



BKV - Bäder- und Kurverwaltung
Baden-Württemberg
Anstalt des öffentlichen Rechts



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW



Klimawin BW

Bericht

2025

BKV - Bäder- und Kurverwaltung Baden-Württemberg

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	9
4.4 Leitsatz 02 – Klimaanpassung	13
4.5 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und Wohlbefinden	14
5. Weitere Aktivitäten	17
6. Unser Klimawin BW-Projekt	22
6.1 Das Projekt	22
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	23
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	23
6.4 Ausblick	23
Impressum	24

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Die Bäder- und Kurverwaltung (BKV), eine Anstalt des öffentlichen Rechts, hat ihren Sitz als 100-prozentige Tochter des Landes Baden-Württemberg in Baden-Baden. Aktuell beschäftigen die BKV 58 feste Mitarbeiter/innen sowie mehrere Aushilfen. Diese arbeiten vor allem in der Verwaltung und bei der Bewirtschaftung von Liegenschaften, die das Land Baden-Württemberg der BKV zur Nutzung übergeben hat. Dazu gehören unter anderem das Kurhaus mit der Trinkhalle und den Kolonnadengeschäften, die beiden Thermalbäder Caracalla Therme und Friedrichsbad sowie die Kurhaustiefgarage.

Ein Pachtvertrag regelt die wirtschaftliche Nutzung dieser Immobilien durch die BKV. Die Carasana GmbH betreibt als Pächterin der BKV das operative Geschäft der beiden Thermen. Ein wesentlicher Schwerpunkt der BKV liegt in der Veranstaltungsorganisation im Kurhaus.

Acht Veranstaltungssäle bieten eine breite Palette an Möglichkeiten – von kleinen Tagungen und Seminaren über Hochzeiten und Kongresse bis hin zu Galaveranstaltungen mit großer Reichweite wie „Sportler des Jahres“. Damit lassen sich nahezu alle Kundenwünsche erfüllen.



Copyright BKV, Sportler des Jahres

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.



Copyright BKV, The Good-Good-Battle

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:

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	ja
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	ja	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	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	nein	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Kunterbunter Kinderspaß		
Schwerpunktbereich:		
ökologische Nachhaltigkeit: nein	soziale Nachhaltigkeit: ja	
Art der Förderung		
finanziell: ja	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 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

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

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Wir wollen unserer ökologischen Verantwortung gerecht werden, indem wir als Veranstaltungs- und Begegnungsort mit all den vielfältigen Energiebedarfen und Besucherströmen verantwortungsvoll handeln und unseren Beitrag nachhaltig gestalten.

Die BKV nimmt ihre ökologische Verantwortung ernst. Unser Ziel ist es und auch weiterhin, Emissionen sowie den Energieverbrauch kontinuierlich zu reduzieren und dabei nachhaltige Lösungen aktiv umzusetzen, stets im Einklang mit den Anforderungen des Denkmalschutzes.

Unser Haus würde ohne ein starkes Team an hauseigenem Personal nicht funktionieren, weshalb es uns ein großes Anliegen ist, dass sich unsere Mitarbeitenden wertgeschätzt und wahrgenommen fühlen.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 Zielsetzung

Unser Ziel ist es, Emissionen sowie den Energieverbrauch kontinuierlich zu reduzieren und dabei nachhaltige Lösungen aktiv umzusetzen. Ein wichtiger Punkt unserer Klimastrategie ist der Ausbau eines elektrischen Fuhrparks. Durch den Einsatz von E-Fahrzeugen senken wir nicht nur die direkten CO₂-Emissionen, sondern leisten auch einen wichtigen Beitrag zur lokalen Luftreinhaltung und Lärminderung.

Gleichzeitig setzen wir auf eine klimafreundliche Strom- und Wasserversorgung. Wo immer möglich, nutzen wir erneuerbaren Energien oder beziehen zertifizierten Ökostrom. Unsere Heizsysteme modernisieren wir schrittweise, um die Effizienz zu steigern und fossile Brennstoffe durch erneuerbare Alternativen zu ersetzen.

Für eine strukturierte Umsetzung unserer Energieziele haben wir Energiesparprojekte, wie etwa die Umrüstung auf LED-Beleuchtung, den Einbau intelligenter Steuerungssysteme oder die Optimierung der Gebäudetechnik.

Diese Ziele und Maßnahmen werden durch interne Anweisungen und Richtlinien ergänzt, die den bewussten Umgang mit Energie im Arbeitsalltag fördern. Jede und jeder Einzelne trägt dazu bei, Ressourcen zu schonen und Prozesse nachhaltiger zu gestalten.

Bei allen Bauprojekten wird immer auch die Möglichkeit geprüft einen verbesserten Wärmeschutz zu integrieren. Dies geschieht in enger Abstimmung mit dem Denkmalschutz. Es wurde ein bauphysikalisches Gutachten erstellt, um eine Richtschnur vorzugeben.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Elektrischer Fuhrpark
- Klimafreundliche Strom- und Wärmeversorgung
- Austausch der kompletten Fensterfront in der Umkleide Croupiers im Casino, Sanierung des Flachdaches über dem Malersaal
- Diverse Anweisungen, z.B. Handlungsanweisung zum Energiesparen

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Im Bereich Stromverbrauch konnten wir das niedrige Niveau der Vorjahre halten und es ist nur eine kleine Steigerung zu erkennen. Der allgemeine Stromverbrauch stieg von 572,4 MWh auf 616,7 MWh. Der Stromverbrauch für Erzeugung von Kaltwasser für die Raumklimatisierung stieg um 29 MWh.

Beide Steigerungen lassen sich auf die sehr hohe Zahl (vgl. Pressemitteilung des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft BW) an Hitzetagen im Jahr 2025 zurückführen. Dadurch stieg der Bedarf an Klimakälte und der Energiebedarf der Lüftungsanlagen, um die Kälte zu verteilen.

Der Stromverbrauch in der Tiefgarage ist im Jahr 2025 gestiegen, dies ist auf die Steigerung der abgegebenen Energie an den E-Ladesäulen, von 27 MWh auf 65,6 MWh also um 140 %. Demgegenüber stieg Gesamtverbrauch an Strom in der Tiefgarage von 306 MWh auf 316 MWh, also nur um 10 MWh. Dies geschah durch Kompensationen an anderer Stelle

Gemeinsam mit unseren Energiesparbeauftragten arbeiten wir kontinuierlich daran, dieses erfreuliche Niveau zu halten und weiter verbessern.

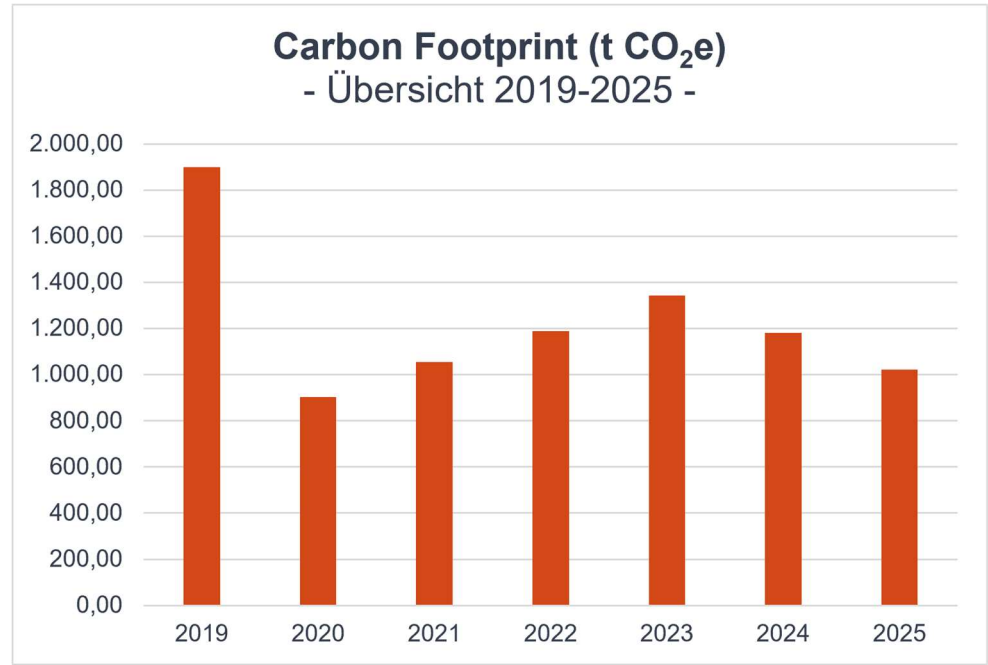
4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Quantifizierbare Energieeinsparung

- 1477 / + 2,8 % gegenüber 2024
- Ähnliches Niveau wie im Vergleichsjahr 2022

4.3.5 Treibhausgasbilanz

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



Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungsbereiche	Ausgangs-bilanz 2024	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	Reduktions- ziel in t CO ₂ e oder %	Ziel- erreichung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	237,29 t CO ²	122,28 t CO ²	-115,01 t CO ²	2027	130 t CO ²	100%
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	117,86 t CO ²	130,6 t CO ²	+12,74 t CO ²			
Indirekte THG-Emissionen Scope 3	8825,57 t CO ²	766,75 t CO ²	-58,85 t CO ²	2025	40 t CO ²	147%

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Aufgrund der besonderen Bauweise und Nutzung unseres historischen Gebäudes ist eine Eigenerzeugung von Energie, etwa durch Photovoltaik, derzeit nicht umsetzbar. Dennoch setzen wir konsequent auf Klimaschutz, indem wir sämtliche Energieverbrauchsbereiche optimieren und auf eine möglichst nachhaltige und umweltfreundliche Energieversorgung achten. Jede Maßnahme zielt darauf ab, unseren CO₂-Fußabdruck so gering wie möglich zu halten. In der Balkengrafik sind die bisher erstellten Fußabdrücke als Summe der drei Scopes dargestellt. Als Veranstaltungshaus

war unser Betrieb in den Jahren 2020-2022 durch die Pandemie stark eingeschränkt. Die Differenz der Jahre 2019 und 2023 kann demnach als Erfolg der Anstrengungen im Bereich der Reduzierung der Emissionen aufgefasst werden. Die große Klimawirksamkeit eines veralteten Kreismediums im Plus-Minus-Verbund unserer Kälteerzeugung bleibt als Risiko bei den Emissionen erhalten. Da die Anlage das Ende der Lebensdauer noch nicht erreicht hat, häufen sich Undichtigkeiten. Die Anlage sollte 2026 ausgetauscht werden. Aufgrund von Planungsunsicherheiten im Zusammenhang mit der Erweiterung des Automatenspiels musste der Austausch nach 2027 verschoben werden.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

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

Dieses Ziel ist eine Senkung der Emission in Scope 1 von 55% bis 2027. Dieses Ziel haben wir nun schon erreicht und die weitere Reduktion in Scope 3 um 40 t CO₂ in Jahr 2025. Dieses Ziel haben wir erreicht und mit 147 % übererfüllt.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

Die Verbundkälteanlage kann nun erst 2027 ausgetauscht werden. Als Kreismedium ist dann ein Umstieg auf CO₂ geplant. Dadurch ergibt sich im Fall von Undichtigkeiten, die bei Neuanlagen weit weniger zu erwarten sind, eine kleinere Klimawirksamkeit, da der Faktor mit 1 mehr als 1000-mal geringer ist als beim derzeit eingesetzten Medium.

Bei Scope 3 sind die Mitarbeitermobilität und das Einpendeln der Gäste die größten Stellschrauben. Für die Mitarbeiter wird bereits das Deutschlandticket gefördert. Weiterhin werden, um das Pendeln mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erleichtern, Schichtzeiten individuell angepasst. Dies wollen wir weiter aufgrund der positiven Mitarbeiterresonanz weiter fördern.

Die Emissionen beim Einpendeln der Gäste reduziert sich durch die fortschreitende Elektromobilität auch ohne unser Zutun, jedoch wurden in den vergangenen Jahren 12 Elektroladestationen aufgebaut. Deren Betrieb wird über ein Monitoring optimiert. Auf diese Weise erleichtern wir unseren Gästen die Nutzung von umweltfreundlichen Technologien.

4.3.6 Ausblick

Wir werden gezielt bei allen Sanierungskonzepten nach guten Lösungen suchen, um eine weitere Verbesserung der Einsparung an CO₂-Emissionen zu erreichen. Dazu gehören zum einen die Gebäudedämmung und der Austausch alter Pumpsysteme im Wärmekreislauf des Gebäudes – stets im Einklang mit den Anforderungen des Denkmalschutzes.

4.4 Leitsatz 02 - Klimaanpassung

4.4.1 Zielsetzung

Aufgrund der zunehmenden Häufigkeit und Intensität von Starkregenereignissen in der Region haben wir entschieden, im Jahr 2025 den Schwerpunkt auf den Leitsatz 02 „Klimaanpassung“ zu legen.

Ziel ist es, potenzielle Gefährdungen für unsere Mitarbeitenden, Gäste und unsere Liegenschaften frühzeitig zu erkennen sowie geeignete Maßnahmen zur Vorsorge und Schadensminimierung zu entwickeln und umzusetzen. Durch gezielte Anpassungsmaßnahmen möchten wir unsere Gebäude vor den Folgen von Starkregenereignissen schützen und mögliche Auswirkungen auf den laufenden Betrieb verhindern.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- Es wurde 2023 in Zusammenarbeit mit der Stadt und einem Fachbüro ein Steckbrief zum Starkregenrisiko der Liegenschaft entwickelt.
- Der Kaltentrauchungsschacht der Trafoanlage der Liegenschaft Synagoge wurde gegen eindringendes Wasser gesichert.
- Im Bereich der Trinkhalle und Allee kommt es bei starken Niederschlägen zu Überschwemmungen und Ausspülungen im Bereich der Wege. Es wurde ein Fachbüro mit der Planung eines verbesserten Entwässerungssystems beauftragt.
- Im Bürogebäude Werderstraße 4 wurden im Keller Rückstauklappen installiert, um rückstauendes Wasser von unten ins Gebäude zu vermeiden.

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Durch bauliche Maßnahmen wurden im Berichtsjahr an ausgewählten Gebäuden Anpassungen vorgenommen, um diese vor eindringendem Wasser zu schützen und potenzielle Schäden zu minimieren.

4.4.4 Indikatoren

Es wurden die dringlichsten Themen aus dem Steckbrief Starkregenrisiko abgearbeitet.

4.4.5 Ausblick

Im Jahr 2026 ist die umfassende Sanierung eines der denkmalgeschützten Kolonnadengeschäfte geplant. In Abstimmung mit dem zuständigen Denkmalamt konnte erreicht werden, dass die gesamte Fensterfront des Geschäftes durch moderne doppelt verglaste Fenster ersetzt werden darf. Diese Lösung wurde als Muster für zukünftige Sanierungsmaßnahmen an den Ladengeschäften genehmigt. Dadurch eröffnen sich neue Möglichkeiten die energetische Qualität dieser Gebäude gezielt zu verbessern, insbesondere in Bezug auf Wärme- und Kälte-dämmung und somit eine Reduktion des Energieverbrauchs in Hitze- und Kälteperioden.

4.5 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und Wohlbefinden

4.5.1 Zielsetzung

Bei uns stehen die Menschen im Mittelpunkt. Wir legen großen Wert darauf, dass sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen und ihre individuellen Bedürfnisse berücksichtigt werden. Deshalb bieten wir zahlreiche Angebote, die den Arbeitsalltag erleichtern und die Lebensqualität verbessern. Dazu gehören unter anderem ein Zuschuss zum Deutschlandticket, der eine umweltfreundliche Fahrt zur Arbeit unterstützt.

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten passende Arbeitskleidung. Gleitzeitmodelle in einigen Bereichen sowie die freie Pauseneinteilungen, geben die Möglichkeit die Arbeit flexibel und eigenverantwortlich zu gestalten.

Außerdem übernehmen wir Weiterbildungskosten, um persönliche und fachliche Entwicklung zu fördern und langfristige Perspektiven zu schaffen. Ergonomische Tische und Bürostühle tragen zusätzlich dazu bei, die Gesundheit am Arbeitsplatz zu schützen und Belastungen zu minimieren.

Mit diesen Maßnahmen schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Motivation, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit gleichermaßen unterstützt.

4.5.2 Ergriffene Maßnahmen

- Zuschuss Deutschlandticket
- Parkplätze für Zweiräder
- Leistungen nach Tarifvertrag
- Home-Office für Mitarbeitende
- Arbeitskleidung für Mitarbeitende
- Gleitzeitmodelle
- Personalrat
- „Kummerkasten“
- Weiterbildungskostenübernahme
- Ergonomische Büromöbel (z.B. elektrisch höhenverstellbare Schreibtische)

4.5.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems

Im Jahr 2024 begann die BKV mit der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems. Bisher fanden zwar vereinzelt Gesundheitsmaßnahmen statt, jedoch ohne regelmäßigen Rahmen. Angesichts der alternden Belegschaft, des Fachkräftemangels und steigender mentaler Anforderungen wird die Gesundheit der Mitarbeitenden als wichtige Unternehmensressource betrachtet.

Im Rahmen des Systems soll jährlich ein „Gesundheitstag“ zu wechselnden Themen stattfinden. Zum zweiten Gesundheitstag am 19.11.2025 wurde in Zusammenarbeit mit dem DRK Kreisverband Baden-Baden e. V. ein Notfalltraining für alle Beschäftigten angeboten. Im Rahmen des Kurses wurden die Themen Kreislaufschwäche, Bewusstlosigkeit, Anwendung des Defibrillators, Herzinfarkt und Schlaganfall und das Verhalten im Fall von Stürzen behandelt. In der BKV gibt es in jeder Abteilung ausgebildete Ersthelfer, die regelmäßig den Erste-Hilfe-Kurs absolvieren, jedoch halten wir es für wichtig als öffentliches Haus allen unseren Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit zu bieten ihre Kenntnisse aufzufrischen.

Anfang des Jahres 2026 wurde ein internes Informationsschreiben zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für die Beschäftigten veröffentlicht. Ziel des Informationsschreibens war es, an die Inhalte des AGG zu erinnern und somit Diskriminierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern präventiv im Unternehmen zu verhindern. Die Geschäftsleitung hat im Rahmen des Schreibens verdeutlicht, dass die BKV - Bäder- und Kurverwaltung Baden-Württemberg für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur eintritt und dass Benachteiligungen sowie Belästigungen am Arbeitsplatz ausdrücklich nicht akzeptiert werden. Es ist daher wichtig, dass die Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag auf die Umsetzung des AGG achten und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schaffen und auch langfristig sichern.

Für 2026 sind weitere Themen wie psychische Gesundheit, Bewegung, Entspannung und Vorsorgeuntersuchungen geplant. Ziel ist es, die Gesundheit der Mitarbeitenden langfristig zu fördern und die BKV als attraktive Arbeitgeberin zu stärken.

Seit September 2025 werden von seitens der BKV generell keine unbefristeten Arbeitsverträge mehr unterschrieben. Neueinstellungen bekommen einen befristeten Arbeitsvertrag von einem Jahr, je nach Abteilung und Qualifikation. Dies wirkt dem Bild eines gesuchten Arbeitsgebers entgegen.

4.5.4 Indikatoren

Indikator 1: Krankheitstage

- 2024 / 7,0 %
- 2025 / 8,74 %

Ziel bleibt es weiterhin die Krankheitstage zu reduzieren.

Indikator 2: Fluktuationsquote

- 2024 / 6,85
- 2025 / 10,39 %

Die Erhöhung der Fluktuation erklärt sich überwiegend durch die Eintritte von Beschäftigten ins Rentenalter. Wir versuchen weiterhin die freiwerdenden Stellen nach Möglichkeit mit einer jüngeren Belegschaft aufzufüllen.

4.5.5 Ausblick

Ein regelmäßiges Gesundheitsprogramm unterstützt die langfristige Gesundheit unserer Mitarbeitenden und trägt aktiv zur Mitarbeiterbindung bei. Dabei stehen präventive Maßnahmen im Vordergrund, um Krankheiten und Fehlzeiten zu vermeiden. Durch gezielte Angebote wie Sturzprophylaxe und Maßnahmen zur Reduzierung von Verletzungen fördern wir die Sicherheit und das körperliche Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Neben der physischen Gesundheit spielen auch Teambuilding und die Stärkung der sozialen Kommunikation eine wichtige Rolle. Gemeinsame Aktivitäten verbessern das Miteinander, stärken den Teamgeist und schaffen ein positives Arbeitsklima. Darüber hinaus bieten wir Workshops zur gesunden Ernährung und Stressbewältigung an, die helfen, das persönliche Wohlbefinden zu steigern und Belastungen besser zu meistern.

Dieses umfassende Gesundheitsprogramm ergänzt die medizinische Betreuung durch die Betriebsärztin und kann von dieser allein nicht abgedeckt werden. Es schafft einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl körperliche als auch psychische Gesundheit fördert und so die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden nachhaltig stärkt.

- Für das Jahr 2026 ist ein Gesundheitstag zu dem Thema „Mentale Gesundheit“ geplant.
- Unser Ziel: Viele Beschäftigten erleben im Berufsalltag vermehrt mentale Herausforderungen, die sich negativ auf ihre Produktivität auswirken können. Durch die Maßnahmen am Gesundheitstag soll das Stressrisiko im Unternehmen erkannt und gesenkt werden, um eine psychologische Sicherheit bei den Beschäftigten zu etablieren. Der geplante Gesundheitstag soll zudem zur Förderung der Achtsamkeit und des langfristigen Wohlbefindens der Beschäftigten dienen.
- Ab dem 01.01.2026 ist das „Zeit statt Geld“-Wahlmodell im Rahmen des Tarifvertrages eingeführt worden. Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf geeinigt, dass die Beschäftigte bis zum 1. September des jeweiligen laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen können, einen Teil der ihnen zustehenden Jahressonderzahlung in bis zu drei Arbeitstage (Tauschtage) umzuwandeln, für die ihnen im darauffolgenden Kalenderjahr volle freie Tage unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden. Ab dem Kalenderjahr 2027 werden die Beschäftigten somit mit den bis zu 3 zusätzlichen Tauschtagen planen können.
- Unser Ziel: Durch das „Zeit statt Geld“-Wahlmodell wird den Beschäftigten eine weitere Möglichkeit gegeben, sich vom Arbeitsalltag zu erholen und Stress abzubauen. Die Beschäftigten können diese „kleine Auszeit“ vom Berufsleben nutzen, um sich zu entspannen, was auch langfristig zu einer besseren mentalen Gesundheit führen kann.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	▪ Verbrauch natürlicher Ressourcen so gering wie möglich halten	▪ Wiederaufbereiten und Reparaturen durch die Kompetenzen unserer Mitarbeiter/-innen ▪ Starke Beachtung der Pflicht zur Mülltrennung ▪ Bündelung von Bestellungen zur Reduzierung von Transporten und deren Kosten	▪ Durch intelligente Steuerungssysteme und Optimierungen der Gebäudetechnik gelang eine erhöhte Ressourcenschonung	▪ Ziele und Maßnahmen beibehalten und weiter ausbauen
Leitsatz 04 – Biodiversität	Diesen Leitsatz können wir nur sehr bedingt bearbeiten, aufgrund der Lage unserer Liegenschaften im Bereich der Gesamtanlageschutzverordnung.			
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	▪ Zusammenarbeit vertiefen mit Zulieferunternehmen und Partnern aus der Region mit ökologischen Aspekten. ▪ Ressourceneinsparung durch	▪ CO₂-Fußabdruck ▪ Regionale Lieferanten und Partner ▪ Kompetente Mitarbeitende mit unterschiedlichen	▪ Weniger Neubestellungen durch die Wiederaufbereitung und Reparaturen	▪ Zertifizierung von Veranstaltungen (green meetings)

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
	Wiederaufbereitung und Reparaturen	Vorberufen und Ausbildungen -> Wiederaufbereitung und Reparaturarbeiten		
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	Geringere Umweltauswirkungen und soziale Auswirkungen unserer Lieferkette, einschließlich des Energieverbrauchs, der Treibhausgasemissionen, der Arbeitsbedingungen und der Menschenrechte	- Aufträge mit Verpflichtungserklärung (Mindestlohn) - Whistleblowersystem, Hinweisgeberschutzgesetz (seit 2023) - Eigenerklärung zu Sanktionen mit Russland - Chancengleichheitsplan - Chancengleichheitsbeauftragte	Positive Nachhaltigkeitsanalyse	Ziele und Maßnahmen beibehalten und weiter ausbauen
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	- Herausforderungen frühzeitig erkennen und begegnen. Anregungen und Kritik von Seiten der Kundschaft werden systematisch bearbeitet - Identifizierung wesentlicher Anspruchsgruppen	- Jourfix mit Hauptveranstalter Baden-Baden Events - Pächtergespräche - Kolonnadentreffen - Beirat (Interessenvertreter aus der Stadt) - Veröffentlichung Jahresabschluss - Lob- und Kritik-mails werden verteilt	Offener Dialog mit allen gesellschaftlichen Gruppen	- Fragebogen/Feedbacksystem für Kunden/Besucher soll eingeführt werden - Vermehrt Mitarbeitergespräche und Meetings abhalten
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	Arbeitsplätze sichern und schaffen	Regelmäßige Einstellung von Auszubildenden	Sicherung der Arbeitsplätze	Ziele und Maßnahmen

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
	▪ Gewinnung neuer Kundschaft, regionale Attraktivität beibehalten	im Bereich der Veranstaltungstechnik ▪ Seit September 2025 werden von seitens der BKV generell keine unbefristeten Arbeitsverträge mehr unterschrieben. Neueinstellungen bekommen einen befristeten Arbeitsvertrag von einem Jahr, je nach Abteilung und Qualifikation. ▪ Tariflohn ▪ Wenn möglich, Übernahme Azubis nach erfolgreichem Abschluss ▪ Zusammenarbeit mit lokalen und regionalen Partnern ▪ Nutzung sozialer Medien	▪ Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden ▪ Verkürzte Transportwege, gesenkte Transportkosten ▪ Steigerung der regionalen Attraktivität	beibehalten und weiter ausbauen ▪ Seit September 2025 werden von seitens der BKV generell keine unbefristeten Arbeitsverträge mehr unterschrieben. Neueinstellungen bekommen einen befristeten Arbeitsvertrag von einem Jahr, je nach Abteilung und Qualifikation. Es bleibt abzuwarten, ob diese Regelung künftig wieder angepasst werden kann.
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	▪ Arbeitgeber für die Region ▪ Regionale Wertschöpfung stärken	▪ Kooperationen mit Verbänden, Gremien, Netzwerken und anderen kommunalen Unternehmen ▪ Regionale Arbeitsplätze	▪ Vertiefung der Zusammenarbeit mit regionalen Partnern ▪ Reduzierung Transportemissionen	▪ Unterstützung der örtlichen Verbände und kommunalen Unternehmen

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		▪ Kurhaus ist „gesellschaftlicher Mittelpunkt/ zentraler Kommunikationsort“ der Stadt Baden-Baden und der Region Mittelbaden ▪ Durch Veranstaltungen Anziehung vieler Touristen, dadurch werden Übernachtungen generiert und somit ein touristischer Nutzen für die Hotellerie ▪ Mehrwert für Gastronomie und Einzelhandel (auch durch Kurhausgarage) ▪ Lokale Lieferketten, regionale Zulieferfirmen	▪ Stärkung des Standorts Baden-Württemberg	
Leitsatz 11 – Transparenz	▪ Intern: Präventionsmaßnahmen gegen Korruption ▪ Langfristige und vertrauensvolle Partnerschaften aufbauen ▪ Offene und ehrliche Kommunikation	▪ Antikorruptionsbeauftragte ▪ Antikorruptionsschulungen für Mitarbeitenden ▪ Anwendung 4-Augen-Prinzip ▪ Controlling ▪ Anwendung Vergaberecht im	▪ Regelmäßige Information der Belegschaft über wichtige Entscheidungen und Entwicklungen (Aushang, ...) ▪ Sensibilisierung der Mitarbeitenden	▪ Feedback-Kultur für eine konstruktive interne Kommunikation (z.B. jährliche Evaluation, Mitarbeitergespräche, Feedback-Boxen, ...)

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
	mit den Mitarbeitenden	öffentlichen Dienst - Ausschreibungen über Vermögen&Bau - Veröffentlichungen Homepage (PCGK/JA)		
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	- Mitarbeitende ermutigen und beim Handeln unterstützen - Nachhaltigkeit in der Öffentlichkeit vorleben - Nachhaltige Mobilität - Nachhaltigkeit bei Zulieferunternehmen als Standards setzen	- Anweisungen an die Mitarbeitenden zu ressourcenschonenden Arbeiten, sowie nachhaltigem Handeln - Zuschuss Deutschlandticket - Dienstfahrräder - Flexible Arbeitszeitmodelle - Home-Office Möglichkeit	Aktive Beteiligung am Transformationsprozess der Mitarbeitenden und allen Anspruchsgruppen durch eigenes Handeln	- Verwendung nachhaltig hergestellter Produkte - Weiterhin Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch Schulungen - Betriebliches Vorschlagsmanagement, dadurch potenzielle Einsparmöglichkeiten generieren

6. Unser Klimawin BW-Projekt

6.1 Das Projekt

Kunterbunter Kinderspaß im Kurgarten – Bürgerstiftung Baden-Baden



Seit dem Jahr 2004 findet jedes Jahr am Samstag vor Muttertag ein Sport-, Spiel- und Bastelfest für alle Kinder statt. Rund um die Wiese vor dem Kurhaus laden über 35 Vereine und Einrichtungen mit abwechslungsreichen und kostenfreien Angeboten zum Mitmachen ein. Von sportlichen und spielerischen Aktivitäten (z. B. Kletterfelsen, Hüpfburg, Tischfußball, Slackline, Spielmobil, Stelzenlauf, Tanz,

Fallschirmspiele, Schach, Bobby-Car, Röllchenbahn, Feuerwehr etc.) bis hin zu kreativen Bastelaktionen, wie etwa in der Kinderschreinerei, dem Herstellen von Seife oder dem Blütenbasteln rund um den Muttertag, erwartet die Kinder ein buntes Programm mitten im Herzen Baden-Badens.

Unter dem Motto „Mittendrin statt außen vor“ bieten zum Beispiel die Behindertenhilfe und der Blindenverein die Möglichkeit, in einem Rollstuhl- sowie einem Blindenparcours persönlich zu erleben, wie es ist, mit einem solchen Handicap zu leben.

Auf alle Kinder, die acht verschiedene Stationen erfolgreich absolviert haben, wartet eine Preisüberraschung. Außerdem können sie sich gleichzeitig in der Fotobox verewigen lassen.



Die Bürgerstiftung Baden-Baden wurde 2002 gegründet und setzt sich unter dem Motto „Von Bürgern für Bürger“ für das Gemeinwohl in der Region ein. Sie fördert Projekte in den Bereichen Jugend, Bildung, Kultur, Sport, Seniorenarbeit und Integration. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sowie auf dem generationsübergreifenden Miteinander.

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

An dieser Veranstaltung nehmen weit mehr als 800 Kinder und deren Familien teil. Das Kurhausgelände bietet eine gute Infrastruktur, und wo viele Menschen zusammenkommen, sind sanitäre Anlagen erforderlich. Uns ist es wichtig, die Familien von zusätzlichen Kosten zu entlasten, weshalb wir unsere öffentlichen sanitären Anlagen kostenfrei zur Verfügung stellen.

Die Nutzung unseren öffentlichen Sanitäranlagen kostet 1€.

Erstmals wurde im Jahr 2025 ein Sicherheitskonzept gefordert. Unser technischer Leiter hat dieses in Zusammenarbeit mit der Bürgerstiftung ohne Berechnung erstellt.

Umfang der Förderung: Freigeschaltete Toiletten wurden 848-mal benutzt => Erlass der Toilettengebühr für Familien. 15 Ingenieurstunden á 90€.

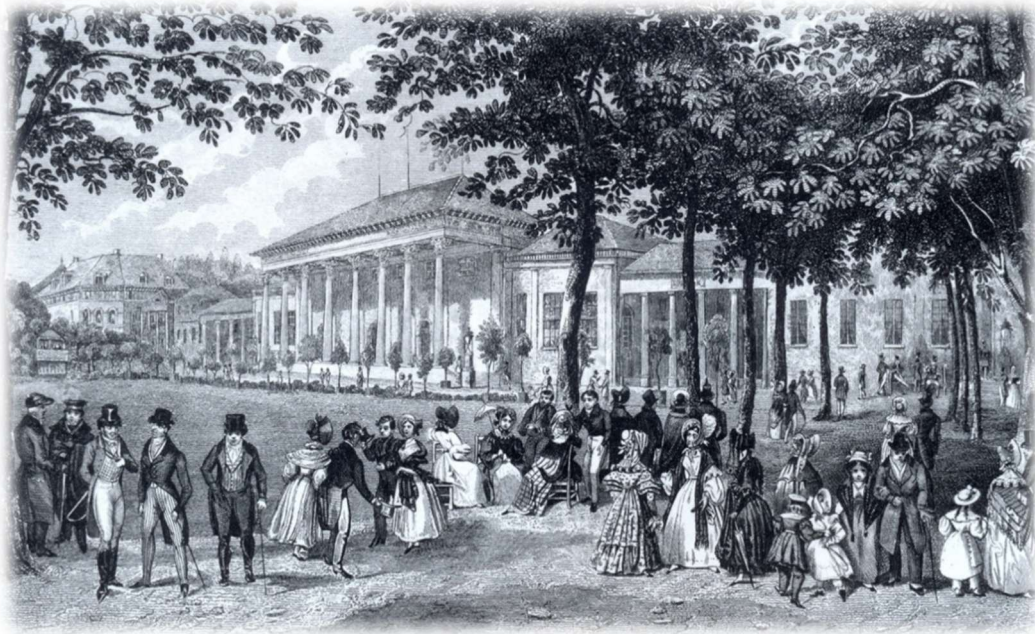
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Mit der Erstellung des Sicherheitskonzepts wurden die Voraussetzungen für die Durchführung des Sport-, Spiel- und Bastelfestes 2025 erfüllt. Die Unterstützung ermöglichte die Umsetzung neuer Anforderungen ohne zusätzliche Kosten für den Veranstalter und leistete damit einen Beitrag zur langfristigen Sicherung der Veranstaltung für Kinder und Familien in Baden-Baden.

6.4 Ausblick

Für das Jahr 2026 können wir uns eine erneute Unterstützung für das „Kunterbunte Kinderfest“ der Bürgerstiftung Baden-Baden vorstellen.

BKV - Bäder- und Kurverwaltung
Baden-Württemberg
Anstalt des öffentlichen Rechts



Impressum

Herausgeber

BKV - Bäder- und Kurverwaltung Baden-Württemberg

Werderstraße 4

76530 Baden-Baden

Telefon: +49 7221 353 - 0

E-Mail: info@kurhaus-badenbaden.de

Internet: www.kurhaus-badenbaden.de

Ansprechperson

Frau Nadja Saatzer | Kurhausmanagement

E-Mail: saatzer@kurhaus-badenbaden.de

Stand

20.07.2026