

Klimawin BW

Bericht

2025/2026

Baden-Württemberg-Tarif GmbH

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	4
2. Die Klimawin BW	5
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	5
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	5
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	6
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	7
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	7
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	8
4. Unsere Schwerpunktthemen	9
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	9
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	9
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	10
4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	13
4.5 Leitsatz 11 – Transparenz	16
5. Weitere Aktivitäten	19
6. Unser Klimawin BW-Projekt	24
6.1 Das Projekt	24
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	24
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	25
6.4 Ausblick	25
Impressum	26

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Die Baden-Württemberg-Tarif GmbH (BW-Tarif GmbH) mit Sitz in Stuttgart beschäftigt derzeit elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie erbringt für Verkehrsunternehmen Dienstleistungen zum Management und zur Fortentwicklung des Baden-Württemberg-Tarifs für Verbundgrenzen überschreitende Verkehre des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) sowie des öffentlichen Straßenpersonennahverkehrs (ÖSPV) innerhalb Baden-Württembergs sowie auf einzelnen Strecken über die Landesgrenze hinaus.

Hierzu zählen insbesondere sämtliche Dienstleistungen im Bereich der Tarifgestaltung, des Vertriebs, der Kommunikation, der Einnahmenaufteilung, der technischen Infrastruktur, der Marktforschung und der Datendrehscheibe, der Gremienbetreuung und des Tarif-Controllings. Zusätzlich fungiert die BW-Tarif GmbH seit Januar 2024 als Landesabrechnungsstelle für das Deutschland-Ticket in Baden-Württemberg.

Ziele der Gesellschaft sind, im Sinne der Daseinsvorsorge, den Kundennutzen im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) zu erhöhen und wettbewerbsneutrale Tarifstrukturen für den SPNV zu schaffen. Diese Ziele sollen u. a. durch eine für Fahrgäste attraktive und gleichzeitig erlösorientierte Tarifkonzeption erreicht werden.

Die BW-Tarif GmbH wird von den Aufgabenträgern des SPNV in Baden-Württemberg, also dem Land Baden-Württemberg und dem Verband Region Stuttgart, sowie von den Eisenbahnverkehrsunternehmen im baden-württembergischen SPNV getragen.

Folgende Eisenbahnverkehrsunternehmen waren im Berichtsjahr Gesellschafter der Baden-Württemberg-Tarif GmbH: Albtal-Verkehrs-Gesellschaft mbH, Arverio Baden-Württemberg GmbH, Bodensee-Oberschwaben Bahn GmbH & Co. KG, DB Regio AG, Rhein-Neckar-Verkehr GmbH, SBB GmbH, DB Regio Stuttgart GmbH, SWEG Südwestdeutsche Landesverkehrs-GmbH und Württembergische Eisenbahn-Gesellschaft mbH. Die Verkehrsunternehmen halten innerhalb der Gesellschaft einen Anteil von 51 Prozent, was die unternehmerische Ausrichtung des Tarifs unterstreicht. Die 19 Verkehrsverbünde in Baden-Württemberg sind durch einen Vertrag mit der BW-Tarif GmbH in den Tarif eingebunden.



1.2 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 BW

2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

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

2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

2.2.1 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.“

2.2.2 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.“

2.2.3 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.“

2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter:

www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 01.10.2019

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	ja
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	nein	nein
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	ja	nein	nein
Leitsatz 04 – Biodiversität	ja	nein	nein
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	ja	nein	nein
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	ja	nein	nein
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	ja	ja	ja
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	ja	nein	nein
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	ja	nein	nein
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	nein
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	ja	ja
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	nein	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: "Durchsteigen beim Umsteigen - nachhaltige Mobilität leicht gemacht", Baden-Württemberg		
Schwerpunktbereich:		
ökologische Nachhaltigkeit: ja	soziale Nachhaltigkeit: nein	
Art der Förderung		
finanziell: nein	materiell: nein	personell: ja

4. Unsere Schwerpunktthemen

4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 01 – Klimaschutz

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

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

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

Leitsatz 11 – Transparenz

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

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Leitsatz 01 - Klimaschutz:

Als Unternehmen im öffentlichen Personennahverkehr trägt die Baden-Württemberg-Tarif GmbH bereits durch ihr Kerngeschäft eine besondere Verantwortung für eine klimaschonende Zukunft: Sie macht mit dem öffentlichen Personennahverkehr eine umweltfreundliche Alternative zum motorisierten Individualverkehr durch ihr Wirken kontinuierlich attraktiver und leistet damit einen wirksamen indirekten Beitrag zur Reduktion von Emissionen. Diesen Anspruch lebt die BW-Tarif GmbH konsequent auch in der eigenen Arbeitsweise. Bis zu 80 % Homeoffice und mobiles Arbeiten sowie digital abgehaltene Konferenzen sind inzwischen fest etabliert, wodurch tägliche Pendelverkehre vermieden und der CO₂-Fußabdruck dauerhaft gesenkt werden. So wird beispielsweise das Wochengespräch alle zwei Wochen im digitalen Raum abgehalten. Ergänzend werden gezielt Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im internen Betriebsablauf verfolgt. Der Schwerpunkt Klimaschutz wirkt damit nach innen – im täglichen Arbeiten – wie nach außen in der Ausgestaltung und Förderung einer klimafreundlichen Mobilität durch die direkte Arbeit des Unternehmens.

Leitsatz 07 - Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden:

Die Baden-Württemberg-Tarif GmbH beschäftigt derzeit elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gerade wegen dieser kompakten Größe investiert das Unternehmen bewusst in das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden, denn sie sind die Grundlage für einen reibungslosen Betriebsablauf und für den Erhalt wertvollen, personengebundenen Know-hows. Die BW-Tarif GmbH stärkt die Bindung an das Unternehmen dort, wo sie konkret entsteht: durch flexible Arbeitszeiten und Homeoffice, eine offene und direkte Gesprächs- und Fehlerkultur, gemeinsame Teamveranstaltungen und individuelle Fortbildungen. So wirkt sie einer möglichen Fluktuation aktiv entgegen und festigt ein Betriebsklima, das von Vertrauen und Wertschätzung getragen ist. Damit ist das

Wohlbefinden der Mitarbeitenden ein zentrales Anliegen der Unternehmensführung und ein tragender Pfeiler der Nachhaltigkeitsarbeit.

Leitsatz 11 - Transparenz:

An der Baden-Württemberg-Tarif GmbH sind, wie oben aufgeführt, elf Gesellschafter beteiligt. Daneben bestehen Kooperationen mit den 19 Verkehrsverbünden in Baden-Württemberg sowie Kombiticket-Partnern und mehreren Dutzend Busunternehmen. Des Weiteren hat die BW-Tarif GmbH Verträge mit verschiedenen Lizenznehmern. Die BW-Tarif GmbH ist für die Aufteilung von mehr als einer Mrd. € Fahrgeldeinnahmen p. a. zwischen den vorgenannten Akteuren im Nahverkehr zuständig. Dabei werden Zahlungen in ähnlicher Größenordnung über ein gesondertes Clearingkonto abgewickelt. Jede Art von Korruption und Verletzung der Neutralität würde einen kaum wiedergutzumachenden Vertrauensschaden nach sich ziehen, weshalb dieser Aspekt für die BW-Tarif GmbH unverzichtbar ist. Die Einhaltung von Regeln und Vorschriften ist dabei genauso zentral wie ein Höchstmaß an Transparenz innerhalb und außerhalb der Gesellschaft. Ziel ist es, dass alle Entscheidungen nachvollziehbar sind. Der daraus resultierende gute Ruf der BW-Tarif GmbH ist die Basis, um langfristig mit bestehenden und neuen Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 Zielsetzung

Die Baden-Württemberg-Tarif GmbH trägt mit der kontinuierlichen Verbesserung der Tarifstrukturen und benutzerfreundlichen Informationsangeboten in Baden-Württemberg dazu bei, möglichst viele Menschen zur Nutzung klimafreundlicher Mobilität zu bewegen. Im Unternehmen setzt die BW-Tarif GmbH auf einen nachhaltigen Betriebsalltag. Ziel ist es, die Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern und das Bewusstsein für Klimaschutz der Mitarbeiter*innen weiter zu stärken. Digitale, papierlose Prozesse und ein bewusster Ressourceneinsatz stehen im Mittelpunkt. Die Mitarbeiter*innen arbeiten fast ausschließlich mobil, was die täglichen Pendelverkehre reduziert. Neben internen Gesprächen werden auch externe Termine überwiegend im digitalen Raum abgehalten und bei unvermeidbaren Dienstreisen werden durch die Mitarbeiter*innen de facto lediglich öffentliche Verkehrsmittel genutzt.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Beibehaltung des reduzierten Bürokonzepts; bei Bedarf werden weitere Räumlichkeiten kurzfristig und bedarfsgerecht organisiert. So werden räumliche Ressourcen auf ein unvermeidbares Mindestmaß gesenkt.
- Erstmalige Erstellung einer Treibhausgasbilanz (Scope 1 + 2) als Steuerungsgrundlage
- Konsequente Daten- und Speichersparsamkeit auf allen IT-Systemen (senkt Serverlast, Kosten und Energieverbrauch); diesbezügliche Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen.
- weitere Reduzierung von Druckprodukten

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Klimabewusstes Handeln ist bei der BW-Tarif GmbH fest im Arbeitsalltag verankert und wird konsequent gelebt. Mobiles Arbeiten und Homeoffice sind wie beschrieben dauerhaft etabliert, von den Mitarbeiter*innen gut angenommen und aus dem Arbeitsalltag nicht wegzudenken, ohne dass sich hierdurch negative Auswirkungen ergeben haben. Die im vorherigen Berichtszeitraum umgesetzte Reduktion der Büroflächen hat sich damit klar bewährt und wirkt sich nachhaltig positiv auf Energie- und Ressourcenverbrauch aus. Zusätzliche Räumlichkeiten werden ausschließlich bei konkretem Bedarf und nur für kurze Zeiträume angemietet. Der Pendelverkehr der Mitarbeitenden bleibt dadurch dauerhaft auf ein unvermeidbares Minimum reduziert.

Inhaltlich ergriffene Maßnahmen und betriebliche Entscheidungen werden ebenfalls mit Hinblick auf den Klimaschutz getroffen und stehen mit diesem in Einklang: So wurde beispielsweise durch die Zusammenführung und Bündelung der bisherigen Pauschalpreistickets (RegioX-Ticket, Metropoltagesticket usw.) im nun einheitlichen Baden-Württemberg-Ticket die Menge an gedruckten Tarifbroschüren und Werbematerialien deutlich reduziert. Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum zum ersten Mal auf die Vorlage der gedruckten Berichte der Abschlussprüfung per Post verzichtet. Stattdessen wurde der Prüfungsbericht den Gesellschaftern in digitaler Form bereitgestellt, was bis auf Weiteres beibehalten werden soll. Dies wirkt sich selbstverständlich direkt durch die Vermeidung energie- und ressourcenintensiver Produktion und Bedruckung von Papier bei den Dienstleistern, aber auch sekundär durch beispielsweise weniger digital geschaltete Werbung oder die Reduktion der notwendigerweise gespeicherten Datenmenge, positiv aus.

Auch im digitalen Betrieb setzt die BW-Tarif GmbH konsequent auf Effizienz: Durch die gezielte Vermeidung unnötiger Dateiablagen und redundanter Speicherungen wird der Energiebedarf der Server-Infrastruktur so gering wie möglich gehalten, was einen festen Baustein des betrieblichen Klimaschutzes darstellt. Die Mitarbeiter*innen sind hinsichtlich sparsamer Datenhaltung sensibilisiert. Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum systematisch geprüft, in welchen Bereichen des Bürobetriebs weiteres Einsparpotenzial besteht. Das Ergebnis bestätigt die konsequente Ausrichtung des Unternehmens: Dank reduziertem Bürokonzept, mobilem Arbeiten und sparsamem Ressourceneinsatz ist das betriebliche Emissionsprofil bereits auf ein sehr niedriges Niveau gebracht. Nichtsdestotrotz sind potenzielle weitere Einsparungen ein erklärtes Ziel und eine feste Maxime der BW-Tarif GmbH. Sie behält dieses Anliegen bei allen betrieblichen Entscheidungen kontinuierlich im Blick und prüft mögliche Optimierungspotenziale fortlaufend.

4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Anzahl der Büroräumlichkeiten

- Die Anzahl von drei Büroräumlichkeiten wird weiterhin beibehalten.
- Auf zukünftige potenzielle Einsparmöglichkeiten der Bürofläche wird dauerhaft geachtet.

4.3.5 Treibhausgasbilanz

Zur Verbesserung der Transparenz über die Treibhausgasemissionen hat die BW-Tarif GmbH für das Kalenderjahr 2025 erstmals eine THG-Bilanz für Scope 1 und 2 erstellt. Der Stromverbrauch ist

im Pauschalmietpreis der Büroräume enthalten und wird nicht separat gemessen; dieser Teil der Bilanz basiert daher auf nachvollziehbaren Schätzwerten. Das Jahr 2025 dient als Ausgangsbasis für die jährliche Fortschreibung der Bilanz.

Da die Baden-Württemberg-Tarif GmbH über keine firmeneigenen Fahrzeuge verfügt und ihre Büroräume zentral über die Fernwärmeversorgung des Gebäudes beheizt werden, fallen keine direkten Emissionen (Scope 1) an.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die ermittelten Treibhausgasemissionen der BW-Tarif GmbH für das Kalenderjahr 2025.

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2025	Aktuelles Geschäftsjahr 2025	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 in t CO ₂ e oder %	Zielerreichung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	0,00	0,00	-	-	-	-
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	1,74	1,74	-	-	-	-

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Als kleines Unternehmen ohne eigene Produktionsanlagen oder Fahrzeugflotte verursacht die BW-Tarif GmbH ihre wesentlichen Emissionen ausschließlich im Bereich Scope 2 – durch den Energieverbrauch am gemieteten Bürostandort in einem Office Center in Stuttgart.

Für den im Pauschalmietpreis enthaltenen Stromverbrauch liegen keine individuellen Messwerte vor; er wurde daher anhand eines anerkannten Berechnungsmodells für Kleinbüros geschätzt, das sich an Mitarbeiterzahl und typischer Büroausstattung orientiert. Beim Fernwärmeverbrauch stehen hingegen belastbarere Daten zur Verfügung: Der Vermieter weist ihn über die Nebenkostenabrechnung gebäudespezifisch aus, inklusive des CO₂-Emissionsfaktors gemäß Kohlendioxidkostenaufteilungsgesetz (CO₂KostAufG). Der auf die Bürofläche entfallende Anteil wurde entsprechend dem spezifischen Gebäudeverbrauch (kWh/m²) berechnet.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Die THG-Ausgangsbilanz 2025 beläuft sich auf 1,74 t CO₂e, vollständig zurückzuführen auf Scope 2. Eine Erhebung von Scope 3 erfolgte im Rahmen dieser erstmaligen Bilanzierung noch nicht.

Als Mieterin hat die BW-Tarif GmbH keinen Einfluss auf die Wahl des Energieversorgers, den Strommix oder die Wärmeversorgung des Gebäudes, diese Entscheidungen trifft der Betreiber des Office Centers. Ein eigenständiges, quantifiziertes Reduktionsziel ist unter diesen Voraussetzungen derzeit nicht sinnvoll formulierbar. Steuerbar bleibt hingegen die Größe der genutzten Bürofläche, über die sich der anteilige Verbrauch mittelbar beeinflussen lässt.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

Im Berichtsjahr hat die BW-Tarif GmbH mehrere Maßnahmen mit Wirkung auf ihre Emissionsbilanz umgesetzt: eine Homeoffice-Regelung mit einem Anteil von rund 80 % der Arbeitszeit, wodurch tägliche Pendelwege der Mitarbeitenden deutlich reduziert werden; die bevorzugte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel bei Dienstreisen; sowie einen bewussten, datensparsamen Umgang mit IT-Systemen zur Senkung des serverseitigen Energiebedarfs. Hinzu kommt die hier erstmals durchgeführte THG-Bilanzierung selbst, die künftig als Referenz für weitere Maßnahmen dient.

In Kombination haben diese strukturellen Faktoren – allen voran der hohe Homeoffice-Anteil, der Verzicht auf eine eigene Fahrzeugflotte und die ÖPNV-Präferenz – das Emissionsprofil des Unternehmens bereits auf ein sehr niedriges Niveau gebracht. Der verbleibende Handlungsspielraum ist begrenzt: Über Energieträger und -mix entscheidet der Vermieter, während die BW-Tarif GmbH primär auf die benötigte Verbrauchsmenge Einfluss nehmen kann.

Da 2025 das erste vollständige Bilanzjahr ist, lässt sich noch kein Soll-Ist-Vergleich ziehen. Mit der erstmaligen Erhebung wurde jedoch die Grundlage für künftige Fortschreibungen geschaffen. Die größte methodische Herausforderung bleibt dabei der pauschal abgerechnete Stromverbrauch, der sich einer direkten Messung entzieht.

4.3.6 Ausblick

Die BW-Tarif GmbH wird die THG-Bilanz jährlich fortschreiben und als Steuerungsinstrument für künftige Maßnahmen nutzen. Die mit der reduzierten Anzahl an Büroräumlichkeiten verbundene Ressourceneinsparung bei Strom und Heizung soll ebenso beibehalten werden wie das bestehende Homeoffice- und Mobilitätskonzept und der sparsame Umgang mit Daten. Ergänzend werden fortlaufend Möglichkeiten zur weiteren Energieeffizienzsteigerung im Betriebsalltag geprüft, soweit sie sich mit dem laufenden Geschäftsbetrieb vereinbaren lassen.

4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

4.4.1 Zielsetzung

Das Wohlbefinden und die Rechte der Mitarbeitenden sind für die Baden-Württemberg-Tarif GmbH ein zentrales und langfristiges Anliegen. Die BW-Tarif GmbH verfolgt das Ziel, eine Unternehmenskultur zu pflegen, in der sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen. Teambuilding-Maßnahmen wie Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und gemeinsame Aktivitäten stärken den Zusammenhalt und das Zugehörigkeitsgefühl im Team. Ergänzt werden diese durch regelmäßige interne Workshops, in denen die strategische Ausrichtung des Unternehmens sowie Arbeitsweisen, innere Strukturen und die Unternehmenskultur offen diskutiert werden. Die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden an Entscheidungen zur Weiterentwicklung des Unternehmens ist dabei ausdrücklich erwünscht und trägt zur Stärkung der Bindung an das Unternehmen bei.

Durch eine offene Gesprächskultur und flexible Arbeitszeiten soll das Wohlbefinden der Mitarbeitenden aktiv gefördert werden. Eine angenehme Arbeitsatmosphäre im täglichen Arbeitsumfeld

trägt zusätzlich dazu bei. Eine ausgewogene Work-Life-Balance wird als zentraler Bestandteil eines gesunden Arbeitslebens betrachtet. Phasen höherer Belastung sind im Geschäftsbetrieb nicht immer vermeidbar. Umso wichtiger ist es, bei allen Beteiligten ein gemeinsames Bewusstsein dafür zu schaffen, dass arbeitsintensive Zeiten durch Phasen reduzierter Beanspruchung ausgeglichen werden. Dies soll die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden langfristig fördern.

Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, individuelle Fortbildungsangebote wahrzunehmen. Dies unterstützt die persönliche und fachliche Weiterentwicklung jedes Einzelnen und kommt gleichzeitig dem gesamten Unternehmen zugute.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- Zwei interne Workshops (organisatorische Themen sowie KI-gestützte Weiterentwicklung interner Abläufe)
- Durchführung eines Betriebsausfluges und einer Weihnachtsfeier
- Wochengespräche zum fachlichen sowie zwischenmenschlichen Austausch; im zweiwöchentlichen Rhythmus in Präsenz.
- Flexibles Arbeitszeitmodell und eigenständige Organisation des Arbeitsalltags, zeitlich wie inhaltlich
- Individuell abgestimmte Fortbildungsmaßnahmen
- Feedback- und Coachinggespräche

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Auch im Berichtszeitraum hat die BW-Tarif GmbH ihr etabliertes Workshop-Format erneut umgesetzt und das gesamte Team aktiv in die Weiterentwicklung des Unternehmens eingebunden. Bewusst als zwei aufeinander abgestimmte Bausteine gestaltet, verbinden die Workshops operative und strategische/normative Ebene: Der erste fand im Februar 2026 halbtägig in den Räumlichkeiten der BW-Tarif GmbH statt und widmete sich neben den organisatorischen Themen Compliance und Datenschutz vor allem aktuellen unternehmensinternen Fragestellungen sowie der gemeinsamen Weiterentwicklung interner Abläufe mithilfe von KI. Der zweite Workshop folgte Ende Juli 2026 als externes Format in einem Seminarhotel in Marbach am Neckar und stellte strategische Zukunftsfragen in den Mittelpunkt. Der bewusste Ortswechsel und das fokussierte Arbeiten abseits des Tagesgeschäfts setzten spürbare Impulse für Kreativität, gemeinsame Ideen und Teamgeist.

Ergänzend fanden eine Weihnachtsfeier sowie ein Betriebsausflug statt. Im Zuge der Weihnachtsfeier wurde gemeinsam Bowling gespielt und der Abend wurde durch ein gemeinsames Abendessen abgerundet. Der diesjährige Betriebsausflug führte das Team nach Stuttgart. Eine Führung durch das Straßenbahnen Museum bot spannende Einblicke in die Geschichte des öffentlichen Nahverkehrs und hatte dabei einen Bezug zur täglichen Arbeit der BW-Tarif GmbH. Nach einem gemeinsamen Mittagessen rundete ein Besuch im Mercedes-Benz-Museum den Tag ab. Beide Veranstaltungen boten Raum für informellen Austausch und trugen dazu bei, den Zusammenhalt im Team nachhaltig zu stärken. Insbesondere neue Teammitglieder profitieren davon, Kolleg*innen in entspannter Atmosphäre besser kennenzulernen.

Homeoffice und mobiles Arbeiten bleiben fester Bestandteil des Arbeitsalltags und ermöglichen es den Mitarbeiter*innen flexibel und effizient zu arbeiten. Ein zentrales Element der Unternehmenskultur sind die wöchentlichen Teamgespräche, die abwechselnd online und in Präsenz das ganze Jahr über stattfinden. Sie bilden das kommunikative Rückgrat der BW-Tarif GmbH: Trotz räumlicher Flexibilität bleibt der persönliche Kontakt jederzeit erhalten, und alle Mitarbeitenden sind durchgängig über die Tätigkeiten der Kolleg*innen und neue Entwicklungen inner- und außerhalb des Unternehmens informiert und aktiv eingebunden. Dieser offene, regelmäßige Austausch schafft echte Transparenz, stärkt das gegenseitige Verständnis für die unterschiedlichen Aufgabenbereiche und bindet jede und jeden Einzelnen aktiv ein. Die 14-täglichen Präsenztermine vertiefen diesen Zusammenhalt zusätzlich. Über das Fachliche hinaus entsteht etwa in gemeinsamen Mittagspausen ein persönliches Miteinander, das das Team spürbar zusammenwachsen lässt.

Die modernen Büroräumlichkeiten sowie die individuelle technische Ausstattung über Arbeitslaptop und Diensthandy hinaus, auf Wunsch auch für das Homeoffice, schaffen optimale Arbeitsbedingungen. Das flexible Arbeitszeitmodell ermöglicht es den Mitarbeiter*innen, berufliche und private Verpflichtungen in Einklang zu bringen, was sich positiv auf die Zufriedenheit und die langfristige Bindung an das Unternehmen auswirkt. Eine echte Work-Life-Balance ist damit kein Schlagwort, sondern gelebte Praxis bei der BW-Tarif GmbH.

Die BW-Tarif GmbH fördert die individuelle Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen gezielt und kontinuierlich. Besonders hervorzuheben ist dabei, dass Mitarbeiter*innen eigene Vorschläge für Fortbildungsmaßnahmen einbringen und ihre Weiterbildung somit selbst mitgestalten. Dieser partizipative Ansatz stellt sicher, dass die Schulungen nicht nur fachlich relevant, sondern auch auf die persönlichen Entwicklungsziele der einzelnen Mitarbeiter*innen zugeschnitten sind, und somit echten Mehrwert bieten. Die daraus resultierende Passgenauigkeit der Maßnahmen kommt sowohl den Mitarbeiter*innen als auch dem gesamten Unternehmen zugute und trägt maßgeblich zur Motivation und Mitarbeiterbindung bei.

4.4.4 Indikatoren

Indikator 1: Anzahl interner Workshops

- Es fanden zwei interne Workshops statt: (1) ein halbtägiges internes Format; (2) externer Strategie-Workshop in einem Seminarhotel.

Indikator 2: Betriebliche Veranstaltungen

- Zwei betriebliche Veranstaltungen: (1) Weihnachtsfeier; (2) ganztägiger Betriebsausflug.

4.4.5 Ausblick

Die BW-Tarif GmbH setzt den eingeschlagenen Weg konsequent fort und festigt ihn weiter. Wiederkehrende Austauschformate, Workshops, Teamveranstaltungen, individuelle Fortbildungen und Coachings bleiben fester Bestandteil der Unternehmenskultur und dienen als unentbehrlicher Bestandteil der Strategie zur Stärkung des Wohlbefindens der Mitarbeiter*innen und als wichtiger

Gegenpol zur sowie Unterstützung der alltäglichen Arbeit. Die partizipative Auswahl von Fortbildungen wird gezielt weiter unterstützt; bedarfsgerecht werden zusätzliche Maßnahmen ergänzt.

4.5 Leitsatz 11 – Transparenz

4.5.1 Zielsetzung

Transparenz ist für die BW-Tarif GmbH bereits gelebtes Selbstverständnis. Im Zentrum steht ein leistungsfähiges Qualitätsmanagementsystem, das einen konsequenten kontinuierlichen Verbesserungsprozess vorantreibt. Die lückenlose Dokumentation interner Prozessabläufe schafft maximale Transparenz und Nachvollziehbarkeit, sichert hohe Ergebnisqualitäten und unterstützt die Mitarbeitenden zuverlässig bei der Einarbeitung in neue Themengebiete. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess soll intern regelmäßig überprüft und noch weiter verbessert werden. Mit der derzeit angestrebten ISO-9001-Zertifizierung betont die BW-Tarif GmbH dieses hohe Qualitätsniveau und will die Zuverlässigkeit und Richtigkeit ihrer Abrechnungsprozesse unterstreichen.

Im Sinne eines effektiven und nachvollziehbaren Verwaltungshandelns wird das zentrale Vertrags- und Dokumentenmanagementsystem kontinuierlich weiterentwickelt, umgestaltet und soll noch besser an die Bedürfnisse der Betriebsabläufe angepasst werden. Hierdurch werden Bearbeitung und Verwaltung von Verträgen so effizient und benutzerfreundlich wie möglich gestaltet.

Ein zentrales Anliegen ist außerdem die Stärkung der unternehmensinternen Compliance-Kultur. Die Geschäftsführung soll das gesamte Team weiterhin jährlich sowie noch gezielter bei wichtigen Änderungen umfassend über Datenschutz, Korruptionsprävention und interne Regelungen informieren.

Ferner will die BW-Tarif GmbH in allen relevanten Bereichen noch stärker als bisher auf das Vier-Augen-Prinzip setzen. Ziel ist es, die Transparenz zu erhöhen und zur Korruptionsprävention beizutragen. Gleichzeitig wird so noch besser Fehlern vorgebeugt.

Die Einnahmearteilung des bwtarif soll darüber hinaus weiter jährlich von einer unabhängigen externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft eingehend geprüft und testiert werden. Diese Überprüfung ist essenziell dafür, die Richtigkeit der Angaben auch gegenüber allen Partnern zweifelsfrei zu belegen.

4.5.2 Ergriffene Maßnahmen

- Einführung sowie weiterer Ausbau eines Qualitätsmanagementsystems sowie transparente, lückenlose Dokumentation interner Prozesse
- ISO 9001-Zertifizierung der Einnahmearteilungsprozesse zum bwtarif
- Interne Schulung durch die Geschäftsführung zu Compliance und Datenschutz
- 4-Augen-Prinzip für die Geschäftsführung sowie Mitarbeiter*innen in den risikobehafteten Bereichen
- Jährliche externe Prüfung der Einnahmearteilung
- Weiterbildung von Mitarbeitenden im Bereich Ausschreibungen und Vergabeverfahren

4.5.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Im aktuellen Berichtszeitraum wurde das Qualitätsmanagementsystem der BW-Tarif GmbH weiter ausgebaut. Bestehende Dokumentationen befinden sich in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess und werden regelmäßig überprüft und angepasst. Zudem wurden im Berichtszeitraum weitere Dokumentationen und Checklisten erstellt, welche auch im betrieblichen Alltag Anwendung finden. Dadurch werden interne Prozesse im Unternehmen in gleichbleibender Qualität erbracht sowie transparent und nachvollziehbar abgebildet, was ebenfalls für Reproduzierbarkeit sorgt.

Beim bestehenden Vertrags- und Dokumentenmanagementsystem wurde der im Berichtsjahr festgestellte Änderungsbedarf eingearbeitet und mit weiteren Umstrukturierungen begonnen.

Die jährliche Schulung aller Mitarbeiter*innen zu Compliance und Datenschutz wurde auch im Berichtsjahr erneut erfolgreich durchgeführt. Dabei wurden dem Team branchenspezifische Risiken, unternehmensspezifische Richtlinien sowie relevante Verhaltensvorgaben nahegelegt und interaktiv diskutiert.

Die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips wurde auf weitere wichtige Prozesse ausgeweitet und bewährt sich weiterhin in den sensiblen Bereichen des Unternehmens, was Fehler und Missbrauchsrisiken weiter minimiert hat.

Die externe Prüfung der Einnahmeverteilung des bwtarif wurde auch in diesem Berichtszeitraum durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft vorgenommen. Die Korrektheit der Angaben wurde gegenüber den Partnern bestätigt.

Die im Vorjahr aufgebauten Kenntnisse zu Vergabeverfahren und Rechtsgrundlagen wurden im Berichtszeitraum weiter vertieft. Die Mitarbeiter*innen nahmen an einer externen Fortbildung zu den rechtlichen Grundlagen des ÖPNV teil. Dabei wurden unter anderem Themen wie Ausschreibungen und Vergabeverfahren behandelt. Die Maßnahme stärkte das unternehmensweite Verständnis für die Pflichten der BW-Tarif GmbH als öffentlicher Auftraggeber und sensibilisiert alle Mitarbeitenden für die rechtlichen Rahmenbedingungen des täglichen Handelns sowie den Standpunkt des eigenen Unternehmens.

4.5.4 Indikatoren

Indikator 1: Anzahl der Informationsveranstaltungen

- In einer internen Schulung wurden den Mitarbeiter*innen erneut zentrale Inhalte zu Compliance und Datenschutz vermittelt.
- Halbtägige Fortbildung zu den rechtlichen Grundlagen des ÖPNV

Indikator 2: Testierung der Einnahmeverteilung

- Die Prüfung der Einnahmeverteilung wurde erfolgreich durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft durchgeführt.
- ISO 9001-Zertifizierung

4.5.5 Ausblick

Die BW-Tarif GmbH wird das Thema Transparenz weiterhin aktiv gestalten. Das Qualitätsmanagementsystem wird laufend gepflegt und bedarfsweise weiterentwickelt. Die begonnene Umstrukturierung des Vertrags- und Dokumentenmanagementsystems soll im kommenden Berichtszeitraum vollständig abgeschlossen werden und das vorherige System vollständig ersetzen. Die externe Prüfung der Einnahmenaufteilung wird wie gewohnt fortgeführt. Das Vier-Augen-Prinzip wird beibehalten und bei Bedarf auf weitere Bereiche des Unternehmens ausgeweitet. Die jährliche Schulung zu Compliance und Datenschutz bleibt fester Bestandteil der internen Weiterbildung. Das aufgebaute Wissen zu Vergabeverfahren und Rechtsgrundlagen soll durch geeignete Maßnahmen weiter vertieft werden. Die ISO-Zertifizierung soll im kommenden Berichtszeitraum erfolgen.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	▪ Hitzeschutz der Mitarbeiter*innen	▪ Bereitstellung von kühlen Getränken ▪ Schattige Arbeitsbereiche ▪ Flexible Arbeitszeiten ▪ Aufklärung der Mitarbeiter*innen über Hitzeschutz und passende Hinweise im Teamgespräch bei Bedarf	▪ Die aufgeführten Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum weitergeführt. Im Büroalltag wird weiterhin auf hitzeresistente Verhaltensweisen geachtet, etwa durch das Abdunkeln von Fenstern an besonders warmen Tagen. Das Homeoffice-Konzept und flexible Arbeitszeiten tragen auch zur Klimaanpassung bei.	▪ Die bestehenden Maßnahmen werden fortgeführt. Bei Bedarf werden weitere Anpassungen geprüft.
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	▪ Reduktion von Tickets in Papierform ▪ Ressourcenschonung im Büroalltag und diesbezügliche Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen ▪ Effizienzsteigerung in den internen Prozessen	▪ Förderung des elektronischen Vertriebs ▪ Sparsame Energienutzung und Vermeidung von Abfall, besonders im Bereich der Kommunikationsmittel ▪ Reduktion der gespeicherten Daten auf ein nötiges Mindestmaß ▪ Prozessdokumentation von internen Prozessen	▪ Die Förderung des elektronischen Vertriebs wurde fortgesetzt, wodurch Papiertickets weiterhin eingespart werden. An der Schaffung weiterer Online-Vertriebskanäle wird weiterhin gearbeitet. ▪ Der Verzicht auf physische Druckergebnisse im Büroalltag wird konsequent beibehalten. ▪ Die im vorherigen Berichtszeitraum begonnene Dokumentation interner Prozesse wurde weiter ausgebaut und wird	▪ Der elektronische Vertrieb soll weiter gestärkt werden. ▪ Der sparsame Umgang mit Ressourcen im Büroalltag bleibt fester Bestandteil der täglichen Arbeit. ▪ Die Prozessdokumentation wird fortlaufend gepflegt und bei Bedarf erweitert.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
			aktiv genutzt, was die Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen erleichtert und die Effizienz im Tagesgeschäft steigert.	
Leitsatz 04 – Biodiversität	- Die Baden-Württemberg-Tarif GmbH bekennt sich zum Schutz der biologischen Vielfalt als wichtigen Bestandteil einer nachhaltigen Entwicklung. - Als im ÖPNV tätiges Unternehmen trägt die Gesellschaft bereits durch ihr Kerngeschäft indirekt zum Erhalt der Biodiversität bei, indem sie den motorisierten Individualverkehr reduziert und damit Emissionen verringert.	Im Berichtsjahr konnten keine konkreten Maßnahmen zur aktiven Förderung der Biodiversität realisiert werden, da die Gesellschaft nur begrenzte Einflussmöglichkeiten auf natürliche Flächen hat. Der Fokus lag überwiegend auf betrieblichen Themen.	Die Prüfung möglicher Kooperationen zur Förderung der Biodiversität hat bisher keine geeignete Möglichkeit ergeben. Da die BW-Tarif GmbH über keine eigenen Flächen und Gebäude verfügt, liegt der wesentliche Beitrag im indirekten Bereich in der Förderung eines attraktiven Tarifangebots für die Nutzung des ÖPNV.	- Die BW-Tarif GmbH beobachtet das Thema weiterhin. - Es wird regelmäßig geprüft, ob sich geeignete Möglichkeiten wie z.B. entsprechende Kooperationen ergeben.
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	- Absicherung der elektronischen Vertriebswege - Erreichbarkeit für Kunden bei Anliegen zum bwtarif und damit Erhöhung der Kundenzufriedenheit und Erleichterung der ÖPNV-Nutzung	- Absicherung des Fahrkartenverkehrs - Kundendialog	- Das Online-Vertriebssystem befindet sich weiterhin im Aufbau. - Der Kundenservice für den bwtarif wurde im Berichtszeitraum neu aufgestellt und ist kostenlos sowie rund um die Uhr sowohl telefonisch als auch schriftlich erreichbar.	Ein serviceorientierter Kundendialog soll weiterhin sichergestellt werden.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	▪ Berücksichtigung von Kundenbeschwerden ▪ Offene Gesprächskultur und Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen zu wichtigen Aspekten ▪ Firmeninterne Veranstaltungen	▪ Analyse von Kundenbeschwerden und Lösungsfindung ▪ Individuelle Feedback-Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen ▪ Durchführung von zwei Workshops, einer Weihnachtsfeier und einem Betriebsausflug	▪ Kundenbeschwerden und -impulse werden systematisch ausgewertet und intern besprochen. Lösungsansätze werden gemeinsam erarbeitet. ▪ Die regelmäßigen Feedback-Gespräche sowie die offene Gesprächskultur stärken den vertrauensvollen Umgang zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen. Teamveranstaltungen wie Workshops, Weihnachtsfeier und Betriebsausflug wurden erneut durchgeführt und fördern den Zusammenhalt im Unternehmen.	▪ Die aufgeführten Maßnahmen werden fortgeführt.
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	▪ Verständnis und Akzeptanz gewinnen ▪ Partnerschaften entwickeln	▪ Beteiligungsprozess mit Anspruchsgruppen zur Weiterentwicklung des bwtarif ▪ Pflege der B2B-Webseite ▪ Fortführung der Arbeit als Landesabrechnungsstelle für das Deutschlandticket BW ▪ Kooperationen im Bereich Kombitickets	▪ Der bwtarif wurde in den verschiedenen Facharbeitskreisen und Ausschüssen weiterentwickelt. ▪ Die B2B-Webseite läuft stabil und wird bei Bedarf aktualisiert. ▪ Aus der Arbeit als Landesabrechnungsstelle für das Deutschlandticket BW wurde im Berichtszeitraum personell verstärkt. ▪ Es wurden neue Kooperationen im	▪ Die B2B-Website wird bei Bedarf weiterentwickelt. ▪ Die Arbeit als Landesabrechnungsstelle wird mit dem erweiterten Team fortgesetzt. ▪ Kooperationen im Bereich Kombitickets sollen weiter ausgebaut werden.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
			Bereich Kombitickets durchgeführt. Bestehende Kooperationen wurden weiter gepflegt.	
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	- Die Arbeit soll sicherer und effektiver gemacht werden können - Neue Mitarbeiter*innen sollen gut auf ihre Aufgaben vorbereitet sein - Technologische Neuerungen beobachten und in den betrieblichen Alltag integrieren	- Qualifikation der Mitarbeiter*innen - Moderne Ausstattung der Mitarbeiter*innen - Einführung und Etablierung der unternehmensinternen KI - Anwendung des bestehenden On- und Offboarding-Prozesses sowie der Prozessdokumentationen für eine umfängliche Einarbeitung und Wissensaggregation	- Die Mitarbeiter*innen haben erneut individuelle Fortbildungen absolviert. - Die technische Ausstattung im Büro und Homeoffice entspricht einem modernen Standard. - Die Mitarbeiter*innen nutzen die neue, unternehmensinterne KI im Arbeitsalltag. - Der On- und Offboarding-Prozess wird anhand der bestehenden Checkliste strukturiert durchgeführt.	- Individuelle Fortbildungen werden weiterhin bedarfsgerecht gefördert. - Der Einsatz des KI-Systems soll weiter verstetigt und auf weitere Anwendungsbereiche ausgeweitet werden.
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	Steigerung der Attraktivität des ÖPNV in Baden-Württemberg zur Förderung einer klimafreundlichen Mobilität	Dienstleistungen im Bereich der Tarifgestaltung für ein nachhaltiges Mobilitätsangebot im ÖPNV	In den Facharbeitskreisen wurde der Optimierungsbedarf im Tarifsortiment weiter diskutiert und bewertet. Im Berichtszeitraum wurden die bisherigen Pauschalpreisticket in ein einheitliches Ticket überführt, was das Angebot für Fahrgäste deutlich vereinfacht und die Attraktivität des ÖPNV in Baden-	Das Tarifsortiment wird weiterhin kontinuierlich auf Optimierungspotenziale geprüft und an die Bedürfnisse der Fahrgäste angepasst, um klimafreundliche Mobilität attraktiv und zugänglich zu halten.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
			Württemberg erhöht.	
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	Potenzielle Fahrgäste zum Umstieg auf klimafreundliche Mobilität bewegen	- Zielgruppenorientierte Aufklärung von (potenziellen) Kund*innen über das Angebot des bwtarif im Rahmen des Klimawin BW-Projektes - Außenkommunikation zum bwtarif	- Im Berichtszeitraum war die BW-Tarif GmbH erneut mit einem Informationsstand auf einer öffentlichen Veranstaltung mit breit gefächertem Publikum präsent und informierte gemeinsam mit bewegt Bürger*innen über den bwtarif und das ÖPNV-Angebot in Baden-Württemberg. - Werbemaßnahmen auf Straßenbahnen und Bussen werden fortgeführt und tragen zur Sichtbarkeit des bwtarif im öffentlichen Raum bei.	- Veranstaltungsformate im Rahmen des Klimawin BW-Projektes werden weiterhin bedarfsgerecht gewählt, um möglichst neue Zielgruppen anzusprechen. - Werbemaßnahmen sollen weiterhin gezielt eingesetzt werden, um Anreize für den Umstieg auf den ÖPNV zu schaffen.

6. Unser Klimawin BW-Projekt

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



6.1 Das Projekt

Das von der BW-Tarif GmbH (BWTG) entwickelte Informationskonzept „Durchsteigen beim Umsteigen – nachhaltige Mobilität leicht gemacht“ soll – in Zusammenarbeit mit den Verkehrsverbünden und weiteren Partnern in Baden-Württemberg – die Bevölkerung dabei unterstützen, auf den klimafreundlichen ÖPNV umzusteigen.

Mindestens einmal jährlich soll gemeinsam mit einem oder mehreren Partner(n) der BW-Tarif GmbH eine Informationsveranstaltung organisiert werden, um die Funktionsweise des Gesamtsystems ÖPNV in Baden-Württemberg zu erklären und mögliche Nutzungshürden abzubauen. Hier bietet sich die Durchführung im Rahmen von Stadtfesten und anderen öffentlichen Veranstaltungen an. Auch zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen in Schulen und oder in Zusammenarbeit mit örtlichen Arbeitskreisen, etwa mit den Schwerpunkten Tourismus oder Mobilität, sind denkbar.

Unter anderem folgende Fragestellungen können dabei für die Öffentlichkeit interessant sein:

- Wie funktioniert das ÖPNV-System in Baden-Württemberg?
- Wie trägt die Nutzung des ÖPNV zum Klimaschutz bei?
- Wie und wo kann ich einen Fahrschein erwerben?
- Wie und wo kann ich mich über die Nahverkehrsangebote informieren?

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Die Informationsveranstaltungen werden seitens BW-Tarif GmbH von Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle durchgeführt. Somit wird das Klimawin BW-Projekt personell unterstützt. Vorgesehen sind ein bis zwei Informationsveranstaltungen pro Jahr. Bei zwei Veranstaltungen, die durch zwei Mitarbeiter*innen durchgeführt werden, ist für die reine Veranstaltungsdurchführung mit ca. 2x5 Mitarbeitenden-Stunden zu rechnen. Für die Vorbereitung wird von einem Werktag pro Mitarbeiter*in ausgegangen.

Zusätzlich können Flyer und ähnliche Informationsmaterialien sowie Giveaways bereitgestellt werden.

Umfang der Förderung: ca. 10 Mitarbeitenden-Stunden

6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

In diesem Berichtszeitraum wurde das Klimawin BW-Projekt erneut erfolgreich umgesetzt. Die BW-Tarif GmbH war gemeinsam mit bwegt auf der Landesgartenschau Ellwangen mit einem Informationsstand präsent. Die Veranstaltung zog ein vielfältiges und breit gefächertes Publikum an, bei dem kein vorheriges Interesse am ÖPNV vorausgesetzt werden konnte. Damit bot sich die ideale Kulisse, um Menschen anzusprechen, die den bwtarif eventuell noch nicht kennen.

Besonders hervorzuheben ist, dass die BW-Tarif GmbH im Rahmen der Landesgartenschau Ellwangen ein Kombiticket anbietet. Die Eintrittskarte berechtigt neben dem Eintritt zur Landesgartenschau Ellwangen gleichzeitig zur kostenlosen An- und Abreise mit dem ÖPNV in Baden-Württemberg. Damit wird nicht nur die Anreise zur Veranstaltung erleichtert, sondern auch ein direkter und niedrigschwelliger Einstieg in die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs ermöglicht.

Der direkte Austausch am Stand war lebendig und abwechslungsreich. Die Gespräche drehten sich um ganz konkrete Alltagswege und die Frage, wie diese bequem und günstig mit dem öffentlichen Verkehr zurückgelegt werden können. Viele Besucher*innen zeigten echtes Interesse an den Angeboten des bwtarif und nahmen wertvolle Informationen mit. Die persönliche Beratung ermöglichte es, individuelle Hemmschwellen gegenüber dem ÖPNV abzubauen und Lust auf den Umstieg zu machen.

6.4 Ausblick

Die positiven Erfahrungen auf der Landesgartenschau Ellwangen bestärken die BW-Tarif GmbH darin, das Klimawin BW-Projekt auch künftig fortzuführen. Die gesammelten Erkenntnisse fließen in die Auswahl künftiger Veranstaltungsformate mit ein, um den ÖPNV als attraktive und klimafreundliche Mobilitätsoption noch mehr Menschen näherzubringen.



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

Baden-Württemberg-Tarif GmbH
Stockholmer Platz 1
70173 Stuttgart
Telefon: +49 711 7811 7210
E-Mail: info@bwtarif.de
Internet: www.bwtarif.gmbh

Ansprechperson

Anja Schellemborg

Stand

18.08.2026