



# WIN-Charta Nachhaltigkeitsbericht

2018

BKV – BÄDER-UND  
KURVERWALTUNG  
BADEN-WÜRTTEMBERG



## INHALTSVERZEICHNIS

1.	Über uns .....	Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) Baden-Württemberg	1
2.	Die WIN-Charta .....		2
3.	Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement .....		4
4.	Unsere Schwerpunktthemen .....		5
	Mitarbeiterwohlbefinden – Leitsatz 02 .....		6
	Energie und Emissionen – Leitsatz 05 .....		8
5.	Weitere Aktivitäten .....		10
	Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange .....		10
	Umweltbelange .....		10
	Ökonomischer Mehrwert .....		11
	Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption .....		11
	Regionaler Mehrwert .....		12
	Umweltbelange .....		13
	Ökonomischer Mehrwert .....		13
	Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption .....		14
	Regionaler Mehrwert .....		15
6.	Unser WIN!-Projekt .....		16
7.	Kontaktinformationen .....		18
	Ansprechpartner .....		18
	Impressum .....		18

## 1. Über uns

### UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die Bäder- und Kurverwaltung ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und hat ihren Sitz als 100 %-ige Landestochter in Baden-Baden. Mit derzeit 66 Mitarbeitern und einigen Aushilfen kümmert sie sich in der Dienstleistungsbranche hauptsächlich um die Verwaltung und Bewirtschaftung der ihr vom Land Baden-Württemberg überlassenen Liegenschaften. Dazu zählen neben dem Kurhaus mit Trinkhalle und Kolonnadengeschäften auch die beiden Thermalbäder Caracalla Therme und Friedrichsbad, sowie ein Verwaltungsgebäude und die Kurhaustiefgarage. Diese Immobilien sind der BKV zur wirtschaftlichen Nutzung über einen Pachtvertrag überlassen.

Die beiden Bäder sind an die Carasana GmbH verpachtet, welche sich um das operative Geschäft kümmert. Die Bewirtschaftung des Kurhauses für Veranstaltungen aller Art stellt einen Schwerpunkt des Tätigkeitsfeldes der BKV dar. Ziel ist, das historische Herzstück Baden-Badens als lebendigen Mittelpunkt der Stadt für jegliche Arten von Veranstaltungen in Stand zu halten und zu repräsentieren. Acht Veranstaltungsräume bieten dazu eine große Bandbreite von Möglichkeiten, von kleinen Tagungen und Seminaren, über Hochzeitsfeiern und Kongressen bis hin zu Galaveranstaltungen mit überregionaler Ausstrahlung wie z.B. der „der Sportler des Jahres“ können nahezu alle Wünsche unserer Kunden durch dieses breite Spektrum abgedeckt werden. Zum Gesamtkonzept des Kurhauses tragen die verpachtete Gastronomie und das Casino mit Automatenspiel sowie eine Tanzbar bei, sodass alle Leistungen unter einem Dach angeboten werden können.

### WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

## 2. Die WIN-Charta

### BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

### DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

#### **Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange**

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

#### **Umweltbelange**

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – 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."*

# DIE WIN-CHARTA

## Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

## Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

## ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf [www.win-bw.com](http://www.win-bw.com).

# CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

## 3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 26.09.2017

### ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Veranstaltung der israelitischen Gemeinde

#### Schwerpunktbereich:

- ☐ Energie und Klima      ☐ Ressourcen      ☐ Bildung für nachhaltige Entwicklung  
☐ Mobilität      ☒ Integration

#### Art der Förderung:

- ☐ Finanziell      ☒ Materiell      ☐ Personell

Umfang der Förderung: ca. 500 €

Projektpate: Rabbiner der jüdischen Gemeinde: Herr Daniel Naftoli Surovtsev

## 4. Unsere Schwerpunktthemen

### ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter“
- Leitsatz 05: Energie und Emissionen „Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral“

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Mit der Energieeffizienz und dem Mitarbeiterwohlbefinden hat die Bäder- und Kurverwaltung (BKV) zwei Potentiale identifiziert, die im Laufe des ersten Berichtsjahres optimiert werden sollen. Im Thema „Energieeffizienz“ sind die Nachhaltigkeitsdimensionen Ökologie und Ökonomie abgedeckt, der soziale Aspekt in dem Thema „Mitarbeiterwohlbefinden“.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter wirkt sich positiv auf die Leistung und die Ergebnisse der Arbeit aus. Zufriedene Mitarbeiter sind motivierter, kreativer und haben mehr Spaß an der Arbeit. Wir achten auf gesunde Ernährung und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter während der Arbeitszeit durch die Angebote, die wir ihnen bieten möchten.

Energieeffizienz ist für die BKV als Landesunternehmen ein wesentliches Thema. Die Energiekosten steigen immer weiter und sollen durch effizientes Arbeiten und dem Einsatz technischer Möglichkeiten gering gehalten werden.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## Mitarbeiterwohlbefinden – Leitsatz 02

### WO STEHEN WIR?

- Die Mitarbeiter haben im Verwaltungsbereich die Möglichkeit sich die Arbeits- und Pausenzeiten einzuteilen. Für Mitarbeiter im Schichtmodell gibt es zum Ausgleich Erholungszeiten.
- Es gibt für alle Mitarbeiter Pausenräume mit Kochmöglichkeiten für gesunde und ausgewogene Ernährung.
- Zur Verbesserung des Gemeinschaftsgefühls und dem repräsentativen Erscheinungsbild nach außen sorgt die einheitliche Arbeitskleidung.
- Jährlich wird ein Betriebsfest für alle Mitarbeiter durchgeführt, welches durch einen Zuschuss der BKV unterstützt wird. Dies soll den kollegialen Austausch und das Miteinander fördern.
- Unsere Personalpolitik betreiben wir nachhaltig, was an vielen unbefristeten Arbeitsverträgen zu erkennen ist. Auszubildende, die Ihre Prüfungen erfolgreich abgelegt haben, werden nach ihrer Ausbildung für mindestens ½ Jahr übernommen, um ihnen einen guten Start in die neue Berufsphase zu ermöglichen.
- Für Mitarbeiter, die auch mit schwierigerem Klientel und Besuchern des Kurhauses zu tun haben, wird ein Deeskalationstraining zur Verhaltensschulung in gefährlichen Situationen angeboten.
- Für alle Mitarbeiter wird über die Betriebsärztin eine Gefährdungsbeurteilung bezüglich der psychischen Belastung erstellt.

### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Die Mitarbeiter sollen sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, da dies die Basis für produktives Arbeiten darstellt. Des weiteren soll die work-life-balance trotz des Schichtmodells in einigen Abteilungen gelebt werden können. Für Sorgen und Anregungen stehen jederzeit geschultes Personal, in Form des Personalrates oder einer Betriebsärztin, oder für anonyme Anliegen ein Kummerkasten zur Verfügung.

### DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Geringe Anzahl von Krankheitstagen
- Geringe Fluktuationsquote
- Feedback der Mitarbeiter, z.B. im Kummerkasten



# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## ERGRIFFENE MASSNAHMEN

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Aufgrund des Aufbaus neuer Geschäftsfelder in unserem Unternehmen haben wir einige neue Mitarbeiter einstellen können. Diese galt es in der Belegschaft zu integrieren und ebenfalls an die ausgegebenen Ziele heranzuführen.

### INDIKATOREN

#### **Indikator 1:** Krankheitstage

- 2016: 5,4 % und 2017: 7,7 %
- 2018: 7,0 %

Die Krankheitstage beruhen hauptsächlich auf langzeiterkrankten Mitarbeitern

Ziel ist es, die Quote der Krankheitstage weiter zu reduzieren.

#### **Indikator 2:** Fluktuationsquote

- 2016: 0 % und 2017: 1,49 % (1 Person)
- 2018: 4,17 % (3 Personen)

Die Quote hängt mit der Umstrukturierung einiger Arbeitsbereiche zusammen und soll sich in 2019 wieder reduzieren.

#### **Indikator 3:** Kummerkasten

Hier gab es seitens der Mitarbeiter kein Feedback im Kummerkasten, was positiv zu bewerten ist.

### AUSBLICK

Wir möchten weiterhin an diesem Schwerpunkt festhalten, um unsere Zielerreichung mit den Indikatoren, Krankheitstage, Fluktuationsquote und Kummerkasten, weiter zu optimieren.

In 2019 wollen wir für unsere Mitarbeiter neue Schulungen mit dem Thema „Heben und Tragen“ anbieten. Zudem gibt es eine interne Schulung zum Aufbau von Personalabrechnungsbögen und Lohn- und Gehaltszetteln.

Für neu geschaffene Arbeitsplätze sollen direkt ergonomische Arbeitsmittel (Fußstützen, Tastaturunterlage, höhenverstellbare Schreibtische) angeschafft werden. Die bestehenden Arbeitsplätze werden nach und nach umgerüstet. Zudem möchte man verstärkt darauf achten, dass die Arbeitsplätze der Mitarbeiter hell und lichtdurchflutet sind. Für die Mitarbeiter sollen erneut neue Arbeitskleidung und Sicherheitsschuhe angeschafft werden. Es soll ein neuer Rückzugsbereich inklusive Kochmöglichkeit und einem Kaffeevollautomaten eingerichtet werden. Obstkörbe und Wasserspender, vor allem in den heißen Sommermonaten sind angedacht.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## Energie und Emissionen – Leitsatz 05

### WO STEHEN WIR?

- Es existiert ein Energiemonitoring, untergliedert in die Nutzungsbereiche und die verschiedenen Energieformen.
- Es wurde bereits 2015 ein Energieaudit durchgeführt.
- Im Rahmen von Bau- und Sanierungsmaßnahmen werden Nachhaltigkeits- und Energieeinsparung bei der Planung mitbewertet.
- Alle Liegenschaften, also das gesamte Kurhaus sowie die Trinkhalle und die Kolonnaden werden durch das zentrale Fernheizwerk im Rotenbachtal mit regenerativer Fernwärme beheizt.
- Die Kälte für die Gebäudekühlung wird im Wesentlichen durch eine zentrale Kältemaschine mit moderner Verteilertechnik bereit.

### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Durch den Einsatz von CO<sub>2</sub> neutralem Strom im gesamten Kurhaus, sollte eine deutliche Verringerung bei den CO<sub>2</sub>-Emissionen herbeigeführt werden können. Genauso verhält es sich mit dem Einsatz von LED-Technik sowie dem zusätzlichen Einsatz von Präsenzmeldern und Dämmerungsschaltern im Bereich der Beleuchtung. Im Bereich des Fuhrparks werden durch den Einsatz von Hybridtechnologie bzw. der Anschaffung eines reinen Elektrofahrzeugs als Nutzfahrzeug deutliche Energie- und Emissionseinsparungen erwartet.

### DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- CO<sub>2</sub> Einsparung bei Strombezug und Mobilität
- Stromeinsparung

### ZIELSETZUNG

Wir wollen unserer ökologischen Verantwortung gerecht werden, indem wir die Emissionen und Energieverbräuche möglichst gering halten.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Anschaffung von E-Bikes
- Anschaffung eines Elektrotransporters „Streetscooter“
- Anschaffung eines Hybrid PKW
- Installation von Elektrotankstellen
- Einsatz von CO<sub>2</sub>-neutralem Strom
- Einsatz von LED-Technik

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Hinsichtlich des Leitsatzes „Energie und Emissionen“ konnte aus Zeit-, Personal- und Kostengründen noch nicht alle Bereiche im Kurhaus untersucht- und bearbeitet werden. Zusätzlich wurde ab 01.01.2019 ein neuer Aufgabenbereich in das Portfolio der BKV aufgenommen: Die Bewirtschaftung der Kurhaus-Garage. Diese Bereiche werden in 2019 weiter ausgebaut und bearbeitet.

## INDIKATOREN

### Indikator 1: Ergänzung des Fuhrparks

- E-Bikes wurden angeschafft
- Elektrotransporter und Hybrid-PKW wurden angeschafft
- Ladeeinrichtungen wurden installiert

### Indikator 2: Quantifizierbare CO<sub>2</sub>-Einsparungen

- Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emission gegenüber 2017: 214 to./Jahr

### Indikator 3: Quantifizierbare Energie-Einsparungen

- Verringerung des Energieverbrauchs z. B. im Weinbrennersaal durch Einsatz von LED-Technik und neuer Steuerung um ca. 58% (5200 kWh im Oktober 2016 und 2200 kWh im Oktober 2017)

## AUSBLICK

Die eingesetzten Techniken verringern den Einsatz von Ressourcen nachhaltig die Einsparung wird z.B. in den auf LED-Technik umgebaute Bereichen auch in den kommenden Jahren erreicht. Es konnten nicht alle Bereiche umgerüstet werden. Aus diesem Grund wird dieser Schwerpunkt auch in 2019 weiter verfolgt mit dem Ziel den Stromverbrauch noch weiter zu verringern.

- Umrüstung des Benazétsaales auf LED-Technik
- Im Rahmen eines Betreiberwechsels fallen wesentliche Aufgabenbereiche in der Tiefgarage in die Zuständigkeit der BKV. Auch dort wird neueste Leuchtentechnologie künftig ihren Einsatz finden.

## 5. Weitere Aktivitäten

### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

#### LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Bezahlung nach Tarif
- Zusammenarbeit mit dem Personalrat
- Aus-, Fort- und Weiterbildungen, regelmäßige Schulungen zur fachlichen Weiterentwicklung

#### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Kundenzufriedenheit
- Veröffentlichung des Jahresabschluss mit Zahlen und Fakten

### Umweltbelange

#### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Energiesparendes Verhalten am Arbeitsplatz
- Mülltrennung
- Archivierungsprogramm in der Buchhaltung

#### LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Regionale Lieferanten und Partner
- Optimale Servicekette gegenüber Kunden und Veranstaltern im Kurhaus

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Regelmäßige neue Ausbildungsplätze
- Regionaler Arbeitgeber

### LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Reduktion des Stromverbrauchs
- Leistungen auf Nachhaltigkeit überprüfen
- Behutsamer Umgang mit unseren historischen Gebäuden

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- 4-Augen Prinzip
- Positive Eigenkapitalquote
- Controlling

### LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Anti-Korruptions-Seminare
- Anwendung des Vergaberechts im öffentlichen Dienst

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## Regionaler Mehrwert

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Regionale Arbeitsplätze
- Kooperation mit Verbänden, Gremien, Netzwerken und anderen kommunalen Unternehmen

### LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Verwendung von mehr grünen Produkten, z.B. Reinigungsmittel und Büromaterial
- Die Mitarbeiter in Bezug auf Energieeinsparung und Nachhaltigkeit sensibilisieren

### LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Bezahlung nach Tarif
- Vier Quartalsgespräche zwischen Geschäftsführung und Personalrat

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Aus- Fort und Weiterbildungen sollen in einem Maßnahmenplan zusammengefasst werden

Ausblick:

- Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen sollen pro Mitarbeiter dokumentiert werden

### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Jahresabschluss wurde im Internet veröffentlicht
- Die Kundenzufriedenheit zeigt sich in wiederkehrenden Buchungen

Ergebnisse und Entwicklungen:

## WEITERE AKTIVITÄTEN

- Lob- und Kritikmails über die stattgefundenen Veranstaltungen werden über den festgelegten Verteiler hausintern kommuniziert

Ausblick:

- Bekanntheitsgrad des Kurhauses steigern

## Umweltbelange

### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- papierlose Rechnungen werden untestützt
- Büroräume werden auf LED und energiesparende Monitore umgerüstet

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Papierersparnis
- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit, da mehr Comfort am Arbeitsplatz

Ausblick:

- Umsetzung des Archivierungsprogramms in weiteren Abteilungen

### LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Bestellungen für Veranstaltungen bündeln und möglichst über einen Lieferanten abwickeln

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Auf Fremdproduktionen im Kurhaus einzuwirken, um wenig Zulieferer zu verpflichten

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Derzeit drei Ausbildungsplätze in der Veranstaltungstechnik

## WEITERE AKTIVITÄTEN

- Durch neues Geschäftsfeld „Tiefgarage“ ergaben sich neue Arbeitsplätze

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Eigene Mitarbeiter ausbilden und an das Unternehmen binden
- Mitarbeiterzahl konnte in 2018 gesteigert werden

Ausblick:

- Schaffung eines zusätzlichen kaufmännischen Ausbildungsplatzes

### LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Einbindung des Denkmalschutzes bei ca. 12 Ortsterminen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Gute Kommunikation zwischen Stadt – und Landesbetrieben

Ausblick:

- Frühzeitige Einbindung des Denkmalschutzes bei der anstehenden Baumaßnahme „Trinkhalle“

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Aufträge werden stets gegengezeichnet

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Eigenkapitalquote weiter gesteigert

Ausblick:

- Weitere Sicherheiten schaffen

### LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:



## WEITERE AKTIVITÄTEN

- Anti-Korruptionssseminar wurde in 2019 verbindlich für alle Mitarbeiter durchgeführt
- Aufträge wurden über Vermögen und Bau Baden-Württemberg ausgeschrieben

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mitarbeiter erneut sensibilisiert
- Vergabe der Aufträge nach Richtlinien der VOB

Ausblick:

- Künftig Schulung im Bereich „Antikorruption“ im zweijährigen Turnus

### Regionaler Mehrwert

#### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Untertsützung der jüdischen Gemeinde (siehe WIN-Projekt)

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Präsentation der Gemeindearbeit im Kurpark

Ausblick:

- Weiterhin Unterstützung örtlicher Verbände und kommunaler Unternehmen

#### LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Verwendung von recylebarem Papier

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Ergebnisse der Mitarbeitersensibilisierung lassen sich aus dem Gesamtenergieverbrauch (Elektro, Wasser, Wärme) der BKV ableiten

Ausblick:

- Neue Mitarbeiter bereits während der Einarbeitungszeit sensibilisieren

## 6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

### DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Als WIN-Projekt sollte ursprünglich die Veranstaltung „Tafeln für die Tafeln“ in den Kolonnaden vor dem Kurhaus in Baden-Baden gefördert werden. Dieses Event wird von der Organisation Tafel, welche eine gemeinnützige Hilfsorganisation ist, die Lebensmittel, an Bedürftige verteilen oder gegen geringes Entgelt abgeben, veranstaltet. Das Projekt wurde in 2018 jedoch nicht veranstaltet, sodass wir uns folglich für ein anderes Projekt entschieden haben.

Die jüdische Gemeinde hat anlässlich der interkulturellen Woche und zur Feier des jüdischen Erntedankfestes (Laubhüttenfest) am 26.09.2018 eine solche Laubhütte in den Kurhauskolonnaden aufgebaut. Begleitet wurde die Feier von einem Informationsabend über das jüdische Gemeindeleben im Gemeindezentrum in Baden-Baden. Das Laubhüttenfest dauert eine Woche und wurde erstmals vor dem Kurhaus in den Kurhauskolonnaden veranstaltet, um die Öffentlichkeit mit einzubeziehen und über das Leben in einer jüdischen Gemeinde zu informieren.



Beim Laubhüttenfest werden viele Fragen zum jüdischen Gemeindeleben in Baden-Baden beantwortet.

Foto: Conrad

### Durch die Laubhütte den Himmel sehen

Jüdische Gemeinde veranstaltet Erntedankfest erstmals in den Kurhauskolonnaden

### ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Anders als üblich wird für die Räumlichkeiten und den Außenbereich des Kurhauses für diese gemeinnützige Veranstaltung kein Entgelt berechnet. Normalerweise beläuft sich die Miete des Bereichs zwischen den Kolonnaden auf ca. 500 € pro Tag. Zusätzlich unterstützen wir die Veranstaltung durch die Mithilfe bei Auf- und Abbau durch eigenes Personal.

# UNSER WIN!-PROJEKT

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Durch den Aufbau der Laubhütte im Bereich der Kurhaus-Kolonnaden vor dem Kurhaus in Baden-Baden wurden sehr viele Menschen auf das Erntedank-Fest der jüdischen Gemeinde aufmerksam. Nicht nur geladene Gäste der Festveranstaltung, sondern auch Passanten und Touristen konnten sich über die Projekte und das Leben der jüdischen Gemeinde informieren. Laut Aussage des Rabbiners war die Veranstaltung, welche im Rahmen der interkulturellen Woche stattgefunden hat, ein toller Erfolg für die Gemeinde. Mediale Berichterstattung in den örtlichen Zeitungen erfolgte, sodass die jüdische Gesellschaft an Aufmerksamkeit gewinnen konnte. Eine quantitative Erfolgsmessung war jedoch nicht möglich.

## AUSBLICK

Falls in 2019 erneut die Anfrage der jüdischen Gemeinde erfolgt, können wir uns seitens der BKV gut vorstellen dieses Projekt erneut zu unterstützen, sofern parallel keine anderen Veranstaltungen im Kurgarten stattfinden. Ansonsten würden wir vorzugsweise das ehemalige WIN-Projekt „Tafeln für die Tafeln“ oder ein anderes soziales Projekt bevorzugt unterstützen.



## 7. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartner**

Frau Anna Falk  
Bäder- und Kurverwaltung Baden-Württemberg  
Werderstraße 4  
76530 Baden-Baden

Telefon: 07221/353 130  
Fax: 07221/353 111  
E-Mail: [falk@kurhaus-badenbaden.de](mailto:falk@kurhaus-badenbaden.de)  
Internet: [www.kurhaus-badenbaden.de](http://www.kurhaus-badenbaden.de)

### **Impressum**

Herausgegeben am 09.07.2019 von  
  
Bäder- und Kurverwaltung Baden-Württemberg  
Werderstraße 4  
76530 Baden-Baden  
  
Telefon: 07221/353 110  
Fax: 07221/353 111  
E-Mail: [info@kurhaus-badenbaden.de](mailto:info@kurhaus-badenbaden.de)  
Internet: [www.kurhaus-badenbaden.de](http://www.kurhaus-badenbaden.de)



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