

BADEN- WÜRTTEMBERGISCHE SPIELBANKEN

WIN-Charta Nachhaltigkeitsbericht
2019



**CASINO
BADEN-BADEN**

CASINO
KONSTANZ

SPIELBANK
STUTT GART

INHALT

1. ÜBER UNS	3
2. DIE WINCHARTA	4
Bekenntnis zur Nachhaltigkeit und zur Region	4
Die 12 Leitsätze der WIN-Charta.....	4
Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg.....	5
3. WINCHARTA-CHECKLISTE	6
4. UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN	7
4.1 Energie und Emissionen	9
4.2 Produktverantwortung	11
4.3 Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	16
5. WEITERE AKTIVITÄTEN	18
6. UNSER WIN! – PROJEKT	23
7. KONTAKTINFORMATIONEN	24
7.1 Ansprechpartner	24
7.2 Impressum	24

1. Über uns

Die Baden-Württembergischen Spielbanken GmbH & Co. KG betreiben die staatlich konzessionierten Spielbanken in Baden-Baden, Konstanz und Stuttgart und erfüllen damit einen gesetzlichen Auftrag. Dies bedeutet eine besondere Verantwortung im Spannungsfeld zwischen Ordnungspolitik, Spielerschutz und Entertainment. Diese Aufgaben erfüllen die BW-Spielbanken mit hohem Anspruch sehr erfolgreich. So wurden die BW-Spielbanken eines der wirtschaftlich erfolgreichsten Spielbankunternehmen in Deutschland. Die hochwertige Präsentation der Häuser, die herausragende Angebotsvielfalt, das umfassende Entertainmentangebot, gut geschulte, kompetente Mitarbeiter und ein einzigartiges Spielerschutzkonzept mit Vorbildcharakter für die Branche sind die Erfolgsfaktoren des Unternehmens.

Zur Sicherung dieser hohen Standards haben wir ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt und sind nach EN ISO 27001 und EN ISO 9001:2015 zertifiziert.

In diesem Sinne möchten wir auch einer vielgestaltigen Ausrichtung auf Nachhaltigkeit nach den Grundsätzen der WIN-Charta gerecht werden. Als Landesunternehmen fühlen wir uns hierzu in besonderem Maße verpflichtet. Viele Inhalte der WIN-Charta finden in unserem Unternehmen schon lange Anwendung, doch werden wir diese Ansätze nun systematisch und zielgerichtet weiterentwickeln.

Neben der sozialen Verantwortung den Gästen und Mitarbeitern gegenüber, richtet sich unser Augenmerk auch auf regionale und ökologische Aspekte, insofern diese mit unserem Unternehmenszweck und unserem Qualitätsanspruch vereinbar sind. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Schaffung eines entsprechenden Bewusstseins, sowie die Einbeziehung aller 600 Beschäftigten des Unternehmens in ihren spezifischen Rollen, um damit zu einer beständigen, sowie wirkungsvollen Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen beizutragen.

Wir bekennen uns zu den Zielen der WIN-Charta und sind bestrebt, den uns möglichen Teil zum Erfolg des Projektes beizutragen.

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."

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.

3. WIN-Charta-CHECKLISTE

- Charta-Unterzeichner seit: 16.10.2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

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

Nachhaltigkeitsanstrengungen vor Ort

- Unterstütztes WIN!-Projekt: Schuldnerberatung der evangelischen Gesellschaft in Stuttgart
- Die Unterstützung der Schuldnerberatung trägt zur Existenzsicherung von überschuldeten Personen bei.
- Umfang der Förderung: 5.000€

Schwerpunktbereich

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

Art der Förderung:

- Finanziell
- Materiell
- Personell

4. UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."

Wir haben diesen Schwerpunkt im Berichtsjahr neu hinzugenommen, weil dieser Leitsatz eine zentrale Rolle bei der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe zur Bekämpfung der bedrohlichen Auswirkungen des Klimawandels darstellt.

Die Aufgabe die sich hier stellt ist der bewusste und verantwortliche Umgang mit den direkten Umweltauswirkungen des Betriebes unseres Unternehmens. Insbesondere liegt hier der Schwerpunkt auf den direkten und indirekten Emissionen die zur Erhöhung von Klimaschädlichen Gasen in unserer Atmosphäre beitragen.

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."

Anders als in der Produktionsgüterindustrie sind im Sektor „Dienstleistung“ Produktqualität und Produktverantwortung nicht mit rein quantitativen Parametern zu bemessen. Im Bereich der Dienstleistung Glücksspiel weisen andere, qualitative Merkmale die sozialumweltverträgliche Wirkung und Bedeutung aus. Es sind individuelle, soziale und gesellschaftliche und unternehmerische (ökonomische) Indikatoren, die Hinweise auf den „sozialökologischen Fußabdruck“ geben. Die Nachhaltigkeit der Wertschöpfung ist an den Prozess-Positionen Mitarbeiter/Innen - Spiel - Gast abzulesen. Die Wertschöpfung vollzieht sich durch den Einsatz personeller (Mitarbeiter/Innen), immateriell-ideeller (Spiel, Spielregeln, Spielerschutz) sowie materieller Ressourcen (u.a. Räumlichkeiten, Roulettetische, Spielkarten, Getränkeflaschen, Raumausstattung etc.). Im Mittelpunkt stehen dabei der Gast, das Spiel und die Spielfolgenabschätzung.

Für uns bedeutet dies, auf der einen (Gäste-)Seite für eine bestmögliche Attraktivität unserer Produkte zu sorgen. Wir verstehen unser Produkt Glücksspiel als Entertainment und kommunizieren dies offen. So wirken wir einer Stigmatisierung entgegen. Auf der anderen Seite wollen wir potentiellen Risiken dieser hohen Attraktivität professionell, angemessen, effektiv und transparent begegnen. Diese beiden Motive unseres unternehmerischen Handelns stehen zusammengenommen für eine wirksame Umsetzung der Anforderungen aus Ordnungspolitik und Spielerschutz. Sie sind politisch, (glücksspiel-)rechtlich und gesellschaftlich begründet:

Die unternehmerische Verantwortung für das „Glücksspiel“ umschreibt den Beitrag der Baden-Württembergischen Spielbanken zu einer sozialverantwortlichen Geschäftstätigkeit, die in vielen Bereichen über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht. Dabei sind Produktverantwortung (Verbraucherschutz), Transparenz und Wertorientierung, die sich in Form von Mitarbeiter-Fortbildung, Spielerschutz -und beratung oder der Corporate Social Responsibility (CSR) realisieren, keine Pflichtaufgaben. Sie sind Teil der Unternehmenskultur *und* der staatlich übertragenen Aufgabe, glücksspielaaffinen Menschen eine legale Möglichkeit zu bieten, dem Spiel nachzugehen: Sozial akzeptiert - *und* ökonomisch erfolgreich.

Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

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

Unsere Unternehmensstrategien und Konzepte sind generell auf langfristige Wirkung, Nachhaltigkeit und Beständigkeit ausgerichtet, weil Glücksspiel keine kurzen Lebenszyklen wie andere Konsumgüter kennt. Die Verankerung in der Region mit der bevorzugten Nutzung von Dienstleistungen und Produkten ist nicht nur Selbstzweck, sondern auch Haltung.

Die Corporate Social Responsibility (CSR) begleitet dabei nicht nur die unternehmerische Tätigkeit. Sie ist konstitutives Merkmal der Spielpraxis, das unternehmerischen UND gesellschaftlichen Mehrwert bedeutet. Damit differenzieren sich die Spielbanken gegenüber Mitbewerbern, die im Zuge der digitalen Transformation der jüngsten Zeit besonders durch (nicht legale) Online-Casinos erwachsen. So impliziert die soziale Verantwortung für das Spiel einen Wettbewerbsvorteil, der sich auch auf die Sicherheit der Arbeitsplätze auswirkt. Denn die Spielbanken bieten rund 600 sichere und angemessen vergütete Arbeitsplätze in den Regionen unserer Standorte. Sie nehmen dabei ihre Aufgaben und Pflichten als mittelständisches Unternehmen innerhalb der Stadt wahr.

4.1 Energie und Emissionen

Die Spielbanken in Baden-Württemberg unterliegen einem Konzessionsmodell, was zu einer zeitlich begrenzten Betriebserlaubnis führt. Die Konzession wurde alle 10 Jahre neu ausgeschrieben (seit 2015 für 15 Jahre) und die Bewerber müssen umfangreich ihre Befähigung für den verantwortungsvollen Betrieb nachweisen. Auf Grund der grundsätzlichen Laufzeitbefristung, sind alle Räumlichkeiten für Verwaltung und Spielbetrieb angemietet.

Da gerade die Haustechnik viel Einsparungspotential bietet, sind die Möglichkeiten in diesem Bereich, zumindest in direkter Weise, sehr begrenzt. Zudem sind die Spielbanken verpflichtet, ein attraktives Angebot in angemessenem Umfang zu präsentieren. Daher sind die Bereiche Beleuchtung und Klimatisierung nicht nur auf Funktionalität sondern auch auf Attraktivität auszurichten.

Die Analyse der Möglichkeiten zur signifikanten Verringerung von Energie und Emissionen hat daher eine hohe Priorität und wurde im Berichtsjahr mit einem umfangreichen Energieaudit (gem. DIN EN 16247-1) und einer Analyse des CO₂-Footprints durchgeführt.

Unsere Zielsetzung:

Als Grundlage zur Verbesserung in diesem Bereich haben wir es uns zum Ziel gesetzt, den Energieverbrauch sowie die Emissionen zu quantifizieren. Zudem wollten wir so bald als möglich auf Ökostrombezug umsteigen. Es war zudem geplant, durch kleinere Maßnahmen im Bereich der vermietereigenen Klimaanlage in Stuttgart, Energieverbrauch und durch Einführung von Videokonferenztechnik direkte Emissionen einzusparen. Schlussendlich sollte eine Systementscheidung für die Antriebsart der neu anzuschaffenden drei Poolfahrzeuge getroffen werden.

Maßnahmen und Aktivitäten:

Im Rahmen der Verpflichtung aus dem Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) haben wir im Berichtszeitraum ein umfangreiches Energieaudit durchgeführt. Durch die Detailtiefe des Energieaudits hatten wir die Möglichkeit, das Audit durch eine präzise Berechnung unseres CO₂-Footprints zu ergänzen. Audit und CO₂-Footprintberechnung wurden zum 06.11.2019 abgeschlossen.

Es war geplant und budgetiert, einige alte und ineffiziente Ventilatoren der Klimaanlage am Standort Stuttgart auszutauschen. Diese Maßnahme konnte bis dato noch nicht umgesetzt werden, weil hierfür die Klimaanlage für drei Tage außer Betrieb gesetzt werden müsste. Auf Grund der Öffnungszeiten ist dies nicht ohne erhebliche Einschränkungen möglich. Es wird derzeit noch eine alternative Lösung gesucht.

Die Technik für Videokonferenzen wurde angeschafft, die Nutzung ist ungewohnt und wird bisher noch zögerlich angenommen. Mit dem Gewöhnungseffekt wird die Nutzung ansteigen.

Die Entscheidung für die Antriebstechnik der neuen Poolfahrzeuge wurde intern kontrovers diskutiert. Auf Grundlage verschiedener Publikationen (u.a. Evaluierung zum Elektromobilitätsgesetz) wurde entschieden, dass die Anschaffung von Plug-In-Hybrid-Fahrzeugen aus Umweltschutzgründen nicht in Betracht kommen kann. Die Vorteile eines zusätzlichen Elektromotors kommen auf der bevorzugt genutzten Langstrecke zwischen den Spielbankstandorten auf Grund der Notwendigkeit einer größeren Grundmotorisierung nicht zum Tragen. Herstellung und Entsorgung der Batterie ist bei den Überlegungen noch gar nicht eingeflossen und würde die Umweltbilanz zusätzlich verschlechtern.

LPG-Antrieb kommt auf Grund der eingeschränkten Nutzungs- und Parkmöglichkeiten nicht in Frage. Für CNG Antrieb ist die Tankstellendichte zu gering. Die Gesellschaft hat sich für Dieselantrieb in der modernsten Abgasnorm entschieden.

Ab dem 01.01.2019 wurde der Strombezug in den Spielbetrieben auf Ökostrom umgestellt. Die Verwaltungen in Baden-Baden und Konstanz folgen zum 01.01.2020. Der Strombezug der Verwaltung in Stuttgart läuft über den Vermieter und kann von uns nicht beeinflusst werden.

Die nicht vermeidbaren CO₂e Emissionen des Jahres 2018 wurden kompensiert.

Kompensationsanbieter:	myclimate foundation, CH-Zürich
Projekt:	Effiziente Kocher am Standort Ruanda/Afrika
Projektstandard:	Gold-Standard VER
Wirksame SDGs:	1,3,4,5,7,8,12,13,15,17

Ergebnisse und Entwicklungen

- Qualitative Dokumentation

Audit und CO₂-Footprintberechnung haben ergeben, dass das größte Einsparpotential von Energie und Emissionen im Bereich der indirekten Treibhausgas (THG) –Emissionen liegen würde: Scope 2: Strom, Wärme, Kälte.

Im Scope 3 (sonstige indirekte THG-Emissionen) liegt der Schwerpunkt (96%) auf dem Pendelverkehr der Mitarbeiter.

- Quantitative Dokumentation

Die Gesellschaft hatte im Jahr 2018 eine CO₂e Emission i. H. v. 2.722,96t CO₂e. Die Emissionen wurden vollständig kompensiert.

Ausblick

Unser Ziel für die nächste Berichtsperiode ist die Auswertung der Analysen und Ermittlung eventueller Einsparpotentiale. Wenn möglich soll mit ersten Maßnahmen begonnen werden.

4.2 Produktverantwortung

Die BW-Spielbanken definieren seit jeher ihren Bestimmungszweck in der Bereitstellung eines hochattraktiven Glücksspielangebots bei gleichzeitiger Verantwortungsübernahme für die möglichen negativen Konsequenzen daraus. Hier besteht der Anspruch in allen Bereiche hochprofessionell, effektiv und wirksam zu agieren, sowie in einer Vorreiterrolle auch Benchmarks zu setzen. Im Spielerschutz wird dieses Ziel in der engen Kooperation mit einem fachkompetenten Partner, der EVA Stuttgart, angestrebt. Deutschlandweit ist der Spielerschutz in den BW-Spielbanken seit Jahren beispiellos und führend. Unser Verständnis von Spielkultur schließt dabei, neben der Unterhaltung und dem Nervenkitzel, insbesondere auch Prävention und verantwortungsvollen Umgang mit Problemspiel ein.

Wir verstehen daher Spielerschutz und -betreuung als Teil einer Corporate Governance und unserer Unternehmensphilosophie. Für Politik und Öffentlichkeit ist „Spielerschutz“ ein wesentlicher Indikator für Glücksspiel als gesellschaftlich akzeptiertes, sozialverträgliches Produkt.

Externe Indikatoren für die Qualität der Umsetzung sind unter anderem auch Zertifizierungen: Die Casinos Baden-Baden, Konstanz und Stuttgart gehören zu den wenigen Spielbanken, die über ein Zertifikat nach der ISO-Norm 9001 (Qualitätsmanagementsystem) verfügen und die einzige Spielbank die nach der anspruchsvollen ISO 27001 (Informationsmanagementsystem) zertifiziert ist. Darüber hinaus erfolgen im Bereich Spielerschutz Fachaudits durch Prof. Jörg Häfeli in einem Abstand von jeweils zwei Jahren. In diesen Fachaudits werden alle Hierarchieebenen des Unternehmens in Bezug auf die Umsetzung des Spielerschutzes befragt. Aus dem Auditergebnis leiten sich unter Umständen Korrekturmaßnahmen und/oder neue Impulse ab. Dieses externe Audit ist auch die Basis einer Zertifizierung zu den Responsible Gaming-Kriterien der European Casino Association (ECA). Die BW-Spielbanken haben dieses Zertifikat im Jahr 2018 als erste und bislang einzige deutsche Spielbank erhalten.

Der Spielerschutz hat in den Baden-Württembergischen-Spielbanken schon seit 2000 einen hohen Stellenwert, der auch in der Formulierung der Unternehmensziele seinen Niederschlag gefunden hat. Als Landesunternehmen übernahmen die Spielbanken schon acht Jahre vor einer gesetzlichen Verankerung des Spielerschutzes im Glücksspielwesen eine besondere Verantwortung bezogen auf die Produktwirkungen.

Auf diese Weise positioniert sich die Spielbank im Dreieck Produkt – Gast – Gesetzgeber: So stellen wir etwa bei den, – in Ihrer Art und Ihrem Anspruch nach deutschlandweit einzigartigen, Spielerschutztagen die Unternehmensphilosophie vor „mit offenen Karten“ zu spielen – gegenüber Gästen, Aufsichtsbehörden und glücksspiel-kritischen Akteuren in der Gesellschaft.

Casino-Glücksspiele üben auf spielaffine Menschen eine Anziehungskraft aus: Im Rahmen der ordnungspolitischen Aufgaben gilt es, das konzessionierte Glücksspiel in einem gesetzlich gesicherten und geschützten Rahmen anzubieten, um dem illegalen Glücksspiel die Grundlage zu entziehen und

Missbrauch durch Dritte zu verhindern. Diese Faszination kann jedoch für bestimmte Personengruppen negative Folgen haben, die in problematischen oder gar pathologischem Spielverhalten münden können.

Die Baden-Württembergischen Spielbanken begegnen dieser schädlichen Produktwirkung im Sinne eines Verbraucherschutzes. Sie haben das zunächst auf Prävention ausgerichtete Programm zu einem umfassenden Sozialkonzept fortentwickelt. Dazu kooperieren sie seit 2000 mit einem externen, unabhängigen und fachkompetenten Partner (Fachstelle für Medien und Glücksspiel, EVA Stuttgart). Für die Spielbanken ist der proaktive Umgang mit negativen Aspekten des Glücksspielangebots wichtig, um Schaden vom gefährdeten Personenkreis abzuwenden oder die Schadenswirkung zu minimieren, die Haltung der Mitarbeiter/Innen gegenüber den Gästen der Spielbank positiv zu beeinflussen und deren Identifikation mit dem Unternehmen zu fördern.

Da die BW-Spielbanken schon seit langem Verantwortung für potentielle negative Auswirkungen ihres Produktportfolios übernahm, sind Strukturen und Prozesse etabliert, die gesetzliche Anforderungen übertreffen. In regelmäßigen Abständen wird intern und extern der aktuelle Status und die Wirksamkeit überprüft. Das Sozialkonzept umfasst Maßnahmen allgemeiner, selektiver und indizierter Prävention genauso wie die aktive Intervention und die Unterstützung von Veränderungsprozessen, die die Spielkontrolle stärken. Um diese Ziele zu erreichen, werden die Mitarbeiter umfassend und fortlaufend in ganztägigen Seminaren geschult. Inhaltliche Themen sind Wissen, Haltung und Qualifikation.

Darüber hinaus vertreten wir dieses, uns wichtige Thema offen und offensiv bei Behörden und in der Öffentlichkeit. Hierzu nehmen wir am öffentlichen Diskurs teil und organisieren auch selbst Austauschplattformen.

Unsere Zielsetzung lautet somit

- Das Schulungskonzept fortlaufend weiterentwickeln.
- Die Haltung der Mitarbeiter/-innen gegenüber dem Spielerschutz auf allen Unternehmensebenen verbessern.
- Neue Kommunikationsplattformen im Zusammenhang mit dem Spielerschutz implementieren.
- Die Verankerung des Spielerschutzes in den Spielbankalltag fördern.
- Die Überprüfung der Maßnahmenwirkung laufend optimieren (Kennzahlen).
- Die wissenschaftliche Evaluation/Begleitforschung ausbauen.
- Die Ressourcen (Softwaretools, zeitliche und personelle Ressourcen) für die Spielerschutzaufgaben ständig prüfen und ggf. anpassen.

Maßnahmen und Aktivitäten

Das Schulungskonzept wurde um das Modul „Qualifizierung 1“ erweitert. Insgesamt stehen nun drei ganztägige Schulungsmodul im Bereich Spielerschutz zur Verfügung, die alle Mitarbeiter/Innen mit Gastkontakt (ca. 600) absolvieren. Mit dem Schulungsmodul „Qualifikation 1“ werden neue

methodische Ansätze realisiert, die den Faktor Selbsterfahrung in das Setting integrieren. So fördern wir das Verständnis der Mitarbeiter/Innen, dafür

- dass allgemeine Veränderungsprozesse individuell umzusetzen sind,
- warum diese Prozesse notwendig sind,
- wie sie zeitlich ablaufen,
- welche realistischen Erfolgsperspektiven sie bieten.

Indem Mitarbeiter/Innen für Veränderungen sensibilisiert werden, steigern wir zum einen im Gast-Mitarbeiter/In-Verhältnis und damit die Empathie. Zum anderen reflektieren wir die Erwartungshaltung und zeigen, was erreichbar ist. Dies fördert eine positive Grundhaltung, die Einsicht in die individuellen Vorteile bei der Teilnahme am Spielerschutz und die Motivation, das Sozialkonzept zu unterstützen.

Das standortbezogene Fallcoaching durch die EVA wurde durch ein standortübergreifendes Coaching ergänzt. Neu eingeführt wurde ein spielbankinternes Coaching der Sozialkonzeptbeauftragten durch die Projektleitung. Hierbei stehen innerbetriebliche Prozessabläufe und deren Optimierung im Vordergrund.

Für die Spielerschutzbeauftragten wurde eine webbasierte Intranet-Plattform geschaffen, um die interne Kommunikation zu optimieren und den Zugang zu individuell nachgefragten Information zu erleichtern. Diese Nutzbarkeit wird unterstützt durch ein Softwaretool, das die individuelle Fallbearbeitung und Dokumentation möglich macht.

Ergebnisse und Entwicklungen

Qualitative Dokumentation

- Die bisherigen Maßnahmen wurden fortgeführt (s. z.B. *Sozialkonzept der BW-Spielbanken* und *WinCarta-Berichte*) und in Details optimiert
- Schulungen/Austausch (alle Veranstaltungen wurden in einer konzeptionellen, wie auch operativen Kooperation mit der Fachstelle für Medien- und Glücksspielkonsum der eva Stuttgart durchgeführt):
 - o Konzept: das Schulungskonzept wurde um ein Modul erweitert, bei dem insbesondere die Sozialkonzeptbeauftragten aus Ihrer Arbeit mit Gästen berichten. Die Mitarbeiter erhalten damit einen Einblick in die Arbeit mit spielsuchtgefährdeten Gästen, sowie einen realistischen Blick auf Maßnahmenwirksamkeit und -dauer, sowie auf die Wirksamkeit des eigenen Engagements.
 - o Es wurden im Jahr 2019 zwanzig ganztägige Schulungen durchgeführt und dabei 257 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht.
 - o Mit den Sozialkonzeptbeauftragten (12 Personen) wurden drei ganztägige Coaching-Treffen und zwei Steuerungstreffen durchgeführt. Hinzu kommen jeweils drei zweistündige Vor-Ort-Coachings an den Standorten.
 - o Es wurde ein Spielerschutztag am Standort Konstanz für die Belegschaft in neuem Format (Vortrag, Kleingruppenarbeit/Workshops, Ergebnispräsentation und Mitarbeiterfeier) durchgeführt. Die

Teilnehmeranzahl für diese freiwillige Veranstaltung belief sich auf 69 Personen. Das Feedback von internen und externen Teilnehmern war überaus positiv.

- Das deutschlandweit einzigartige Softwaretool zur Unterstützung und Dokumentation von Maßnahmen/Aktivitäten im Rahmen des Sozialkonzepts wurde optimiert. So wurde z.B. ein neues Statistikmodul implementiert, um ein verbessertes Feedback (und mithin Steuerungsinstrument) über die Aktivitäten im Spielerschutz zu erhalten.
- Teilnahme an einem von der Westspielgruppe veranstalteten Symposium zur praktischen Umsetzung von Spielerschutz in Spielbanken.

Quantitative Indikatoren

Die Effekte von Maßnahmen lassen mittels unterschiedlicher Parametern erheben und an folgenden Indikatoren jeweils quantitativ erfassen:

- **Indikator 1:** Anonyme Mitarbeiterbefragung durch EVA, Auswertung durch Dr. Jens Kalke (Zentrum für interdisziplinäre Suchtforschung, Hamburg); vierjährig
- **Indikator 2:** Anzahl der Präventionsgespräche (allgemeine, selektive und indizierte Prävention)
- **Indikator 3:** Anzahl der bearbeiteten Fälle
- **Indikator 4:** Anzahl der gastbezogenen Maßnahmen (Vereinbarungen, Spielsperren)
- **Indikator 5:** Reaktionszeit vom Meldeschein zum Erstgespräch
- **Indikator 6:** Anzahl durchgeführter Schulungen und geschulter Mitarbeiter

Aktuell besteht unser Hauptaugenmerk auf den Schulungsmaßnahmen (über 200 Mitarbeiter in 20 Schulungen/Jahr). Die Erfassung dient zunächst ausschließlich der Weiterentwicklung des Konzepts und Analyse Zwecken. Quantitative Benchmarks sind durchaus auch im Bereich Prävention sinnvoll. Hier werden wir weitere methodische Überlegungen anstellen, um valide Ergebnisse zu erhalten. Bei den Interventionsmaßnahmen steht zunächst die Sicherung inhaltlicher Qualität im Vordergrund.

Ausblick

Das Sozialkonzept der Baden-Württembergischen Spielbanken ist auf höchster Unternehmensebene angesiedelt und operationalisiert den Anspruch die umfassende Verantwortung für das Produkt „Glücksspiel“ zu übernehmen. Es ist als solches vollständig im Unternehmensalltag angekommen (bestätigt durch interne und externe Audits, durch den Befragungsrücklauf aus den Seminaren und der aktiven Beteiligung der Mitarbeiter an den Maßnahmen zum Spielerschutz). Damit zeigt sich auch in der Praxis, dass das zugrunde liegende Konzept trag- und entwicklungsfähig ist. Die Werkzeuge liegen bereit und werden genutzt. Die Sozialkonzeptbeauftragten setzen ihre Aufgaben gewissenhaft und engagiert um, wie sich dies neben unmittelbaren Erfahrungen aus den Coachings, Meetings und der Klärung/Besprechung von

Einzelfällen auch der neu implementierten Statistik des Sozialkonzepttools entnehmen lässt. Sie sind „das Gesicht“ des Spielerschutzes. Sie sorgen für die Umsetzung des Konzeptes innerbetrieblich und gegenüber den Gästen. Der Kontakt mit Mitarbeitern/Innen und der offene Austausch in Schulungen tragen zum wechselseitigen Verständnis bei. Das in 2019 eingeführte neue Coachingformat für die Sozialkonzeptbeauftragten hat sich bewährt und wird auch im Jahre 2020 fortgeführt. Somit sind auch für 2020 drei ganztägige Coaching für alle Sozialkonzeptbeauftragten, sowie jeweils drei standortbezogene Coaching schon verbindlich terminiert. Auch der Schulungsplan mit insgesamt 20 ganztägigen Schulungen für die Mitarbeiter wurde für das Jahr 2020 festgelegt.

Erste systematische Evaluierungen wurden vorgenommen. Dazu kommen externe Bewertungen. Diese externen Inputs über Audits und fachliche Diskussionen mit Experten sind dienlich, den jeweils aktuellen Status zu bewerten. Sie helfen auch, künftige neue Anforderungen zu identifizieren und Perspektiven zu entwickeln.

Daher richten sich unsere nächsten Schritte darauf aus, das Sozialkonzept und die implementierten Methoden zu stabilisieren und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus zielen wir darauf ab, Kennwerte und Indikatoren zu definieren, um die Maßnahmen zu evaluieren und die Wirksamkeit des Spielerschutzes besser messbar auszuweisen.

Das Statistikmodul des Sozialkonzepttools ist mittlerweile im Einsatz und wird im kommenden Jahr weiter evaluiert und optimiert, um hilfreiche Kriterien zur Qualität der Umsetzung des Sozialkonzeptes zu Verfügung zu haben.

Ausblick:

- Im Jahr 2020 wird es eine erneute umfangreiche Mitarbeiterbefragung zum Spielerschutz geben, deren Vorbereitung weitgehend abgeschlossen ist.
- Ein neues Schulungsmodul (Qualifikation II) wird ab QIV/2020 eingesetzt
- Ein Spielerschutztag im optimierten Format von 2019 wird am Standort Baden-Baden durchgeführt
- Die QM-Audits zum Spielerschutz werden überprüft und in der Methodik optimiert
- Die Realisierung einer Gästebefragung wird überprüft und ein neuer methodischer Ansatz überprüft.

Die fachliche Zusammenarbeit mit unserem Kooperationspartner eva, Stuttgart, *Fachstelle für Glücksspiel und Medienkonsum*, sowie mit Herrn Prof. Jörg Häfeli (Hochschule für Soziale Arbeit, Luzern) für die Fachaudits im Spielerschutz wurden sehr erfolgreich fortgesetzt und sind wesentliche Säulen in der erfolgreichen Umsetzung und der Qualitätssicherung im Spielerschutz.

4.3 Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Sichere Arbeitsplätze mit angemessener Vergütung und gute Arbeitsbedingungen sind wichtig für unsere Region. Die Baden-Württembergische Spielbanken GmbH & Co. KG ist ein Unternehmen des Landes Baden-Württemberg, privatrechtlich geführt, aber in Landeseigentum befindlich. Dies erlaubt uns, unser oberstes Unternehmensziel, die Regulierung und Kanalisierung des Glücksspiels zu gewährleisten, ohne dass die Wirtschaftlichkeit aus dem Blickfeld gerät.

Denn Spielbanken in öffentlich-rechtlicher Regie können und müssen diese Anforderungen an das Glücksspiel erfüllen. Einerseits ist das öffentliche Bewusstsein für derartige Sicherheitsstandards geschärft, da das Land selbst im Obligo steht. Dabei unterliegen öffentlich-rechtliche Spielbanken keiner Gewinn-Maximierung in der Form, dass Unternehmensgewinne an private Dritte gehen. So sind Erträge nahezu abzugsfrei in das Spielangebot zu investieren. Für die öffentlich-rechtlichen Spielbanken in Baden-Württemberg ist der Bruttospielertrag (BSE) dennoch eine zentrale Messgröße für den erfolgreichen Betrieb und das Marketing der Spielbank. Die Überschüsse sind kein Gewinn im Sinne privatwirtschaftlicher Verfügbarkeit. In öffentlich-rechtlicher Regie fließen sie zurück in die öffentliche Hand bzw. in den Ausbau der Spiels, des Unterhaltungsangebotes (z.B. Lesungen) und des Ambientes.

Unsere Zielsetzung lautete

Die Rahmenbedingungen der Spielbanken sind erheblichen äußeren, meist ordnungsrechtlichen und politischen Einflüssen unterworfen. Diese Rahmenbedingungen haben direkte Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg und die Arbeitsplätze. Unsere Aufgabe zum Erhalt des Unternehmenserfolgs und der Arbeitsplätze liegt daher vornehmlich darin, innerhalb der rechtlichen Rahmenbedingungen die Attraktivität des Angebots zu stärken, das Unternehmen nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen zu führen und sich als Arbeitgeber zu positionieren. Dabei ist die Rekrutierung neuen, sowie die Sicherung bestehenden Personals, abhängig von der Planungssicherheit, die ein Arbeitgeber bieten kann.

Ein Beispiel für eine - flexible - Personalplanung zeigt sich in der Beschäftigung von Studierenden. Sie werden befristet eingesetzt, um außergewöhnliche Arbeitsvolumen in Spitzenzeiten, bei hohem Besucheraufkommen oder am Wochenende auszugleichen. Studierende wirken zudem in ihrem Umfeld als „Botschafter“ der Spielbank. Sie sind Multiplikatoren, die für Reputation und Image der Casinos sorgen.

Maßnahmen und Aktivitäten

Die drei Spielbanken Baden-Württembergs beschäftigen aktuell knapp 600 Mitarbeiter/Innen. Damit gehören die Baden-Württembergischen Spielbanken nach Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in die Kategorie „Großes Unternehmen“.

- Der demografisch bedingte Wandel des Arbeitsmarktes und die Rekrutierung von gut ausgebildeten Fachkräften werden künftig auch Casinos berühren.
- Der Spielbetrieb in einer öffentlichen Spielbank ist personalintensiv.
- Das vom öffentlichen Auftrag geleitete Glücksspiel stellt hohe Anforderungen an das Personal mit Blick auf das Spiel und die sensible Durchführung.

Die Sicherung der Arbeitsplätze ist vornehmlich abhängig von betriebswirtschaftlichen Erfolgen. Nachfrage und Akzeptanz des Glücksspiel bestimmen mittelbar – wie bei anderen Dienstleistungsbranchen auch – diesen ökonomischen Erfolg und darüber die Beschäftigung. Damit sind Investitionen in Spielangebot, Atmosphäre und Ambiente mittelbare Investition in Arbeitsplätze. Sie sind gleichrangig neben Investitionen in die Kompetenz der Mitarbeiter/Innen, die im geldsensiblen Umfeld stärkere Folgen hat für die Gäste-Zufriedenheit als in anderen Branchen.

Ergebnisse und Entwicklungen

- Qualitative Dokumentation

Das Geschäftsjahr 2018 wurde mit einem Jahresüberschuss leicht unterhalb der prognostizierten Höhe abgeschlossen. Geplante Investitionen in Angebot, Atmosphäre und Ambiente konnten durchgeführt werden. In einem Bereich (Konstanz – Bahnhofplatz) mussten Verzögerungen bei den Projekten hingenommen werden, die in den meisten Fällen auf die sehr gute Auslastung von Bau- und Handwerkerfirmen zurückzuführen waren.

- Quantitative Dokumentation

- Mitarbeiter 2018:	598
- Mitarbeiter 2019:	588
- Jahresüberschuß 2018:	1.782787,66
- Volumen Erweiterungsinvestitionen 2018:	2.167.000 €

Ausblick

In der aktuellen Aufstellung sind die Baden-Württembergischen Spielbanken unternehmensintern gut gerüstet, die Zielsetzungen zu erfüllen. Das Glücksspiel unterliegt aber weiter zunehmend rechtlichen, digitaltechnologischen und globalen Bedingungen, denen sich das Unternehmen stellen muss.

5. WEITERE AKTIVITÄTEN

Leitsatz 01: Menschen- und Arbeitnehmer/Innenrechte

Wir fordern und fördern Antidiskriminierung, Gleichberechtigung, Chancengleichheit, die Vereinbarung von Familie und Beruf sowie ein respektvolles Miteinander. Wir gehen diesen Weg weiter und stärken das Bewusstsein dafür.

Maßnahmen und Aktivitäten

Keine zusätzlichen Aktivitäten aufgenommen

Ergebnisse und Entwicklungen

keine

Ausblick

Das Unternehmen ist durch weitreichende Tarifverträge und aktive Mitbestimmungskultur gut aufgestellt.

Leitsatz 02: Wohlbefinden der Mitarbeiter/Innen

Wir bieten unseren Mitarbeitern/Innen weitreichende Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf u.a. durch Teilzeitleösungen. Wir bezuschussen Mitarbeiter/Innenverpflegung und unterstützen den organisierten Betriebssport. Zukünftig wollen wir das Schulungskonzept weiter optimieren und die betriebliche Gesundheitsförderung weiterentwickeln.

Maßnahmen und Aktivitäten

Im Berichtsjahr wurde damit begonnen die Ausbildungsstandards der einzelnen Häuser aufeinander abzustimmen und zu modernisieren.

Die Tarifverträge für das Unternehmen wurden angepasst und für weitere drei Jahre bestätigt.

Beim Thema Mitarbeitergesundheit wurde im November durch einen Sportwissenschaftler eine ausführliche Betriebsbegehung durchgeführt. Das Ziel ist eine Bewertung der verschiedenen Tätigkeiten in unseren Häusern bezüglich der Gesundheit am Arbeitsplatz.

Ergebnisse und Entwicklungen

Die sportwissenschaftliche Analyse der Arbeitsplätze wurde aktuell abgeschlossen und wird in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt ausgewertet. Ergebnisse liegen noch nicht vor.

Ausblick

Nach Auswertung der Arbeitsplatzanalyse sollen maßgeschneiderte Angebote für die verschiedenen Arbeitsplätze erarbeitet werden.

Zudem werden wir uns verstärkt mit dem Thema Umgang mit Sucht in der Belegschaft und um den Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitern beschäftigen. Es sind diesbezüglich zwei Vorträge im erweiterten Geschäftsleitungsbereich geplant.

Leitsatz 03: Anspruchsgruppen

Wir beziehen die Interessen von Gästen, Beschäftigten, Arbeitnehmer/Innenvertretungen, Aufsichtsbehörden und externen Partnern bei Projekten frühzeitig in die Planungen ein. Wir informieren betroffene Anspruchsgruppen umfassend und transparent über Ablauf und Stand von Projekten. Wir arbeiten an einer weiteren Optimierung des Projektmanagements und des Informationsflusses, u.a. durch Standardisierung von Prozessabläufen im Rahmen unseres Strebens nach kontinuierlicher Verbesserung.

Maßnahmen und Aktivitäten

Fortführung und Weiterentwicklung der Qualitätssicherungsmaßnahmen im Rahmen der externen Zertifizierung.

Ergebnisse und Entwicklungen

Im Jahr 2019 wurde durch ein externes Audit die Qualitätszertifizierung DIN EN ISO 9001:2015 bestätigt.

Ausblick

Auf Grund der strengen Regulierung der Spielbanken ist die Einbeziehung der Anspruchsgruppen in unser Kerngeschäft zumeist bereits geregelt und Standard.

Leitsatz 04: Ressourcen

Wir wollen den Ressourcenverbrauch der Baden-Württembergischen Spielbanken mehr ins Bewusstsein aller Beschäftigten bringen und Wege finden, unnötigen Verbrauch zu reduzieren. Bei umweltfreundlichen technischen Verbesserungen, vor allem in Bereich der Haustechnik, werden wir unter der Voraussetzung einer vernünftigen Amortisationszeit verstärkt Co-Finanzierungen oder Beteiligungen prüfen, um die Umsetzung zu realisieren.

Maßnahmen und Aktivitäten

Im Einklang mit Leitsatz 5 wurden im Jahr 2019 ein Energieaudit und eine Berechnung des CO₂e-Footprint durchgeführt. Geplante Maßnahmen in der vermietereigenen Haustechnik mussten vorerst zurückgestellt werden um den Betriebsablauf nicht zu stören.

Ausblick

Mit der Auswertung sollen Maßnahmen entwickelt werden, die energieeinsparend und somit auch ressourcenschonend wirken. Es ist geplant die vorerst verschobenen Maßnahmen in der Klimatisierungstechnik (Ventilatorentausch) durchzuführen und um eine weitere Maßnahme (Wärmetauscher) zu ergänzen.

Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen

Unsere Innovationen stehen generell unter der Maßgabe der Nachhaltigkeit in Produktion und Verbrauch. Wenn wir Innovationen vornehmen, werden wir Vorgaben zur Nachhaltigkeit in Bereich Produktion und Verbrauch vorgeben.

Maßnahmen und Aktivitäten

keine

Ergebnisse und Entwicklungen

keine

Ausblick

Es ist keine technische Innovationstätigkeit zu erwarten

Leitsatz 09: Finanzentscheidungen

Wir werden im Unternehmen der Wirtschaftlichkeit die Nachhaltigkeit als weiteres Entscheidungskriterium an die Seite stellen.

Maßnahmen und Aktivitäten

Es wurde entschieden die nicht vermeidbaren CO₂e-Emissionen für das Geschäftsjahr 2018 zu kompensieren.

Ergebnisse und Entwicklungen

Der Bezug von Ökostrom hat zu geringfügigen Kostensteigerungen geführt.

Ausblick

Die Maßnahmenpläne zur Verringerung des Energieverbrauchs auf Grundlage des Energieaudits und des CO₂e-Footprints werden erfolgen und Kosten verursachen. Das Unternehmen wird auch für das Geschäftsjahr 2019 seinen CO₂e-Footprint berechnen und die nicht vermeidbaren Emissionen kompensieren.

Leitsatz 10: Anti-Korruption

Es gelten die bestehenden unternehmensinternen Regeln zur Korruptionsprävention. Wir werden unsere bestehenden restriktiven Regeln noch stärker im Bewusstsein aller Mitarbeiter verankern.

Maßnahmen und Aktivitäten

Alle diese Regelungen betreffenden Mitarbeiter/Innen sind informiert. Eine interne Informationsplattform konnte noch nicht zur Verfügung gestellt werden.

Ergebnisse und Entwicklungen

keine

Ausblick

Kommunikation der Firmenregeln auf einer jederzeit für alle Mitarbeiter einsehbaren Plattform (Intranet).

Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert

Einen regionalen Mehrwert zu erwirtschaften geht über das Angebot von Arbeitsplätzen hinaus. Zusätzlich zum Eigentümer der Spielbank, soll auch die Region in der sie unternehmerisch tätig ist einen positiven Nutzen ziehen können. Und das auf so vielen Ebenen wie möglich. Die Spielbank soll die Region bereichern und nicht als ferngesteuerter Fremdkörper ein Dasein außerhalb der örtlichen Gesellschaft fristen. Zudem spart ein auf Regionalität ausgerichtetes wirtschaftliches Handeln wertvolle Ressourcen.

Maßnahmen und Aktivitäten

Keine weiteren Aktivitäten

Ergebnisse und Entwicklungen

keine

Ausblick

Mit dem Regionalitätsbezug der internen Beschaffungsrichtlinien und dem Kulturangebot in den Räumlichkeiten der Spielbanken, ist das Unternehmen in diesem Bereich gut aufgestellt.

Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

Die Nachhaltigkeitsverpflichtung steht im Mittelpunkt der Unternehmenskommunikation.

Maßnahmen und Aktivitäten

Zur Informationsweitergabe und für Feedbackmöglichkeiten für alle Mitarbeiter/Innen soll eine Intranetplattform geschaffen werden.

Ergebnisse und Entwicklungen

noch keine

Ausblick

Die Einrichtung eines Intranets ist kapazitätsabhängig. Eine Fertigstellung ist in der nächsten Berichtsperiode absehbar.

6. UNSER WIN! – PROJEKT

Die Gesellschaft unterstützt das Projekt „Zentrale Schuldnerberatung“ der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart e.V. in Stuttgart mit einem jährlichen Betrag von 5.000 Euro. Die zentrale Schuldnerberatung Stuttgart berät und unterstützt überschuldete Menschen und leistet mit verschiedenen Projekten Präventionsarbeit.

Menschen in finanziellen Schwierigkeiten befinden sich häufig in einem Zustand der Resignation und Hoffnungslosigkeit. Sie sind mit Pfändungen und Räumungsklagen konfrontiert. Dazukommen weitergehende soziale und individuellem psychische Folgen wie Arbeitsplatzverlust, Krisen in der Familie und Gefühle des Versagen. Dieser Wirkungskomplex bedeutet oft eine Lage, in der Betroffene allein keinen Ausweg sehen und eine Lösung der (Schulden-)Krise finden. In Stuttgart sind etwa 22.000 Haushalte überschuldet. Sie können nach Abzug der Lebenshaltungskosten ihren Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen.

Beratung und Prävention

Das haupt- und ehrenamtliche Team der Zentralen Schuldnerberatung bietet den Ratsuchenden fachliche und soziale Beratung aus einer Hand und zeigt Wege aus der Schuldenfalle auf. Die Beratung ist kostenlos; die Mitarbeiter unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht. Daneben setzt die ZSB seit vielen Jahren auf Präventionsarbeit, um Schuldenkarrieren nicht erst entstehen zu lassen. Dazu gehören zum Beispiel die ehrenamtlichen Finanzpaten, die Schülerinnen und Schüler kompetent im Umgang mit Geld und Konsum machen wollen.

Ergebnisse und Entwicklungen

Der Beitrag der BW-Spielbanken hilft die Kapazitäten in der Schuldnerberatung zu sichern.

Ausblick

Die Schuldnerberatung ist weiterhin in Stuttgart aktiv. Informationen über die Schuldnerberatung der Evangelischen Gesellschaft: www.zsb-stuttgart.de

7. KONTAKTINFORMATIONEN

7.1 Ansprechpartner

Baden-Württembergische Spielbanken
Herr Thomas Bürkle
Plieninger Straße 150
70567 Stuttgart
WIN-Charta@BW-Spielbanken.de
0711/90019-15

7.2 Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:
Baden-Württembergische Spielbanken GmbH & Co. KG
Werderstr. 4, Villa Schott
D-76530 Baden-Baden
Tel. 07221 / 3024-0
Fax 07221 / 3024-110

E-Mail: info@bw-casinos.de
Baden-Württembergische Spielbanken GmbH & Co. KG
Eingetragen beim Amtsgericht Mannheim - HRA 201413
Persönlich haftender Gesellschafter:
Baden-Württembergische Spielbanken Managementgesellschaft mbH
Sitz Baden-Baden, Amtsgericht Mannheim HRB 202382
Geschäftsführer: Otto Wulferding

Die Baden-Württembergischen Spielbanken sind Mitglied im

