

BADEN- WÜRTTEMBERGISCHE SPIELBANKEN

Klimawin BW Nachhaltigkeitsbericht
2024/2025



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW


CASINO
BADEN-BADEN


CASINO
KONSTANZ

SPIELBANK
STUTTGART

INHALT

1. ÜBER UNS.....	4
1.1 Unternehmensdarstellung	4
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz.....	4
2. DIE KLIMAWIN BW	6
2.1 Bekenntnis zur Nachhaltigkeit und zur Region	6
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	6
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg.....	7
3. CHECKLISTE: UNSER KLIMASCHUTZ- UND NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT .8	
3.1 Klimaschutz und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	8
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort.....	9
4. UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN.....	10
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	10
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	10
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	12
4.4 Leitsatz 05 - Produktverantwortung.....	17
4.5 Leitsatz 09 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	23
5. WEITERE AKTIVITÄTEN	26
5.1 Klima und Umwelt	26
5.2 Soziale Verantwortung.....	27
5.3 Ökonomischer Erfolg und Governance	29
6 UNSER KLIMAWIN BW–PROJEKT	31
6.1 Das Projekt	31
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	31

6.3	Ergebnisse und Entwicklung.....	31
6.4	Ausblick.....	31
7	KONTAKTINFORMATIONEN.....	32
7.1	Ansprechpartner	32
7.2	Impressum.....	32

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

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 Mitarbeitende 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 Klimaschutz und Nachhaltigkeit nach den Grundsätzen der Klimawin BW gerecht werden. Als Landesunternehmen fühlen wir uns hierzu in besonderem Maße verpflichtet. Viele Inhalte der Klimawin BW finden in unserem Unternehmen schon lange Anwendung, doch werden wir diese Ansätze systematisch und zielgerichtet weiterentwickeln.

Neben der sozialen Verantwortung den Gästen und Mitarbeitenden 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 Beschäftigten des Unternehmens in ihren spezifischen Rollen, um damit zu einer beständigen, sowie wirkungsvollen Umsetzung von Klimaschutz- und Nachhaltigkeitszielen beizutragen.

Wir bekennen uns zu den Zielen der Klimawin BW und sind bestrebt, den uns möglichen Teil zum Erfolg des Projektes beizutragen.

1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Klimaschutz- und Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens

erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die Klimawin BW

2.1 Bekenntnis zur Nachhaltigkeit und zur Region

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

2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz – und Nachhaltigkeitsverständnis.

2.2.1 Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

2.2.2 Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferketten

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

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

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen“

2.2.3 Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

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

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und weiteren Mitgliedern finden Sie unter: <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin> .

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Klimawin BW Unterzeichner seit: 16.10.2017 (ehemals WIN-Charta)

3.1 Klimaschutz und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	ja
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	nein	nein
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	ja	nein	nein
Leitsatz 04 – Biodiversität	ja	nein	nein
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	ja	ja	ja
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	ja	nein	nein
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	ja	nein	nein
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	ja	nein	nein
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	ja	ja	ja
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	nein
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	nein	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Schuldnerberatung der evangelischen Gesellschaft in Stuttgart		
Schwerpunktbereich:		
ökologische Nachhaltigkeit: ja		soziale Nachhaltigkeit: ja
Art der Förderung		
finanziell: ja	materiell: nein	personell: nein

Nachhaltigkeitsanstrengungen vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW - Projekt: Schuldnerberatung der evangelischen Gesellschaft in Stuttgart. Die Förderung des Projekts „Zentrale Schuldnerberatung“ trägt zur Existenzsicherung von überschuldeten Personen bei. Auf diese Weise möchten wir dazu beitragen, dass Menschen überhaupt erst in die finanzielle Lage versetzt werden nachhaltiges Handeln in Ihr Leben zu integrieren. Betroffene in der Schuldenfalle haben meist keine Energie und Motivation ökologische Aspekte bei Ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.

4. UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 01: Klimaschutz

"Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz."

Leitsatz 05: Produktverantwortung

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

Leitsatz 09: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

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

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Leitsatz 01 - Klimaschutz:

Täglich erreichen uns Informationen über die gravierenden und in Ihrer Ausprägung immer massiver auftretenden Folgen der durch den Klimawandel verursachten Auswirkungen auf die Umwelt. Durch die fortschreitende Erderwärmung können sich Klima und Lebensräume nicht schnell genug anpassen, was wiederum unsere menschliche Existenzgrundlage gefährdet. Dieser Sachverhalt ist uns bewusst. Mit unserem unternehmerischen Handeln möchten wir die negativen Auswirkungen in dem uns möglichen Rahmen reduzieren und das Problembewusstsein stärken.

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

Leitsatz 05 - Produktverantwortung:

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 Mitarbeitende - Spiel - Gast abzulesen. Die Wertschöpfung vollzieht sich durch den Einsatz personeller (Mitarbeitende), immateriell-ideeller (Spiel, Spielregeln, Spielerschutz) sowie materieller Ressourcen (u.a. Räumlichkeiten, Roulettetische, Spielkarten, 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 zusammengekommen 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 Mitarbeitenden-Fortbildung, Spielerschutz und -beratung oder der Corporate Social Responsibility (CSR) realisieren, keine Pflichtaufgaben. Sie sind Teil der Unternehmenskultur und der staatlich übertragenen Aufgabe, glücksspielaffinen Menschen eine legale Möglichkeit zu bieten, dem Spiel nachzugehen: Sozial akzeptiert - und ökonomisch erfolgreich.

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze:

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 (mittlerweile auch 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 derzeit 548 sichere und angemessen vergütete Arbeitsplätze in den Regionen unserer Standorte. Sie nehmen dabei ihre Aufgaben und Pflichten als mittelständisches Unternehmen innerhalb der Stadt wahr.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

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 Laufzeitbefristung sind alle Räumlichkeiten für Verwaltung und Spielbetrieb angemietet. Dadurch ist die Möglichkeit der Nutzung von Einsparungspotentialen im Bereich der Haustechnik 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 Jahr 2023 mit einem umfangreichen Energieaudit (gem. DIN EN 16247-1) und einer Analyse des CO₂-Footprints durchgeführt.

Anfang 2020 wurde die externen Analysen in einen internen Maßnahmenkatalog mit 39 Einzelmaßnahmen überführt. Mit der Projektierung und Umsetzung wurde im Frühjahr 2020 begonnen. Die letzte Maßnahme wurde im Jahr 2024 abgeschlossen.

Die erneute Überprüfung der vorhandenen Infrastruktur bezüglich energetischer Optimierungspotenziale wurde in 2023 mittels erneutem Energieaudit durchgeführt.

4.3.1 Zielsetzung

Fortführung und Abschluss der bisher initiierten Projekte zur Verringerung von Energieverbrauch und somit Emissionen durch Umstellung und/oder Erweiterung bestehender Infrastruktur auf ressourcenschonendere Technologien sowie Stärkung des Bewusstseins für ein ressourcenschonenderes Verhalten in allen Unternehmensbereichen.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Turnusmäßig wurde das alle vier Jahre stattfindende Energieaudit in 2023 durchgeführt.
- Der letzte offene Punkt des erstellten Maßnahmenkatalogs wurde mit der Optimierung der Lüftungsanlage in Baden-Baden umgesetzt.
- Die Errichtung einer Photovoltaikanlage am Standort Konstanz wurde weiter vorangetrieben. Seit über einem Jahr warten wir allerdings auf eine entsprechende Baugenehmigung.
- Der Einsatz der Umweltbeauftragten mit dem Ziel, Potenziale insbesondere bezüglich
 - Energieverbrauch und Ressourcenschonung
 - ökologischer Aspekte im Allgemeinen und
 - Nachhaltigkeitsaspekten

im täglichen Ablauf der „kleinen Prozesse“ aufzudecken, wurde bislang fortgeführt. Als Nebeneffekt erlangten wir hierdurch ebenfalls Erkenntnisse, welche in Überschneidung dem Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft, zugeordnet werden können.

So wurden wertvolle Projekte angestoßen, auf Umsetzbarkeit geprüft und dort wo es sinnvoll war umgesetzt. Als Beispiele seien die Themen Mülltrennung, Thermostateinstellungen und Bewegungsmelder genannt.

Erwartungsgemäß wurden mit der Zeit immer weniger Themen identifiziert, sodass wir uns entschlossen haben das erfolgreiche Projekt nun abzuschließen. Der Geist des Prozesses lebt allerdings weiter und wird nun auf eine noch breitere Basis gestellt:

Zukünftig werden die Potenziale all unserer Mitarbeitenden genutzt. Deren Teilhabe findet über bereitgestellte Ideenboxen statt. Durch diese Maßnahme erhoffen wir uns weitere, vielschichtige Vorschläge auf Grundlage eines noch breiteren Horizonts.

Die nicht vermeidbaren CO₂e Emissionen des Jahres 2023 wurden kompensiert.

Kompensationsanbieter:	myclimate foundation, CH-Zürich
Projekt:	Sauberes Trinkwasser für Schulen und Haushalte in Uganda
Projektstandard:	Gold-Standard VER
Wirksame SDGs:	1,3,5,6,7,8,13

4.3.2 Ergebnisse und Entwicklungen

- Qualitative Dokumentation

Das externe Energieaudit zeigte, dass Effizienzmaßnahmen bereits aktiv und kontinuierlich verfolgt werden. Darüber hinaus wurden weitere Energieeffizienzpotenziale ermittelt.

In Kooperation mit dem Vermieter wurde die RLT-Anlage im Kurhaus in Baden-Baden saniert. Durch den Austausch von Ventilatoren konnte der Energieverbrauch deutlich reduziert werden.

Die Planungsarbeiten für die Photovoltaikanlage in Konstanz wurden abgeschlossen. Aktuell ist die Baugenehmigung weiterhin ausstehend.

Das Einsetzen von Umweltbeauftragten an den Standorten zeigte die gewünschte Wirkung: Die Mitarbeitenden gehen mit offenen Augen durch ihre Arbeitsbereiche und geben wertvolle Hinweise zu Verbesserungspotenzialen in den täglichen Abläufen.

Die von den Umweltbeauftragten eingebrachten Anregungen zielten insbesondere ab auf

- bewussteren Umgang und Prozessoptimierung beim Einsatz und der Nutzung von Ressourcen
- Verwendung ökologischer und nachhaltiger Produkte
- Mülltrennung und Recycling

4.3.4 Indikatoren

- Quantitative Dokumentation

Die Gesellschaft hatte im Jahr 2023 insgesamt eine CO₂e Emission i. H. v. 1.081,21 t CO₂e. Durch die unterschiedlichen Rahmenbedingungen während der Coronapandemie und die dieser geschuldeten Betriebsschließungen lassen sich die Wirksamkeit der abgeschlossenen Maßnahmen dabei nur bedingt einordnen, da die Betriebsschließungen per se zu einer Verringerung des Energieverbrauchs geführt haben. Die Emissionen liegen im Vergleich zu 2019, dem letzten Jahr ohne pandemiebedingte Einschränkungen, um 186,74 t CO₂e niedriger, das entspricht einer Reduktion um 14,73%.

Die Emissionen wurden vollständig kompensiert.

Im Berichtszeitraum wurden seitens der an den Standorten eingesetzten Umweltbeauftragten insgesamt fünf Vorschläge eingereicht und vier Maßnahmen umgesetzt.

Die Einsparungen bzw. Ergebnisse dieser punktuellen Optimierungen sind nicht spezifisch quantifizierbar, tragen jedoch gemeinsam zu den gesetzten Zielen bei.

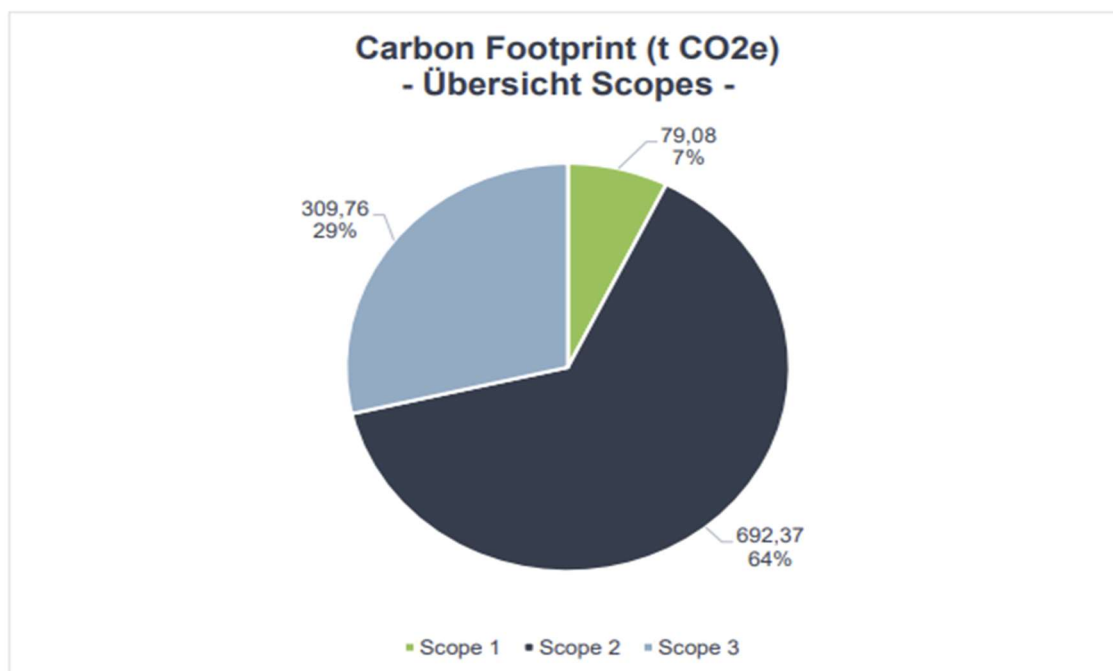
4.3.5 Treibhausgasbilanz (THB)

Zur Dokumentation und ggf. Senkung unserer Treibhausgasemissionen erstellen wir seit dem Jahr 2018 eine THG-Bilanz. Dieser Carbon Footprint bildet eine wichtige Grundlage für die Entwicklung einer Klimaschutzstrategie und für die Kontrolle der gesetzlichen Ziele. Die Ergebnisse und Entwicklungen stellen wir im Folgenden zusammenfassend dar.

Es wurden im Betrachtungszeitraum insgesamt 1.081,21 Tonnen CO₂e verursacht. 79,08 Tonnen CO₂e entfallen auf die Kategorie Scope 1 (direkte THG-Emissionen), 692,37 Tonnen CO₂e entfallen auf Scope 2 (indirekte THG-Emissionen durch leitungsggebundene Energie) und 309,76 Tonnen CO₂e entfallen auf Scope 3 (andere indirekte THG-Emissionen). Die Treibhausgasemissionen werden als CO₂-Äquivalente ausgewiesen, da alle Treibhausgase berücksichtigt werden, für die durch das IPCC ein Global Warming Potential definiert wurde.

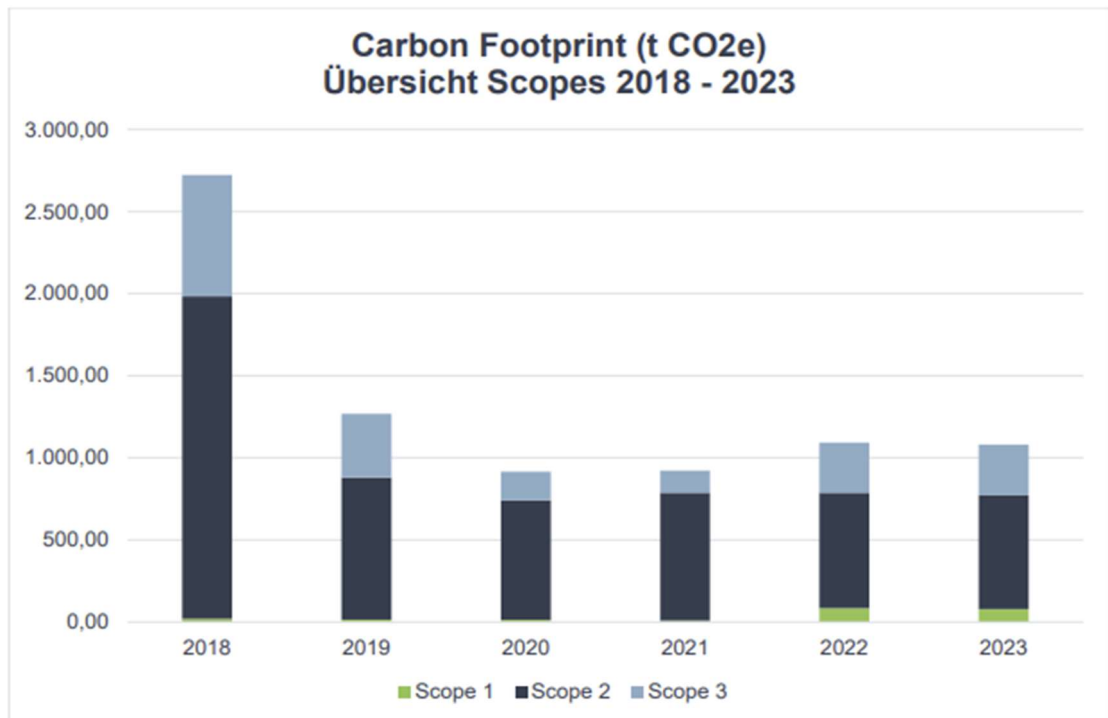
Scopes im Jahr 2023

Standort	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Summe
	t CO2e 2023			
Stuttgart	6,65	261,83	146,59	415,07
Baden-Baden	3,03	426,78	97,68	527,49
Konstanz	69,41	3,76	65,49	138,65
Summe	79.08	692.37	309.76	1.081.21



Entwicklungen Scopes 2018-2023

Scopes	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Scope 1	19,13	14,29	12,49	8,75	84,28	79,08
Scope 2	1.964,28	864,96	727,68	778,69	704,28	692,37
Scope 3	739,51	388,70	176,35	134,43	303,54	309,76
Gesamt	2.722,92	1.267,95	916,53	921,88	1.092,10	1.081,21



Die positive Entwicklung von 2018 bis 2022 ist neben diversen Effizienzsteigerungen in erster Linie mit der gezielten Anpassung der Stromverträge zu Öko-Strom sowie durch die zeitweisen, coronabedingten Betriebsschließungen erklärbar. Ab 2020 zeigt sich ein leicht gegenläufiges Bild das mit einer erhöhten Mobilität (Pendlerverkehr, Geschäftsreisen) zu begründen und in Scope 3 ersichtlich ist. Die sichtbare Erhöhung der Emissionen gemäß Scope 1 resultiert aus einer Korrektur der Zuteilung des direkten Erdgasbezugs von bisher Scope 2 zu Scope 1 an unserem Standort in Konstanz. Von Jahr 2022 zu 2023 konnten wir unseren THB geringfügig verbessern. Die aktuelle Entwicklung zeigt allerdings auch, dass die uns als Mieter zur Verfügung stehenden Optimierungspotenziale bereits Großteils ausgeschöpft sind. Im Bereich der Immobilien und Haustechnik erwarten wir daher zukünftig nur geringfügige Verbesserungen.

4.3.6 Ausblick

Zukünftig werden wir mit Hilfe der bereitgestellten Ideenboxen die Potenziale aller Mitarbeitenden nutzen um weitere Impulse in Sachen Klimaschutz zu erhalten. Durch diese Maßnahme erhoffen wir uns, zusätzliche Verbesserungspotenziale aufzudecken und die Awareness der Mitarbeitenden weiter zu fördern.

Die Planung und Konzeption der Photovoltaikanlage an unserem Standort in Konstanz ist abgeschlossen und soll umgesetzt werden sobald die Baugenehmigung erteilt wurde.

Da die vorhandenen Kapazitäten vor allem in unseren Automatenspielen derzeit zu Stoßzeiten nicht ausreichen um unseren gesetzlichen Kanalisierungsauftrag erfüllen zu können werden wir in den kommenden Jahren Erweiterungsmaßnahmen durchführen. Auch wenn wir bestrebt sind bei den planerischen und baulichen Maßnahmen Nachhaltigkeitsaspekte in erheblichen Umfang zu berücksichtigen, so wird die Ausweitung der Spielflächen zwangsläufig zu einer Steigerung unseres CO₂ Ausstoßes führen.

4.4 Leitsatz 05 - 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 Bereichen 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 deutsche Spielbank erhalten.

Der Spielerschutz hat in den Baden-Württembergischen-Spielbanken schon seit dem Jahr 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 stellten 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 dem Jahr 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 Mitarbeitenden 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 potentiell negative Auswirkungen ihres Produktportfolios übernimmt, 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 Mitarbeitenden 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.

4.4.1 Zielsetzung

- Best- und frühestmögliche Hilfe für Betroffene
- Wirksame Prävention & Intervention
- Brücke für das Hilfesystem für den Zugang zu Betroffenen und Angehörigen

Dauerhafte Maßnahmen hierfür

- Innovative und fachlich fundierte Weiterentwicklung des Spielerschutzes
- Standortbestimmungen und Evaluation
- Intensive Kooperation mit dem Hilfesystem zum Wohle von Betroffenen und Angehörigen

Umsetzung

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

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

Das Steuerungsteam des Spielerschutzes in den BW-Spielbanken hat sich rekonstituiert und neue Plattformen und Austauschformate für eine gesicherte Weiterentwicklung des Spielerschutzes wurden geschaffen.

So ist mit Michael Mößmer (Teamleiter des Präventionsbereichs der EVA) festes Mitglied der Steuerungsgruppe und mit Alexandra Hänel (Sozialarbeiterin, EVA) wurde eine

Nachfolgerin für Beate Klink (EVA, Ruhestand) mit einer Vollzeitstelle für den Spielerschutz in den BW-Spielbanken gefunden. Von der Spielbank wird ein Arbeitsplatz für Frau Hänel in den Räumen der Spielbank bereitgestellt. Frau Hänel hat Vollzugriff auf alle Instrumente des Spielerschutzes und soll die Spielerschutzbeauftragten (jeweils 2 Mitarbeitende in den Abteilungen Tisch- und Automatenspiel an jedem Standort, insgesamt 12 Hauptakteure des Spielerschutzes) fachlich unterstützen und weiterqualifizieren. Frau Hänel bietet regelmäßige Coachingtermine und auch individuelle Supervision und Unterstützung an. Zu Gastgesprächen kann sie hinzugezogen werden. Im Steuerungsteam werden aktuell neue Schulungsformate entwickelt und umgesetzt. Das aktuelle Schulungs-/Veranstaltungsportfolio umfasst folgende Module:

Veranstaltungen

- Spielerschutztag 2025 (ganztägige Impulsveranstaltung; alle 2 Jahre; für alle Mitarbeitenden; erwartet werden ca. 200 Teilnehmende aus allen Häusern in Kooperation mit EVA und mit fachlicher Einbeziehung des Therapiezentrums Münzesheim; Kraichtalkliniken)
- Erstinformation Onboarding (TS: Im Croupier-Kurs; AS: Individuell bei der Einarbeitung; befindet sich in der Überarbeitung)
- Workshops/Seminare (ganztägig; 12-16 TN; ca. 20x/Jahr)
- Basisschulung V1 (ganztägig; abgeschlossen, alle MA bis 2020)
- Basisschulung V2 (ganztägig; neues Basis-Seminar-Format mit Kleingruppenarbeit und Moderation durch SKB; ca. 95% der MA; zukünftig nur noch für Neueinstellungen erforderlich)
- Neu: Basisschulung für Verwaltungen (wird aktuell konzipiert))
- Seminar „Betroffene“ (ganztägig; abgeschlossen, alle MA bis 2020; mit Erfahrungsberichten und aktiver Teilnahme von pathologischen Spielern der EVA-Spielergruppe)
- Neu: Seminar „Angehörige“ (ganztägig; mit Erfahrungsberichten und aktiver Teilnahme von Angehörigen der Angehörigengruppe (EVA); Konzeption, Planung und Verpflichtung der Akteure ist abgeschlossen, ein Pilotseminar ist für Q4/25 geplant; Start der Seminarreihe Q1/26)
- Seminar: Theorie/Selbsterfahrung zu Veränderungsprozessen (ganztägig; abgeschlossen, alle MA bis 2020; Wiederaufnahme in neuem Format geplant)
- Qualifikation Spielerschutzbeauftragte (alle SKB; jährlich zweitägig; EVA)
 - Gesprächsführung
 - neues Angebot für SKB wird konzipiert und Bedarfe ermittelt
- Coaching Spielerschutzbeauftragte (Fallbegleitung (EVA; bisher vierteljährlich; je Standort 2-3 Std oder/und zusätzlich nach Bedarf.)
- Statusmeeting (Umsetzung Spielerschutz; spielbankintern; monatlich/umgestellt auf zweimonatlich; Teams ca. 1,5 – 2 Std)

Austauschformate

- Spielerschutz-Meeting (alle Spielerschutzbeauftragten & Steuerungsgruppe; jeweils zweitägig; halbjährlich)
- Steuerungsgruppe SoKo (ca. zweiwöchentlich & zusätzlich nach Bedarf)
- Reviewtermin EVA (Vorstand/Abteilungsleitung/Teamleitung EVA & Projektleitung Spielerschutz; halbjährlich)
- Weichenstellung (Geschäftsführung/Projektleitung (BW-Spielbanken & Vorstand/Abteilungsleitung/Teamleitung EVA; jährlich)

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- Qualitative Dokumentation

Alle Maßnahmen im Spielerschutz der BW-Spielbanken finden, wie schon seit mittlerweile 25 Jahren, in engster Kooperation (Konzept, Planung, Steuerung, Bewertung, Qualitätssicherung, fachliche Angebote) mit dem „Beratungs- und Behandlungszentrum Sucht“ der Evangelischen Gesellschaft statt. Diese Zusammenarbeit wurde seit der Neustrukturierung des Bereichs Glücksspielsucht bei EVA noch weiter intensiviert.

Das neue Arbeitsgruppenformat („Workshop“) der Basisschulung 2 hat sich als überaus erfolgreich erwiesen. Es gelingt eine stärkere Beteiligung und Aktivierung der Mitarbeitenden beim Erarbeiten von Inhalten im Vergleich zur mehr informationslastigen und formalen Schulung im Basismodul 1. Beide Module ergänzen sich zusammengenommen sehr gut, gehen das Thema umfassend/aus unterschiedlichen Perspektiven an, regen eine fundierte Auseinandersetzung mit dem Spielerschutz an und sind zeitgleich auch ein Gradmesser für die Haltung der Mitarbeitenden zum Spielerschutz. Ohne die aktive Mithilfe der Mitarbeitenden in ihren spezifischen Rollen im Unternehmen ist wirksamer aktiver Spielerschutz nicht möglich. Hinweise auf Fehlentwicklungen bei einzelnen Gästen ist die Voraussetzung für eine zielgerichtete Intervention. Darüber hinaus ist Präventionsarbeit auf allen Ebenen ein bedeutsamer Baustein bei der Sensibilisierung von Gästen gegenüber den Gefahren des Glücksspiels.

Auf Steuerungsebene ist nach einer personellen Findungsphase mittlerweile eine intensive und kontinuierliche Arbeitsfunktionalität erreicht und durch die Einbeziehung von institutioneller und fachlicher Leitungsebenen eine neue Qualität entstanden. Durch Kontakte und Kooperation mit dem Therapiezentrum Münzesheim (Kraichtal Kliniken, stationäre Suchttherapieeinrichtung) sind durch fachlichen Austausch weitere Entwicklungsimpulse für den Spielerschutz in den BW-Spielbanken entstanden. Der Spielerschutztag 2025 wird für die Mitarbeitenden (freiwillige Teilnahme, ca. 200 Teilnehmende) durch das Therapiezentrum Münzesheim mitgestaltet.

Das einzigartige Software-Tool zur Dokumentation der Spielerschutzmaßnahmen (Eigenentwicklung BW-Spielbanken) wurde in Zusammenarbeit mit den Spielerschutzbeauftragten hinsichtlich der Praxistauglichkeit und Nutzungserfahrung weiter optimiert und ergänzt.

4.4.4 Indikatoren

- Quantitative Indikatoren

Die Effekte von Maßnahmen lassen mittels unterschiedlicher Parameter 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
 - Aufgrund Restrukturierung der Steuerungsgruppe und Verfügbarkeit wissenschaftlicher Expertise verschoben auf Q/2
- **Indikator 2:** Anzahl der Präventionsgespräche (s. Spielerschutzstatistik)
 - allgemeine, selektive und indizierte Prävention wird umfassend durchgeführt, erfasst werden nur Gespräche im Bereich indizierte Prävention
- **Indikator 3:** Anzahl der bearbeiteten Fälle (siehe Spielerschutzstatistik)
- **Indikator 4:** Anzahl weiterer gastbezogener Maßnahmen (Vereinbarungen, Spielsperren, Entsperrbegleitungen, etc. | siehe Spielerschutzstatistik)

- **Indikator 5:** Reaktionszeit vom Meldeschein zum Erstgespräch
 - Erfassung über unternehmensinterne Dokumentation und Rückmeldung im monatlichen Statusmeeting für jede Abteilung und jeden Standort je nach Notwendigkeit
- **Indikator 6:** Anzahl durchgeführter Schulungen und geschulter Mitarbeitenden
 - Basisschulungen:
 - Anzahl: 13
 - Teilnehmende: 179
 - Coaching (wg. personellem Wechsel bei EVA reduziert)
 - Anzahl: 7
 - Teilnehmende: in der Regel jeweils alle Spielerschutzbeauftragten (12 MA)
 - Statusmeetings:
 - Anzahl: 9
 - Teilnehmende: in der Regel jeweils alle Spielerschutzbeauftragten (12 MA)
- **Indikator 7:** Feedbackbögen der Schulungsveranstaltungen (bei den TN-Listen abgelegt)

Spielerschutz BW-Spielbanken Statistik 2024/2025			
von:	31.07.2024		
bis:	31.07.2025		
	Automatenspiel	Tischspiel	Summe
Gesamtzahl offener Fälle:	203	95	298
im Zeitraum neu eröffnete Fälle:	73	38	111
im Zeitraum abgeschlossene Fälle:	174	96	270
Gesamtzahl geschlossener Fälle:	880	780	1.660
Mitarbeiterhinweise im Zeitraum:	200	113	313
Mehrfachmeldungen im Zeitraum:	26	20	49
Gesamtzahl Mitarbeiterhinweise:	1.015	1.026	2.041
Erstkontakte im Zeitraum:	88	49	132
Wiederholungskontakte im Zeitraum:	73	58	135
Agreements im Zeitraum:	163	66	229
Fallbesprechung im Coaching:	13	5	18
Präventionsgespräche im Zeitraum:	37	31	68
Gesamtzahl Präventionsgespräche:	134	109	243
Sperren im Zeitraum:			792
neue Entsperrbegleitungen:	345	144	489
aktive Entsperrbegleitungen:	25	115	140
im Zeitraum beendete Begleitungen:	327	42	369
Gesamtzahl beendeter Begleitungen:	532	197	729

4.4.5 Ausblick:

Neben der Fortführung und Erweiterung der bestehenden Projekte, sind zukünftig wieder verstärkt die Bearbeitung wissenschaftlicher Fragestellungen, sowie Erhebungen und weitere qualitätssichernde und richtungsweisende Maßnahmen vorgesehen. Des Weiteren ist die Einführung einer autonomen fachlich qualifizierten Stabstelle (Sozialarbeit, Psychologie) „Spielerschutz“ in den BW-Spielbanken geplant, um das Thema unabhängig von seiner aktuellen Zuordnung auf Prokuristenebene in enger Kooperation

mit EVA kontinuierlich und nachhaltig fortzuführen und zusätzliche Ressourcen für die Organisationsentwicklung im Spielerschutz bereitzustellen.

Die Ebene der Spielerschutzbeauftragten soll personell erneuert (altersbedingte Rücktritte), konsolidiert und fachlich weiter qualifiziert werden. Das Onboarding und die Schulungsvorbereitungen der Spielerschutzbeauftragten soll weiter ausgebaut und standardisiert werden. Die Erstinformationen der Mitarbeitenden sollen überarbeitet werden und das Schulungskonzept kontinuierlich weiterentwickelt werden. Eine Eingliederung der bisherigen Schulungsmaßnahmen im Spielerschutz in die Spielbankakademie ist vorgesehen und damit verbunden sollen ggf. weitere externe Qualifizierungsmaßnahmen bereitgestellt werden.

4.5 Leitsatz 09 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Sichere Arbeitsplätze mit angemessener Vergütung und gute Arbeitsbedingungen sind wichtig für unsere Region. Insbesondere auch im Hinblick auf die sich eintrübende Konjunktur in den Schlüsselbranchen unseres Bundeslandes. 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. Das öffentliche Bewusstsein für derartige Sicherheitsstandards ist 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 durch eine spezielle Steuergesetzgebung weitgehend abgeschöpft. Ein darüber hinaus verbleibender Gewinn steht nicht in privatwirtschaftlicher Verfügbarkeit. In öffentlich-rechtlicher Regie fließen sie zurück in die öffentliche Hand bzw. in den Ausbau des Spiels, des Unterhaltungsangebotes und des Ambientes.

4.5.1 Zielsetzung

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 ohne den Spielerschutz zu vernachlässigen, 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 Arbeitsvolumina 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.

4.5.2 Ergriffene Maßnahmen

Das Geschäftsjahr 2024 hat eine Konsolidierung der starken „Nach-Corona-Jahre“ gezeigt. Die Umsätze bleiben auf einem hohen Niveau aber leicht unter den Umsätzen des Vorjahrs, während der Besucherzuspruch weiterhin moderat angestiegen ist. Prägend ist weiterhin, dass die Nachfrage nach Spielbank-Glücksspiel in einigen Bereichen höher ist als unser Angebot. Es entstand somit ein Ungleichgewicht zu Lasten unserer ordnungspolitischen Aufgabe. Die Ausweitung des Angebots unterliegt jedoch zurecht sehr strengen aufsichtsrechtlichen Regulierungen und Überprüfungen. Eine Erweiterung in zunächst moderatem Umfang an allen Standorten wurde im April 2025 genehmigt.

Das Unternehmen ist weiterhin dabei Personalbestand aufzubauen.

Die drei Spielbanken Baden-Württembergs beschäftigen Stand 31.05.2025 insgesamt 548 Mitarbeitende.

- 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 Glücksspiels 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 Mitarbeitenden, die im geldsensiblen Umfeld stärkere Folgen hat für die Gästezufriedenheit als in anderen Branchen.

Die spezielle Abgabensystematik bewirkt, dass der Unternehmensgewinn nur in sehr untergeordnetem Maße vom Umsatz abhängig ist. Entsprechend kann sich die ordnungspolitische Aufgabe maßgeblich entfalten. Das Unternehmen ist nicht primär darauf angewiesen Glücksspiele anzubieten, die einen hohen Umsatz versprechen, sondern ist in der Lage Glücksspiele anzubieten die von der Bevölkerung nachgefragt werden.

4.5.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- **Qualitative Dokumentation**

Das Geschäftsjahr 2024 konnte mit einem Überschuss abgeschlossen werden. Da die Gesetzgebung aus ordnungspolitischen Gründen Mechanismen zur Vollabschöpfung der Spielbank vorsieht, bleibt der Überschuss trotz Rekordjahr auf dem üblichen niedrigen Niveau.

Damit einhergehend waren im Jahr 2024 die Steuern und Abgaben des Unternehmens auf ähnlichen Höchstniveau wie im Jahr 2023. Die Abgaben fließen zur Hälfte in Kunst und Kultur, sowie soziale Projekte, zur anderen Hälfte in den Landeshaushalt.

4.5.4 Indikatoren

- **Quantitative Dokumentation**

- Mitarbeitende 2019:	588
- Mitarbeitende 2020:	520
- Mitarbeitende 2021:	497
- Mitarbeitende 2022:	513
- Mitarbeitende 2023:	544
- Mitarbeitende 2024:	548
- Jahresüberschuss 2024:	3.013 k Euro
- Volumen Investitionen 2024:	2.635 k Euro

4.5.5 Ausblick

Zur ordnungsrechtlichen Handhabung des öffentlichen Glücksspiels sollte es keine Alternative geben. Mit der neuen gemeinsamen Glücksspielaufsicht der Länder und der Kanalisierung im Online-Glücksspiel setzt der Gesetzgeber ein starkes Zeichen für die strenge Regulierung dieses Bereichs. Die Nachfrage nach Glücksspiel sollte dementsprechend vollumfänglich von staatlich konzessionierten und regulierten Anbietern abgefangen werden. Die Genehmigung zur Erweiterung auf Grund unseres aktuellen Nachfrageüberhangs ist hierzu ein wichtiger Schritt.

Gleichwohl ist zu beobachten, dass die erfolgte Regulierung der Spielbank-Glücksspiele im Internet durch einfach und erschwinglich gewordene technische Maßnahmen (z.B. VPN-Tunnel zur Umgehung von Geoblocking) häufiger umgangen werden kann.

Die Baden-Württembergischen Spielbanken bleiben ihrer Linie treu, trotz der starken Nachfrage aus den Automatenspielen, den personalintensiven Tischspielbereich nicht zu vernachlässigen.

Durch einen weiterhin guten Besucherzuspruch in allen Bereichen, verbleibt die Nachfrage auf hohem Niveau und somit auch die Sicherheit für die Arbeitsplätze und die Abgaben an das Land.

5. WEITERE AKTIVITÄTEN

5.1 Klima und Umwelt

➤ **Leitsatz 02: Klimaanpassung**

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Ziele

Wir wollen uns auf extreme Wetterereignisse und ansteigende Temperaturen vorbereiten. Insbesondere an einem Standort sind wir durch die Nähe zum Bodensee der Gefährdung durch Grundwasseranstieg und Hochwasser besonders ausgesetzt.

Maßnahmen und Aktivitäten

Zur Risikoabwehr haben wir am betroffenen Standort Konstanz Hochwassermelder und Pumpen installiert. Darüber hinaus versuchen wir die örtlichen Klimaanlage auf einem guten Niveau zu erhalten. Erschwerend wirkt hier unser Status als Mieter und somit nicht Eigentümer der Anlagen.

Am Standort in Konstanz haben in den durch Sonneneinstrahlung besonders betroffenen Verwaltungsräumen weiter Klimaanlage installiert.

Ergebnisse und Entwicklungen

Durch die regelmäßigen Wartungen und Reparaturen der vorhandenen Infrastruktur konnten wir deren Funktionstüchtigkeit erhalten.

Ausblick

Wir wollen auch weiterhin die bestehenden Anlagen gemeinsam mit unseren Vermietern zeitgemäß ertüchtigen und wenn nötig weitere Installationen vorantreiben.

➤ **Leitsatz 03: Ressourcen und Kreislaufwirtschaft**

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Ziele

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

Nach dem Ressourcen Effizienz Programm 2020-2022 unternehmen wir weiterhin Anstrengungen den eingeschlagenen Weg fortzusetzen. Das Programm der Umweltbeauftragten wurde erfolgreich abgeschlossen.

Ergebnisse und Entwicklungen

Durch bereitgestellte Ideenboxen sind nun alle Mitarbeitende dazu angehalten sich mit ihren Ideen und Vorschlägen einzubringen. Das Bewusstsein und die Akzeptanz des Leitsatzes konnten dadurch erhöht werden.

Ausblick

Für unsere anstehenden Standorterweiterungen wurden die beauftragten Architekten angehalten ihre Planungen möglichst ressourcenschonenden Grundsätzen zu unterwerfen.

➤ **Leitsatz 04: Biodiversität**

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Ziele

Die Möglichkeiten zum Schutz und Erhalt sind für unser Unternehmen als gering einzustufen. Dort wo sich Einflussmöglichkeiten ergeben wollen wir positiv einwirken.

Maßnahmen und Aktivitäten

Bei der teilweisen Neuanlage des Gartenbereichs an unserem Standort in Konstanz haben wir uns bewusst für die Biodiversität positiv unterstützende Bepflanzungen entschieden. Anstelle des giftigen und die Biodiversität gefährdenden Kirschlorbeers haben wir zur Stärkung des ökologischen Gleichgewichts die Glanzmispel ausgewählt.

Ebenfalls haben wir uns mit umfangreichen Maßnahmen um den Erhalt des dortigen Baumbestandes gekümmert.

Ergebnisse und Entwicklungen

Am Standort Konstanz haben wir durch o.g. Maßnahmen einen kleinen Teil zur Erhaltung der heimischen Biodiversität beigetragen.

Ausblick

Im Rahmen unserer Möglichkeiten beachten wir bei zukünftigen Projekten den Schutz der Biodiversität.

5.2 Soziale Verantwortung

➤ **Leitsatz 06: Menschenrechte & Lieferketten**

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Ziele

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

Maßnahmen und Aktivitäten

Als Dienstleistungsunternehmen haben globale Lieferketten keine verstärkte Relevanz für uns. Aus diesem Grund gibt es keine speziellen betrieblichen Maßnahmen.

Unsere Architekten und Fachplaner haben wir allerdings dazu verpflichtet ihre Projekte auf Einhaltung von Menschenrechten und Tariftreue auszurichten.

Ergebnisse und Entwicklungen

Die seit Jahren geringe Fluktuation in unserem Unternehmen bestärken uns in unserer o.g. Zielsetzung.

Ausblick

Derzeit keinen

➤ **Leitsatz 07: Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden**

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

Ziele

Wir bieten unseren Mitarbeitenden weitreichende Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf u.a. durch Teilzeitleösungen und der Einrichtung von Homeoffice-Infrastruktur. Wir bezuschussen Mitarbeiterverpflegung und unterstützen den organisierten Betriebssport. Zukünftig wollen wir das Schulungskonzept weiter optimieren und die betriebliche Gesundheitsförderung weiterentwickeln.

Maßnahmen und Aktivitäten

Zur gezielten Qualifizierung und Weiterbildung haben wir die Spielbanken Akademie ins Leben gerufen.

Ergebnisse und Entwicklungen

Erste Inhouse-Schulungen und mehrere Assessment-Center wurden bereits durchgeführt.

Ausblick

Die Spielbanken-Akademie wird mit großer Intensität weiterentwickelt. Das Unternehmen ist durch weitreichende Tarifverträge und aktive Mitbestimmungskultur zudem gut aufgestellt.

➤ **Leitsatz 08: Anspruchsgruppen**

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

Ziele

Wir beziehen die Interessen von Gästen, Beschäftigten, Arbeitnehmervertretungen, 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

Wir führen regelmäßig Feedbackgespräche mit allen Mitarbeitenden. Im Bereich Qualitätsmanagement haben wir eine personelle Aufstockung vorgenommen. Fortführung und Weiterentwicklung der Qualitätssicherungsmaßnahmen im Rahmen der externen Zertifizierung.

Ergebnisse und Entwicklungen

Im Jahr 2025 wurde durch externe Audits die Qualitätszertifizierung DIN EN ISO 9001:2015 bestätigt.

Ausblick

Auf Grund der umfassenden Regulierung der Spielbanken ist die Einbeziehung der Anspruchsgruppen gelebter Standard.

5.3 Ökonomischer Erfolg und Governance

➤ **Leitsatz 10: Regionaler Mehrwert**

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Ziele

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

Wir beziehen im verstärkten Umfang örtliche politische Entscheidungsträger in die Weiterentwicklungen unseres Unternehmens mit ein. Die Zusammenarbeit mit örtlichen Marketinggesellschaften wurde verstärkt.

Ergebnisse und Entwicklungen

Durch die genannten Maßnahmen hat sich ein größeres regionales Interesse und Verständnis an den Aufgaben einer staatlich konzessionierten Spielbank entwickelt.

Ausblick

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

➤ **Leitsatz 11: Transparenz**

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Ziele

Wir möchten das Bewusstsein für die negativen Folgen von Korruption und undurchsichtigen Finanzentscheidungen stärken. Auf diese Weise wollen wir bereits frühzeitig mögliches Fehlverhalten aufdecken. Die daraus erwachsenen materiellen und immateriellen Schäden sollen vermieden werden.

Zu diesem Zweck gelten die bestehenden unternehmensinternen Regeln zur Korruptionsprävention.

Maßnahmen und Aktivitäten

Das unternehmensinterne Korruptionspräventionshandbuch samt Merkblatt wurde im Berichtszeitraum geprüft und überarbeitet sowie allen Mitarbeitenden, die den Korruptionspräventionsrichtlinien unterliegen, zugänglich gemacht.

Ergebnisse und Entwicklungen

Derzeit keine

Ausblick

Die regelmäßige Prüfung der Korruptionspräventionsrichtlinien und deren Einhaltung durch die Abteilung Controlling & Compliance ist prozessual etabliert.

➤ **Leitsatz 12: Anreize zur Transformation**

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

Ziele

Die Nachhaltigkeitsverpflichtung steht im Mittelpunkt der Unternehmenskommunikation. Der Wirtschaftlichkeit werden wir die Nachhaltigkeit als weiteres Entscheidungskriterium zur Seite stellen.

Maßnahmen und Aktivitäten

Über die bereitgestellten Ideenboxen wird die Teilhabe an der nachhaltigen Weiterentwicklung des Unternehmens auf die gesamte Belegschaft ausgeweitet.

Ergebnisse und Entwicklungen

Derzeit keine

Ausblick

Die regelmäßigen Informationen für die Mitarbeitenden werden fortgeführt, neue Kommunikationskanäle über eine Mitarbeiter-App sind in Planung.

6 Unser Klimawin BW-Projekt

Mit unserem Klimawin BW-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

6.1 Das Projekt

Wir unterstützen das Projekt „Zentrale Schuldnerberatung“ (ZSB) der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart e.V. in Stuttgart. Die Schuldnerberatung Stuttgart berät und unterstützt überschuldete Menschen und leistet mit verschiedenen Projekten Präventionsarbeit. Voraussetzung für ökologisches und nachhaltiges Handeln sind nicht nur aber oft, das Vorhandensein ausreichender finanzieller Mittel. Menschen in der Schuldenfalle setzen andere Prioritäten. Daher ist diese Einrichtung und unsere Unterstützung im Klimawin BW-Projekt ganz im Sinne unseres Nachhaltigkeitsengagements.

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

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

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 Mitarbeitenden 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 und -patinnen, die Schülerinnen und Schüler kompetent im Umgang mit Geld und Konsum machen wollen.

Unsere Gesellschaft unterstützt das Projekt mit einem jährlichen Beitrag von 5.000 Euro.

6.3 Ergebnisse und Entwicklung

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

6.4 Ausblick

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

7 KONTAKTINFORMATIONEN

7.1 Ansprechpartner

Baden-Württembergische Spielbanken
Herr Thomas Bürkle, Herr Joachim Hemberger
Plieninger Straße 150
70567 Stuttgart
Klimawin@bw-spielbanken.de
0711/90019-0

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: Tobias Wald

Die Baden-Württembergischen Spielbanken sind Mitglied im

