

A photograph of a diverse group of people in a modern office setting, all smiling and high-fiving their hands in the center. The image is partially overlaid with a large red semi-circle on the left side.

# **DIE bbw-GRUPPE – EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER**

**PERSONAL- UND SOZIALBERICHT 2021**

# INHALT



<b>Vorwort der Geschäftsführung</b>	<b>03</b>
<b>Die bbw-Gruppe in Zahlen</b>	<b>04 - 05</b>
<b>Soziale Leistungen und Angebote</b>	<b>06 - 07</b>
<b>Gesundheit</b>	<b>08 - 11</b>
<b>Vielfalt</b>	<b>12 - 15</b>
<b>IT und Digitalisierung</b>	<b>16 - 21</b>
<b>Beschäftigungssicherung</b>	<b>22 - 25</b>
<b>Recruiting und Karriere</b>	<b>26 - 29</b>
<b>Personalentwicklung</b>	<b>30 - 33</b>
<b>Übersicht bbw-Gruppe</b>	<b>34 - 35</b>
<b>Impressum</b>	<b>36</b>

## VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

**Liebe Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter,**

wir blicken gemeinsam zurück auf ein interessantes und bewegtes Jahr 2021, in dem auch wir als bbw-Gruppe viel bewegt haben! Dank unserer Innovationskraft und Flexibilität haben wir gemeinsam die an uns gestellten Herausforderungen gemeistert und blicken zuversichtlich nach vorn.

Wir konnten wichtige Zukunftsthemen entscheidend weiterbringen – allen voran im Bereich Digitalisierung. Und es hat sich abermals bestätigt, dass engagierte und motivierte Mitarbeiter\*innen entscheidend für den Unternehmenserfolg sind. Umso wichtiger ist uns deshalb Ihre Gesundheit, die ein zentrales Thema des aktuellen Personal- und Sozialberichts ist.

Sichere Arbeitsplätze, Entwicklungsmöglichkeiten und eine Vielzahl an Sozialleistungen sind für uns weitere wichtige Kernthemen, um als Arbeitgeber für unsere Mitarbeiter\*innen attraktiv zu bleiben und neues Personal zu gewinnen. Zahlreiche Erfahrungsberichte und Eindrücke finden sich hierzu in diesem Bericht.

Eine Besonderheit in diesem Jahr heben wir dabei hervor: Erstmals erscheint ein gemeinsamer Personal- und Sozialbericht aller Gesellschaften der bbw-Gruppe – ein Zeichen, dass wir auch intern noch enger zusammengedrückt sind.

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



**Anna Engel-Köhler**  
Vorsitzende der  
Geschäftsführung



**Wolfgang Braun**  
Geschäftsführer



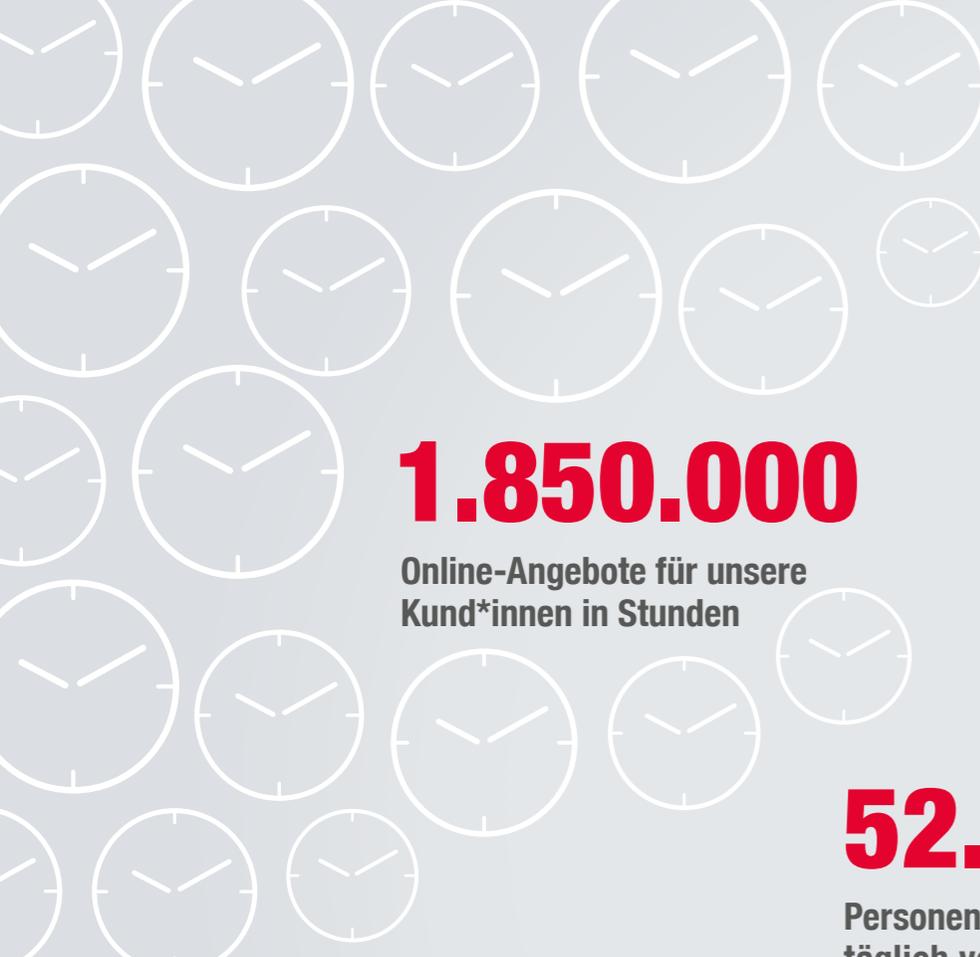
**Jörg Plesch**  
kaufmännischer  
Geschäftsführer



**Sandra Stenger**  
Geschäftsführerin

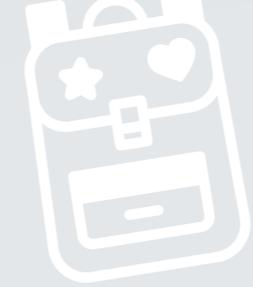


**Josef Weingärtner**  
Geschäftsführer



**1.850.000**

Online-Angebote für unsere Kund\*innen in Stunden



**26.600**

Kinder und Schüler\*innen werden täglich betreut und gebildet

**52.300**



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



**53 JAHRE**

Jahre Fort- und Weiterbildungsangebote des bbw e. V.

**510**



Standorte im In- und Ausland

# DIE bbw-GRUPPE IN ZAHLEN

**2/3**



Frauenanteil in Führungspositionen

**46 JAHRE**



beträgt das durchschnittliche Alter

**54 %**



unserer Beschäftigten arbeiten in Teilzeit



**11.000**

Mitarbeiter\*innen in der bbw-Gruppe

**75 %**



Frauenanteil

**25 %**



Männeranteil

**50**



Auszubildende

# SOZIALE LEISTUNGEN UND ANGEBOTE

Unseren Mitarbeiter\*innen stehen zahlreiche, attraktive (Sozial-)Leistungen zur Verfügung.



Arbeitgeberanteil an vermögenswirksamen Leistungen

**1.185.000 €**



Betriebliche Ergänzungsversicherung

**1.070.000 €**



Aufstockungsleistungen Altersteilzeit

**945.000 €**



Gesundheitsgutscheine

**605.000 €**



Dienstfahrt- und Rabattverlustversicherung

**470.000 €**



Gruppenunfallversicherung

**445.000 €**



Krankengeldzuschuss

**250.000 €**



Betriebliche Altersvorsorge

**295.000 €**



PKW-Darlehen

**120.000 €**



Jubiläumszuwendungen

**105.000 €**



Hochzeitsgeschenke

**15.000 €**



15 Mitarbeiter\*innen  
im Sabbatical



282 Mitarbeiter\*innen  
in Altersteilzeit



443 Mitarbeiter\*innen  
mit 6.947 Tagen in  
unbezahlem Urlaub

## Außerdem:

- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- 30 Tage Urlaub
- Förderung von Weiterbildung
- Rabattierte Einkaufsmöglichkeiten
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Bildschirmarbeitsplatzbrille
- Reisekostenerstattung
- Bahncard für dienstliche Vielfahrer
- Kfz-Versicherung („Beamtentarif“)
- Fahrradleasing

Gesamtinvestition

**über 5.500.000 €**

## 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 Intranet zur Verfügung.

# GESUNDHEIT

**Aktiv und fit durch den Arbeitsalltag: Die bbw-Gruppe bewegt!**  
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist seit vielen Jahren ein zentrales Thema in der bbw-Gruppe. Als Arbeitgeber bieten wir die notwendigen Rahmenbedingungen und vielfältige Leistungsangebote, von Arbeitssicherheit über Ergänzungsversicherung, Betrieblichem Eingliederungsmanagement bis zur Bildschirmarbeitsplatzbrille. Zur Unterstützung der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz gab es auch im vergangenen Jahr zahlreiche Aktionen und Angebote.



**Dr. Christoph Schreder**



**Babette Kühnel**



**Sibylle Wittchow**

## Gesundheitstag

„Achtsamkeit in den Alltag integrieren, den Rücken stärken und Selbstmanagementkompetenzen erproben. All das und noch viel mehr erlebten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Gesundheitstag am bbw-Standort Alpenvorland. In vielseitigen Workshops erhielten die Beschäftigten Einblicke in Gesundheitsthemen und nützliche Tipps zur Umsetzung. In der Mittagspause wurden gesunde Rezeptideen ausprobiert oder ein gemeinsamer Spaziergang rund um das Büro unternommen. Gesundheitstage bringen neue Impulse und ermöglichen es, mit den Kolleginnen und Kollegen in einen engeren Kontakt zu kommen. Das ist uns sehr wichtig!“

**Dr. Christoph Schreder**, Leiter Standort Alpenvorland

## Gesundheit und Nachhaltigkeit in der „Woche zum Davonlaufen“

„In der Akademie Dessau gab es anlässlich des „Deutschen Venentages“ den Aufruf für „eine Woche zum Davonlaufen“ – 2.500.000 Bewegungseinheiten sollten gemeinsam geschafft werden. Denn vor allem langes Sitzen und wenig ausgleichende Bewegung können dazu führen, dass eine Venenschwäche und dadurch hervorgerufene Beschwerden entstehen. Zur Teilnahme hat uns unser Doppel-Jubiläum 25 Jahre FAW in Sachsen-Anhalt und 5 Jahre Akademie Dessau motiviert. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: 2.734.891 Bewegungseinheiten wurden erreicht! Neben viel positivem Feedback haben wir für jedes Jubiläumsjahr einen Baum in Sachsen-Anhalts einzigartigem „Schulwald Aken“ gepflanzt und damit einen weiteren Beitrag zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks geleistet.“

**Babette Kühnel**, Akademieleiterin, FAW Dessau

## Virtuelle Yoga-Pause

„Seit der ersten Yoga-Session bin ich dabei und genieße diese aktive Auszeit sehr. Die Übungen sind vielseitig, sie fördern das persönliche Wohlbefinden und setzen neue Energie frei. Diese virtuelle Yoga-Mittagspause empfinde ich als tolle Möglichkeit, den Kolleginnen und Kollegen einmal anders zu begegnen und gemeinsam zu entschleunigen. Erwartungen an sportliche Höchstleistungen gibt es nicht, es ist ein Angebot auf Augenhöhe. Besonders begeistert mich die Wohlfühl-Wirkung: In 30 Minuten komme ich zur Ruhe, danach starte ich motiviert und mit frischem Tatendrang wieder mit meiner Arbeit.“

**Sibylle Wittchow**, Leiterin Online Marketing, bbw gGmbH



## Gesundheitsgutscheine

Mit diesem Angebot zeigen wir uns als Arbeitgeber gerade bei unseren langjährigen Mitarbeiter\*innen erkenntlich und unterstützen sie bei ihrem Engagement für Gesundheit und Fitness. Ob Stressmanagementkurs, Bio-Lebensmittel oder Gesundheitsreise, die Gutscheine können direkt im Online-Portal unseres Kooperationspartners proFIT für unterschiedliche regionale und überregionale Angebote eingelöst werden.

„Viele wissen nicht, was alles mit den Gesundheitsgutscheinen unternommen werden kann. Ich habe mein Guthaben auf dem proFit-Konto für eine Gesundheitsreise eingelöst und nur 10 Euro dazu zahlen müssen. Es war ein entspannender Kurzurlaub in einem schönen Hotel, herzliches Personal, gutes Essen und ein abwechslungsreiches Sportprogramm. Fazit: Ein super Angebot der bfz!“

**Ute Köhler**, Personalbeauftragte, bfz gGmbH

## JobRad Fahrradleasing

„Ich hatte schon länger mit dem Gedanken gespielt, meiner Frau und mir ein E-Bike zu kaufen. Doch die Kosten habe ich etwas gescheut. Das Leasingangebot des Arbeitgebers kam wie gerufen. Nach Ablauf der Leasingdauer im letzten Jahr, habe ich die Räder zurückgegeben und gegen neue Modelle getauscht. Das ist wirklich klasse. Auch die Abwicklung verlief völlig reibungslos.“

**Mathias Schmid**, Niederlassungsleiter, gps Kempten

**3.800**

Freigeschaltete Mitarbeiter\*innen im proFIT-Portal

**17.000**

Eingelöste Gesundheitsgutscheine

**> 600.000 €**

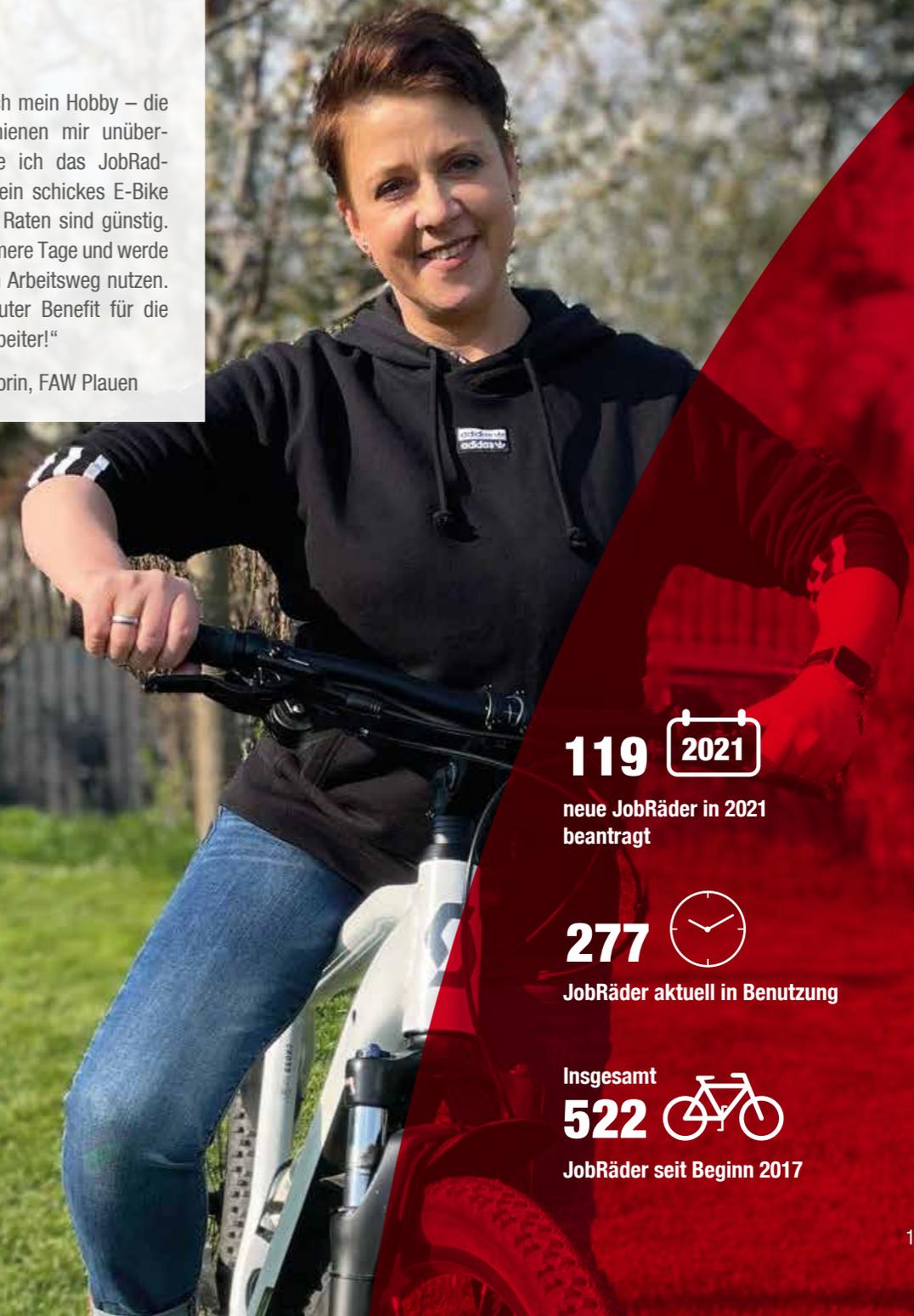
Gesamtausgaben für Gesundheitsgutscheine in 2021



Mathias Schmid

„Radfahren war nie wirklich mein Hobby – die vogtländischen Berge schienen mir unüberwindbar! Aber dann habe ich das JobRad-Angebot genutzt und mir ein schickes E-Bike zugelegt. Die monatlichen Raten sind günstig. Nun freue ich mich auf wärmere Tage und werde das Rad auch öfter für den Arbeitsweg nutzen. JobRad ist ein wirklich guter Benefit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!“

**Kerstin Geißler**, Koordinatorin, FAW Plauen



**119**

neue JobRäder in 2021 beantragt

**277**

JobRäder aktuell in Benutzung

Insgesamt **522**

JobRäder seit Beginn 2017

# VIelfalt

Die bbw-Gruppe betrachtet 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 sich unser Unternehmen für Chancengleichheit, Inklusion und Wertschätzung im Arbeitsumfeld ein. Überdurchschnittlich hoch ist auch unsere Beschäftigungspflichtquote von Menschen mit Schwerbehinderung. Diese liegt gesellschaftsübergreifend bei rund 5 %.

## Diversity

„Als ich vor einigen Jahren aus Syrien nach Deutschland kam, lernte ich über die Teilnahme an einer regionalen Veranstaltung die bbw-Gruppe kennen. Als Dolmetscher und Trainer war ich zunächst vor Ort für das Team des Internationalen Bereichs tätig. Dank berufsbegleitender Weiterbildungen bin ich mittlerweile als Projektleiter verantwortlich z. B. für Bildungsprogramme im Libanon. Hier im Unternehmen habe ich bisher von Vorgesetzten und Mitarbeitenden tolle Unterstützung erfahren und viel gelernt. Ich kann wiederum mit meinem Wissen über die kulturellen Besonderheiten zum Gelingen der internationalen Projekte beitragen. Darüber hinaus bin ich Ansprechpartner für IT bei uns im Team.“

**Okba Kerdiea**, Projektleiter, bbw gGmbH Internationaler Bereich



**Okba Kerdiea**



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden 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.





## Inklusion

Zur bbw-Gruppe zählt auch das Inklusionsunternehmen „Wir integrieren gGmbH“ (win) in Würzburg. „Bei uns arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung Seite an Seite gleichberechtigt“, so Geschäftsführer Oliver Sitko. „Wir stehen für gelebte Inklusion, Diversität und Professionalität. Unser Angebot umfasst Gebäudereinigung, Hausmeister- und Winterdienst sowie Tätigkeiten in der Landschaftspflege. Dazu qualifizieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, schaffen individuelle Perspektiven und garantieren eine arbeitsbegleitende Betreuung.“ Seit rund 25 Jahren ist die win erfolgreich mit über 470 Mitarbeiter\*innen an 40 Standorten in Bayern, Baden-Württemberg und Sachsen tätig. Die Kunden stammen aus Industrie, Gewerbe, öffentlichen Einrichtungen und aus dem Privatbereich: [win-wue.de](http://win-wue.de)



**Carmen Tröster**

„20 Jahre bin ich nun schon Mitarbeiterin der bbw-Gruppe. Seitdem arbeite ich für und mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Handicaps. Meine Sehbehinderung ist hierbei kein Nachteil. Meine persönlichen Erfahrungen kann ich gut in meinen beruflichen Alltag einbringen. Und wenn ich doch einmal Unterstützung benötige, stehen mir meine Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen stets mit einem offenen Ohr oder einer helfenden Hand zur Seite. Auch eine spezielle Software hilft mir bei der Bewältigung meiner Aufgaben. Inklusion erlebe ich in der bbw-Gruppe auf unterschiedlichste Weise. Besonders stolz bin ich, in meiner Funktion als Schwerbehindertenvertreterin gemeinsam mit dem Arbeitgeber an unserer neuen Inklusionsvereinbarung gearbeitet zu haben: Das Ergebnis ist aus meiner Sicht in dieser Form einmalig.“

**Carmen Tröster**, Seminarleiterin, bfz München



**Katja Gertzen**

„Für meine Arbeit mit Menschen mit Hörbehinderungen nutze ich die Kompetenzen als gehörlose FAW-Mitarbeiterin und die Gebärdensprache als Muttersprache, die ich täglich anwende. Seit 12 Jahren mache ich diesen Beruf mit voller Begeisterung dank diverser Projekte, lebenslangen Lernens durch Weiterbildungen und eines tollen Teams. Die Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher sind bei allen Weiterbildungen, Versammlungen und Vorstellungsgesprächen der hörbehinderten Arbeitssuchenden anwesend und nutzen den Telefondolmetscherdienst TESS. Nun freue ich mich auf das neue Projekt zur digitalen Unterstützung.“

**Katja Gertzen**, Pädagogische Mitarbeiterin, IFH und Schriftspracherwerb, FAW Dortmund

## Vielfalt Hotelteam

„Im Inklusionshotel der FAW gGmbH, dem Best Western Hotel Am Strassberger Tor, wird Vielfältigkeit GROSS geschrieben. So abwechslungsreich das Angebot des Hotels, wie Übernachtungen, Tagungen, Feierlichkeiten und Kochkursen bis hin zu weiteren kulinarischen Aktionen, ist auch die Gästestruktur: Es werden täglich Businessgäste, Individualgäste, Wander- und Motorradreisende, Kunstschaaffende und Gruppenreisende aller Nationalitäten und Altersgruppen begrüßt, sowie deren vielfältige Wünsche erfüllt. Und nicht zuletzt sticht das gesamte Hotelteam mit seiner Vielfältigkeit hervor. Hier arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Handicap unterschiedlicher Nationalitäten in verschiedenen Bereichen zusammen. Neben der Erfahrung langjähriger Teammitglieder wird seit über 15 Jahren auch erfolgreich ausgebildet. Aktuell absolvieren neun junge Menschen ihre Ausbildung im Hotel zum\*r Köch\*in oder Hotelfachmann/Hotelfachfrau.“

**Christina Zetzsche**, Hoteldirektorin Best Western, FAW Plauen  
[strassberger-tor.bestwestern.de](http://strassberger-tor.bestwestern.de)



**Christina Zetzsche**



# IT UND DIGITALISIERUNG

Im Bereich IT und Digitalisierung spannt sich der Bogen von neu entwickelten Produkten im Lernmanagementsystem bis hin zu digitalisierten Prozessen zur Unterstützung der Mitarbeiter\*innen. Hier zeigt sich, was mit Innovationskraft sowie fortschrittlichem Denken und Handeln in der bbw-Gruppe im letzten Jahr erreicht werden konnte. Wir haben uns erneut als starker Bildungspartner behaupten können und trotz der Herausforderungen erfolgreich neue Ideen und Projekte umgesetzt.

## Digitales Arbeiten im externen Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

„In der Pandemiezeit konnten wir unser BEM-Fallmanagement für Unternehmenskunden in weiten Teilen auf die Beratung auf Distanz umstellen. Ich habe in dieser Zeit viele Fälle zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement rein virtuell unterstützt – via Telefon oder Videokonferenz. Damit ist nicht nur eine zukunftsfähige Variante unseres Produktes entstanden, sondern auch eine äußerst flexible Möglichkeit für meine Kolleginnen, Kollegen und mich, ortsunabhängig zu arbeiten. Dies ermöglichte auch mir persönlich, die Vereinbarung von Familie und Beruf und das Homeschooling in der Pandemie gut zu organisieren.“

**Tanja Puhl**, Beraterin im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) im Team Betriebliche Gesundheit und Prävention (BGP), FAW Hamburg



Tanja Puhl

## DigiCoach

„Digitalkompetenz ist für uns als Unternehmen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine der wichtigsten Fähigkeiten der kommenden Jahre. Als Schnittstelle zwischen unserem Team vor Ort und dem IT-Support unterstütze ich die Kolleginnen und Kollegen bei ihrer täglichen Arbeit. Alle gleichermaßen für das Thema Digitalisierung sensibilisieren und begeistern zu können – darin liegt meine tägliche Motivation. Denn besonders in den Flächenstandorten und im ländlichen Bereich können wir von digitalisierten Arbeitsmethoden enorm profitieren.“

**Sonja Sigl**, DigiCoach, gfi Passau



Sonja Sigl

## DigiLotse

„Was für mich das Projekt DigiLotse bereits zu einem Erfolg macht, ist, dass, es seit der Einführung einen viel größeren Austausch zwischen verschiedenen Häusern der FAW erzeugt. Heutzutage gibt es eine unglaubliche Fülle an Systemen, die für die Digitalisierung der Arbeitswelt genutzt werden können. Dies hat bisher nicht immer nur positive Effekte gehabt. Neue Erkenntnisse zeigen, dass der Stress mit geübten Systemen deutlich reduziert werden kann. Für die DigiLotsinnen und DigiLotsen bedeutet das, sinnvolle Tools herauszufiltern und in den einzelnen Häusern gewinnbringend, für Wohlbefinden und Produktivität, zu implementieren. Ihnen kommt aus diesem Grund auch eine gewisse Fürsorgepflicht zu.“

**Stephan Rienäcker**, DigiLotse, FAW Mainz



Stephan Rienäcker

## Projekt zum Training für Mechatroniker-Ausbilder\*innen in Südafrika – Mechatronik virtuell

Seit 2020 setzt die bbw gGmbH gemeinsam mit der Auslandshandelskammer AHK südliches Afrika das Projekt Berufsbildungspartnerschaft (BBP) in Südafrika um. Ziel ist die qualitative Verbesserung der Berufsausbildung für Mechatroniker\*innen. Gleichzeitig werden die lokalen Ausbilder\*innen und Berufsschullehrer\*innen bei der Durchführung technischer und methodischer Trainings unterstützt.

Aufgrund der eingeschränkten Reisefreiheit wurden die praxisorientierten Lerneinheiten in ein digitales Format übertragen und Lehrvideos zu typischen Arbeiten aus dem Berufsbild im Ausbildungszentrum Zwickau gedreht.

„Insbesondere die Begleitung der virtuellen Präsenzeinheiten durch die Simultandolmetscher verlief super, da diese auch technisches Hintergrundwissen mitgebracht haben,“ weiß Ausbilder Bertram Feiks zu berichten.

Zu den Teilnehmenden in Südafrika entstand trotz der räumlichen Distanz schnell ein enger Kontakt, sodass auftretende Probleme zügig behoben werden konnten. Am Ende erzielte die Teilnehmerin Mary Mazomba eines der besten Ergebnisse.

Ein persönliches Treffen gab es zu Beginn des Jahres 2022 – Bertram Feiks und Marcel Schwarz, stellvertretender Leiter des Ausbildungszentrums Zwickau, reisten im Rahmen des Projekts nach Südafrika und konnten einige Teilnehmer\*innen kennenlernen.

**Marcel Schwarz**, stellvertretender Leiter Ausbildungszentrum Zwickau



Zwei südafrikanische Teilnehmer des virtuellen Trainings vom Ausbildungszentrum Zwickau



Bertram Feiks (Mitte), Ausbilder Mechatronik, mit Ausbildern des South West Gauteng College und Teilnehmerin Mary Mazomba

## „ Datacenter

Ein Statement von Thomas Beutner,  
Leiter IT der bbw-Gruppe



„Flexibles und mobiles Arbeiten ermöglichen und dabei die IT-Sicherheit gewährleisten.“ Unter dieses Motto stellt Thomas Beutner, seit Oktober 2021 Leiter IT der bbw-Gruppe, seine Tätigkeit. Hinter dieser Devise verbergen sich wachsende Aufgaben an ihn und sein 53-köpfiges Team, besonders in Zeiten enorm wachsender Anforderungen an digitales Arbeiten und Lernen. Gleichzeitig steigen die Herausforderungen der IT-Security. Zuvor war Thomas Beutner seit 2012 stellvertretender Leiter der bbw-IT und seit 2009 Zentralabteilungsleiter der IT der FAW.

„Weiterhin maßgeblich beschäftigt hat uns im Jahr 2021 unser Datacenterprojekt. 2020 hatten wir den Aufbau des neuen Rechenzentrums begonnen. Hier wurden erstmals die Server für alle Gesellschaften der bbw-Gruppe zusammengeführt. Planmäßig wurde zwischen März und Juli die Umstellung aller ca. 550 Standorte und der rund 10.000 User durchgeführt. Anschließend haben wir alle anderen Services, Server und Applikationen, viele hundert in den bisherigen Rechenzentren, in das neue Datacenter überführt.“

Das neue Datacenter ist eine wesentliche Grundlage für zeitgemäßes und sicheres Arbeiten. Denn die Anforderungen in den Bereichen wachsen rapide. Wir schaffen die Grundlagen dafür, dass mobiles Arbeiten und virtuelle Kooperation reibungslos funktionieren. Mit dem Krieg in der Ukraine hat gleichzeitig auch das Thema IT-Security einmal mehr an Bedeutung gewonnen. Im Hintergrund sichern wir laufend die IT-Systeme vor immer weiter zunehmenden Bedrohungen und Angriffen. Viel Arbeit, die idealerweise von den Anwenderinnen und Anwendern nicht bemerkt wird.“



## „ Geschäftsfeld Gesundheit

Interview mit Cornelia Janni-Schmid,  
Leiterin Produktmanagement  
Gesundheit und Soziales bbw gGmbH



### Was waren die größten Herausforderungen im Geschäftsbereich Gesundheit und Soziales?

In unserem Geschäftsfeld bieten wir Fort- und Weiterbildungen im Gesundheits- und Pflegebereich sowie für pädagogische Einrichtungen an. Die dortigen Arbeitskräfte sind nach wie vor besonders von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen. Von der notwendigen Umstellung auf digitale Schulungsangebote musste die Zielgruppe aber erst einmal überzeugt und technische Voraussetzungen geschaffen werden.

### Welche Neuerungen sind im Hinblick auf das Arbeiten in der Corona-Pandemie entstanden?

Um die Weiterführung der oftmals gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungen aufrecht zu erhalten, waren wir gezwungen, sofort zu digitalen Schulungsmöglichkeiten zu wechseln. Daraus entstand unser jetziges Lernmanagementsystem mit zentralen Lerninhalten für alle Teilnehmenden. Zu unserem virtuellen Bildungsangebot erhalten wir mittlerweile auch vermehrt bundesweite Anfragen.

### Was sind aktuelle Schwerpunkte und Ihr Ausblick?

Die Personalnot im Gesundheits- und Sozialwesen ist extrem groß. Über unser Schulungsangebot leisten wir einen wichtigen Beitrag, um dieser sich in Zukunft noch verschärfenden Problematik zu begegnen, wie z. B. mit passenden Qualifizierungen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger im pädagogischen Bereich. Mit innovativen Modellprojekten beschreiten wir neue Wege und beteiligen uns am Austausch mit Kooperationspartnern aus Politik und Wirtschaft auf landesweiter Ebene.

### Was macht für Sie das Arbeiten in der bbw-Gruppe aus?

Nach über 35-jähriger Tätigkeit in der bbw-Gruppe bin ich heute immer noch begeistert vom Innovationsgeist und der Vielfältigkeit, die uns als Unternehmensgruppe auszeichnen, um auch Veränderungen positiv zukunftsweisend aufzugreifen. Die unterschiedlichen Wirkungsbereiche und Gestaltungsmöglichkeiten machen das Arbeiten auch nach vielen Berufsjahren sehr interessant.

# BESCHÄFTIGUNGS- SICHERUNG

Die bbw-Gruppe sieht sich als Arbeitgeber in der Verantwortung, ihren Mitarbeiter\*innen eine sichere Beschäftigung zu bieten. Auch während der Corona-Pandemie ist es uns gelungen, die Arbeitsplätze zu erhalten. Dazu beigetragen haben schnelle digitale Lösungen, mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeitmodelle und Instrumente wie Kurzarbeit. Durch unser großes Netzwerk und innovatives Denken und Handeln haben wir Marktanteile stabil gehalten und neue Märkte erschlossen, zum Beispiel im Bereich der gfi-Angebote und Fachschulen.



Melanie Lewien

## Kurzarbeit

„Als Kurzarbeit angekündigt wurde, war mir im ersten Moment ziemlich mulmig zumute. Was bedeutet das für meine Arbeit, wenn ein erheblicher Teil des Auftragsvolumens wegbricht?“

Dann wurde mir bewusst, dass diese Maßnahme dazu dient, Arbeitsplätze zu erhalten und wirtschaftliche Schwierigkeiten abzuwenden. Da ich nur 20% weniger arbeitete und die FAW das Kurzarbeitergeld bezuschusst, hatte ich nur geringe finanzielle Einbußen. Die neugewonnene Freizeit tat mir und meiner Familie gut. Positiver Nebeneffekt dabei war, dass ich gemeinsam mit meinem Mann die fehlende Kinderbetreuung managen konnte. Nach der ersten Verunsicherung sehe ich Kurzarbeit für mich positiv. Ich weiß aber auch, dass es ein Privileg ist und Kurzarbeit nicht in jeder Branche sorgenfrei gesehen werden kann.“

Melanie Lewien, Sekretärin, FAW Plauen



Kristina Jorde

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„Nach Ende meiner Elternzeit habe ich mitten in der Corona-Pandemie wieder angefangen zu arbeiten und war anfangs nicht sicher, wie ich Familie und Beruf unter den veränderten Gegebenheiten gut unter einen Hut bekommen kann. Ich war deshalb froh, dass ich dank des Entgegenkommens des Arbeitgebers die Arbeitszeiten meiner persönlichen Situation mit Krippeneingewöhnung und Kinderbetreuung anpassen konnte. Die flexible Arbeitszeitgestaltung und ein tolles Team haben mir den Wiedereinstieg entscheidend erleichtert.“

Kristina Jorde, Koordinatorin Personalgrundsatzfragen und Sozialwesen, bfz Zentrale



Susanne Hase

## Mobiles Arbeiten

„Von den temporären Schulschließungen waren auch die beiden Oberschulen betroffen, an denen wir als Inklusionsassistentinnen tätig sind. Außerdem wurden nur noch Kinder von Eltern mit systemrelevanten Berufen notbetreut. Damit standen wir vor der Herausforderung, die Betreuung unserer Kinder zuhause mit unserer beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren. Neben den Lehrkräften waren auch wir als externe pädagogische Mitarbeiterinnen gefordert, die Schüler und Schülerinnen in ihrer häuslichen Lernzeit zu unterstützen. In dieser angespannten Phase waren wir dankbar für die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Durch die Flexibilität, den Tagesablauf selbstständig zu strukturieren, konnten wir den Bedürfnissen innerhalb der Familie und denen der Jugendlichen nachkommen. Es hat sich im Arbeitsalltag gezeigt, dass der Wechsel zwischen Präsenz und mobilem Arbeiten gewinnbringend für alle Beteiligten sein kann. Unabhängig davon schätzen wir die Familienfreundlichkeit der bbw-Gruppe sehr.“

Susanne Hase und Susan Stey Inklusionsassistentinnen, FAW Leipzig



Susan Stey

## Geschäftsfelder ausbauen – Beispiel gfi proSenio

Seit 2016 bietet die Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) den proSenio Service an. Ein erfahrenes Team hilft dabei Senior\*innen im Haushalt und leistet ihnen Gesellschaft. Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie empfanden die älteren Menschen neben der praktischen Hilfe besonders die persönliche Ansprache als wertvoll.

„Unser Service stellt Ehrlichkeit, Fürsorge und die Freude an der Arbeit mit Menschen an erste Stelle. Davon profitieren unsere Kunden und Kundinnen – zugleich schaffen und sichern wir regionale Arbeitsplätze“, erläutert Cornelia Schaller, Koordinatorin von proSenio in Hochfranken. Sie ist dankbar für die gute Zusammenarbeit: „Unsere Alltagsbegleiterinnen und -begleiter spielen für unsere Seniorinnen und Senioren sowie deren Angehörige oftmals eine große Rolle im Zuhören und Seelentrösten. Das ist ein wichtiger Aspekt in der Seniorenarbeit.“

ProSenio Mitarbeiterin Gudrun Krieger bringt die gegenseitige Bereicherung zwischen Mitarbeiter\*in und Kund\*in auf den Punkt: „Meine Klientin und ich freuen uns jede Woche aufeinander, da wir voneinander profitieren können: Unsere Gespräche sowie ihre Erfahrungen im Alltag sind unglaublich wertvoll für mich. Wir geben uns tolle Tipps, Ratschläge und vertrauen einander. Ich hoffe, dass dieses Miteinander noch für eine ganze Weile aufrechterhalten werden kann.“



**Das proSenio Team Hochfranken:** v. l.: Aileen Wenig, Jennifer Friebe, Alexandra Bornus, Christian Meyer, Cornelia Schaller, Melanie Wildner, Annika Löser



# RECRUITING UND KARRIERE



über   
**300.000**  
Besuche auf den Karriereseiten

knapp   
**4.000**  
geschaltete Stellenanzeigen

über   
**14.000**  
Bewerbungen

knapp   
**3.000**  
Einstellungen

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

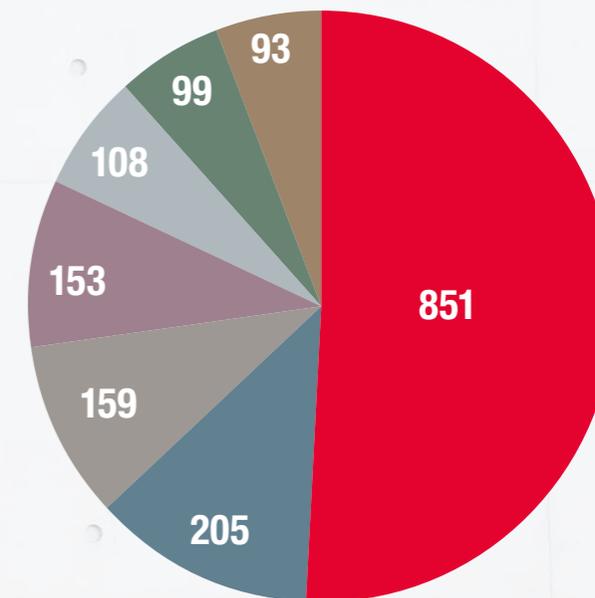
**73%**  
Frauenanteil\* 

**27%**  
Männeranteil\* 

Durchschnittsalter   
**39 JAHRE**

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

## Funktionen mit den meisten Stellenanzeigen<sup>2</sup>



-  Pädagogische Mitarbeiter und Seminarleiter etc.
-  Sozialarbeit und psychologischer Dienst
-  Schülerbetreuer
-  Erzieherische Fachkräfte
-  Sonstige
-  Koordination
-  Mitarbeiter Verwaltung

<sup>2</sup>ohne Zeitarbeitnehmer\*innen



## Interview mit Martin Hermann, Leiter Personalgrund-satzfragen und Sozialwesen bfz und Stefanie Ziese-mer, Personalreferentin Zentralabteilung Personal FAW

### Auch die bbw-Gruppe spürt den steigenden Arbeitskräftebedarf, wie begegnen wir als Unternehmen dieser Herausforderung?

**Martin Hermann:** Der Fachkräftemangel macht sich deutlich bemerkbar, deshalb bekommt das Recruiting einen immer höheren Stellenwert. Dieser Herausforderung gilt es aktiv zu begegnen mit einer starken Arbeitgebermarke und mit allen gängigen und innovativen Instrumenten. Wir sind in den unterschiedlichsten Feldern aktiv, um Bewerberinnen und Bewerber möglichst zielgruppengenaue zu erreichen. Aktuelles Beispiel ist die App UniNow, die den Schwerpunkt auf Studierende und Hochschulabsolventinnen und -absolventen richtet. Wir bedienen alle gängigen Plattformen, betreiben Active Sourcing, Performance-Kampagnen und werden in diesem Jahr noch eine neue Karriereseite launchen.

**Stefanie Ziese-mer:** Wir haben seit Jahren eine deutliche Verschiebung auf dem Arbeitsmarkt, was bedeutet, dass sich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber ihren Arbeitgeber aussuchen können. Im Wettbewerb um Fachkräfte müssen wir uns daher noch stärker mit unseren Vorteilen als großer, national und international auftretender Arbeitgeber nach außen darstellen. Dazu bündeln wir gesellschaftsübergreifend unsere Kompetenzen und entwickeln innovative und zukunftsfähige Konzepte zur Mitarbeitergewinnung und -bindung.

### Mitarbeiterbindung ist ein zentrales Thema, was zeichnet die bbw-Gruppe hierbei aus?

**Martin Hermann:** Wir punkten definitiv mit unserer Unternehmenskultur. Wer uns erst einmal näher kennt, weiß um unsere Stärken wie Kollegialität, Entwicklungschancen, flache Hierarchien, flexible Arbeitszeitmodelle, kreatives Mitwirken und vieles mehr. Am Ende geht es bei uns um das Miteinander. Wir arbeiten immer mehr in Teams und in solchen Formaten braucht es Vielseitigkeit und Respekt für das Gegenüber.

**Stefanie Ziese-mer:** Mitarbeiterbindung beginnt schon beim Onboarding-Prozess. Seit 2019 wird zum Beispiel mit dem Welcome-Day das Ankommen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt. So bekommen sie schnell ein Bild des ganzen Unternehmens und können die eigene Tätigkeit in diesen Kontext einordnen. Ist der\*die Mitarbeiter\*in erst einmal an Bord, müssen natürlich die Rahmenbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und „Wohlfüh-faktoren“ stimmen.

Dabei ist es auch der bunte Strauß an Sozialleistungen, der die bbw-Gruppe als Arbeitgeber attraktiv macht, sei es die Möglichkeit zur Nutzung eines JobRads oder JobTickets oder der Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen sowie betrieblicher Altersvorsorge.

### Wie sieht die Zukunft im Bereich Recruiting aus und wo liegen unsere Schwerpunkte?

**Martin Hermann:** Wir wollen und müssen weiter an unserem Employer Branding arbeiten und unsere Arbeitgebermarke schärfen. Wir werden unsere Präsenz im Bewerbermarkt kontinuierlich ausbauen und weitere Recruiting-Kanäle erschließen. Ich sehe eine große Herausforderung darin, unser dezentral ausgerichtetes Recruiting zu professionalisieren. Unser Anspruch muss sein, Bewerberinnen und Bewerbern einen qualitativ hochwertigen Recruiting-Prozess anzubieten, egal an welcher Stelle sie mit uns in Kontakt treten.

**Stefanie Ziese-mer:** Bisher haben wir uns im Recruiting systemseitig sehr gut aufgestellt. Im nächsten Schritt wollen wir die Nutzung flächendeckend ausweiten und unsere Bemühungen in den Bereichen Mitarbeitergewinnung und -bindung weiter verstärken. Unser Fokus liegt auch hier auf Qualität und Professionalität.



Stefanie Ziese-mer



Martin Hermann

# PERSONAL- ENTWICKLUNG

Die Entwicklung von Mitarbeiter\*innen steht in der bbw-Gruppe hoch im Kurs. Eine besondere Bedeutung hat hierbei die individuelle Förderung von Führungskompetenzen und der Aufbau von Talenten in der Unternehmensgruppe. Die Vielzahl von Programmen und Trainings sorgt dafür, dass die bbw-Gruppe innovativ bleibt und von neuen Ideen profitiert.

**1.000**

Online-Veranstaltungen und rund

**11.000**

Teilnahmen in der bbw-Gruppe



**Julia Theile**



**Birgit Groß**

Im Fokus stehen sowohl Motivation und Leistungsfähigkeit auch gezielte und individuelle Maßnahmen um junge Talente zu stärken, Potenziale weiterzuentwickeln und geeignete Mitarbeiter\*innen zu Führungskräften zu machen. Hierzu zählen die Plattform für interne Weiterbildungsangebote, genannt Campus bbw-Gruppe, sowie das Potenzialentwicklungsprogramm „bbw Talente“ und die Programme zur Führungskräfteentwicklung „Fit in Führung“ und „bbw Excellence“.

„Wir betrachten Weiterentwicklung als ganzheitlichen Prozess, um Dinge anders zu tun, neue Blickwinkel zu entdecken und den Horizont zu erweitern. So bereiten wir den Weg, damit Innovation und neues Denken in der bbw-Gruppe entstehen können. Mit unseren Weiterbildungsangeboten leisten wir einen Wertschöpfungsbeitrag zur Erreichung der Unternehmensziele und unterstützen die Umsetzung der Unternehmensstrategie, indem wir Veränderungsprozesse in der bbw-Gruppe aktiv begleiten.“

**Julia Theile**, Leiterin Führungskräfte- und Personalentwicklung bfz

„Seit einigen Monaten habe ich die Gelegenheit, an der internen Weiterbildung „Fit in Führung“ teilzunehmen. Durch die zeitlich optimale Verteilung der Lerneinheiten bleibt viel Möglichkeit, das Erlernte in der Praxis anzuwenden und anschließend im persönlichen Erfahrungsaustausch mit den anderen Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren. Es ist spannend mitzuerleben, wie man sich hierbei selbst fachlich und persönlich weiterentwickelt.“

**Birgit Groß**, Koordinatorin, bfz Würzburg



**Christine Alberding-Schmidt**

„Die Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer Vielfalt an Angeboten hat in der bbw-Gruppe besonders große Bedeutung. Vor allem spielt der „Faktor Mensch“ eine tragende Rolle – in der Arbeit mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern und im Dialog mit Auftraggebern und Netzwerkpartnerinnen und -partnern. Nicht zuletzt ist Personalentwicklung eine zentrale Führungsaufgabe“, erklärt Christine Alberding-Schmidt, Leiterin der Personalentwicklung der FAW.

Mit unserem Personalentwicklungs-Programm (PE-P) identifizieren und fördern wir gezielt Talente. Eine wichtige Rolle für die Zukunftssicherung spielt dabei auch die Entwicklung von Führungskräften. Diese fördern wir mit dem Führungskräfte-Entwicklungsprogramm (FKE-P) – seit zehn Jahren. Über 70 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen arbeiten bis heute bei uns überwiegend im mittleren und höheren Management.

Die Vielfalt der Bildungsformate ist gewachsen und auch das Angebot im Bereich digitale Methoden und Medien, von den Grundlagen digitalen Unterrichtens bis zu Anwendungen wie MS Teams oder dem Lern-Management-System der bbw-Gruppe. Der rasanten Entwicklung des digitalen Arbeitens trägt z. B. der innovative Jour-Fixe „digital:kompetent“ Rechnung.

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

### Stimmen von Mitarbeiter\*innen

Teil des Führungskräfte-Entwicklungsprogramms gewesen zu sein, war für mich eine große Bereicherung und ist u. a. der Grund, mich auch weiterhin täglich für die FAW, „meine“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzusetzen.

Danke für die in mich investierte Zeit, die Kosten und Mühen! Es ist nicht selbstverständlich für einen Arbeitgeber, die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und zu fördern.



**bfz**  
Berufliche Fortbildungszentren  
der Bayerischen Wirtschaft  
gemeinnützige gGmbH  
**bfz.de**



**gfi**  
Gesellschaft zur Förderung beruflicher  
und sozialer Integration  
gemeinnützige GmbH  
**die-gfi.de**



**bbw gGmbH**  
Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft  
gemeinnützige gGmbH  
**bbw-seminare.de**



**gps**  
Gesellschaft für personale und  
soziale Dienste mbH  
**procedo-personalservice.de**



**PROCEDO by  
JOBFACTORY**  
**JOBFACTORY**  
JOBFACTORY Personalservice GmbH  
**jobfactory.at**



**sbvtc**  
Shanghai Bavarian Vocational Training  
Consulting Co., Ltd.  
**sbvtc.com**



**f-bb**  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung  
gemeinnützige gGmbH  
**f-bb.de**



**bfz o.p.s. / bfz s.r.o.**  
bfz o.p.s Tschechien  
bfz - vzdělávací akademie s.r.o. Tschechien  
**bfz.cz**



**FAW**  
Fortbildungsakademie der Wirtschaft  
gemeinnützige GmbH  
**faw.de**



**proCare**

**gfiproCare**  
Gesellschaft zur Förderung beruflicher  
und sozialer Integration proCare  
gemeinnützige GmbH  
**gfiprocare.de**



**HDBW**  
Hochschule der Bayerischen Wirtschaft  
gemeinnützige gGmbH  
**hdbw-hochschule.de**



**TRAIN**  
TRAIN Transfer und  
Integration GmbH  
**train-transfer.de**

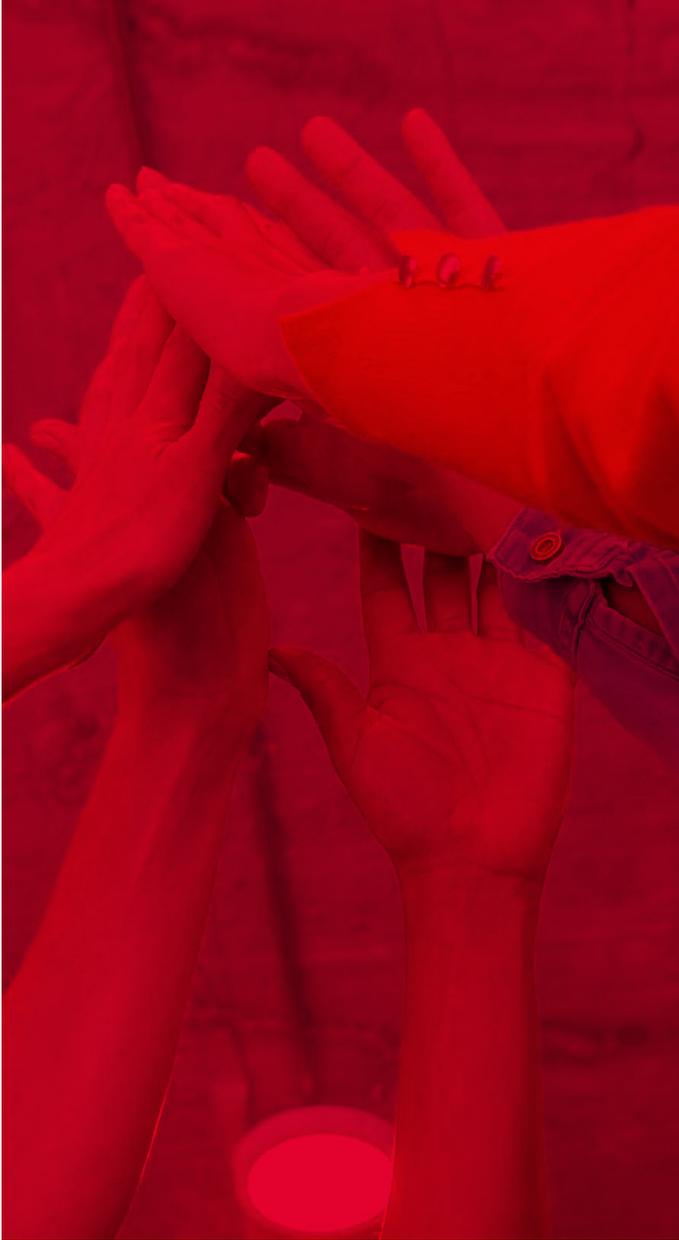


**win**  
win - wir integrieren  
gemeinnützige gGmbH  
**win-wue.de**

## Dachorganisation



**bbw e. V.**  
**Bildungswerk der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.**  
**bbw.de**



**Herausgeber:**

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.  
Infanteriestraße 8, 80797 München  
[www.bbww.de](http://www bbw.de)

**V.i.S.d.P.:**

Martin Hermann  
Leiter Personalgrundsatzfragen und Sozialwesen, bfz  
Telefon: 089 44108-360  
[martin.hermann@bfz.de](mailto:martin.hermann@bfz.de)

**Redaktion:** bbw-Gruppe

**Gestaltung:** Viola Leppek

**Fotos:** bbw-Gruppe, Lifestyle-Fotografie Plauen,  
Sonja Palmethofer, Marcografie Marco Müller, iStock.  
[iStock.com/hobo\\_018](https://www.istock.com/hobo_018), [iStock.com/webphotographeer](https://www.istock.com/webphotographeer), [iStock.com/metamorworks](https://www.istock.com/metamorworks), [iStock.com/laflor](https://www.istock.com/laflor), [iStock.com/eclipse\\_images](https://www.istock.com/eclipse_images), [iStock.com/wildpixel](https://www.istock.com/wildpixel), [iStock.com/Asia-Vision](https://www.istock.com/Asia-Vision), [iStock.com/DESKCUBE](https://www.istock.com/DESKCUBE), [iStock.com/courtneyk](https://www.istock.com/courtneyk), [iStock.com/PeopleImages](https://www.istock.com/PeopleImages), [iStock.com/peterschreiber-media](https://www.istock.com/peterschreiber-media), [iStock.com/gremlin](https://www.istock.com/gremlin), [iStock.com/golero](https://www.istock.com/golero), [iStock.com/Hispanolistic](https://www.istock.com/Hispanolistic), [iStock.com/maximkabb](https://www.istock.com/maximkabb)

**Stand:** Juni 2022

© Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.