



BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTGLEICHHEIT 2024

Neues Schaffen

LB  BW

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) hat gemäß §§ 21 ff. EntgTranspG einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen und zu veröffentlichen. Dieser bezieht sich ausschließlich auf die LBBW (Bank).

Die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit ist fest in den Nachhaltigkeitszielen der LBBW und den Leitplanken der Personalpolitik verankert, insbesondere in den Grundsätzen zu „Chancengleichheit und Diversity“. Bereits 2008 hat sich die LBBW durch ihren Beitritt zur Initiative „Diversity als Chance – die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ (www.charta-der-vielfalt.de) verpflichtet, für alle Beschäftigten ein von Vorurteilen freies Arbeitsumfeld zu schaffen. Begleitet und betreut werden die Themen Vielfalt und Chancengleichheit in der LBBW von einer Diversity-Beauftragten. Im Rahmen der neuen Geschäftsstrategie der LBBW, die 2023 in Kraft trat, unterstützen fünf strategische Hebel ihre Umsetzung und Operationalisierung. Hier wurde das Thema „Mitarbeiter“ als einer der zentralen Themen über den strategischen Hebel „Mitarbeiter begeistern“ in der Geschäftsstrategie verankert. In dem Hebel wurden und werden Maßnahmen und Initiativen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und zur Förderung und Weiterentwicklung der Beschäftigten gebündelt, zu denen quartalsweise berichtet wird. Die Wirksamkeit dieser Maßnahme wird an den Zielen „Hohe Mitarbeiterzufriedenheit“, „weitere Förderung von Diversity, Chancengerechtigkeit und Inklusion“ und „Erhöhung Frauenanteil in Führung“ gemessen. Des Weiteren wurde die LBBW erneut erfolgreich mit dem Zertifikat „Audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung „reauditert“. Bei der Besetzung von Top-Talent-Programmen wird auf eine ausgeglichene Berücksichtigung der Geschlechter geachtet. Bewährte Angebote, wie Mentoring für Frauen und Seminare für Frauen, wurden fortgeführt.

Die Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer sind in den Vergütungssystemen der LBBW dahingehend verankert, dass sich diese an Leistung, Ergebnis und Markt orientieren. Die Fixvergütung richtet sich grundsätzlich nach der ausgeübten Funktion und deren Wertigkeit entsprechend den gültigen Tarifverträgen bzw. im außertariflichen Bereich entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind u. a. die Aufgaben und Anforderungen der Stelle, die Anforderungen an die Qualifikation und an die Fähigkeiten der Beschäftigten sowie die nachhaltige individuelle Leistung.

Grundsätzlich werden einmal im Jahr eine Überprüfung der Fixgehälter und die Festlegung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Bonus) durchgeführt. Die Entscheidung, welche Beschäftigten eine individuelle Erhöhung und/oder einen Bonus erhalten, wird von der zuständigen Führungskraft getroffen. Der Anteil der Frauen und Männer mit Maßnahmen sowie deren durchschnittliche Höhe werden den Führungskräften dabei als Entscheidungshilfe transparent gemacht.

Geschlechtsspezifische Vergütungen werden darüber hinaus in internen und externen Berichterstattungen offengelegt, beispielsweise in der jährlich veröffentlichten Nachhaltigkeitserklärung im Lagebericht des Geschäftsberichts.

In der folgenden Tabelle ist die Verteilung der Geschlechter auf Teil- und Vollzeitstellen ersichtlich.

Personalkennzahlen für die LBBW (Bank) – jeweils durchschnittliche Gesamtzahl für 2024 (Vorjahreszahlen in Klammern).

	Gesamt		davon Frauen		davon Männer	
Beschäftigte	8.276	(7.951)	4.257	(4.090)	4.020	(3.861)
Beschäftigte in Vollzeit	5.829	(5.537)	2.077	(1.950)	3.753	(3.587)
Beschäftigte in Teilzeit	2.447	(2.414)	2.180	(2.140)	267	(274)

Landesbank Baden-Württemberg
www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de

Hauptsitze

Stuttgart
Am Hauptbahnhof 2
70173 Stuttgart
Telefon 0711 127-0

Karlsruhe
Ludwig-Erhard-Allee 4
76131 Karlsruhe
Telefon 0721 142-0

Mannheim
Am Victoria-Turm 2
68163 Mannheim
Telefon 0621 428-0

Mainz
Rheinallee 86
55120 Mainz
Telefon 06131 64-0