

Personalbericht 2025

Inhalt

Vorwort	3
Personalwirtschaft	4
Personalpolitische Schwerpunkte	4
Zeitgemäßes Arbeitsumfeld in der BayernLabo	4
Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit und Unterstützung	4
Stellenpool	4
Personalentwicklung	5
Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie externe Informationsvermittlung	5
Auszubildende/DH-Studenten/Trainees	7
Demographische Entwicklung	7
Aktuelle für die Belegschaft relevante Themen	7
Künstliche Intelligenz (KI) und Digitalisierung – Werkzeuge für eine moderne, menschenzentrierte Arbeitswelt	7
Enge Zusammenarbeit mit Freistaat Bayern und staatlichen Wohnungsbaugesellschaften	8
BayernLabo-Führungskräfte-Offsite	9
Personalwirtschaftliche Kennziffern	9
Personalstand	9
Personalstruktur	10
Personalbewegungen	11
Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote	12
Impressum	13

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2025 war für die BayernLabo erneut ein herausforderndes Jahr. Auch wir haben die geopolitischen Dynamiken und die angespannte Lage der öffentlichen Haushalte zu spüren bekommen. Umso erfreulicher ist es, dass wir ertragsseitig auf ein gutes Jahr mit einem abermals starken Ergebnis zurückblicken können. So hat die BayernLabo im Jahr 2025 in der klassischen Wohnraumförderung insgesamt 918,8 Mio. Euro Darlehen und Zuschüsse zugesagt und 4.201 Wohneinheiten gefördert. Darüber hinaus haben wir in dieser Zeit Kapazitäten abteilungsübergreifend und zielgerichtet eingesetzt, um notwendige regulatorische Vorgaben mit hoher Qualität umzusetzen. Zahlreiche Mitarbeitende verschiedener Abteilungen haben hierbei in enger Zusammenarbeit zusätzliche Aufgaben übernommen, Prioritäten angepasst und ein gemeinsames Ziel konsequent verfolgt – ein Beispiel dafür, wie belastbar, lösungsorientiert und flexibel wir als Organisation sind. Das stimmt uns für die Zukunft optimistisch – herzlichen Dank hierfür!

Im Kommunalgeschäft konnten wir mit einem Neugeschäftsvolumen von über einer Milliarde Euro zeigen, dass wir selbst in schwierigen Zeiten ein verlässlicher Partner der Kommunen sind. Im Sanierungsbereich haben die steigende Zahl an Fällen und der wachsende Beratungs- und Betreuungsbedarf nicht nur die fachliche Expertise vieler Kolleginnen und Kollegen beansprucht, sondern oft auch Durchhaltevermögen erfordert. Gleichzeitig konnten durch den engagierten Einsatz weiterhin wichtige Sanierungserfolge erzielt werden.

Neben dem operativen Tagesgeschäft wurden viele Mitarbeitende im Jahr 2025 in große IT-, Digitalisierungs- und Transformationsprojekte eingebunden. Die Einführung des digitalen Posteingangs sowie der Einsatz KI-gestützter Technologien – etwa beim Auslesen von Energieausweisen – haben Arbeitsabläufe verändert und neue Anforderungen an Qualifikationen und Arbeitsweisen gestellt. Parallel dazu laufen große Projekte, die unsere Organisation über Jahre hinweg beschäftigen werden und durchweg hohe Aufmerksamkeit, Lernbereitschaft und Belastbarkeit erfordern.

Erfreulich war dieses Jahr die personelle Verstärkung durch neue Nachwuchskräfte. Sie bringen frische Ideen, neue Perspektiven und zusätzliche Energie in unsere Teams. Gleichzeitig profitieren sie vom Wissen und der Erfahrung der langjährigen Kolleginnen und Kollegen. Dieses Zusammenspiel von neuen Impulsen und gewachsenen Kompetenzen stärkt unsere Leistungsfähigkeit und bildet eine wichtige Grundlage für die Herausforderungen der kommenden Jahre.


2025 hat uns einmal mehr gezeigt, wie bedeutend engagierte Mitarbeitende und ein funktionierendes Miteinander für den Erfolg der BayernLabo sind. Die Vielfalt der Aufgaben, die wir gemeinsam bewältigt haben, macht deutlich, wie viel Know-how, Teamgeist und Einsatzbereitschaft in unserer Organisation steckt. Darauf können wir aufbauen – im nächsten Jahr und darüber hinaus. Wir bedanken uns sehr herzlich bei euch allen für euer Engagement und euren Einsatz!

Herzliche Grüße

Eure Geschäftsleitung



Dr. Ulrich Klein



Christian Wunderlich

Personalwirtschaft

Personalpolitische Schwerpunkte

Zeitgemäßes Arbeitsumfeld in der BayernLabo

Die Anforderungen an moderne Arbeitswelten haben sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Themen wie Homeoffice, flexible Arbeitszeitmodelle und Elternzeit sind längst nicht mehr nur bloße Zusatzangebote, sondern zentrale Bestandteile einer nachhaltigen Personalstrategie. Im Jahr 2025 waren in der Gesamtbank 131 Mitarbeitende in Elternzeit, davon 82 Frauen (Ø 18,9 Monate) und 49 Männer (Ø 2,3 Monate). Bei der BayernLabo nahmen sieben Beschäftigte Elternzeit in Anspruch, davon fünf Frauen (Ø 20,8 Monate) und zwei Männer (Ø 0,8 Monate). Bei den Mitarbeitenden der BayernLabo war das Verhältnis zwischen mobilem Arbeiten und Präsenzarbeit in etwa ausgeglichen, bei der Gesamtbank lag die Homeofficequote leicht höher. Arbeitgeberfreundliche Rahmenbedingungen tragen maßgeblich dazu bei, Fachkräfte zu gewinnen bzw. langfristig zu binden und dadurch die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten.

Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit und Unterstützung

Die stets enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Abteilungen erwies sich auch im Jahr 2025 als wesentlicher Erfolgsfaktor. Sie ermöglichte nicht nur die fristgerechte Erfüllung regulatorischer Anforderungen und die kontinuierliche Sicherstellung der Datenqualität, sondern stärkte zugleich den abteilungsübergreifenden Austausch und das gemeinsame Verantwortungsverständnis. Im vergangenen Jahr durchgeführte, abteilungsübergreifende Projekte verdeutlichten eindrucksvoll, wie durch Teamarbeit, Flexibilität und gegenseitige Unterstützung anspruchsvolle Aufgaben erfolgreich umgesetzt werden können. Das leistete erneut einen wichtigen Beitrag zur Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls innerhalb der BayernLabo.

Stellenpool

Die BayernLB bietet keine Ausbildung zur/m Bankkauffrau bzw. -mann mehr an, der letzte Ausbildungsjahrgang 2023/2024 lief im Juli 2024 aus. Die BayernLabo konnte in der Vergangenheit immer wieder Auszubildende nach Abschluss ihrer Ausbildung für eine Festanstellung gewinnen. Um diesen Wegfall zumindest teilweise kompensieren und junge Nachwuchskräfte gewinnen zu können, wurde in der BayernLabo ein Stellenpool geschaffen, um junge Berufsanfänger mit abgeschlossener Ausbildung für die BayernLabo rekrutieren zu können. Der Stellenpool ist hinsichtlich Stellenanforderungen und -aufgaben flexibel konzipiert, um das vielfältige Aufgabenportfolio der BayernLabo möglichst weit abzudecken. Den Nachwuchskräften sollen hierbei zunächst die Grundlagen des Fördergeschäfts nähergebracht werden, damit sie im Anschluss je nach Bedarf, Interesse und Fähigkeiten Labo weit eingesetzt werden können. Im Rahmen dieses Stellenpools konnten im Jahr 2025 fünf junge Nachwuchskräfte für die BayernLabo gewonnen werden. Parallel hierzu werden auch weitere junge Leistungsträger wie Trainees, (Werk- oder DH-)Studenten sowie Praktikanten angeworben. Hierzu finden u. a. eigene BayernLabo-Events statt, in denen das Aufgabenspektrum sowie die Vorzüge der BayernLabo durch eigene Mitarbeitende authentisch und überzeugend vorgestellt werden.

Personalentwicklung

Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie externe Informationsvermittlung

BayernLabo-interne Maßnahmen/internes Fort- und Weiterbildungskonzept

Im Jahr 2024 startete das neu aufgesetzte BayernLabo-interne Fort- und Weiterbildungskonzept anhand einer Reihe von Veranstaltungen, um über das allgemeine Fortbildungsangebot der BayernLB hinaus die förderspezifischen Anforderungen der BayernLabo-Mitarbeitenden noch zielgerichteter abdecken zu können. Dadurch sollte und soll der Entwicklung Rechnung getragen werden, dass die IT-technischen, fachlichen, rechtlichen und regulatorischen Anforderungen an das Fördergeschäft stetig an Relevanz und Komplexität gewinnen. Unter organisatorischer Federführung der BayernLabo-Innovatoren wurde das zweisäulige Fort- und Weiterbildungskonzept im Jahr 2025 in der Praxis etabliert und soll auch 2026 fortgesetzt werden.

Im Rahmen der ersten Säule „interne Weiterbildung“ wurden im Jahr 2025 in mehreren Terminen allgemeine und fachspezifische Förderthemen näher erläutert und auch anhand von Praxisbeispielen anwendergerecht dargestellt. Um das Konzept und den Dozentenpool zukunftsorientiert zu gestalten, stellen sich neben erfahrenen „Labo-Routiniers“ auch jüngere Leistungsträger als Dozenten zur Verfügung, die dadurch stärker an die Rolle als Wissens- und Erfahrungsmultiplikator herangeführt werden sollen.

Die zweite Säule „Unsere BayernLabo“ richtet sich anhand von Abteilungsvorstellungen sowohl an neue als auch an etablierte Mitarbeitende. Im Jahr 2025 haben sich nahezu alle Abteilungen in individuellen Veranstaltungen fachlich und personell den anderen Abteilungen präsentiert, wodurch in Zeiten von verstärktem Homeoffice der persönliche Austausch und das Verständnis für die jeweiligen Belange und Arbeitsweisen insgesamt gestärkt wurde. Die mühevoll und originell gestalteten Abteilungsvorstellungen haben nicht nur abteilungsübergreifend großen Anklang gefunden, sondern durch die engagierte Vorbereitung der Abteilungsmitglieder auch das Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb der jeweiligen Abteilungen nachhaltig gefestigt.

Weitere Schulungen von BayernLabo-Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden der BayernLabo haben im Jahr 2025 an rund 1.700 Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen, die über die oben genannten internen Schulungen hinausgehen. Einen Großteil davon stellen bankfachliche oder regulatorische Pflichtschulungen dar, die jeder Beschäftigte regelmäßig zu absolvieren hat (z. B. Datenschutz- oder Geldwäscheschulung). Zudem haben Labo-Mitarbeitende an 123 freiwilligen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Bezogen auf den aktuellen Personalstand der BayernLabo ergeben sich dabei eine Seminarquote von 7,4 verpflichtenden Fortbildungsmaßnahmen je Mitarbeiter bzw. 0,5 sonstigen Schulungen.

Schulungen Externer durch BayernLabo-Mitarbeitende und Messeauftritte

Zur Gewährleistung und Steigerung von Anwenderqualität, Bekanntheitsgrad und Kundenzufriedenheit ist es notwendig, dass die BayernLabo-Produkte und ihre Handhabung auch denjenigen externen Stakeholdern, Kooperationspartnern und potenziellen Kunden nähergebracht werden, die diese Programme vermitteln, anwenden oder selbst in Anspruch nehmen.

Vor diesem Hintergrund führen BayernLabo-Mitarbeitende regelmäßig auch Schulungen und Fortbildungen gegenüber externen Partnern durch. Im Jahr 2025 hat die BayernLabo zahlreiche Kommalkreditschulungen durchgeführt. Auf zwölf Präsenz-Veranstaltungen der Bayerischen Kommunalen Spitzenverbände sowie der Bayerischen Verwaltungsschule und Kundenveranstaltungen von Vertriebspartnern haben BayernLabo-Mitarbeitende die Kommunalprodukte der BayernLabo rund 1.650 Vertretern von Kämmereien sowie kommunalen Entscheidungsträgern vorgestellt. Zudem war die BayernLabo auf der Messe „Kommunale“, Deutschlands größter Messe für Kommunalbedarf, mit einem Stand vertreten und konnte in zahlreichen Gesprächen ihre Leistungen präsentieren. Darüber hinaus haben BayernLabo-Mitarbeitende auf Vertriebstagungen und -schulungen lokaler Vertriebspartner über 100 Teilnehmer im Themenfeld Kommunalfinanzierung und Zusammenarbeit mit der BayernLabo geschult.

Im Rahmen der Aktivitäten zur Steigerung des Bekanntheitsgrades und zur Information über die Förderangebote in der Eigenwohnraumförderung war die BayernLabo im Jahr 2025 wieder an der Immobilienmesse Franken in Bamberg sowie den Immobilientagen in Augsburg mit mehreren Teilnehmern vertreten. Diese Veranstaltungen zählen zu den bedeutendsten Informationsplattformen im bayerischen Immobilienbereich. Ziel der BayernLabo ist hierbei insbesondere, interessierte Besucher über die Förderprodukte der BayernLabo zu informieren, vor Ort als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen und Fragen rund um die Eigenwohnraumförderung zu beantworten. Die BayernLabo war hierbei als Aussteller vertreten, hielt Fachvorträge und wandte sich hierbei insbesondere an Immobilienbesitzer sowie angehende Bauherren. Die Resonanz ist traditionell stark, da Besucher hier direkte Vergleiche, fundierte Beratung und Inspiration für zukunftsorientierte Wohn- und Bauprojekte suchen. Dieses große Interesse spiegelt sich auch in den insgesamt rund 1.200 Besuchern an den Messeständen der BayernLabo wider.

Maßnahmen zum Personalaustausch

In Anbetracht der elementaren Bedeutung eines funktionierenden Wissens- und Erfahrungstransfers unterstützt die BayernLabo gezielt den Personalaustausch zwischen den Abteilungen, aber auch mit externen Stellen. Neben dauerhaften Abteilungswechseln eignet sich dazu besonders der vorübergehende Austausch von Mitarbeitenden im Rahmen von Hospitationen und Job-Rotationen. Die Beschäftigten können dadurch ihr Fachwissen vertiefen, ihr Netzwerk ausbauen und die BayernLabo aus neuen Blickwinkeln kennenlernen. Insgesamt soll dadurch das Verständnis für die BayernLabo als Ganzes gesteigert werden. Bei Aufgaben mit Schnittstellen zur Kernbank ist auch ein entsprechender Austausch mit der BayernLB möglich.

Im Jahr 2025 nahmen in der BayernLabo insgesamt fünf Beschäftigte an Job-Rotationen mit einer Dauer von bis zu fünf Monaten teil. Des Weiteren fanden abteilungsübergreifende Hospitationen sowie Hospitationen Externer (aus Bewilligungsstellen und Ministerien) statt.

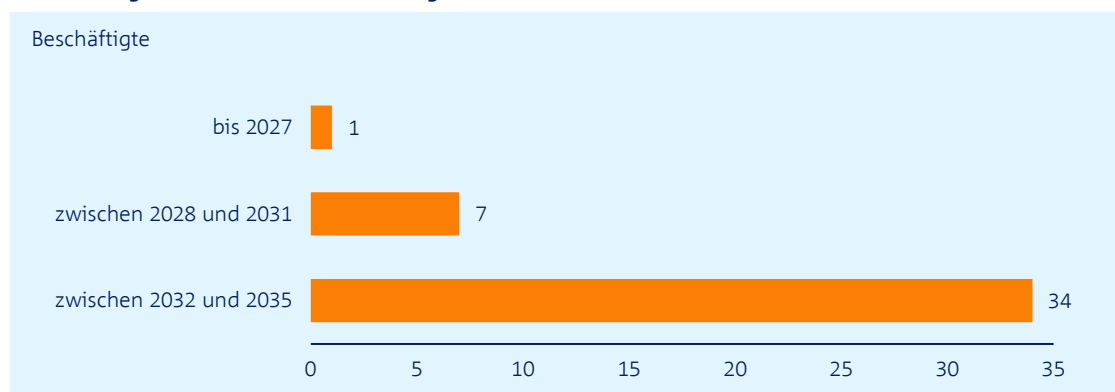
Auszubildende/DH-Studenten/Trainees

Nach Einstellung des Ausbildungsprogramms in der Gesamtbank und dem Auslaufen des letzten Ausbildungsjahrgangs 2023/2024 gibt es derzeit keine Auszubildenden in der BayernLabo, weshalb u. a. der Stellenpool in der BayernLabo konzipiert wurde (vgl. oben). Im Jahr 2025 gab es in der Gesamtbank 56 Dual-Studierende, wovon sieben einen Einsatz in der BayernLabo absolvierten. Ferner leistete von insgesamt 57 Trainees in der Gesamtbank ein Trainee eine Station bei der BayernLabo ab. Die Nachwuchskräfte wurden in verschiedenen Abteilungen eingesetzt und unterstützten die Teams bei vielfältigen Tätigkeiten.

Demographische Entwicklung

Mittelfristig stellt sich das altersbedingte Ausscheiden (planmäßiger Eintritt in den gesetzlichen Altersruhestand) an Beschäftigten in der BayernLabo wie folgt dar:

Altersbedingtes Ausscheiden Gesamtbelegschaft¹



¹ Berechnungstichtag ist jeweils der 31. Dezember 2025. Für das Ausscheiden wurde das gesetzliche Renteneintrittsalter (sukzessiver Anstieg bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres) zugrunde gelegt. Beschäftigte, die mit Ablauf 31. Dezember 2025 ausgeschieden sind, wurden nicht mehr berücksichtigt, auch wenn sie in den o. g. Zeiträumen altersbedingt ausgeschieden wären.

Aktuelle für die Belegschaft relevante Themen

Künstliche Intelligenz (KI) und Digitalisierung – Werkzeuge für eine moderne, menschenzentrierte Arbeitswelt

Die BayernLabo hat 2025 entscheidende Schritte in Richtung Digitalisierung und Automatisierung unternommen. Mit dem erfolgreichen Go-Live unseres ersten KI-Use Cases – dem automatisierten Auslesen von Energieausweisen – wurde ein Meilenstein in der digitalen Transformation erreicht. Seit Mai 2025 verarbeitet die Lösung jährlich rund 1.500 Energieausweise mit einer Genauigkeit von 99 Prozent. Damit erfüllt die BayernLabo die Anforderungen der EU-Taxonomie und spart hunderte Stunden manueller Arbeit. Die vollständige Integration in acht Systeme zeigt, wie tiefgreifend die Digitalisierung unsere Prozesse verändert hat.

Hierbei lohnt sich auch ein kurzer Rückblick: Der Weg begann 2023 mit der strategischen Verortung des Themas und führte über die Entwicklung der KI-Infrastruktur und Governance bis hin

zur engen Zusammenarbeit mit dem KI-Kompetenz-Center der BayernLB und dem Arbeitskreis KI der Bankenkooperation. Von Anfang an war es Ziel der BayernLabo, die manuelle Erfassung der zahlreichen Datenfelder zu vermeiden und gleichzeitig die Kolleginnen und Kollegen aktiv einzubinden. So konnten alle beteiligten Fachbereiche die Einführung dieser Technologie Schritt für Schritt miterleben und mitgestalten.

Perspektivisch sind die nächsten Schritte bereits definiert:

- Automatisierte E-Mail-Verarbeitung und intelligente Postkorb-Lösungen zur Reduktion wiederkehrender Tätigkeiten.
- Einführung eines Assistenz-Chatbots für Mitarbeitende, der den Zugriff auf Richtlinien und Fachwissen erleichtert und den Wissenstransfer fördert.
- Ausbau der KI-Kompetenz in der Belegschaft durch gezielte Schulungen und Change-Management-Maßnahmen.

Aus Mitarbeitersicht sollten Digitalisierung und KI nicht als Bedrohung, sondern als Chance wahrgenommen werden. Sie schaffen Freiräume für wertschöpfende Tätigkeiten. Künstliche Intelligenz ist kein Selbstzweck. Ihr Einsatz ist am Menschen zu orientieren – mit dem Ziel, Arbeitsprozesse zu erleichtern, Effizienzen zu steigern und Synergien zu nutzen, ohne die menschliche Expertise zu verdrängen. Die BayernLabo schafft Akzeptanz und Vertrauen in den Einsatz von KI und fördert eine Kultur, in der Mitarbeitende die Potenziale und Risiken kennen. So nutzt die BayernLabo KI als Werkzeug, das unsere Arbeit bereichert – und nicht ersetzt. Mit Projekten wie dem digitalen Posteingang wurde darüber hinaus der Grundstein für medienbruchfreie Prozesse gelegt – ein weiterer Schritt hin zu einer flexiblen Arbeitswelt.

Enge Zusammenarbeit mit Freistaat Bayern und staatlichen Wohnungsbaugesellschaften

Die BayernLabo ist ein verlässlicher Partner des Freistaats Bayern bei der Realisierung seiner wohnungspolitischen Ziele. Für die erfolgreiche Umsetzung dieser Vorhaben ist eine konstruktive Zusammenarbeit der BayernLabo-Mitarbeitenden mit staatlichen Institutionen und Stakeholdern unerlässlich. Auch im Jahr 2025 bestand bei einer Vielzahl an Produkt-, Förder- und Umsetzungsthemen ein enger Austausch zwischen der BayernLabo und dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat bzw. dem Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr. An den Abstimmungen mit den Ministerien waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus nahezu allen Abteilungen der BayernLabo beteiligt. Dies trug wesentlich zu einer zielorientierten Bearbeitung der Themen bei. Darüber hinaus konnte der enge Austausch zwischen den staatlichen Bewilligungsstellen und der BayernLabo fortgesetzt werden. Die vertrauensbasierte Zusammenarbeit führte zu einer sachgerechten und effizienten Umsetzung im Rahmen des zweistufigen Bewilligungsverfahrens.

Das Jahr 2025 war auch geprägt von einem beständigen und engen Zusammenwirken der Mitarbeitenden der BayernLabo und den staatlichen Wohnungsbaugesellschaften. Mit der im Juli 2018 gegründeten BayernHeim GmbH hat der Freistaat Bayern die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum und seine Wohnungsbauaktivitäten weiter gestärkt. Die BayernHeim GmbH ist neben der Stadibau GmbH und dem Siedlungswerk Nürnberg GmbH die dritte staatliche Wohnungsbaugesellschaft unter dem Dach der vom Freistaat Bayern im März 2025 gegründeten Holding Baunova Bayern GmbH. Mit dieser strategischen Finanzholding will der Freistaat Bayern noch effizienter

mehr bezahlbaren Wohnraum in ganz Bayern schaffen. Sämtliche Projekte der BayernHeim GmbH werden auch mit staatlichen Darlehen und Zuschüssen finanziert. So wurden beispielsweise für ein Leuchtturmprojekt in Ingolstadt (433 Mietwohnungen) staatliche Darlehen und Zuschüsse von rund 105 Mio. Euro zugesagt sowie eine Kreditlinie von bis zu 80 Mio. Euro von der BayernLabo bereitgestellt. Für die erfolgreiche Finalisierung und Durchführung dieser hochkomplexen und großvolumigen Geschäfte ist ein enger Austausch zwischen der BayernLabo und der BayernHeim unerlässlich.

BayernLabo-Führungskräfte-Offsite

Im Jahr 2025 wurde erneut ein Führungskräfte-Offsite durchgeführt, an dem neben den Abteilungs- und Geschäftsleitern erstmals auch einige Teamleiterinnen und Teamleiter teilnahmen. Durch die Erweiterung des Teilnehmerkreises auf Teamleitungen wurde der Blickwinkel auf die verschiedenen Führungsthemen und -ebenen erweitert. Das Offsite-Format hat sich bewährt, um sich fernab vom Tagesgeschäft in einem offenen, informellen Rahmen intensiv mit strategischen und personellen Themen zu befassen. Neben der Bestandsaufnahme der im letzten Offsite behandelten Themen wurden in diesem Term in schwerpunktmäßig Personalthemen wie die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen und Mitarbeitenden, die DNA-Werte der BayernLabo sowie die demographische Struktur der BayernLabo erörtert. Durch das Offsite konnten wertvolle Erkenntnisse gewonnen und vielfältige Perspektiven sichtbar gemacht werden. Im Rahmen dieses intensiven Dialogs wurden vielschichtige Themenfelder beleuchtet, wodurch das Vertrauen und Verständnis zwischen den Beteiligten langfristig verstärkt wird.

Personalwirtschaftliche Kennziffern

Personalstand

Zum 31. Dezember 2025 waren in der BayernLabo 207,7 Mitarbeiterkapazitäten (MAK) bzw. 233 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Köpfe) beschäftigt. Ende 2024 waren es 199,0 MAK bzw. 226 Köpfe. Damit erhöhte sich die MAK im Vergleich zum Vorjahr um 4,4 Prozent.

In diesen o. g. Gesamtzahlen waren zum Stichtag 31. Dezember 2025 drei Mitarbeitende bzw. 2,2 MAK (Vorjahr sechs Köpfe bzw. 2,9 MAK) beinhaltet, die keine dauerhafte Auswirkung auf den Personalstand haben und teilweise auch über nicht der BayernLabo zuzurechnende Kostenstellen abgerechnet werden. Hierzu zählen ein sich im Außendienst befindlicher Beamter des StMFH, eine langfristige Projektausleihe sowie Werkstudenten.

Anzahl Mitarbeiter in Mitarbeiterkapazitäten (MAK)

	31.12.2025		31.12.2024		Veränderung
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	in %
BayernLabo gesamt	207,7	100,0	199,0	100,0	4,4
davon Männer	78,8	37,9	76,9	38,6	
davon Frauen	128,9	62,1	122,1	61,4	
davon Vollzeit	154,0	74,1	148,0	74,4	
davon Teilzeit	53,7	25,9	51,0	25,6	

Anzahl Mitarbeiter in Köpfen

	31.12.2025		31.12.2024		Veränderung
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	in %	in %
BayernLabo gesamt	233	100	226	100	3,1
davon Männer	81	34,8	79	35,0	
davon Frauen	152	65,2	147	65,0	
davon Vollzeit	154	66,1	148	65,5	
davon Teilzeit	79	33,9	78	34,5	

Personalstruktur

Teilzeitquote

Die Teilzeitquote, die nach Köpfen berechnet zum 31. Dezember 2025 bei 33,9 Prozent lag, sank im Vergleich zum Vorjahr (34,5 Prozent) nochmals leicht um 0,6 Prozentpunkte. Die Teilzeitquote spiegelt die große Flexibilität sowohl der Mitarbeitenden und als auch der BayernLabo als Arbeitgeber wider. Dadurch können private Belange (Vereinbarkeit Familie und Beruf) und das Unternehmensinteresse in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden (z. B. kurzfristige Beschäftigungsgradänderungen bei personellen Engpässen).

Betriebszugehörigkeit

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit zur Gesamtbank bei den BayernLabo-Beschäftigten lag zum 31. Dezember 2025 bei 21,1 Jahren. Dabei weisen mehr als die Hälfte (rund 53 Prozent) der BayernLabo-Beschäftigten eine Betriebszugehörigkeit zur Gesamtbank von mindestens 20 Jahren auf. Hier zeigt sich sowohl die enge Bindung zwischen der BayernLabo und ihren Beschäftigten als auch die Erfahrung der Mitarbeitenden speziell im Fördergeschäft.

Vergütungssystem

Weiterführende Informationen zum Vergütungssystem der BayernLabo finden Sie im Vergütungsbericht für den BayernLB-Konzern.

Frauen in Führung und Professionals-Funktionen

Die BayernLabo arbeitet kontinuierlich an einer Ausgewogenheit von weiblichen und männlichen Führungskräften, praktiziert eine geschlechtsunabhängige Talent- und Nachwuchsförderung und unterstützt die gezielte Entwicklung von weiblichen Führungskräften und Potentialträgerinnen. Neben der Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt die BayernLabo hierbei insbesondere auf eine angemessene gleichwertige Bezahlung, faire transparente Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine offene, wertschätzende Kommunikation.

Wie im Vorjahr waren Ende des Jahres 2025 in der BayernLabo sechs von insgesamt 17 Teamleiterstellen von Frauen besetzt, was einem Anteil von 35,3 Prozent entspricht. Darüber hinaus gab es wie im Vorjahr bei insgesamt acht Abteilungen eine Abteilungsleiterin (12,5 Prozent).

Zum Jahresende waren in der BayernLabo zudem 57 der 86 Spezialisten/Spezialistinnen Funktionen (66 Prozent, ab dem Jahr 2026 unter dem Begriff „Professionals“) mit Frauen besetzt. Bei der BayernLabo verteilen sich die weiblich besetzten Spezialisten/Spezialistinnen Positionen auf 46 von 66 Senior Spezialisten/Spezialistinnen (AT-Karrierestufe 1, entspricht 73 Prozent) und 9 von 20 Chef Spezialisten/Spezialistinnen AT-Karrierestufe 2, entspricht 45 Prozent).

Im Rahmen des Talentprogramms der BayernLB (Jahrgang 2024/25) hat die BayernLabo ihre beiden Plätze mit je einem weiblichen und einem männlichen Talent besetzt (Jahrgang 2022/23 Besetzung mit zwei weiblichen Talenten). Das siebenköpfige Innovatoren-Team der BayernLabo (Jahrgang 2024/26) besteht aus drei weiblichen und vier männlichen Nachwuchskräften.

Personalbewegungen

Insgesamt stieg der Personalstand Ende 2025 im Vergleich zum Vorjahr unter Berücksichtigung aller Zu- und Abgänge sowie sonstiger Bewegungen im Ergebnis um sieben Beschäftigte, die sich wie folgt zusammensetzen:

Abgänge

Im Jahr 2025 verzeichnete die BayernLabo zwei Abgänge. Davon wechselte eine Person in die Bank, die andere verließ das Haus.

Zugänge

Im Jahr 2025 konnte die BayernLabo elf Neueinstellungen verzeichnen. Davon wechselte zwei Mitarbeitende aus der Kernbank, neun Personen konnten von extern gewonnen werden. Die Nachwuchskräftegewinnung und -bindung ist insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels eine Herausforderung. Es erfordert stets innovative Ansätze, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Die neuen Mitarbeitenden heben hierbei u. a. die angenehme kollegiale Arbeitsatmosphäre, die Zusammenarbeit aller Hierarchieebenen mit Wertschätzung und auf Augenhöhe, die Vorzüge des Gebäudes und die Abteilungsvorstellungen im Rahmen des neuen Fort- und Weiterbildungskonzepts hervor.

Elternzeit und Sonstiges

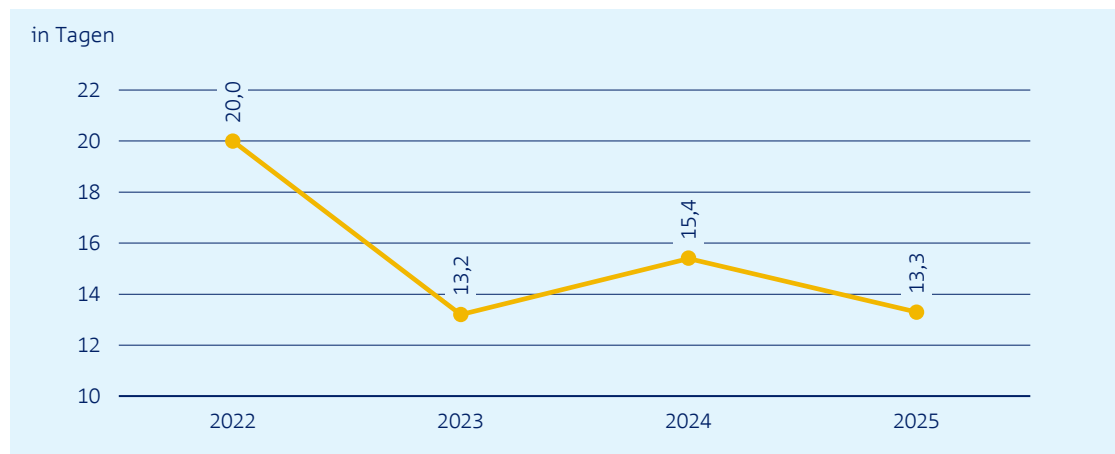
Im Berichtsjahr kehrten zwei Mütter nach (längerer) Elternzeit zurück, zwei Kolleginnen gingen in eine (längere) Elternzeit. Zwei Mitarbeiter nahmen eine (kürzere) Elternzeit in Anspruch, wobei Elternzeitbeginn und -ende jeweils im Jahr 2025 lagen. Dadurch ergibt sich hinsichtlich der Elternzeit-Bewegungen im Ergebnis ein Saldo von Null.

Sonstige personelle Änderungen (z. B. infolge von Zu- und Abgängen bei längeren Krankenständen) ergaben per Saldo zum Jahresultimo eine Reduzierung um zwei Personen, die sich wie folgt aufgliedert: Drei Mitarbeitende kamen aus einer bereits im Vorjahr begonnenen Krankenstandsphase zurück, zwei Beschäftigte befanden sich zum Jahresultimo noch in einer längeren Krankenstand- bzw. Wiedereingliederungsphase. Außerdem verringerte sich die Anzahl der nicht dauerhaft bei der BayernLabo Beschäftigten von sechs auf drei Personen (insbesondere Werkstudenten/Aushilfen).

Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote

Im Berichtsjahr lag die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote in der BayernLabo bei 5,2 Prozent (Gesamtbank 3,5 Prozent). Im Vorjahr waren es 5,9 Prozent (Gesamtbank 3,8 Prozent). Jeder Mitarbeiter war damit im Jahr 2025 durchschnittlich 13,3 Kalendertage krankheitsbedingt abwesend.

Krankheitsbedingte Abwesenheitstage



Impressum

Herausgeber:

Bayerische Landesbodenkreditanstalt
Brienner Straße 16, 80333 München
bayernlabo@bayernlb.de
bayernlabo.de

Redaktion:

Barbara Schatz
Telefon +49 89 2171-28164
Leonhard Maximilian Schmid
Telefon +49 89 2171-28181
Telefax +49 89 2171-600560

Gestaltung und Herstellung:

Inhouse produziert mit firesys.

Wir weisen darauf hin, dass das vorliegende Werk urheberrechtlich geschützt ist. Eine Verwertung des Werks außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne unsere ausdrückliche Zustimmung unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

München, Juni 2026

Bayerische Landesbodenkreditanstalt
Das Förderinstitut der BayernLB
Brienner Straße 16
80333 München
bayernlabo.de