

Nach Einschätzung unseres Dienstleisters bewegt sich unser Unternehmen mit dem erreichten Wert des MCI im Branchenvergleich auf einem hohen Niveau. Diese positive Entwicklung sehen wir als zunehmende Stärkung sowohl des Vertrauens in die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens als auch der Arbeitgeberattraktivität insgesamt. Beides sind entscheidende Faktoren für die Bindung von Leistungsträgern, aber auch für die Gewinnung neuer Talente.

Ausgewählte Aktivitäten entlang der Stoßrichtungen der Personalarbeit

Führung: Im Rahmen der Initiative „Next Level Leadership“ bieten wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Führungsarbeit leisten, Lern- und Entwicklungsangebote sowie Raum für konkrete praktische Umsetzung moderner Führungsansätze in einem komplexer und digitaler werdenden Umfeld. Der Lehrplan des bereits 2018 gestarteten Programms wurde im Jahr 2019 um weitere neue Lerninhalte ergänzt (unter anderem Verantwortung ins Team geben, Leading Myself, Resilienz). Insgesamt haben seit dem Start mehr als 1.100 Mitarbeiter und Führungskräfte die verschiedenen Lern- und Entwicklungsangebote genutzt (2019: 829 Teilnehmer).

Das 2019 gestartete neue Talententwicklungsprogramm „SP4RK for Pioneers“ kombiniert gezielt Leadership- und innovative Geschäftsmodellentwicklung. Talente aus unserem Unternehmen bearbeiten über mehrere Monate in crossfunktionalen Teams Projekte mit Start-up-Charakter, um strategisch relevante Geschäftsmodelle zu identifizieren. Gleichzeitig erlernen sie Methoden der kundenzentrierten Geschäftsmodellentwicklung und erhalten die Chance, sich im Kontext moderner Führungskompetenzen und für die Zukunft wichtiger Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Bei der ED startete zu Jahresbeginn 2019 ein umfangreiches Kultur- und Transformationsprojekt zur Entwicklung einer gemeinsamen Führungskultur und gemeinsamer Grundsätze sowie zur Stärkung des gegenseitigen Vertrauens. In zahlreichen hierarchieübergreifenden Workshops wurden fünf Führungsgrundsätze erarbeitet, die in der gesamten ED-Gruppe implementiert und regelmäßig in den einzelnen Bereichen überprüft werden sollen.

Kompetenzen sichern und fördern: Für uns ist Vielfalt (Diversity) ein Hebel zur erfolgreichen Strategieumsetzung. Unter dem Motto „Vielfalt schafft Erfolg“ setzen wir auf eine vielfältige Belegschaft, bezogen auf zahlreiche unterschiedliche Kriterien wie Geschlecht, Alter, Interkulturalität, sexuelle Orientierung und Menschen mit Behinderung, aber auch Branchenhintergrund, unterschiedliche Arbeitsmodelle und -organisationen. Die Stärkung von Vielfalt in der Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft und des Leadership-Teams ist in vielen Unternehmensbereichen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Sie fördert Innovationskraft, Internationalisierung und Kundenorientierung und damit auch die erfolgreiche Umsetzung unserer Strategie. Als Bekenntnis zu dieser Vielfalt nahm unser Unternehmen 2019 zum zweiten Mal am Christopher Street Day in Stuttgart mit einem eigenen Truck teil. Zur Förderung der Vielfalt haben wir einen Prozess eingeleitet, in dem mit verschiedenen Bereichen in den für sie besonders relevanten Diversity-Merkmalen

konkrete Ziele vereinbart und Maßnahmen zur Umsetzung festgelegt wurden. So wurden beispielsweise verstärkt Sprachtrainings durchgeführt, um die Integration vieler neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit internationalem Hintergrund erfolgreich zu gewährleisten. Im Juni fand die Diversity-Woche 2019 statt, die sich im Rahmen mehrerer Aktionen und Veranstaltungen ebenfalls mit diesem Themenkomplex befasste.

Die SWD veranstalteten in diesem Jahr zum zweiten Mal den Diversity-Tag, mit dem thematischen Schwerpunkt „Diversity erleben“. An diesem Tag stand das Thema Vielfalt der Belegschaft im Mittelpunkt. Ziel war es, für Vielfaltigkeit zu sensibilisieren sowie ein wertschätzendes und vorurteilfreies Miteinander zu fördern.

Frauenanteil in Führungspositionen EnBW AG

| in % | 2019 | 2018 |
|-----------------------------|------|------|
| Erste Ebene unter Vorstand | 0,0 | 0,0 |
| Zweite Ebene unter Vorstand | 17,2 | 15,1 |

Der Vorstand hat für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands als Ziel für die EnBW AG festgelegt, dass im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020 der Frauenanteil weiter gesteigert werden soll. Auf der ersten Ebene (Top-Management) und der zweiten Ebene (oberes Management) soll der Anteil von Frauen auf mindestens 20% erhöht werden. Diese Zielgrößen wurden im Jahr 2019 trotz erheblicher Anstrengungen noch nicht erreicht.

Ein weiterer Bestandteil der Personalarbeit ist die Nachwuchsförderung. Unser Unternehmen beschäftigte zum 31. Dezember 2019 1.014 Auszubildende und Studierende an der dualen Hochschule (DH). Dies entspricht einer Steigerung um 8,1% im Vergleich zum Vorjahr. Für 2020 ist die Neueinstellung von 409 Auszubildenden und DH-Studierenden geplant. Es ist unser Ziel, sie alle nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung zu übernehmen. Eine Übernahmegarantie erhalten mehr als 80% unserer Auszubildenden und DH-Studierenden. Des Weiteren beschäftigten wir im Jahr 2019 1.333 Werkstudenten und Praktikanten und damit 15,5% mehr als 2018.

Die Entwicklung der **EnBW-Arbeitgebermarke** wurde 2019 weiter vorangetrieben, um eine stärkere und differenziertere Positionierung auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Rund 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligten sich im September 2019 an der Feedbackaktion „Gib unserer Arbeitgebermarke ein Bild“. Dabei traf die entwickelte Arbeitgebermarke EnBW mit knapp 90% auf eine hohe Akzeptanz.

2019 haben wir das neue **Online-Bewerbermanagementsystem** Avature eingeführt. Es ermöglicht einen insgesamt unkomplizierteren Prozess für Bewerberinnen und Bewerber sowie verschiedene Wege der Bewerbung, zum Beispiel das automatisierte Einlesen des Lebenslaufs oder die Verknüpfung mit sozialen Netzwerken. Außerdem werden unsere internen Abläufe rund um die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser unterstützt.