

### Diese Unternehmen bekommen das EKD-Arbeitsplatzsiegel 2012 / 2013

- Alfred Kärcher GmbH & Co. KG (Winnenden)
- Bank für Kirche und Diakonie eG - KD Bank(Dortmund)
- Kreissparkasse Ludwigsburg
- Landessparkasse zu Oldenburg
- Sozialholding der Stadt Mönchengladbach GmbH
- Sparda-Bank West eG (Düsseldorf)
- Sparkasse Ulm

#### Bereits mehrfach ausgezeichnet wurden:

- **Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH (2013)**

Der Alten- und Pflegeheimbetreiber bekommt **zum 6. Mal** das Gütesiegel ARBEIT PLUS (2001, 2003, 2005, 2009, 2011 und 2013). Eine besondere Leistung, denn erst ein Unternehmen hat das geschafft: Deutsche Kreditbank im Jahr 2009.

Unter dem Dach der Sozial-Holding sind im Wesentlichen die städtischen Angebote aus dem Bereich Pflege und Altenhilfe zusammengefasst. Die Sozial-Holding ist mit 668 Beschäftigten (2013) einer der größten Arbeitgeber in der Stadt Mönchengladbach. Das Unternehmen erzielt bei der Analyse anhand des Indikatorenmodells ARBEIT PLUS ein überdurchschnittliches Ergebnis. Hervorzuheben sind die Schaffung tarifgebundener und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse sowie die Aus- und Fortbildung der Mitarbeitenden. Vorbildlich sind die Ausbildungsquote (9,23 %) und die hohe Übernahmequote (83 %) bei den Auszubildenden. Ältere Arbeitnehmer\_innen bekommen eine Chance. Von 374 Neueinstellungen in den letzten drei Jahren waren 59 Prozent der Frauen und Männer älter als 35 Jahre. Die Sozial-Holding erkannte die geringe Weiterbildungsbereitschaft der älteren Beschäftigten und hat reagiert. Gezielt wird jetzt die Teilnahme gefördert. Vorbildlich ist auch das Gesundheitsmanagement. Ziel ist, die Mitarbeiter\_innen langfristig beschäftigungsfähig zu erhalten. Der Anteil an Teilzeitkräften ist, bedingt durch die Notwendigkeiten des Schichtdienstes in den Altenheimen, hoch. Gerade in den Niedriglohngruppen wird aber versucht, eine Stunden-Aufstockungen zu realisieren.

- **Kreissparkasse Ludwigsburg (2012)**

Das Institut wird **zum 4. Mal** ausgezeichnet (2002, 2005, 2009, 2012). Die Kreissparkasse Ludwigsburg beeindruckte durch ein – noch einmal gesteigertes – Engagement für die be-

triebliche Ausbildung. Sie erreicht mit 259 Auszubildenden (2012) eine Quote, die beim 3-fachen des Branchendurchschnitts liegt. Auch bei der Gestaltung des demografischen Wandels auf betrieblicher Ebene sind im Vergleich zur letzten Zertifizierung durch das Institut für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) noch weitere Verbesserungen gegenüber 2009 deutlich erkennbar. Vorbildlich sind die Maßnahmen im Bereich Fort- und Weiterbildung. Das Gesundheitsmanagement und die Qualität der Service- und Beratungskompetenz bewegen sich auf einem überdurchschnittlichen Niveau. Die Kreissparkasse gewährt den circa 1.800 Mitarbeitenden Entfaltungschancen durch ein flexibles Arbeitszeitmodell, durch Teilzeitbeschäftigung und Familienförderung. Darüber hinaus engagiert sie sich in vielfältiger Weise in sozialen, kulturellen und ökologischen Projekten.

### **Erstmals – erfolgreich – am Zertifizierungsverfahren teilgenommen haben:**

- **Alfred Kärcher GmbH & Co. KG (2013)**

Das Familienunternehmen Alfred Kärcher GmbH & Co. KG zählt zum Maschinen- und Anlagenbau, der in Deutschland zu den fünf wichtigsten Branchen mit mehrheitlich mittelständischen Betriebs- und Entscheidungsstrukturen gehört. Der weltweit führende Hersteller von Reinigungstechnik aus Winnenden schafft Arbeitsplätze und gibt Auszubildenden eine Chance. Während die Branche bei der Beschäftigung in den letzten Jahren keine Arbeitsplätze geschaffen hat, wuchs die Zahl der Mitarbeitenden bei Kärcher jedes Jahr um 1,3 bis 5,8 Prozent. Aktuell sind über 4.000 Menschen in Deutschland bei Kärcher beschäftigt. Die Ausbildungsquote von 5,6 Prozent liegt leicht über dem Branchendurchschnitt. Angesichts einer Übernahmequote von 100 Prozent und einer Reihe von Anstrengungen, die inzwischen auf 177 Ausbildungsverträge gesteigerten Ausbildungsplätze in Deutschland weiter anzuheben, ist dies als überdurchschnittlich zu bewerten. Die Familienförderung umfasst viele verschiedene Angebote. Die Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen liegt deutlich über dem Branchendurchschnitt. Das Unternehmen bietet flexible Arbeitszeitmodelle. Fort- und Weiterbildung sowie Gesundheitsmanagement sind überdurchschnittlich und die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ist im Branchenvergleich leicht überdurchschnittlich.

- **Bank für Kirche und Diakonie eG - KD Bank (2012)**

Die Bank für Kirche und Diakonie eG - KD Bank blickt auf eine lange Tradition zurück. Heute ist die KD-Bank Teil des Netzwerkes der Volks- und Raiffeisenbanken in Deutschland. Die KD-Bank hat 193 Mitarbeitende (2013), 11 Auszubildende und zwei von insgesamt vier Vorstandsmitgliedern sind weiblich. Das Institut bietet zum einen Kredite für soziale Projekte, wie für den Bau von Altenheimen, Krankenhäusern, Schulen und Kindergärten und zum anderen legt die Bank Geld in Wertpapieren an, die dem zertifizierten Nachhaltigkeitsfilter Stand halten. Die Analyse anhand des Indikatorenmodells ergibt ein sehr ausgeglichenes Ergebnis. Stärken bestehen bei der Beschäftigungssicherung und dem verantwortungsbewussten Umgang mit den Beschäftigten. Circa 200 Mitarbeitende hat das Institut. Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse liegt auf sehr geringem Niveau. Zeitarbeitskräfte aus der Arbeitnehmerüberlassung wurden von dem Unternehmen übernommen. Eine Auslagerung von Geschäftsbereichen in Servicegesellschaften fand bei der KD-Bank nicht statt. Der Indikator „Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse“ ist überdurchschnittlich zu bewerten, das Engagement für Fort- und Weiterbildung ist leicht überdurchschnittlich. Das Gesundheitsmanagement und das Qualitätsmanagement liegen auf Branchenniveau. Teilzeitbeschäftigung und die Maßnahmen zur Frauenförderung sind durchschnittlich ausgeprägt. Die Führungs- und Konfliktkultur kann als offen und zielorientiert be-

schrieben werden.

- **Landessparkasse zu Oldenburg (2013)**

Die Landessparkasse zu Oldenburg (LzO) ist ein Universalkreditinstitut mit 120 Niederlassungen. Es beschäftigte zum Zeitpunkt der Zertifizierung 1.700 Mitarbeitende. Mit derzeit 180 Auszubildenden ist sie einer der größten Ausbildungsbetriebe der Region. Die Analyse ergibt besondere Stärken bei der Ausbildung und bei dem Umgang mit Beschäftigungsrisiken. Partizipation prägt die Sozialkultur nach innen wie nach außen – und es wird in die Fort- und Weiterbildung investiert. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert. Es gibt verschiedene Maßnahmen, u. a. einen Hausaufgabenraum. Insgesamt wird die Flexibilität vor allem von Frauen in Anspruch genommen. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen beträgt 19,6 Prozent und liegt damit über dem Branchenniveau. Ziel ist, diese Quote noch zu erhöhen und Frauen in den jährlichen Orientierungsgesprächen speziell zu motivieren, entsprechende Schritte zur persönlichen Weiterqualifizierung zu gehen. Zudem gibt es ein flexibles Konzept zur Arbeitszeitgestaltung auf Basis der Gleitzeitregelung und der Teilzeitarbeit, sowie in einigen Fällen Job-Sharing-Modelle.

- **Sparda-Bank West eG (2013)**

Die Sparda-Bank West gehört zu den großen Kreditinstituten für private Kunden in Nordrhein-Westfalen. Das über 100 Jahre alte Kreditinstitut ist die drittgrößte Sparda-Bank und die sechstgrößte genossenschaftliche Bank in Deutschland. Besondere Stärken bestehen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Schwerbehindertenquote aktuell 6,17 Prozent) und der Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen. Hervorzuheben ist die konstante Beschäftigungssituation mit einem leichten Wachstum (aktuell 873 Mitarbeitende im Bankgeschäft und 80 Auszubildende). Die Ausbildungsquote liegt mit 8,7 Prozent doppelt so hoch wie im Branchendurchschnitt. Beim Umgang mit Beschäftigungsrisiken ist die Sparda-Bank West ein Arbeitgeber, der auf den Erhalt der Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen setzt und auf Auslagerungen komplett verzichtet. Die Fort- und Weiterbildung, das Gesundheitsmanagement, das Qualitätsmanagement, der Umgang mit dem demografischen Wandel und die Arbeitszeitmodelle sind überdurchschnittlich. Die Familienförderung und die Teilzeitbeschäftigung sind im Branchenvergleich durchschnittlich ausgeprägt. Das gesellschaftliche Engagement – speziell die Berücksichtigung junger Menschen, aber auch die Förderung anderer sozialer Projekte – ist überdurchschnittlich. Dies gilt auch für die betriebliche Mitbestimmung sowie für die Führungs- und Konfliktkultur.

- **Sparkasse Ulm (2013)**

Rund 230.000 Kunden arbeiten bei ihren Finanzangelegenheiten mit der Sparkasse Ulm zusammen. Das Institut zählt zu den zehn größten Sparkassen in Baden-Württemberg. Die Sparkasse Ulm schafft Arbeitsplätze und ist vorbildlich im Umgang mit Beschäftigungsrisiken. Zum Zeitpunkt der Analyse durch das IWS gab es 1.145 Mitarbeitende. Die Ausbildungsquote (9,5 %) ist beachtlich. Diese Quote wurde durch 60 neue Ausbildungsverträge im Jahr 2012 noch einmal auf deutlich über zehn Prozent gesteigert. Die Übernahmequote liegt bei beachtlichen 97 Prozent. Neben der hohen Qualität überzeugt eine große Ausbildungsbreite. Die Auszubildenden werden während der kompletten Ausbildungsphase aktiv begleitet, zum Beispiel durch Patenschaften von „Alt-Azubis“ für das erste Lehrjahr und laufende institutionalisierte Orientierungsgespräche. Auch haben sie die Möglichkeit, eigenständig Projekte zu entwickeln und sich im Rahmen ihrer Ausbildung für eine Woche innerhalb eines sozialen Projektes unter dem Motto „Seitenwechsel“ mit entsprechender Vor- und Nachbereitung zu engagieren, um Erfahrungen außerhalb des Bankgeschäftes zu sammeln.

Es gibt ein flexibles Arbeitszeitmodell sowie zahlreiche Maßnahmen zur Unterstützung (Zuschüsse für Kindergarten und Ferienangebote für Kinder etc.). Inzwischen nehmen auch Männer Erziehungszeiten in Anspruch.