



BKV – Bäder- und Kurverwaltung
Baden-Württemberg

Anstalt des öffentlichen Rechts



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

BKV – BÄDER- UND
KURVERWALTUNG
BADEN-WÜRTTEMBERG



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	4
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Mitarbeiterwohlbefinden – Leitsatz 2	6
Energie und Emissionen – Leitsatz 5	9
5. Weitere Aktivitäten	12
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	12
Umweltbelange	13
Ökonomischer Mehrwert	14
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	15
Regionaler Mehrwert	16
6. Unser WIN!-Projekt	17
7. Kontaktinformationen	21
Ansprechpartner	21
Impressum	21

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die Bäder- und Kurverwaltung ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und hat ihren Sitz als 100 %-ige Landestochter in Baden-Baden. Mit derzeit 59 Mitarbeitern und einigen Aushilfen kümmert sie sich in der Dienstleistungsbranche hauptsächlich um die Verwaltung und Bewirtschaftung der ihr vom Land Baden-Württemberg überlassenen Liegenschaften. Dazu zählen neben dem Kurhaus mit Trinkhalle und Kolonnadengeschäften auch die beiden Thermalbäder Caracalla Therme und Friedrichsbad sowie die Kurhaustiefgarage. Diese Immobilien sind der BKV zur wirtschaftlichen Nutzung über einen Pachtvertrag überlassen. Die beiden Bäder sind an die Carasana GmbH verpachtet, welche sich um das operative Geschäft kümmert. Die Bewirtschaftung des Kurhauses für Veranstaltungen aller Art stellt einen Schwerpunkt des Tätigkeitsfeldes der BKV dar. Ziel ist es, das historische Herzstück Baden-Badens als lebendigen Mittelpunkt der Stadt für jegliche Arten von Veranstaltungen in Stand zu halten und zu repräsentieren. 8 Veranstaltungssäle bieten dazu eine große Bandbreite von Möglichkeiten, von kleinen Tagungen und Seminaren, über Hochzeitsfeiern und Kongressen bis hin zu Galaveranstaltungen mit überregionaler Ausstrahlung wie z.B. der „Sportler des Jahres“ können nahezu alle Wünsche unserer Kunden durch dieses breite Spektrum abgedeckt werden. Zum Gesamtkonzept des Kurhauses tragen die Kurhaus-Gastronomie und das Casino mit AutomatenSpiel sowie eine Tanzbar bei, sodass viele Leistungen unter einem Dach angeboten werden können.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

Umweltbelange

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

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

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

DIE WIN-CHARTA

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 26.09.2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

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

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WINI-Projekt: Kreisimpfzentrum Baden-Baden – Dauer: 247 Tage

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: Preisnachlass auf die reguläre Tagesmiete sowie Bereitstellung von Personal

Projektpate: keiner bestimmt

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

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

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

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

Mitarbeiterwohlbefinden – Leitsatz 2

ZIELSETZUNG

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

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

ERGRIFFENE MAßNAHMEN

- Fortlaufende Schulungen aller Beschäftigten
- Beschaffung ergonomischer Arbeitsmittel
- Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen seitens der Beschäftigten

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Krankheitstage sowie die Fluktuationsquote befinden sich weiterhin auf einem erfreulich niedrigen Niveau. Wir möchten daran arbeiten, dass dies auch zukünftig so bleibt.

Für unsere Mitarbeiter konnten wir Pandemiebedingt in 2021 leider keine Schulungen anbieten. Dies wollen wir im nächsten Jahr wieder aufnehmen.

Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden je nach Bedarf höhenverstellbare Schreibtische sowie ergonomische Sitzmöglichkeiten angeschafft bzw. bei einem Defekt ausgetauscht oder erneuert. Ebenso erfolgt die Ausstattung des Arbeitsplatzes in der Regel nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen.

In regelmäßig stattfindenden Mitarbeitertreffen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Anliegen direkt bei ihrem Vorgesetzten vorbringen und erhalten in der Regel auch umgehend ein Feedback. Bei dieser Gelegenheit werden auch immer wieder Verbesserungsvorschläge genannt, die dann auf ihre Umsetzbarkeit hin geprüft werden. So konnte schon der ein oder andere Vorschlag in die Tat umgesetzt werden.

INDIKATOREN

Indikator 1: Krankheitstage

2020: 4,8%

2021: 5,3%

Ziel ist es, die Krankheitstage wieder zu reduzieren.

Der Anstieg lässt sich unter anderem durch Langzeit-Krankheiten und einzelne Corona-Infektionen erklären, die sich durch umfangreiche Schutzmaßnahmen zum Glück wohl nicht im Betrieb ereignet haben.

Indikator 2: Fluktuationsquote

2020: 3,85%

2021: 5,13%

Die erhöhte Fluktuation erklärt sich durch Eintritte ins Rentenalter. Dies wird absehbar auch in den kommenden Jahren so sein. Die freiwerdenden Stellen sollen nach Möglichkeit wieder neu besetzt werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 3: Kummerkasten

Hier gab es seitens der Mitarbeiter kein Feedback, was auf eine zufriedenstellende Arbeit schließen lässt.

AUSBLICK

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

In 2022 wollen wir für unsere Mitarbeiter die eingeführten Schulungen zur Auffrischung weiter anbieten, um damit den neu gewonnenen Standard halten zu können. Ebenso wird fortlaufend die Arbeits- und Sicherheitskleidung nach Bedarf erneuert und ausgetauscht.

Bedingt durch die Corona-Situation, die leider auch im Jahre 2021 weiterhin vorherrschend war, wurden nur vereinzelte Schulungen u.a. auch online durchgeführt. Für 2022 ist daher wieder das Ziel, mehr Präsenz-Schulungen durchführen zu können.

Geplant ist für das nächste Jahr auch die Einführung einer Notfallbox, die an einem zentralen, leicht zugänglichen Ort aufgehängt wird. In diese Notfallbox können die Mitarbeiter in einem verschlossenen Umschlag ihre Notfall-Kontaktdaten sowie weitere dienliche Informationen für den Rettungsdienst hinterlegen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Energie und Emissionen – Leitsatz 5

ZIELSETZUNG

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

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Fortführung des Austauschs der herkömmlichen Leuchtmittel gegen energiesparendere LED-Technik in allen Bereichen des Kurhauses.
- Bei der Wartung von Betriebsmitteln und Anlagen verstärkt die Energieeffizienz im Blick behalten und zielführende Arbeiten dahingehend veranlasst.
- Der Einbau von Bewegungs- und Präsenzmeldern wurde in verschiedenen Bereichen u.a. im Kurhaus und auch der Kurhaus-Garage weitergeführt

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Bereich der Tiefgarage haben wir in 2021 den Austausch aller vorhandenen herkömmlichen Leuchten gegen energiesparende Modelle mit integriertem Präsenzmelder fertiggestellt. Hierdurch ist in weniger genutzten Bereich die Lichthelligkeit reduziert, sodass auch weniger Strom verbraucht wird.

Insgesamt wurden hier 231 herkömmliche Leuchten gegen stromsparende LED-Leuchten ausgetauscht. Somit ergab sich theoretisch über die letzten Jahre gesehen eine Ersparnis von ca. 70% des Stromverbrauchs.

In den bisher schon erneuerten Bereichen haben wir das gute Niveau halten können und durch einige kleinere Maßnahmen die Energieeinsparung weiter verbessert.

Seit 2021 haben wir bei unserem Stromanbieter auch eine Zubau-Quote vertraglich vereinbart. Das bedeutet, dass der Anbieter seine Anlagen spätestens nach 4 bzw. 6 Jahren Betriebszeit erweitern bzw. neue Anlagen zur ökologischen Stromerzeugung bauen muss.

INDIKATOREN

Indikator 1: Quantifizierbare CO₂-Einsparung

- CO₂-Einsparung gegenüber 2020: 22.000 kWh bzw. Vermeidung von weiteren ca. 8 Tonnen CO₂ im Vergleich zum Vorjahr.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Die Vermeidung von CO₂ erfolgt u.a. durch den Einkauf von „Grünem Strom“, der klimaneutral produziert wurde sowie zusätzlich durch Einsparungen im Energieverbrauch, sodass der Strom erst gar nicht produziert werden musste.

Indikator 2: Quantifizierbare Energie-Einsparung

- Energieeinsparung im allgemeinen Strombedarf gegenüber 2019: ca.0,1 %
Hier zeigt sich, dass die Energieeinsparungen weiterhin gehalten werden konnten und die bisherigen Maßnahmen erfolgreich waren.
Ein Vergleich mit 2020 ist insoweit nicht möglich, da durch die lange Corona-bedingte Schließung des Hauses keine vergleichbaren Zahlen vorliegen. Zudem gab es durch das fast 9 Monate lange im Kurhaus aktive Impfzentrum eine durchgehende Nutzung, wie wir sonst nicht haben.
- Energieeinsparung beim Rückkühlwerk gegenüber 2020: ca. 10 %
- Energieeinsparung in der Tiefgarage gegenüber 2020: ca. 0,05 %
Durch den fertiggestellten Austausch der herkömmlichen Leuchtmittel durch LED-Technik ergab sich nur noch eine minimale Energieeinsparung, da auch der Betrieb der Tiefgarage rund um die Uhr läuft.

AUSBLICK

Die eingesetzten Techniken verringern den Einsatz von Ressourcen nachhaltig. Die Einsparung wird z.B. in den auf LED-Technik umgebauten Bereichen auch in den kommenden Jahren fortgesetzt. Es konnten bisher fast alle Bereiche umgerüstet werden.

Durch den Einsatz von intelligenten Steuerungen und moderner Regelungstechnik wird der Wirkungsgrad der technischen Anlagen weiter erhöht und dadurch der Energieverbrauch weiter auf dem niedrigen Niveau gehalten werden.

Da sich dieser Bereich ständig weiterentwickelt und somit auch die Technik weiter energiesparender wird, wollen wir diesen Schwerpunkt auch in 2022 weiterverfolgen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Im Jahr 2022 erfolgt auch eine grundlegende Sanierung der Kurhaus-Gastronomie. Auch hier werden wir nur noch LED-Technik einbauen, um den Energieverbrauch auch hier zu senken bzw. auf niedrigem Niveau den Betrieb nach der Sanierung wieder aufnehmen zu können.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Sehr gute Zusammenarbeit mit dem Personalrat
- Schulungsangebote werden rege wahrgenommen

Ausblick:

- Fortführung der erreichten Ziele und Beibehaltung des erreichten Standards

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Transparenz
- Kundenzufriedenheit

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Veröffentlichung des Jahresabschlusses und der WIN-Charta Berichte
- Wiederkehrende Veranstaltungen von Kunden belegen deren Zufriedenheit
- Lob- und Kritikmails werden allen Beteiligten hausintern kommuniziert

Ausblick:

- Steigerung der Kundenzufriedenheit
- Bekanntheitsgrad des Kurhauses steigern

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Energie- und Ressourcensparen am Arbeitsplatz
- Mülltrennung

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Sensibilisierung der Mitarbeiter zur energiesparenden Arbeitsweise
- Noch stärkere Beachtung der Pflicht zur Mülltrennung – auch durch stichprobenartige Kontrollen
- Bündelung von Bestellungen zur Reduzierung von Transporten und deren Kosten

Ausblick:

- Das Erreichte beibehalten und weitere Potentiale identifizieren und nutzen

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Regionale Lieferanten und Partner
- Optimierung der Servicekette gegenüber Kunden und Veranstaltern im Kurhaus

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Stärken der regionalen Partner und Ausweitung der Zusammenarbeit

Ausblick:

- Das Erreichte beibehalten und weitere Potentiale ausfindig machen und nutzen

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Regelmäßige Einstellung von Auszubildenden im Bereich der Veranstaltungstechnik
- Stärkung der Position als regionaler Arbeitgeber

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Übernahme der Auszubildenden nach Möglichkeit für eine gewisse Zeit nach bestandener Prüfung.
- Gute Auszubildende sollen durch Übernahme möglichst langfristig an das Unternehmen gebunden werden.

Ausblick:

- Fortführung der bisherigen Praxis

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Reduzierung des Stromverbrauchs
- Möglichkeiten der effizienteren Arbeitsweise ausschöpfen
- Sorgsamer Umgang mit den historischen Gebäuden
- Einbindung des Denkmalschutzes bei Ortsterminen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Verringerung der Emissionen
- Erhaltung der historischen denkmalgeschützten Gebäude durch Instandhaltungsmaßnahmen.

Ausblick:

- Weitere Verringerung der Emissionen
- Die Substanz der Gebäude dauerhaft erhalten

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Durchgängige Anwendung des 4-Augen Prinzips
- Controlling

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Prüfung der Auftragserteilung und Rechnungsfreigabe durch zweiten Mitarbeiter
- Positive Eigenkapitalquote

Ausblick:

- Beibehaltung der funktionierenden Kontrollmechanismen

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Anti-Korruptions-Seminare
- Anwendung des Vergaberechts im öffentlichen Dienst
- Ausschreibungen über Vermögen und Bau Baden-Württemberg

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Vermeidung von Betrugsmöglichkeiten
- Kostengünstiger Umgang mit Ressourcen

Ausblick:

- Regelmäßige Durchführung der Seminare im 2-Jahres-Rhythmus

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Vertiefung der Zusammenarbeit mit regionalen Partnern

Ausblick:

- Weiterhin Unterstützung der örtlichen Verbände und kommunalen Unternehmen

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Verwendung von nachhaltig hergestellten Produkten in allen Bereichen
- Sensibilisierung der Mitarbeiter durch regelmäßige Schulungen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Verwendung von recyceltem und recycelbarem Papier
- Erfolg der Mitarbeitersensibilisierung lässt sich an den Energieeinsparungen ablesen.

Ausblick:

- Neue Mitarbeiter von Anfang an auf dieses Thema hinweisen

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Als WIN!-Projekt haben wir im Jahr 2021 entschieden, den Betrieb des Kreisimpfzentrums zu unterstützen.

Auszug aus dem Pressetext der Stadtverwaltung Baden-Baden:

Kreisimpfzentrum leistete hervorragende Arbeit

Baden-Baden (26.09.2021). Am letzten Impftag vor der endgültigen Schließung vermeldete das Kreisimpfzentrum im Baden-Badener Kurhaus mit etwas Stolz 79.172 getätigte Corona-Schutzimpfungen. Davon waren 39.593 Erst- und 39.579 Zweit- und Drittimpfungen.

In der letzten Impfwochen wurden nochmals 1.245 Impfungen vorgenommen. Gut die Hälfte davon über mehrere Einsätze des Mobilen Impfteams für Drittimpfungen in Pflegeheimen und Tagespflegeeinrichtungen sowie im Jobcenter.



UNSER WIN!-PROJEKT

Kreisimpfzentrum musste mehrere Klippen umschiffen

Seit dem Start am 22. Januar galt es mehrere Klippen zu umschiffen. Nach dem Impfstoffmangel in den ersten Monaten wurde die höchste tägliche Imp fzahl am 12. Juni mit 922 Corona-Schutzimpfungen erzielt. Alle gängigen in Deutschland zugelassenen Impfstoffe kamen zum Einsatz.

Die sich oftmals in kürzesten Zeitabständen ändernden medizinischen Vorgaben der Ständigen Impfkommision, des Robert-Koch-Instituts sowie des Bundes- und Landessozialministeriums verlangten der erfahrenen medizinischen Leitung von Dr. Ingo WiedenlÜbbert und der großen Zahl eingesetzter Ärzte in den rund 9 Monaten einiges ab.



400 eingesetzte Mitarbeiter

Viele der über 400 in den letzten Monaten eingesetzten Mitarbeiter kamen von verschiedenen Dienstleistern, ohne deren engagierten Einsatz die fast 80.000 erbrachten Impfungen nicht möglich gewesen wären: Die Firma Jobtours aus Baden-Baden stellte medizinische Fachangestellte und Pflegekräfte. Das Team von 2besecured führte an allen Impftagen die Arbeiten am Empfang und Check-out durch. Das Kurhaus-Team garantierte mit seinem technischen Know-how und durch zahlreiche weitere unterstützende Tätigkeiten einen optimalen Service in Deutschlands wohl schönstem Impfzentrum.

UNSER WIN!-PROJEKT

Zahlreiche Mitarbeiter der Stadtverwaltung Baden-Baden übernahmen Verantwortung in den Schichtleitungen, sicherten die komplexe Logistik ab, stellten Hard- und Software zur Verfügung und erbrachten einen IT-Support, ohne den das Impfzentrum oftmals nicht arbeitsfähig gewesen wäre. Die Sicherheit im Impfzentrum wurde durch die Mitarbeiter der Firma Ciborius garantiert.

Abschiedsfest nach der Schließung

Mit einem kleinen Abschiedsfest nach Schließung am Samstagabend, 25. September, bedankten sich die beiden Leiter des Kreisimpfzentrums, Dr. Ingo WiedenlÜbbert und Verwaltungsleiter Jürgen Jung, bei ihrem Team für eine „rundum tolle Mannschaftsleistung“. Jürgen Jung: „Gemeinsam haben wir mit großem Einsatz dazu beigetragen, Menschen in Mittelbaden - und teilweise auch weit darüber hinaus - vor einer Infektion mit dem COVID-19 Erreger zu bewahren.“

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Aufgrund der allgemein schwierigen Situation haben wir die Räumlichkeiten für das Kreisimpfzentrum vergünstigt zur Verfügung gestellt sowie den laufenden Betrieb mit unserem Personal unterstützt.

Der Betrieb des Kreisimpfzentrums lief insgesamt 247 Tage.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Dieses Projekt war für alle Beteiligten ein wahrscheinlich einmaliges Erlebnis.

Mit der Unterstützung des Kreisimpfzentrums haben wir einen großen Anteil an der Bewältigung der Pandemie und der Stärkung des Gesundheitsschutzes der Bevölkerung aus Baden-Baden und dem Umland geleistet.

AUSBLICK

Im nächsten Jahr könnten wir uns vorstellen, wie schon in früheren Jahren die jüdische Gemeinde mit ihrem Laubhüttenfest oder aber auch die schon mal geplante Veranstaltung „Tafeln für die Tafeln“ zu unterstützen.

In den letzten 2 Jahren sind diese Veranstaltungen aufgrund der Corona-Pandemie leider ausgefallen.

UNSER WIN!-PROJEKT

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Herr Thorsten Werner
Bäder- und Kurverwaltung Baden-Württemberg
Werderstraße 4
76530 Baden-Baden
Telefon: 07221/353-0
E-Mail: werner@kurhaus-badenbaden.de
Internet: www.kurhaus-badenbaden.de

Impressum

Herausgegeben am 21.07.2022 von
BKV – Bäder- und Kurverwaltung Baden-Württemberg
Werderstraße 4
76530 Baden-Baden
Telefon: 07221/353-100
Fax: 07221/353-111
E-Mail: info@kurhaus-badenbaden.de
Internet: www.kurhaus-badenbaden.de

