



Abbildung 1 Raum für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der bwcon /  
Quelle Regio Cluster Agentur

## WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2022

**BWCON GRUPPE**

ERSTELLENDEN UND UNTERZEICHNENDES  
UNTERNEHMEN: **BWCON GMBH**



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Über uns.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Die WIN-Charta.....</b>	<b>2</b>
<b>3. Unsere Schwerpunktthemen .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen .....</b>	<b>7</b>
Schwerpunktthema „Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken“.....	7
Schwerpunktthema „Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden“ .....	9
Schwerpunktthema Leitsatz 07 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze .....	12
<b>5. Weitere Aktivitäten.....</b>	<b>15</b>
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden.....	15
Umweltbelange.....	17
Ökonomischer Mehrwert.....	21
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption.....	22
<b>6. Unser WIN!-Projekt.....</b>	<b>25</b>
<b>7. Kontaktinformationen.....</b>	<b>27</b>
Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner .....	27
Impressum.....	27
<b>Annex 1: Gender &amp; Diversity Plan.....</b>	<b>28</b>
<b>Annex 2: Nachhaltigkeitsmatrix der bwcon Gruppe.....</b>	<b>30</b>

## 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.

## 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 das Nachhaltigkeitsverständnis der WIN-Charta. Wir weisen darauf hin, dass die nachfolgenden Leitsätze aus der WIN-Charta übernommen wurden und nicht von bwcon stammen. Diese dienten uns als Inspiration für die Ausführungen ab Kapitel 3.

### **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 und fördern deren Weiterentwicklung"*

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 Handel 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 [www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig](http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig).

## 3. Unsere Schwerpunktt Themen

### 12 KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta.

- Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handel 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 3 Schwerpunktt Themen für das kommende Jahr haben wir über eine Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ermittelt. Im Rahmen eines bwcon-weiten Meetings wurden die 12 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.

---

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

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

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

## UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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 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 widerspiegelt sich im Wesentlichen in der Mission von bwcon. Die enge personelle und organisatorische Verflechtung innerhalb der bwcon-Gruppe war und ist hierfür eine zwingende Voraussetzung.



## 4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

### Schwerpunktthema „Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken“

#### WO STEHEN WIR?

Als ein landesweit agierendes Innovations-Ökosystem sehen wir unsere Aufgabe darin, in unserem Netzwerk in Bezug auf alle Aspekte der Nachhaltigkeit zum Umdenken zu stimulieren. Dabei gilt, dass wir permanent die in den Leitsätzen 1-11 dargestellten Indikatoren und Ziele reflektieren, überprüfen und anpassen. Wir befinden uns in einem volatilen Umfeld, das sich andauernd und teilweise grundlegend verändert; dieser Veränderung tragen wir auch mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitskonzept Rechnung.

Stand heute leistet bwcon nachfolgende Anreize zum Umdenken:

- Aufzeigen von Paradigmenwechseln, die durch neue, konvergierende Technologien und deren innovativen Einsatz ermöglicht werden und die auf diese Weise etablierte, eingeschwungene Denkmuster weiterentwickeln. Diese Prozesse sind herausfordernd und in der Regel nicht konfliktfrei, aber aus Sicht von bwcon notwendig, um einen Beitrag zur Nachhaltigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft leisten zu können.
- Wissensvermittlung nach extern und intern ist integraler Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Hier seien beispielhaft die bwcon-Akademie genannt sowie die bwcon-Arbeitsgruppen („Special Interest Groups“). Jede bwcon-Arbeitsgruppe organisiert Veranstaltungen, die zum Umdenken anregen. Hier werden aktuelle Trends (im Bereich der Technologien und Innovationen) in Peer-Gruppen-Meetings darauf analysiert, inwiefern sie Veränderungspotential für die beteiligten Unternehmen haben.
- Expertinnen und Experten aus der bwcon-Belegschaft bieten regelmäßig In-house-Schulungen für die Kolleginnen und Kollegen an. Aktuell gehören hierzu eine Schulung über das Potential der Digitalisierung sowie eine Schulung zu IT-Security. Diese Schulungen werden aufgezeichnet und können somit von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch im Nachgang genutzt werden. Perspektivisch sollen interne Schulungen im Anschluss auch extern zur Verfügung gestellt werden.

#### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Zukunftsängste werden von den Akteuren in der Regel nicht offen angesprochen. Ein solches Verhalten ist in allen Bereichen (Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Gesellschaft) zu beobachten und wird häufig tabuisiert. Dies, führt implizit zu Widerständen gegen Veränderung, weil es von den Individuen fordert, zunehmend in einem Umfeld von Unsicherheit zu agieren. Das Überwinden dieser Widerstände erfordert ein hohes Maß an Kraftaufwand und Engagement.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

bwcon als Organisation steht für Veränderung und übt an der eigenen Organisation permanent den Konflikt zwischen einer Optimierung der aktuellen Tätigkeit und Veränderung im Sinne von Ambidextrie. Solche Denk- und Handlungsmuster führen innerhalb einer Organisation zu einer gewissen Unruhe, mit der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzugehen lernen müssen. Entscheidend für Erfolg ist dabei zu lernen, mit Konflikten und Widersprüchen innerhalb der Organisation umgehen zu können. Diese Haltung will bwcon versuchen intern vorzuleben und dann in den Beratungsmandaten bei den Kunden zu vermitteln.

bwcon hat hierfür einen „Werkzeugbaukasten“ entwickelt und trainiert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, diesen bestmöglich anwenden zu können. Unser „Werkzeugbaukasten“ wird innerhalb der bwcon Gruppe permanent weiterentwickelt und in der Praxis angewendet mit dem Ziel, möglichst viele Unternehmen beim Transformations- bzw. Veränderungsprozess zu begleiten.

bwcon will erfolgreiche Veränderung dadurch herbeiführen, dass wir Veränderungskompetenz schulen und trainieren, sowohl in der Belegschaft als auch bei unseren Mitgliedern und Kunden. Veränderungskompetenz verstehen wir als geistige Haltung von Individuen und gleichzeitig als eine Organisationskultur, die die Haltung der Individuen respektiert und auf diese Weise in der Lage ist, eine von allen getragene Ausrichtung der Organisation zu schaffen. Dabei hat jedes Individuum die Möglichkeit, auch weiterhin Veränderungsimpulse zu setzen. Voraussetzung ist eine offene Kommunikationskultur, die gelebt und „trainiert“ werden muss, um sich in der Organisationskultur zu manifestieren.

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- 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 3 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.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Dazu wollen wir pro Jahr mindestens vier „Good Practices“ aus einer der 4 Nachhaltigkeitsperspektiven veröffentlichen.

- 1x 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.

## Schwerpunktthema „Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden“

### WO STEHEN WIR?

Uns ist bewusst, dass wir unsere Unternehmensziele nur erreichen können, wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert und gesund sind und sich mit den Zielen der Organisation identifizieren. Dazu leisten wir einen Beitrag, indem wir die Gesundheit unserer Belegschaft bestmöglich schützen und diesen Aspekt in die Ausgestaltung unserer Organisation einbinden. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Mediationsprozess erfordert, der individuelle Bedürfnisse jedes Einzelnen berücksichtigt. Diese Mediation bedeutet eine Abwägung zwischen individuellem Wohlbefinden und dem Gemeinwohlfinden in der gesamten Organisation. Weiter besteht eine mögliche Wechselwirkung zwischen Leitsatz 02 und Leitsatz 12, der selbstverständlich im Sinne von Widersprüchen und potenziell gegenläufigen Zielkorridoren austariert werden muss. Um dies zu gewährleisten hat bwcon im Jahr 2022 einen organisatorischen Rahmen geschaffen, der die alte Struktur einer Teamleitung abschafft. Es soll ein neues Verständnis bei den Führungskräften entstehen nicht mehr Teamleitung zu sein, sondern vergleichbar mit einem Coach zu agieren, der auf individueller Ebene die Bedürfnisse, Herausforderungen und Entwicklungspotentiale mit jedem Einzelnen abstimmt und diese Person dann dauerhaft begleitet.

Weitere Indikatoren in Bezug auf den Leitsatz 02:

- Gemeinschaftliche Kommunikation:
  - Einrichtung eines Sozialraums im Jahr 2018
  - Kaffee und Tee für alle frei
- Arbeitsplatz: im Laufe der Jahre 2020/2021 wurde die feste Zuteilung von Arbeitsplätzen aufgelöst. Es kann nun jede Person frei wählen, an welchem Platz sie arbeiten möchte. Wir achten auf die Einhaltung des Clean-Desks Prinzips, damit jeder Arbeitsplatz von allen genutzt werden kann. Dadurch entstehen permanent wechselnde Kommunikationsbeziehungen innerhalb der Organisation, die positiv zu einer Veränderungsfähigkeit der Organisation beitragen.

## ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

- Weiterbildung:
  - bwcon hat ein eigenes Akademieprogramm und bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an den bwcon-Seminaren im Rahmen der Arbeitszeit an. Des weiteren können Partnerveranstaltungen von bwcon-Mitgliedsunternehmen besucht werden sowie Konferenzen, die ebenfalls dem Weiterbildungszweck dienen. Wir sind davon überzeugt, dass Weiterbildungsmaßnahmen nur dann einen nachhaltigen Effekt haben, wenn diese schnellstmöglichst in der Praxis zur Anwendung gebracht werden. Daher verbinden wir, entsprechend der Maxime "fördern und fordern", Weiterbildungsmaßnahmen immer mit der Erwartung, dass das gelernte Wissen schnell beim Kunden oder im Netzwerk in der Praxis umgesetzt wird.
  - In der bwcon-Bibliothek befinden sich Fachbücher, die die bwcon beschafft hat oder Bücher, die jemand gelesen hat und nun den Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stellt. Alle können Bücher aus der bwcon-Bibliothek ausleihen.
- Arbeitszeiten / Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Bereits vor dem Ausbruch der Corona Pandemie hat bwcon ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten gegeben. Es ist bei bwcon eine flexible Aufteilung der Arbeit auf Tätigkeiten im Betrieb sowie an Arbeitsorten außerhalb des Betriebs möglich. Ebenso kann die Arbeitszeit in Abhängigkeit von betrieblichen Erfordernissen außerhalb des Betriebs ganztägig oder tagesanteilig flexibel gestaltet werden. Dies führt zu einer hohen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ein Indikator für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der große Anteil von Elternteilen mit Kindern im Kleinkindalter (siehe Leitsatz 01).
- Gesundheit:
  - Durch das Angebot eines Bikeleasing-Vertrags motivieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu, mit dem Rad zur Arbeit zu kommen und somit Bewegung in den Weg zur Arbeit zu integrieren. Zudem gibt es einen Zuschuss zum ÖPNV Ticket.
  - Als Netzwerkorganisation bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, an Gesundheitsaktionen unserer Vereinsmitglieder teilzunehmen. Beispielhaft sei hier die Kooperation mit bwcon-Mitglied Barmer Ersatzkasse genannt. In diesem Rahmen werden regelmäßig Präsenz- und Online-Gesundheitstage organisiert mit Angeboten wie Wirbelsäulenscreening, Prävention mit der Moving App oder Kochen/Ernährung außerhalb des Präsenzbetriebs.
  - Durch den hohen Flexibilisierungsgrad der Arbeitszeiten steht es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frei, sich auch im Winter bei Tageslicht an der frischen Luft zu bewegen sofern es keine Kollision mit Terminen gibt.

## ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die Kantine der Stuttgarter Versicherung nutzen. Hier wird auf ausgewogene Küche (saisonales Gemüse, vegetarisches Angebot) geachtet.
- Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, einen Vertrag zur betrieblichen Altersvorsorge abzuschließen.
- Indikatorik zur Zufriedenheit: Wir führen jährlich eine Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit durch.
- Fluktuation bei bwcon: auf Grund unserer Arbeit unterscheiden wir zwischen drei Arten der Fluktuation:
  - Wechsel zu Mitgliedsunternehmen oder strategischen Partnern und somit Erhalt der Person innerhalb des bwcon Netzwerks bzw. als zukünftiger Partner;
  - Verlassen eines bwcon-Unternehmens aus privaten Gründen;
  - Unzufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld. Dieser Grund soll zukünftig über eine verbesserte Organisationsentwicklung minimiert werden (Siehe Leitsatz „Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze“).

### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Das Wohlbefinden von Mitarbeitern hat grundsätzlich kurzfristige, mittelfristige und langfristige Perspektiven, die ständig auszubalancieren sind. Kurzfristige Annehmlichkeiten können dem Ziel der Veränderungsbereitschaft entgegenwirken, so dass hier ein stetiger Interessensausgleich gesucht werden muss.

Ein Indikator bzgl. Zufriedenheit sind Befragungen in der Belegschaft. Hier ist der Dialog zu suchen zwischen individuellen Einzelwünschen und einem kurz-, mittel-, und langfristigen Gemeinwohl.

Beim Thema Weiterbildung hat bwcon eine Kooperation mit der Weiterbildungsplattform skillsbuild des bwcon-Vereinsmitglieds IBM. Grundsätzlich steht es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frei, sich hier gezielt zu Technologiethematen und Soft Skills weiterzubilden. Allerdings ist diese Kooperation in der bwcon-Belegschaft noch nicht ausreichend bekannt. Dies soll im nächsten Jahr geändert werden, damit allen bewusst ist, wie und wofür sie die SkillsBuild Plattform für ihre Weiterentwicklung nutzen können.

bwcon agiert grundsätzlich nach dem Prinzip „Fördern und Fordern“. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in ihrer weiteren Entwicklung begleitet und sollen dabei auch lernen, wie sie in einem von Unsicherheit geprägten Umfeld Selbstsicherheit gewinnen können. Für einfaches „Ausprobieren“ werden Anreize geschaffen und das Beschreiten neuer Wege, für die es noch keine Blauspause und somit keine „Sicherheit“ gibt, wird nicht nur ermöglicht sondern auch eingefordert. Die Fähigkeit der Belegschaft so agieren zu können, mag kurzfristig „unkomfortabel“ sein, kann aber langfristig nachhaltige Effekte zeigen und so die Resilienz der Organisation stärken.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- 2023 mindestens 4 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 3 neue Themen pro Jahr im Dienstleistungsportfolio, die von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entwickelt und evaluiert werden.

## SchwerpunkttHEMA Leitsatz 07 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

### WO STEHEN WIR?

Als Dienstleistungsorganisation sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere wichtigste Ressource. Den Unternehmenserfolg stellen wir dadurch sicher, dass wir Menschen finden und im Unternehmen halten, die bestmöglich auf das jeweilige Anforderungsprofil unserer Tätigkeiten passen. Dazu schaffen wir einen Rahmen, der jede einzelne Person in der Organisation motiviert, gemeinsam mit den Anderen die Ziele und die Mission von bwcon umzusetzen. Neben den individuellen Fähigkeiten jedes Einzelnen, ist die Kooperation im Team ein wichtiger Erfolgsfaktor. Dazu tragen bei:

- Organisationsentwicklung: Wir betreiben eine kontinuierliche Organisationsentwicklung. Diese wird von einem Team bestehend aus Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt.
- Beispielhafte Maßnahmen in diesem Bereich sind:
  - die Umsetzung einer MS Teams Landing Page auf der zentral alle unternehmensrelevanten Informationen in Form von Dateien, Schulungsvideos sowie Kompetenzprofilen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden sind.
  - Regelmäßige online Meetings, in deren Rahmen über aktuelle Projekte und Aufträge informiert wird, um einen konstanten Informationsfluss innerhalb der Belegschaft sicherzustellen.
  - 2022 wurde der Onboarding-Prozess für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überarbeitet (u.a. ein Starter-Kit sowie eine Checkliste für die ersten 6 Wochen in einer bwcon-Gesellschaft).
  - Die Mitarbeiterbeteiligung wird seit 2022 in einem agilen Prozess verstärkt: Die von der Geschäftsleitung initiierte Auflösung von festen Teams hin zu agilen Teams, wurde durch ein Kernteam – bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aus der Belegschaft – ausgestaltet und wird aktuell in Kooperation zwischen Kernteam und Geschäftsleitung umgesetzt.

## ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

- Personalstrategie / Stellenbesetzung: Bei der Besetzung neuer Stellen achten wir auf die Eignung der Person für die ausgeschriebene Stelle losgelöst von Geschlecht, Kultur, ethnischem Hintergrund, Alter (aktuell 24-67 Jahre). Wir achten zudem darauf, wie die Kandidaten und Kandidatinnen in das bwcon-Teamgefüge passen. Hier sind wir davon überzeugt, dass Diversität zum Unternehmenserfolg beitragen kann, indem Menschen mit verschiedenen Kompetenzen, Stärken und Eigenschaften zusammenarbeiten.
- Wir haben ein Regionalisierungskonzept erarbeitet und umgesetzt, das auf Regionalbüros beruht, die über ganz Baden-Württemberg verteilt sind. Dadurch wird Nähe zu unserer Klientel geschaffen, was die Arbeit für und mit dem Kunden optimiert. Gleichzeitig wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert und damit die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht.
- bwcon nimmt regelmäßig an Förderausschreibungen teil und stellt sich somit landes- bundes- und EU-weitem Wettbewerb. Dies trägt dazu bei, permanent neue Konzepte zu entwickeln und erproben zu müssen. Mit dem CyberOne Award ist bwcon zudem selbst Träger eines Businessplan-Wettbewerbs, der Sichtbarkeit für Gründer und Gründerinnen herstellt und diese in ihrem Gründungsvorhaben durch Finanzierung und Schulungen unterstützt.

### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Im Bereich der Wirtschaftlichkeit streben wir eine Verbesserung in Bezug auf die Effektivität und Effizienz unserer internen Zusammenarbeit an. Dies betrifft:

- Die Meeting-Kultur bei bwcon. Durch nachfolgende Maßnahmen sollen unsere Meetings optimiert werden:
  - Jeweils eine verantwortliche Person für jedes Meeting (ab einer Dauer von einer Stunde).
  - Versand einer Meeting Agenda
  - Dokumentation der Ergebnisse.
- Veröffentlichung eines Jahresprogramms, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Leitplanke für ihre Arbeit dient. Der Zeitpunkt der Erstellung dafür ist jeweils nach einer Beiratssitzung einer der Gesellschaften.
- Kultivierung einer Lernkultur aus Fehlern: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zukünftig motiviert werden, Fehler (mit Substanz), die sie gemacht haben, im Mitarbeitermeeting vorzustellen und dabei den Fokus darauf zu richten, was sie daraus gelernt haben und was die Kolleginnen und Kollegen daraus lernen können.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- 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 5 Lessons Learnt pro Jahr im Mitarbeitermeeting.



## 5. Weitere Aktivitäten

### Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

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

Unser gesamtes Handeln orientiert sich am Wortlaut und Geist des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, allen auf unsere Organisation zutreffenden Bundesgesetzen und an den Landesgesetzen des Landes Baden-Württemberg. Satzung und Geschäftsordnung des Vereins sowie die Geschäftsordnungen der drei Beteiligungsgesellschaften unterwerfen sich uneingeschränkt dieser Maxime.

Insbesondere legen wir höchsten Wert auf Gendergerechtigkeit, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, demokratische Verfahrensweisen und die Übernahme von außenwirksamen Aufgaben im Sinne dieser Leitlinien. Dabei achten wir auf eine enge und zugleich transparente Verflechtung der unterschiedlichen Teile der Gesamtorganisation. Hierzu führen wir folgende Beispiele an:

- In der Vereinssatzung ist festgeschrieben, dass von den beiden Vorstandsvorsitzenden-Funktionen mindestens eine mit einer Frau oder einer Person anderer Geschlechtlichkeit besetzt sein soll. Die Vereinssatzung sieht seit vielen Jahren neben der männlichen und der weiblichen Geschlechtsform auch andere Formen vor.
- In der bwcon GmbH ist derzeit je ein Geschäftsführerposten mit einer Frau besetzt. Letztere ist darüberhinaus Gesellschaftervertreterin in der bwcon research gGmbH.
- Die für die Verwaltung zuständige Prokuristin in der bwcon GmbH und deren Tochtergesellschaften ist via Geschäftsbesorgungsvertrag gleichzeitig (nicht organschaftliche) Geschäftsführerin im Verein.
- Der Lenkungsausschuss ist Stand heute mit drei Frauen und zwei Männern besetzt.
- Durch den traditionell hohen Anteil an mobiler Arbeit und die dadurch entstehende gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben die Gesellschaften einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Müttern und Vätern mit Kindern unter 18 Jahren (ungefähr 50% der Belegschaft).
- Der ehrenamtlich arbeitende Vorstand des Vereins wird in demokratischer Wahl von den Vereinsmitgliedern gewählt. Der dann gewählte Vorstand wählt aus seiner Mitte in geheimer Wahl die beiden Vorstandsvorsitzenden. Diese wiederum berufen gemeinsam die 5 weiteren Mitglieder des Präsidiums und den Compliance-Beauftragten, der nicht weisungsgebunden arbeitet und auf Beschluss von den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften auch für diese zuständig ist.
- Die Vorstandsvorsitzenden des Vereins berufen nach den Bestimmungen der Vereinssatzung die bwconseitigen Business-Beiräte der Tochtergesellschaften.

## WEITERE AKTIVITÄTEN

- Der Wissenschaftsbeirat der bwcon research gGmbH wird von deren Geschäftsführer berufen. Vorsitzender ist ein Wissenschaftler aus dem Präsidium des Vereins.
- Der Verein hat eine Special Interest Group (SIG) „Diversity“ die für dieses Thema als Initiator bei den Mitgliedern des Vereins auftritt und so den Gedanken weiter verbreitet und forciert. Die SIGs werden operativ von den Tochtergesellschaften durchgeführt.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Es wird angestrebt, den erreichten hohen Standard in allen vorstehenden Punkten zu halten.
- Die SIG Diversity soll zukünftig ausgebaut werden und neben dem Erfahrungsaustausch ein Mentoring, an welchem sowohl bwcon Mitglieder als auch bwcon Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen können, anbieten.

### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

bwcon ist das Akronym aus Baden-Württemberg: connected. „To connect“ (engl.): verbinden. Verbinden im Sinne von zusammenführen, vereinen, ein Netzwerk bilden. Verbinden von Technologien, von Unternehmen, von Organisationen, vor allem aber von Menschen. Dies ist von Anbeginn unsere Mission gewesen und jedem unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist klar, dass diese Mission nur durch offene Kommunikation, durch Dialog auf Augenhöhe und stetes Bemühen um Fairness gegenüber dem menschlichen Partner – aus welcher unserer Anspruchsgruppen auch immer - erreicht werden kann.

Nur durch den so geführten Dialog mit Menschen können wir die aktuellen Herausforderungen bei der digitalen Transformation und anderen gesellschaftlicher Problemstellungen meistern. Aus diesem Dialog entstehen dann entweder neue Angebote, die allen Vereinsmitgliedern zugänglich sind (wie beispielsweise Special Interest Groups), oder neue individualisierte Dienstleistungen, die über die bwcon GmbH und/oder deren Tochtergesellschaften erbracht werden.

Die so miteinander vernetzten Menschen stehen für folgende Anspruchsgruppen:

- Geschäftskunden der bwcon GmbH, für die individualisierte Dienstleistungen erbracht werden.
- Unternehmen aus dem erweiterten Netzwerk, die noch nicht Mitglied im Verein oder Kunde der bwcon-Gesellschaften sind. Sie werden zu offenen Netzwerkveranstaltungen eingeladen, um sie für Themen der Transformation und für neue Technologien zu sensibilisieren.
- Startups und junge Unternehmen, die sowohl in der Gründungs- als auch Wachstumsphase begleitet und beraten werden.

## WEITERE AKTIVITÄTEN

- Kommunen, mit denen vielfältig, u.a. in der Gründungsförderung oder an kommunalen Problemstellungen (z.B. „Smart City“), zusammengearbeitet wird.
- Investoren, denen Startups aus unserem Netzwerk vorgestellt werden.
- Hochschulen, mit denen Förderprojekte umgesetzt werden und die punktuell auch Kunden der bwcon GmbH sind oder die an gemeinsamen Forschungsprojekten mit der bwcon research gGmbH arbeiten.
- Partnervereine mit denen gemeinsame Projekte erarbeitet und durchgeführt werden.
- Öffentliche Verwaltung (Land, Bund, EU) mit denen in Förderprojekten zusammengearbeitet wird sowie im Rahmen von Aufträgen oder wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Beratung durch eine der bwcon-Gesellschaften.
- Politik (Parteien, Regierungsstellen, Kirchen) für die von bwcon zumeist unentgeltliche Beratung in gesellschaftlich relevanten Technologiefragen/-problemstellungen erbracht wird.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir planen im Jahr 2023 die Erprobung eines Retrospektive-Formats, um die Bedarfe unserer Mitgliedsunternehmen noch besser zu verstehen. In einem Retrospektive-Gespräch am Jahresende evaluieren die Ansprechpartner des Mitgliedsunternehmens gemeinsam mit dem betreuendem bwcon Mitarbeitenden, welche Angebote aus dem bwcon Netzwerk besonders wertvoll waren, welche Herausforderungen das Unternehmen aktuell hat und welche Themen es gerne im kommenden Jahr bei der bwcon positionieren würde. Zielzahl: mindestens 7 Retrospektive-Gespräch und eine Evaluation der Erprobung dieses Formats.
- Wir planen im Jahr 2023 strukturierteres Feedback von unseren Kunden einzuholen. Hierzu gehört, dass wir ab einem Auftragsvolumen von 20.000 Euro ein standardisiertes Feedbackgespräch zwischen Kunde und bwcon Projektteam durchführen. Die Ergebnisse aus diesen Feedbackgesprächen sollen im Rahmen eines geeigneten Formats mit bwcon Kolleg\*innen geteilt werden, so dass sich die gesamte Organisation permanent besser an den Bedarfen der Kunden ausrichten kann.

## Umweltbelange

### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Als Dienstleistungsorganisation ist unsere wichtigste Ressource unsere Mitarbeiterschaft. Von dieser erwarten wir, dass sie während der Arbeitszeit ihre Kompetenzen zum Wohle der gemeinsamen Mission der bwcon Gruppe einsetzt (siehe Leitsatz 02).

Weitere Ressourcen von bwcon sind die Finanzmittel, die sich den Zielen der bwcon unterordnen und ausschließlich zum Wohle der gemeinsamen Mission eingesetzt werden.

## WEITERE AKTIVITÄTEN

Dementsprechend sind auch öffentliche Fördermittel so einzusetzen, dass sie der Mission von bwcon und damit der Gemeinschaft dienen.

Auch Güter (Ge- und Verbrauchsmaterialien, IT, Projektwebsites etc.) sollen der Mission von bwcon unterstellt werden. Dies bedeutet, dass der Verbrauch dieser Ressourcen über den Produktlebenszyklus nachhaltig betrieben werden soll. Wir sind dabei davon angeleitet, Dinge so zu nutzen und zu gestalten, dass sie wiederverwendet werden. Indikatoren hierfür sind:

- Möbel und anderes Inventar nutzen wir - unter Beachtung ergonomischer Aspekte - so lange wie möglich.
- In den von bwcon genutzten Räumlichkeiten vermeiden wir Leerstand. Räume, die von uns auf Grund zunehmender Tätigkeit im mobilen Office nicht regelmäßig genutzt werden, werden an junge Unternehmen aus unserem Netzwerk zu fairen Preisen vermietet.
- Unser Bestreben ist es, wann immer möglich kein Papier zu nutzen. Hierfür haben wir einen internen Digitalisierungsprozess gestartet, so dass u.a. Rechnungsfreigabe, Reisekostenformulare nicht mehr gedruckt werden.
- Visitenkarten sind ausschließlich digital.
- Mobiltelefone werden so lange wie möglich genutzt.
- Recycling der IT-Infrastruktur: Geräte werden genutzt solange dies sinnvoll möglich ist. Geräte, die nicht mehr repariert werden können, werden zum Recyclinghof gebracht. Noch nutzbare, aber alte Geräte werden unter Berücksichtigung aller Sicherheitsstandards einem gemeinnützigen Zweck zugeführt.
- Das jährliche bwcon Highlight Event der Hightech Summit ist im Jahr 2022 erstmalig ein „Green Event BW“. Dabei verpflichten wir uns, in der Veranstaltungsorganisation Maßnahmen zur Einsparung von Ressourcen in den Bereichen Mobilität, Energie und Klimaschutz, Beschaffung, Material- und Abfallmanagement, soziale Verantwortung und Wirkung in der Region sowie Verpflegung und Unterkunft zu treffen.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wenn Papier genutzt wird soll zukünftig auf Recycling-Papier gedruckt werden.
- Bei Werbematerialien achten wir darauf, nicht unnötig zu drucken. Dies betrifft bspw. die Vermarktung unserer Weiterbildungsangebote, die nur noch digital zur Verfügung gestellt werden sollen, sowie die Produktion von Rollups. Für diese gilt, dass sie sich nie auf ein bestimmtes Jahr beziehen sollen bzw. für Projekte mit begrenzter Dauer gar nicht erst gedruckt werden.
- Nachhaltige Projektentwicklung und nachhaltiges Projektmanagement: Wenn Projektmaterialien entwickelt werden sollten diese so produziert werden, dass wir über die Projektlaufzeit hinausdenken. Hierzu gehört, dass wir vermeiden für jedes Projekt ein eigenes Logo zu entwickeln, es sei denn, dies ist vertraglich vom Projektträger vorgeschrieben. Projektnamen und Projektergebnisse sollen ebenfalls

## WEITERE AKTIVITÄTEN

immer nachhaltig entwickelt werden, damit sie über die Projektlaufzeit Bestand haben und genutzt werden.

- Mit dem Ziel der Sensibilisierung für Ressourcenschonung möchten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden und Untermieter zukünftig verstärkt auf nachhaltige Produkte hinweisen. Hierzu gehören nachhaltige Büromaterialien und Hygieneprodukte in Toiletten und Küche wie Seife und Spülmittel. Es soll eine Beschaffungsliste mit nachhaltigen und regionalen Produkten erstellt werden, die Büromaterialien, Catering und Hygieneprodukte umfasst. Die zentrale Beschaffung wird wann immer möglich, Produkte von dieser Liste beschaffen. Auf der Liste soll auch die Möglichkeit einer möglichst nachhaltigen Logistik berücksichtigt werden.
- Abfall soll vermieden werden und wo er nicht vermeidbar ist, soll er sortenrein getrennt werden, damit die Wahrscheinlichkeit einer sachgerechten Verwertung steigt. Es gilt: Wer Müll verursacht, ist zuständig für die sachgerechte Entsorgung.

### LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Wir möchten zum Schutz der Umwelt den Energieverbrauch reduzieren. Als Dienstleistungsunternehmen hat dies eine andere Dimension als bei produzierenden Unternehmen und bezieht sich somit vor allem auf unsere Büroräume und die Mobilität der Belegschaft.

Hier haben wir bereits folgendes umgesetzt:

- Die Natur unserer Arbeit erfordert teilweise die Benutzung von Dienstfahrzeugen. Hier betreiben wir ein “downsizing” und achten darauf, dass die Fahrzeuge umweltverträglich betrieben werden.
- Bei Firmenwagen wird darauf geachtet, dass diese klein und emissionsarm sind. Fahrzeuge mit reinem Verbrennerantrieb werden nicht mehr genehmigt.
- Bikeleasing und Zuschuss zum ÖPNV soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu motivieren, für den Weg zur Arbeit dort auf das Auto zu verzichten, wo es die nachhaltigste Lösung ist.
- In den Toilettenräumen gibt es ausschließlich kaltes Wasser
- Nutzung von Abwärme: die Wärme aus dem Serverraum wird genutzt.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Erstellung und Veröffentlichung von Leitlinien zu Heizung und Beleuchtung. Dazu gehört:
  - Heizung in den Toiletten wird nicht genutzt, sofern nicht die Gefahr von Frostschäden besteht.

## WEITERE AKTIVITÄTEN

- Im Winter Festlegung einer maximalen Raumtemperatur.
- 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.
- Unsere Leuchtmittel sind aktuell Leuchtstoffröhren. Ein sofortiges Auswechseln würde unnötig Sondermüll produzieren. Sobald diese defekt sind werden wir hier LED-Röhren einbauen.
- Die Monitore werden mit Zeitschaltuhren versehen.
- Wir werden Drucker und Scanner auf das notwendige Minimum reduzieren.
- Kühlschränke in den Veranstaltungsräumen werden nur punktuell für die Veranstaltungen angeschaltet.

### LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

bwcon selbst hat keine Produkte sondern ist als reiner Dienstleister im Markt tätig. Produkte zeichnen sich durch Besitz aus und werden verkauft. Der Verkäufer hat in der Regel das Interesse, nach dem Produktverkauf ein Folgeprodukt zu verkaufen. Diese produktorientierte Haltung, die in weiten Teilen unserer Wirtschaft etabliert ist, führte zu einer nicht nachhaltigen "Wegwerfgesellschaft" und einer Situation, in der die Produkthersteller ihre Kunden nicht wirklich kennen lernen mussten. Eine Fokussierung auf Dienstleistungen erfordert ein Umdenken, eine Abkehr von produktfokussiertem Denken. Dienstleistungen erfordern eine Betrachtung des "Produktes" über den gesamten Produktlebenszyklus. Diese Verantwortung des Produzenten über den Produktlebenszyklus (und darüber hinaus) bietet zahlreiche langfristige Wertschöpfungsoptionen und legt somit die Grundlage für Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz.

Ziele und geplante Aktivitäten:

bwcon hat diese Haltung innerhalb der eigenen Organisation etabliert und möchte dies weiter ausbauen. Vor allem Nachhaltigkeit als Bestandteil von Förder- und Innovationsprojekten kann noch verbessert werden. Hier soll in Zukunft noch stärker darauf geachtet werden, 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. bwcon wird in Zukunft noch stärker darauf achten, dass produktzentrisches Denken verringert wird und sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker mit dem Nutzen von Förderprojekten und Dienstleistungen für den Kunden auseinandersetzen.

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Nachhaltige Innovationen entstehen dann, wenn sie sich im Markt etablieren können. Dies gilt sowohl für die bwcon-eigenen Dienstleistungen als auch für die Innovationen, die die Kunden von bwcon durch die bwcon-Dienstleistungen umsetzen. Aktuell etablieren sich vor allem diejenigen Innovationen im Markt, die auf eine datenbasierte Wertschöpfungskomponente abzielen und dadurch die Denkmodelle eines reinen Produktgeschäftes ablegen. Dieser Trend hat vor 30 Jahren bei klassischen Software-Unternehmen begonnen und hat sich noch nicht durchgehend in der Wirtschaft von Baden-Württemberg etabliert. Die Software-Industrie hat diesen Trend proaktiv aufgenommen, jedoch agieren noch immer zahlreiche Sektoren der Wirtschaft gedanklich sehr nah am vorwiegenden Verkauf eines Produkts. Dieses Agieren hat in den letzten Jahrzehnten in der westlichen Welt zu einer "Wegwerfgesellschaft" geführt. Produkthersteller haben nach Ablauf einer Garantie- bzw. Gewährleistungsfrist keinen Anreiz mehr, dem Kunden eine sinnvolle Weiternutzung des Produkts zu ermöglichen, weil es dem potenziellen Absatz eines Nachfolgeprodukts im Wege stehen könnte. Diese Herangehensweise hat in der Vergangenheit weitgehend den Ertrag eines Produktherstellers optimiert. Dadurch fehlen Anreizmechanismen für ein Denken in einer Kreislaufwirtschaft, die dann sehr viel ressourcenschonender wirken würde. Vergleichbar verhält es sich mit Projekten, wenn deren Ziel das Folgeprojekt ist und der im Projekt gewonnene Wissensaufbau nicht oder nur rudimentär für eine Wissensverbreitung und einer systematischen Wissensverwertung zugeführt wird. Ein Denken hin zu einer datenbasierten Wertschöpfung erfordert ein sehr viel tieferes Verständnis für die Bedürfnisse des Kunden als dies bei einem Unternehmen der Fall ist, das in einer Produktfokussierung agiert. Fokussierung auf die wirklichen Bedürfnisse des Kunden erfordert von den Unternehmen eine Erweiterung der Fähigkeiten ihrer Belegschaft und zumindest zu Beginn die Bereitschaft, ein sich in einem eingeschwungenen Zustand befindliches System in einen anderen Gleichgewichtszustand zu überführen. In diesem Zusammenhang wurde innerhalb von bwcon ein Prozess zur Nachhaltigkeit gestartet, der das Thema Nachhaltigkeit in verschiedene Dimensionen eingeteilt hat. Diese sind die soziale Dimension, die betriebswirtschaftliche Dimension und die Dimension des Umweltschutzes. Darüber liegt eine Strategiedimension. Nur wenn alle vier vorgenannten Dimensionen integriert betrachtet werden, die Wechselwirkungen zwischen diesen vier Dimensionen austariert werden und ein kontinuierlicher Verbesserungs- bzw. Anpassungsprozess des jeweiligen Handelns an diesen vier Dimensionen stattfindet, ist Nachhaltigkeit dauerhaft erzielbar.

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.

### **Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption**

#### **LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen mit den Mitteln, die der bwcon Gruppe zur Verfügung stehen, so um, als ob es das eigene Geld wäre. Jeder stellt sich die Frage, ob man Ausgaben auch dann tätigen würde, wenn sie aus den privaten Mitteln finanziert werden müssten. Nun hat jeder Mensch individuelle Vorlieben und wir brauchen dann Konsens darüber, dass wir die Endlichkeit der uns zur Verfügung stehenden Mittel akzeptieren und einen Mediationsprozess starten, der klar macht, dass jeder Euro zuerst verdient werden muss und dann auch nur einmal ausgegeben werden kann. Solche Erkenntnis führt zu Nachhaltigkeit, weil sie die Grundlage dafür legt, selbsttragend weiter unternehmerisch tätig sein zu können und so der Gesellschaft optimal zu dienen. Diese aus Erkenntnis resultierende Haltung muss von jeder und jedem in der Organisation verinnerlicht werden.

Nachhaltigkeit kann in unserem Gesellschaftssystem nur durch ökonomisches Handeln erreicht werden. Dazu gehört das Streben nach Gewinn. Die Methoden der Gewinnerzielung und die Gewinnverwendung müssen dabei nicht nur den geltenden Gesetzen und Verordnungen genügen, sondern folgen dem Geist unseres übergeordneten Zwecks, der sich in der Satzung des Vereins bwcon e.V. wiederfindet. Wir wollen Digitalisierung in die Wirtschaft von Baden-Württemberg tragen und über diesen Weg einen Beitrag leisten, dass sich Baden-Württemberg als Wirtschaftsraum nachhaltig weiterentwickelt. In diesem Kontext haben wir u.a. auch aus Gründen der Steuertransparenz unsere Organisation wie folgt gegliedert: In einen Verein, der den Vorgaben des Vereinsrechts folgt, die bwcon GmbH, in der alle steuerbaren Maßnahmen umgesetzt werden und die gemeinnützige bwcon research gGmbH, die keinen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb unterhält. Damit wurden jegliche Vorgaben einer Trennungsrechnung institutionalisiert.

1. Wir planen die Einführung eines softwaregestützten Risikomanagementsystems, um nicht nur im Finanzbereich ein höheres Maß an Sicherheit zu erreichen.
2. Wir planen zur besseren Handhabbarkeit unserer Kontrollfunktionen den Aufbau eines IT-Security Konzepts und entsprechende Schulungen. Damit sollen auch die in den Geschäftsordnungen festgeschriebenen Grundsätze für Kommunikation und Dokumentation stärker im Bewusstsein aller Beteiligten verankert werden.
3. Über die Ordnungsmäßigkeit der Vereinsfinanzen wachen zwei von der Mitgliederversammlung bestimmte ehrenamtlicher Kassenprüfer sowie ein Präsidiumsmitglied - derzeit ein Geschäftsführungsmitglied einer staatlichen Bank.



## WEITERE AKTIVITÄTEN

Die Finanzen der Beteiligungsgesellschaften werden neben der Aufsicht durch die Gesellschaftervertreter laufend von drei Business-Beiräten kontrolliert. Einer der Beiräte soll nach Möglichkeit ein leitender Angestellter einer Bank sein, die Mitglied im Verein ist. Über Compliance-Aspekte in Zusammenhang mit den Finanzen, aber auch über Aspekte der Fairness in entsprechenden Engagements oder internen und externen Verträgen wacht der ehrenamtliche und nicht weisungsgebunden arbeitende Compliance-Beauftragte.

bwcon GmbH ist Teil des Steinbeis-Verbunds. Steinbeis ist Mitglied im Verein. Einer der Gesellschaftervertreter für die bwcon GmbH kommt von Steinbeis, ebenso wird einer der drei Business-Beiräte in der GmbH und der gGmbH von Steinbeis gestellt. Die Richtlinien des Steinbeis-Verbunds gelten für alle bwcon -Tochtergesellschaften.

### LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

1. Für alle Compliance-Angelegenheiten in der Gesamtorganisation hat der Vorstand satzungsgemäß einen Compliance-Beauftragten eingesetzt. Dieser ist Vereinsmitglied, arbeitet ehrenamtlich, gehört nicht dem Vorstand an und ist in keiner Weise weisungsgebunden. An seine Abberufung sind hohe Hürden geknüpft. Durch Beschluss der Geschäftsführungen ist er auch für die Tochtergesellschaften zuständig.
2. Er ist verpflichtet etwaige Whistleblower zu schützen, kann Einsicht in alle Verträge nehmen und ist bei Änderungen an der Vereinssatzung und Geschäftsordnungen des Vereins und der Tochtergesellschaften sowie wichtigen Verträgen mit Partnern jedweder Art vor Abschluss zu befragen.
3. Er wacht über die Ordnungsmäßigkeit von Kommunikation und Dokumentation entsprechend den Grundsätzen von „Wahrheit-Klarheit-Vollständigkeit“, untersucht etwaige Mängel und fordert zur Behebung auf. Er soll zukünftig eng mit dem Nachhaltigkeits-Scout zusammenarbeiten.
4. Der Compliance-Beauftragte gehört dem Business-Beirat der Tochtergesellschaften an.
5. Über die Finanzen des Vereins wacht ein Präsidiumsmitglied, das nach Möglichkeit ein hochrangiger Mitarbeiter einer Bank sein soll, die Mitglied im Verein ist.
6. Über die Finanzen der bwcon GmbH und der bwcon reserach gGmbH wacht ein in den Beirat berufenes Vorstandsmitglied, das hochrangiger Mitarbeiter einer Bank sein soll, die Mitglied im Verein ist. Es darf keine Personenidentität zwischen ihm, dem Compliancebeauftragten und der für die Überwachung der Vereinsfinanzen zuständigen Person geben.

Zukünftig müssen die Rolle und die Aufgaben des Compliance-Beauftragten gegenüber dem Personal der Gesellschaften besser kommuniziert werden.

## WEITERE AKTIVITÄTEN

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

bwcon agiert als Akteur im Innovationssystem Baden-Württemberg standortübergreifend. Eine lokale Präferenz gibt es nicht. Wir stehen allen Akteuren innerhalb Baden-Württembergs und den angrenzenden Gebieten der jeweiligen Mittelzentren (Mannheim/Pfalz/Süd Hessen, Ulm/Neu-Ulm, Allgäu, Vorarlberg, Bodensee Region, Baden/Elsass/Schweiz) als Partner zur Verfügung. Wir behandeln Baden-Württemberg und die vorstehend genannten angrenzenden Regionen als einen zusammenhängenden Wirtschaftsraum und stehen unterschiedlichen Interessen und Meinungen innerhalb dieses Gebietes stets neutral gegenüber. In diesem Zusammenhang bauen wir Regionalbüros auf, um den Unternehmen dieses Wirtschaftsraums einen direkten Zugang zu bwcon zu ermöglichen. Diese Regionalbüros orientieren sich an den Verkehrswegen im Land mit dem Ziel, dass möglichst alle Unternehmen (in Baden-Württemberg) innerhalb von max. 30 Minuten Anfahrtszeit ein Regionalbüro erreichen können.

Unseren Kundenunternehmen stellen wir auf Basis unserer Kompetenz zahlreiche Maßnahmen und Angebote zur Verfügung.

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

Mit der bwcon GmbH und der hfcon Verwaltungs GmbH agieren kommerziell orientierte Dienstleister, die als Partner konkrete Transformationsangebote unterbreiten und mit den Unternehmen umsetzen.

Als bwcon research gGmbH fungiert eine gemeinnützige Gesellschaft mit dem Ziel, Wissen aufzubauen und dieses Wissen diskriminierungsfrei dem vorstehend dargestellten Wirtschaftsraum zur Verfügung zu stellen. Hierbei handelt es sich um die Bewertung von neuen Technologien im Hinblick auf ihr Disruptionspotential, um die Entwicklung neuer Wertschöpfungsmechanismen, die durch die neuen Technologien ermöglicht werden und um die damit einhergehende Transformations- bzw. Veränderungskompetenz, deren Vermittlung eine wesentliche Herausforderung bei der Digitalisierung ist.

## 6. Unser WIN!-Projekt

### DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Es ist geplant, dass die bwcon GmbH 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 Startups 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 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

Die bwcon GmbH entwickelt ein Schulungskonzept, das Gründer und Gründerinnen in einem möglichst frühen Stadium ihrer Entwicklung für Aspekte der Nachhaltigkeit in ihrem Geschäftsmodell sensibilisiert und sie darin schult, wie sie ihr Geschäftsmodell nachhaltig ausrichten können. Dabei soll der Fokus vor allem auf die ökologischen und sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit gelegt werden, da der ökonomische Aspekt bereits per se im Geschäftsmodell berücksichtigt wird.

Ablauf und Aufwand:

Jan-März 2023: Konzeptionsphase – es wird eine Task Force aus Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der bwcon gebildet, die sowohl Erfahrung in der Startup Beratung

# UNSER WIN!-PROJEKT

mitbringen als auch Expertise in den Themen der Nachhaltigkeit. Sie werden verschiedene Schulungsmodulare für verschiedene Phasen erarbeiten:

- Sensibilisierungsmaterialien für Veranstaltungen wie die Roadshow,
- Coachingmaterial für die Nutzung bei individuellen Unterstützungsangeboten wie der Unternehmerschule,
- Methodologie für den Gesamtprozess von Sensibilisierung bis Coaching.

Frühjahr 2023: Die Schulungsmaterialien sollen erstmalig bei der CyberOne Roadshow und Unternehmerschule eingesetzt und erprobt werden. Danach finden eine Evaluation und Anpassung der Materialien statt.

Herbst/Winter 2023: Damit das Trainingskonzept auch von anderen Trainern und Beratern angewandt werden kann, wird die Methodologie und die Materialien im Herbst/Winter 2023 in Form eines Artikels im Steinbeis Transfer-Magazin veröffentlicht.

## 7. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner**

Alexandra Rudl

Geschäftsführerin bwcon GmbH

0176-34440921

rudl@bwcon.de

### **Impressum**

Herausgegeben am 24.11.2022 von

bwcon GmbH

Seyfferstraße 34

70197 Stuttgart

Telefon: 0176-34440921

E-Mail: rudl@bwcon.de

Internet: www.bwcon.de



## Annex 1: Gender & Diversity Plan der bwcon Gruppe

(Zusammenfassung aus unserem WIN Konzept)

Die bwcon legt höchsten Wert auf Gendergerechtigkeit, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, demokratische Verfahrensweisen und die Übernahme von außenwirksamen Aufgaben im Sinne dieser Leitlinien.

Dies wird im Jahr 2022 wie folgt umgesetzt:

- In der Vereinssatzung ist festgeschrieben, dass von den beiden Vorstandsvorsitzenden-Funktionen mindestens eine mit einer Frau oder einer Person anderer Geschlechtlichkeit besetzt sein soll. Die Vereinssatzung sieht seit vielen Jahren neben der männlichen und der weiblichen Geschlechtsform auch andere Formen vor.
- In der bwcon GmbH ist derzeit je ein Geschäftsführerposten mit einer Frau besetzt. Diese ist darüberhinaus Gesellschaftervertreter in der bwcon research gGmbH.
- Der Leitungskreis ist Stand heute mit drei Frauen und zwei Männern besetzt.
- Durch den traditionell hohen Anteil an mobiler Arbeit und die dadurch entstehende gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben die Gesellschaften einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Müttern und Vätern mit Kindern unter 18 Jahren (ungefähr 50% der Belegschaft).
- Der ehrenamtlich arbeitende Vorstand des Vereins wird in demokratischer Wahl von den Vereinsmitgliedern gewählt. Der so gewählte Vorstand wählt aus seiner Mitte in geheimer Wahl die beiden Vorstandsvorsitzenden. Diese wiederum berufen gemeinsam das Präsidium und in Abstimmung mit diesem den Compliance-Beauftragten, der nicht weisungsgebunden arbeitet. Letzterer ist auf Beschluss der Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften auch für diese zuständig.
- Die Prokuristin der bwcon GmbH und Verwaltungschefin der bwcon research gGmbH ist via Geschäftsbesorgungsvertrag gleichzeitig nicht organschaftliche Geschäftsführerin des Vereins.
- Der Verein hat eine Special Interest group (SIG) „Diversity“ die für dieses Thema als Initiator bei den Mitgliedern des Vereins auftritt und so den Gedanken weiter verbreitet und forciert.
- Bei der Besetzung neuer Stellen achten wir auf die Eignung der Person für die ausgeschriebene Stelle, losgelöst von Geschlecht, Kultur, ethnischen Hintergrund und Alter (aktuell 24-67 Jahre). Wir achten zudem darauf, wie die Kandidaten und Kandidatinnen in das bwcon Teamgefüge passen. Hier sind wir davon überzeugt, dass Diversität zum Unternehmenserfolg beitragen kann, indem Menschen mit verschiedenen Kompetenzen, Stärken und Eigenschaften zusammenarbeiten.

Perspektivisch:

## KONTAKTINFORMATIONEN

Es wird angestrebt, den erreichten hohen Standard in allen vorstehenden Punkten zu halten.

Die SIG Diversity soll zukünftig ausgebaut werden und neben dem Erfahrungsaustausch ein Mentoring anbieten, an welchem sowohl bwcon Mitglieder als auch bwcon Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen können.

# KONTAKTINFORMATIONEN

## Annex 2 Nachhaltigkeits-Matrix der bwcon

WIN Charta	ESG										GEP				bwcon						
	Klima	Ressourcenknappheit	Wasser	Artenvielfalt	Mitarbeitende	Sicherheit & Gesundheit	Demografischer Wandel	Ernährungssicherheit	Risiko- und Reputationsmanagement	Aufsichtsstrukturen	Compliance	Korruption	Work Life Balance and Organisational Culture	Gender Balance in leadership and decision making	Gender equality in recruitment and career progression	Integration the gender dimension into research and teaching content	Measures against gender-based violence, including sexual harassment	e.V.	GmbH	research gGmbH	bwcon
Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden					X	X	X			X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
Wohlbefinden der Mitarbeitenden					X	X				X		X	X					X	X	X	X
Anspruchsgruppen					X							X	X	X	X			X	X	X	X
Ressourcen	X	X			X	X	X											e1	X	X	X
Energie und Emissionen	X	X																e2	X	X	X
Produktverantwortung*	X	X			X			X	X	X					X			e3	X	X	X
Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze					X	X	X	X	X	X		X	X	X	X			e4	X	X	X
Nachhaltige Innovationen	X	X			X			X							X			X	X	X	X
Finanzentscheidungen									X	X	X	X						X	X	X	X
Anti-Korruption										X	X							X	g1	r1	h1
Regionaler Mehrwert	X	X			X							X						X	X	X	X
Anreize zum Umdenken	X	X			X	X	X		X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X

\*: Produkt im weiten Sinn, also auch Dienstleistung

e1: Kommentar zu e.V. wie bspw. Verein bedient sich der Ressourcen der GmbH (Koop.vertrag)

e2: siehe e1

e3: siehe e1

e4: siehe e1

g1, r1, h1: Der e.V. hat den Compliance-Beauftragten berufen.