

IKB 

Deutsche Industriebank

A man with a beard and glasses, wearing a black and white striped shirt, is sitting at a white desk working on a laptop. A baby in a yellow hoodie is sitting on his shoulders, looking towards the laptop. The background is a white wall with a shelf holding a green plant and a glass bottle. A small potted plant is on the desk next to the laptop.

Arbeitgeber für alle Lebenslagen

Arbeitgeber für alle Lebenslagen

Gesundheit, Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen im engen Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden und sichern die Wettbewerbsfähigkeit der IKB. Denn nur mit gut ausgebildeten, motivierten und gesunden Mitarbeitenden können Unternehmen langfristig erfolgreich sein. Für die IKB ist das kein Lippenbekenntnis: Seit vielen Jahren fördert die Bank verschiedene Präventionsmaßnahmen in den Bereichen Ernährung, Bewegung, Entspannung, mentale Gesundheit und Arbeitsmedizin. Darüber hinaus sorgt sie durch eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik für eine optimale Work-Life-Balance. Flexibilität und Mobile Working sorgen dafür, dass Mitarbeitende ihre privaten Anforderungen und ihren Job problemlos miteinander in Einklang bringen können.

Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus bietet die IKB allen Mitarbeitenden eine Vielzahl an Maßnahmen zur Erhaltung der psychischen wie physischen Gesundheit. Die Verantwortung für das Gesundheitsmanagement liegt im Bereich Personal. Aus aufbauorganisatorischen Gründen wird der Personalbereich in einzelnen Themen durch weitere Einheiten unterstützt, z. B. von Facility- bzw. Sicherheitseinheiten, Betriebsärzten, Betriebsräten oder externen Dienstleistern.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die IKB verfügt seit vielen Jahren über ein professionelles BGM (betriebliches Gesundheitsmanagement). Dieses fußt auf drei Säulen:

1. Arbeitsschutz (gesetzlich vorgeschrieben)
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (gesetzlich vorgeschrieben) und
3. Betriebliche Gesundheitsförderung (freiwilliger Teil)

Arbeitsschutz

Um den gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes gerecht zu werden, bietet die IKB eine sichere und ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze sowie ein umfassendes Konzept zur systematischen Förderung von Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit. Dieses wurde gemeinsam mit unserer Betriebsärztin, dem Arbeitsschutzausschuss und dem Betriebsrat sowie verschiedenen Krankenkassen abgestimmt und umfasst Maßnahmen aus den Bereichen Arbeitsmedizin (z. B. Erste-Hilfe-Leistungen, Schutzimpfungen, Gesundheitsschecks), Prävention (Ernährung, Bewegung, Entspannung, Suchtmittelentwöhnung), Prävention am Arbeitsplatz (z. B. Arbeitsplatzanalysen, Begehungen, Ergonomieberatung), und Betriebssport (z. B. Badminton, Fußball, Yoga, Pilates, Rückenfitness). Des Weiteren werden Sicherheitsfachkräfte angestellt und Mitarbeitende zu Ersthelfern ausgebildet. Die gesetzlich vorgeschriebenen Angebotsvorsorgen werden eingehalten und E-Learnings zur Arbeitssicherheit nach ISO 45001 abgehalten sowie Augenuntersuchungen für Bildschirmarbeitsplätze angeboten. Außerdem wird eine speziell ausgebildete externe Fachkraft für Arbeitssicherheit angestellt, die die Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus der EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG ergeben, sicherstellt.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die IKB bietet ihren Mitarbeitenden Unterstützung bei der Wiedereingliederung. Dies kann sowohl durch die Anpassung und Steuerung der Arbeitsbelastung, der Arbeitsinhalte und der Arbeitszeiten für die betroffenen Mitarbeitenden erfolgen, als auch mittels individueller Maßnahmen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz. Ferner besteht eine Gruppenunfallversicherung, die sich nicht nur auf die Arbeit erstreckt, sondern auch auf den privaten Bereich.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Im Bewusstsein der gesundheitsfördernden Wirkung sportlicher Aktivität bietet die IKB verschiedene Arten des Betriebssports sowie Präventionskurse an. Außerdem nimmt die IKB seit vielen Jahren am B2Run teil, bei dem sie in den sportlichen Wettbewerb mit über 500 anderen Unternehmen tritt, genauso wie bei der Aktion „Stadtradeln“, bei der unsere Mitarbeitenden schon mehrmals bewiesen haben, dass sie begeisterte Fahrradfahrer sind. Im Jahr 2023 hat die IKB beim „Stadtradeln“ einen herausragenden dritten Platz belegt. Innerbetrieblich animiert die „Schritte Challenge“ die Mitarbeitenden dazu, sich mehr zu bewegen, im kollegialen Wettbewerb unter den Fachebenen.

Des Weiteren wird am jährlich stattfindenden Gesundheitstag Wissen über einen gesunden Lebensstil sowohl online als auch in Präsenz-Veranstaltungen vermittelt. Dies findet beispielsweise in Workshops über die Darmgesundheit und gesunde Ernährungsweise als auch in EMS-Trainings statt.

Falls Mitarbeitende mentale Probleme haben, können sie sich jederzeit und anonym an die psychologische (Notfall-) Beratung des Fürstenberg Instituts wenden.

Dass all diese Maßnahmen positiven Anklang finden, ist an der aktuellen Gesundheitsquote zu erkennen, welche bei ca. 97 % liegt (06/2023).

Mentale Gesundheit



Die gegenwärtige Arbeitswelt ist von einem Strukturwandel geprägt, der für viele Beschäftigte erhebliche Veränderungen in Hinblick auf die psychische Belastung am Arbeitsplatz mit sich bringt. Damit gehen oftmals ein hohes Arbeitspensum sowie eine zunehmende Arbeitsverdichtung und -komplexität einher. Das kann zu erhöhter mentaler Belastung bei einzelnen Mitarbeitenden und in Teams sowie zu besonderen Stresssituationen und Konflikten führen. Die auslösenden Faktoren für psychische Belastungen spielen daher im Arbeitsschutz eine entscheidende Rolle. Dies hat auch der Gesetzgeber erkannt und die Durchführung der **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung** gesetzlich festgelegt. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet Arbeitgeber mit Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verhütung von Unfällen, von arbeitsbedingten Erkrankungen und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit beizutragen. Neben Maßnahmen zur Erhaltung der körperlichen Gesundheit sind auch psychische Belastungen bei einer Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Parallel zur Mitarbeiterbefragung werden daher anhand einer anonymisierten, repräsentativen Stichprobe ca. alle zwei Jahre psychische Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt und entsprechende Handlungsfelder aus den Ergebnissen abgeleitet. Dazu gehören unter anderem das Angebot von Workshops zu den Themen „Resilienz“, „Stress- und Selbstmanagement“ und „Gesunde Führung“ aber auch die Entwicklung von Maßnahmen, die auf die Punkte einzahlen, die über alle Bereiche der Bank hinweg als verbesserungsfähig zurückgemeldet wurden.

Darüber hinaus können sich alle Mitarbeitenden sowie deren Angehörige bei arbeitsbezogenen oder psychosozialen Problemen kostenlos und anonym an eine neutrale externe Mitarbeitenden- und Führungskräfteberatung, das Fürstenberg Institut, wenden. Neben den Beratungsgesprächen werden Informationsmaterialien zu Themen wie Sucht oder den Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Zusätzlich bietet die IKB, insbesondere zur Unterstützung in herausfordernden Zeiten:

- Spezielle Seminare zur Erhaltung der Gesundheit, wie z. B. zum Thema Resilienz, Ernährung und gesunder Schlaf
- Interne Begleitung bei Veränderungsprozessen (individuell, auf Teamebene, Bereichsebene, Gesamtbank)
- Workshops zu Mental Health (auch gruppenspezifisch für Mitarbeitende und Führungskräfte)
- Das Angebot „froach“ Bewegte Pause
- Das Angebot „Achtsame Pause“
- Burnout-Prävention / Workshops zur Sensibilisierung der Führungskräfte
- Mobile Massagen

Allen Mitarbeitenden steht ein umfangreiches Informationsangebot zu Work-Life Themen im Intranet in der IKB Academy zur Verfügung. Dieses wird kontinuierlich ergänzt und aktualisiert.

Flexible Arbeit

Work-Life-Balance heißt für die IKB, dass persönliche Bedürfnisse am Arbeitsplatz nach Möglichkeit Berücksichtigung finden und die Vereinbarkeit mit dem privaten Umfeld gelingt. Dies möchten wir durch individuelle Angebote fördern, etwa durch flexible Arbeitszeitmodelle sowie durch die Wahl des Arbeitsortes, soweit die betrieblichen Anforderungen dies ermöglichen.

Die flexible Arbeitszeitregelung in Form eines **Gleitzeitmodells** ermöglicht allen Mitarbeitenden der IKB die persönliche Gestaltung der Arbeitszeit und gleichzeitig die Anpassung an die betrieblichen Belange. Dieses Modell lässt variable Arbeitszeiten und auch das Arbeiten in Randzeiten zu, sodass beispielsweise Mitarbeitende mit Kindern die Betreuung sicherstellen können. Um dem Wunsch nach einer individuellen Gestaltung der aktiven Arbeitszeit in Form eines Vorruhestands oder im Rahmen einer bezahlten Freistellung zu entsprechen, besteht bei der IKB ein eigenes

attraktives Angebot für alle Mitarbeitenden im Rahmen eines Wertkontenmodells. Hierbei haben Beschäftigte die Möglichkeit, über ein steuer- und sozialversicherungsfreies Ansparen von Entgeltbestandteilen längerfristige **Freistellungen** zu planen. Weitere Angebote, wie die Möglichkeit in **Teilzeit** zu arbeiten (auch befristet) oder unbezahlten Urlaub zu nehmen, erhöhen die Flexibilität in der Planung von individuellen Lebensphasen. Auch Führung in Teilzeit ist in der IKB möglich.

Im Rahmen des Projektes „New Work“ wurden bereits im Jahr 2021 weitere Elemente wie **Mobiles Arbeiten** und Desksharing eingeführt, um den Mitarbeitenden der IKB eine höhere Flexibilisierung des Arbeitsortes zu ermöglichen. Soweit die betrieblichen Anforderungen es ermöglichen, ist die Wahl des Arbeitsortes innerhalb Deutschlands flexibel. Darüber hinaus können unsere Mitarbeitenden im Vertrieb 40 % mobil Arbeiten, in der Zentrale sind 50 % mobiles Arbeiten möglich. Um den Erfordernissen der fortschreitenden Digitalisierung der Bank Rechnung zu tragen, wurde zudem die IT-Ausstattung der Mitarbeitenden umfassend modernisiert sowie Stabilität und Qualität nachhaltig verbessert.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik ist ein wichtiger und wertschaffender Aspekt der Unternehmenskultur der IKB. Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch individuelle Angebote unter Berücksichtigung der Lebensphasen unserer Mitarbeitenden. Dies ist Führungsalltag und ein selbstverständlicher Teil unserer Unternehmenskultur. Dafür stellt die Bank familienfreundliche Angebote, eine wirkungsvolle Gesundheitsförderung und flexible Arbeitsbedingungen zur Verfügung.



Auditierung in einem sogenannten Dialogverfahren mit berufundfamilie gestellt und dieses erfolgreich absolviert. Zudem nimmt die IKB am sogenannten „**Fortschrittsindex Vereinbarkeit**“ des Bundesfamilienministeriums teil. Auch mit diesem Teilnahmesiegel machen wir sichtbar, dass wir eine familienbewusste Unternehmenskultur leben und uns für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen.

Das Fürstenberg Institut, das seit mehr als 25 Jahren in den Bereichen externe Mitarbeiterberatung und „Work-Life-Service“ tätig ist, unterstützt die IKB dabei, den Folgen des demografischen Wandels, komplexen Veränderungsprozessen und steigenden Anforderungen an die Mitarbeitenden und Führungskräfte gewachsen zu sein. Durch die Informationsberatungen und die qualifizierten Vermittlungsangebote des „Work-Life-Service“, etwa eine Pflege- und Betreuungsvermittlung sowie einen Familienservice mit Ferien- und Notfallbetreuung für Kinder, bekommen die Mitarbeitenden der IKB Entlastung und erfahren Unterstützung in allen Berufs- und Lebensphasen. Bei bestimmten persönlichen Ereignissen (beispielsweise Eheschließung, Hochzeit der Kinder, Geburt des Kindes, Todesfälle im engen Familienkreis, Umzug) oder im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen haben die Mitarbeitenden der IKB gemäß Tarifvertrag zudem Anspruch auf **Sonderurlaub** unter Fortzahlung des Gehalts. Diese Regelung gilt für außertarifliche Mitarbeitende analog.

Seit 2006 stellt sich die IKB dem „**audit berufundfamilie**“, das von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung als strategisches Managementinstrument entwickelt wurde. Im Rahmen dieses Auditierungsverfahrens zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden personalpolitisch relevante Bereiche analysiert und Handlungsbedarf identifiziert, um eine familienbewusste Personalpolitik zu fördern. Die Bank sieht sich verpflichtet, auch zukünftig eine familienbewusste Personalpolitik zu fördern. Daher hat sich die IKB im Juni 2020 wieder einer Re-