

Nichtfinanzieller Bericht nach §§ 289b ff. HGB der Thüringer Aufbaubank

Angaben für das Geschäftsjahr 2017

1 Geschäftsmodell der Thüringer Aufbaubank

Die Thüringer Aufbaubank (TAB) ist das zentrale Förderinstitut des Freistaates Thüringen. Der Freistaat Thüringen ist alleiniger Anteilseigner, er ist Gewährträger der Thüringer Aufbaubank und trägt die Anstaltslast. Der Umfang der Fördertätigkeit der TAB steht im Einklang mit den Vorgaben der mit der EU-Kommission getroffenen „Verständigung II“.

Die Bank übernimmt die im Thüringer-Aufbaubank-Gesetz definierten Förderaufgaben und kann sich darüber hinaus an von europäischen Finanzierungsinstituten finanzierten Projekten im Gemeinschaftsinteresse beteiligen sowie Kommunalkredite oder Maßnahmen sozialer Art, wie etwa Darlehen im Rahmen der staatlichen Wohnraumförderung, gewähren. Die Geschäfte der Bank werden im Einklang mit den Grundsätzen und Zielen der Förderpolitik des Landes geführt.

Das Förderkreditgeschäft wickelt die TAB als wettbewerbsneutraler Partner über die Banken und Sparkassen im Rahmen des sogenannten Hausbankprinzips ab. Die Thüringer Aufbaubank unterhält Kundencenter in Nordhausen, Eisenach, Gera, Suhl und Erfurt, die die Kunden beraten und bei der Antragstellung unterstützen.

Die Förderpolitik der TAB zielt insbesondere darauf ab, die Entwicklung des Wirtschaftsstandortes Thüringen durch die Bereitstellung von Zuschüssen, Darlehen, Bürgschaften und Beteiligungen zu unterstützen, damit wettbewerbsfähige, dauerhafte Arbeitsplätze geschaffen und gesichert werden.

Aufgrund ihres Förderauftrages steht die TAB auf Einladung einer Bank oder Sparkasse auch als Partner für Konsortialfinanzierungen zur Verfügung. Bei Vorliegen eines besonderen wirtschaftspolitischen Interesses vergibt die Bank in Ausnahmefällen zudem Einzelfinanzierungen außerhalb des Hausbankprinzips. Aufgrund der Wirtschaftsstruktur im Freistaat stehen bei der Wirtschaftsförderung vor allem mittelständische Unternehmen im Vordergrund.

Darüber hinaus unterstützt die Bank den Ausbau der Infrastruktur der Kommunen und des Landes, z. B. durch die Vergabe von Kommunalkrediten.

Agrarwirtschaftliche Investitionen und Maßnahmen in der Wasserwirtschaft fördert die Bank im Rahmen von Zuschussprogrammen.

In der Wohnungsbauförderung unterstützt die TAB sowohl den Mietwohnungsneubau als auch die Modernisierung von Mietwohnungen sowie die Errichtung und Modernisierung von Eigenheimen.

Die erforderlichen Refinanzierungsmittel beschafft sich die Bank durch Aufnahme von Darlehen. Sie ist berechtigt, Schuldverschreibungen und Genussrechte zu begeben sowie Haftkapital aufzunehmen.

2 Strategie und Governance

Die Grundlage für das nachhaltige Handeln der Thüringer Aufbaubank ist ein transparenter und wertschätzender Umgang mit unserem Eigentümer, unseren Kundinnen und Kunden, unseren GeschäftspartnerInnen und unseren Beschäftigten.

Unser Anspruch ist es, eine unternehmerische Verantwortung zu leben und mit einer Perspektive der Nachhaltigkeit stetig weiterzuentwickeln. Die Grundsätze haben wir in unserer **Vision-Mission-Strategie** festgelegt (Auszüge):

Wir sind Thüringens FörderBank. Fördern ist in unsere DNA gestrickt. Und wir verstehen etwas vom Bankgeschäft. Was man dafür braucht? Verlässlichkeit, Kompetenz, Transparenz. Und ein Verständnis dafür, dass es manchmal Wichtigeres gibt als Renditen und Prozente.

Wir sind für alle da, die in Thüringen etwas bewegen wollen – ob als Gründer, Unternehmer, Hausbesitzer, Landwirt oder Bürgermeister. Ihre Vision ist unsere Handlungsgrundlage. Mit Zuschüssen, zinsgünstigen Darlehen, Beteiligungen und Bürgschaften unterstützen wir Thüringer Vorhaben. Unsere Rendite: In die Tat umgesetzte Ideen. Für mehr Arbeitsplätze. Für mehr Innovation. Für Familien. Für die Umwelt. Für mehr Thüringen.

Als Thüringer Aufbaubank zeigen wir Gesicht. Wir sind dort, wo unsere Kunden sind. Persönlich vor Ort und online rund um die Uhr. Deshalb verstehen wir, was Thüringen bewegt. Wir sind keine Bedenkenräger, nicht die Nörgler und „Auf-den-Boden-der-Tatsachen-Holer“. Wir sind die, die es möglich machen. Unsere Kunden haben eine Vision für ihr Stückchen Thüringen. Und wir machen daraus das große Ganze.

Die Verpflichtung der TAB zu einer guten Unternehmensführung ist Teil unseres Selbstverständnisses und Teil unserer Rolle als Förderinstitut von Thüringen. Aufbau und Abläufe sind dementsprechend ausgestaltet. Als Kreditinstitut unterliegt die TAB dem bankaufsichtsrechtlichen Regelwerk, das eine Vielzahl an Vorgaben zur Unternehmensführung und -organisation enthält. Zur Transparenz tragen die jährlichen Geschäfts- und Offenlegungsberichte, mit umfangreichen Angaben zur Geschäftstätigkeit sowie relevanten Unternehmensdaten bei. Ergänzend dazu berichten wir auf unserer Internetseite ausführlich zum Thema Nachhaltigkeit in der TAB.

Ausdruck für die Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung sind u.a. auch die Umweltleitlinien der Thüringer Aufbaubank. Darin verpflichten wir uns als Förderbank in grüne Technologien zu investieren oder den Einsatz erneuerbarer Energien oder das energieeffiziente Sanieren von Häusern und Wohnungen. Darüber hinaus verpflichten wir uns selbst zu Nachhaltigkeit, Emissionseinsparungen und den Einsatz erneuerbarer Energien.

Die Thüringer Aufbaubank steht daher in besonderer Weise in der Verantwortung, der wir uns jeden Tag aufs Neue stellen. Dabei ist es unser Anspruch, Vorbild für unsere Kunden und Vertragspartner zu sein. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, haben wir uns zu folgenden Umweltrichtlinien verpflichtet.

- Mit einer kontinuierlichen Reduzierung unseres Energie- und Wasserverbrauches wollen wir Ressourcen einsparen und Emissionen minimieren.
- Im Rahmen unserer Beschaffungsprozesse wollen wir vermehrt auf ökologische Produkte setzen, welche nachhaltig zur Schonung der Umwelt beitragen.
- Wir fördern das Umweltbewusstsein unserer MitarbeiterInnen durch Anregungen und Informationen, etwa durch das Intranet oder die Mitarbeiterzeitung. Wir bieten unseren MitarbeiterInnen die Möglichkeit, sich mit eigenen Ideen an der Umsetzung der Leitlinien zu beteiligen.
- Wir setzen gezielt auf die Abfallvermeidung. Unvermeidbare Abfälle werden verwertet und umweltverträglich entsorgt.
- Unsere gesetzten Ziele werden wir regelmäßig überwachen und ggf. geeignete Korrekturmaßnahmen einleiten.

- Die Einhaltung umwelt-, arbeitsschutz- und brandschutzrechtlicher Bestimmungen betrachten wir als selbstverständlich. Eine hohe Mitarbeitermotivation ist die Voraussetzung für umweltgerechtes Handeln.

Die Richtlinien sind auf der Internetseite der TAB „Nachhaltigkeit bei der Thüringer Aufbaubank“ veröffentlicht und können als Download eingesehen werden.

www.aufbaubank.de/reports/2016#nachhaltigkeit

www.aufbaubank.de/Wir-ueber-uns/Nachhaltigkeit

3 Umwelt und Klimaschutz

Die Thüringer Aufbaubank fördert nachhaltige Investitionen in Thüringen. Das ist unser Auftrag. Nachhaltigkeit fordern wir aber nicht nur von unseren Kunden - wir wollen selbst mit mehr als gutem Beispiel vorangehen.

Für uns besteht die strategische Aufgabe darin, nachhaltiges Wirtschaften in unseren Förderprogrammen zu verankern. Damit sind wir schon heute auf einem guten Weg. Dieser birgt Zielkonflikte. Aufgabe unseres Nachhaltigkeitsteams ist es deshalb, diese immer wieder auszutarieren und feinzusteuern.

Im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs nutzt die Bank das Spektrum an Möglichkeiten zur Ressourcenschonung und für einen nachhaltigen Schutz der Umwelt.

Im Rahmen von ÖKOPROFIT, einem Kooperationsprojekt zwischen Kommunen und Wirtschaft, erstellt die Thüringer Aufbaubank seit dem Jahr 2008 jährlich eine Bilanz ihrer ökologischen Daten und Verbrauchswerte.

Im Geschäftsjahr 2017 haben wir folgende Maßnahmen zur Umsetzung unserer Umweltleitlinie realisiert:

Maßnahmen im Geschäftsjahr 2017

Realisierte Maßnahmen	Einsparung / Wirkung
Weiterführung Stromlieferverträge mit einem zertifizierten Ökostromanbieter	Ressourcenschonung, Förderung erneuerbarer Energien, CO2-Einsparung
Beschaffung eines zweiten Fahrzeuges mit Plug-in-Hybrid-Antrieb	Ressourcenschonung
Weiterführung der Umstellung der Kopiergerätetechnik mit Umweltsiegel „Blauer Engel“	Einsparung Energie, Ressourcenschonung, Einsparung von CO2 CO2-neutrales Drucken und Kopieren durch Klimaschutzprojekt des Herstellers
Austausch Klimaschränke 1 und 2	Einsparung von rd. 17.000 kWh Strom, Ressourcenschonung, ca. 3.000 €/a
Austausch Lüfter Rückkühler Kälteanlage	Reduzierung der Geräuschemission
Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsmanagements im digitalen Geschäftsbericht	Kommunikation der Umweltaktivitäten an die Öffentlichkeit; Transparenz, Ressourcenschonung durch Digitalisierung des Berichtes



Auf der Internetseite der TAB wird hier ein Link zu einem Video zum Thema Nachhaltigkeit in der TAB eingebettet.

Weniger Emission:

Die TAB nutzt ausschließlich Ökostrom. Bezogen auf den Verbrauch hat die TAB seit dem Wechsel auf Ökostrom im Jahr 2012 den CO₂ Ausstoß pro Jahr im Mittel um 465 Tonnen verringern können.

Grüner Strom:

Seit 2012 kommt unser Strom zu 95 % aus regenerativen Ressourcen und zu 5 % aus klimafreundlicher Kraft-Wärme-Kopplung. Seit dem Jahr 2015 wird unser grüner Strom ausschließlich in Thüringen erzeugt.

Seit Einführung unseres Nachhaltigkeitsmanagements haben wir 133.000 kWh Strom eingespart.

Wasserverbrauch:

In einem Zeitraum von 5 Jahren konnten wir 780 m³ Wasser einsparen.

Abwasser und Abfall:

Im Vergleich zum Vorjahr konnte die Bank ihren Elektronikschrott um 0,67 Tonnen verringern.

Wärmeleistung:

In einem Zeitraum von 5 Jahren konnten wir 310 MWh Fernwärme einsparen.

Transport:

Im Vergleich zum Vorjahr verbrauchte die Bank 6.755 Liter weniger Treibstoff (Diesel/Benzin) als im Vorjahr.

Selbstverpflichtung:

2011 haben wir eigene Umweltleitlinien für die Bank festgelegt. Damit haben wir uns selbst verpflichtet, unseren Energie- und Wasserverbrauch zu senken, Emissionen zu minimieren, verstärkt ökologische Produkte und Materialien einzukaufen, Abfall zu vermeiden.

Umweltteam:

Unser Umweltteam stellt sicher, dass die Umweltleitlinien umgesetzt werden. Das siebenköpfige Team konzipiert zudem neue Maßnahmen und verantwortet den Nachhaltigkeitsbericht.

Externe Überprüfung:

Wir sind auch 2017 wieder als ÖKOPROFIT-Betrieb ausgezeichnet worden. Dabei prüft eine unabhängige Kommission alle Maßnahmen der TAB zum Umwelt-, Arbeits- und Brandschutz.

Transparenz:

Seit 2011 veröffentlichen wir alle Maßnahmen in unserem Nachhaltigkeitsbericht. Im Kontext unserer nachhaltigen, auf eine gesunde Umwelt ausgerichtete Geschäftspolitik, arbeiten wir mit folgenden Netzwerk-Partnern in Thüringen eng zusammen:

ÖKOPROFIT:

ÖKOPROFIT ist ein Kooperationsprojekt zwischen Kommunen und Wirtschaft. Der Kerngedanke: Werden Ressourcen - z.B. Energie und Wasser - geschont, dann ist das nicht nur gut für die Umwelt, sondern wirkt sich auch positiv auf die Betriebskosten aus. Daher auch der Name ÖKOlogisches PROjekt Für Integrierte UmweltTechnik, kurz ÖKOPROFIT. Seit gut 15 Jahren gehört auch Erfurt zum Netzwerk der ÖKOPROFIT-Städte. Mehr als 125 Erfurter Unternehmen und Behörden engagieren sich.

Die Thüringer Aufbaubank wurde seit dem Jahr 2011 in jedem Jahr, und somit sieben Jahre in Folge, mit dem Umweltzertifikat „ÖKOPROFIT-Betrieb“ ausgezeichnet.

Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen:

Das Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen der Thüringer Landesregierung und Thüringer Unternehmen. Um offizieller Teilnehmer zu werden, muss ein Unternehmen mindestens eine nachhaltige Maßnahme nachweisen, die über das gesetzliche Muss hinausgeht. Das schließt Themen ein wie z.B. Energieeinsparung, Klimaschutz, Umweltmanagement, Stoffkreisläufe oder Biodiversität. Damit soll die Thüringer Wirtschaft und auch die breite Öffentlichkeit für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert werden.

Initiative Wirtschaft pro Klima:

Die Initiative Wirtschaft pro Klima vereint Unternehmen, die sich aktiv für den Klimaschutz engagieren. Die Mitglieder der Initiative haben bereits mindestens eine Maßnahme ergriffen, mit der sie den CO₂- Ausstoß spezifisch um mindestens 20 Prozent gesenkt haben. Außerdem erklären sich die Mitglieder bereit, auch in Zukunft Maßnahmen durchzuführen, die in allen Unternehmensbereichen Kohlendioxid einsparen. All diese Maßnahmen werden in einer umfassenden Datenbank dokumentiert und sichtbar gemacht.

Wirtschaft pro Klima:

Wirtschaft pro Klima ist eine Initiative von B.A.U.M. - dem Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management. Der Arbeitskreis beschäftigt sich schon seit 1984 mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Fragen und ist heute mit weit über 500 Mitgliedern das größte Unternehmensnetzwerk für nachhaltiges Wirtschaften in Europa.

Geplante Maßnahmen für das Jahr 2018

Geplante Maßnahmen	Einsparung / Wirkung -> Termin
Weiterführung Stromlieferverträge mit einem zertifizierten Ökostromanbieter	Ressourcenschonung, Förderung erneuerbarer Energien, CO ₂ -Einsparung > 2018
Modernisierung Gebäudeleittechnik	Erhöhung der Anlagensicherheit, Überwachung der Ist/Soll-Zustände, Regulierung der Anlagen > 1.Quartal 2018
Nachhaltigkeitsgipfel mit Thüringer Schülerfirmen, Mai 2018	Kommunikation, Transparenz, Sensibilisierung
Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsmanagements im digitalen Geschäftsbericht	Kommunikation der Umweltaktivitäten an die Öffentlichkeit; Transparenz, Ressourcenschonung durch Digitalisierung des Berichtes > 2. Quartal 2018

4 ArbeitnehmerInnen

Unsere MitarbeiterInnen, als Führungskräfte oder Spezialisten, stellen für uns die wichtigste Ressource dar.

Ihr Verantwortungsbewusstsein, ihre Kompetenz und ihr Engagement entscheiden maßgeblich mit, wie gut die Thüringer Aufbaubank, ihren Förderauftrag für Thüringen erfüllen kann.

Als öffentlich-rechtliches Unternehmen hat die Thüringer Aufbaubank eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für eine nachhaltige Personalpolitik.

In einer aus der Geschäftsstrategie der Bank abgeleiteten Personal- und Vergütungsstrategie formuliert die TAB drei strategische Leitlinien der Personalarbeit:

- Sie muss sowohl quantitativ als auch qualitativ für eine Personalausstattung sorgen, die an den betriebsinternen Erfordernissen, den Geschäftsaktivitäten sowie der Risikosituation orientiert ist. Dies gilt auch beim Rückgriff auf Leiharbeitnehmer.
- Sie muss garantieren, dass die MitarbeiterInnen sowie deren VertreterInnen abhängig von ihren Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen verfügen. Durch geeignete Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass das Qualifikationsniveau der MitarbeiterInnen angemessen ist.
- Sie muss sicherstellen, dass die Abwesenheit oder das Ausscheiden von MitarbeiterInnen nicht zu nachhaltigen Störungen der Betriebsabläufe führt.

Aus dieser übergeordneten Zielsetzung leitet die Bank acht Handlungsfelder ab, die sicherstellen, dass alle einzelnen Aktivitäten und Maßnahmen das Erreichen der strategischen Ziele unterstützen: Personalgewinnung, Weiterbildung, Personalentwicklung, Führungskultur, organisatorische Einbindung der Personalarbeit in die Prozesse der Bank, betrieblicher Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Personalcontrolling.

Durch die Formulierung dieser Anforderungen im Rahmen der Personal- und Vergütungsstrategie erhalten diese Aspekte ein hohes Maß an Verbindlichkeit in der Bank. Darüber hinaus wird dadurch auch dokumentiert, dass die strategischen Handlungsfelder und die daraus abgeleiteten mittel- und langfristigen Zielsetzungen Bestandteil der Gesamtbankstrategie sind.

Folgende Maßnahmen zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung, zur Achtung der Rechte der ArbeitnehmerInnen sowie der Gewerkschaften, zum Gesundheitsschutz, zur Sicherheit am Arbeitsplatz und fairen Arbeitsbedingungen werden in der Thüringer Aufbaubank umgesetzt.

Chancengleichheit und faire Arbeitsbedingungen

Das Tätigkeitsprofil der Thüringer Aufbaubank erfordert spezielle Qualifikationen über einen üblichen Bankbetrieb hinaus. Als Folge daraus ist der Ausbildungsstand der MitarbeiterInnen sehr hoch. Etwa 60% der MitarbeiterInnen verfügen über einen abgeschlossenen Hoch- oder Fachhochschulabschluss. Das Ausbildungsspektrum der Belegschaft ist neben Bankkaufleuten und Betriebswirten unter anderem auch von JuristInnen, NaturwissenschaftlerInnen, IngenieurInnen und LandwirtInnen geprägt. Daraus ergeben sich spezielle Anforderungen, die in allen Bereichen der Personalarbeit berücksichtigt werden.

Personalgewinnung

Freie Stellen werden gemäß Dienstvereinbarung möglichst innerbetrieblich besetzt. In diesem Zusammenhang werden im Rahmen der Personalentwicklungsarbeit konsequent und strukturiert Entwicklungspotentiale gehoben und gefördert. Sind keine geeigneten internen BewerberInnen vorhanden, nutzt die Bank externe Recruitingmöglichkeiten, um qualifizierte Fachkräfte zu akquirieren.

Soweit möglich, deckt die Bank längerfristig abzusehenden Personalbedarf über eigene Ausbildung. Duales Studium und Traineeausbildung werden hierfür in Zukunft geeignete Formen sein.

Weiterbildung und Personalentwicklung

Der Weiterbildungsbedarf wird jährlich im Rahmen der Unternehmensplanung systematisch erhoben. Als Weiterbildungsformen stehen interne und externe Seminare zur Verfügung. Die Bank unterstützt berufsbegleitende Studien und andere private Bildungsvorhaben der MitarbeiterInnen, soweit sie den betrieblichen Erfordernissen entsprechen.

Im Rahmen der Personalentwicklung wird angestrebt, die bei den MitarbeiterInnen vorhandenen Qualifikationen, Fähigkeiten, Potenziale und Entwicklungswünsche möglichst optimal in Einklang mit den betrieblichen Erfordernissen zu bringen. Instrument hierzu sind unter anderem die in regelmäßigen Abständen zu führenden Personalentwicklungsgespräche. Mit dieser Vorgehensweise versucht die Bank, Entwicklungswünsche der MitarbeiterInnen nach Möglichkeit aufzugreifen und Fachkräfte langfristig zu binden.

Führungskultur

Einer qualifizierten, wertschätzenden und situationsangemessenen Führung wird in der Thüringer Aufbaubank hohe Aufmerksamkeit gewidmet. Durch Mitarbeitergespräche und Mitarbeiterbefragungen wird überprüft, wie diese Führungskultur gelebt wird. Eine regelmäßige und bedarfsgerechte Weiterbildung der Führungskräfte unterstützt dies. Bei Bedarf werden spezielle Coachingangebote unterbreitet.

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Ein wichtiges Ziel der Personalarbeit ist die Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz. Bei Raumgestaltung und Möblierung wurden die Anforderungen an die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze beachtet. Darüber hinaus gibt eine Dienstvereinbarung zur variablen Arbeitszeit für die MitarbeiterInnen den Rahmen vor für eine flexible und - im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse - den eigenen Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung. Betriebliche Angebote zu Sport und Gesundheitsvorsorge sowie ein jährlich organisierter Gesundheitstag ermöglichen den MitarbeiterInnen, im betrieblichen Rahmen auf ihre Gesundheit zu achten. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bietet schwerer und längerfristig erkrankten MitarbeiterInnen eine allmähliche und durch die Personalentwicklung begleitete berufliche Wiedereingliederung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Thüringer Aufbaubank legt Wert auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben der variablen Arbeitszeit wird hierzu auch das Angebot der Teilzeitarbeit (auch nach Ende der Elternzeit) eingesetzt, das von etwa 20% der MitarbeiterInnen wahrgenommen wird. Die Bank bietet in allen Bereichen hoch qualifizierte Teilzeitstellen an und unterstützt auch Führungskräfte bei der Gestaltung von Teilzeitmodellen. Damit wird insbesondere jungen Eltern die Gelegenheit gegeben, auch in der Phase der Kinderbetreuung eine ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben. Individuell zugeschnittene Unterstützung erfahren ebenso MitarbeiterInnen, die pflegebedürftige Angehörige versorgen müssen.

Mit einer betrieblichen Kindertagesstätte, in Kooperation mit Erfurter Unternehmen, leistet die TAB einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Belegschaft der Bank. Der Geltungsbereich der Dienstvereinbarung erstreckt sich auf alle ArbeitnehmerInnen und Auszubildenden der TAB. Befristet eingestellte ArbeitnehmerInnen können die Dienstvereinbarung ebenfalls in Anspruch nehmen, sofern die Dauer des Arbeitsverhältnisses mindestens das bevorstehende Betreuungsjahr in der Kita umfasst. Seit zwölf Jahren realisiert die Thüringer Aufbaubank ein zweiwöchiges Summercamp für Kinder und Enkelkindern der Belegschaft während der Sommerferien, so dass nach einer Urlaubszeit der Nachwuchs mit edukativem Anspruch weiterhin betreut werden kann.

Chancengleichheit für Frauen und Männer

Mit dem Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) als Instrument des Freistaates Thüringen kann zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch Förderung und Sicherung geeigneter Maßnahmen beigetragen werden.

Die Gleichstellungskennzahlen für das Jahr 2017 belegen den Erfolg und den hohen Stellenwert, dem das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer in der TAB beigemessen wird.

Zum Stichtag 30.06.2017 hat die Thüringer Aufbaubank (TAB) 63 % weibliche und 37 % männliche Beschäftigte. Insgesamt befinden sich 25 % aller Beschäftigten in Teilzeit. Davon sind 85 weiblich und 9 männlich. Das bedeutet, dass 23 % der Frauen und 2 % der Männer zum Stichtag unter der Regelarbeitszeit beschäftigt sind.

Auf den Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben beträgt der Frauenanteil auf Bereichsleitererebene 27 %. Auf Abteilungsleitererebene liegt der Frauenanteil bei 55 %. Dies entspricht einem Frauenanteil von insgesamt 44 % in Führungspositionen. Eine Abteilungsleiterin nutzt aktuell die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung und zeigt damit, dass in der Thüringer Aufbaubank auch Führungsfunktionen mit einer Teilzeitbeschäftigung vereinbar sind.

Die bezüglich der Geschlechterverteilung beinahe paritätische Besetzung der Abteilungsleitererebene sowie der Frauenanteil von 27 % auf der Ebene der Bereichsleiter beweist, dass in der Thüringer Aufbaubank auch ohne gesetzliche Frauenquote Bedingungen geschaffen wurden, in denen Frauen in Führungspositionen Normalität sind. Umso mehr, als die meisten dieser Frauen Kinder haben und Beruf und Familie erfolgreich vereinbaren. Ungeachtet dessen ist die Förderung von Frauen in Führungsfunktionen weiterhin ein Anliegen und Ziel der TAB. Bei der Übertragung höherer Leitungsfunktionen ist der Frauenanteil in den letzten zwei Jahren mit 33 % konstant geblieben. Der Frauenanteil im außertariflichen Bereich beträgt 46 %.

Gemäß einer Dienstvereinbarung wird jede in der TAB neu zu besetzende Stelle intern ausgeschrieben. Damit wird allen Beschäftigten unabhängig des Geschlechts ermöglicht, Entwicklungs- und Aufstiegschancen wahrzunehmen. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen mit komplexerem Handlungsbedarf, dies betrifft den oberen Vergütungsbereich (AT und TG 8-9), beträgt im Berichtszeitraum der letzten zwei Jahre 58 %. Von den ausgeschriebenen Stellen im oberen Vergütungsbereich wurden 4 dieser Stellen (Funktion: Abteilungsleiter/-in) mit drei Frauen besetzt. Zwei dieser drei Stellen wurden zudem intern besetzt.

An der Verwirklichung von Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen in der Thüringer Aufbaubank wirkt auch die Gleichstellungsbeauftragte mit. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Vorhaben, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkung auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben, in der Bank beteiligt. Dadurch sollen auch die Entwicklungschancen für Frauen in der Thüringer Aufbaubank verbessert werden.

Darüber hinaus berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die MitarbeiterInnen bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt in der Thüringer Aufbaubank auch die Funktion der Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wahr. Sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter trotz aller getroffenen Maßnahmen Benachteiligung oder Belästigung aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität erfahren, kann sich die betroffene Person an die Beschwerdestelle wenden.

Aufgrund datenschutzrechtlicher Bedenken wurden von der Beschwerdestelle keine Angaben zur Anzahl von Vorfällen im Jahr 2017 gemacht.

Personalrat

Als ehrenamtlich tätige Interessenvertretung vertritt der Personalrat in der Thüringer Aufbaubank die Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grundlage des Thüringer Personalvertretungsgesetzes (ThürPersVG) und unterstützt diese bei allen Fragen und Themen rund um den Arbeitsplatz.

Der Personalrat überwachte auch im Jahr 2017 die Einhaltung und Durchführung geltender Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge sowie Dienstvereinbarungen und informierte mithilfe der jährlichen Personalversammlung die Beschäftigten der Bank.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die TAB ist sich ihrer Verantwortung zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiter in einer zunehmend komplexen Arbeitswelt bewusst und legt deshalb großen Wert auf einen ganzheitlichen Ansatz aus Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz, der Suchtprävention, das betriebliche Eingliederungsmanagement und die betriebliche Gesundheitsförderung.

Ein ehrenamtliches TAB-Sportbüro koordiniert das vielfältige Sportprogramm der TAB-Betriebssportgruppe. Während und nach der Arbeitszeit werden den MitarbeiterInnen Sportprogramme angeboten.

Neben einer Laufgruppe werden Präventionskurse wie Yoga oder Pilates angeboten, die der einseitigen körperlichen Belastung bei der vorwiegend sitzenden Tätigkeit entgegenwirken sollen.

Für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung arbeitet die TAB mit dem Arbeitsschutzzentrum in Thüringen zusammen.

Für alle MitarbeiterInnen erfolgt jährlich eine verbindliche Unterweisung zum Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz gemäß DGUV-Vorschrift 1, Arbeitsschutzgesetz und Arbeitsstättenverordnung. Inhalte der Schulung sind u.a. Hinweise zum vorbeugenden Brandschutz, das Verhalten im Brandfall, der Umgang mit elektrischen Betriebsmitteln und der Benutzung von Aufzugsanlagen sowie Themen zu Verhalten bei Arbeitsunfällen und der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Ein wichtiges Mittel, um Belastungen rechtzeitig zu erkennen, ist die Durchführung systematischer und regelmäßiger Gefährdungsanalysen. Im Jahr 2017 wurde in der Bank in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsschutzzentrum in Thüringen erstmalig eine psychische Belastungsanalyse in Form einer Umfrage bei allen Beschäftigten durchgeführt. Aus den Ergebnissen der Analyse wurden mit den Führungskräften der Bank Maßnahmenpläne zur Verringerung von identifizierten psychischen Belastungspotenzialen erarbeitet.

Betreuung und Pflege

Gem. § 45 (3) SGB V haben gesetzlich versicherte ArbeitnehmerInnen bei Erkrankung des Kindes Anspruch auf unbezahlte Arbeitsbefreiung. Darüber hinaus ermöglicht die TAB ihren MitarbeiterInnen eine weitergehende, zeitlich nicht befristete unbezahlte Arbeitsbefreiung bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Die TAB unterstützt ihre MitarbeiterInnen auch im Falle der Pflege von weiteren Familienangehörigen.

Die MitarbeiterInnen erhalten über den gesetzlichen Anspruch auf Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung nach dem Pflegegesetz hinaus (unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange) die Möglichkeit der Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung für weitere Fallgestaltungen.

Hierbei kann es sich bspw. sowohl um die noch nicht abgeschlossene Suche einer geeigneten Pflegeeinrichtung wie auch um eine zeitlich befristete Begleitung bei der Eingewöhnung in einer stationären Pflege handeln. Ebenfalls unterstützt die TAB die MitarbeiterInnen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten in familiären Notfallsituationen.

In den Grundsätzen für die Festsetzung der Vergütung der Thüringer Aufbaubank erfolgt keine geschlechterspezifische Differenzierung. Die Festsetzung der Vergütung erfolgt vielmehr mit konkretem Bezug auf die Spezifika von Aufgabe und Position.

Im Bereich der tariflichen Vergütung bietet der Manteltarifvertrag die Kriterien für die Eingruppierung anhand der Beschreibung von Tätigkeitsbildern sowie beispielhaft benannten Funktionen. Daran orientiert sich die Thüringer Aufbaubank grundsätzlich. Höhergruppierungen setzen eine Veränderung der Tätigkeit bzw. der Funktion voraus.

Bewertung der Lieferanten

Bei unserer Reinigungsfirma sowie unserem Sicherheitsdienst ist die Einhaltung der Anforderungen zu Mindest- und Tariflöhnen in den jeweiligen Verträgen vereinbart. Durch unsere Zertifizierung als Ökoprotit-Unternehmen garantieren wir bei der Beschaffung von Strom und Büromaterial bestimmte Leitlinien in Bezug auf Umweltschutz und Energieeffizienz.

Im Kontext von Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden unseren Dienstleistern keine Mindestanforderungen vorgegeben. Eine Veränderung ist hier aufgrund fehlender gesetzlicher Vorschriften und fehlender hinreichend allgemeiner Kriterien nicht geplant.

5 Soziale Verantwortung und Gesellschaftliches Engagement

Ökonomie, Ökologie, Soziales sind unsere Eckpfeiler der Nachhaltigkeit. Auf dieser Grundlage fördert die TAB soziale, kulturelle und pädagogische Projekte in Thüringen auch mit Spenden, Sponsoring und durch Veranstaltungen. Dieses Konzept leitet die Bank aus ihrem gesetzlichen Auftrag ab.

Als Förderbank von Thüringen ist die TAB dem Freistaat Thüringen verpflichtet und konzentriert hier ihre gesellschaftlichen Aktivitäten.

Dem Thema soziale Verantwortung widmen wir besonderen Raum. Familienfreundlichkeit nehmen wir wörtlich. So sind unser Betriebskindergarten und das jährliche Sommercamp zum festen Bestandteil des Familienalltags vieler MitarbeiterInnen geworden.

Soziales Engagement bedeutet für uns auch, nach außen zu schauen. Deshalb organisieren unsere MitarbeiterInnen jedes Jahr eine Weihnachtsaktion für bedürftige Kinder, um mit Spenden und Geschenken zu unterstützen.

In diesem Kotext kooperiert die TAB auch mit Universitäten und Hochschulen, denen wir fünfundzwanzig Deutschland-Stipendien stiften. Eine feste Größe unseres gesellschaftlichen Engagements ist außerdem der Emily-Röbling-Preis, den wir seit fünf Jahren als Hauptsponsor unterstützen.

6 Datenschutz, Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Datenschutz

Die Thüringer Aufbaubank hat für einen verantwortungsvollen und vertraulichen Umgang mit Daten im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die Einhaltung von Datenschutz und Bankgeheimnis in ihrer internen und schriftlich fixierten Ordnung verpflichtend für alle Beschäftigten verankert. Die gesetzlichen Schulungsverpflichtungen gegenüber ihren Beschäftigten zu Datenschutz und Informationssicherheit erfüllt die Bank.

Korruptionsbekämpfung

Neben ihren Regelungen zu Compliance, Geldwäscheprävention und Datenschutz hat die Thüringer Aufbaubank in ihrer internen, schriftlich fixierten Ordnung auch allgemeine Anweisungen und Regelungen hinsichtlich sonstiger strafbarer Handlungen im Sinne des § 25h Kreditwesengesetz (KWG) getroffen, die sich an alle MitarbeiterInnen der Bank richten.

Hierzu zählt auch die Prävention von Korruption. Entsprechende Prozesse für die Entgegennahme und Verfolgung möglicher Verdachtsmeldungen sind in der Thüringer Aufbaubank eingerichtet. Generell wird bei allen Rechtsverstößen oder beim Erkennen von sonstigen strafbaren Handlungen die Zentrale Stelle im Sinne von § 25h KWG tätig. Diese nimmt mögliche Meldungen entgegen und koordiniert den gesamten Prozess zu Verdachtsmeldungen und Risikoereignismeldungen hinsichtlich Geldwäsche und sonstiger strafbarer Handlungen.

Im Berichtsjahr wurden in der TAB elf Verdachtsfälle (Vorjahr: drei Fälle) im Zusammenhang mit betrügerischen Handlungen in der TAB registriert. In vier Fällen handelte es sich um versuchten CEO-Betrug. In vier weiteren Fällen wurden vermehrt E-Mails von vermeintlichen Kunden bzw. Mitarbeitern der TAB mit Anhängen (Rechnungen) versandt. In einem Fall wurde durch einen Kunden der Eigenkapitalnachweis gefälscht. Dieser externe Betrug war jedoch zum Zeitpunkt des Erkennens verjährt. Zwei weitere Hinweise wurden im Endergebnis nicht als betrügerische Handlungen gewertet. Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen gegenüber der TAB wurden nicht verhängt.

Die MitarbeiterInnen werden mittels Schulung zum Thema Betrug sensibilisiert.