



# NACHHALTIGKEITSBERICHT

2023

BWCON GRUPPE



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Über uns</b>	<b>1</b>
<b>2. Die WIN-Charta</b>	<b>3</b>
<b>3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement</b>	<b>6</b>
<b>4. Unsere Schwerpunktthemen</b>	<b>7</b>
Schwerpunktthema „Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken“	9
Schwerpunktthema „Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden“	12
Schwerpunktthema Leitsatz 07 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	14
<b>5. Weitere Aktivitäten</b>	<b>16</b>
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	16
Umweltbelange	18
Ökonomischer Mehrwert	20
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	21
Regionaler Mehrwert	22
<b>6. Unser WIN!-Projekt</b>	<b>24</b>
<b>7. Kontaktinformationen</b>	<b>34</b>
Ansprechpartnerin / Ansprechpartner	34
Impressum	34

## 1. Über uns

### UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die bwcon-Gruppe besteht aus dem Verein Baden-Württemberg: Connected e.V. und den Beteiligungsgesellschaften bwcon GmbH, bwcon research gGmbH, hfcon Verwaltungs GmbH und hfcon GmbH & Co KG. bwcon GmbH ist Teil des Steinbeis Verbunds.

Die einzelnen Glieder der Gruppe sind durch ein enges vertragsrechtliches, personelles und organisatorisches Beziehungsgeflecht untrennbar miteinander verbunden. Hierzu mehr unter 5. Weitere Aktivitäten, Leitsätze 01, 09 und 10 sowie im Annex 1. Daher ist eine völlig isolierte Darstellung der einzelnen Gruppenglieder, so auch der erstellenden und unterzeichnenden bwcon GmbH, nicht sinnvoll möglich.

Die Kernprozesse der bwcon-Gruppe werden in der bwcon GmbH umgesetzt und sind nach dem internationalen Standard ISO 9001:2015 zertifiziert. Daher wird diese WIN-Charta zwar durchgängig für die bwcon GmbH erstellt, gilt jedoch in den grundsätzlichen Regelungen uneingeschränkt für alle Teile der Gruppe. Wo Unterschiede oder spezielle Zusammenhänge bestehen, wird dies ausdrücklich erwähnt.

Dabei stellt der Verein bwcon e.V. das tragende Netzwerk dar. Die überwiegend kommerziell arbeitende bwcon GmbH bietet Gründern und Unternehmen eine durchgängige Begleitung und Unterstützung des Innovationsprozesses und ist in zahlreichen landesweiten und europäischen Aktivitäten sowie Projekten involviert. Die hfcon Verwaltungs GmbH vertritt die Interessen der bwcon-Gruppe in der Region Heilbronn-Franken. Die bwcon research gGmbH – wie die hfcon 100%ige Tochtergesellschaft der bwcon GmbH – ist die gemeinnützige Forschungsgesellschaft des bwcon Netzwerks. Mit unseren Partnern werden hier anwendungsorientierte Forschungsprojekte umgesetzt.

Als führende Wirtschaftsinitiative zur Förderung des Innovations- und Hightech-Standortes Baden-Württemberg verbindet bwcon ca. 700 Unternehmen und Forschungseinrichtungen mit insgesamt mehr als 6.000 Experten.

Wir betreuen unsere Mitglieder über Standorte (Regionalbüros) in Stuttgart, Nürtingen/Kirchheim, Freiburg, Villingen-Schwenningen, Horb a.N., Ravensburg, Mannheim und Ehingen.

Seit über 25 Jahren bieten wir eine Plattform für den Transfer von Erfahrungen, Wissen und Ideen. Der Mehrwert von bwcon liegt in den Möglichkeiten, die durch Zusammenarbeit und Vernetzung entstehen. Mitglieder bieten Mitgliedern aus erster Hand Informationen in Vorträgen, in Arbeitsgruppen und durch Beratung. In zahlreichen Special Interest Groups (SIG), Seminaren und Fachforen werden aktuelle Themen vertieft.

# ÜBER UNS

## 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

Die digitale Transformation führt dazu, dass wir von einer Wirtschaft, die sich in weiten Teilen auf das Herstellen von Produkten fokussiert hat und davon über eine Dekade lang sehr gut gelebt hat, zu einer digitalen Wirtschaft mit Geschäftsmodellfokussierung übergehen. Diese neue Wirtschaftsform basiert zunehmend auf digitalen Paradigmen. Hier rückt der „Job-to-be-done“, also die Aufgabe, die mit Hilfe eines Produktes erledigt werden soll, in den Fokus des wirtschaftlichen Handelns. Dies führt aus der Perspektive der Nachhaltigkeit dazu, dass Produkte nicht mehr vorwiegend verkauft und nach Ablauf einer Garantie- bzw. Gewährleistungsfrist „vergessen“ werden. Statt dessen fokussieren sich Unternehmen auf den kompletten Lebenszyklus eines Produktes, der von einer Entwurfs-/Entwicklungsphase über die Nutzungsdauer bis zur Endverwertung (Recycling) unter Minimierung des CO<sup>2</sup>-Fußabdrucks erstreckt. Man könnte auch sagen: Produkte migrieren zu (digitalen) Dienstleistungen. Dieser Paradigmenwechsel legt den Grundstein für eine nachhaltigere Wirtschaft, da er incentiviert auf Materialien zu setzen, die weiterverwendet werden. Somit profitieren alle Akteure des Wirtschaftssystems davon, wenn sie ressourcenoptimierend agieren. Die Randbedingung eines minimierten CO<sup>2</sup>- Fußabdrucks führt in einem solchen Transformationsprozess dazu, dass Dienstleistungen skalierbar und individuell sowie regional angeboten werden können. Somit wird die Wertschöpfung in der Region gehalten bzw. vergrößert. bwcon leistet einen Beitrag dazu, dass Unternehmen entsprechende Technologien einsetzen, um diesen Transformationsprozess einer neuen, digitalen Wertschöpfung proaktiv aufzugreifen. Weiterhin werden so Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen die hierfür erforderlichen Methoden und Fertigkeiten aber auch die entsprechende Geisteshaltung vermittelt, damit unser Wirtschaftsraum diesen Transformationsprozess erfolgreich umsetzen kann.

bwcon agiert hierbei in zwei Stoßrichtungen. Einmal wurde im Jahr 2020 ein Mitarbeiterbeteiligungsprozess gestartet mit dem Ziel, ein gemeinsames Verständnis für Nachhaltigkeit zu entwickeln. Hierbei wurden die 4 Dimensionen - sozial, ökologisch, ökonomisch und strategisch – betrachtet. Es wurde nach innen ein Verständnis entwickelt, dass diese 4 Dimensionen zwar in der Theorie orthogonal zueinander stehen, in konkreten Einzelfragen dann doch Wechselwirkung in parallellaufendem Sinn entwickeln und sich somit einem sinnvollen Mediationsprozess unterwerfen.

Diesen Prozess wird bwcon weiterentwickeln und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden nun in den bwcon-Organisationen Zug um Zug umgesetzt.

# DIE WIN-CHARTA

Nach aussen agiert bwcon als Partner, Vermittler und Ermöglicher für Unternehmen in Baden-Württemberg, um diesen Weg mit ihren eigenen Produkten und Dienstleistungen zu gehen. Dazu baut bwcon kontinuierlich ein Beratungs- und Unterstützungsportfolio auf.

Die Kriterien der WIN-Charta werden hier - wie bereits ausgesagt - überwiegend für die bwcon GmbH behandelt. Die damit verbundenen Regelungen gelten grundsätzlich für die gesamte bwcon-Gruppe. Dort wo dies systembedingt nicht möglich oder nicht relevant ist bzw. anders geregelt sein muss, wird dies in einer Matrix (vgl. Annex 2) dokumentiert.

## DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

### **Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden**

Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden: *"Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

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

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 Mitarbeitende als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

# DIE WIN-CHARTA

## ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig>.

# CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

## 3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 2.01.2023

### 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 checked="" 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

#### ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	<input type="checkbox"/>
Zusatzkapitel: Klimaschutz	<input type="checkbox"/>

#### NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Schulungskonzept für nachhaltige Geschäftsmodelle

##### Schwerpunktbereich:

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

##### Art der Förderung:

- Finanziell       Materiell       Personell

Umfang der Förderung: 160 Arbeitsstunden



## 4. Unsere Schwerpunktt Themen

### ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitende als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*<sup>1</sup>
- Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden und fördern deren Weiterentwicklung"*<sup>2</sup>
- Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*<sup>3</sup>

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die drei Schwerpunktt Themen für das Jahr 2023 haben wir über eine Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ermittelt. Im Rahmen eines bwcon-weiten Meetings wurden die zwölf Prinzipien der WIN-Charta von der Geschäftsführung vorgestellt; daran anschließend fand die Wahl der Schwerpunktt Themen statt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die beim Meeting nicht dabei sein konnten, wurden im Nachgang informiert und konnten ebenfalls ihre Wahl abgeben. Dabei hat der Leitsatz 12 die meisten Stimmen erhalten; Leitsatz 2 und Leitsatz 7 waren an zweiter Stelle gleichauf.

Die drei gewählten Schwerpunkte können als Wechselwirkung zwischen bwcon-Belegschaft und der Wirkung nach außen (Anreize zum Umdenken) gesehen werden. Denn: bwcon agiert als Ermöglicher vorgenannter Transformationsprozesse und baut systematisch ein Beratungsprogramm für die regionale Wirtschaft auf, welches die digitale Transformation vorbereitet. Dies ist durch eine Regionalisierungsstrategie unterlegt, die das Ziel verfolgt, sowohl regionale Identitäten innerhalb Baden-Württembergs zu fördern, als auch regionales „Silodenken“ zu überwinden. Wir sind der Überzeugung, dass durch einen positiven Informationsfluss zwischen den Regionen Baden-Württembergs das ganze Land an Stärke gewinnt. bwcon möchte daher die Regionalbüros weiter stärken und strebt an, zukünftig vor allem in den Regionalbüros zu wachsen und aus Sicht der Nachhaltigkeit nur diejenigen Tätigkeiten zu zentralisieren, die als Sekundärprozesse keine Nähe zu den Kunden erforderlich machen.

Vorgenannte Paradigmenwechsel können nur begleitet werden, wenn die hierfür erforderliche Kultur der Veränderung auch innerhalb von bwcon selbst gelebt wird. Veränderung hat stets damit zu tun, etabliertem Wissen eine nachgeordnete Priorität im eigenen Denken und Handeln

---

<sup>1</sup> Quelle WIN-Charta

<sup>2</sup> Quelle WIN-Charta

<sup>3</sup> Quelle WIN-Charta

## UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

einzuräumen, damit so Raum zur Schaffung neuen Wissens geschaffen wird. Die Freiheit, eingefahrene Denkmuster zu verlassen, ist daher ein wesentliches Handlungsmerkmal von bwcon. Lernen ohne vordefinierte Pfade und die Erkenntnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Fehler machen zu dürfen, wird innerhalb von bwcon aktiv gelebt. Da bei jedem menschlichen Handeln Fehler gemacht werden ist es wichtig, dass diese Fehler toleriert werden. Fehler schaffen die Grundlage für neues Lernen und stellen sicher, dass tradiertes Wissen einen nachgeordneten Stellenwert erhält. Dieses Denken schafft die Grundlage dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit den Kunden Transformationsprozesse erfolgreich begleiten können.

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin bei bwcon ist angehalten, eigene Ideen selbst auszuprobieren und "im Markt" zu evaluieren. So entsteht die Möglichkeit Ideen real umzusetzen. Im Umkehrschluss bedeutet dies allerdings, dass nicht alle Ideen zum Erfolg führen werden. Über die Möglichkeit dieses aktiven „Ausprobierens“ wird ein wertvoller Erfahrungsschatz geschaffen.

Durch die so entstehende Handlungsfreiheit geben wir auch den Mitgliedern im Verein Impulse zur Veränderung ihres Denkens und Handelns. Im Gegenzug verlangt ein solches Vorgehen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gewisse Resilienz, denn ein Scheitern bei der Umsetzung einer Idee fordert von den Beteiligten eine schnelle Umorientierung und somit erneute Veränderung.

Dieses Vorgehen setzt voraus, dass innerhalb von bwcon permanent wechselnde Kommunikationsbeziehungen möglich sind und die Zusammenarbeit in temporär aufgestellten Teams stattfindet. Ein solches Fördern und Fordern zur Erlangung unternehmerischer Freiheit innerhalb der gesetzlichen Randbedingungen spiegelt sich im Wesentlichen in der Mission von bwcon wider. Die enge personelle und organisatorische Verflechtung innerhalb der bwcon-Gruppe war und ist hierfür eine zwingende Voraussetzung.

## Schwerpunktthema „Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken“

### ZIELSETZUNG

- 2023 erstmalige Durchführung der Ausbildung zu Nachhaltigkeitsscouts im Rahmen der bwcon-Akademie. Nachhaltigkeitsscouts sollen zukünftig als Multiplikatoren in ihrer Organisation fungieren und in ihrem Unternehmen Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerin für das Nachhaltigkeitsthema sein. Die Ausbildung soll am Markt angeboten werden, es soll aber auch die Möglichkeit zur Teilnahme für die bwcon-Belegschaft geben. Intern soll der Beratungsscout eng mit dem Compliance-Beauftragtem der Gruppe zusammenarbeiten.
- Das Beratungsportfolio von bwcon soll zukünftig auch Beratungen zur Nachhaltigkeit umfassen. Das messbare Ziel ist, die Anzahl der Beratungen mit Nachhaltigkeitsanteil in drei Jahren zu verdoppeln.
- Das bwcon Netzwerk hat ein enormes Potential, um voneinander zu lernen. Wir werden in Zukunft mehr „Good Practices“ von bwcon-Unternehmen veröffentlichen. Das Ziel ist, dass andere Unternehmen einen Anreiz zum Umdenken erhalten sowie ein Bild davon bekommen, wie die Schritte hin zu mehr Nachhaltigkeit aussehen können. Dazu wollen wir pro Jahr mindestens vier „Good Practices“ aus einer der vier Nachhaltigkeitsperspektiven veröffentlichen.
- Einmal pro Jahr Reflektionsworkshop zu Aktualität und Anpassung des vorliegenden Nachhaltigkeitskonzepts mit Vertreterinnen und Vertretern aus der bwcon-Belegschaft, dem bwcon-Vereinspräsidium und dem GmbH-Beirat.

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Die Weiterbildung für KMU zum Thema Nachhaltigkeit wurde in zwei Angebote aufgeteilt: im Sommer 2023 fand im bwcon Netzwerk die kostenfreie Lernreise „Nachhaltigkeit als Innovationstreiber verstehen“ statt, die aus sechs Terminen bestand<sup>4</sup>. An dem digitalen Format wurden 43 Teilnehmende dafür sensibilisiert, wie die nachhaltige Transformation angegangen werden kann. Zudem wurde ein Überblick über alle Richtlinien und regulatorischen Anforderungen gegeben, die sie in diesem Zusammenhang kennen sollten. Darauf basierend haben die Expert\*innen der bwcon Akademie in Kooperation mit dem bwcon Mitglied International School of Management ein Konzept für die Weiterqualifizierung als Nachhaltigkeitsscout entwickelt. Dieses wurde spezifisch auf die Bedarfe der Zielgruppe kleine und mittelständische Unternehmen ausgerichtet. Die Weiterqualifizierung soll im Januar 2024 starten. Das Programm findet sich online.

---

<sup>4</sup> Nachbericht: <https://www.bwcon.de/de/bwcon-netzwerk/aktuelles/nachhaltigkeit-als-innovationstreiber-verstehen-bwcon-lernreise-foerdert-unternehmerische-transformation>

## UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Im Laufe des Jahres 2023 wurde ein Konzept für eine Erweiterung des bwcon Beratungsportfolios in Zusammenarbeit mit Partner\*innen aus dem bwcon Netzwerk entwickelt. Unser Ziel ist es, dies bis Frühjahr 2024 mit Kunden zu testen und einen ersten Beratungsfall im Juni 2024 umzusetzen.

Nachfolgende fünf Good Practices wurden veröffentlicht:

Nachhaltige Mitarbeiterförderung: <https://www.bwcon.de/de/bwcon-netzwerk/aktuelles/zukunftssicherung-durch-lernen-oberle-und-bwcon-erarbeiten-eine-nachhaltige-mitarbeiterfoerderung>

Digitale Effizienz statt Papierflut: <https://www.bwcon.de/de/bwcon-netzwerk/aktuelles/digitaler-wandel-in-der-baubranche-bei-stauch-projektbau-gmbh>

Weniger CO2-Emission durch Verringerung des Reiseaufwands für europäische Abschlussveranstaltung: <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.wirtschaftsinitiative-bwcon-start-up-aus-stuttgart-begeistert-eu-ausschuss-in-bruessel.ac8783e5-7f77-4b21-9250-1f24e0a308f5.html>

Besuch bei Quality Analysis in Nürtingen und Erleben von nachhaltigem Bauen: <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.baden-wuerttemberg-ein-hidden-champion-der-qualitaetsanalyse.a51ef7c8-9d8f-42e0-81c4-9cf6e66472f4.html>

Einbindung der Mitarbeitenden in den Change Prozess bei der bwcon: <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.transformationsprozess-menschen-zeigen-ihre-beste-leistung-wenn-sie-machen-koennen-wofuer-sie-brennen.9f7f42d6-40ad-4681-bcc1-b320597c1064.html>

Reflektionsworkshop: die Reflektion zu Aktualität und Anpassung fand auf mehreren Ebenen statt:

- bwcon Vorstandssitzung am 9. Oktober: Vorstellung der bereits umgesetzten Maßnahmen, Ausblick auf anstehende Maßnahmen und Diskussion über weiterführende Maßnahmen im Jahr 2024.
- Reflektionsmeeting am 29. November zwischen den zwei Geschäftsführenden der bwcon GmbH und einer Vertreterin der Belegschaft. Im Fokus des Reflexionsmeetings stand, wie Nachhaltigkeit ein elementarer Bestandteil der bwcon Strategie werden kann. Die Ergebnisse fließen unmittelbar in die Strategie 2024 ein, in welcher Nachhaltigkeit als eine der strategischen Leitplanken der bwcon Strategie integriert wird.

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Ergebnisse wurden überwiegend erreicht bzw. teilweise übertroffen. Die Herausforderungen für das kommende Jahr hängen vor allem von externen Faktoren ab. So hängt die Durchführung der Weiterqualifizierung als Nachhaltigkeitsscout davon ab, ob sich ausreichend Teilnehmende anmelden. Ebenso gilt es, für die Nachhaltigkeitsberatung erste Kunden zu akquirieren.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## INDIKATOREN

### Indikator 1: Sensibilisierungsveranstaltungen

- Lernreise „Nachhaltigkeit als Innovationstreiber verstehen“ mit 43 Teilnehmenden KI & Nachhaltigkeit mit 37 Teilnehmenden
- Interviewformat mit verschiedenen Teilnehmenden zum „Innovator of the month“ – z.B.: Hanna Schöberl (Ökologie); Timo Gökeler (Soziale Nachhaltigkeit)
- Regional Champion bei Quality Analysis (Ökologisch nachhaltige Bauweise) mit 15 Teilnehmenden
- Sommerfest 4.0 mit Korksammlung und Marktplatz mit Nachhaltigkeits-Startups mit 100 Teilnehmenden
- Zwei Veranstaltungen im Rahmen des Führungskräfte-Circles (soziale Nachhaltigkeit) – 25 Teilnehmende
- Hackathon zur nachhaltigen, smarten Stadtentwicklung „Sensor the city“ mit 40 Teilnehmenden
- Innovation Lab – Zukunft nachhaltig gestalten (Ökonomie & Ökologie) – 15 Teilnehmende und 20 Besucher am Pitch-Event

Alle aktuellen Formate und Angebote in diesem Kontext sind hier zu finden: [Nachhaltigkeit u. Klimaschutz – bwcon](#)

### Indikator 2: Veröffentlichung von Good Practices

- Fünf Good Practices veröffentlicht
- Weitere vier Good Practices für 2024 geplant.

## AUSBLICK

Wir halten an diesem Schwerpunktthema fest und werden uns im Jahr 2024 auf die Weiterführung der 2023 initiierten Maßnahmen fokussieren. Siehe oben:

- Durchführung Zusatzqualifizierung als Nachhaltigkeitsmanager
- Go to Market der Nachhaltigkeitsberatung in Kooperation mit Partnern aus dem Netzwerk
- Veröffentlichung weiterer Good Practices

Des weiteren geplant:

- Seminar « Von der Natur lernen – der Nutzen von Nachhaltigkeit und Agilität“: <https://events.bwcon.de/events/von-der-natur-lernen-der-nutzen-von-nachhaltigkeit-und-agilitaet/>

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Zusatzqualifizierung zum Nachhaltigkeitsmanager: <https://www.bwcon.de/de/bwcon-akademie/zertifikatslehrgaenge/zusatzqualifizierung-nachhaltigkeitsmanagerin>
  - Ca 10x bwcon Hightech Hiking – z.B.: [bwcon Hightech Hiking in der Region Kirchheim-Nürtingen: Der Teck-Walk – bwcon](#)
  - Innovation Lab – Zukunft nachhaltig gestalten: [Innovation Lab – Zukunft nachhaltig gestalten – bwcon](#)
  - Innovator of the month: z.B. Sven Gogalla (Schwabenschliff) [Innovator of the month – Sven Gogalla \(Schwabenschliff\) – bwcon](#)
- Gute Arbeit! Mut für eine effektive und effiziente Meetingkultur

## Schwerpunktthema „Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden“

### ZIELSETZUNG

- 2023 mindestens vier Mitarbeiterbefragungen.
- Verstärkte Nutzung der SkillsBuild Plattform für berufliche Weiterentwicklung.
- Mindestens zwei weitere Ersthelfer im Jahr 2023.
- Verstärkte Schaffung von Freiraum, um neue Dinge auszuprobieren: Mindestens drei neue Themen pro Jahr im Dienstleistungsportfolio, die von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entwickelt und evaluiert werden.

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Im Jahr 2023 wurden zwei große Mitarbeiterbefragungen durchgeführt:

- Umfrage zum Transformationsprozess der bwcon
- Umfrage zu internen Weiterbildungsmöglichkeiten bei der bwcon

Im Laufe des Jahres wurden zusätzlich diverse kleinere Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, mit dem Ziel spezifische Aktivitäten auf die Bedarfe der Mitarbeitenden auszurichten. So durften die Mitarbeitenden über eine Umfrage entscheiden, in welcher Form sie die Weihnachtsfeier ausgerichtet haben möchten (Restaurant, eigene Räumlichkeiten, Art des Programms). Im Nachgang an interne Wissenstransfermeetings wurden Umfragen dazu durchgeführt, inwiefern das Gehörte verstanden wurde und im Arbeitsalltag eingesetzt werden kann.

Die Möglichkeiten zur Nutzung der SkillsBuild Plattform wurde den Mitarbeitenden zu Beginn des Jahres kommuniziert. Allerdings haben wir festgestellt, dass es auf Grund der Komplexität

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

der Themen, die wir bei bwcon bearbeiten, einer individuelleren Weiterbildung bedarf. Daher haben wir im Jahr 2023 mehrere Schulungen von Mitarbeitenden für Mitarbeitenden aufgesetzt. Unter anderem eine Seminarreihe „Moderationsschulung“ sowie ein Seminar „1x1 im Vertrieb“.

Es wurden im Jahr 2023 3 neue Ersthelfer\*innen ausgebildet

Den unternehmerischen Freiraum bei bwcon haben unsere Mitarbeitenden u.a. für die Erweiterung unseres Dienstleistungsportfolios wie folgt genutzt:

- Bereich Akademie: eine Mitarbeiterin hat zusammen mit einem Partner aus dem Netzwerk ein Weiterbildungsformat aufgebaut, in welchem das Zusammenspiel aus Natur und Agilität bearbeitet wird: <https://events.bwcon.de/events/von-der-natur-lernen-der-nutzen-von-nachhaltigkeit-und-agilitaet/>
- Bereich Personalentwicklung: eine Mitarbeiterin hat im Rahmen einer Kundenberatung unsere bwcon Kompetenzmatrix standardisiert und beim Kunden eingeführt.
- Bereich Innovationsprogramme: bwcon Mitarbeitende aus dem Bereich Innovationsprogramme haben ein Innovationsprogramm für die Weihnachtsfeier von Unternehmen entwickelt (u.a. zum Thema Ideengenerierung, Teamentwicklung, unternehmerisches Handeln)

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die formulierten Ziele konnten erreicht werden. Bei den Mitarbeiterbefragungen haben wir uns für einen etwas anderen Ansatz als vorformuliert entschieden, nämlich zwei große Befragungen und mehrere kleine Befragungen.

Im Bereich der Weiterbildung haben wir, wie oben beschrieben, festgestellt, dass standardisierte Weiterbildungen auf Grund der Komplexität und Zukunftsausrichtung unseres Dienstleistungsportfolios oft zu kurz greifen. Neben den bereits erwähnten „Schulungen von Mitarbeitenden für Mitarbeitende“ werden wir im kommenden Jahr ein Mentoringprogramm aufbauen.

## INDIKATOREN

### **Indikator 1:** Mitarbeiterbefragungen

- Zwei große Mitarbeiterbefragungen
- Zwei weitere große Mitarbeiterbefragungen geplant für 2024

### **Indikator 2:** Interne Weiterbildung

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Zwei Schulungsangebote „Von Mitarbeitenden für Mitarbeitende“

- Moderationsschulung
- 1x1 des Vertriebs

Geplant für 2024: Aufbau eines Mentoringprogramms

**Indikator 3:** Ersthelfer

Drei neue Ersthelfer\*innen ausgebildet

**Indikator 4:** Unternehmerischer Freiraum

Drei Beispiele beschrieben, wie unternehmerischer Freiraum bei bwcon im Jahr 2023 genutzt wurde.

## AUSBLICK

Wir halten an diesem Schwerpunktthema fest. Im Jahr 2024 werden wir uns in diesem Schwerpunktthema vor allem auf die Umsetzung eines Mentoringprogramms fokussieren und werden weitere individualisierte Schulungen „von Mitarbeitenden für Mitarbeitende“ anbieten.

## Schwerpunktthema Leitsatz 07 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

### ZIELSETZUNG

- Evaluation am Ende des Jahres inwiefern die veränderte Meeting-Kultur zu mehr Effektivität und Effizienz geführt hat (und nicht nur die Zeit für Vor- und Nachbereitung zugenommen hat). Dafür soll eine spezifische Befragung in der Belegschaft durchgeführt hat.
- Vorstellung von mindestens fünf Lessons Learnt pro Jahr im Mitarbeitermeeting.

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Es wurde im Jahr 2023 eine neue Meeting-Kultur erarbeitet und eingeführt. Allerdings fand die Umsetzung erst ab Q4 statt. Die Befragung, inwiefern die neue Meeting-Kultur zu mehr Effektivität und Effizienz geführt hat, wird daher im Q1 2024 stattfinden.

Das bwcon Mitarbeitermeeting findet ein Mal pro Monat statt. Es endet immer mit dem gemeinsamen Ausfüllen eines Miro Boards, hier werden unter anderem Lessons Learnt aus



# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

dem vergangenen Monat transparent gemacht. Dies wurde in Q2 2023 eingeführt. Im Schnitt werden hier ein bis zwei Lessons Learnt eingetragen.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die neue Meeting-Kultur wurde eingeführt, wird allerdings erst in Q1 2024 evaluiert. Die Erfassung von Lessons Learnt und der Dialog darüber ist schleppender angelaufen als ursprünglich geplant. Dies ist ein Indikator dafür, dass wir noch keine ausgeprägte Fehlerkultur bei bwcon haben. Diese gilt es im Jahr 2024 weiterzuentwickeln.

## INDIKATOREN

**Indikator 1:** Umfrage effektive und effiziente Meetingkultur

- Auf Grund der späten Umsetzung der neuen Leitlinien verschoben auf 2024
- Umfrage geplant für Q1 2024

**Indikator 2:** Lessons Learnt

- Circa ein bis zwei Lessons Learnt pro Mitarbeitermeeting
- Ziel zukünftig mindestens vier Lessons Learnt pro Mitarbeitermeeting

## AUSBLICK

Wir halten an diesem Schwerpunktthema fest. Im kommenden Jahr soll die Mitarbeiterbefragung zu der Effektivität und Effizienz unserer Meetings durchgeführt werden.

Eine positive Fehlerkultur soll weiterentwickelt werden; Indikator dafür ist, dass mehr Lessons Learnt im bwcon Meeting geteilt werden.

## 5. Weitere Aktivitäten

### **Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden**

#### **LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN**

Maßnahmen und Aktivitäten:

Die Special Interest Group „Diversity in Tech“ wurde im Jahr 2023 weiter entwickelt. Die Special Interest Group verfolgt das Ziel, die Vielfalt in Unternehmen zu fördern und Personen, die dieses Vorhaben unterstützen, mit Informationen, guten Beispielen und effektiven Maßnahmen zu unterstützen und Austauschmöglichkeiten zu schaffen. Sie bietet Austausch-, Vernetzungs- und Lernmöglichkeiten für bwcon Mitglieder und Mitarbeitenden, die mehr Diversität in ihren Unternehmen schaffen möchten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Durch gezielte Veranstaltungen konnten wir von Best Practices lernen und wertvolle Einblicke in die Arbeit von Diversity Manager\*innen gewinnen. Eine Veranstaltung mit zwei erfahrenen Diversity Managerinnen ermöglichte transparente Einblicke in ihre Herausforderungen bei der Übernahme dieser Rolle in ihren Unternehmen. Der offene Austausch über ihre Bewältigungsstrategien und die Bereitschaft, Fragen zu beantworten, schuf eine inspirierende Lernumgebung.
- Eine weitere Veranstaltung, die sich dem Thema Inklusion widmete, bot die Gelegenheit, die Landes-Behindertenbeauftragte Simone Fischer als Expertin zu gewinnen. Die Teilnehmenden schätzten die Möglichkeit, von Gleichgesinnten zu lernen und sich in einem unterstützenden Umfeld auszutauschen.

Ausblick:

- Einführung von Unternehmensbesuchen, um Mitgliedern und Mitarbeitenden die Möglichkeit zu bieten, von erfahrenen Unternehmen zu lernen.
- Kontinuierliche Organisation von Veranstaltungen, um Unternehmen die Möglichkeit zu geben, ihre bewährten Praktiken zu teilen und voneinander zu lernen.
- Vertiefung der Bemühungen, die Diversität in Unternehmen zu fördern, indem weitere Schulungen und Workshops zu diversitätsbezogenen Themen angeboten werden.
- Einbindung der SIG-Mitglieder in die Gestaltung der SIG, um sicherzustellen, dass die Initiativen den Bedürfnissen der Mitglieder entsprechen, und Anpassung der Programme bei Bedarf.

## WEITERE AKTIVITÄTEN

Mit diesem Ausblick strebt die SIG Diversity in Tech an, ihre positive Wirkung auf die Förderung von Vielfalt und Inklusion in Unternehmen weiter zu festigen und neue Wege zu finden, um ihre Mitglieder zu unterstützen.

### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Damit die bwcon Mitarbeitenden die Bedarfe unserer Mitgliedsunternehmen noch besser verstehen, wurde im Jahr 2023 ein strukturierter Mitgliederbetreuungsprozess initiiert. Dafür wurde im März 2023 ein Leitfaden veröffentlicht, der allen Mitarbeitenden (vor allem neuen Mitarbeiter\*innen) dabei helfen soll, Gespräche mit unseren Mitgliedern zu führen, um einerseits zu erfahren, was ihre Bedarfe sind, andererseits dabei zu unterstützen durch das bwcon Netzwerk zu navigieren und die Möglichkeiten der Mitgliedschaft bestmöglich zu nutzen. Alle Ergebnisse der Gespräche werden in unserem CRM festgehalten und eine Mitarbeiterin hat die Aufgabe regelmäßig zu evaluieren, inwiefern in den verschiedenen Mitgliedergesprächen ähnliche Bedarfe formuliert wurden, um unsere Angebote entsprechend anzupassen.

Wir haben zudem im Jahr 2023 strukturiertes Feedback von unseren Kunden eingeholt, um damit langfristig Instrumente zur Evaluation unserer Events und Weiterbildungsangebote zu etablieren, die uns zusätzlich eine Qualitätskontrolle und eine stetige Qualitätssteigerung ermöglichen. Dafür haben wir einen Feedbackfragebogen entwickelt, der neben dem Zufriedenheitsgrad zu den Rahmenbedingungen des Formats und allgemeinen Veranstaltungsaspekten besonders die Wissens- und Expertisevermittlung der Moderator\*innen sowie die Erwartungen und den Transfer des Gelernten fokussiert. Jede\*r Projektleiter\*in ist für ihre/seine Veranstaltungen dazu aufgefordert, den Feedbackbogen entsprechend der Veranstaltungsbedingungen zu adaptieren und zumindest als summatives Feedback zur Veranstaltung zu nutzen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Rahmen der Mitgliedergespräche wurden 70% der Mitglieder schriftlich kontaktiert, wobei mit der Mehrzahl dieser Kontakte mindestens zwei oder mehr persönliche Gespräche zur Mitgliedschaft, anstehenden bwcon Veranstaltungen und Angeboten geführt wurden. Bei ermittelten Bedarfen der Mitglieder wurde von den Mitgliederbetreuer\*innen eine direkte Weitervermittlung zu den Ansprechpersonen innerhalb der bwcon initiiert. Es ist geplant, die Mitgliedergespräche weiterzuführen und den Kontakt zu den Mitgliedern über die Mitgliedervertreter\*innen weiter

## WEITERE AKTIVITÄTEN

auszubauen, um neben den regelmäßigen Gesprächen auch informell bedarfsspezifisch, Angebote und Veranstaltungen zu kommunizieren und Vernetzungsmöglichkeiten zu schaffen.

- Der Feedbackbogen wurde in Q2 eingeführt und in der Gesamtversion bisher über 60 Mal beantwortet. Des Weiteren wurden einzelne Abschnitte in bestehende Fragebogen integriert oder für die Bewertung von Veranstaltungsformaten aus externen Projekten oder Kundenaufträgen genutzt.

Ausblick:

Es ist geplant, den Feedbackbogen für Veranstaltungen in einen umfassenderen Qualitätsprozess für das Eventmanagement zu integrieren und je nach Bedarf die Ergebnisse in eine ausführliche Evaluationsdokumentation der Veranstaltung einfließen zu lassen. Dafür soll ein standardisiertes Template zur Auswertung und Ableitung von eventuellen Maßnahmen eingeführt werden.

Ziel ist es, beide Maßnahmen zur Mitgliederbetreuung zu etablieren und sowohl die frühzeitige Bedarfserhebung aus den Mitgliedergesprächen sowie die nachfolgende Evaluation der Angebote zusammenzuführen, um die Angebote und Veranstaltungen der bwcon spezifischer auszurichten und für die Ableitung neuer Bedarfe zu nutzen. Dabei soll für beide Maßnahmen eine transparente Dokumentation angestrebt werden, die es der Belegschaft ermöglicht in der Umsetzung der Aktivitäten zu kooperieren.

## Umweltbelange

### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Wir haben im Jahr 2023 ein Handbuch Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt auf Umweltbelange erstellt und dies in unserem Intranet publiziert. Darin werden folgende Punkte aus der Zielsetzung zu Leitsatz 04 abgedeckt:

- Druck auf Recycling-Papier
- Kein unnötiger Druck von Werbematerialien
- Projektmaterialien sollen so entwickelt werden, dass sie über die Projektlaufzeit hinaus genutzt werden können.
- Beschaffungsliste mit nachhaltigen und regionalen Produkten für Catering und Büromaterialien.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Handbuch veröffentlicht und umfangreich kommuniziert
- Via Handbuch alle anvisierten Maßnahmen aus dem Zielkonzept umgesetzt

Ausblick:

Wir wollen die Beschaffungsliste im ersten Halbjahr 2024 weiter optimieren und die Beschaffung messbar machen, um weitere Einsparpotenziale bis zum Jahresende auswerten zu können.

## LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Das oben beschriebene Handbuch für Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt auf Umweltbelange deckt auch die nachfolgenden Punkte aus der Zielsetzung zu Leitsatz 05 ab:

- Heizung in den Toiletten wird nicht genutzt, sofern nicht die Gefahr von Frostschäden besteht.
- Beim Verlassen eines Büroraumes nach Dienstschluss wird die Heizung ausgemacht. Ebenso die Beleuchtung und IT-Infrastruktur (Bildschirm, Laptop), die Fenster werden geschlossen.
- Gelüftet wird als Stoßlüftung, vorzugsweise morgens beim Betreten der Büroräume und falls tagsüber die CO<sup>2</sup>-Konzentration überschritten wird.
- Kühlschränke in den Veranstaltungsräumen werden nur punktuell für die Veranstaltungen angeschaltet.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Handbuch veröffentlicht und umfangreich kommuniziert
- Via Handbuch alle anvisierten Maßnahmen aus dem Zielkonzept umgesetzt

Ausblick:

- Wir wollen unseren Energieverbrauch in 2023 anhand der Verbräuche gem. der Nebenkostenabrechnung nachverfolgen, um auszuwerten, wie die Maßnahmen sich ausgewirkt haben und daraus weitere Maßnahmen ableiten.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Wir hatten uns für das Jahr 2023 vorgenommen, in Zukunft noch stärker darauf zu achten, dass das produktzentrische Denken auch bei Förderprojekten nicht zur Anwendung kommt. Es sollte also vermieden werden, dass am Ende eines Förderprojekts das Nachfolgeprojekt im Fokus steht anstatt der nachhaltigen Entfaltung der Projektmaßnahmen im bwcon-Netzwerk.

Maßnahmen und Aktivitäten:

Die zwei Geschäftsführenden haben untereinander alle Projekte der bwcon aufgeteilt, sodass alle sechs Monate mit jedem Projektleiter und jeder Projektleiterin ein sogenannter Verwertungs-Jour Fixe zu seinem / ihrem Projekt mit der Geschäftsführung stattgefunden hat. Der Verwertungs-Jour Fixe hat das Ziel, von Anfang konsequent den Dialog zur nachhaltigen Verwertung der Projektergebnisse zu führen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 20 Verwertungsgespräche im Jahr 2024
- Keine neue Produktion von Roll-ups und Flyern für neue Projekte
- Marketing vermehrt über QR Code Aufsteller und Präsentationen auf Flat-Screens

Ausblick:

Wir möchten im Jahr 2024 neben den Verwertungsgesprächen Verwertungsergebnisse aus Projekten bewusst sichtbarer machen, um so neuen Mitarbeitenden „Good Practices“ bei der Verwertung an die Hand zu geben.

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Folgendes hatten wir uns vorgenommen: „bwcon schult Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Thema Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft, indem in einem offenen Dialog die Wechselwirkungen zwischen den Dimensionen austariert und in einer offenen Kommunikationskultur diese verschiedenen Perspektiven proaktiv vermittelt werden.“

Maßnahmen und Aktivitäten:

Alle Mitarbeitenden waren eingeladen, an der von bwcon organisierten Lernreise „Nachhaltigkeit als Innovationstreiber verstehen“ teilzunehmen. Dies wurde von sieben Mitarbeitenden wahrgenommen.

## WEITERE AKTIVITÄTEN

Das Handbuch Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt auf Umweltbelange wurde nicht nur veröffentlicht, sondern im bwcon Meeting ausführlich vorgestellt und mit den Mitarbeitenden diskutiert.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Sieben Mitarbeitende zum Thema Nachhaltigkeit geschult.
- Thema Nachhaltigkeit wurde in 2023 in der bwcon Kultur verankert:
  - Das WIN Zielkonzept wurde von einer Gruppe bestehend aus sieben Mitarbeitenden inklusive der Geschäftsführerin umgesetzt.
  - Aus dieser Gruppe hat sich eine Taskforce Nachhaltigkeit entwickelt, die aktuell vor allem daran arbeitet, erste Testkunden für das Beratungskonzept Nachhaltigkeit zu akquirieren.

Ausblick:

Die Taskforce Nachhaltigkeit wird im Jahr 2024 ihre Aktivitäten verstetigen. Ihre Aufgabe ist es, durch gezielte Beratungsangebote für bwcon Mitglieder den Nachhaltigkeitsaspekt in weitere Unternehmen zu tragen.

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Zur Gestaltung nachhaltigerer Finanzentscheidungen wurden folgende Aktivitäten umgesetzt:

Um die Transparenz zu Finanzentscheidungen gegenüber den Mitarbeitenden der bwcon Gruppe zu steigern, wurde der Prozess der Erstellung der Kapazitätsplanung weiterentwickelt. Dieser zeigt die Verteilung der Mitarbeiterressourcen in den verschiedenen Projekten über das Geschäftsjahr auf. Zukünftig werden die benötigten Personalressourcen noch intensiver mit den Projektleiter\*innen sowie den persönlichen Führungskräften abgestimmt. Zur optimalen Verteilung erfolgt eine stetige Überprüfung der Ressourcen sowie eine transparente Darstellung und Veröffentlichung gegenüber den Mitarbeitenden und Führungskräften.

Ergebnisse und Entwicklungen:

Durch die transparente Ressourcenplanung wird aktuell das Bewusstsein der Mitarbeitenden in Bezug auf den Einsatz der Personalressourcen gefestigt. Dies trägt dazu bei, dass sich die gesamte Belegeschäft mitverantwortlich dafür fühlt, dass Personalressourcen so effizient wie

## WEITERE AKTIVITÄTEN

möglich eingesetzt werden. Hierdurch werden Synergien zwischen verschiedenen Projekten zukünftig besser identifiziert und genutzt.

Ausblick:

Es gilt hier vor allem den oben beschriebenen Prozess weiter zu verstetigen und die Sensibilisierung aus dem Jahr 2023 in ein dauerhaftes Bewusstsein zu Synergien und effizientem Einsatz von Personalressourcen zu überführen.

### LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Wir hatten uns vorgenommen, dass die Rolle des Compliance Beauftragten der Belegschaft besser kommuniziert wird. Dies sollte direkt durch die Person des Compliance Beauftragten geschehen. Da hier allerdings ein personeller Wechsel ansteht, werden wir warten, bis der/die Nachfolger\*in im Amt ist und planen dann ein Mitarbeitermeeting zum Thema Compliance.

## Regionaler Mehrwert

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

Unter dem Dach von bwcon e.V. wurden zahlreiche Vernetzungsmaßnahmen durchgeführt, die den Unternehmen neue Technologien und deren möglicherweise disruptive Auswirkungen vermitteln. So leistet bwcon e.V. einen Beitrag zur Sensibilisierung der Wirtschaft.

Die bwcon research gGmbH hat im Jahr 2023 vier neue Projekte akquiriert, die zum Ziel haben, Wissen in diesem Bereich aufzubauen und dieses Wissen diskriminierungsfrei der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 123 Vernetzungsveranstaltungen in Baden-Württemberg
- Sechs Veröffentlichungen aus der bwcon research gGmbH

Ausblick:

Veröffentlichung eines bwcon Veranstaltungsprogramm für das gesamte Jahr 2024 bereits im Januar 2024. Hier werden permanent Veranstaltungen ergänzt, Stand heute sind bereits 61 Veranstaltungen im Programm.



## WEITERE AKTIVITÄTEN

## 6. Unser WIN!-Projekt

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

### **DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR**

Die bwcon GmbH hat im Jahr 2023 den CyberOne Hightech Award durch die Entwicklung eines Schulungskonzepts für nachhaltige Geschäftsmodelle unterstützt.

Der CyberOne Hightech Award Baden-Württemberg ist der zentrale Businessplanwettbewerb der Hightech-Branchen im Bundesland. Seit 1998 werden die zukunftsweisendsten Geschäftskonzepte technologieorientierter Start-ups und Unternehmen ausgezeichnet.

So konnten durch den CyberOne nachweislich mehr als 275 Millionen Euro Venture Capital für die teilnehmenden Unternehmen mobilisiert und rund 500 Arbeitsplätze in Baden-Württemberg geschaffen werden. Die jährliche Preisverleihung mit ca. 500 Gästen ist das zentrale Highlight und ein Gipfeltreffen von Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Forschung. Der CyberOne wird von zahlreichen Partnern unterstützt und von Beginn an von Baden-Württemberg: Connected e.V. ausgeschrieben und umgesetzt.

Der CyberOne Award kann neben der Kapitalmobilisierung für Start-ups als Ausbildungsprogramm für Gründer und Gründerinnen verstanden werden:

Während der Ausschreibung tourt die bwcon Entrepreneurship-Roadshow durch Baden-Württemberg. Hier wird einerseits über die Möglichkeit der Einreichung beim CyberOne informiert, gleichzeitig vermitteln hervorragende Referenten und Referentinnen in Fachvorträgen und unternehmerischen Erfahrungsberichten praxisrelevantes Gründerwissen der Businessplanung. Aus allen Bewerbungen wählt eine Fachjury die Finalisten und Finalistinnen aus, die vor der Preisverleihung zu einer Unternehmerschule eingeladen werden. Hier erhalten sie individualisiertes Coaching zur Weiterentwicklung ihres Geschäftsmodells und ihrer Gründerpersönlichkeit.

### **ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG**

Im Rahmen der Unternehmerschule für Finalisten des CyberOne Business Plan Awards wurde anhand einer Präsentation aufgezeigt, welche Chancen sich durch die ESG-Thematik für Start-ups ergeben und wie sich der Einfluss des strategischen Dreiklangs auf die Anforderungen von Stakeholdern auswirken. Darüber hinaus wurden Empfehlungen zu ersten Handlungsschritten in den drei Kernbereichen Umweltbelange, Soziale Belange und Unternehmensführung (Governance) gegeben.

# UNSER WIN!-PROJEKT



Die vermittelten Inhalte werden im Folgenden kurz aufgezeigt und erläutert und sollen über die Veröffentlichung dieses Nachhaltigkeitsberichts auch einer breiten Öffentlichkeit sowie weiteren Start-ups zugänglich gemacht werden.

Abbildung 1 zeigt die wesentlichen Hemmnisse auf, die Unternehmen laut dem Sustainability Transformation Monitor 2023 derzeit hindern, Nachhaltigkeit ganzheitlich und strategisch zu verankern.



**Abbildung 1: Hemmnisse der "Nachhaltigen Transformation"**

Genau in diesen Hemmnissen liegen gleichzeitig Chancen für die Start-ups, ESG und den damit einhergehenden Dreiklang (Ökonomie, Ökologie, Soziales) frühzeitig in die Unternehmensstrategie zu verankern, da sie noch über vergleichsweise simple Strukturen und wenig Personal verfügen, sowie einen Großteil des Finanzierungsbedarfs noch zu akquirieren ist. Konkret bedeutet das, monetäre und personelle Ressourcen können in der Entwicklungsplanung berücksichtigt werden, um entsprechende Kompetenzen aufzubauen. So können sie späteren – aber mit Sicherheit aufkommenden Fragestellungen – vorweggreifen und ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken. Dies geschieht nicht zuletzt durch die generellen Vorteile, die durch eine strategische Positionierung als nachhaltigkeits-orientiertes Start-up entstehen, wie bspw. Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Resilienz im Sinne eines langfristig orientierten Unternehmens, das weniger sensibel auf Externalitäten reagiert.

# UNSER WIN!-PROJEKT

Als Folge aus der Umsetzung eines strategischen Dreiklangs entstehen künftig Organisationen, die sich im Spektrum zwischen Wohltätigkeitsorganisationen und traditionellen Unternehmen, die sich rein an Finanzkennzahlen messen und im Sinne des Shareholder Value Gedankens agieren, als „nachhaltig“ bezeichnen. Wie Abbildung 2 zeigt, lässt sich deren Unterscheidung bspw. durch folgende Merkmale vornehmen:

- Finanzierungsart der Organisation
- Gewinnverwendung der Organisation
- Steuerungsmetrik der Organisation



**Abbildung 2: Definition nachhaltiger Unternehmen**

Nachhaltige Unternehmen zeichnen sich also insbesondere dadurch aus, dass Steuerungsmechanismen und Leistungsparameter gleichermaßen über ökologische, soziale und ökonomische Ziele definiert werden, während sich das Unternehmen selbst über Umsatzerlöse oder Fremd- sowie Eigenkapitalgeber finanziert.

Das bedeutet wiederum, dass ökologische und soziale Belange – wie es bereits hinsichtlich der Ökonomie Realität ist – messbar gemacht werden müssen. Dies setzt – wo möglich – quantifizierbare Größen voraus. Folglich bedeutet das für die Umsetzung, dass Unternehmen wie auch Start-ups einen für sich relevanten Rahmen im Kontext sozialer und ökologischer Fragenstellungen setzen müssen, innerhalb dessen sie Ziele festlegen, Daten sammeln, Fortschritte dokumentieren und somit nachhaltiges Wirtschaften umsetzen und verfestigen.

Konkret wurden anhand dieser Erläuterungen folgende Handlungsempfehlungen im Rahmen der Kernbereiche Governance, Ökologie und Soziales für die Start-ups ausgesprochen:

Governance:

- Purpose Statement definieren, das die für das Unternehmen beanspruchten Sustainable Development Goals adressiert

# UNSER WIN!-PROJEKT

- Strategische Unternehmensziele im Dreiklang definieren
- Leitlinien zur Transparenz, Ownership und Gewinnverwendung entwickeln
- Prävention von Korruption und Menschenrechtsverletzungen berücksichtigen

## Umwelt:

- Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen dokumentieren und hinterfragen
- Klimarelevante Emissionen messen, dokumentieren und hinterfragen

## Gesellschaft:

- Implementierung von Chancengerechtigkeit, Diversity & Inklusion
- Verantwortungsvolles Produktdesign (bspw. unbeabsichtigte Folgen, Inklusivität und Zugänglichkeit von Produkten)
- Reflektierter Umgang mit Arbeitnehmern (Benefits, VSOP/ESOP)
- Verantwortungsbewusster Umgang mit weiteren Stakeholdern und gesellschaftlichen Fragestellungen

# UNSER WIN!-PROJEKT

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Als Material wurde folgende Präsentation genutzt, die Folien können weiterverwendet werden.



# UNSER WIN!-PROJEKT





# UNSER WIN!-PROJEKT



**bwcon**

## ESG Initiative VCs

VentureESG

- Non-profit Initiative von VCs für VCs (global)
- 300 VC Fonds
- Aus der ganzen Welt

→ Ziel: ESG als wesentlichen Bestandteil etablieren in Due diligence, Portfolio Management & interne Fondsverwaltung



**bwcon**

## ESG Initiative VCs

Leading in ESG

"Fit-for-purpose" Training, das es VCs ermöglicht, ESG-Grundsätze in Ihre Fonds- und Investitionsprozesse zu integrieren

Entwickelt von:

- VentureESG in Zusammenarbeit mit
- BMW Foundation Herbert Quandt
- KfW Capital



**bwcon**

## Handlungsempfehlungen Start-ups [1/3]

GOVERNANCE

- Purpose Statement & SDGs
- Strategische Unternehmensziele im Dreiklang
- Leitlinien zur Transparenz, Ownership und Gewinnverwendung
- Berücksichtigung / Prävention von Korruption und Menschenrechtsverletzungen

→ Leitlinien, Regeln und Prozesse (Compliance and Corporate policy) definieren



# UNSER WIN!-PROJEKT

**Handlungsempfehlungen Start-ups [2/3]**

**Umwelt**

- Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
- Klimarelevante Emissionen
  - Scope 1: Direkter Ausstoß durch Wertschöpfung des Unternehmens
  - Scope 2: Indirekter Ausstoß durch Energieverbrauch
  - Scope 3: Indirekter Ausstoß-Up- und Downstream der Wertschöpfungskette

→ Bewusster Umgang mit ökologischen Fragestellungen und Sammeln relevanter Daten

**Handlungsempfehlungen Start-ups [3/3]**

**GESELLSCHAFT**

- Arbeitnehmerbelange
  - Recruiting und Retention (Benefits, VSOB / ESGP)
  - Arbeitsatmosphäre (Anti-Harassment, Performance management / Jahres Feedback)
- Verantwortungsvolles Produktdesign (bspw. unbeabsichtigte Folgen, Inklusivität/Zugänglichkeit von Produkten)
- Chancengerechtigkeit, Diversity & Inklusion (bspw. diverse hiring und Beförderungen, gleiche Bezahlung, Elternzeit)

→ Verantwortungsbewusster Umgang mit Stakeholdern und gesellschaftlichen Fragestellungen sowie Sammeln relevanter Daten

Darüber hinaus wurde eine sogenannte **Tool Card „Governance“** entwickelt. Sie befasst sich im Wesentlichen mit demselben Thema und ist aufgebaut aus einer einführenden, schriftlichen Erörterung inklusive einer Checklist, die Start-ups dabei hilft, die mit der Thematik zusammenhängenden Fragestellungen für das eigene Start-up zu bearbeiten. Derzeit ist die Tool Card noch in grafischer Bearbeitung. Inhaltlich liegt der Mehrwert im Vergleich zur oben aufgeführten Präsentation insbesondere in der Checklist, weshalb diese im Folgenden aufgelistet wird:

Die **Checkliste** dient als pragmatische Orientierungshilfe, um eine ganzheitliche, integrale Unternehmensführung (Governance) zu entwickeln:

- Purpose: Formulierung eines Zwecks, der die Existenzberechtigung des Unternehmens definiert und beschreibt welchen Beitrag die unternehmerische Tätigkeit zur Erreichung der SDGs leistet.
- Vision & Mission: Beschreibung eines angestrebten Zukunftsbilds (Vision), das den Beitrag des Unternehmens zu den Herausforderungen seines Umfelds verdeutlicht und die Skizzierung des Weges dorthin (Mission).
- Leitbild und Kultur: Entwicklung eines Wertegerüsts, das auf Purpose und Vision des Unternehmens aufbaut und einen pragmatischen Verhaltenskodex für die Anspruchsgruppen, insbesondere Mitarbeitende, des Unternehmens im Alltag darstellt.
- Strategie: Entwicklung einer Unternehmensstrategie zur Umsetzung der Mission, die ökonomische, soziale und ökologische Aspekte integriert sowie entsprechende Leistungsparameter definiert.

# UNSER WIN!-PROJEKT

- **Transparenz und Reporting:** Etablierung von transparenten Berichtsstrukturen und klaren Eigentümer-Verhältnissen inkl. Gesellschaftervertrag, die im Sinne des Purpose, der Vision und dem Leitbild des Unternehmens sind und somit Glaubwürdigkeit und Authentizität vermitteln.
- **Umweltschutz:** Identifikation und Reduktion von Umweltauswirkungen, inklusive Scope 1, 2 und 3 Emissionen.
- **Soziale Verantwortung:** Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Arbeitnehmerbelangen (z. B. Gleichberechtigung bei Einstellung und Beförderung, gleiche Bezahlung, Elternzeit, VSOP), Chancengerechtigkeit und verantwortungsvollem Produktdesign (z. B. unbeabsichtigte Folgen, Inklusivität/Zugänglichkeit von Produkten).
- **Korruptionsprävention:** Einführung klarer Regeln und Prozesse zur Vermeidung von Korruption und Menschenrechtsverletzungen.
- **Datensicherheit und Datenschutz:** Implementierung von sicheren Datenerhebungs-, Speicherungs- und Verwaltungspraktiken unter Berücksichtigung von Datenschutzrichtlinien.
- **Rechtliche Einhaltung:** Gewährleistung der Einhaltung von relevanten Gesetzen und Vorschriften, inklusive Steuerregelungen. (Verweis „Legal“ Add-on Card des VD Toolkits)
- **IP Strategie:** Erstellung und Umsetzung einer umfassenden geistigen Eigentumsstrategie zur Sicherung ökonomischer Nachhaltigkeit.

## AUSBLICK

Der Beitrag auf der Cyber One Unternehmerschule diente als Sensibilisierung und war nur ein erster Schritt in Richtung ESG-Sensibilisierung für die Zielgruppe der Start-ups. Das zeigt auf, dass es weiterer Sensibilisierungsformate bedarf, um die Bedeutung ganzheitlicher, integrierter Unternehmensführung bereits für Start-ups in der frühen Entwicklungsphase hervorzuheben. Die wesentlichen Learnings sind:

- Die Intensität, inwieweit sich frühphasige Start-ups bereits mit dem Thema „Nachhaltige Unternehmensführung“ auseinandersetzen, unterscheidet sich stark.
  - Start-ups müssen teilweise bereits in Förderprogrammen auf Fragestellungen im ESG-Kontext reagieren.
  - Start-ups lösen mit ihren Produkten und Dienstleistungen vermehrt gesellschaftliche oder ökologische Probleme. Das macht sie jedoch noch lange nicht zu nachhaltigen Unternehmen. Hierzu gehört auch die Verankerung ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit in den Wertschöpfungsprozessen und gegenüber Stakeholdern.
- ➔ **Es bedarf der Entwicklung weiterer Sensibilisierungsformate!**

## UNSER WIN!-PROJEKT

Aus diesem Grunde hat die bwcon zwei Maßnahmen abgeleitet, um wiederverwertbare Formate zur Sensibilisierung für die Berücksichtigung der ESG-Thematik von Start-ups zu etablieren:

1. Entwicklung eines standardisiertes Workshop-Konzepts
2. Learning Nugget in Form eines kurzen Lehrvideos zum Thema „ESG für Start-ups“

## 7. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartnerin / Ansprechpartner**

Alexandra Rudl

Geschäftsführerin bwcon GmbH

0176-34440921

rudl@bwcon.de

### **Impressum**

Herausgegeben am 30.01.2024 von

bwcon GmbH

Seyfferstraße 34

70197 Stuttgart

Telefon: 0176-34440921

E-Mail: rudl@bwcon.de

Internet: www.bwcon.de

