



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

# Grundzertifikat



## LRP Landesbank Rheinland-Pfalz

Große Bleiche 54-56, 55116 Mainz

# 2006

Der LRP Landesbank Rheinland-Pfalz wurde am 16. Mai 2006 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Als geschäftliche Kernregion steht das Land Rheinland-Pfalz im Mittelpunkt der Bankaktivitäten der LRP, einer 100-prozentigen Tochter der Landesbank Baden-Württemberg (LBBW). Zusammen mit den Sparkassen in Rheinland-Pfalz bietet die LRP Finanzierungen und Anlagemöglichkeiten für Wirtschaft, Kommunen und Private. Dabei wird sie durch den LBBW-Konzern unterstützt. Als Staats- und Kommunalbank sowie als Sparkassenzentralbank erfüllt sie damit ihren satzungsgemäßen Auftrag und verfolgt gleichzeitig ihre geschäftspolitischen Interessen als universelle Geschäftsbank.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 1.311 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der LRP beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei rund 48 Prozent und die Teilzeitquote bei 17 Prozent.

### Ziel der Auditierung

- Status-quo-Analyse der Personalpolitik im Blick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Systematische Weiterentwicklung der bereits vorhandenen Maßnahmen und Instrumente
- Steigerung der Effizienz durch bewusste Umsetzung der vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin zu einer gelebten Work-Life-Balance-Kultur
- Erhöhung der Unternehmensattraktivität zur Bindung sowie Gewinnung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### Vorhandene Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Vertrauensarbeitszeit
- Nutzung von Langzeitkonten (z. B. Sabbaticals)
- Breites Teilzeitangebot
- Telearbeit
- Unterstützung während der Elternzeit
- Betriebseigene Kinderbetreuung in Notfällen
- Ferienbetreuung
- Übernahme von Betreuungskosten
- Dienstvereinbarung »Beruf und Familie«
- Betriebliche Altersvorsorge
- Gesundheitsmanagement

### Zukünftige Maßnahmen

- Verankerung des Themas »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« im Unternehmensleitbild
- Beruf und Familie wird fester Bestandteil der internen Kommunikation
- Systematische Thematisierung des Vereinbarkeitsaspektes bei der Führungskräfteentwicklung
- Integration des Themas »Beruf und Familie« in das Mitarbeitergespräch sowie in die Vorgesetztenrückmeldung
- Bewusste Steuerung des Personaleinsatzes von Beschäftigten in Elternzeit zur besseren Wiedereingliederung bzw. frühzeitigen Rückkehr
- Optimierung der Arbeitsorganisation im Hinblick auf flexible Arbeitszeiten und -orte, auch in Führungspositionen
- Einführung von Beratungsangeboten für Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen