

Mitarbeitende

Erstklassige und engagierte Mitarbeitende sind Garanten für den Unternehmenserfolg. Die LLB-Gruppe setzt neue Zeichen, um sich als attraktive Arbeitgeberin und leistungsstarke Bank weiterzuentwickeln.

Unternehmenskultur und Wertebasis

Für die Umsetzung der Strategie StepUp2020 (siehe Kapitel «Strategie und Organisation», Seiten 9–10) ist es wesentlich, die Leistungsstärke stetig zu erhöhen. Die LLB-Gruppe passt sich dem tief greifenden Wandel im Bankensektor an und verfügt zugleich über eine starke Identität und Wertebasis. Für uns steht fest, dass eine offene Unternehmenskultur, die einen konsequenten Umgang mit Werten pflegt, jene positive Energie freisetzt, die für unsere Kunden den Unterschied macht.

Wir wollen integer, respektvoll, exzellent und wegweisend sein. Für die tägliche Arbeit unserer Mitarbeitenden bedeutet dies: Wir schaffen Klarheit und stehen zu unserem Wort. Wir sind partnerschaftlich und zeigen Wertschätzung. Wir setzen Massstäbe durch Leistung und Leidenschaft. Wir gestalten die Zukunft aktiv und nachhaltig. Damit die Kultur das Unternehmen durchdringt, leben die Führungskräfte diese Werte konsequent vor.

Die LLB als Arbeitgeberin

Ende Dezember 2016 zählte die LLB-Gruppe 858 Vollzeitstellen (2015: 816). Die LLB ist mit 587 Vollzeitstellen (2015: 553) in Liechtenstein einer der grössten Arbeitgeber in Liechtenstein.

Mitarbeiterzufriedenheit

Unsere Mitarbeitenden bilden die Grundlage, um unseren Leistungsauftrag (siehe Kapitel «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seite 56) zu erfüllen. Ihre Meinung ist uns wichtig. Teil des Dialogs sind die umfassenden Mitarbeiterumfragen, die wir alle zwei Jahre durchführen. Bei der Befragung 2015 lag die LLB-Gruppe bei allen relevanten Punkten über dem Branchendurchschnitt oder erreichte den Durchschnittswert des «Swiss Arbeitgeber Award» (SAA). 2015 hatte das Commitment der Mitarbeitenden der LLB-Gruppe, sprich das Zugehörigkeitsgefühl und die Identifikation, auf 85 von 100 möglichen Punkten zugenommen. Weitere Informationen zu den Ergebnissen finden Sie im Geschäftsbericht 2015.

Im September 2016 erhielt die LLB-Gruppe einen Swiss Arbeitgeber Award in der Kategorie 250 bis 999 Mitarbeitende. Der Award, eine

Benchmarking-Initiative auf Basis der grössten Mitarbeiterbefragung der Schweiz, gilt als wegweisendes Instrument. Für die Weiterentwicklung der LLB-Gruppe ist es wichtig, zu wissen, ob optimale organisatorische Rahmenbedingungen bestehen, welche die Kunden- und Leistungsorientierung der Mitarbeitenden fördern und unterstützen. Die nächste Mitarbeiterbefragung ist für Mai 2017 geplant.

Die LLB als regionale Arbeitgeberin

Zufriedene Mitarbeitende – zufriedene Kunden: Diese Korrelation spielt bei personalpolitischen Fragen zur Kundenorientierung eine wesentliche Rolle. Nahezu 100 Prozent der Führungskräfte und der grösste Teil der Mitarbeitenden an den Hauptgeschäftsstandorten sind in der jeweiligen Region verwurzelt. Sie sind längerfristig orientiert, zeigen eine starke Bindung zum Unternehmen und eine hohe Integrität.

Zugleich pendeln Fachkräfte täglich aus der Ostschweiz (2016: 206, 2015: 180) und dem österreichischen Bundesland Vorarlberg (2016: 74, 2015: 69) zu ihren Arbeitsplätzen bei der LLB in Liechtenstein. Die LLB ist eine wichtige regionale Arbeitgeberin im St. Galler Rheintal. Die Bank Linth rekrutiert nahezu alle ihrer Fachkräfte in den Schweizer Regionen Zürichsee, Sarganserland und Winterthur.

Interne Kommunikation

In Zeiten fundamentalen Wandels im Bankensektor hat die LLB-Gruppe ein fokussiertes Geschäftsmodell entwickelt und ist 2016 in eine neue Wachstumsphase eingetreten. Eine klare und konsistente Kommunikation steigert die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden.

Für die neue Strategie StepUp2020 hat die Gruppenleitung die Ziele und den Weg im September 2015 frühzeitig aufgezeigt. Im Kommunikationskonzept vom Oktober 2015 formulierte der Geschäftsbereich Group Corporate Communications & General Secretary zusammen mit Group Human Resources Massnahmen zur internen Kommunikation, die dazu beitragen, die Unternehmenskultur und die Motivation der Mitarbeitenden zu fördern.

Pro Quartal informiert der Group CEO via Intranet gruppenweit mittels eines Newsletters. Mindestens einmal im Jahr führt er für alle Mitarbeitenden der LLB-Gruppe eine Informationsveranstaltung durch. Hinzu kommen eine jährliche Group Night sowie Anlässe

unserer sechs Divisionen. Im Intranet als wichtigem Kommunikationskanal finden sich Beiträge von CEO und Group Human Resources über strategische Initiativen.

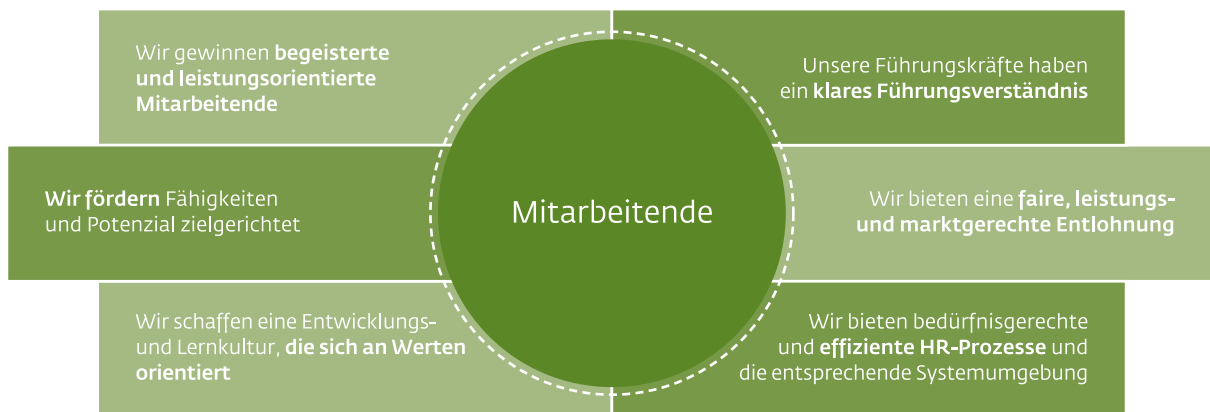
Leistungsversprechen und Mitarbeiterentwicklung

Die LLB-Gruppe wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen, die sich durch drei Stärken von ihren Mitbewerbern abhebt: Sie bietet eine

partnerschaftliche Unternehmenskultur, interessante Aufgaben und einen grossen Gestaltungsspielraum. Leistungsstarke Mitarbeitende haben ausgezeichnete Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven.

Group Human Resources hat 2016 in einem strategischen Zielbild das Leistungsversprechen formuliert, begeisterten Menschen die Möglichkeit zu geben, sich selbst und die LLB-Gruppe voranzubringen, um gemeinsam Spitzenleistungen zu erzielen.

Strategisches Zielbild



Arbeitsumfeld im Fokus

Die LLB-Gruppe will sich als Arbeitgeberin der Wahl weiter profilieren. Dazu hat sie 2016 eine Reihe von Massnahmen umgesetzt. Unter anderem standen die betriebliche Gesundheitsförderung, die Verbesserung des physischen Arbeitsumfeldes sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort im Fokus.

Arbeitswelt der Zukunft

Mit dem Umbau des Hauptsitzes der Bank Linth LLB AG in Uznach sowie den Geschäftsstellen in Rapperswil (SG) und Siebnen (SZ) entsteht die Arbeitswelt der Zukunft (siehe Kapitel «Retail & Corporate Banking», Seiten 19–20). Die «Bank der Zukunft» ist für Kunden und Mitarbeitende nach dem gleichen Prinzip gestaltet: offen, transparent, zugänglich und mit kurzen Wegen, um Kommunikation und Zusammenarbeit zu fördern. Der Bankmitarbeitende der Zukunft bewegt sich zwischen Denkkabinen, Stehtischen und einem Workshop-Bereich. Die Neueröffnungen der beiden Geschäftsstellen und des Hauptsitzes sind für Juni 2017 geplant.

Lebensqualität am Arbeitsplatz

2016 hat die LLB-Gruppe Massnahmen für eine gesundheitsfördernde Arbeitsatmosphäre entwickelt. Verschiedene Initiativen spielen zusammen, um die Lebensqualität am Arbeitsplatz zu erhöhen, Belastungen

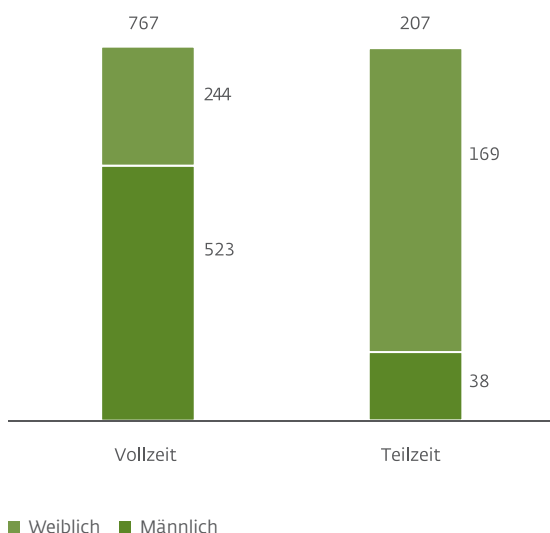
zu reduzieren und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu verbessern. Dazu gehört Obst der Saison, das seit Anfang 2017 ebenso kostenlos bereitsteht wie Wasserstationen mit integriertem Filtersystem (siehe Kapitel «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seite 58). Zugleich ermöglichen am Standort Vaduz seit Ende 2016 eingebaute Duschen und Garderoben Sport zu treiben. Auch werden alle Schreibtische durch flexible Stehtische ersetzt.

Für 2017 ist geplant, Informationsveranstaltungen zu Gesundheitsthemen und Sportaktivitäten anzubieten. 2016 hat das Steuergremium Arbeitsatmosphäre und Gesundheit seine Arbeit aufgenommen. Ziel ist es, einerseits die Arbeitszufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden zu steigern und andererseits die arbeitsbedingten Ausfallzeiten zu senken, was Kosten einspart.

Gesundheit und Sicherheit

Die Absenzquote gibt Auskunft über die Zahl der Unfall- und Krankheitsfälle: 2016 waren es 130 (2015: 142). Unser Zielwert liegt bei 2 bis 2.5 Prozent, 2016 betrug die Absenzquote 1.97 Prozent (2015: 2.49 %). 80 Prozent der Absenkkosten gingen auf Krankheit zurück. 47 langjährige Mitarbeitende mit Dienstjubiläen bezogen 2016 jeweils ein Sabbatical (2015: 29) von bis zu vier Wochen. Die meisten nutzten die maximal mögliche Anzahl Tage für die Regeneration sowie die Horizonsweiterung. Diese Time-outs fördern den Erhalt von Flexibilität, das Engagement und die Leistungsfähigkeit.

Personalbestand nach Beschäftigungsart



Die Standards zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten sowie das Sicherheitsmanagement sind gruppenweit festgelegt. Das Verhalten bei einem Brand oder einem Unfall am Arbeitsplatz sowie die Notfall- und Katastrophenorganisation sind in einer Weisung geregelt. Elf Verantwortliche der Organisationseinheit Facility & Security Management führen regelmässige Gebäude- und Anlagenkontrollen durch.

Berufliche Wiedereingliederung

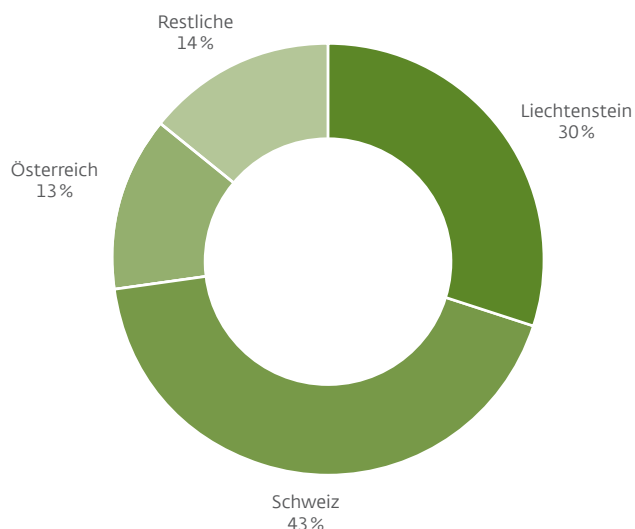
Umfragen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (www.osha.europa.eu) zeigen, dass in Europa rund 50 Prozent der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle in der einen oder anderen Form auf Stress zurückzuführen sind. Zudem haben psychische Belastungen oft auch physische Belastungen zur Folge und umgekehrt. Die LLB-Gruppe nimmt das Thema ernst und investiert in praxisorientierte Hilfeleistung zur externen oder internen beruflichen Integration von Mitarbeitenden.

Unser Ziel ist es, Kurz- und Langzeitabsenzen zu vermindern und die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu fördern. Wir bieten Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach Langzeitabsenzen sowie bei schweren gesundheitlichen Problemen. In schwierigen Arbeits- oder Lebenssituationen können Mitarbeitende anonym und für sie kostenfrei auf psychologische Beratung zugreifen. So wird die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im Unternehmen erhalten oder wiederhergestellt.

Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation

Unsere Mitarbeiterpolitik zielt darauf ab, ein optimales Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu trägt auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in den verschiedenen Lebenssituationen bei. 2016 haben wir Möglichkeiten für eine stärkere Flexibilisierung von Arbeitszeit und

Personalbestand nach Nationalität



Arbeitsort ausgelotet, die wir ab 2017 umsetzen. Zugleich unterstützen wir 80-Prozent-Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen sowie Vaterschaftsurlaub. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation ist auch geplant, den modernen eWorkplace weiterzuentwickeln.

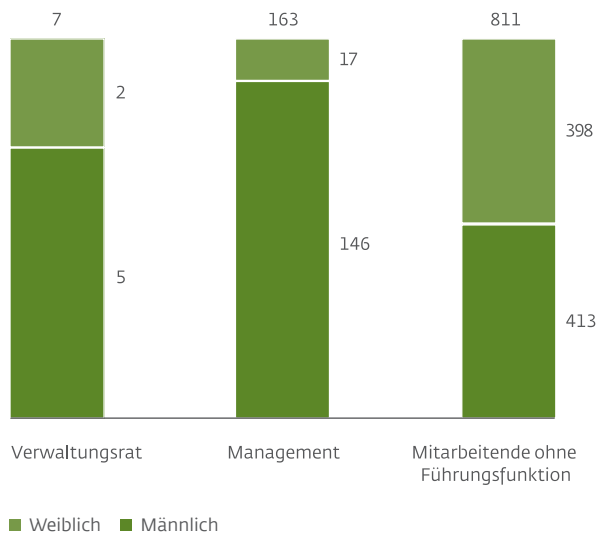
Im Sommer 2017 wird in Vaduz eine Kindertagesstätte (Kita) für die Kinder der Mitarbeitenden der Liechtensteiner Banken eröffnet. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in der Region und des stetig steigenden Bedarfs an Kinderbetreuungsplätzen ist dies ein wichtiger Schritt, um auch in Zukunft zu den innovativsten und attraktivsten Arbeitgebern zu gehören.

Vielfalt der Mitarbeitenden und Führungskräfte

In der LLB-Gruppe arbeiten Menschen aus 39 Nationen. Auf dieser Vielfalt von Mitarbeitenden und Führungskräften basiert unser Erfolg. Die LLB-Gruppe strebt nach Wertschätzung aller Mitarbeitenden, gleich welcher Nationalität, welchen Alters, Geschlechts, Bildungshintergrundes etc. Die unterschiedlichen Fähigkeiten, Kulturen und Sichtweisen machen uns zu einem wegweisenden Unternehmen.

Auch wenn wir kein spezielles Diversity-Förderprogramm anbieten, ist bei uns die Zusammenarbeit verschiedener Nationalitäten seit vielen Jahren Alltag. 2016 besaßen 30 Prozent unserer Mitarbeitenden die liechtensteinische, 43 Prozent die schweizerische und 13 Prozent die österreichische Staatsbürgerschaft. Wir achten darauf, dass sich unser Kundenstamm in den Mitarbeitenden widerspiegelt (siehe «Die LLB als regionale Arbeitgeberin», Seite 42). Dies gilt auch für

Personalbestand nach Geschlecht



Personalbestand nach Alter



unsere traditionellen grenzüberschreitenden Märkte Deutschland und übriges Westeuropa sowie unsere Wachstumsmärkte Zentral- und Osteuropa sowie Naher Osten.

Der Frauenanteil ist in der LLB-Gruppe mit 42 Prozent relativ hoch, in Führungspositionen jedoch sind Frauen noch untervertreten. Angesichts immer mehr gut ausgebildeter Frauen dürfte hier in den nächsten Jahren dank Flexibilisierung der Arbeitsmodelle einiges in Bewegung kommen. Verwaltungsrat und Management unterstützen die Kultur der Vielfalt und haben im Juli 2016 die erste Frau im Senior Management der LLB rekrutiert und in die Gruppenleitung berufen (siehe Kapitel «Corporate Governance», Seiten 86–88).

Frauen in Managementpositionen:

- Executive Management: 5 Männer, 1 Frau
- Senior Management: 23 Männer, 1 Frau

Der Verwaltungsrat der börsenkotierten LLB zeichnet sich bereits seit 2014 durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aus. Der Anteil liegt mit zwei Frauen von sieben Mitgliedern bei rund 30 Prozent.

Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung ist für die LLB-Gruppe ein wichtiges Instrument zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit. 2016 haben wir CHF 1.6 Mio. (2015: CHF 1.2 Mio.) investiert, um Führungskräfte, Talente und Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. Wirkungskontrollen der Organisationseinheit Group Human Resources zeigen für das Jahr 2016 weitere Fortschritte auf.

Die Kultur des «Forderns und Förderns» bewährt sich. 2016 standen für 48 Prozent von 23 neu zu besetzenden Führungspositionen intern Mitarbeitende zur Verfügung. Zugleich bringen neueintretende Führungskräfte und Mitarbeitende ein hohes Ausbildungsniveau ein: 74 Prozent besitzen einen Universitäts-/Fachhochschulabschluss oder eine höhere Berufsbildung. Unser Angebot trägt dazu bei, engagierte Mitarbeitende und Führungskräfte zu gewinnen und halten zu können.

Führungskultur

Für die Weiterentwicklung unserer Führungskultur finden alle zwei Jahre Förderkurse statt. 2016 haben unsere 160 Führungskräfte am Training «Zum Erfolg führen (ZEF) II» teilgenommen und sich intensiv mit unserer Vision, unserem Leitbild und der Strategie StepUp2020 befasst. Vor allem haben sie das Konzept des situativen Führens kennengelernt. Das Modell ist flexibel auf unterschiedliche Situationen und unterschiedliche Entwicklungsstufen von Mitarbeitenden anwendbar. Die Führungskräfte passen ihr Verhalten den Erfordernissen der jeweiligen Situation an.

Kundenberater-Zertifizierung

Die starke Kundenbeziehung bleibt der langfristig wichtigste Erfolgsfaktor im Banking. Die LLB-Gruppe investiert entsprechend umfassend in das Know-how der Mitarbeitenden. Bis Ende 2020 absolvieren alle Kundenberater Ausbildungsprogramme nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ). Der Start erfolgte im März 2016, Ende 2016 schloss die Pilotgruppe das Zertifizierungstraining mit einer Erfolgsquote von 100 Prozent ab.

Mit dem neuen Programm für die SAQ-Kundenberater-Zertifizierung stellen wir langfristig die herausragende Beratungskompetenz der LLB-Gruppe nach einheitlichen Qualitätskriterien sicher. Die Kundenberater-Zertifizierung erfüllt zudem regulatorische Anforderungen, die sich aus der europäischen Richtlinie «Markets in Financial Instruments Directive» (MiFID) und dem schweizerischen Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) ergeben.

Erfolgsmessung in der Personalentwicklung

Die LLB-Gruppe hat zur systematischen Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden als Fachkräfte, Führungskräfte und als Menschen zwei einheitliche Prozesse zur Beurteilung installiert: den «Performance Management Process» (PMP) und den «People Development Process» (PDP).

- Den PMP wenden wir zur Verknüpfung der Gruppenziele mit den individuellen Mitarbeiterzielen an. Der Prozess ist im gesamten Unternehmen institutionalisiert, er funktioniert unabhängig von der Funktion für 100 Prozent der Mitarbeitenden und der Führungskräfte.
- Im Mittelpunkt des PDP stehen die Kompetenzen, welche die LLB braucht, um die mit der Strategie StepUp2020 (2016 bis Ende 2020) festgelegten Ziele zu erreichen. 2014 hatte Group Human Resources in Zusammenarbeit mit den operativen Einheiten fünf «Potential Pools» geschaffen mit dem Ziel, die identifizierten Talente bei guter Leistung und hervorragendem Verhalten systematisch voranzubringen. In sorgfältigen Einschätzungsprozessen wurden 2016 sieben Prozent (64) der Mitarbeitenden den entsprechenden «Potential Pools» zugeordnet.

Berufsbildung

Die Liechtensteinische Landesbank nimmt bei der Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte ihre Verantwortung als eines der grössten Ausbildungsunternehmen in Liechtenstein wahr. Im Jahr 2016 haben 38 Lernende (2015: 42) in der LLB-Gruppe von der hochwertigen dualen Berufsbildung in Theorie und Praxis profitiert. Die klassische Grundausbildung bleibt der Hauptpfeiler unserer Nachwuchsförderung. Die Vermittlung eines breiten Wissens sehen wir als zentrale Aufgabe, gerade auch um Jugendlichen über die Berufsmaturität den Zugang zu Fachhochschulen oder Universitäten offenzuhalten.

Bachelor-, Werkstudenten- und Master-Programme

Seit 2014 richtet die LLB-Gruppe den Fokus auf Hochschulabsolventen. Für sieben Kandidaten pro Jahr stehen drei Programme zur Verfügung: ein praxisorientierter Direkteinstieg für Bachelorabsolventen (2016: 3), ein Werkstudentenprogramm für Masterstudierende (2016: 2) in der Abschlussphase des Studiums und ein Traineeprogramm für Masterabsolventen (2016: 4). Über das Traineeprogramm lernen junge Talente – 2016 waren es drei Trainees mit überdurchschnittlichem Masterabschluss – unser Unternehmen während achtzehn Monaten «on the job» in drei Einsatzgebieten gründlich kennen.

Unsere Trainees sind im Kontakt mit dem Top Management, werden vom ersten Arbeitstag an in den Geschäftsalltag einbezogen und profitieren vom umfassenden Spektrum einer Universalbank. Trainees, die in allen drei Einsatzbereichen mit Leistung und Engagement überzeugen, werden für eine Festanstellung vorgeschlagen. Zur Profilierung als attraktive Arbeitgeberin erhöhte die LLB-Gruppe ihre Präsenz an den Universitäten Liechtenstein, St. Gallen, Fachhochschule St. Gallen und Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) in Winterthur (ZH).

Faire Vergütung

Die LLB-Gruppe bietet den Mitarbeitenden attraktive Bedingungen. 2016 wendete sie für Gehälter und Sozialleistungen CHF 141 Mio. (2015: CHF 124 Mio.) auf (siehe Anmerkungen zur konsolidierten Erfolgsrechnung, Seite 132). Wir verfügen über ein modernes Vergütungssystem, das für die Bankenbranche Modellcharakter hat (siehe Kapitel «Vergütungsbericht», Seiten 93–101). Wir legen Wert auf eine faire Vergütung, die Fähigkeiten und Leistungen ausdrücklich anerkennt. Frauen und Männer erhalten bei gleicher Position und Leistung dieselbe Gehaltseinstufung. Dies gilt für alle Geschäftsstandorte.

Wir wissen, dass das Verhältnis der Löhne für Frauen und Männer in unserem Unternehmen für unsere Anspruchsgruppen und unseren Geschäftserfolg von Bedeutung ist. Dennoch verzichten wir auf diese Information – dies aus Gründen der Vertraulichkeit und weil sich Funktionen nicht genau vergleichen lassen und nicht alle Aspekte des Vergütungssystems abdecken.

Arbeitnehmervertretung

Eines unserer Ziele besteht darin, eine verantwortungsvolle und faire Arbeitgeberin zu sein. Seit 1999 pflegt eine Arbeitnehmervertretung (ANV) des LLB-Stammhauses einen aktiven Dialog mit den Kolleginnen und Kollegen einerseits und mit der Unternehmensleitung andererseits. Das Gremium vertritt das Personal gegenüber der Gruppenleitung sowie den Vorgesetzten und fördert die Zusammenarbeit. Die Gruppenleitung informiert die ANV über alle für die Mitarbeitenden relevanten Belange. Pro Quartal findet ein Austausch zwischen Group CEO, Leiter Group Human Resources und ANV-Vertretern statt. Die ANV hat beispielsweise Mitspracherecht bei der Personalvorsorge, bei Rationalisierungsprojekten, Massnahmen zum Personalabbau und Mitarbeiterbefragungen.

Personalvorsorgestiftung

Alle 607 Mitarbeitenden unserer Unternehmensgruppe, die in Liechtenstein arbeiten, waren 2016 bei der eigenständigen Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität versichert. Die Vorsorgeeinrichtung bietet in einem Beitragsprimat drei attraktive Sparpläne an, die über das Gesetz (BPVG) hinaus gehen. Zudem beteiligt sich die LLB als Arbeitgeberin zu zwei Dritteln an der Finanzierung.

Der Deckungsgrad der Pensionskasse der LLB lag Ende Dezember 2016 bei 109,3 Prozent (Ende Dezember 2015: 107,8 %) und erhöhte sich damit gegenüber dem Vorjahr um 1,5 Prozent. Die Anlagerendite betrug 3 Prozent (2015: minus 0,5 %). Das angesparte Kapital wurde 2016 mit 2 Prozent verzinst. Das Vorsorgevermögen belief sich auf CHF 290,5 Mio. (2015: CHF 277,4 Mio.).

Das Tiefzinsumfeld und die weiter steigende Lebenserwartung haben den Stiftungsrat bewogen, den Umwandlungssatz für das Rentenalter 64 schrittweise ab 1. Januar 2018 um jährlich 0,1 Prozent auf 5,1 Prozent (aktuell 5,6 %) zu senken. Ab 1. Januar 2023 steigt das ordentliche Rentenalter bei der liechtensteinischen AHV auf 65 Jahre. Der Umwandlungssatz beträgt dann 5,22 Prozent (aktuell 5,72 %).

Ohne Senkung des Umwandlungssatzes würde eine immer grössere Lücke zwischen tatsächlich vorhandenem und dem zur Sicherung der gewährten Altersrente nötigen Kapital entstehen. Mit dieser Massnahme kann die langfristige Finanzierung und Leistungserbringung im Gleichgewicht bleiben.

Mitarbeiterstatistik der LLB-Gruppe

	2016	2015	2014	2013	2012
Mitarbeitende					
Anzahl Mitarbeitende (teilzeitbereinigt)	858	816	893	925	1'090
Vollzeitbeschäftigte	718	674	789	784	909
Teilzeitbeschäftigte	207	202	244	279	336
Lernende	38	42	47	50	52
Trainees inkl. BEM-Praktikanten	11	7	6	4	4
Kennzahlen					
Fluktuationsrate in Prozent	10,4	12,6	11,5	21,8	15,4
Durchschnittliches Dienstalter in Jahren	9,6	10,7	9,7	8,2	7,6
Durchschnittliches Lebensalter in Jahren	40,2	39,9	40,2	39,8	39,4
Vielfalt und Chancengleichheit					
Anzahl Nationen	39	31	34	29	30
Anteil Frauen in Prozent	42	44	45	45	47
Aus- und Weiterbildung					
Ausbildungskosten in Tausend CHF	1'570	1'195	1'191	1'291	1'452