



KLIMAWIN-BERICHT

2024

STEINBEIS EUROPA ZENTRUM

Bericht im Rahmen der KLIMAWIN

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Über uns.....	1
2.	Die KLIMAWIN.....	2
3.	Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement.....	3
4.	Unsere Schwerpunktthemen	4
	Leitsatz 01 – Klimaschutz.....	4
	Leitsatz 07 - Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden.....	13
	Leitsatz 12 - Anreize zur Transformation	15
5.	Weitere Aktivitäten	18
	Klima und Umwelt	18
	Soziale Verantwortung	20
	Ökonomischer Erfolg und Governance	21
6.	Unser KLIMAWIN-Projekt	23
7.	Kontaktinformationen	25
	Ansprechperson	25
	Impressum	25

1. Über uns

Unternehmensdarstellung

Das Steinbeis Europa Zentrum ist ein international agierendes Unternehmen mit etwa 100 Mitarbeitenden an den zwei Standorten Stuttgart und Karlsruhe. Unser Unternehmen ist in der Branche der Innovations- und Forschungsberatung tätig und verfolgt das Ziel Unternehmen, Start-ups, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Cluster-Initiativen bei der Entwicklung innovativer Lösungen für eine nachhaltige Zukunft zu unterstützen, insbesondere durch Fördermöglichkeiten auf EU-Ebene.

Mit über 35 Jahren Erfahrung waren wir 2024 an 93 EU-Projekten mit 1013 Partnern in 53 Ländern beteiligt. Dank unserer internationalen Vernetzung unterstützen wir in Innovationsmanagement, Finanzierung, EU-Antragstellung und mehr. Wir bieten Weiterbildungen für alle Zielgruppen an und organisieren Kongresse, um Innovationsakteure zusammenzubringen.

Als Teil des Steinbeis-Netzwerks bieten wir Kompetenzen und maßgeschneiderte Lösungen zur Innovationsförderung unserer Kund:innen. Wir sind stolz darauf, hiermit einen Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaft zu leisten und die nachhaltigen Innovationen unserer Kund:innen erfolgreich weiterzubringen. Unser ganzheitlicher Ansatz sieht zum einen die Umsetzung nachhaltiger Geschäftspraktiken in unseren eigenen Aktivitäten vor und setzt zusätzlich auf unseren Hebel Nachhaltigkeitsaspekte wirkungsvoll in der Zusammenarbeit mit Kund:innen und Partner:innen einzubringen. Wir setzen uns aktiv für die Umsetzung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) ein. Als zertifiziertes Mitglied bei KLIMAWIN verpflichten wir uns zu nachhaltiger Unternehmensführung. Wir freuen uns darauf, auch Ihnen bei der Entwicklung innovativer und nachhaltiger Lösungen zu helfen. Kontaktieren Sie uns gerne, um mehr zu erfahren!

Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die KLIMAWIN

Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

Mit der Unterzeichnung der KLIMAWIN bekennen wir uns zu unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

Die 12 Leitsätze der KLIMAWIN

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur KLIMAWIN und zu weiteren Mitgliedern finden Sie auf:

<https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin>

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die KLIMAWIN wurde unterzeichnet im: Februar 2024

Übersicht: Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

	Adressierter Leitsatz	Schwer- punktsetzung	(Qualitative) Dokumentation
Leitsatz 1 – Klimaschutz	☒	☒	☒
Leitsatz 2 – Klimaanpassung	☒	☐	☒
Leitsatz 3 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	☒	☐	☒
Leitsatz 4 – Biodiversität	☒	☐	☒
Leitsatz 5 – Produktverantwortung	☒	☐	☒
Leitsatz 6 – Menschenrechte und Lieferkette	☒	☐	☒
Leitsatz 7 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	☒	☒	☒
Leitsatz 8 – Anspruchsgruppen	☒	☐	☒
Leitsatz 9 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	☒	☐	☒
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	☒	☐	☒
Leitsatz 11 – Transparenz	☒	☐	☒
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	☒	☒	☒

Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes KLIMAWIN-Projekt: Städtisches Frauenhaus Stuttgart

Schwerpunktbereich:

☐ Ökologische Nachhaltigkeit ☒ Soziale Nachhaltigkeit

Art der Förderung:

☒ Finanziell ☐ Materiell ☐ Personell

4. Unsere Schwerpunktt Themen

Überblick über die gewählten Schwerpunkte

- Leitsatz 1 - Klimaschutz: „Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“
- Leitsatz 7: Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden
- Leitsatz 12: Anreize zur Transformation

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Unsere 3 gewählten Schwerpunkte 2024 waren folgende: Klimaschutz, Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden, Anreize zur Transformation.

Unsere Vision einer verantwortungsvollen Unternehmensführung 2024 basiert auf drei Leitsätzen: Klimaschutz, Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden sowie Anreize zur Transformation. Die Auswahl erfolgte durch die „SEZ Nachhaltig Task Force“ und wurde durch eine Mitarbeitendenumfrage weiter geschärft.

- **Leitsatz 1: Klimaschutz**

Über 90 % unserer Treibhausgasemissionen entstehen durch Pendel- und Dienstreisetätigkeiten – das ergab unsere erste Treibhausgasbilanz im Rahmen des KlimaFit-Programms 2023. Deshalb setzen wir auf Energieeffizienz, den Einsatz erneuerbarer Energien und nachhaltige Mobilität, um unseren ökologischen Fußabdruck gezielt zu verringern.

- **Leitsatz 7: Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden**

Ein respektvolles Miteinander, die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen und ein positives Arbeitsklima stehen 2024 im Fokus. Denn unsere Mitarbeitenden sind das Herzstück unseres Erfolgs.

- **Leitsatz 12: Anreize zur Transformation**

Als Teil von KLIMAWIN und durch unsere interne Taskforce fördern wir aktiv nachhaltige Innovationen – intern wie extern. Das Steinbeis Europa Zentrum versteht sich dabei als „Enabler“ für nachhaltige Veränderung und möchte einen spürbaren Beitrag zur gesellschaftlichen Transformation leisten.

Leitsatz 01 – Klimaschutz

Zielsetzung

Basierend auf der THG-Bilanz im Rahmen des KlimaFit Programms, wurde ein Maßnahmenprogramm zur Reduktion unserer Emissionen und Erhöhung der Energieeffizienz aufgestellt. Den folgenden Maßnahmen haben wir uns für 2024 verschrieben:

- Pendelwege reduzieren – Flexibilität bzgl. der Arbeitsstandorte in Abhängigkeit des Wohnorts
- Ökostrombezug für die Standorte Karlsruhe und Stuttgart

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Sensibilisierungskampagne zu Energieeffizienz im Arbeitsalltag
- Wasserspender (Einsparung von Getränkelieferungen in Glasflaschen) und Angebot Pflanzenmilch
- Einführung einer Dienstreiserichtlinie (Vermeiden vor Reduktion vor Kompensation)
- Anreize für umweltfreundliche Transportmittel
- Treibhausgasbilanzerstellung (für 2023) für beide Standorte (KA und ST)

Insgesamt wird mit den Maßnahmen kurzfristig angestrebt, bis 2024 unsere Scope 1 und 2 CO₂e-Emissionen um 21% gegenüber dem Referenzjahr 2019 zu reduzieren. Langfristig streben wir eine Reduktion von 45 % bis 2030 unsere Scope 1-3 CO₂e-Emissionen an. Damit würden wir unseren Beitrag leisten, die maximale globale Erderwärmung von 1,5°C (SBt) zu erreichen.

Zentraler Indikator ist hierbei unsere Treibhausgasbilanz (beider Standorte) (CO₂e-Emissionen des SEZ) sein. Darüber hinaus wollen wir unseren Erfolg der einzelnen Maßnahmen anhand folgender Indikatoren bemessen:

- Pendelwege reduzieren: Emissionen durch Pendeln der Mitarbeitenden
- Ökostrombezug: zugehörige CO₂e-Einsparung in Scope 1+2
- Sensibilisierungskampagne: Papierverbrauch (in kg), jährlicher Stromverbrauch (in kWh)
- Wasserspender/Pflanzliche Milch: zugehörige CO₂e-Einsparung in Scope 3
- Dienstreiserichtlinie: zugehörige CO₂e-Einsparung in Scope 3
- Anreiz umweltfreundliche Transportmittel: zugehörige CO₂e-Einsparung in Scope 3 (insbesondere bei Pendelwegen)
- Teilnahme der Mitarbeitenden an der Sensibilisierungskampagne

Ergriffene Maßnahmen

- Pendelwege reduzieren – Flexibilität bzgl. der Arbeitsstandorte in Abhängigkeit des Wohnorts
- Ökostrombezug für die Standorte Karlsruhe und Stuttgart
- Wasserspender (Einsparung von Getränkelieferungen in Glasflaschen)
- Angebot Milchalternativen (pflanzenbasiert)

Ergebnisse und Entwicklungen

Pendelwege reduzieren: Durch Vereinbarungen mit der Geschäftsführung, konnte erwirkt werden, dass durch Flexibilität bzgl. der Arbeitsstandorte in Abhängigkeit des Wohnortes Pendelwege für betroffene Mitarbeitende deutlich reduziert werden können. Bereits vom Referenzjahr 2019 (keine Home-Office Möglichkeiten) zu 2023 konnten am Standort KA die Pendelwege um knapp 50% reduziert werden, was sehr wahrscheinlich auf die Möglichkeit von bis zu 2 Home-Office Tagen pro Woche zurückzuführen ist. Eine weitere Reduktion von Pendelwegen um 6 % von 2023 auf 2024 (beide Standorte) konnte erzielt werden. Das Ziel der Reduktion von Pendelwegen wurde somit erreicht. Eine weitere Reduktion könnte nur durch Erhöhung der Home-Office Tage erfolgen. Aufgrund der Unternehmens Policy einen guten

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Kompromiss zwischen Büro-Tagen und Remote-Arbeit zu finden, um den Teamgeist und die Zusammenarbeit untereinander zu fördern, ist eine Ausweitung der Home-Office-Tage (derzeit 2 Tage bei Vollzeitbeschäftigung) nicht vorgesehen.

Ökostrom: Seit Mai 2024 ist an beiden Standorten (Karlsruhe und Stuttgart) auf einen unabhängigen Ökostromanbieter gewechselt worden. Somit wird der Strombedarf des Steinbeis Europa Zentrum in den Bürogebäuden nun zu 100% aus Ökostrom gedeckt. Das **gesetzte Ziel** wurde somit **vollständig erreicht**.

Wasserspender: Die Bereitstellung von Trinkwasser wurde zuvor in Glasflaschen abgedeckt. Der Transport der Wasserkästen verursachte somit einen Teil der THG-Emissionen des SEZ. Durch die Installation eines Trinkwasserspenders im **August 2024** (mit Festwasseranschluss), konnten diese Emissionen komplett eingespart werden. Das **Ziel** der Umstellung auf Wasserspender wurde somit **vollständig erreicht**.

Pflanzliche Milch: Die Beschaffung von Milchalternativen auf Pflanzenbasis wurde seit Juli 2024 zentral über unser Office Management geregelt. Zuvor war die Bereitstellung durch Einzelinitiativen von Mitarbeitenden angestoßen worden. Durch die zentrale Beschaffung ist nun gewährleistet, dass Milchalternativen, welche im Vergleich zu Kuhmilch emissionsreduziert sind, bereitstehen. Es wird erwartet, dass der Verbrauch an regulärer Milch hierdurch reduziert wird. Das **gesetzte Ziel** der Angebotserweiterung auf pflanzenbasierte Milchalternativen ist bereits **vollständig erfüllt**.

Ziele, die noch nicht oder nur teilweise erfüllt sind:

- **Nachhaltige Dienstreiserichtlinie:** Es ist bereits gängige Praxis im Unternehmen, dass nach Möglichkeit auf Züge statt Flüge für Dienstreisen zurückgegriffen wird. Bis dato fehlt jedoch eine formale, offizielle Vorgabe/Orientierung. Diese soll in Form einer nachhaltig gestalteten Dienstreiserichtlinie erfolgen. Aufgrund interner Umstrukturierungsprozesse waren im Jahr 2024 viele personelle Ressourcen gebunden, weshalb die Ausarbeitung einer Dienstreiserichtlinie verschoben werden musste. Die Fertigstellung ist nun für 2025 vorgesehen. Das **Ziel** ist entsprechend vorerst **nur teilweise erfüllt** (Vorarbeiten in Form von Recherchen)
- **Anreiz zu umweltfreundlichen Transportmitteln:** Verschiedene Optionen (Beteiligung am Deutschland-Ticket, JobRad, BahnCard) wurden geprüft. Die finale Entscheidung der Geschäftsführung nach Abwägung der verschiedenen Umsetzungsmodalitäten, fiel auf die Bereitstellung von BahnCards im Bedarfsfall. Ein Formular und Prozess zur Beantragung soll entsprechend im Jahr 2025 ausgearbeitet und bereitgestellt werden. Das **Ziel ist bis dato teilweise erfüllt**, da die Beantragung von BahnCards im Einzelfall bereits möglich ist, der standardisierte Prozess inkl. Formular jedoch noch ausstehen.
- **Sensibilisierungskampagne:** Aufgrund limitierter Budgetverfügbarkeit, konnte diese Maßnahme noch nicht umgesetzt werden. Einzelne Maßnahmen zur Sensibilisierung für mehr Energieeffizienz am Arbeitsplatz (in Form von Flyern, Stickern, Mehrfachsteckdosen mit Master-Schalter) wurden jedoch bereits vorgenommen. Das Ziel ist daher nur **teilweise erfüllt**.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikatoren

Leitsatz 1:

Zentraler Indikator wird unsere Treibhausgasbilanz (beider Standorte) (CO₂e-Emissionen des SEZ) sein. Darüber hinaus haben wir unseren Erfolg der einzelnen Maßnahmen anhand folgender Indikatoren bemessen:

Indikator 1: Pendelwege reduzieren/Anreiz umweltfreundliche Transportmittel

- **CO₂e-Einsparung in Scope 3 (Pendelwege)**
- Entwicklung/Vergleich zu (2023: 53.152 kg CO₂e): 50.027 kg CO₂e
 - **Gesamtersparnis von 3125 kg CO₂e gegenüber 2023**

Indikator 2: Ökostrombezug an beiden Standorten

- **CO₂e -Einsparung in Scope 2 (Emissionen durch Strombezug)**
- Entwicklung/Vergleich zu Emissionen durch Strombezug 2023:
 - Stuttgart: Ersparnis von 4.342 kg CO₂e
 - Karlsruhe: Ersparnis von 3.535 kg CO₂e
 - **Gesamtersparnis von 7.877 kg CO₂e (entspricht etwa 3% der Gesamtemissionen aus 2023)**

Indikator 3: Bereitstellung von Wasserspendern

- **CO₂e-Einsparung in Scope 3**
- Entwicklung/Vergleich Emissionen 2023:
 - Stuttgart: 3.805 1 l Flaschen (567 kg CO₂e)
→ In 2024: Reduktion um 817 Flaschen (- 122 kg CO₂e)
 - Karlsruhe: 3.024 1 l Flaschen (451 kg CO₂e)
→ In 2024: Mehrverbrauch von 144 Flaschen (+21 kg CO₂e)
 - **Gesamtersparnis von 101 kg CO₂e.**

Indikator 4: Bereitstellung von Pflanzlichen Milchalternativen

CO₂e-Einsparung in Scope 3 → hier wurde keine gesonderte Erfassung vorgenommen, da in Scope 3 Beschaffungen gebündelt je Lieferant erfasst wurden. Entsprechend dient hier der folgende Wert als quantitative Einschätzung der Reduktionspotenziale: Hafermilch spart knapp 70%, Sojamilch etwa 75% der THG Emissionen gegenüber Kuhmilch ein¹

¹ [Zur Ökobilanz von Pflanzenmilch • Albert Schweitzer Stiftung für unsere Mitwelt](#)

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 5: Nachhaltige Dienstreiserichtlinie

- CO₂e-Einsparung in Scope 3 (Dienstreise-Emissionen)
- keine Erhöhung der Emissionen durch Dienstreisen ab 2025
- Entwicklung/Vergleich Emissionen 2023:

Wichtige Erläuterung aufgrund erstmals geänderter Erfassungsmethode bezüglich Dienstreiseemissionen (gegenüber Vorjahren)

Im aktuellen Berichtsjahr kam erstmals die neue Erfassungsmethode über die Buchungssoftware *Lanes & Planes* zum Einsatz. Um die Verlässlichkeit der Datenbasis sicherzustellen, haben wir parallel sowohl die bisherige manuelle Erfassung als auch die neue automatisierte Erhebung durchgeführt. Dieser Vergleich diente dazu, Abweichungen zu identifizieren und die Belastbarkeit der Ergebnisse zu bewerten.

Hauptergebnisse der Überprüfung:

- **Vergleich der Emissionsfaktoren**

Bei der Prüfung zeigte sich, dass die von *Lanes & Planes* verwendeten Emissionsfaktoren konservativer angesetzt sind als jene der bisherigen manuellen Erfassung. Dadurch werden im Zweifel höhere Emissionswerte berechnet. Konkret liegen die Werte für Auto- und Flugreisen etwa **40–50 % höher**, für Bahnreisen sogar **rund viermal höher**. Durch die direkte Verknüpfung mit den tatsächlich gebuchten Reisen stellt die Software insgesamt eine solide Datengrundlage bereit.

- **Vergleich der Abdeckung der Buchungen**

Da die Software im Berichtsjahr neu eingeführt wurde, wurden noch nicht alle Reisen darüber gebucht. Für die Abdeckung wurde ein Vergleich mit den manuellen Daten vorgenommen:

- **77 %** aller Flüge,
- **50 %** aller Bahnreisen,
- **7 %** aller Autofahrten (da diese überwiegend mit privaten Pkw oder Mietwagen außerhalb der Software erfolgen)

konnten über *Lanes & Planes* erfasst werden.

- **Korrektur der Bilanz**

Entsprechend wurde für die Bilanzierung eine Korrektur vorgenommen, indem die **Flugemissionen um 23 %** und die **Bahnemissionen um 50 % erhöht** wurden, um die tatsächliche Realität abzubilden. Autofahrten werden weiterhin manuell erfasst, da die Abdeckung in der Software unzureichend ist.

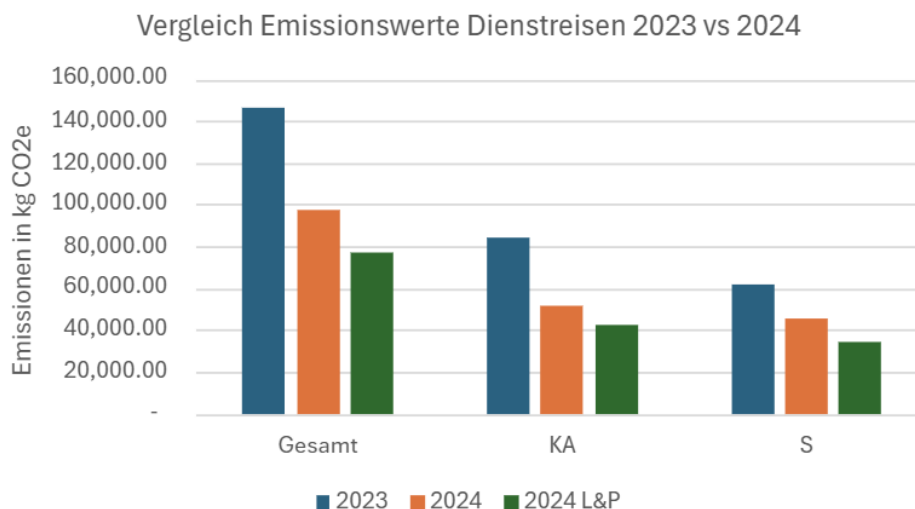
- **Einsparungen**

Nach kritischer Prüfung und Anpassung auf die fehlende Abdeckung ergibt sich eine Reduktion der Dienstreiseemissionen um 34 % gegenüber dem Vorjahr.

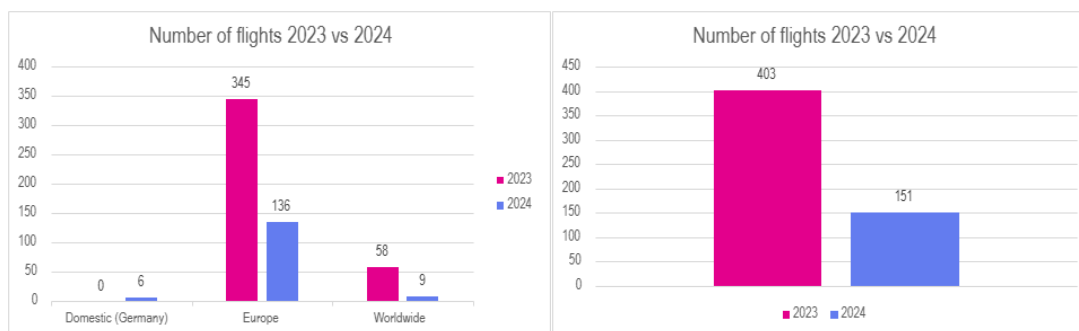
Gesamtersparnis von 49 t CO₂e (-34% gegenüber Vorjahr)

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Nach Bereinigung der Daten wie oben beschrieben, ergibt sich eine Gesamteinsparung von Dienstreise bedingten Emissionen von insgesamt 34% gegenüber dem Vorjahr.



- **Plausibilitätsprüfung** der **Gesamtergebnisse:**
Trotz der Anpassungen bei Flug- und Bahnreisen zeigt sich eine **signifikante Einsparung der Emissionen aus Dienstreisen**. Zur Überprüfung der Plausibilität wurden die Flugreisen der Jahre 2023 und 2024 auf Basis der manuellen Erfassung verglichen. Dabei bestätigte sich, dass die Anzahl der Flüge im Berichtsjahr deutlich zurückgegangen ist. Somit kann die beobachtete Einsparung als tatsächliche Reduktion von Dienstreisen – insbesondere Flugreisen – bewertet werden. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung.



Ausblick

Für die Zukunft ist vorgesehen, jeweils kurz zu prüfen, welcher Anteil von Flügen und Bahnreisen über *Lanes & Planes* erfasst wird. Die Differenz soll wie in diesem Jahr auf die Emissionswerte addiert werden. Ziel ist eine nahezu vollständige Abdeckung sämtlicher Flug- und Bahnreisen durch die Software.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 6: Sensibilisierungskampagne

- **CO2e-Einsparung in Scope 3 (Papierverbrauch, jährlicher Stromverbrauch)**
- Stromverbrauch s. Indikator 2 → Reduktion der Emissionen durch Strom um 2423 kg CO₂e gegenüber 2023 erzielt. Entspricht Rückgang um 42 % (marktbasierte Betrachtung).
- Papierverbrauch: Ersparnis kann nicht gesondert erfasst werden, da in 2023 nicht separat erfasst. Vergleich wird dann in 2025 gegenüber 2024 erfasst.

Treibhausgasbilanz

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Bilanz für Scope 1, Scope 2 und Scope 3 erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Tabelle 1: Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2023	Aktuelles Geschäftsjahr 2024	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreichung		
	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e	+/- in t CO ₂ e	Zieljahr	Reduktionsziel %	Reduktion in % aktuell
Direkte THG-Emissionen Scope 1 + indirekte THG-Emissionen Scope 2	34,3	14,3	-20,00	2024	21% (Scope 1+2)	58%
Indirekte THG-Emissionen Scope 1-3	254,7	177,4	-77,3	2030	45% (Scope 1-3)	30%

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Wir haben als Steinbeis Europa Zentrum 2023 am KlimaFit Programm teilgenommen und im Rahmen dessen unsere erste Treibhausgasbilanz (zunächst für den Standort Karlsruhe) erstellt. Die Bilanz liefert uns eine gute Basis der aktuellen Situation: Über 90% unserer THG-Emissionen entstehen in Scope 3, werden also durch unsere Unternehmenstätigkeiten (z.B. Dienstreisen, Pendelwege) verursacht, aber stammen aus Quellen außerhalb des SEZ. In 2019 wurde erstmalig eine THG Bilanz erstellt, allerdings nur für den Standort in KA. Die damals analysierten THG Emissionen für den Standort KA betrugen rund 120 t CO₂e. Zudem wurde durch die Gründung eines Teams die Thematik Energie und Emissionen als Untergruppe in einer Task Force verankert. Das Team ist fortlaufend für die Umsetzung der gewählten Maßnahmen sowie der jährlichen Erstellung einer THG-Bilanz zuständig. Seit 2023 wurde dann jeweils eine THG Bilanzierung zu allen Standorten (Stuttgart und Karlsruhe) durchgeführt. Aufgrund der besseren Vergleichbarkeit im Verlauf wurde daher das Jahr 2023 als Ausgangsbilanz gewählt.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Ausgangsbilanz erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Insgesamt wird mit den Maßnahmen kurzfristig angestrebt, bis 2024 unsere Scope 1 und 2 CO₂e-Emissionen um 21% gegenüber dem Referenzjahr 2023 zu reduzieren.

Für Scope 1 und 2 ist dieses Ziel in 2024 mit einer Reduktion gegenüber 2023 um 58 % bereits übertroffen. Wir nehmen uns vor, diese Zahl noch weiter zu reduzieren.

Langfristig streben wir eine Reduktion von 45 % bis 2030 unsere Scope 1-3 CO₂e-Emissionen an. Damit würden wir unseren Beitrag leisten, die maximale globale Erderwärmung von 1,5°C (SBt) zu erreichen.

Aktuell sind die Scope 1-3 Emissionen insgesamt bereits um 30% gegenüber 2023 reduziert worden. Wir sind entsprechend zuversichtlich, hier durch entsprechende Maßnahmen eine weitere Reduktion anstreben zu können und die Zielsetzung bis 2030 zu erreichen.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

Scope 2		
Maßnahme	Ziel	Status
Wechsel auf Ökostrom	Vermeiden von Emission durch Bezug von Ökostrom an beiden Standorten	Erfolgreich abgeschlossen.
Scope 3		
Maßnahme	Ziel	Status
Flexibilität beim Arbeitsstandort in Abhängigkeit vom Wohnort	Pendelwege reduzieren	Erfolgreich abgeschlossen
Wasserspender an beiden Standorten	Einsparungen von Getränkelieferungen in Glasflasche	Erfolgreich abgeschlossen
Angebot von Pflanzenmilch an beiden Standorten	Einsparungen durch geringere Emissionswerte bei	Erfolgreich abgeschlossen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

	Pflanzenmilch im Vgl. zu Kuhmilch	
Sensibilisierungskampagne zur Energieeffizienz im Arbeitsalltag	Einsparungen durch bewussteres Verhalten der Mitarbeitenden	Noch ausstehend
Einführung einer Dienstreiserichtlinie	Vermeidung von Dienstreisen (sofern möglich) und Handlungsempfehlung zur Reduktion von Emissionen bei Dienstreisen	Aktuell in Arbeit
Anreize für umweltfreundliche Transportmittel	Reduktion durch die Nutzung von umweltfreundlicheren Transportalternativen	Abstimmung der möglichen Anreize überwiegend abgeschlossen. Umsetzung noch ausstehend.
Scope unabhängig		
Maßnahme	Ziel	Status
THG Bilanzierung beider Standorte in 2024	Erfassung der Bilanzierungswerte an beiden Standorten	Erfolgreich abgeschlossen und fristgerecht bis 31.07.2024 eingereicht.

Ausblick

Für das Berichtsjahr 2025 sind folgende Maßnahmen und Ziele vorgesehen:

Pendelwege am SEZ:

- Zielsetzung: keine Erhöhung der Emissionen durch Pendelwege ab 2025

Ökostrombezug am SEZ:

- Zielsetzung: 0 kg CO_{2e} ab 2025 Emissionen durch Strombezug (durch Bezug von 100% Ökostrom)

Wasserspender am SEZ:

- Zielsetzung: Beschaffung von Glasflaschen = 0 ab 2025

Nachhaltige Dienstreiserichtlinie:

- Zielsetzung: Dienstreiserichtlinie verfügbar bis Ende 2025; keine Erhöhung der Emissionen durch Dienstreisen (unabhängig von Mitarbeitendenanzahl)

Papierverbrauch:

- Zielsetzung: keine signifikante Erhöhung des Stromverbrauchs ab 2025; keine Erhöhung des Papierverbrauchs ab 2025

Anreize für nachhaltige Transportmittel:

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Zielsetzung: Bahncard für Mitarbeitende: Prozess für Beantragung etablieren und klare Regelungen transparent verfügbar machen bis Ende 2025

Leitsatz 07 - Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

Zielsetzung

Unser Ziel für 2024 war es, unter Berücksichtigung der Ideen und Wünsche der Mitarbeitenden die Themen „Faire Arbeitsbedingungen“, „Transparenz“ und „Verpflichtung“ weiter zu verbessern. Dazu wurden nach Beschlussfassung durch das betriebliche Management folgende strukturelle Themen zur Umsetzung im Jahr 2024 festgelegt:

- Verkürzung der Kernarbeitszeit
- Fortbildung für Führungskräfte
- Mobiles Arbeiten für bestimmte Länder
- Digitale Lösung zur anonymen Übermittlung von Feedback der Mitarbeitenden

Ergriffene Maßnahmen

- Verkürzung bzw. Neuregelung der Kernarbeitszeit
- Fortbildung für Abteilungsleitende
- Regelung mobiles Arbeiten für 2 Länder (Frankreich und Spanien)
- Digitale Lösung zur anonymen Übermittlung von Feedback der Mitarbeitenden

Ergebnisse und Entwicklungen

Die oben genannten 4 Maßnahmen wurden ergriffen, um sich noch weiter zu verbessern:

Sowohl die Kernarbeitszeit wurde neu geregelt und verkürzt, als auch eine Regelung für das mobile Arbeiten in 2 Ländern (Spanien und Frankreich) definiert. Die Regelungen wurden den Mitarbeitenden im Detail in einem Webinar im September 2024 mitgeteilt und sind seither in Kraft getreten. Gleichzeitig wurden hierbei unternehmensweit folgende Arbeitszeiten vereinheitlicht und mitgeteilt:

Regelarbeitszeit, Geschäftszeiten, Arbeit an Wochenenden und Feiertagen, Überstundenregelung und Überstundenausgleich, Ruhepausen.

Dem Wunsch der Mitarbeitenden nach solchen Regelungen ist entsprechend nachgekommen worden. Die Wahl der zwei Länder für mobiles Arbeiten wurde von den Mitarbeitenden selbst getroffen und im Rahmen einer Umfrage ermittelt.

Für die Beantragung des mobilen Arbeitens wurde ein Leitfaden erstellt und Antragsformulare bereitgestellt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Das mobile Arbeiten ist nach Beantragung in den beiden genannten Ländern wie folgt möglich: max. 24 Tage pro Jahr, bei max. 2 Tagen pro Monat. Ausnahme: 2x jährlich kann an 5 zusammenhängenden Arbeitstagen in den beiden Ländern mobil gearbeitet werden.

Digitale Lösung zur anonymen Übermittlung von Feedback der Mitarbeitenden: Gemäß der gesetzlichen Vorgaben ist ein entsprechender Kanal über die Muttergesellschaft Steinbeis Innovation gGmbH vorliegend und Verantwortliche benannt.

Indikatoren

Indikator 1: Mobiles Arbeiten im Ausland

- Regelung für 2 Länder erfolgreich eingeführt
- Vergleich zum Vorjahr: Vor 2024 keine Regelung/Möglichkeit zum mobilen Arbeiten im Ausland, nun Regelung und Möglichkeit für mobiles Arbeiten in 2 Ländern (Spanien und Frankreich)

Indikator 2: Verkürzung der Kernarbeitszeit

- Anzahl der Stunden: Kernarbeitszeit wurde von zuvor 7:30 auf 7 Stunden gekürzt. Die relevante Verbesserung besteht zudem in der Vereinheitlichung der Regelarbeitszeiten, Überstundenregelung etc. im gesamten Unternehmen
- Vor 2024 keine einheitliche Regelung der Regelarbeitszeiten, Überstundenregelung etc., sondern

Indikator 3: Fortbildung für Führungskräfte

- Das gesamte Management-Team (Gruppenleitung, Abteilungsleitung) haben Anfang 2024 eine gemeinsame Fortbildung gemacht. Die Gruppenleitungen haben zudem an einer gesonderten weiteren Fortbildung teilgenommen.

Indikator 3: Digitale Lösung zur anonymen Übermittlung von Feedback der Mitarbeitenden

- **Digitale Lösung vorhanden und kommuniziert: 50% erfüllt.**
- Digitale Lösung zur anonymen Übermittlung von Feedback der Mitarbeitenden: Feedback-Kanal ist über die Muttergesellschaft Steinbeis Innovation gGmbH vorliegend und Verantwortliche benannt. Die Einrichtung einer individuellen Feedbackmöglichkeit Steinbeis Europa Zentrum intern wird in 2025 geprüft.

Ausblick

Künftig wird vorläufig weiter an diesem Schwerpunkt festgehalten.

Konkret sollen folgende Maßnahmen und Ziele im Jahr 2025 weiterverfolgt werden:

Mobiles Arbeiten im Ausland:

- Zielsetzung: Je nach Bedarf (Mitarbeitendennachfrage) Regelungen für weitere Länder hinzufügen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Verkürzung der Kernarbeitszeit

- Zielsetzung: Anpassung je nach Bedarf/Wunsch der Mitarbeitenden. Aktuell kein weiterer Handlungsbedarf
- Weitere Schwerpunkte sollen in 2025 durch eine Mitarbeitendenumfrage erfasst und dann konsequent weiterverfolgt werden.

Leitsatz 12 - Anreize zur Transformation

Zielsetzung

Ziel ist es, einheitliche nachhaltige Werte für das Unternehmen festzulegen, welche die Vorgehensweise und Kommunikation sowohl intern als auch extern festlegt.

Um dieses Ziel zu erreichen, soll ein Leitfaden/Code of Conduct entwickelt werden, der als Handlungshilfe für alle unternehmerischen Handlungen innerhalb des Unternehmens gilt und die festgelegten Werte widerspiegelt. Der Code of Conduct, bietet konkret zu folgenden Themen Leitlinien:

- Ausbau der nachhaltigen Kommunikation mit Kunden
- Nachhaltigkeitskriterien als Voraussetzungen für eine Kundenkooperation definieren
- Entwicklung einer Checkliste für Kooperationsanfragen
- Interne Regelung für Nachhaltigkeitsfragen
- Strategische Partnerschaften im Hinblick auf Nachhaltigkeit definieren

Woran wir uns messen wollen

Wir wollen unseren Erfolg anhand folgender Meilensteine bemessen:

- Leitlinien und Handlungsempfehlungen formuliert

Ergriffene Maßnahmen

- Vorbereitende Recherche für die Erstellung eines ersten Entwurfs des Code of Conducts
- Vorbereitende Strukturierung der Schwerpunktwerte
- Festlegung und Definition der Struktur und Schwerpunktthemen mit dem Management-Board
- Festlegung der zeitlichen Zielsetzung

Ergebnisse und Entwicklungen

Als Steinbeis Europa Zentrum sind wir an einer Vielzahl von internationalen Forschungs- und Innovationsprojekten beteiligt und haben uns der nachhaltigen Transformation der Wirtschaft verschrieben. Zusätzlich unterstützen wir das Thema Anreize zur Transformation durch Bedürfnisanalyse bei KMU (z.B. Innovationsaudit, Erstberatung, Beratung und Vermittlung innerhalb des Enterprise Europe Network) – Nachhaltigkeits-Check für KMU ([Nachhaltigkeits-Check für KMU - Nachhaltiger und zugleich wettbewerbsfähiger werden - Steinbeis DE \(steinbeis-europa.de\)](https://www.steinbeis-europa.de/nachhaltigkeits-check-fuer-kmu)),

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Beratung von baden-württembergischen KMU, insbesondere auch frauengeführten Unternehmen, zu nachhaltigen und digitalen Innovationen und der Durchführung von Nachhaltigkeitschecks im Rahmen des Enterprise Europe Network
- Interner Wissensaustausch in thematischen Fachgruppen (Kommunikation, Verwertung)
- Langjährige Kooperation mit Wissenschaft und Forschung
- Arbeit in internationalen Netzwerken (z.B. Danube Transfer Centers Network, Vanguard Initiative, ENRICH in Africa)
- Förderung und Sponsoring von Innovationen in der Region und oder Förderung ukrainischer Startups

Um sowohl die Vorgehensweise als auch die Kommunikation im Kontext der nachhaltigen Werte des Unternehmens festzulegen und diese für externe und interne Zwecke zu nutzen, soll der Code of Conduct bis Ende 2025 vollständig formuliert sein. Wie im Zielkonzept bereits dargestellt wurde, war die Formulierung der Leitlinien und Handlungsempfehlungen ursprünglich für das Berichtsjahr 2024 vorgesehen. Dies konnte jedoch aufgrund der Priorisierung anderer Umsetzungsmaßnahmen aus Leitlinie 01: Klimaschutz (s. oben) nicht gänzlich in 2024 umgesetzt werden, weshalb die Fertigstellung in 2025 stattfinden wird. Um dies zu erreichen, wurde bereits 2024 eine Gruppe von Mitarbeitenden gebildet, die sich dieser Zielsetzung angenommen hat. Zu Beginn wurden vorbereitende Recherchen durchgeführt, auf deren Grundlage ein erster Entwurf erstellt wurde. Dieser enthielt eine vorbereitende Struktur und eine erste Auswahl an Schwerpunktthemen. Nach Abstimmung mit dem Management-Board sind die Struktur, Definitionen und insbesondere Schwerpunktthemen festgelegt worden. Darüber hinaus wurde für die zeitliche Zielsetzung für eine vollständige Formulierung des Code of Conducts auf Ende 2025 bestimmt.

Indikatoren

Indikator 1: Formulierung eines Code of Conducts als Handlungshilfe für alle unternehmerischen Handlungen

- Der Code of Conduct soll im kommenden Berichtsjahr 2025 erstmalig formuliert werden und den Mitarbeitenden als Handlungshilfe zur Verfügung stehen. Für die darauffolgenden Jahre ist ein stetiges und kontinuierliches Überprüfen und Anpassen des Code of Conducts vorgesehen.
- In 2024 wurden bereits intensive und vorbereitende Recherchen zur Erstellung eines geeigneten ersten Entwurfs des Code of Conducts durchgeführt und Schwerpunktthemen eruiert. In Abstimmung mit dem Management-Board, wurden Strukturen und Schwerpunktthemen definiert und ein Umsetzungsplan inklusive der zeitlichen Zielsetzung festgelegt.

Ausblick

Wir halten weiterhin an unserem Schwerpunktthema zur Förderung einer wertebasierten Organisationskultur fest und richten den Fokus im kommenden Berichtsjahr gezielt auf die Ausarbeitung und Implementierung eines unternehmensweiten Code of Conduct. Dieser Schritt ist essenziell, um einheitliche, nachhaltige Werte für unser Unternehmen zu definieren, die das Handeln und die Kommunikation nach innen wie nach außen prägen. So werden unsere Nachhaltigkeitsprinzipien langfristig verankert und allen Mitarbeitenden ein verbindlicher Orientierungsrahmen an die Hand gegeben, der sie in ihrem Arbeitsalltag unterstützt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Unser Ziel ist es, den Code of Conduct bis Ende 2025 vollständig fertigzustellen. Die dafür entwickelte Roadmap bildet die Grundlage des Prozesses und sieht vor, dass bis zum Winterseminar im Dezember 2025 ein ausformulierter Entwurf vorliegt. Aufbauend darauf streben wir an, mit Abschluss des Zielkonzepts auch die Unterzeichnung durch die Mitarbeitenden zu ermöglichen. Dies soll nicht nur das gemeinsame Verantwortungsbewusstsein stärken, sondern auch die aktive Mitgestaltung und Akzeptanz im Team fördern.

Mit diesem Vorhaben führen wir begonnene Maßnahmen zur Stärkung unserer Unternehmenskultur konsequent fort und schaffen gleichzeitig ein tragfähiges Fundament für zukünftige Entwicklungen im Bereich Integrität und nachhaltiger Unternehmensführung.

5. Weitere Aktivitäten

Klima und Umwelt

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

Ziele:

- Derzeit Fokus auf Leitsatz 01, daher keine gesonderte Zielsetzung für Klimaanpassung.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Nachhaltige Beschaffung von Büromaterial

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Bei der Beschaffung wird bereits auf nachhaltige Lieferant:innenauswahl geachtet (z.B. Lyreco)
- Eine systematische nachhaltige Beschaffung ist derzeit nicht umgesetzt, aber angedacht

Ausblick:

- Weitere Priorisierung nachhaltiger Lieferant:innen

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

Ziele:

- Nachhaltige Beschaffung von Büromaterial
- Erhöhung des Bewusstseins der Mitarbeitenden in Hinblick auf Nutzung der Ressourcen durch eine Informationskampagne

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Kleinere Maßnahmen zur Bewusstseinssteigerung für Energieeffizienz (durch entsprechende Sticker, Infohefte)
- Umstellung von Beschaffungsprozessen: Sammelbestellungen, statt Einzelbestellungen
- In eigener Projektumsetzung: Recycling/Upcycling von Roll-ups zu Werbematerialien

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Der Lieferant Lyreco wird aus Kostengründen nur noch vereinzelt, für bestimmte Bestellungen (Papierhandtücher, Druckerpapier, Stifte etc.) genutzt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Es wird ausserdem streng darauf geachtet, dass die bestellten Produkte für den täglichen Bedarf (Tee, Kaffee, Milch, Spülmittel, Putzschwämme etc. in reiner Bioqualität sind bzw. aus nachhaltigen Materialien.
- Die Lagerhaltung wird klein und effizient gehalten.

Ausblick:

- Ab 2025 → weitere nachhaltige Lieferanten prüfen, insbesondere in Bezug auf Preis-Leistungsverhältnis
- Statt wöchentlichen kleinen Bestellungen für den allgemeinen Bürodarf, monatliche Sammelbestellungen, um die Lieferungen nachhaltiger zu gestalten.
- Mehr Bewusstsein im Kollegium schaffen über Möglichkeiten zu Kreislaufwirtschaft
- Austausch untereinander fördern und Inspirationen teilen

Leitsatz 04 – Biodiversität

Ziele:

- Aktuell sind hierzu noch keine konkreten Maßnahmen geplant

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Keine speziellen Maßnahmen erfolgt

Ergebnisse und Entwicklungen:

- n/a

Ausblick:

- derzeit keine konkreten Maßnahmen geplant.

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

Ziele:

- Steinbeis Europa Zentrum ist ein Dienstleistungsunternehmen, daher ist dieser Leitsatz nicht anwendbar.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- n/a

Ergebnisse und Entwicklungen:

- n/a

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- n/a

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

Ziele:

- Aktuell sind hierzu keine größeren konkreten Maßnahmen geplant

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Nach und nach Umstellung auf nachhaltige Lieferanten

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mit Lyreco und dm sind derzeit bereits Lieferanten ausgewählt, die nachhaltige Kriterien in ihren Lieferungen berücksichtigen.

Ausblick:

- Weitere Prüfung und Umstellung der Beschaffung auf nachhaltige Lieferanten wo möglich

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

Ziele:

- Wesentliche Stakeholder des SEZ sind die eigenen MitarbeiterInnen und Kunden. Die Interessen dieser Personengruppen beziehen wir in unsere strategische Planung ein. Wir werden eine digitale Lösung zur anonymen Übermittlung von Feedback der Mitarbeitenden anbieten.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Der Fokus in diesem Bereich lag in 2024 insbesondere auf den internen Anspruchsgruppen (eigene Mitarbeitende).
- Umfragen zu Themen wie mobiles Arbeiten, Kernarbeitszeiten etc. wurden durchgeführt um Bedürfnisse zu ermitteln und Verbesserungen in die Wege zu leiten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- S. Schwerpunkt Leitsatz 07

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- In 2025 sollen die Anspruchsgruppen erfasst und mithilfe eines Code of Conduct systematisch die Zusammenarbeit sowie zugrundeliegende Werte/Prinzipien festgehalten werden.

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Ziele:

- Sicherung der Arbeitsplätze durch agile Strategieprozesse und eine Neuausrichtung der Unternehmensstruktur, die bis Mitte des Jahres umgesetzt sein wird

Maßnahmen und Aktivitäten:

- In 2024 wurde die Abteilung Business Development ins Leben gerufen
Sie ist unterteilt in 3 Gruppen, die sich insgesamt um Akquise, Angebot und Bearbeitung von Aufträgen zu unserem kommerziellen Dienstleistungsangebot kümmern.
- Diese Neustrukturierung ermöglicht weiteres Wachstum des SEZ, insbesondere den Auf- und Ausbeim des Dienstleistungssektors. Die dadurch beabsichtigten Profite ermöglichen Investitionen und die Sicherung des Unternehmenserfolgs auf langfristige Sicht.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Neustrukturierung der Abteilungen.
- Erschaffung der Abteilung Business Development für Dienstleistungssektor (kommerzielle Dienstleistungen)

Ausblick:

- Die stetige Verbesserung der Prozesse, Etablierung von Vorlagen und Anpassung an Kund:innenbedürfnisse stehen für das Jahr 2025 im Vordergrund

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

Ziele:

- Das SEZ hilft Unternehmen und Start-ups, in Baden-Württemberg Innovationen in erfolgreiche Produkte zu transformieren und bietet eine breit aufgestellte Förderberatung. Dies soll weiterhin ausgebaut werden mit einer gezielten Umgestaltung der Förderberatung und Unterstützung bei Antragsstellungen innerhalb des SEZ.

Maßnahmen und Aktivitäten:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Im Rahmen des Enterprise Europe Network ist das SEZ regionale Anlaufstelle für KMU und Startups aus BW. Bei zahlreichen Events sowie in Online-Beratungen wurden Start-ups und KMUs aus BW zu Themen EU Förderung, Antragsschreibung, Internationalisierung und Transformation zu Nachhaltigkeit beraten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 618 KMU/Startups aus BW beraten

Ausblick:

- Die Beratungen werden fortgeführt.
- Ziel ist eine konsequentere Weiterverfolgung der Kund:innen sowie gezieltere Identifizierung von geeigneten Fördermöglichkeiten

Leitsatz 11 – Transparenz

Ziele:

- Unser Anspruch ist sowohl intern als auch nach extern eine transparente Kommunikation über unsere Transformation zu mehr Nachhaltigkeit auszuüben
- Intern werden seitens der SEZ Green Deal Task Force regelmäßige Updates an die Mitarbeitenden weitergegeben

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Monatliche Monthly Insights
- Teams-Kanal SEZ Nachhaltig
- Q&A Sessions (während Unternehmensseminaren – ¼ jährlich, Abfragen mind. halbjährlich)

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Der Teams Kanal wird nach Bedarf durch die Mitarbeitenden für die Mitteilung von Ideenvorschlägen genutzt.
- Monthly Insights informieren regelmäßig über aktuelle Entwicklungen

Ausblick:

- Ziel ist die Einbindung von Mitarbeitenden bzw. Erhöhung der Interaktion, z.B. durch kreative Formate (short clips).

6. Unser KLIMAWIN-Projekt

Mit unserem KLIMAWIN-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

Das Projekt/ Die Projekte

Das [Städtische Frauenhaus der Landeshauptstadt Stuttgart](#) bietet Frauen und ihren Kindern Schutz, Unterkunft und umfassende Beratung nach erlebter häuslicher Gewalt. Das Angebot richtet sich an Frauen unabhängig von Herkunft, sexueller Identität, Nationalität, Religion oder Weltanschauung.

Häusliche Gewalt kann viele Formen annehmen – körperliche, seelische oder sexuelle Misshandlung, finanzielle Abhängigkeit sowie soziale und digitale Kontrolle. Im Frauenhaus finden betroffene Frauen einen sicheren Ort und erhalten Hilfe in akuten Krisensituationen sowie psychosoziale Beratung zur Verarbeitung ihrer Erlebnisse. Darüber hinaus werden sie bei Trennung, Scheidung, Sorge- und Umgangsrecht beraten und beim Aufbau einer neuen, gewaltfreien Lebensperspektive unterstützt. Dazu gehört auch die Hilfe bei der Existenzsicherung, der Suche nach einer Wohnung, einem Arbeitsplatz, einem Ausbildungsplatz oder einem Sprachkurs sowie bei der Organisation von Kinderbetreuung.

Die Aufnahme erfolgt nach telefonischer Kontaktaufnahme und einer professionellen Einschätzung der Gefährdungslage. Der Aufenthalt kann über verschiedene gesetzliche Leistungen (z. B. SGB II, SGB XII, Asylbewerberleistungsgesetz) oder als Selbstzahlerin finanziert werden. Frauen leben mit ihren Kindern in einem anonym geschützten Haus in möblierten Einzelzimmern und führen dort einen eigenen Haushalt. Jungen werden bis zum 14. Lebensjahr aufgenommen.

Auch die Kinder erhalten im Frauenhaus gezielte Unterstützung. In Einzel- oder Gruppenangeboten können sie ihre Erfahrungen verarbeiten, erhalten Begleitung beim Wechsel von Schule oder Kindertagesstätte und werden bei der Gestaltung ihrer Freizeit unterstützt. Ziel ist es, ihnen in dieser belastenden Situation Orientierung, Sicherheit und verlässliche Beziehungen zu bieten.

Art und Umfang der Unterstützung

Begründung Projektwechsel abweichend zum Zielkonzept: Zuvor war geplant das Projekt „Sprachschule Karlsruhe - ILB e.V.“ zu unterstützen. Ziel des Vereins ILB e.V. ist die Stärkung und Förderung von intellektuellen und sozialen Fähigkeiten von Kindern. Die Unterstützung dieses Projekts erfolgte bereits im Jahr 2023, weshalb im Jahr 2024 das oben genannte Projekt gewählt wurde.

Umfang der Förderung: 2.500 Euro

Ergebnisse und Entwicklungen

Aufgrund der besonderen Schutzfunktion und Anonymität des Städtischen Frauenhauses können wir keine konkreten Informationen zu den individuellen Ergebnissen unserer Spende bereitstellen. Frauenhäuser arbeiten unter strengen Sicherheits- und Vertraulichkeitsstandards, um betroffenen

UNSER KLIMAWIN-PROJEKT

Frauen und ihren Kindern rund um die Uhr einen sicheren Rückzugsort zu bieten. Der Standort bleibt bewusst anonym, um die Bewohnerinnen vor weiteren Gefährdungen zu schützen.

Hinzu kommt, dass viele Unterstützungsprozesse im Verborgenen stattfinden und oft über einen längeren Zeitraum wirken. Der Aufenthalt im Frauenhaus ist meist nur ein erster Schritt in einem längerfristigen Prozess der Stabilisierung und Neuorientierung. Auch nach dem Auszug werden Frauen und Kinder weiterhin begleitet, um ihnen nachhaltige Perspektiven auf ein gewaltfreies und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Gerade weil der Schutz und das Vertrauen der Betroffenen oberste Priorität haben, ist eine transparente Darstellung individueller Wirkungen oder Erfolge im klassischen Sinne nicht möglich. Dennoch tragen Spenden entscheidend dazu bei, dass diese wertvolle und notwendige Arbeit täglich geleistet werden kann.

Ausblick

Unterstützung für myreforest: 4.800 Euro für 400 neue Bäume

Mit großer Freude teilen wir mit, dass wir in 2025 die Initiative [myreforest](#) mit einer Spende in Höhe von **4.800 Euro** unterstützen werden. Diese Summe ermöglicht die Pflanzung von **400 Bäumen** (in der Region zwischen unseren beiden Standorten Stuttgart und Karlsruhe) – ein wertvoller Beitrag zum Klimaschutz und zur Wiederaufforstung unserer Wälder.

Die Organisation **myreforest** steht für gezielte, nachhaltige Aufforstungsprojekte, die nicht nur CO₂ binden, sondern auch die Biodiversität stärken und Lebensräume für zahlreiche Tier- und Pflanzenarten schaffen. Jeder Baum zählt – und mit dieser Unterstützung setzen wir ein klares Zeichen für Verantwortung gegenüber unserer Umwelt und kommenden Generationen.

Wir sind stolz darauf, Teil dieser grünen Bewegung zu sein und danken myreforest für ihren unermüdlichen Einsatz.

7. Kontaktinformationen

Ansprechperson

Melanie Gralow (melanie.gralow@steinbeis-europa.de)

Impressum

Herausgegeben am 31.08.2025 von

Steinbeis Zi GmbH
Leuschnerstr. 43, 70176 Stuttgart
Telefon: +49 711 2524 2000
E-Mail: SU2017@stw.de
Internet: www.steinbeis-europa.de

