
Gemeinwohl Ökonomie Bericht

Gemeinwohlökonomie-Bericht und Bilanz
der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel e. V.
erstellt nach der Gemeinwohl-Matrix 5.0

Berichtszeitraum
2021–2022

.....

**Bundesakademie
für Kulturelle Bildung**
• Wolfenbüttel

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	4
Kurzpräsentation des Unternehmens	6
Produkte und Dienstleistungen	10
Das Unternehmen und Gemeinwohl	13
Testat	14
A Lieferant_innen	16
A1 Menschenwürde in der Lieferkette	19
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette	25
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette	28
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette	33
B Eigentümer_innen und Finanzpartner_innen	36
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	37
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	40
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	43
B4 Eigentum und Mitentscheidung	48
C Mitarbeitende	51
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	53
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	59
C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden	62
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	66
D Kund_innen und Mitunternehmen	71
D1 Ethische Kundenbeziehung	72
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	75
D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	80
D4 Kund_innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	83
E Gesellschaftliches Umfeld	87
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	88
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	92
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	95
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	98
Kurz- und Langfristige Ziele	100
EU-Konformität	109
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz	110

Vorstellung

Allgemeine Informationen

Kurzpräsentation

Unternehmen und Gemeinwohl



Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel e.V.

Rechtsform: Gemeinnütziger Verein

Eigentums- und Rechtsform: Die Liegenschaften in Wolfenbüttel an den Standorten Rosenwall 16 und 17, Schiffwall 1 und die Etagen im Schloss Wolfenbüttel, Schloßplatz 13, gehören dem Land Niedersachsen.

Website: www.bundesakademie.de

Branche: Bildungsbereich, kulturelle Fort- und Weiterbildung

Firmensitz: 38304 Wolfenbüttel

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden: 40

Vollzeitäquivalente: 27

Umsatz: 2.488.000 (2021), 3.017.800 (2022)

Jahresüberschuss: Die Bundesakademie erzielt als gemeinnützige und hauptsächlich durch das Land Niedersachsen geförderte Einrichtung keine Jahresüberschüsse.

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen: keine

Berichtszeitraum: 2021 und 2022





Das Team der ba•, September 2022

Kurzpräsentation des Unternehmens

Die Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel arbeitet als Ort für Kunst, Kultur und ihre Vermittler_innen in den sechs Programmbereichen Bildende Kunst (bk), Darstellende Künste (dk), Kulturmanagement, -politik, -wissenschaft (ku), Literatur (li), Museum (mm) und Musik (mu). In Modellprojekten widmen wir uns Themen wie Diversität, kulturelle Schulentwicklung oder Digitalität. Neben der Programm- und Projektarbeit beraten wir Einzelpersonen und Institutionen zu Fragen Kultureller Bildung. Im Rahmen unserer »Gastbelegung« stellen wir unser Haus bevorzugt kulturnahen Gruppen zur Verfügung, die ihre Veranstaltungen selbst gestalten.

Wir arbeiten für und mit Menschen, die künstlerisch produzieren und vermitteln und dafür ihr Wissen und Können erweitern wollen. Wir unterstützen diese Kulturschaffenden in Ausbildung und Studium sowie während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn. Ehren- und hauptamtliche Vermittler_innen können sich in über 200 Veranstaltungen pro Jahr – Seminaren, Qualifizierungsreihen und Tagungen – beruflich fort- und weiterbilden. Alle Themen werden kompetent von ca. 300 externen Dozierenden pro Jahr angeboten, um eine qualitätvolle berufliche Weiterbildung zu gewährleisten. Unsere Gäste und Dozierenden kommen aus dem gesamten Bundesgebiet und unseren Nachbarländern.

Die ba• ist ein gemeinnütziger Verein mit fast 40 Jahren Erfahrung. Sie wird institutionell gefördert durch das Land Niedersachsen (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur / MWK) und projektbezogen durch den Bund (Ministerium für Bildung und Forschung / BMBF und Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien / BKM).

Das Land Niedersachsen stellt uns für unsere Arbeit zwei denkmalgeschützte Gebäude im Herzen Wolfenbüttels zur Verfügung: einen Teil des Schlosses Wolfenbüttel (2087 m²) sowie die Gebäude der Schünemannschen Mühle. Dies sind ein Seminargebäude, in dem auch unsere Hauswirtschaft ihre Räumlichkeiten hat (Rosenwall 16, 663 m²), ein Wohnhaus (Schiffwall 1, 247 m²), sowie das Gästehaus mit weiteren Seminarräumen (Rosenwall 17, 1932 m²). In letzterem sind auch unsere 39 Gästezimmer untergebracht, die den Teilnehmenden einen angenehmen Aufenthalt gewährleisten. Wir stellen eine hauseigene Verpflegung unserer Gäste sicher (Frühstück und Abendessen) und kooperieren mit Restaurants in Wolfenbüttel bezüglich der Mittagsverpflegung. So setzt sich unser 40-köpfiges Team zusammen aus kuratorisch und akademisch arbeitenden Programm- und Projektleitenden, einer Verwaltung, Hauswirtschaft und Haustechnik, Rezeption und studentischen Unterstützer_innen sowie einer FSJ-Stelle. Wir heizen die Gebäude derzeit mit Gas, nutzen ab 2024 reines Ökostrom und haben einen Dienstwagen in Betrieb, der vor allem für den Transport von Seminarmaterial und Verpflegung genutzt wird. Für Dienstreisen und Beratungs- oder Gremientermine bewegen wir uns ausschließlich mit der Bahn und dem öffentlichen Nahverkehr. Eine Stichprobe hat ergeben, dass circa ein Drittel der Besucher_innen mit dem PKW zu uns kommt.

Wir verstehen uns als Kultur- und Bildungseinrichtung, die bundesweit vernetzt ist und ein bundesweites Publikum begrüßt, aber überwiegend lokal am Standort Wolfenbüttel arbeitet.



Außenansicht des Wolfenbüttler Schlosses

Im **Wolfenbüttler Schloss** befinden sich neben dem Gymnasium im Schloss Wolfenbüttel auch Räumlichkeiten der Bundesakademie. Dies sind die Verwaltung samt Büros der Mitarbeitenden sowie Seminarräume, in denen Veranstaltungen stattfinden.



Der Seminarraum >Studio<



Außenansicht Schünemanns Mühle

Schünemanns Mühle beherbergt weitere Veranstaltungs- und Seminarräume wie etwa das große Mühlenfoyer. In einem Nebengebäude befindet sich die Hauswirtschaft samt Speisesälen sowie weitere Seminarräume.

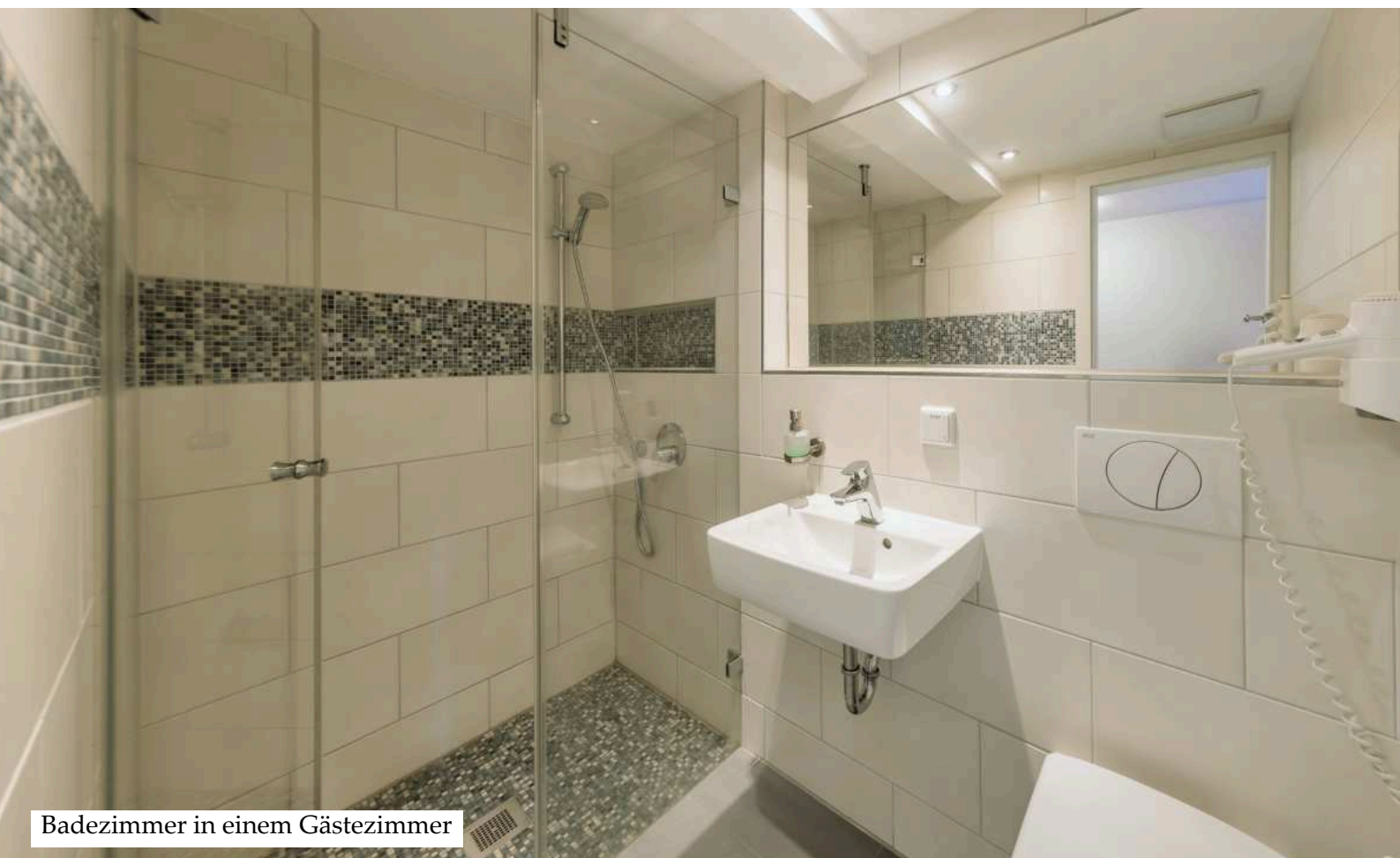


Schünemanns Mühle



Gästezimmer

Im Gebäude von Schünemanns Mühle befinden sich in den oberen Etagen **Gästezimmer**. Diese können von Seminarteilnehmer_innen oder anderen Gäst_innen gebucht werden.



Badezimmer in einem Gästezimmer

Produkte und Dienstleistungen

Die [Bundesakademie](#) bietet berufliche Fort- und Weiterbildungen in den Bereichen Kulturproduktion, -verwaltung und -vermittlung an. Einblick in die Angebote bietet unser [Halbjahresprogramm](#). Die Cover der jeweiligen Halbjahresprogramme aus den Berichtsjahren 2021 und 2022:

Die Programme können als pdf durch Klick auf das jeweilige Cover aufgerufen werden.



Insgesamt führen wir circa 150-200 eigene Veranstaltungen pro Jahr durch, überwiegend in Präsenz am Standort Wolfenbüttel. Neben unserem Kursbetrieb in den Räumen in Wolfenbüttel sind wir bundesweit unterwegs. Wir beraten Einzelakteur_innen oder Institutionen in Fragen der Vermittlung, Kulturellen Bildung und zu kulturpolitischen Themen. Wir führen Projekte insbesondere mit Bundesministerien zu aktuellen Herausforderungen Kultureller Bildung durch. Einiges von dem, was wir entwickeln, verschriftlichen wir in Publikationen und Dokumentationen zum Nachlesen und betreiben mit Partner_innen die Wissensplattform Kulturelle Bildung Online, eine Online-Bibliothek mit mehreren hundert Fachartikeln. Bei allem, was wir anstoßen, ist uns eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren vielfältigen Kooperationspartner_innen das Wichtigste.

Im Berichtszeitraum 2021/2022 führte die Bundesakademie folgende Projekte durch:

Das Projekt SCHULE:KULTUR! zielt darauf ab, einen ganzheitlichen Schulentwicklungsprozess durch Kulturelle Bildung anzustoßen. Dabei geht es darum, dass Kulturelle Bildung lebendiges Lernprinzip und Gestaltungselement im gesamten Schulalltag wird und kulturelle Methoden in den Unterricht aller Fächer hineinwirken. Langfristig sollen Schüler_innen aller Jahrgänge für kulturelle Aktivitäten und kreatives Schaffen begeistert werden. Dieser Entwicklungsprozess wird gemeinsam von den teilnehmenden Schulen und außerschulischen Kulturpartner_innen gestaltet. Die Zusammenarbeit der lokalen Kooperationen soll durch das Programm gezielt gestärkt werden.

Die Wissensplattform KULTURELLE BILDUNG ONLINE (kubi-online) bietet den monatlich durchschnittlich 30.000 Besucher_innen 750 Fachartikel zu gesellschaftlichen, spartenspezifischen und wissenschaftlichen Themen Kultureller Bildung. 2022 wurden vier Dossiers editiert:

- Kinder & Künste: Kulturelle Bildung von Anfang an!
- Ästhetik – Digitalität – Macht
- Was tun? Handlungspraxis und -verantwortung in der Kulturellen Bildung
- Theater – Auf(s) Spiel setzen: Fachtexte zum SPIEL neu entdeckt und befragt.

In der Summe erschienen 99 Fachartikel.

Künstlerische Interventionen in der Kulturellen Bildung: Der Pilotkurs »Künstlerische Interventionen« wurde durch das Institut für Kulturpolitik der Universität Hildesheim entwickelt und in Kooperation mit der ba• durchgeführt. 31 Künstler_innen verschiedener künstlerischer Bereiche erhielten die Möglichkeit, sich für künstlerisch-vermittelnde Arbeiten in der Kulturellen Bildung zu professionalisieren. Folgende Themen wurden u. a. behandelt: Entwicklung von Methoden und Praxisformaten in der Kunst- und Kulturvermittlung, Kulturmanagement, Diskurse und Theorien im Bereich Kulturelle Bildung sowie Didaktik in den Künsten.

Im Auftrag der Kulturstiftung des Bundes war die ba• seit April 2021 bis Juni 2023 Trägerin eines Qualifizierungsprogramms, das die Erschließung digitaler Möglichkeitsräume für die Kultur- und Bildungsarbeit unterstützte. Das fachliche Begleitprogramm flankierte das bundesweite Förderprogramm »[dive in. Programm für digitale Interaktionen](#)«, welches durch das Rettungs- und Zukunftsprogramm »NEUSTART KULTUR« der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien finanziert wurde. Für eine einjährige Förderung wurden insgesamt 200 innovative Digitalprojekte von gegenwartsorientierten Einrichtungen ausgewählt.

Wie kann Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Praxis in der Kulturellen Bildung gelingen? Dieser Fragestellung widmete sich die ba• zusammen mit Forschenden der IU Internationalen Hochschule im Verbundvorhaben [Wissenstransfer in der Kulturellen Bildung \(Witra KuBi\)](#) seit 2020. Im Rahmen des Projekts wurden unterschiedliche Veranstaltungsformate entwickelt und umgesetzt (kollegiale Beratungsworkshops, Tagungen, Austausch- und Vernetzungsformate), um konkrete Konzepte für Wissenstransfer zu erproben und Gelingensbedingungen zu identifizieren. Wissenstransfer jenseits der binären Systematik von Wissenschaft und Praxis zu denken und einen Dialog im Dazwischen zu ermöglichen, ist Ziel des Projekts.

Als Teil der fachlichen Begleitstruktur des bundesweiten Förderprogramms »Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung« unterstützte die ba• im Projekt [K² – Kulturnetzwerke in Kommunen und Regionen](#) zwölf ausgewählte Kommunen und Regionen in einem zweijährigen Analyse- und Beratungsprozess im Aufbau und in der Stärkung von kulturellen Bildungsnetzwerken. Die Erkenntnisse aus diesem Projekt fließen in das im Januar 2023 gestartete Folgeprojekt »K²-Beratung«.

[Occupy Kultur!](#): Der Kulturbereich braucht vielfältige Perspektiven. Jedoch ist der Kunst- und Kulturbetrieb in Deutschland nicht für alle gleichermaßen zugänglich. Beispielsweise sind Menschen mit Behinderung, ohne akademische Ausbildung oder mit Migrationsgeschichte auf und hinter den Bühnen, in Ausstellungsräumen und Redaktionen oftmals viel zu wenig präsent. Im Projekt wurden zwölf Mentees aus Niedersachsen in ihrem Berufs-, Quer- oder Wiedereinstieg in den Kunst- und Kulturbereich begleitet und unterstützt.

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Der erste Kontakt mit der GWÖ fand über die Weiterbildung der Direktorin, Vanessa Reinwand-Weiss, im Herbst 2020 beim Aktionsnetzwerk Nachhaltigkeit in Kultur und Medien zur »Transformationsmanagerin Nachhaltige Kultur« statt. Zu diesem Zeitpunkt war der Direktorin, aber auch Teilen des Teams der ba•, bereits sehr deutlich, dass mehr Energie in das Thema Nachhaltigkeit für das eigene Haus investiert werden sollte. Während wir bereits Veranstaltungen zu diesem Thema anbieten, hatten wir als Haus vor allem das Thema der Betriebsökologie noch nicht systematisch betrachtet. Bei der Auswahl eines geeigneten Prozessinstruments und einer Zertifizierung fiel die Wahl auf die GWÖ, da für uns als Team ökologisches Handeln in engem Kontakt mit sozialen und ökonomischen Fragen steht. Die Weiterbildung der Direktorin sowie die Entscheidung einer GWÖ-Bilanzierung fiel im Frühjahr 2021. Im September 2022 fand ein erster Nachhaltigkeitstag mit dem gesamten Team statt, um den Status quo und erste Ideen der Verbesserung zu sammeln. Als Ergebnis dieses gemeinsamen Tages bildete sich auch die Nachhaltigkeits-AG, die den GWÖ-Prozess intensiver begleitet und strukturiert hat. Ende 2022 startete dann der GWÖ-Prozess mit den Berater_innen Astrid Hilmer, Gerd Lauermann und Dirk Rosenstock. An dieser Stelle danken wir noch einmal herzlich für die zuverlässige und inspirierende Unterstützung. Aufgrund einiger Einschränkungen des Betriebs durch die Pandemie wird neben dem Berichtsjahr 2021 auch das Jahr 2022 in diesem Bericht betrachtet.

Seit Januar 2023 koordiniert die ba• auch das von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) geförderte Projekt »SIN-Beratung« (Start in die Nachhaltigkeit für Kulturinstitutionen) zusammen mit dem Aktionsnetzwerk Nachhaltigkeit in Kultur und Medien. Wir wählen Nachhaltigkeitsberater_innen aus und begleiten diese bei der Beratung von Kulturinstitutionen, die einen Start in ein betriebsökologisches Prozessmanagement machen möchten.

Prof. Dr. Vanessa-Isabelle Reinwand-Weiss
Direktorin der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel e. V.
Schlossplatz 13
D-38304 Wolfenbüttel
Festnetz: 05331/89617-10
Mobil: 0157/50123668
vanessa.reinwand@bundesakademie.de

Lea Hinrichs
Student. Mitarbeiterin für den Gemeinwohlökonomie-Prozess der Bundesakademie
Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel e.V.
Schlossplatz 13
38304 Wolfenbüttel
lea.hinrichs@bundesakademie.de

Testat



Dieses Zertifikat bestätigt die Gültigkeit des durchlaufenen GWÖ Auditprozesses und berechtigt zum Führen des Labels:



Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel e. V.
	M5.0 Kompaktbilanz	2021 und 2022	Auditor*In: Michael Pelzl

Wert	MENSCHENWÜRDIGKEIT	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: 20 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 20 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 40 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 20 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 20 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 40 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 30 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 50 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 50 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 40 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 60 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 50 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungen: 60 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 90 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 20 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 30 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 90 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 60 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 20 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 20 %

Testat gültig bis:
31.08.2026

BILANZSUMME:
446

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.
TestatID: rg0jo
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 25.08.2024

A

Lieferant_innen

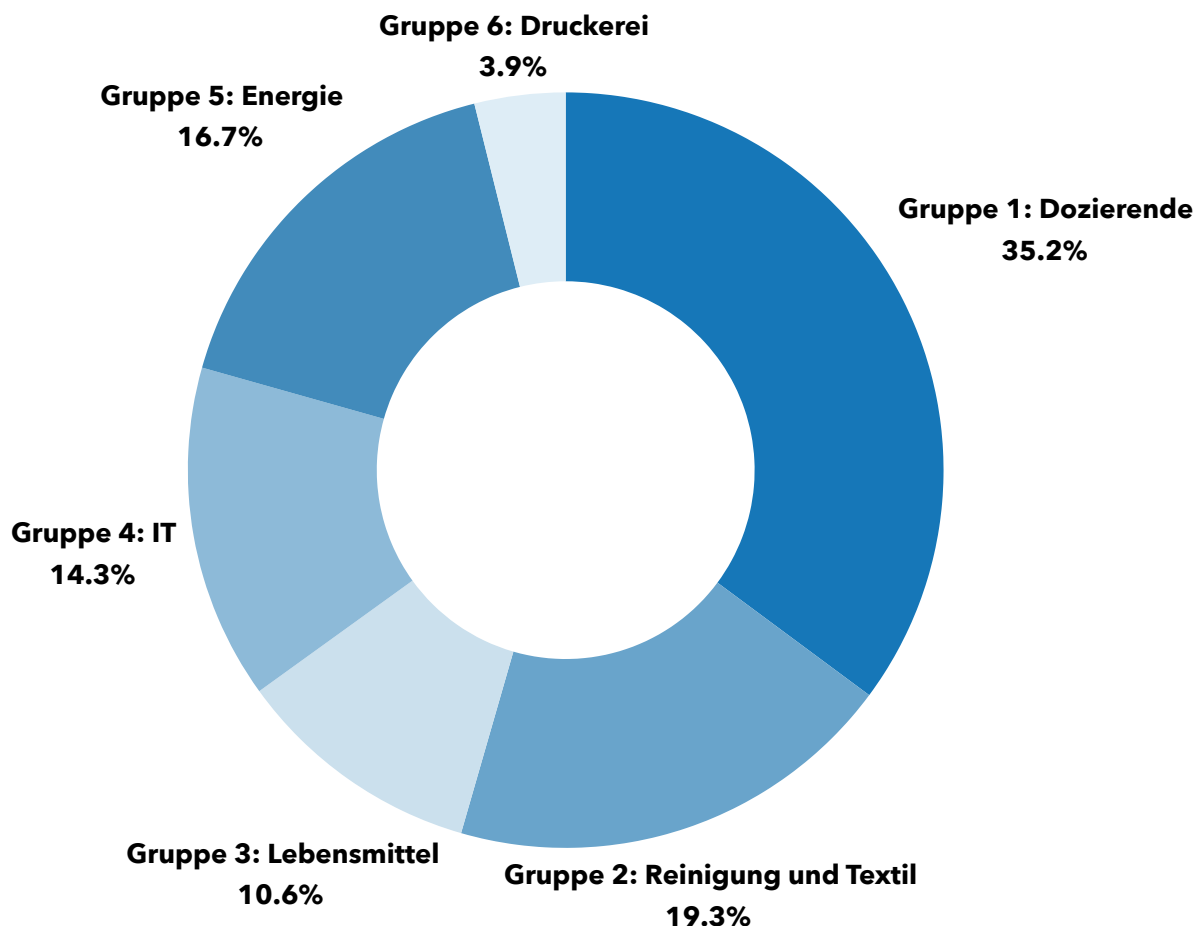


A: Lieferant_innen - Einleitung

Die Bundesakademie (ba•) arbeitet als gemeinnütziger Verein in der Kulturellen Bildung. Die praxisnahen beruflichen Fort- und Weiterbildungen für Teilnehmende werden als Produkt der ba• in diesem Bericht behandelt.

In der Berührungsgruppe A, welche die Lieferant_innen in den Fokus nimmt, wird der Weg der Lieferant_innen skizziert, durch die das Anbieten der Weiterbildungen im Betrieb ermöglicht wird. Es wurden sechs verschiedene Gruppen identifiziert, in die sich die Lieferant_innen aufteilen lassen und die nachfolgend nach Kosten sortiert aufgeführt sind.

Anteil der Lieferant_innen an den Gesamtausgaben für Lieferantinnen in %



Gruppe 1: Dozierende

In der ersten und kostenintensivsten Gruppe finden sich die Dozierenden, die an der Bundesakademie Workshops und Seminare geben sowie Veranstaltungen durchführen. Die Bundesakademie arbeitet mit vielen externen Dozierenden auf Honorarbasis regelmäßig zusammen.

Gruppe 2: Reinigung und Textil

Die zweite Gruppe bildet Dienstleistungen ab, die die Reinigung und Textil betreffen. Hierunter fällt die Reinigung der Gebäude sowie der Textilien, die im Gästehaus der ba verwendet werden (u. a. Bettwäsche und Handtücher).

Gruppe 3: Lebensmittel

Die dritte Gruppe umfasst Lebensmittellieferant_innen, die mit der Hauswirtschaft kooperieren. Zu nennen sind hier u.a. Backwaren (Bäckerei Reuss), Obst und Gemüse (Leo Food) und (Tief-)Kühlware (TransGourmet), um die Verpflegung der Gäste sicherzustellen.

Gruppe 4: IT

Die vierte Gruppe beinhaltet die Lieferant_innen im Bereich IT. Zu den vier umsatzstärksten Partner_innen gehören Computer L.A.N. GmbH (Bereitstellung des Haus- und Seminarmanagerprogramms), Visuelle Taten (Grafikaufträge), die NetzWerkstatt (Website-Dienste) und Schugk IT Solutions (Wartung von Druckern und Kopierern).

Gruppe 5: Energie

Die fünfte Lieferant_innengruppe betrifft den Energielieferanten der Bundesakademie, die Stadtwerke Wolfenbüttel.

Gruppe 6: Druckerei

Als sechste Bereichsgruppe konnten die regelmäßigen, externen Druckaufträge an die Druckerei Roco- Druck-GmbH identifiziert werden. Dazu zählen die Halbjahresprogramme 182,5, Jahresberichte sowie weitere Marketingartikel wie Notizblöcke.

Ausgaben 2021 und 2022 nach Lieferant_innengruppen

Gruppe	Anbieter	Ausgaben 2021	Ausgaben 2022	Region	Faire Arbeits- bedingungen*
Gruppen 1: Dozierende	/	125.065,- €	136.960,- €	unterschiedlich	++
Gruppe 2: Reinigung und Textil	Perfekta Dienstl.GmbH & Co.	38.305,- €	66.509,- €	Langenhagen, Hannover	--
	Textilpflege Kaiser GmbH	2.507,- €	8.721,- €	Goslar	++
Gruppe 3: Lebensmittel	TransGourmet	12.471,- €	31.600,- €	Hildesheim	+
	Leo Food	2.067,- €	6.100,- €	Braunschweig	+
	Bäckerei Reuss	1.280,- €	3.550,- €	Wolfenbüttel	++
Gruppe 4: IT	Computer L.A.N. GmbH	9.192,- €	17.600,- €	Fulda	+
	Visuelle Taten	6.130,- €	17.500,- €	Hannover	++
	Die NetzWerkstatt	3.670,- €	12.700,- €	Rendsburg	+
	Schugk IT Solutions	7.990,- €	8.000,- €	Braunschweig	noch nicht bekannt
Gruppe 5: Energie	Stadtwerke Wolfenbüttel	45.126,- €	65.200,- €	Wolfenbüttel	o
Gruppe 6: Druckerei	Roco-Druck- GmbH	12.248,- €	15.150,- €	Wolfenbüttel	++

*Dies ist eine Schätzung der Mitarbeitenden aus der ba•, die sich aus persönlichen Gesprächen mit Menschen aus den jeweiligen Unternehmen ergeben hat. Faire Arbeitsbedingungen beinhalten für uns sowohl Menschenwürde, Solidarität und Gerechtigkeit, als auch Transparenz und Mitentscheidung. Die Skala rangiert von "++" bis "--" und gilt hier als ein System zur Bewertung oder Einstufung. ++ = vorbildlich, + = gut, o = neutral, - = nicht gut, -- = sehr schlecht

A1: Menschenwürde in der Lieferkette

Menschenwürde ist für die ba• als Einrichtung mit öffentlichem Bildungsauftrag ein zentraler Aspekt der täglichen Auseinandersetzung und Mitgestaltung gesellschaftlicher Prozesse. Diese wollen wir gleichermaßen innerhalb der produkt- und dienstleistungsbezogenen Zusammenarbeit mit unseren Lieferant_innen schützen. Uns ist bewusst, dass wir eine gesellschaftliche Mitverantwortung tragen und durch die Auswahl und Prüfung unserer Lieferketten steuern können, an welchen Wirtschaftskreisläufen wir uns beteiligen wollen und auf welche Weise sich unsere Arbeit damit auf Mensch und Umwelt auswirkt.

Zu den wichtigsten zu beschaffenden Gütern und Dienstleistungen der ba• gehören die folgenden für den Betrieb notwendigen Posten, die im Weiteren entsprechend der Nummerierung behandelt werden: 1) Dozierende, 2) Reinigung/Textil, 3) Lebensmittel, 4) IT, 5) Energie und 6) Druckerei-Aufträge.

Bereich 1: Dozierende

Die Dozierenden werden für ihre Fach- und Lehrexpertise und die Konzeption und Durchführung von analogen und digitalen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sowie Tagungen an der Akademie honoriert. Hinzu kommen weitere, damit verbundene Dienstleistungen, wie die Er- und Bereitstellung von begleitenden Arbeitsmaterialien und nachbereitenden Dokumentationen. Die Auswahl erfolgt primär anhand der ausgewiesenen Fachexpertise, Reputation, Vermittlungskompetenzen und den Honorarvorstellungen, ebenso aber auch aufgrund der dem Leitbild entsprechenden Haltungen und Wertevorstellungen, die individuell im Gespräch durch die Programmbereichs- und Projektleitungen beurteilt werden. Gelegentlich werden Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Dozierenden in gemeinsamen Teambesprechungen, wie der Leitungsrunde oder den AGs, geteilt, diskutiert, evaluiert und weiterempfohlen.

Einerseits strebt die ba• an, die Zusammenarbeit mit ihren kompetenten Dozent_innen durch regelmäßige Angebote zu vertiefen, andererseits wird ebenso eine stete Erweiterung und Diversifizierung der Dozent_innenschaft angestrebt, um eine möglichst breite Themen- und Perspektivenvielfalt im Programm abzubilden. Durch Besuche externer Fachveranstaltungen oder Empfehlungen von internen und externen Fachkolleg_innen werden neue Dozierende akquiriert. Die Dozierenden kommen aus dem gesamten Bundesgebiet – in Ausnahmefällen auch aus dem Ausland, wenn spezifische Fachexpertisen oder -personen gefragt sind.

Evaluation sozialer Risiken bei (der Entlohnung) der Dozierenden

Soziale Risiken im Kontext der Zusammenarbeit mit Dozierenden werden durch die Programm- und Projektleitenden aufmerksam beobachtet und gelegentlich in AGs und Teamtreffen besprochen. Diese können beispielsweise mit Blick auf folgende Aspekte entstehen: (un)angemessene Bezahlung (u. a. auch durch unterschiedliche Situierungen, zum Beispiel Arbeit als Selbstständige, Arbeit im Kollektiv, Kursausfall...), Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Veranstaltungen oder die Verletzung von Datenschutz-, Persönlichkeits- oder

Urheberrechten, indem beispielsweise Kontaktdaten oder Arbeitsmaterialien missbraucht oder an Dritte weitergegeben werden oder Veranstaltungen unerlaubt aufgezeichnet werden. Durch enge, individuelle und vertrauensbasierte Absprachen im Vorfeld wird der Arbeitsaufwand der Dienstleistung kalkuliert und die Honorarvorstellungen und Konditionen zwischen den Programmbereichs-/ Projektleitungen und den Dozierenden gemeinsam und immer im Einzelnen abgestimmt sowie anschließend vertraglich vereinbart. Individuelle Erwerbs- (institutionell festangestellt oder selbstständig/freiberuflich, Folgeaufträge an der ba• etc.) und Lebenssituationen (familiäre Situation, temporäre Belastungen, Krankheit, etc.) werden sensibel besprochen und bei der Honorierung bestmöglich berücksichtigt. Von einer Standardisierung der Honorarsätze wird dabei abgesehen, da individuell vereinbarte Honorarsätze für uns eine fairere, auf individuelle Bedürfnisse der Dozierenden und die Veranstaltung abgestimmte Entlohnung darstellen. Ebenso gibt es an der ba• keine Standardsätze für Seminarbeiträge und Teilnehmendenzahlen. Jedes Seminar wird dadurch individuell kalkuliert, um ein angemessenes Verhältnis zwischen dem Honorar für externe Dozierende, Teilnehmendenbeiträge und Teilnehmendenzahl zu erreichen. Durch die Stärkung von Kooperationen, die zunehmende Akquise von Drittmitteln als Projekt- und Veranstaltungsfinanzierungen und durch die gelegentliche Umsetzung von Staffelformen (Honorierung in Abhängigkeit von Teilnehmer_innenzahl) werden die Finanzierungsmöglichkeiten der Honorierung perspektivisch vervielfältigt. Ausfallhonorare für geplante, aber nicht umgesetzte Veranstaltungen können, je nach Vergaberichtlinien, in drittmittelgeforderten Projekten, nicht aber in den primär durch Teilnahmegebühren finanzierten Programmbereichen, ausgezahlt werden. Dort stehen die Honorierung der Dozent_innen und die Preisgestaltung für die Teilnehmenden in direkter Abhängigkeit.

Grundsätzlich fallen die Honorare für Dozierende im Vergleich mit anderen Weiterbildungsanbietern eher gering aus an der Akademie. Viele Dozierenden schätzen aber dennoch die Zusammenarbeit, da sie dadurch Folgeaufträge bei anderen Anbieter_innen erwarten dürfen, die Tätigkeit an der ba• für die Dozierenden als Qualitätsausweis ihrer Arbeit fungiert und die guten Arbeitsbedingungen (Materialien, Unterstützung durch Programmleitende, gute Organisation, interessierte Teilnehmende etc.) geschätzt werden.

Verletzung von Rechten der Dozierenden

Der Verletzung von Datenschutz, Persönlichkeits- und Urheberrechten wird vorgebeugt, indem in der Veranstaltungsvorbereitung transparente Vereinbarungen darüber geschlossen werden, welche Daten und Dokumente im Rahmen der Zusammenarbeit wie genutzt und geteilt werden dürfen. Ohne die vorangehende Abstimmung werden keine sensiblen oder urheberrechtsgeschützten Inhalte weitergegeben. Die Teilnehmenden werden schriftlich per Mail oder während der Veranstaltung mündlich dazu angehalten, diese Vereinbarung einzuhalten.

Umgang mit Diskriminierung bei Dozierenden

Dem sozialen Risiko, Diskriminierungserfahrungen jeglicher Art in Veranstaltungen der ba• zu machen, wird über mehrere Wege entgegengewirkt. Einerseits geschieht dies durch eine Kommunikation von Werten und Haltungen im (zum Berichtszeitraum aktuellen) Leitbild, welches 2022 in einem umfassenden Leitbildprozess aktualisiert wurde. Andererseits auch durch die Hausordnung und, je nach Programmbereich und Projekt, in einer per Mail verschickten Netiquette im Vorfeld.

Umgangsszenarien und Handlungsstrategien für Programmbereichs- und Projektleitungen in akuten Veranstaltungssituationen wurden in einer internen Fortbildung »Radikale Höflichkeit« bei der Initiative Kleiner Fünf im November 2021 besprochen und definiert. Programmbereichs- und Projektleitende greifen in Fällen von Diskriminierung jeglicher Art aktiv ein und sind dafür geschult. Überprüft und evaluiert werden Veranstaltungserfahrungen in Nachgesprächen zwischen den Dozierenden und den Programmbereichs- und Projektleitungen.

Bereiche 2-6:

Hinsichtlich unserer zugelieferten Produkte und anderweitigen Dienstleistungen legen wir großen Wert auf die Stärkung des lokalen Handels. Unsere Lieferant_innen wählen wir, neben der regionalen Nähe, vorwiegend anhand der folgenden Kriterien aus: lange Partnerschaften, Fachbetriebe, vertrauensvoller, persönlicher Umgang und seriöse, wirtschaftliche sowie transparente Verhältnisse. In vielen Bereichen arbeitet die ba• bereits seit vielen Jahren mit denselben Lieferant_innen in vertrauensvollen, partnerschaftlichen Verhältnissen zusammen. Verstärkt achten wir darüber hinaus auf Aspekte der Langlebigkeit, Reparaturfähigkeit und Recyclingfähigkeit der eingekauften Produkte sowie nach Möglichkeit auf die ökologischen Auswirkungen.

Bereich 2: Reinigung, Textil

Für die Reinigung der beiden Standorte besteht eine Zusammenarbeit mit der Reinigungsfirma Perfekta Dienstleistungen GmbH & Co. aus Langenhagen/Hannover. Für die Reinigung der Bettwäsche und Handtücher arbeitet die ba• mit der Textilpflege Kaiser GmbH aus Goslar zusammen.

Bereich 3: Lebensmittel

Im Kontext der Verpflegung unserer Teilnehmenden legt die ba• bei der Auswahl der Lebensmittel-Lieferant_innen neben der Regionalität ebenso Wert auf Nachhaltigkeit (Bio). Um die Rückverfolgbarkeit und die Verfügbarkeit der Lebensmittel zu gewährleisten, ist es uns zudem wichtig, Lieferant_innen zu wählen, die sehr zuverlässig sind. Daher arbeitet die Hauswirtschaft als Hauptlieferant mit dem Lebensmittel-Handelsunternehmen TransGourmet aus Hildesheim zusammen, das Nachhaltigkeit als zentrales Leitprinzip der qualitätsorientierten Unternehmensstrategie hervorhebt und in den drei Säulen 1) Nachhaltige Sortimente, 2) Umwelt- und Klimaschutz und 3) Mitarbeitende und gesellschaftliches Engagement konkrete Zielsetzungen bis 2026 verfolgt. TransGourmet hat auch einen Online-Shop, in dem man schnell und einfach Inhaltsstoffe, Preise etc. überprüfen kann.

Für die Anlieferung von Obst und Gemüse kooperiert die ba• darüber hinaus mit LEO Food aus Braunschweig. Der Einkauf von Backwaren erfolgt bei der Bäckerei Reuss in Wolfenbüttel, die ihre Rohwaren vollständig regional bezieht, sich von Massenproduktion distanziert und sich als Traditionsbetrieb durch langjährige Angestelltenverhältnisse auszeichnet. Für unsere in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiter_innen der Hauswirtschaft ist außerdem sehr unterstützend, dass Bäckerei und Obst- und Gemüselieferant die Lebensmittel auch außerhalb ihrer Arbeitszeiten in den Fahrstuhl stellen.

Bereich 4: IT

Im Bereich IT ist einerseits die Anschaffung neuer Hard- und Software zu nennen, andererseits aber auch Dienstleistungen im Bereich des Haus- und Seminarmanagements (Computer L.A.N. GmbH) sowie des Content-Management-Systems der Webseite (Die NetzWerkstatt). Die Auswahlkriterien der zugekauften Hardware beziehen sich vorwiegend auf die Preisgestaltung, vergleichende Qualitätstests und lange Garantiezeiten. Software und Tools werden in der Regel allerdings primär anhand der inhaltlichen Bedarfe ausgewählt. Dabei wird Wert darauf gelegt, datenschutzkonforme Lösungen zu priorisieren.

Im Kontext von IT-Dienstleistungen berücksichtigt die ba• bei der Auswahl der Anbieter_innen vor allem die spezifischen hausinternen Anforderungen, die Zuverlässigkeit des Dienstleisters und die Qualität der Dienstleistung.

NetzWerkstatt: Die Firma NetzWerkstatt GmbH & Co.KG aus Rendsburg hatte bereits im Vorfeld eine Webseite für ein Tagungshaus programmiert, welche auch eine Verknüpfung mit dem Programm »Haus- und Seminarmanager« der Firma Computer LAN benötigte. Da die ba• ebenfalls mit dem »Haus- und Seminarmanager« arbeitet, hat die Akademie 2017 die Firma ausgewählt, um von diesen Erfahrungen zu profitieren.

Computer LAN: Die Firma Computer LAN wurde seinerzeit (1999) gewählt, da es ein Belegungsprogramm (»Haus- und Seminarmanager«) angeboten hat, welches sowohl auf Tagungshäuser als auch auf Seminaranbieter, also den Anforderungen der ba•, gezielt reagieren konnte. Das Programm ist auch an mehreren Landesmusikakademien deutschlandweit im Einsatz.

Visuelle Taten: Die ba• arbeitet mit der Designagentur Visuelle Taten aus Hannover bei der Gestaltung verschiedener Printprodukte zusammen, wobei es nur um das Layout geht. Es werden hier also keine Rohwaren und Produkte ausgewählt. Es handelt sich um eine reine Dienstleistung. Visuelle Taten ist ein kleines, rein frauengeführtes Unternehmen in Hannover, also in örtlicher Nähe zur ba•. Sie arbeiten auch für Charity Projekte (zum Beispiel Ozeankind).

Schugk: Die Firma Schugk hat im Rahmen eines Vergabeverfahrens das wirtschaftlichste Angebot zum Leasen mehrerer Kopier- und Drucksysteme abgegeben. Schugk hat ein Produktsortiment mit folgenden Zertifikaten: Blauer Engel (klimafreundliche Produkte), Energy Star (energieeffiziente Produkte), ISO 14001 (Umweltmanagementsystem des Unternehmens) und ROHS WEEE COMPLIANT (Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten).

Bereich 5: Energie

Im Berichtszeitraum bezog die ba• Strom (Graustrom, davon Anteil Ökostrom: 25%) und Gas von den Stadtwerken Wolfenbüttel (siehe auch [A3](#)).

Bereich 6: Druckerei

Druckaufträge für die Programmkommunikation, Jahresberichte oder Marketingprodukte wurden an die Druckerei ROCO-Druck in Wolfenbüttel vergeben, da uns kurze Produktions- und Lieferwege wichtig sind sowie eine kurzfristige Sichtungs- und Besprechungsmöglichkeit der Druckproben vor Ort. Wir schätzen an ROCO-Druck, dass sie in der Materialauswahl, in der Produktion, auf dem Transportweg oder unter Mitarbeiter_innen Kriterien der Nachhaltigkeit berücksichtigen und fördern (siehe A3).

Soziale Risiken in den Gruppen 2-6

Im Kontext der Liefererketten von Wareneinkäufen und anderweitigen Dienstleistungen gestaltet sich die Nachverfolgung, Überprüfung und Evaluation sozialer Risiken durch die ba• schwieriger als bei den Dozierenden. Da wir jedoch, wo nur möglich, Regionalität als primäres Auswahlkriterium unserer Lieferant_innen für Wareneinkäufe und Dienstleistungen wählen und dadurch überschaubarere Lieferketten haben, ist bei diesen grundsätzlich davon auszugehen, dass die deutschen Arbeitsschutzrichtlinien eingehalten werden und innerhalb dieser die Menschenwürde gewahrt wird. Eine Ausnahme hiervon liegt in der Lieferkette der Lieferant_innen, die nicht direkt an die ba• angebunden sind. So können wir leider nicht gewähren, dass beispielsweise die Laptops der Dozierenden unter menschenwürdigen Bedingungen hergestellt worden sind.

Soziale Risiken werden derzeit mit gelegentlichen Nachfragen überprüft. Wir informieren uns bei der Wahl der Lieferant_innen grundsätzlich über deren Homepage und entscheiden uns ausgehend davon. Bei unserem Hauptlebensmittellieferanten TransGourmet werden soziale Risiken beispielsweise durch das audit berufundfamilie, ein strategisches Managementinstrument für Unternehmen und Institutionen zur familien- und lebensphasenbewussten Ausrichtung der Personalpolitik, professionell und transparent überprüft und evaluiert.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Mit Blick auf die Zusammenarbeit mit unseren Dozierenden streben wir an, eine faire und individuelle Auftragsvergabe, abgestimmt auf die Erwerbssituation der Dozierenden, weiter aufrechtzuerhalten. Zudem können wir die **Honorierungssätze** durch den fortlaufenden Ausbau von Veranstaltungsförderungen **erhöhen**. Es bedarf zudem **Regelungen hinsichtlich einer Risikoübernahme** mittels Konzeptions- und Ausfallhonoraren.

Die ba• kann ihren Dozierenden **kostenfrei interne Weiterbildungsangebote** machen, um konkrete Handlungsstrategien in Fällen von Diskriminierung und menschenunwürdigem Verhalten im Kontext von Veranstaltungen ausweiten zu können.

Aufgrund der Beschaffungsregelungen ist der Begriff des »wirtschaftlichen Angebotes« derzeit noch ausschlaggebend bei der Beschaffung von Produkten. Ein Ziel könnte es sein, **Beschaffungskriterien für ein verantwortungsbewusstes Einkaufsverhalten** nach GWÖ-Werten zu definieren und Lieferant_innen systematisiert zu beleuchten. Das Verständnis von Wirtschaftlichkeit sollte sich im Sinne der Produktanglebigkeit/-qualität, Reparaturfähigkeit (auch bei vergleichsweise hohem Preis) sowie der Berücksichtigung sozialer und ökologischer Auswirkungen weiterentwickeln, sodass die unter fairen Arbeitsbedingungen eingekauften Produkte und Dienstleistungen zukünftig über einen Wert von 5% liegen sollen.

Die nächste **Ausschreibung im Bereich Drucksysteme** erfolgt 2024. In dieser Ausschreibung sollen GWÖ-Kriterien aufgenommen und erfüllt werden.

A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Lieferkette

Basierend auf den Selbstdarstellungen der wesentlichen Lieferant_innen zu den Produktionsbedingungen sowie der Betrachtung der Maßnahmen, die die Bundesakademie bereits umsetzt, um den sozialen Risiken bei der Zusammenarbeit mit Dozierenden bestmöglich vorzubeugen, kann die ba• bestätigen, dass die Menschenwürde nicht verletzt wird. Dies berücksichtigt jedoch nicht die Menschenwürde, die innerhalb der gesamten Lieferkette verletzt werden könnte, wie z.B. die nicht berücksichtigten Gesundheitsrisiken beim Abbau benötigter Rohstoffe für ein Handy.

A2: Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette

Die ba• bemüht sich, entlang der gesamten Lieferkette im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten zu initiieren und zu sichern. Dies tut sie primär, indem Lieferketten möglichst kurz gehalten werden, um persönliche Beziehungen zu Lieferant_innen zu pflegen und so auf Missstände und Ungerechtigkeiten aufmerksam werden zu können. Rund 60-70 % der Lieferant_innen wurden auf Basis ihrer Regionalität ausgewählt, wodurch sich die Möglichkeit bietet, einen fairen Umgang entlang der Lieferketten zu thematisieren. Dies wurde in Teilen getan, stellt jedoch auch ein Verbesserungspotenzial dar. Die ba• plant, Gespräche mit Lieferant_innen weiter auszubauen, regelmäßig durchzuführen und zu evaluieren.

Mit Blick auf die Lieferketten von Produkten und Dienstleistungen verstehen wir unter den Werten Solidarität und Gerechtigkeit die bereits in [A1](#) beschriebenen Bedingungen der Zusammenarbeit. Auch wenn wir in einigen Bereichen nur beschränkten Einfluss auf die sozialen Bedingungen entlang globaler Lieferketten haben, nehmen wir unsere Verantwortung wahr, durch Selektion bestimmen zu können, welche Arbeits- und Produktionsbedingungen wir unterstützen wollen.

Bereich 1: Dozierende

Hauptsächlich innerhalb der engen, zwischenmenschlichen Zusammenarbeit mit den Dozierenden beschäftigt sich die ba• stetig mit Fragen, Möglichkeiten und Notwendigkeiten von Solidarität und Gerechtigkeit. Sie sind integraler Bestandteil der ba•, sodass solidarische, gerechte und vertrauensvolle Beziehungen angestrebt werden. Durch das kontinuierliche und vertrauensvolle Im-Gespräch-Bleiben mit den Dozierenden im Kontext der Vor- und Nachbereitungen von Veranstaltungen liegt daher grundsätzlich eine sehr hohe Sensibilität für Anliegen, individuelle Bedürfnisse und Rückmeldungen der Dozent_innen hinsichtlich der Zusammenarbeit beziehungsweise der Arbeitsbedingungen vor. Neben der Vergütung der Leistungen werden unterschiedlichste Maßnahmen, die einen fairen und solidarischen Umgang mit Dozierenden und ihren diversen Lebens- und Arbeitskontexten und sozialen Situationen fordern und fördern, regelmäßig in Leitungs-, sowie und in vierzehntägigen Teambesprechungen des gesamten Hauses (Tutti-Runden) und AG-Runden diskutiert, weiterentwickelt und umgesetzt. Dabei geht es unter anderem um Unterstützungsansätze zu den Themen: Familienfreundlichkeit, Diversität, Barrierefreiheit und Gesundheit, prekäre Einkommensverhältnisse von Künstler_innen und Vermittler_innen, Unterstützung bei Sichtbarwerdung, Weiterbildung, Anerkennung und Wertschätzung. Hinsichtlich fairer Entlohnung werden Honorarsätze mit ähnlichen Einrichtungen und Richtlinien (zum Beispiel Bundesverband Bildender Künstler_innen) verglichen.

Bereich 2-6

In der Zusammenarbeit mit produkt- und dienstleistungsbezogenen Lieferant_innen ist uns ein partnerschaftliches Verhältnis auf Augenhöhe wichtig, sodass wir Risikovermutungen zunächst durch Gespräche überprüfen. Den Anteil der Lieferant_innen und auch der eingekauften Produkte, die unter einem fairen und solidarischen Umgang arbeiten oder hergestellt werden, schätzen wir auf 40 % sehr gut und 30% gut (in Bezug auf die Wertung in der Tabelle). Die ba• sanktioniert diesbezüglich vorhandene Risiken und festgestellte Missstände durch das Verlangen nach Verbesserung und Kontinuität oder durch die Beendigung der Geschäftsbeziehung. In der Zusammenarbeit mit der Reinigungsfirma Perfekta ist ein Fallbeispiel zu nennen: Aufgrund von gesundheitlichen Aspekten wollte die Reinigungsfirma die Reinigungskraft, die bereits jahrzehntelang an der ba• eingesetzt ist, gegen ihren Willen von der Tätigkeit an der ba• entbinden. Aufgrund der stets guten und kollegialen Zusammenarbeit hat die ba• sich ausdrücklich im Gespräch und per Brief solidarisch dafür eingesetzt, dass die Kollegin die Tätigkeit am Haus fortsetzen kann. Obwohl das Beschäftigungsverhältnis mit der Reinigungsfirma bestand, wurde die Reinigungskraft stets als fester Teil des Hauses und »Kollegin« wahrgenommen und behandelt.

Umsetzungen im Berichtszeitraum

Im Zeitraum der Berichtserarbeitung erfolgte eine verstärkte Sensibilisierung für diese Themen, die Wahrnehmung fehlender Informationen, sowie die Kontaktaufnahme und der Austausch mit Kolleg_innen, Lieferant_innen und der Öffentlichkeit. Ein gutes Beispiel ist die Diskussion von Mindesthonorarsätzen für freiberufliche Künstler_innen und Kulturschaffende, an der wir uns in Arbeitsgruppen außerhalb der Akademie beteiligt haben.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Unser Verbesserungspotenzial sehen wir vor allem in einer noch besseren Recherche zu sozialen und ökologischen Risiken in der Lieferkette sowie dem Ausbau persönlicher Kommunikation, um künftig genauere Auskünfte von Lieferant_innen zu erhalten. Die ba• will dafür einen **Fragebogen entwickeln und diesen den etwa 10 Lieferant_innen/Dienstleister_innen** zukommen lassen, um mehr über die ökologische Nachhaltigkeit der Lieferkette zu erfahren. Dadurch sollen insbesondere die folgenden Bereiche beleuchtet werden:

- Anbau und Logistik bei den Lebensmittellieferant_innen
- Produktionsketten des Möbelherstellers, da die ba• als Positivbeispiel diesen als inhaltlich-nachhaltige Auswahl festgehalten hat (s. B3)
- Die Logistik der Wäscherei sowie die Auswahl der Waschmittel und Entsorgung
- Die Verwendung welcher Reinigungsmittel und die Art der Entsorgung bei der Reinigungsfirma
- Service für Drucker/Kopierer

Der Dialog mit den Partner_innen soll auf Augenhöhe geführt werden und auch längerfristig einen guten Austausch ermöglichen.

Langfristig würde ein Fragebogen für Lieferant_innen ermöglichen, bei Bedarf **neue Lieferant_innen auf Grundlage der GWÖ-Kriterien** auszuwählen.

A2 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Die Bundesakademie kann bestätigen, dass Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette nicht verletzt sowie die Marktmacht bei den wesentlichen Lieferant_innen nicht ausgenutzt wird.

A3: Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette

In der Lieferkette wählt die ba• ihre Produkte und Dienstleistungen selbst aus, ist dabei aber an vergaberechtliche Anforderungen gebunden. Diese geben vor, dass zunächst nach wirtschaftlichen Kriterien entschieden werden soll. Ein regionaler Bezug wird zudem bevorzugt, kann aber leider nicht immer vollumfänglich berücksichtigt werden. Zufriedenheit in der Ausführung und zuverlässige Zusammenarbeit haben ebenfalls einen hohen Stellenwert und werden bei den Vergabekriterien berücksichtigt. Ökologische Risiken in der Lieferkette werden noch nicht regelmäßig evaluiert. Welche Kriterien bei den definierten Gruppen 1-6 zudem zum Tragen kommen, wird im Folgenden aufgeschlüsselt.

Bereich 1: Dozierende

Alle fachlichen Kriterien, nach denen die ba• ihre Dozierenden auswählt, wurden in [A1](#) bereits genannt. Hinsichtlich der ökologischen Dimension gibt es noch folgendes festzustellen: Die ba• lädt die Dozierenden aktiv ein, möglichst nachhaltig anzureisen, indem sie ein vergünstigtes, veranstaltungsbezogenes Zugticket für Dozierende und Teilnehmende anbietet. Es ist eher die Ausnahme, dass Dozierende mit dem Auto anreisen (etwa 20% aller Dozierenden), insgesamt nutzen sie eher den Zug (etwa 80% aller Dozierenden). Das Ticket dafür wird den Dozierenden erstattet, nur durch besondere Umstände (bspw. den Transport sperriger Materialien) werden Auto-Fahrtkosten erstattet, da die Anreise mit der Bahn Teil des Landes- und Bundesreisekostengesetzes ist. Flugreisen kommen im Berichtszeitraum nicht vor. Bei der Auswahl der Dozierenden wird die Verhältnismäßigkeit des Zeitraums des Fortbildungsformats und der Anreiseweg von Dozierenden abgewogen. Bei zu langen Anfahrtswegen findet entweder keine Zusammenarbeit statt oder das Format wird online realisiert.

Bereich 2: Reinigung, Textil

Mit der Firma Perfekta hat die ba• einen Vertrag für die Gebäudereinigung auf Ebene der Unterhaltsreinigung laufen. In diesem Vertrag werden die zu erledigenden Arbeiten definiert, die von den Reinigungskräften regelmäßig ausgeführt werden. Auch der Einsatz der Reinigungsmittel ist geregelt, denn die ba• als Auftraggeber »behält sich vor, bestimmte Reinigungsverfahren oder die Verwendung bestimmter Reinigungsmittel zu untersagen oder zu verlangen.« (Zitat Vertrag) Zudem wurde im Zuge der Leistungsbeschreibung auch der ökologische Aspekt der Reinigungsmittel mitgedacht: »Bei der Produktauswahl der Reinigungs- und Pflegemittel sind neben der Wirkungsweise ebenfalls die Umweltverträglichkeit in die Entscheidung einzubeziehen.« (Zitat Vertrag)

Bezugnehmend auf die Evaluation ökologischer Risiken in der Lieferkette stammt ein Beispiel aus dem Bereich Reinigung. Hier hat die Hauswirtschaft festgestellt, dass die von der ba• beauftragte Reinigungsfirma ein chemisch hochkonzentriertes und umweltbelastendes Reinigungsmittel nutzt, das für unsere Belange nicht notwendig und geeignet ist. Auf unseren

ausdrücklichen Wunsch hat die Reinigungsfirma in unseren Zusammenhängen auf ein umweltfreundlicheres Sortiment aus Reinigungsmitteln umgestellt.

Für die Textilien und Textilpflege arbeitet die ba• mit der Firma Kaiser zusammen. Die Entscheidung für ein Leasing der Textilien wurde 2022 getroffen, vorher wurden eigene Textilien der ba• von der Firma Kaiser gereinigt. Textilien sind im Falle der ba• vor allem Bettwäsche und Handtücher der Seminarteilnehmer_innen und Gästen, die in den Gästezimmern der Schünemannschen Mühle übernachten. Zur Auswahl standen 2022 Leihwäsche oder Leasing. Der Hintergrund dafür ist der Wunsch nach einer Vermeidung von hohen Investitionen in neue Wäsche und Textilien sowie die Lagerung dieser, die mit dem Fortführen der Reinigung ba•-eigener Textilien aufgekommen wären. Der Lieferant garantiert uns intakte Wäsche, die regelmäßig abgeholt und gereinigt und bei Bedarf ersetzt wird. Nach der Entscheidung für das Leasing-Verfahren wurde ein Vergabeverfahren gestartet, in dem drei regionale Betriebe zur Auswahl standen. Die Entscheidung für die Firma Kaiser ist schließlich nach finanziellen Kriterien gefallen.

Bereich 3: Lebensmittel

Unser Lieferant TransGourmet hat Produkte im Sortiment, die folgende Nachhaltigkeitssiegel tragen: Bio/EU-Öko (biologisch erzeugte pflanzliche und tierische Produkte und Lebensmittel), VLOG - Siegel (Lebensmittel ohne Gentechnik) und MSC-/ASC-Siegel (Fisch aus nachhaltiger Fischerei). Außerdem wurde das Unternehmen mit dem Vegan-Food-Award in der Kategorie »Beste Vegane Marke« ausgezeichnet. Die Rohwaren im Bereich Lebensmittel wählt die ba• in erster Linie nach Verfügbarkeit aus. Weitere Kriterien sind Regionalität und Saisonalität, der Preis sowie Kund_innenwünsche. Tiefkühl-Obst und -Gemüse wird von der Hauswirtschaft bevorzugt in Bioqualität gekauft. Der Anteil von Bioprodukten am Gesamtvolumen wird auf etwa 10 % geschätzt. Zudem versucht die ba• nach Möglichkeit, bei ihren Produkten die folgenden Kriterien einzuhalten: Kein Palmöl im Produkt sowie möglichst keine Produkte von wissentlich unnachhaltig agierenden Unternehmen, wie beispielsweise Nestlé oder CocaCola. Dadurch können wir im Rahmen unserer Möglichkeiten durch unsere Produktauswahl die Nachfrage nach ökologisch besseren Produkten vorantreiben.

Bereich 4: IT

Für den Bereich IT ist die Firma Schugk als Beispiel zu nennen. Dem Unternehmen ist es selbstverständlich, mit den Ressourcen und der Umwelt sorgsam umzugehen. Daher wurden alle Prozesse und Netzwerke darauf eingestellt. Firma Schugk arbeitet seit Beginn der Geschäftstätigkeit ausschließlich mit Lieferant_innen, die nachweislich beispielsweise die Feinstaubbelastung reduzieren, den Stromverbrauch gering halten und recycelte Stoffe verwenden. Dadurch konnten eine Abfallreduzierung durch ein effektives Toner-Recyclingprogramm, eine Vermeidung unnötiger Drucke sowie von Fehldrucken durch den Einsatz effizienter Softwarelösungen und durch Einstellung der Druckfunktionen zur Senkung des Papierverbrauchs und schließlich auch eine verbesserte Klimabilanz durch CO₂-neutralen Toner erreicht werden.

Geräte für die Mitarbeitenden der ba• (vor allem Laptops und Computer) wurden im Berichtszeitraum 2021/2022 nur in Form von neuen Geräten erworben. Um dennoch einen Beitrag für eine nachhaltige Nutzung der Geräte zu erbringen, wurden und werden ausgemusterte

Geräte aufbereitet und weiterverkauft. Der zukünftige Einkauf von gebrauchten und refurbished Geräten stellt dennoch ein Verbesserungspotenzial dar.

Bereich 5: Energie

Im Bereich Energie sind die Stadtwerke Wolfenbüttel der Lieferant für Strom und Gas an der ba•. Der Gasvertrag mit den Stadtwerken Wolfenbüttel lief von 2018-2022. Im Berichtszeitraum kommt der Stromvertrag von 2020-2022 zum Tragen, in dem sich aus finanziellen Gründen für Graustrom entschieden wurde, der zu 25 % aus Ökostrom besteht. Die Entscheidung für einen regionalen Stromanbieter wurde auch in Abstimmung mit dem Land Niedersachsen getroffen, das beratend hinzugezogen wurde. Im Rahmen der Energiekrise 2022 wurden die Strom- und Gasverträge des Energielieferanten Stadtwerke Wolfenbüttel aufgekündigt. Es war zu entscheiden, wer ab 2023 Energielieferant (Strom und Gas) für die ba• wird, da die Energieversorgung für die ba• sichergestellt sein musste. Ein seriöses Angebotsverfahren war zu diesem Zeitpunkt schwierig, sodass sich die ba• in Abstimmung mit dem niedersächsischen Finanzministerium für die Stadtwerke Wolfenbüttel zu einem 1-Jahresvertrag entschieden hat. Diese engagieren sich im Rahmen der unternehmensstrategischen Grundpfeiler »ökologisch, regional und fair« als aktive Akteure zur Steigerung der regionalen Lebensqualität in unterschiedlichen Projekten. Zudem wurde den Stadtwerken Wolfenbüttel die Zertifizierung Ökostrom durch die TÜV Nord CERT GmbH bescheinigt.

Bereich 6: Druckerei

Für den Druck der Printprodukte hat sich die ba•, wie bereits in A1 beschrieben, für Roco-Druck entschieden, weil sie seit November 2022 als vollständig klimaneutrales Unternehmen agieren, mit reinem Ökostrom drucken und die Produktion von Druckerzeugnissen in ihrem Haus kein CO₂ verursacht oder anfallendes CO₂ kompensiert wird. Für die verbleibenden Emissionen fördern sie ökologische Projekte im Harz (Aufforstung), in Pakistan (Abwärme-Rückgewinnung) und in Indien (Installation von PV-Solarmodulen). Roco-Druck operiert zudem ausschließlich mit Recyclingpapier, welches das älteste Umweltlabel »Blauer Engel« trägt. Es wird zu 100 % aus Altpapier hergestellt. Der Wasser- und Energieverbrauch liegt mit 60-70 % deutlich unter jenem der Frischfaserpapier-Herstellung. Auch die Verwendung von schädlichen Chemikalien oder optischen Aufhellern wie Bleichmittel ist untersagt und wird streng und regelmäßig kontrolliert. 2022 wurde die Druckerei durch Climate Partner als nachhaltiges Unternehmen ausgezeichnet. Roco-Druck hat sich vor über 10 Jahren für einen Hauptlieferanten entschieden, der ca. 90 % der benötigten Bandbreite liefert. Das reduziert deutlich den Warenverkehr außer- und innerhalb des Unternehmens. Es kommt nur noch ein LKW, der alles Benötigte dabei hat. Roco-Druck achtet sehr auf Sammelbestellungen, um die Effizienz aller Beteiligten zu erhöhen. Grundsätzlich werden Verbrauchsstoffe nach ökologischen Gesichtspunkten bestellt. Die notwendige Entsorgung/Recycling erfolgt über zertifizierte Unternehmen und wird teilweise ebenfalls über den Hauptlieferanten abgewickelt. Der LKW fährt nicht leer zurück und erhöhte Kosten nimmt Roco-Druck in Kauf.

Umsetzungen im Berichtszeitraum

Die Reinigungsmittel, die vom Reinigungsunternehmen verwendet werden, wurden durch 15-20% ökologisch höherwertige Alternativen mit weniger/keinen Schadstoffen ausgetauscht.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Ein Verbesserungspotenzial ist die **Prüfung des gesamten Moderations- und Seminarmaterials**, welches zukünftig von einem zentralen Anbieter (beispielsweise Memo) bezogen und komplett auf ökologisch bessere Varianten umgestellt werden kann.

Eine **Beschaffungsrichtlinie nach GWÖ-Kriterien** soll erarbeitet werden. Die ba• möchte ihre Beschaffungs- und Vergaberichtlinien prüfen, ob ökologische Nachhaltigkeitsaspekte sich auch im Containerbegriff »**Wirtschaftlichkeit**« niederschlagen. Für die Anwendung könnte sie sich gegebenenfalls noch stärker bei ihren **Fördergebern** einsetzen.

Die Anreise der Seminarteilnehmenden sowie Dozierenden soll umfänglich evaluiert werden.

Es sollen **Anreize zur Reduktion des CO₂-Fußabdruckes** im Bereich Besucher_innen und Dozierenden-Mobilität geschaffen werden.

Ab dem 01.01.2024 soll die Energieversorgung der ba• gänzlich über **Ökostrom** der Stadtwerke Wolfenbüttel laufen, da sich im Herbst 2023 für diesen aus ökologischen Gründen entschieden wurde.

Ein **E-Auto** als Dienstwagen sowie eine **Ladestation** sind langfristig geplant. Gespräche über die Ladestation laufen mit dem niedersächsischen Wirtschaftsministerium.

Es sollten **Sensibilisierungsmaßnahmen** für die **ökologische Nachhaltigkeit** der Dozierenden erarbeitet und umgesetzt werden.

Es sollen idealerweise **mehr gebrauchte oder refurbished Geräte**, besonders im Bereich IT, angeschafft und genutzt werden.

A3 Negativaspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Lieferkette

Besonders durch die Auswahl vorzugsweise regionaler Produkte und Dienstleistungen werden hohe schädliche Umweltauswirkungen durch unverhältnismäßig lange Transportwege minimiert. Auf dieser Basis kann die ba• bestätigen, dass keine Produkte und Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen. Dies berücksichtigt noch nicht andere möglich unverhältnismäßig hohe Umweltbelastungen, die z.B. durch die angeschaffte IT-Infrastruktur entstehen. Aufgrund des geplanten Lieferant_innenbogens soll solchen möglichen Belastungen stärker auf den Grund gegangen werden.

A4: Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette

Die ba• bemüht sich, entlang der gesamten Zulieferkette im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten zu initiieren. Dies zeigt sich insbesondere dadurch, dass die zuständigen Kolleg_innen das Gespräch mit den Lieferant_innen suchen und gezielte Nachfragen stellen.

Bereich 1: Dozierende

Partizipativer und transparenter kann eine Zusammenarbeit nicht sein – die Entwicklung der Fortbildungsformate erfolgt vollkommen co-kreativ. (s. [A1](#), [A2](#)) Dadurch kann bei der Zusammenarbeit mit den Dozierenden ein partizipativer und transparenter Umgang und Austausch vollumfänglich bestätigt werden. Wenn Honorarvorstellungen von Dozierenden auch durch verschiedene Rechenmodelle nicht entsprochen werden kann, weil beispielsweise der Teilnehmendenbeitrag unverhältnismäßig hoch werden würde, kommt die Zusammenarbeit nicht zustande. Jegliche möglichen Risiken und Missstände in der Zusammenarbeit werden in Einzelgesprächen mit den Dozierenden geprüft und ggf. intern in Tutti- und Leitungsrunden und AGs besprochen. Insgesamt geht es uns in der Zusammenarbeit mit den Dozierenden um einen gemeinsamen Lernprozess und einen Informationsaustausch auf Augenhöhe. Das Produkt (Seminar / Fortbildungsangebot) wird gemeinsam gestaltet. Es handelt sich nicht um ein reines Dienstleistungsverhältnis.

Bereiche 2-6:

Hauptsächlich fordert und fördert die ba• einen transparenten und partizipativen Umgang mit den Lieferant_innen durch Gespräche und gezielte Nachfragen. Anknüpfend an [A3](#) wird hier noch einmal auf die positiven Beispiele hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der Reinigungsfirma Perfekta verwiesen. Durch intensiven Austausch und Briefverkehr konnte die ba• erreichen, dass die externen Reinigungskräfte, die jahrelang für die ba• tätig waren und wider Willen von der Akademie abgezogen werden sollten, weiter an der ba• eingesetzt wurden. Genauso konnte auf Wunsch der ba• erzielt werden, dass die Firma bei der Reinigung der Räumlichkeiten der Akademie ein umweltschonenderes Reinigungsmittel einsetzt.

Weiterhin ist der ba• in der Zusammenarbeit mit produkt- und dienstleistungsbezogenen Lieferant_innen ein partnerschaftliches Verhältnis auf Augenhöhe wichtig, sodass potenzielle Risiken zunächst durch Gespräche überprüft werden.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Transparenz und Mitentscheidung, vor allem bei den Lieferant_innen exklusive der Dozierenden, sollen zukünftig mehr in den Blick genommen und dies noch aktiver in den Lieferketten mitgedacht und umgesetzt werden. Dazu soll eine **Überprüfung der Lieferketten** vorgenommen werden durch **gezielte Abfrage an die Lieferant_innen in Form eines Fragebogens**. (s. A2)

B

Eigentümer_innen und Finanzpartner_innen



B: Eigentümer_innen und Finanzpartner_innen - Einleitung

Die ba• ist als eingetragener gemeinnütziger privatrechtlicher Verein organisiert. Der Trägerverein »Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel e.V.« hat derzeit 50 Mitglieder, die sich aus juristischen und natürlichen Personen zusammensetzen. Satzungskonform finanziert sich der Verein aus zweckgebundenen Zuwendungen, Spenden, Schenkungen sowie den Beiträgen der Nutzer_innen der ba•. Kontinuierliche Zuwendungsgeber sind das Land Niedersachsen (Ministerium für Wissenschaft und Kultur), das den größten Teil der öffentlichen Zuschüsse als institutionelle Förderung beisteuert, und der Bund (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien), der die ba• projektbezogen (Projekte siehe Produkte und Dienstleistungen) fördert.

Die von der ba• genutzten Liegenschaften stehen alle im Eigentum des Landes Niedersachsen und werden mietfrei zur Verfügung gestellt. Finanzpartner ist einerseits die Hausbank (Nord LB Wolfenbüttel) und andererseits sind es Landes- und Bundesministerien als Geldgeber für die öffentlichen Zuschüsse. Kredite wurden bisher in der Geschichte der Akademie nicht aufgenommen.

Der Vereinsvorstand (zwei gewählte Mitglieder aus kulturnahen Organisationen, ein benanntes Mitglied des institutionell fördernden Ministeriums - Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen) beschließt satzungsgemäß über die Richtlinien zur Aufstellung der Wirtschaftspläne wie auch über die Wirtschaftspläne selbst. Diese Entscheidungen werden durch die Geschäftsführung vorbereitet und ausgeführt. Zur Ausführung des Wirtschaftsplanes gehört auch die Jahresabschlussrechnung, die durch externe Prüfungsämter (Vereinsmitglieder) testiert wird. Die Mitgliederversammlung nimmt die Jahresabschlussrechnung entgegen und entlastet den Vereinsvorstand.

Während des Berichtszeitraums wurden verschiedene Investitionen geplant und teils schon umgesetzt, in deren Entscheidungsprozess (in der Regel wirtschaftlichen Kriterien) teilweise auch soziale und ökologische Faktoren berücksichtigt werden konnten. So wurde 2022 die Erneuerung des Mobiliars in den Gästezimmern der Schünemannschen Mühle beschlossen, die 2023 umgesetzt wurde. Die alten Möbel wurden gespendet. Eine weitere Investition konnte durch eine Förderung aus dem KULTUR.GEMEINSCHAFTEN-Programm realisiert werden. Bedingt durch die Corona-Pandemie war ein rasches Umstellen und Erweitern des Angebots der ba• im Hinblick auf digitale Angebote notwendig. Durch die Förderung konnten digitale Tools und Hardware angeschafft werden, wodurch auch die Zielgruppe der ba• erweitert wurde.

Da die ba• ein Verein ist und keine Kapitalerträge im klassischen Sinn erwirtschaftet, dient der Jahresabschluss als Angabe der Erträge.

B1: Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Die ba• ist ein gemeinnütziger Verein und unterliegt damit bereits Regeln der Finanzierung, die eingehalten werden. Eigenmittel werden an der ba• vor allem durch Teilnehmendenbeiträge (Seminare und Gastbelegung), Drittmittel von öffentlichen Stellen oder Stiftungen sowie durch eine Vermietung der Räumlichkeiten generiert. Die Teilnehmendenbeiträge machen 2022 einen Anteil von ca. 15 Prozent aus; die Einnahmen durch Gastbelegung ca. 17 % an der Gesamtfinanzierung. In die Eigenfinanzierung zählen neben den Einnahmen durch Teilnehmendenbeiträge und Gastbelegungsvermietungen auch Steuererstattungen. Das macht im Jahr 2021 25,3 % der Gesamteinnahmen aus, im Jahr 2022 liegt dieser Wert bei 32,9 %. Eigen- und Fremdfinanzierungsanteile sind den Kreisdiagrammen zu entnehmen sowie einzelne Posten der Tabelle der Einnahmen von 2021 und 2022.

Eigenkapital und Finanzpartner_innen

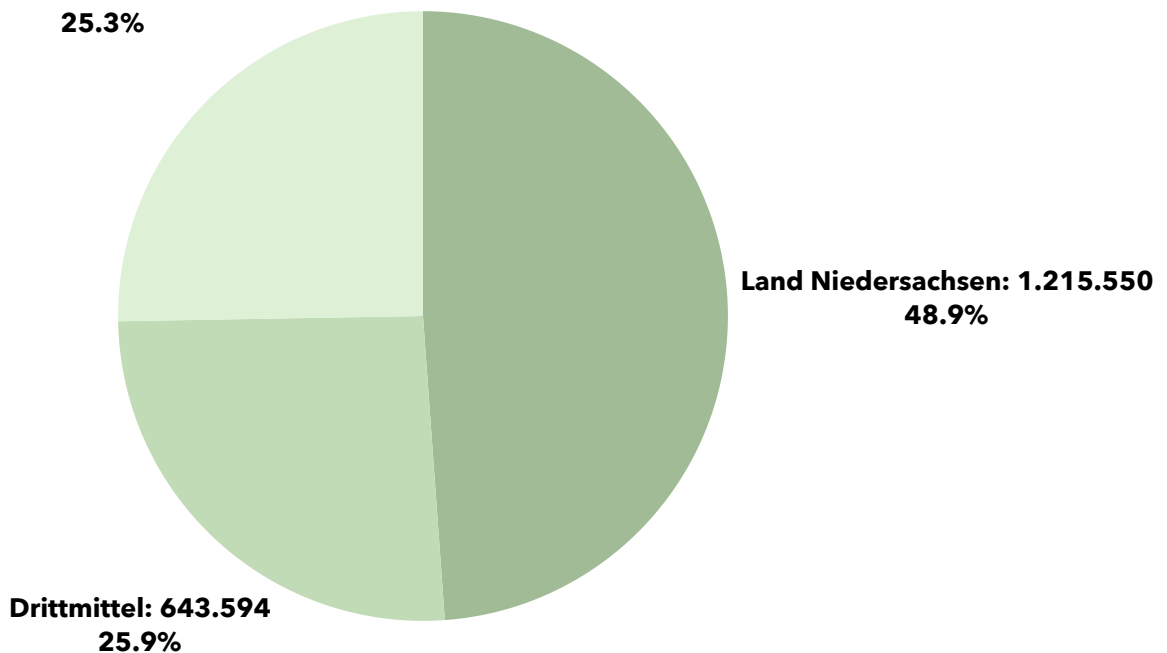
Seit Gründung der ba• 1986 ist die Hausbank die Norddeutsche Landesbank (NordLB). Die Entscheidung damals fiel für die NordLB, da das Land Niedersachsen als Fördergeber der ba• Anteile an der NordLB besitzt. Ein Vorteil ist darüber hinaus, dass die Bank lokal ansässig ist und Gespräche sowie Bankgeschäfte direkt vor Ort erledigt werden können. Seither gab es keine Überlegungen zu einem möglichen Wechsel.

Der »Eigenkapitalanteil« der ba• beträgt rund 50-60 %, in diesen Wert fließen die Projektförderungen mit ein. Damit steht die ba• im durchschnittlichen »Eigenkapitalanteil« der Branche, der auf über 50 % geschätzt wird. Die ba• hat derzeit und in der jüngeren Vergangenheit keine Kredite aufgenommen, wodurch keine Finanzrisiken durch konventionelle Kredite entstanden sind. Die wichtigsten Finanzpartner_innen sind heute und in näherer Zukunft das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK Niedersachsen), das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie die Beauftragte des Bundes für Kultur und Medien (BKM). Da es sich um staatliche Einrichtungen handelt, gehen wir von einer grundsätzlich ethisch-nachhaltigen Ausrichtung dieser Einrichtungen aus, werden dies jedoch genauer prüfen.

Einnahmen 2021

Gesamteinnahmen: 2.487.927,79

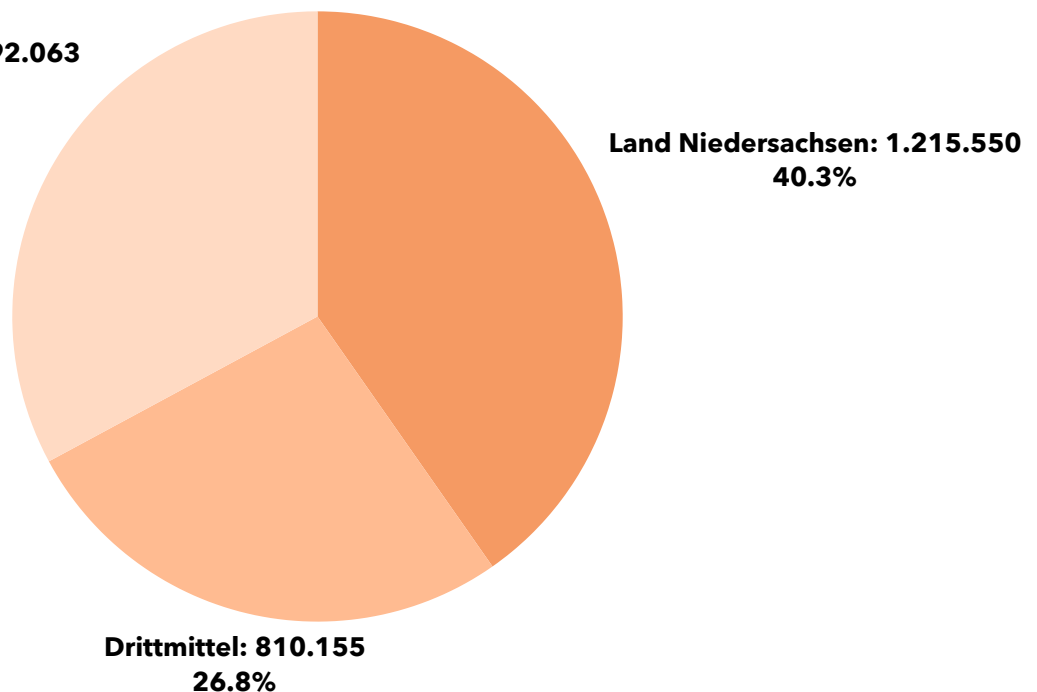
Eigeneinnahmen: 628.783
25.3%



Einnahmen 2022

Gesamteinnahmen: 3.017.768,61

Eigeneinnahmen: 992.063
32.9%



“Land Niedersachsen” meint die institutionelle Förderung durch das Land Niedersachsen im jeweiligen Jahr.

Unter “Eigeneinnahmen” fallen Teilnehmer*innen-Gebühren, unsere Gastbelegungen sowie die Steuererstattung.

Als “Drittmittel” werden die reinen Projektförderungen durch das BKM (Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien), BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung), MWK (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur) und Stiftungen bezeichnet.

Tabelle: Einnahmen 2022 (in € und %) und 2021 (in %)

	Einnahmen 2022 in Euro	2022	2021
Land Niedersachsen institutionelle Förderung	1.215.550,00	40 %	49 %
Drittmittel - reine Projektförderung (BKM, BMBF, MWK, Stiftungen und weitere)	810.155,60	27 %	26 %
Steuererstattung	16.451,69	1 %	0 %
Teilnahmegebühren einschl. Vorauszahlungen	451.026,06	15 %	13 %
Gastbelegung/Material/Sonstiges	524.585,26	17 %	12 %
	3.017.768,61	100 %	100 %

Verbesserungspotenziale und Ziele

Es soll geprüft werden, ob eine Zusammenarbeit mit einer **ethischen Bank** (beispielsweise der GLS) möglich und umsetzbar wäre.

Zudem soll geprüft werden, ob die **wichtigsten Förderpartner_innen**, die staatliche Einrichtungen sind, grundsätzlich **nachhaltig agieren**.

B2: Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Die ba• ist verpflichtet, jedes Jahr einen ausgeglichenen Wirtschaftsplan vorzulegen. Daher ist es notwendig, dass die Zukunftsausgaben, wie beispielsweise Tarifierhöhungen, Digitalisierung und Steigerung der Dozierendenhonorare, so dargestellt werden, dass sie durch Eigenmittel und (institutionelle) öffentliche Förderung gedeckt sind. Eine Risikovorsorge ist nur bedingt möglich, da die ba• als gemeinnütziger Verein keine Rücklagen bilden darf. Insofern sind Investitionsbedarfe kurzfristig im laufenden Haushalt zu erwirtschaften und einzusetzen oder durch zusätzliche, in der Regel Landesförderungen, zu realisieren.

Versicherungen

Die ba• muss als Zuwendungsempfänger des Landes Niedersachsen nach den haushaltsrechtlichen Vorschriften, der Landeshaushaltsordnung und den entsprechenden Verwaltungsvorschriften dazu handeln. Grundsätzlich gilt im Niedersächsischen Haushaltsrecht der Grundsatz der Nichtversicherung. Das Land versichert seine Risiken grundsätzlich nicht. In Schadensfällen sind die entstehenden Ausgaben aus Haushaltsmitteln zu decken. Diese Regelung enthält für die ba•, die keine (nicht-zweckgebundenen) Rücklagen bilden darf und sich nicht auf die automatische Übernahme von Schadensfällen durch die Landesverwaltung verlassen kann, das Risiko, nicht absehbare Aufwendungen für Schadensfälle, nicht übernehmen zu können. Daher hat sich die ba• die Zustimmung vom Zuwendungsgeber eingeholt, eine Vereinshaftpflichtversicherung und eine Betriebshaftpflichtversicherung abschließen zu können. Die im Berichtszeitraum und aktuell bestehenden Versicherungen wurden im Rahmen eines Preisvergleichsverfahrens ausgewählt und vergeben. Zudem haben der Vereinsvorstand und die Geschäftsführung beschlossen und dem Ministerium angezeigt, zusätzlich eine D&O – Versicherung abzuschließen. Eine Versicherung für "Directors and Officers" (D&O-Versicherung) sichert Entscheidungsträger_innen aus allen Bereichen mit einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung inklusive Rechtsschutzfunktion gegen die finanziellen Folgen eines beruflichen Fehlers ab. Die untenstehenden aktuell laufenden Versicherungen wurden noch nicht näher auf ihren ethisch-sozialen und nachhaltigen Umgang mit Geldmitteln überprüft.

Versicherungsunternehmen:

Vereinshaftpflicht: Gothaer Versicherungsbank VVaG, Arnoldiplatz 1, 50969 Köln

Betriebshaftpflicht: Gothaer Versicherungsbank VVaG, Arnoldiplatz 1, 50969 Köln

D&O-Versicherung: Gothaer Versicherungsbank VVaG, Arnoldiplatz 1, 50969 Köln

Strafrechtsschutzversicherung als Ergänzung zur D&O Versicherung: ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG, 50664 Köln

Investitionen

In den Berichtsjahren hat die ba• Förderprogramme der NBank (10.000 Euro, davon knapp 7.000 Euro Fördersumme bei einer Eigenbeteiligung von 30 %) und der KULTUR.GEMEINSCHAFTEN der Länder (knapp 25.000 Euro, davon 22.700 Euro Fördersumme) in Anspruch genommen und in Digitalisierungsmaßnahmen investiert. Die Investition in die Möbel für die Gästezimmer lag 2022 bei rund 197.000 Euro. Weiter ausgeführt werden die Investitionen unter B3. Diese wurde überwiegend aus zweckgebundenen Fördermitteln finanziert.

Jahresabschluss

Die Mitglieder des Trägervereins sind juristische Personen privaten und öffentlichen Rechts, staatliche Institutionen sowie Verbände öffentlichen und privaten Rechts, die nach ihrer Aufgabenstellung an der Arbeit der ba• Interesse haben und sie unterstützen sowie natürliche Personen, die über besondere Erfahrung und Sachkunde auf dem Gebiet der kulturellen Bildung verfügen. Diese Mitglieder können nicht als Eigentümer_innen klassifiziert werden und haben keinen Anspruch an Kapitalerträgen, über die die ba• ohnehin nicht im klassischen Sinn verfügt.

Daher wird im Folgenden der Jahresabschluss der ba• dargestellt, wie er auch den Prüfer_innen und Zuwendungsgeber_innen vorgelegt wird.

Jahresabschluss der Bundesakademie 2021

Einnahmen	2.482.885,49 €
Einnahmen durchlaufender Posten	5.042,30 €
Summe Einnahmen gemäß Haushaltsüberwachungsliste	2.487.927,79 €
Ausgaben	2.239.541,95 €
Personalausgaben	1.084.736,02 €
Sachausgaben	1.154.805,93 €
Ausgabe durchlaufender Posten	5.042,30 €
Summe Ausgaben gemäß Haushaltsüberwachungsliste	2.244.584,25 €
Nicht verausgabte Beträge	243.343,54 €
Davon werden in das Wirtschaftsjahr 2022 übertragen	243.343,54 €

Jahresabschluss der Bundesakademie 2022

Einnahmen	3.016.942,51 €
Einnahmen durchlaufender Posten	826,10 €
Summe Einnahmen gemäß Haushaltsüberwachungsliste	3.017.768,61 €
Ausgaben	2.812.199,81 €
Personalausgaben	1.304.156,23 €
Sachausgaben	1.508.043,58 €
Ausgabe durchlaufender Posten	826,10 €
Summe Ausgaben gemäß Haushaltsüberwachungsliste	2.813.025,91 €
Nicht verausgabte Beträge	204.742,70 €
Davon werden in das Wirtschaftsjahr 2023 übertragen	204.742,70 €

“Nicht verausgabte Beträge” sind nicht als Kapitalerträge oder Überschüsse zu verstehen, sondern sind zweckgebundene Drittmittel. Ein gemeinnütziger Verein darf keinen Gewinn erzielen. Erwirtschaftete Überschüsse sind zeitnah für den Satzungszweck einzusetzen oder müssen an das Land Niedersachsen zurückgezahlt werden.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Die **laufenden Versicherungen** sollen geprüft werden, besonders im Hinblick auf ihre **sozial-ethische Haltung** und damit gegebenenfalls auf eventuelle höherwertige sozial-ethische Alternativen umgestellt werden.

B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

Ein gemeinnütziger Verein darf keinen Gewinn erzielen. Erwirtschaftete Überschüsse sind zeitnah für den Satzungszweck einzusetzen oder müssen an das Land Niedersachsen zurückgezahlt werden. Eine Verteilung von Geldmitteln (zum Beispiel Boni) kann insofern nicht stattfinden, daher kann bestätigt werden, dass eine Verteilung von Geldmitteln trotz stabiler Gewinnlage fair erfolgt.

B3: Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

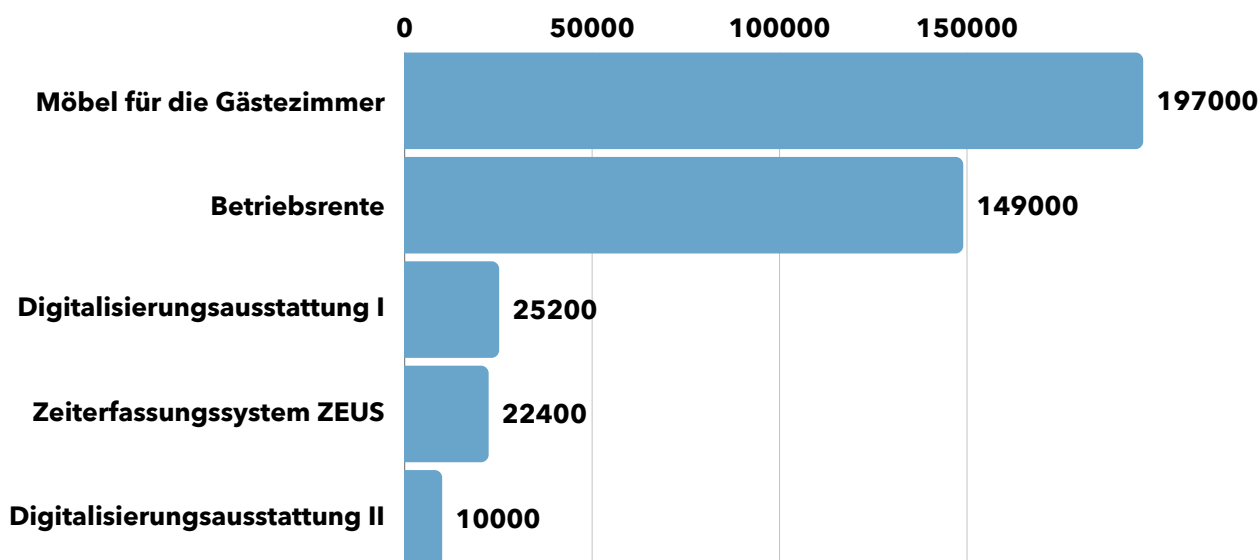
Da die ba• als gemeinnütziger Verein keine Gewinne erzielen darf, gibt es nur eingeschränkte Möglichkeiten für Investitionen. Ökologisches Verbesserungspotenzial bei Investitionen gibt es beispielsweise für eine bisher nicht vorhandene Photovoltaik-Anlage im Gästehaus der ba•. Energieressourcen könnten dadurch selbständig erwirtschaftet werden. Ob die denkmalgeschützten Gebäude der Schünemannschen Mühle, in denen sich das Gästehaus befindet, für die Erzeugung von regenerativen Energien denkbar ist, muss geprüft werden durch das Land und das Staatliche Baumanagement. Zudem prüft die ba• derzeit mit der Niedersächsischen Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr die Installation von Ladesäulen für E-Autos auf dem Parkplatz für Gäste und Mitarbeitende. Dies bietet ein weiteres ökologisches Verbesserungspotenzial. Auch der Bezug von Gas sowie die dauerhafte Reduktion des Gasverbrauchs stellen ein ökologisches Verbesserungspotenzial dar. (s. [E3](#)) Damit verbunden soll geprüft werden, ob der Bezug von Ökogas umsetzbar wäre.

Investitionen

Die ba• beteiligt sich nicht an der direkten Finanzierung sozial-ökologischer Projekte, da sie nicht selbst spenden oder investieren darf. Stattdessen bringt sie Arbeitskraft in verschiedene Mitunternehmen und Projekte ein. (s. [D2](#) und [E2](#)) Investitionen sind im Falle der ba• vor allem kleinere Umbauten im eigenen Haus sowie Anschaffungen. Die im Berichtszeitraum getätigten größeren Umbauten lagen nicht direkt im Zuständigkeitsbereich der ba•, da dies dem Staatlichen Baumanagement unterliegt. Zu nennen ist hier dennoch der Einbau von ökologisch und energetisch besseren Fenstern im gesamten Gästehaus, der **2021** auf Initiative der ba• umgesetzt wurde. Kleinere Bauarbeiten und Investitionen liegen jedoch in unserem Einflussbereich. Die ba investiert in eine Betriebsrente für die Mitarbeitenden, was eine soziale Investition darstellt. Allerdings wird diese Betriebsrente bei der Allianzversicherung geführt, was zukünftig ethisch überprüft werden soll.

Folgende Investitionen wurden getätigt:

Investitionen im Berichtszeitraum nach Höhe des Investitionsvolumen in €:



Neue Möbel für die Gästezimmer

Die Entscheidung, neue Möbel (nach über 30 Jahren der Erstausrüstung) für die Gästezimmer anzuschaffen, ist im Laufe des Jahres 2022 gereift und im Herbst 2022 in Abstimmung mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur getroffen worden. Nach einer Beratung durch ein Architekturbüro, welches in seiner Philosophie auf Menschen, Umwelt und Zukunft ausgerichtet ist, hat sich die Innenausstattung an dem bestehenden Einrichtungskonzept orientiert und moderne Entwicklungen aufgegriffen. Die ökologisch nachhaltige lange Lebensdauer dieser Möbel, Holz als nachwachsender Rohstoff sowie die ästhetische Zeitlosigkeit der Möbel, die Produktion des Familienunternehmens in Europa und auch das Prinzip der Lieferfirma, das vorhandene Mobiliar für wohltätige Zwecke zur Verfügung zu stellen, haben wesentlich zu dieser Entscheidungsfindung beigetragen. Die vorherigen Möbel konnten so gespendet werden. Der Austausch der Möbel wurde in mehreren Schritten durchgeführt und im Sommer 2023 abgeschlossen. Das Investitionsvolumen für 36 Zimmer lag bei etwa 197.000 Euro. Davon wurden 2022 rd. 49.200 Euro und 2023 147.800 Euro aufgewendet.

Tabelle: Ökologischer Mehrwert der Investitionen am Beispiel des Möbliers

	IKEA	FLÖTOTTO	Mehrausgaben
Bettgestell	79,00 €	100,42 €	21,42 €
Matratze	25,00 €	295,74 €	216,74 €
Schreibtischstuhl	89,99 €	218,49 €	128,50 €
Schreibtisch	79,99 €	368,91 €	288,92 €

LED-Beleuchtung

Im Februar 2020 hat das Staatliche Baumanagement Braunschweig entschieden, die Beleuchtung in den Seminarräumen im Wolfenbüttler Schloss der ba• auf LED-Beleuchtung umzustellen. Die Finanzierung und Umsetzung dieser baulichen Maßnahmen liegt in der Verantwortung des Landes Niedersachsen als Eigentümer der Liegenschaften. Die Beleuchtung in den Seminarräumen war noch von der Erstausrüstung (1991), in der Funktion aber nachlassend. Reparatur beziehungsweise Ersatz (1:1) konnte teilweise nicht mehr erfolgen, da die Leuchtmittel nicht mehr lieferbar waren. Nach Antragstellung ist das Staatliche Baumanagement dem Wunsch gefolgt, die Beleuchtung in den Seminarräumen auf einen neuen, energiesparenden Stand zu verändern. Die Investitionssumme ist nicht bekannt. Die Maßnahme wurde im Frühjahr 2021 abgeschlossen.

Zeiterfassungssystem ZEUS

Das an der ba• eingesetzte Zeiterfassungssystem ZEUS wurde 1997 angeschafft und hat zuletzt im Mai 2011 ein Upgrade erfahren. Im Zuge der Corona-Pandemie und der sehr umfangreich angebotenen und in Anspruch genommenen mobilen Arbeit durch die Mitarbeitenden der ba• in den Jahren 2020 und 2021 hat sich herausgestellt, dass die vorhandene Programmversion für diese Arbeitsform viele Anforderungen nicht mehr erfüllt. Sehr aufwändig müssen zum Beispiel Zeiterfassungs- und Urlaubsgenehmigungsprozesse »per Hand« erstellt, erfasst und zur Verfügung gestellt werden. Es hat sich als dringend notwendig erwiesen, hier Digitalisierungsprozesse einzuführen. Zudem war die vorhandene Hardware, hier die Zeiterfassungsterminals, abgänglich oder nur unter hohem Kostenaufwand und unwirtschaftlich zu reparieren. Der Support dafür war nur noch eingeschränkt vorhanden. Es wurde sich für eine aktuelle ZEUS-Version entschieden, da zahlreiche Landesreinrichtungen und Landesministerien diese Software im Einsatz haben, die Buchungs-Responder des alten Systems weiter genutzt werden konnten und dadurch nicht neu angeschafft werden mussten. Das Investitionsvolumen lag bei 22.400 Euro. Die Maßnahme wurde 2022 umgesetzt.

Digitalisierung

Im November 2020 hat die ba• eine Bewerbung um eine Förderung aus dem KULTUR.GEMEINSCHAFTEN-Programm eingereicht. Die Corona-Pandemie zwang die ba•, im Frühjahr 2020 sehr kurzfristig das Seminarangebot teilweise beziehungsweise gänzlich auf digitale und hybride Angebote umzustellen. Nicht nur die aktuelle Situation, sondern auch die große Nachfrage nach den Online-Angeboten sowie die Erschließung neuer Zielgruppen führen dazu, dass diese Säule auch über die derzeitige Situation ausgebaut werden muss, auch wenn das Digitale nie den Präsenzbetrieb der Akademie völlig ersetzen wird. Der Antrag für die Förderung durch das KULTUR.GEMEINSCHAFTEN-Programm hatte zum Ziel, die ba• dabei unterstützen, ihr digitales Angebot der Kulturellen Bildung und Kulturvermittlung auszubauen, zu professionalisieren und gegebenenfalls noch besser auf die Bedarfe im Feld der Kulturvermittler_innen und Kulturakteur_innen anzupassen.

Die Digitalisierungsinvestition (I) sah folgenden Bedarf vor: Organisationstools und Software für Tagungen, Videokonferenzlizenzen, eine Adobe Creative Cloud-Lizenzen, Leinwände zur Videoproduktion (Greenscreen), ein Beamer, Beleuchtungsausstattung, eine Kamera, Headsets, Kopfhörer und Mikrofone, Webcams plus Halterungen, eine Dokumentenkamera und zwei PCs, um externe Mehrfachschaltungen zu ermöglichen. Darüber hinaus auch Stative, Konverter, Kabel- und Steckerverbindungen und Smartphones zum Einsatz in spezifischen Vermittlungstools. Auch wurden ein statistisches Erhebungstool (Mentimeter) sowie Software zur digitalen Evaluation (GrafStat) unserer Angebote und eine zusätzliche Lizenz für unser Planungstool Haus- und Seminarmanager (HSM) angeschafft. Der Programmbereich Bildende Kunst benötigt PicDrop. Für das Arbeiten in mehreren Fenstern und die Erweiterung der digitalen Arbeitsflächen werden vier Monitore mit 27 Zoll benötigt. Die Investitionsmaßnahme wurde 2021 durchgeführt und abgeschlossen. Das Volumen betrug rund 25.200 Euro. Mit einer Eigenbeteiligung von 10 % lag die Fördersumme bei knapp 22.700 Euro. Sozial-ökologische Folgewirkungen aus den Digitalisierungsinvestitionen sind unter anderem der Wegfall von Anfahrtswegen durch digital stattfindende Seminare sowie das Ermöglichen einer Teilnahme an Seminaren für Personen außerhalb der üblichen Zielgruppe, die sonst durch räumliche oder finanzielle Hürden oder eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeiten nicht teilnehmen könnten.

Über das Programm NBank Digitalbonus.Vereine.Niedersachsen wurde Ende 2020 ein weiterer Antrag zur Aufrüstung der Digitalisierungsausstattung (II) bei der NBank gestellt. Für Software, Lizenzen und IKT-Hardware lag das Investitionsvolumen bei knapp 10.000 Euro. Die Eigenbeteiligung in Höhe von 30 % eingerechnet, ergibt sich eine Fördersumme von knapp 7.000 Euro. Die Investitionsmaßnahme wurde ebenfalls 2021 durchgeführt und abgeschlossen.

Umsetzungen im Berichtszeitraum

Zwei größere Investitionen in Digitalisierungsausstattung (I und II), die 2021 jeweils durch eine Förderung der NBank und durch das KULTUR.GEMEINSCHAFTEN-Programm ermöglicht wurden.

Es wurde in eine Erneuerung des ZEUS Zeiterfassungssystems investiert.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Ein Verbesserungspotenzial ist die Umstellung auf ein **E-Auto** als Dienstwagen sowie die Investition in **E-Ladesäule** auf unserem Grundstück. Dafür läuft bereits ein Gespräch über eine mögliche Förderung mit dem Niedersächsischen Wirtschaftsministerium.

Zudem soll der Einbau einer **Photovoltaik-Anlage** und damit regenerative Energien geprüft werden bei den denkmalgeschützten Gebäuden.

Der **Gasverbrauch** soll insgesamt **reduziert** werden. Zudem soll **Ökogas** als alternative Gasversorgung (z. B. Firma Polarstern) geprüft werden.

Es soll überprüft werden, ob für neue Mitarbeitende **eine Betriebsrente** bei einem anderen Anbieter abgeschlossen werden kann.

B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Die ba• kann bestätigen, dass ihr Geschäftsmodell überwiegend nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut. Einschränkend müssen wir feststellen, dass das Gästehaus und die Seminarräume im Schloss mit fossilen Brennstoffen beheizt werden. Das Greenhouse Gas (GHG) Protocol von 1998 schafft einen einheitlichen Rahmen für die Berechnung von Treibhausgasen und klassifiziert die Treibhausgasemissionen als Scope 1, 2 und 3 Emissionen. Scope 1 Emissionen verantwortet das Unternehmen selbst; Scope 2 Emissionen sind indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie und Scope 3 Emissionen entstehen entlang der Wertschöpfungskette und gelten damit auch als indirekte Emissionen. Die ba• besitzt über den fossilen Gas-Bezug Scope 1-Emissionen; es wird nur ein Dienstwagen genutzt, der auf Elektromobilität umgestellt werden soll. Im Scope 2 bezieht die ba• ~~Ökostrom und Wärme (Gas)~~ von den Wolfenbütteler Stadtwerken. Im Scope 3 schlägt vor allem die Teilnehmenden- und Dozierendenmobilität zu Buche, die allerdings zu einem bereits großen Teil durch Bahnfahrten und öffentlichen Nahverkehr entsteht.

B4: Eigentum und Mitentscheidung

Eigentümer der Liegenschaften der ba• ist das Land Niedersachsen, das die Räume dem Trägerverein kostenfrei zur Verfügung stellt und die große Bauunterhaltung verantwortet. Die Räume müssen zu kulturellen Fortbildungszwecken im Sinne der Satzung genutzt werden. Die ba• trägt die laufenden Betriebskosten, die Kosten für die kleine Bauunterhaltung und übernimmt die Verkehrssicherungspflicht. In der »Eigentümerstruktur« der ba• gab es keine wesentlichen Änderungen seit 2018. Im Jahr 2018 hat sich das BMBF aus einer quasi-institutionellen Förderung zurückgezogen und die Finanzierung auf eine Projektförderung umgestellt.

Mitglieder der Bundesakademie

Die ba• ist als gemeinnütziger Verein organisiert mit derzeit 50 institutionellen und persönlichen Mitgliedern. Die Mitgliedschaft ist kostenfrei und für jede_n, der oder die fachliches Interesse an der Bundesakademie hat, beantragbar - es werden keine Mitgliedsbeiträge erhoben. Es wurde in der Geschichte des Vereins noch nie eine Mitgliedschaft vom Vorstand abgelehnt.

Es wird einmal im Jahr eine Mitgliederversammlung durchgeführt, bei der die Mitglieder (alle drei Jahre) aus ihren Reihen zwei Vorstandsmitglieder wählen. Das Ministerium stellt ein Mitglied (Referatsleitung Kulturelle Bildung), die in den dreiköpfigen Vorstand abgeordnet wird. Bei der Mitgliederversammlung werden der jeweilige Jahresabschluss und aktuelle Entwicklungen transparent gemacht. Die Mitglieder des Trägervereins besitzen keine Rechte an Kapitalerträgen der ba•.

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK)

Die Hauptfinanzierung der ba• (40-50 %) wird durch die institutionelle Förderung des MWK Nds. bestritten. Das MWK entsendet ein Vorstandsmitglied in den dreiköpfigen Vorstand, das allerdings laut Satzung immer von den anderen beiden überstimmt werden kann und kein Vetorecht hat. Bei Satzungsänderungen oder die Auflösung des Vereins gelten besondere Regelungen. Die institutionelle Förderung des Landes Niedersachsen ist unter der Auflage zu verwenden, dass unbefristete Arbeitsverträge und Entfristungen der Zustimmung des MWK bedürfen. Über das Vorstandsmitglied kann das Land auch inhaltliche Wünsche und Vorstellungen zur Programmgestaltung einbringen, was aber in der Vergangenheit nur wenig genutzt wurde.

Abbildung Vorstandsstruktur

Der Vorstand besteht aus drei Mitgliedern. Zwei Vorstandsmitglieder werden von der Mitgliederversammlung aus ihrer Mitte gewählt. Ein Mitglied wird vom Land Niedersachsen benannt. Die Vorstandsmitglieder wählen die Vorsitzende/den Vorsitzenden und ihre/seine Stellvertretung aus ihrer Mitte. Personalentscheidungen (über die Akademiedirektion) beziehungsweise Satzungsänderungen oder die Auflösung des Vereins können nicht gegen die Stimme des Landes Niedersachsen beschlossen werden. Die Mitglieder des Vereins haben Mitentscheidungsrecht, aber kein Eigentumsrecht.

Absatz aus Satzung, S. 10:

Bei Auflösung des Vereins oder bei Wegfall seines bisherigen Zwecks fällt das Vermögen des Vereins an das Land Niedersachsen zur Verwendung für kulturelle Zwecke.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Es soll als mögliche **Satzungsänderung** geprüft werden, ob **Mitarbeitende** und/oder Personen aus dem Betriebsrat **in den Vorstand** aufgenommen werden. Zudem soll geprüft werden, ob es sinnvoll ist, Mitarbeitende zu motivieren, persönliches Mitglied der ba• zu werden, um über die Mitgliederversammlung direkt(er) Einfluss auf Entscheidungen nehmen zu können.

Der Dialog mit dem Land Niedersachsen als Eigentümer der Liegenschaften findet bereits statt (Barrierefreiheit, ökologisches Bauen), soll aber im Zuge der GWÖ intensiviert werden, da seit 2024 das zuständige Ministerium über ein Green Culture Referat verfügt.

B4 Negativaspekt: Feindliche Übernahme

Die Bundesakademie kann bestätigen, dass keine feindlichen Übernahmen stattgefunden haben in der Vergangenheit seit Gründung der Akademie.



Mitarbeitende



C: Mitarbeitende - Einleitung

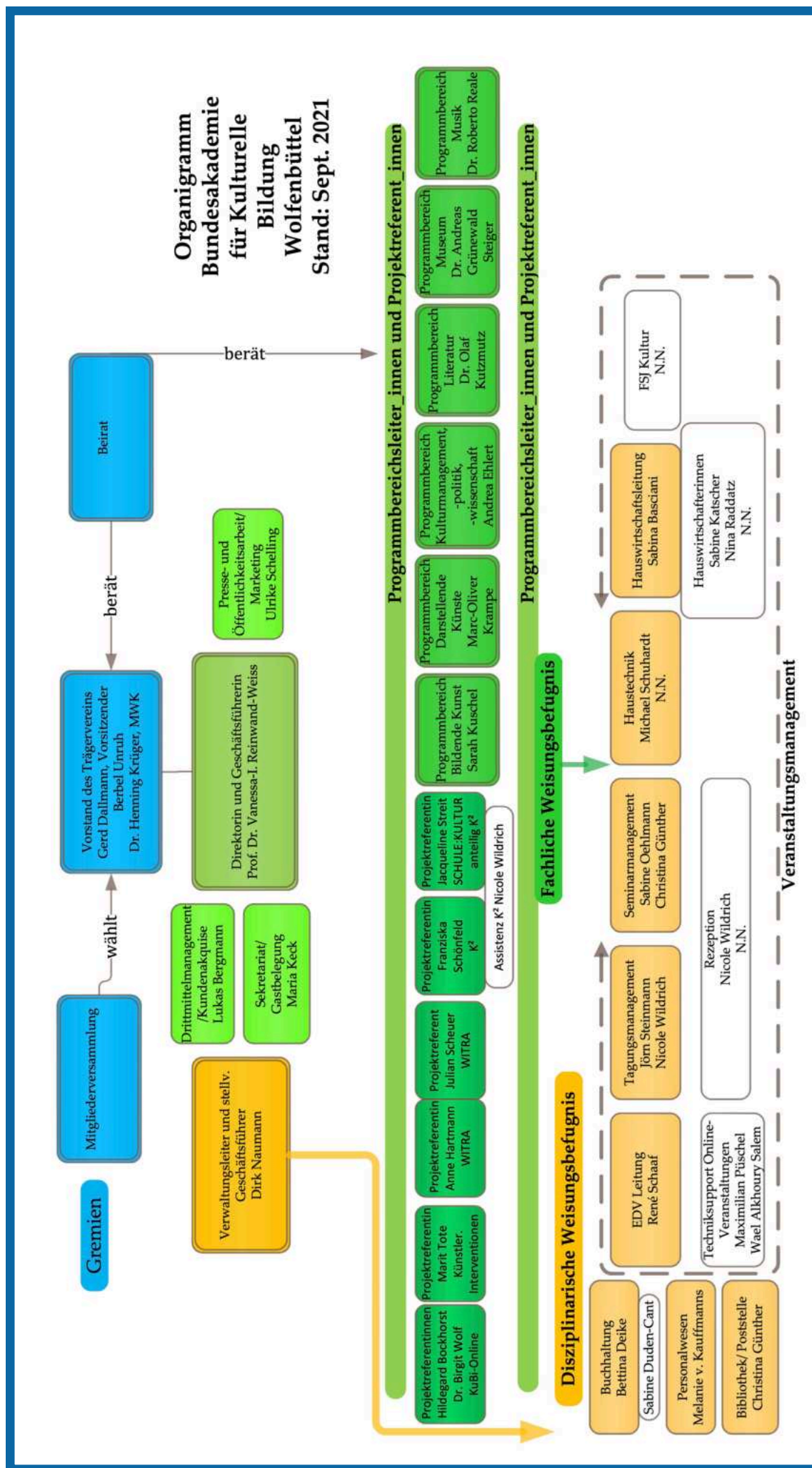
Die Unternehmenskultur der Bundesakademie ist mitarbeitendenorientiert und bestmöglich auf das Wohl der Mitarbeitenden bedacht. Um dies zu ermöglichen und umzusetzen, werden Fairness, Diversität und Transparenz hochgehalten. Bei der Vergütung etwa orientiert sich die Ausgestaltung der Arbeitsverträge der Mitarbeitenden am Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TV-L). Dabei wird versucht, die tariflichen Steigerungen regelmäßig zu übernehmen, um den Mitarbeitenden einen lebenswürdigen Verdienst zu ermöglichen. Je nach Stelle gibt es zudem die Möglichkeit zur Wahl aus verschiedenen Arbeitszeitmodellen, dies betrifft vor allem die inhaltlich arbeitenden Kolleg_innen.

Die Unternehmenskultur ist darüber hinaus von Vertrauen und Transparenz geprägt, was sich im partizipativen Arbeitsansatz zeigt. Die ba• setzt bewusst darauf, alle Mitarbeitenden des gesamten Hauses und aller Arbeitsbereiche in wichtige Prozesse einzubeziehen. Regelmäßig stattfindende Austauschformate wie die Tutti-Runde dienen als Plattform dafür, transparent über relevante Entwicklungen des Hauses zu berichten und diese zu diskutieren. Transparenz wird nicht nur durch dialogische Formate gelebt, sondern auch durch die Möglichkeit für Mitarbeitende, alle wesentlichen kritischen Daten jederzeit einsehen zu können.

Im Team der ba• hat Diversität einen hohen Stellenwert. Das bestehende Team ist divers aufgestellt und auch bei Neueinstellungen und in Bewerbungsprozessen wird aktiv nach Diversität gesucht und diese gefördert, dafür wurde eine zugehörige Passage in Stellenausschreibungen überarbeitet und angepasst. Auch Barrierefreiheit wird, nach Möglichkeit (Einschränkung gibt es zum Beispiel durch den Denkmalschutz), mitgedacht und gefördert. Fortlaufende Gespräche und Evaluationen sind darauf bedacht, Verbesserungspotenziale zu erkennen und diese nach Möglichkeit umzusetzen. Durch die seit 2019 bestehende Diversitäts-AG, die in regelmäßigen Abständen tagt, sind beide Themen im Arbeitsalltag verankert.

Im Team besteht überdies ein Bewusstsein für ökologische Nachhaltigkeit. Die Ernährung der Mitarbeitenden ist überwiegend fleischlos und mit Bewusstsein für Regionalität. Etwa die Hälfte der Mitarbeitenden reist per ÖPNV oder zu Fuß, beziehungsweise mit dem Fahrrad an. Nachhaltigkeit ist somit nicht nur ein Thema bei Veranstaltungen an der ba•, sondern auch in Formaten wie der Nachhaltigkeits-AG sowie der Lebensweise vieler Mitarbeitender.

Die ba• versucht, Hierarchien flach zu halten. Die Leitung stärkt zudem die Mitarbeitenden in der Eigenverantwortung. Es besteht ein hohes Vertrauen in die Tätigkeit der Mitarbeitenden und eine aktive Beteiligung in Entscheidungsprozessen wird von der Geschäftsführung sehr begrüßt.



C1: Menschenwürde am Arbeitsplatz

Die Unternehmenskultur der ba• ist mitarbeitendenorientiert und geprägt durch ein hohes Vertrauen zu den Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden können, soweit es ihr Arbeitsbereich und dessen Position im Gefüge der Abläufe zulässt, vollkommen eigenständig und selbstbestimmt arbeiten. Einschränkungen ergeben sich durch Kurszeiten, die z. B. die Arbeitsrhythmen der Programmleitenden, aber vor allem auch der Hauswirtschaft und Haustechnik steuern. Das Arbeiten ist gekennzeichnet von einem respektvollen und toleranten Umgang miteinander, ideelle Werte sind präsent und die Hierarchien werden als flach wahrgenommen. An einem gemeinsamen Leitbildprozess haben sich alle Mitarbeitenden beteiligt, um das Leitbild für die ba• zu überarbeiten.

Es finden regelmäßig Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und betriebliche Fortbildungstage statt, die den Zusammenhalt der Mitarbeitenden stärken. Als Beispiele aus dem Berichtszeitraum sind hier Besuche bei anderen Akademien und Fortbildungshäusern, dem Staatsarchiv in Wolfenbüttel und der Gedenkstätte in der JVA Wolfenbüttel zu nennen. Zudem findet zweiwöchentlich die Tutti-Runde (Beteiligung aller Mitarbeitenden) und im Wechsel dazu die Leitungsrunde (Programmleitende und Projektreferent_innen sowie Stabsstellen und Leitung) statt, in der zu verschiedenen Themen Berichte der Geschäftsführung und aus dem Team eingebracht werden und die von Mitarbeitenden geleitet werden. In diesen Runden werden Entscheidungsprozesse transparent gemacht und einige Entscheidungen können, je nach Thema, aktiv vom Kollegium mitbestimmt werden.

Arbeitsgemeinschaften

In Arbeitsgemeinschaften (AGs) zu verschiedenen Themen (zum Beispiel Diversität, Digitalität oder Nachhaltigkeit) haben Mitarbeitende die Möglichkeit, eigene Schwerpunkte und Interessen einfließen zu lassen. Auch die Nachhaltigkeits-AG, die den GWÖ-Prozess an der ba• seit 2022 begleitet, hat sich auf freiwilliger Basis zusammengestellt.

Die ideellen Werte der Akademie wie Kooperation, freundlicher und wertschätzender Umgang, Serviceorientierung, Kommunikation und Eigenverantwortlichkeit sind präsent und werden gelebt. So wird circa alle fünf bis acht Jahre das Leitbild gemeinsam überarbeitet.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Für die betriebliche Gesundheitsförderung und den Arbeitsschutz finden regelmäßige Treffen (etwa einmal jährlich) und Überprüfungen mit dem Beauftragten für Arbeitsschutz und dem Betriebsarzt statt und werden von diesen evaluiert. Die ba• setzt auf ein sehr flexibles Arbeitszeitmodell (s. C2), was die Mitarbeitenden dahingehend entlastet, dass Beruf und Privatleben besser vereinbar sind. Alle Mitarbeitenden können jederzeit kostenlos während ihrer Arbeitszeit an den ba•-Fortbildungen teilnehmen, die unter anderem auch zu Themen wie psychischer Gesundheit, Resilienz oder Mental Health stattfinden. Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die sich explizit ausschließlich an die Mitarbeitenden richten, fanden allerdings im Berichtszeitraum – bedingt durch die Corona-Pandemie – nicht statt (Erste-Hilfe-Kurse und Rückenschule). Die Angebote sollen jedoch wieder aktiviert werden. Zudem stehen

Mitarbeitenden neben den regulären Arbeitsplätzen bei Wunsch auch (höhenverstellbare) Steharbeitsplätze zur Verfügung oder eine Bezuschussung bei ergo-dynamischen Sitzgelegenheiten.

Diversität

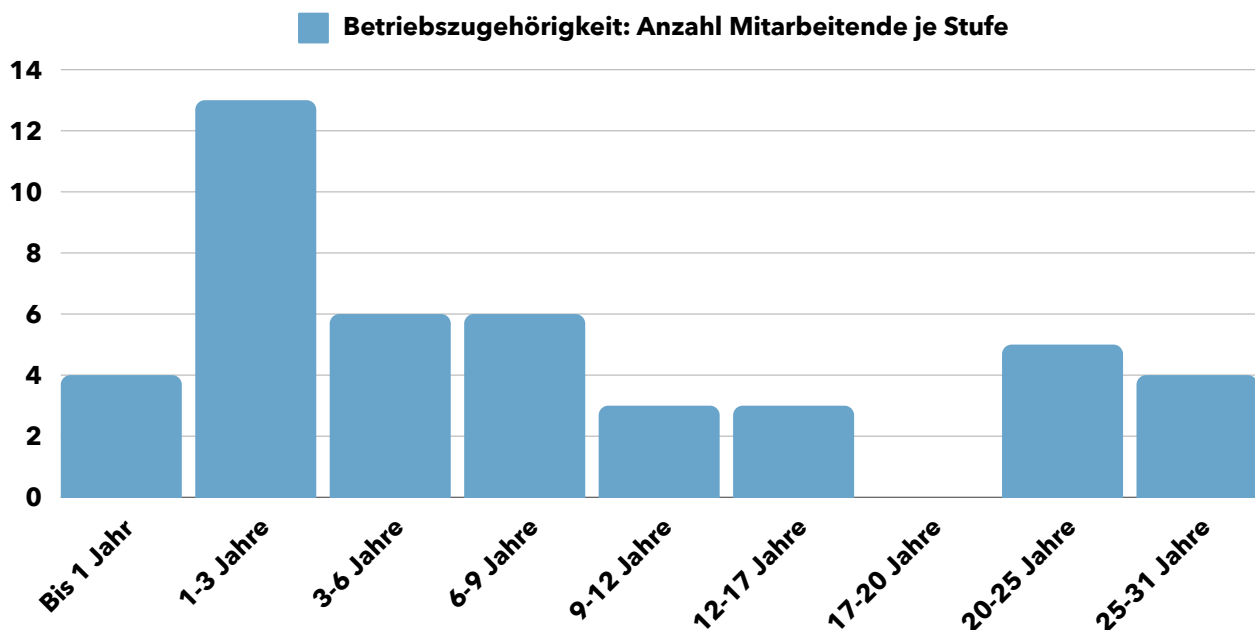
In Stellenausschreibungen wird Diversität thematisiert und gefördert. Die zugehörige Passage wurde von der Diversitäts-AG 2019 überarbeitet, damit potenzielle Bewerber_innen die Diversitätsbestrebungen der ba• noch stärker wahrnehmen.

»Wir schätzen Vielfalt! Wir sind daran interessiert, unser Team noch diverser aufzustellen und freuen uns über Bewerbungen unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, einer Behinderung, Religion/Weltanschauung und sexueller Identität.«

Die Diversitäts-AG findet seit April 2019 statt und beschäftigt sich in monatlichen Runden mit Themen rund um Diversität an der ba•. In Stellenbesetzungsverfahren werden Bewerber_innen mit Diversitätsmerkmalen, die von der Mehrheit der ba•-Mitarbeitenden abweicht, bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt, gleiches gilt auch für Praktikant_innen. Die Hauswirtschaft unterstützt zudem seit mehr als zehn Jahren Menschen mit besonderem Förderungsbedarf (mit geistigen und körperlichen Beeinträchtigungen), in dem immer einmal wieder Lang- und Kurzzeit-Praktikant_innen beschäftigt werden und diese im Team auf ihre Prüfungen (in der Regel zu Fachpraktiker_innen Hauswirtschaft) vorbereitet werden. Die Leiterin der Hauswirtschaft sitzt zudem regelmäßig im Prüfungsausschuss der Landwirtschaftskammer. Die genannte Tätigkeit wird jedoch aus persönlich-gesundheitlichen Gründen zum Sommer 2023 eingestellt.

Betriebszugehörigkeit

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 9 Jahre.



Weiterbeschäftigungen und Verstetigung von Projektstellen

Bedingt durch die auf zwei bis drei Jahre befristeten Projekte mit dem Bund oder dem Land sind die Arbeitsverträge der Projektreferent_innen (Stand September 2021: 8 Personen, s. Organigramm) entsprechend befristet. Angesichts von 40 Mitarbeitenden entspricht das einer Quote von 20%, was einer Minderheit der Angestellten entspricht. Die Dotierung der Projektreferent_innen entspricht der der Programmleitungen (E 13 nach TV-L). Fortlaufend wird mit großem Engagement versucht, für Projektstellen eine Anschlussfinanzierung zu erhalten, um den Mitarbeitenden das Angebot zu machen, sie an der Akademie zu halten. In der Vergangenheit konnte jeder_m Projektreferent_in beim Auslaufen des Beschäftigungsverhältnisses eine andere Projekt-/Stabstelle an der ba• angeboten werden. Auch eine Verstetigung von Stellen an der ba• wird angestrebt – die Leitung setzt sich bei den Fördergebern proaktiv dafür ein. Nicht in allen Fällen ist dies aber förder technisch möglich.

"Damit alle Projektmitarbeitenden am Haus verbleiben können, setzt sich die Geschäftsführung sehr ausdauernd und mit großem Bestreben dafür ein, Projektverstetigungen zu erzielen oder neue Projekte aufzusetzen. Ihr außerordentliches Engagement zeigt sich auch darin, dass diese in enger Zusammenarbeit mit den Projektleitungen darauf achten, individuelle Stärken und Fähigkeiten optimal einzusetzen. So entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem jede:r Mitarbeiter_in genau dort eingebunden wird, wo er/sie am meisten bewirken kann."

- Jacqueline Streit (Projektreferentin seit 2016)

„Auch wenn die projektbasierte Anstellung zunächst nur befristet ist, hat sie in der Vergangenheit vielen jungen Kolleg_innen einen sehr attraktiven Berufseinstieg geboten, indem sie die Leitung von innovativen landes- und bundesweiten Modellprojekten im Kulturbereich und den Zugang zu einem professionellen Multiplikator_innen-Netzwerk ermöglicht. Ich war zunächst Praktikantin und studentische Mitarbeiterin an der Bundesakademie, bevor ich meine erste Stelle als Projektreferentin bekommen habe. Als sich nach 21 Monaten das Ende der Projektförderung abzeichnete, habe ich das Angebot bekommen, in einem neu bewilligten Förderprogramm die Leitung zu übernehmen.“

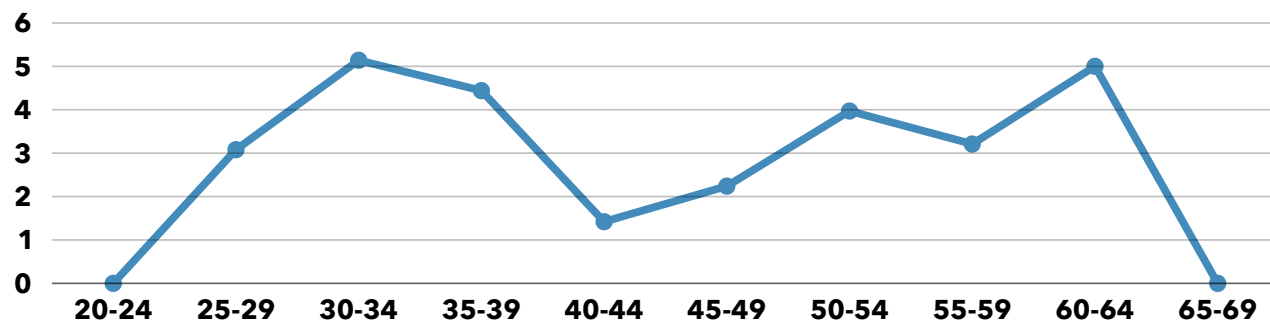
- Julia Zalewski (Projektreferentin seit 2021)

Weiterentwicklung der Mitarbeitenden

Die ba• als Weiterbildungseinrichtung legt den Fokus auf die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Jede Inanspruchnahme von Bildungsurlaub oder auch eines Sabbaticals wird von der Leitung aktiv angeregt und unterstützt und sie begrüßt es, Fort- und Weiterbildungen im Haus oder extern zu besuchen. Diese Angebote werden vor allem von den in der Programmplanung Tätigen in Anspruch genommen. Zudem können von Mitarbeitenden Tagungen und Seminare kostenfrei während der Arbeitszeit besucht werden, die im Haus stattfinden. Im Bereich Gesundheit und Diversität haben die Mitarbeitenden im Berichtszeitraum durchschnittlich rund 5 Stunden pro Jahr für Angebote genutzt. Zu nennen sind hier die Fortbildungen zu Anti-Rassismus, die im November 2021 stattgefunden haben. Unter dem Titel »Radikale Höflichkeit« haben alle Mitarbeitenden an der Fortbildung, organisiert durch Kleiner 5, teilgenommen und wurden über Alltagsrassismen aufgeklärt und durch Übungen angeleitet, das eigene Verhalten zu reflektieren und zu ändern. Einige der Projektreferent_innen machten zudem die längere Qualifikationsreihe »Führung für sich und andere übernehmen« mit. Darüber hinaus gibt es verpflichtende, teilweise regelmäßige Fortbildungen, beispielsweise zum Buchhaltungs- oder Zeiterfassungsprogramm sowie zum Datenschutz. Pro Jahr ergeben sich so pro Mitarbeiter_in mindestens eine Fortbildung mit 8 Stunden, durch die in die persönliche Weiterentwicklung investiert wird.

Krankheitsquote

■ Krankheitsquote nach Alter im Berichtszeitraum

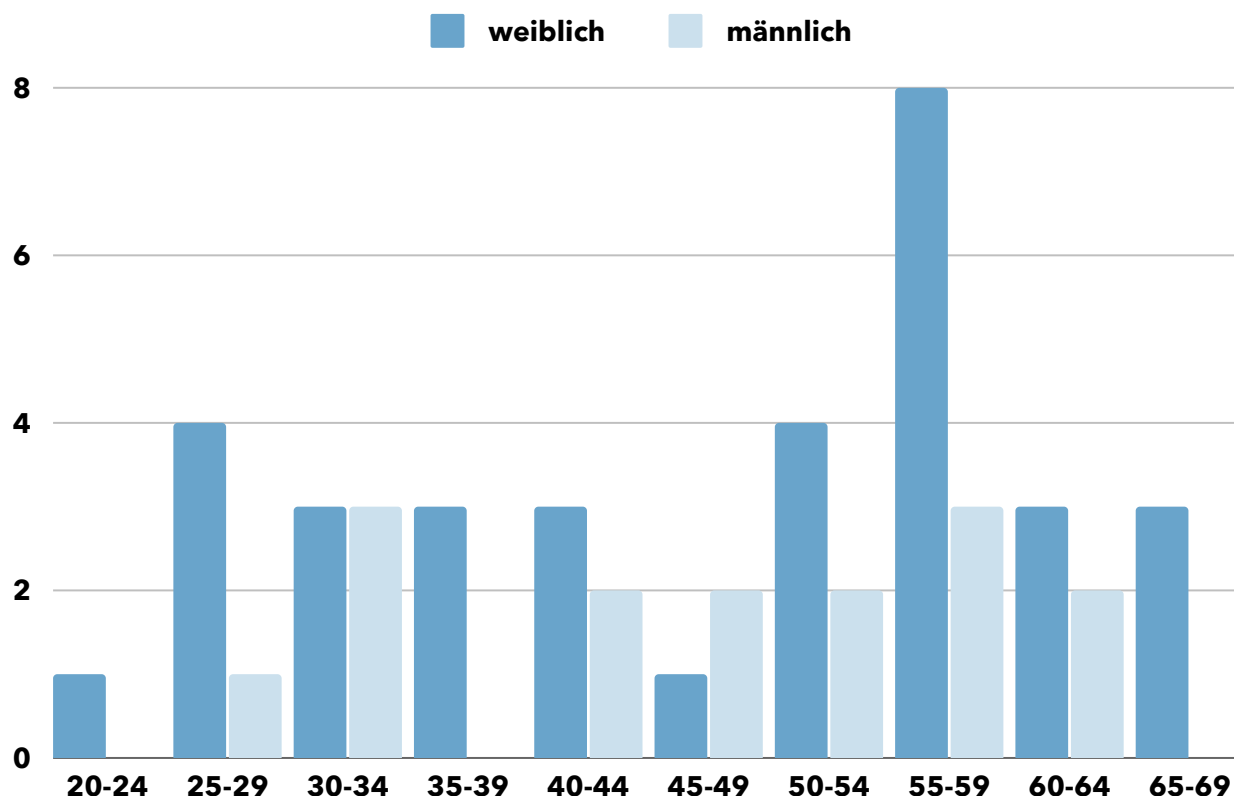


Die Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit arbeiten, ist nicht wirklich quantifizierbar. Im Arbeitsleitfaden für Mitarbeiter_innen ist festgehalten, dass beim Vorliegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit keine Arbeit geleistet werden darf. In den Jahren 2021 und 2022 gab es keine Betriebsunfälle.

Angaben zu Diversitätsmerkmalen

Die ba• als Haus ist um Diversität hinsichtlich unterschiedlichster Merkmale (Geschlecht, Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung, Bildungsstand etc.) im Team bemüht. Ein durchgängig höherer Anteil an weiblichen Arbeitnehmerinnen ist branchentypisch, allerdings ist zu betonen, dass an der ba• weibliche Kräfte vor allem auch in Führungspositionen aktiv sind. Folgende Daten, die zu Diversitätsmerkmalen vorliegen, können angegeben werden:

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Hinblick auf Alter und Geschlecht



Verbesserungspotenziale und Ziele

Es sollte noch mehr Angebote zur **Gesundheitsförderung** geben. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sollte stärker evaluiert und vorhandene, beziehungsweise vor der Corona-Pandemie regelmäßige Angebote reaktiviert werden.

Es sollte **ausgewogenere Vertretungsmöglichkeiten** geben, je nachdem, ob bei der Stelle oder Person eine Vertretung möglich ist. Hier könnten Stellvertretungen in den einzelnen Fällen, in denen dies noch nicht der Fall ist, benannt werden.

Ein verbessertes Verfahren der **Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden** sollte eingeführt werden, welches den dafür nötigen Wissenstransfer ermöglicht und erleichtert.

GWÖ-Werte sollen in den **Stellenausschreibungen** transparent gemacht werden. Es soll kommuniziert werden, dass erwartet wird, dass neue Mitarbeitende diese teilen.

Zudem soll ein **Verhaltens- und Wertekodex für Mitarbeitende** erarbeitet werden.

Es soll eine **Umfrage zur psychischen Belastung** am Arbeitsplatz durchgeführt werden.

C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Die ba• sowie der Betriebsrat können bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen.

C2: Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Die Bezahlung erfolgt orientiert, aber in voller Höhe, an dem Tarifvertrag des Landes Niedersachsen. Dadurch ist eine transparente und faire Eingruppierung in die Entgelt- und Erfahrungsstufen möglich. Es werden keine Gehälter unter dem Mindestlohn gezahlt. Da die ba• ein Verein ist, ist die Anerkennung und Einhaltung des Tarifvertrags eine freiwillige Leistung der Einrichtung. Alle Tarifsteigerungen werden derzeit von der ba• mitgegangen. Es gibt an der ba• keine Möglichkeiten, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen, da der öffentliche Dienst dies nicht vorsieht. Allen Mitarbeitenden wird die Möglichkeit einer Nebentätigkeit (zum Beispiel Honorartätigkeit für Vorträge oder Unterrichten) eingeräumt. Dies wird jedoch nur sehr vereinzelt in Anspruch genommen.

Seit dem 01.07.2022 beträgt der unpfändbare Grundbetrag 1.330,16 Euro monatlich. Das Bundesfinanzministerium hat in einem Gutachten (Stand 2021) den Preis für die Umsetzung eines BGE in Höhe von 1.208 Euro monatlich für Erwachsene ausgerechnet. Der Verdienst der geringfügig Beschäftigten bei der ba• liegt auf eine Vollzeitstelle hochgerechnet bei 2.311,00 Euro. Dementsprechend sehen wir dies als einen regionalen, lebenswürdigen Verdienst.

Innerbetriebliche Spreizung zwischen Mindest- und Höchstverdienst: 2,3-fach

Durchschnittsverdienst: 4.161,24 € brutto

Medianverdienst: 4040,88 €

Für die ermittelten Werte wurden die Zahlen der Jahre 2021 und 2022 als Grundlage genommen.

Leistungen für Mitarbeitende

Es werden Jahressonderzahlungen für alle Mitarbeitenden getätigt, außer für die geringfügig Beschäftigten sowie außertariflich Bezahlten. Diese werden, orientiert an ihrem Gehalt, ausbezahlt. Mitarbeitende in niedrigeren Gehaltsstufen erhalten eine höhere Prozentzahl als Sonderzahlung. Die genauen Werte je nach Gehaltsstufe finden sich in der untenstehenden Tabelle. Die Mitarbeitenden werden an den Tagen 24.12. und 31.12. laut Tarifverträgen freigestellt. Sie erhalten eine Altersvorsorge und Betriebsrente über den Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU). Zielsetzung des Verbandes ist die Einrichtung und Begleitung einer optimalen zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung für Arbeitnehmer. Der VBLU arbeitet ohne eigene Gewinnerzielungsabsicht, es fallen keine Provisionen, Honorare etc. an.

Anteil der Jahressonderzahlung vom Monatsgehalt nach Einkommensstufen in %

Einkommensstufe TV-L	% Jahressonderzahlung vom Monatsgehalt
E 14 bis E 15	32,53 %
E 12 bis E 13	46,47 %
E 9a bis E 11	74,35 %
E 5 bis E 8	88,14 %

Ergänzt wird die VBLU-Versorgung durch die Unterstützungskasse VBLU e. V. Bei der Unterstützungskasse VBLU handelt es sich um eine rein arbeitgeberfinanzierte, kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse. Die Leistungen der Unterstützungskasse VBLU sind dem Umfang und der Höhe nach mit denen aus der Direktversicherung im VBLU identisch.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten werden seit 2022 durch ein elektronisches Zeiterfassungssystem erfasst (ZEUS). Eine Arbeitslasten-Verteilung, wenn nötig oder möglich, erfolgt nach Verantwortlichkeiten und Fachwissen. Überstunden sind teils notwendig, da sich die Arbeitszeit nach der Organisation und Durchführung der Veranstaltungen richtet. Programm- und Projektleitende, aber auch Verwaltung oder Haustechnik/Hauswirtschaft arbeiten auf konkrete Veranstaltungen oder andere Deadlines hin, sodass dann Überstunden notwendig werden. Der Arbeitsschutz in Hinblick auf die Arbeitszeit gibt jedoch 10 beziehungsweise 12 Stunden als tägliche Arbeitsgrenze vor, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39,8 Stunden. Die Akademie verfügt über ein Jahresarbeitskonto, so dass Überstunden in einem weitreichenden Zeitraum über einen Zeitausgleich abgebaut werden können. In besonderen Fällen werden hier auch Einzelfall-Lösungen zugunsten der Mitarbeitenden zugelassen. Für die tatsächlich geleisteten Überstunden werden nur jene genannt, die nicht ausgeglichen werden (können). Überstunden, die im Rahmen des Jahresarbeitszeitkontos ausgeglichen werden, wurden hier nicht erfasst:

- 208 Stunden in 2021 (verfallene Stunden vom Jahreswechsel 2021 auf 2022)
- 388 Stunden in 2022 (verfallene Stunden vom Jahreswechsel 2022 auf 2023)

Gesellschaftliche Teilhabe

Das Programm der ba• gestaltet bereits in hohem Maße gesellschaftliche Teilhabe mit und orientiert sich an gesellschaftlicher und kultureller Teilhabe als Bildungsziel. Über lokale Veranstaltungen wie zum Beispiel die Wolfenbütteler Kulturnacht oder den Stadtlauf bringen sich Mitarbeitende immer wieder auch im Rahmen der Arbeitszeit in gesellschaftliche und lokale Belange ein. Alle (!) Programm- und Projektleitenden sowie die Geschäftsführung sind Mitglied in ehrenamtlichen zivilgesellschaftlich organisierten Gremien der Kulturellen Bildung, Kulturpolitik oder Kulturvermittlung (zum Beispiel Deutscher Kulturrat, Jurys zur Vergabe von Fördermitteln, Beratungsgremien von Stiftungen oder staatlichen Institutionen). Es wird mithin ein großer Teil der Arbeits-, aber auch teilweise der Freizeit für die Unterstützung gesellschaftlicher, kultureller Teilhabe und Bildungsgerechtigkeit aufgebracht.

Arbeitszeitmodelle

Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung gibt es ein Gleitzeitmodell sowie die Möglichkeit, die Arbeitszeit eigenständig einzuteilen. Für die Mitarbeitenden der ba• gilt ein hohes Maß an eigenständiger Arbeitszeiteinteilung. In der Hauswirtschaft wird Teilzeit im Schichtbetrieb nach Dienstplan gearbeitet, welcher nach einer 6-Tage-Woche ausgerichtet ist. Bei der Planung der Dienstpläne berücksichtigt die Leitung der Hauswirtschaft ausdrücklich die persönlichen Lebensumstände und individuellen Dienstwünsche der Hauswirtschaftskolleg_innen. Die beiden angestellten Kollegen der Haustechnik haben eine eigene Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, welche diese regelt.

Es gibt verschiedene Maßnahmen, die zu einer Work-Life-Balance für das gesamte Haus beitragen können. Dazu zählen – je nach Arbeitsplatz – die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten (bis zu 40 % der regulären Arbeitszeit kann nach eigener Einteilung mobil gearbeitet werden), Teilzeitarbeit, die Möglichkeit zur Gleitzeit sowie die Möglichkeit, längere Pausen am Arbeitstag zu nehmen, um private Termine zu erledigen. Hinzu kommt die Möglichkeit, bis zu zwei Tage Überstundenausgleich ohne Antragsverfahren zu nehmen sowie - wenn keine dienstlichen Belange dagegen stehen - kurzfristig Urlaub nehmen zu können.

Umsetzungen im Berichtszeitraum

Es wird immer wieder mit dem zuständigen Ministerium über die Erhöhung der institutionellen Förderung verhandelt, die seit 2018 nicht erhöht wurde und sicherstellen würde, dass auch über 2023 hinaus nach Tarif bezahlt wird. Zudem wurde 2023 die Aufstockung von überlasteten Stellen im Stellenplan beim zuständigen Ministerium beantragt, aber nicht bewilligt.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Die ba• strebt an, **bezahlte Praktika** einzuführen. Dafür müsste eine Richtlinie erarbeitet werden. Im Moment wird eine geringe Aufwandsentschädigung als Fahrtkostenzuschuss gewährt.

Die **Verstetigung von Projektstellen**, wie in Einzelfällen bereits gelungen, wird immer im Einzelfall angestrebt sowie die **Aufstockung von bestimmten Stellen**, die dauerhaft überlastet sind (Assistenz Geschäftsführung/Organisation Gastbelegung; Buchhaltung; PR- und Öffentlichkeitsarbeit; Programmleitung Musik, Hauswirtschaft) sollen beim Land Niedersachsen (wiederholt) beantragt werden.

Zudem sollen die **Altersvorsorge und Betriebsrente auf ihren ökologischen Wert** geprüft werden. Auch soll begutachtet werden, ob **geringfügig Beschäftigte mit in die Sonderzahlung eingeschlossen** werden können.

C2 Negativaspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Die ba• kann bestätigen, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden. Es handelt sich um Standardarbeitsverträge, die so in allen öffentlichen Arbeitsbereichen eingesetzt werden und die gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Zudem ist das Besserstellungsverbot grundsätzlich für die ba• zu beachten. Das heißt, dass Mitarbeitende nicht grundsätzlich besser gestellt werden dürfen, als andere vergleichbare Landesbedienstete.

C3: Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

Wir beschäftigen uns schon länger mit dem Thema Nachhaltigkeit. Seit 2014 hat es auch Einzug in unser Programm gefunden.

Veranstaltungen und Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit

Im Juli 2015 haben zwei Beschäftigte der ba• an der zweitägigen Fortbildung »Zukunftsfähigkeit im Kulturbetrieb« teilgenommen. Dieses Seminar war ein Angebot des Programmbereichs »Kulturmanagement, -politik, -wissenschaft« und wurde von Dr. Annett Baumast durchgeführt. Annett Baumast ist Inhaberin und Geschäftsführerin von »baumast. kultur & nachhaltigkeit« in Hamburg.

Im November 2016 beschäftigte sich der betriebsinterne Fortbildungstag mit dem Thema »Nachhaltigkeit«. Der Workshop wurde ebenfalls von Annett Baumast geleitet.

Die Leiterin der ba•, Vanessa Reinwand-Weiss, hat 2022 an einer Qualifizierung zur Betriebsökologie teilgenommen und den Abschluss Transformationsmanagerin Nachhaltige Kultur (IHK) gemacht. Dazu hat auch der gesamte Betrieb im September 2022 an einem Nachhaltigkeitstag teilgenommen, der auch den Startschuss für den laufenden Nachhaltigkeitsprozess der ba• darstellte.

Nachhaltigkeit als Thema im Betrieb

Des Weiteren hat sich nach dem Nachhaltigkeitstag im September 2022 auch die Nachhaltigkeits-AG gegründet, die nun aktiv am GWÖ-Prozess beteiligt ist und diesen begleitet. Auch ist das Anstoßen des GWÖ-Prozesses an der ba• zu erwähnen, welcher die Nachhaltigkeit der Akademie voranbringen soll.

Ab 2023 fördern wir im an der ba• entwickelten Projekt SIN-Beratung (Start in die Nachhaltigkeit) zusammen mit der Beauftragten des Bundes für Kultur und Medien (BKM) sowie dem Aktionsnetzwerk Nachhaltigkeit in Kultur und Medien 16 Kultureinrichtungen bundesweit, um den Start in einen betriebsökologischen Prozess anzustoßen. Berater_innen für diese Prozesse werden an der Akademie geschult.

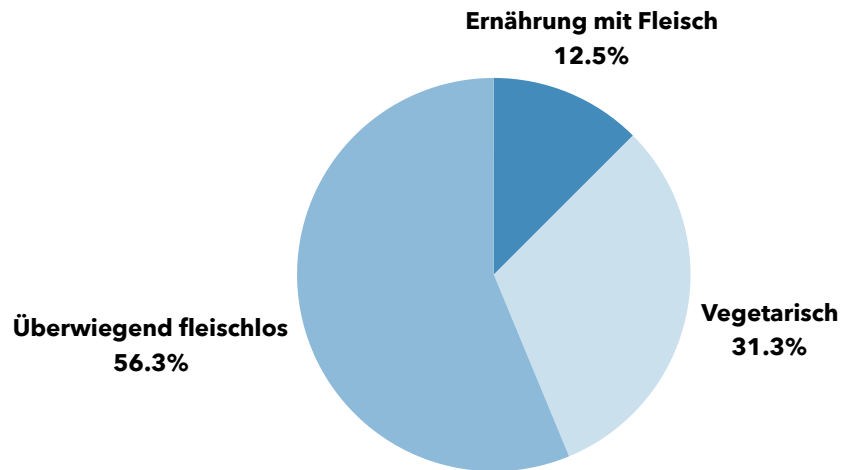
In der Qualifizierungsreihe »kreativ_transformativ« werden ca. 25 Multiplikator_innen aus der Kulturellen Bildung in die Inhalte und Methoden des Globalen Lernens, das vor allem auch Bildung für nachhaltige Entwicklung beinhaltet, eingeführt. Diese Angebote strahlen auf die Mitarbeitenden intern zurück. Zudem bietet die ba• den Mitarbeiter_innen einen Außenbereich/ Garten als ökologisches Betriebsangebot an. Dieser wird täglich zu 80% von den Mitarbeitenden genutzt.

Ebenfalls gab es einen Betriebsausflug zu einem SoLaWi-Betrieb in Wolfenbüttel in 2021, an dem 90% der Mitarbeitenden teilgenommen haben.

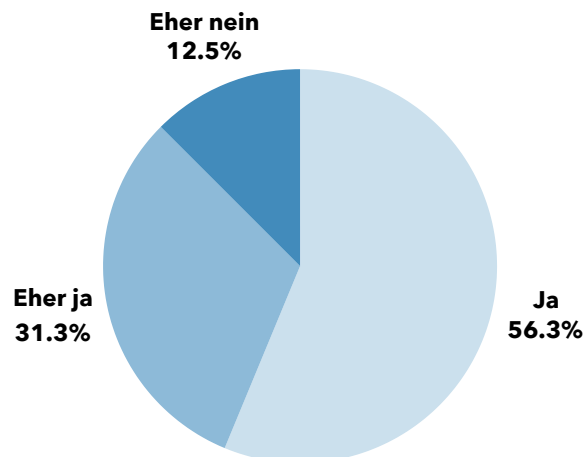
Umfrage zur Ernährung der Mitarbeitenden

Die Verpflegung von Gästen und Teilnehmenden der ba• durch die Hauswirtschaft ist überwiegend vegetarisch und steht den Mitarbeitenden bei passender Belegung gegen eine kleine Gebühr offen. Vielen Mitarbeitenden liegt die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Herzen. Einige Kolleg_innen kaufen lokal am Marktstand ein und der Anteil von Kolleg_innen, die sich fleischarm oder fleischlos ernähren, ist vergleichsweise hoch. Um hierzu Zahlenwerte zu erfassen, wurde eine Umfrage durchgeführt, an der 16 Personen teilgenommen haben. Die Auswertung ist somit nicht vollumfänglich repräsentativ, zeigt jedoch einen Gesamttrend im Betrieb auf.

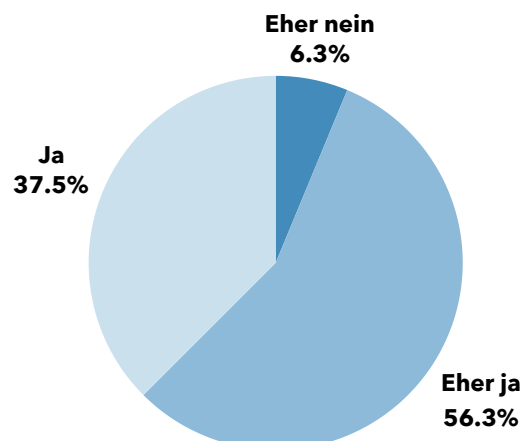
Welche Ernährung bevorzugen Sie hauptsächlich?



Achten Sie beim Kauf von Lebensmitteln auf Merkmale von Nachhaltigkeit (z.B. Bioprodukte, Label wie Fairtrade etc.)?



Achten Sie beim Kauf von Lebensmitteln auf Merkmale von Regionalität (z.B. lokale oder regionale Betriebe)?



Lebensmittel in der Hauswirtschaft

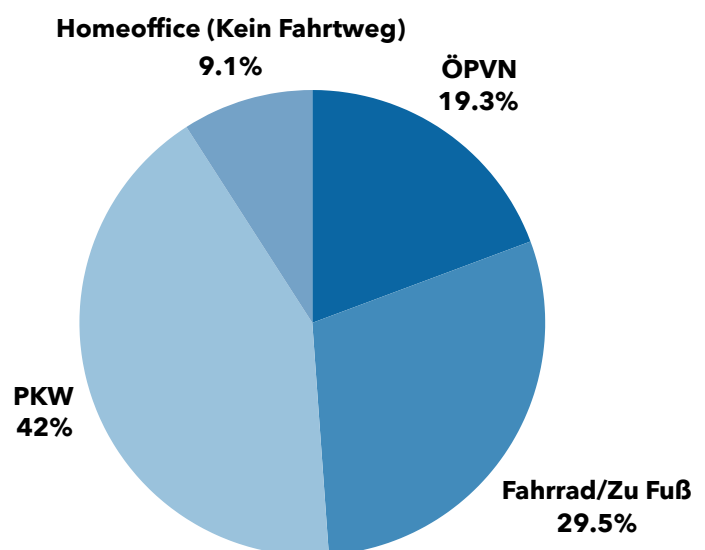
Für den Einkauf der Lebensmittel an der ba• ist die Hauswirtschaft zuständig. Sie wählt die Ware nach folgenden Kriterien aus: Preis, Regionalität/Saisonalität, Tiefkühl Obst/-gemüse in Bioqualität, kein Palmöl und Kund_innenwunsch. Insgesamt ist die Hauswirtschaft sehr bemüht, Produkte mit Fairtrade- und Biosiegeln (zum Beispiel Zucker und Kaffee) zu recherchieren und einzukaufen, jedoch müssen sie im dafür vorgesehenen Budget liegen. Ebenfalls werden Anbieter in der Zusammenarbeit präferiert, die regional ansässig sind, wie die Bäckerei Reuss in Wolfenbüttel. (s. [A](#))

Ökologisches Verhalten in der Hauswirtschaft

Es werden von der Hauswirtschaft verschiedene Maßnahmen getroffen, um ökologisches Verhalten zu fördern. Reifes Obst und vorgeschnittene Butter, welche nicht komplett verzehrt wurden, werden zu Marmelade verarbeitet oder verbacken. Zudem gibt es mehrere Ansätze zum Vermeiden von Lebensmittelresten, die bereits seit über 20 Jahren umgesetzt werden. In der Regel wird nur ein Menü angeboten, das hauptsächlich vegetarisch ist. Die Essensmenge wird sorgfältig kalkuliert und meistens wird die warme Hauptspeise von einer Mitarbeiterin portioniert und aufgetan. Durch eine Buffetform beim weiteren Essen (Salat, Dessert etc.) gibt es wenig Tellerreste. Es finden regelmäßige Recherchen nach günstigen Produkten mit Fairtrade- und Biosiegeln statt, die kein Palmöl enthalten und Alternativen zu Produkten von nachweislich umweltschädlichen Großkonzernen sind. Auch der Einsatz von Plastik wird möglichst reduziert: Lebensmittel werden im Kühlschrank mit Tellern oder Bienenwachstüchern abgedeckt, abgepackte Kleinportionen werden, soweit es geht, vermieden und wenn Einweggeschirr wie Kaffeebecher nötig sind (weil das Geschirraufkommen zum Beispiel bei großen Tagungen nicht anders zu bewältigen wäre), sind die Becher aus Maisstärke und/oder Bioplastik.

Anreise zum Arbeitsplatz

Etwa die Hälfte der Mitarbeitenden reist mit ökologisch besseren Alternativen zum PKW zur Arbeit an. In einer Umfrage zum Arbeitsweg gaben rund 50 % an, mit dem ÖPVN oder zu Fuß, beziehungsweise mit dem Fahrrad anzureisen. 9 % arbeiten überwiegend im Homeoffice und haben so keinen regelmäßigen Anreiseweg. 42 % nutzen den PKW für die Anreise, wobei jedoch auch vereinzelt Kolleg_innen in Form von Fahrgemeinschaften mitgenommen werden. Die Kolleg_innen, die mit dem PKW anreisen, wohnen überwiegend im ländlichen Raum rund um Wolfenbüttel, und aufgrund der unzureichenden Anbindung an den ÖPVN sind sie teils auf die Nutzung eines PKW angewiesen.



Umsetzungen im Berichtszeitraum

Die Betriebsvereinbarung wurde ergänzt um eine 40 %-mobiles Arbeiten Regel, die besagt, dass 40 % der Arbeitszeit pro Woche mobil gearbeitet werden kann, ohne Antrag und nach eigener Einteilung.

Im Winter 2022 wurden die Mitarbeitenden angewiesen, Regeln zum Energiesparen (zum Beispiel eine Innenraumtemperatur von 19 Grad Celsius) in den Büroräumen umzusetzen.

Die Mülltrennung in der Küche im Schloss wurde gestartet.

Es erfolgte eine Umstellung auf Öko-Papier.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Es soll geprüft werden, inwieweit die Lebensmittel **noch ökologischer eingekauft** werden können, um den Anteil der Verpflegung, der aus ökologischer Herkunft stammt, auf mehr als 15% zu heben.

Die Möglichkeiten für die **Bildung von Fahrgemeinschaften**, sowohl für Mitarbeitende als auch Teilnehmende, sollen ausgebaut werden.

Eine **konsequentere Mülltrennung** in Büroräumen in Abstimmung mit der Endentsorgung durch die Reinigungsfirma wird angestrebt.

E-Mails und Mailanhänge sollen **reduziert** werden durch alternative Medien wie beispielsweise eine höhere Nutzung der internen Datenablage oder kollaborative Tools wie MiroBoard.

Mitarbeitende sollen angeregt werden, beispielsweise das **Licht auszuschalten**, die **Heizung** herunter zu drehen und sich insgesamt nachhaltiger zu verhalten. Ein **Leitfaden und Nudging-Elemente** (bspw. kleine Sticker mit Hinweisen zum Ausschalten des Lichts und der Heizung beim Verlassen der Büros - orientiert an [green-nudging.de](https://www.green-nudging.de)) zu **ökologischem Verhalten** am Arbeitsplatz sollen erarbeitet werden.

Eine Bezuschussung des **Deutschland-Tickets** als Job-Ticket wurde ab August 2023 umgesetzt.

Es soll eine Beratung bezüglich der **Umgestaltung der Grünfläche rund um den Parkplatz** an der Schünemannschen Mühle geben, um Mitarbeitendenprojekte zu ermöglichen.

C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Die Bundesakademie kann bestätigen, dass keine Verschwendung von Ressourcen gefördert, beziehungsweise unökologisches Verhalten geduldet wird.

C4: Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

An der ba• wird eine Kultur von Transparenz und Partizipation bestmöglich gelebt und gefördert. In Entscheidungsprozesse werden, je nach fallspezifischen Möglichkeiten, alle Kolleg_innen eingebunden. Über laufende Prozesse wird in den regelmäßigen Austauschformaten informiert, in denen Berichte aus den Bereichen des Hauses vorgetragen werden. Um einen Eindruck zur Transparenz zu erhalten, wurde eine Umfrage durchgeführt, an der sich neun von vierzig Mitarbeitenden beteiligten. Orientiert an den Antworten der Mitarbeitenden wurden einige Verbesserungspotenziale von der Geschäftsführung, aber auch gemeinsam in der Tutti-Runde, erarbeitet.

Transparenz an der Bundesakademie

Die Transparenz wird an der ba• durch eine möglichst offene Kommunikation zwischen den einzelnen Stellen angestrebt und liegt nach eigener Auffassung bei 90% (eine Ausnahme bilden personengebundene Daten). Um dies zu ermöglichen, finden regelmäßig Austauschformate statt. In der zweiwöchentlich stattfindenden Tutti-Runde, an der der gesamte Betrieb beteiligt ist, werden Belegungspläne, anstehende Veranstaltungen und andere Mitteilungen an die und zwischen den Mitarbeitenden kommuniziert. Ein fester TOP ist »Bericht der Geschäftsführung«, unter dem die Direktorin sowie der stellvertretende Geschäftsführer informieren und zu allen Fragen Rede und Antwort stehen. Ein weiterer fester TOP ist »Berichte aus dem Team«, unter dem jeder und jede Mitarbeitende eigene Tagesordnungspunkte einbringen kann. Zudem finden regelmäßig Leitungsrunden statt, in denen sich das inhaltlich konzipierende Personal (Programmleitende, Projektleitende und Geschäftsführung sowie Stabsstellen) trifft. Um die hier besprochenen Themen in das gesamte Haus bringen zu können, werden die Protokolle der Leitungsrunden seit Mai 2023 für alle Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Ebenfalls eingesehen werden können der Jahresbericht sowie der Haushalt der ba•. Alles weitere, was gesetzlich eingesehen werden darf, ist zugänglich für die Mitarbeitenden. Dies gibt das Betriebsverfassungsgesetz vor. Die im Gesetz formulierten Beteiligungsrechte sind in der ba• gewährleistet.

Neueinstellungen und Evaluation von Führungskräften

Der Betriebsrat ist bei Bewerbungsgesprächen dabei und hat ein Stimmrecht, außer bei leitenden Angestellten - hier hat er allerdings Beratungskompetenzen und ist bei den Gesprächen anwesend. Der Betriebsrat hat zudem ein Mitspracherecht bei allen Einstellungen, ist bei Bewerbungsgesprächen immer dabei und wird auch generell gehört.

Der Vorstand (bestehend aus den drei Vorstandsmitgliedern und einem Beiratsmitglied) beschließt über die Einstellung und Entlassung der/des Akademiedirektor_in. Die/der Akademiedirektor_in entscheidet über die Einstellung und Entlassung aller Mitarbeitenden und besitzt die disziplinarische Weisungsbefugnis für alle Mitarbeitenden. Der/die Verwaltungsleiter_in besitzt die disziplinarische Weisungsbefugnis für die »Stabsstellen«, die Verwaltungsangestellten, Haustechnik und Hauswirtschaft, aber nicht über das akademische Personal. (s. Farben im Organigramm unter C0) Zur Einstellung oder Entlassung der

Leiter_innen der Programmbereiche benötigt der/die Akademiedirektor_in die Zustimmung des Vorstandes. Die akademischen Mitarbeiter_innen besitzen die inhaltliche Weisungsbefugnis gegenüber der Verwaltung, Haustechnik und Hauswirtschaft.

Mitarbeitendengespräche und Evaluation

Die Geschäftsführung (Direktorin und Verwaltungsleiter) führen jedes Jahr in den Sommermonaten mit allen Mitarbeitenden umfangreiche (Dauer 1-2 Stunden) Mitarbeitendengespräche. Bei den Leitfragen wird explizit auch die Frage gestellt, wie die GF den/die Mitarbeitende_n besser unterstützen kann. Eine Evaluation der Arbeit der Leitungskräfte findet so durch die Mitarbeitenden und auch den Betriebsrat statt. Zudem muss die Geschäftsführung mindestens viermal pro Jahr dem Vorstand Rechenschaft über die Tätigkeiten (unter anderem auch Personal) geben. Dies geschieht immer in schriftlichen Berichten der Akademiedirektorin und des Verwaltungsleiters sowie erläuternd mündlich in Vorstandssitzungen.

Mitentscheidungen

Das Kollegium wählt den Betriebsrat. Über die Betriebsausflüge und -feiern sowie Fortbildungen, Dienstpläne (Hauswirtschaft/Haustechnik/Rezeption) sowie Arbeitszeiten im Rahmen der Betriebsvereinbarung entscheiden die Kolleg_innen selbstständig. Des Weiteren können auf jeder Tutti- und Leitungsrunde TOPs von jeder/jedem Mitarbeiter_in eingebracht werden, die auch verhandelt werden. Die Leitung der Runden liegt nicht bei der Geschäftsführung, sondern bei jeweils einer/einem Mitarbeitenden im rotierenden Prinzip. Bei vielen Entscheidungen versucht die Geschäftsführung, dem Mehrheitswillen der Mitarbeitenden zu folgen. Die Geschäftsführung trifft so insgesamt 90 % der Entscheidungen konsensual und unter Anhörung sowie teilweiser Mitentscheidung der Mitarbeitenden.

Bei allen inhaltlich konzeptionell Arbeitenden ist eine eigene inhaltliche Ausgestaltung der Arbeit sowie eigene Schwerpunktsetzung und selbstbestimmte Kontaktaufnahme mit Dozierenden und Kooperationspartner_innen der Normalfall. Inhaltlich konzipierendes Personal bestimmt zusammen mit der Direktorin die Ausgestaltung der Beiratssitzungen und Mitgliederversammlungen sowie komplett selbstständig und in Rücksprache mit der Leitung das inhaltliche Programm. Weitere Mitbestimmung gab und gibt es bei der Ausgestaltung des Beratungsschwerpunktes der ba•, der AGs (Diversität, Digitalität, Nachhaltigkeit) und der Austauschformate (Tutti-Runden, Leitungsrunden, zweimal jährlich stattfindende Leitungsrunden-Klausuren).

Erhebung zu Transparenz

Um einen Eindruck zu erhalten, wie die Transparenz von den Mitarbeitenden wahrgenommen wird, wurde im Rahmen des GWÖ-Prozesses eine kurze anonyme Erhebung gestartet. Per E-Mail wurde die gesamte Akademie eingeladen, die Frage nach den Erfahrungen mit Transparenz und Mitbestimmung zu beantworten. Es nahmen neun von 40 Beschäftigten teil. Eine Auswahl der Antworten folgt:

»Per Email und auf den Dienstbesprechungen (Tutti, LR) werden sehr viele Informationen an den Gesamtverteiler »alle« oder an die betreffenden Runden gegeben. Das Angebot mehrerer AGs (zusätzlich zu den Dienstbesprechungen) ermöglicht an vielen Prozessen teilzuhaben. Sofern es nicht um personenbezogene und dem Datenschutz unterliegende Informationen geht, können sich wir Mitarbeitenden über alles informieren (lassen) woran wir interessiert sind.«

»Die meisten Entscheidungsprozesse sind transparent, aber ich habe trotzdem nicht das Gefühl, umfassend informiert zu sein. Es gibt einfach zu viele Informationen und der Transparenzprozess ist nicht systematisiert. Es bleibt oft die eigene Aufgabe sich um Informationen zu bemühen. In meinem Arbeitsbereich ist die Mitbestimmung relativ hoch.«

»Tendenz abnehmend und zunehmend weniger«

»Im Blick auf die gesamte Zeit der ba• gibt es zunehmenden Transparenz«

»positiv hinsichtlich Mitbestimmung: Möglichkeit sich in verschiedenen AGs einzubringen; transparente Kommunikation durch regelmäßige Berichte in Tutti- und Leitungsrunden«

»[...] Manche Vorschläge, die ich eingebracht habe, wurden tatsächlich umgesetzt. Manches Mal hat sich die Leitung zwar wohlwollend mit Anregungen (auch aus anderen Bereichen des Hauses) beschäftigt beziehungsweise war ein großes Commitment vorhanden, sich als Haus zu verändern. Bei gewissen Prozessen ist mir allerdings nicht ganz klar, aus welchen Gründen diese dann nicht weiter verfolgt wurden beziehungsweise in der Umsetzung scheiterten. Nichtsdestotrotz habe ich das Gefühl, dass die ba• sich im Vergleich zu vielen anderen Arbeitgeber_innen auf einem sehr guten Weg befindet und uns manche Punkte einer positiven Mitarbeitendenkultur als selbstverständlich scheinen, die es anderswo gar nicht sind (beispielsweise Tuttirunden und Leitungsrunden, die jeweils nicht von der Hausleitung geleitet werden) [...]«

Die Rückmeldungen zur Transparenz und Mitbestimmung fallen gemischt aus. Einige bewerten beides als zunehmend, andere als abnehmend. Negativkommentare könnten auch beeinflusst sein durch Probleme wie Corona, Personalwechsel und Ähnliches. Insgesamt wird von eher positiven Erfahrungen berichtet, wobei auch die Austauschformate wie die Tutti-Runde genannt werden. Auch die Transparenz in Entscheidungsprozessen wird positiv hervorgehoben. Es wird jedoch auch erwähnt, dass Informationen teils selbst aktiv beschafft werden müssen, um gänzlich informiert zu sein. Da in der Umfrage nicht direkt nach Verbesserungsvorschlägen gefragt wurde, könnte eine weitere Erhebung zu Verbesserungspotenzialen im weiteren Verlauf des GWÖ-Prozesses erwogen werden.

Umsetzungen im Berichtszeitraum

Die Protokolle der Leitungsrunden werden allen Mitarbeitenden offen zugänglich gemacht.

Verbesserungspotenziale und Ziele

In einem **festen TOP** sollen **ausgewählte Punkte aus der Leitungsrunde** in der Tutti-Runde (bei der alle anwesend sind) vorgestellt werden.

Mehr **Einbindungsmöglichkeiten von Mitarbeitenden**, die im nicht-akademischen Bereich arbeiten, sollen geprüft werden. Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden sollen eingeholt werden.

Die **Partizipation (einhergehend damit die Befreiung von Dienstgeschäften)** bei Formaten, die für alle zugänglich sein sollen, könnte noch wichtiger gestellt werden. In der Vergangenheit verhinderten manchmal Dienstgeschäfte eine Teilnahme an Veranstaltungen für alle Mitarbeitenden.

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Der Betriebsrat der Bundesakademie kann bestätigen, dass keine Verhinderung des Betriebsrates vorliegt.

D

Kund_innen und Mitunternehmen



D: Kund_innen und Mitunternehmen – Einleitung

In der Beziehung zu den Kund_innen der ba•, zu denen vor allem unsere Teilnehmenden zählen, sind Transparenz, Solidarität und ein vertrauensvolles Miteinander wichtige Leitgedanken, die unsere Arbeit stark prägen. In der Satzung, nach der die ba• arbeitet, ist unser Auftrag und unsere Zielgruppe folgendermaßen beschrieben:

Satzung der Bundesakademie, §1 (3):

Die Bundesakademie dient der Weiterentwicklung der kulturellen Bildung. Dies bewirkt sie insbesondere als Ort der Fort- und Weiterbildung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Kräften, die in künstlerischen und Kultur vermittelnden Arbeitsfeldern tätig sind, und als Forum des kulturfachlichen und kulturpolitischen Diskurses. Dazu tragen ferner bei die Erarbeitung und Vermittlung innovativer Ansätze in der künstlerischen und kulturellen Bildung, die Beratung und Unterstützung von Institutionen und Personen des Kulturbereichs sowie die Publikation von Arbeitsergebnissen.

Daran orientiert planen wir Veranstaltungen und Seminare mit gesellschaftlichem Mehrwert. Im Fokus steht dabei nicht der monetäre Gewinn, da wir diesen als gemeinnütziger Verein nicht erwirtschaften dürfen. So führen wir Veranstaltungen auch durch, wenn diese rein finanziell einen Verlust darstellen, aber einen gesellschaftlichen Mehrwert bringen. Rund 5-10 % unserer geplanten Kurse finden jedoch nicht statt, wenn die Teilnehmendenzahlen zu gering sind.

Im Seminarbetrieb und darüber hinaus denken wir Barrierefreiheit stets mit. In diesem Kontext ist uns der dauerhafte Dialog mit Teilnehmenden, die besondere Bedarfe haben, sehr wichtig. In Gesprächen, durch unsere Diversitäts-AG oder sich aus Feedback ergebende Anregungen nehmen wir auf und setzen diese bestmöglich um. Einschränkungen entstehen hier jedoch durch den Denkmalschutz unserer Gebäude sowie durch nicht ausreichende finanzielle Mittel. Für uns umsetzbare Maßnahmen prüfen und planen wir regelmäßig, Beispiele für abgeschlossene Maßnahmen finden sich unter D4. Seit 2003 evaluieren wir jedes einzelne Seminar und stellen mit Abstand von drei bis vier Jahren regelmäßig Evaluationsberichte auf unserer Homepage zur Verfügung. Im Bericht von 2021/2022 wurden insgesamt sehr gute Ergebnisse erzielt.

In der Arbeit der ba• stellt neben der Beziehung zu Kund_innen vor allem auch die Zusammenarbeit mit Kooperationspartner_innen und Mitunternehmen einen wichtigen Grundpfeiler dar. Die Akademie fühlt sich einem bundesweiten Auftrag verpflichtet. Dieser beinhaltet neben einer starken lokalen Verwurzelung durch kulturelle Angebote in Zusammenarbeit mit der Stadt und dem Landkreis Wolfenbüttel auch eine enge Zusammenarbeit mit den Landesverbänden in Niedersachsen. Wir kooperieren in vielen Veranstaltungen mit Partner_innen aus Kultur, Politik und Wissenschaft und werden in kulturpolitischen Themen und Fragen Kultureller Bildung auch beratend oder als Praxispartner_innen in der Forschung tätig.

D1: Ethische Kund_innenbeziehungen

Neugewinnung Kund_innen

Neue Teilnehmer_innen für unsere Seminare werden über verschiedene Wege angeworben, dazu zählen unsere Webseite, Netzwerke, Kontakt über Projekte, Mund-zu-Mund-Propaganda beziehungsweise das Streuen in Netzwerke sowie Kooperationen und dadurch entstehende Schnittmengen. Auch Newsletter sowie konkrete Seminarangebote und -erinnerungen erreichen sowohl vorherige Seminarteilnehmer_innen, als auch Erstteilnehmer_innen. Sie können sich zudem für Mailings anmelden, diese werden jedoch nur mit Einverständnis, zielgruppengenaue und in einer angemessenen Menge versandt. Darüber hinaus ist die ba• auf Social Media vertreten, genauer auf Facebook, Twitter/X, Instagram und YouTube. Auch sind stellenweise Anzeigen geschaltet, darunter etwa auch Vorschläge bei Google-Suchen bei zum Inhalt der Arbeit der ba• passenden Fachbegriffen. Diese Suchmaschinenoptimierung läuft in verschiedenen Pools. Neben den Internetauftritten werden auch bei Messen Stände der ba• betreut. Zudem ist die ba• bei vielen Veranstaltungen präsent, dazu zählen auch Vorträge und Expert_innen-Interviews von Mitarbeitenden. Auch mit Hochschulen laufen Kooperationen (beispielsweise in Form von Verträgen über Praktikumsplätze).

Ausgaben für Veröffentlichungen	2021	2022
Bundesakademie allgemein	11.094,99 €	23.584,98 €
Jahresprogramm und Hausflyer	14.132,80 €	18.620,25 €
Anzeigenwerbung	7.244,08 €	8.375,30 €
Ausgaben (gesamt) für Veröffentlichungen	32.471,87 €	50.580,53 €

Kund_innennutzen

Die ba• ist ein gemeinnützig arbeitender Verein, der keine Gewinne erwirtschaften darf. Daher steht der Nutzen für die Kund_innen immer im Vordergrund, noch vor etwaigen Umsatzzielen. Dies führt sogar dazu, dass gelegentlich Veranstaltungen durchgeführt werden, obwohl sie rein monetär betrachtet einen »Verlust« bedeuten. Dies wird unter anderem durch Querfinanzierungsmodelle ermöglicht. Ein Teil der Überschüsse aus anderen Veranstaltungen oder Einnahmenbereichen der ba• deckt die Durchführungskosten von weniger nachgefragten Veranstaltungen. So können diese dennoch stattfinden. Dies kommt sowohl den Teilnehmenden als auch den Dozierenden zugute, da sie nicht auf Fortbildungen oder ihre Honorare verzichten müssen.

Die Teilnehmer_innenzahlen werden begrenzt, um eine gute Seminar- und Arbeitsatmosphäre zu gewährleisten, wenngleich dadurch gegebenenfalls weniger Einnahmen generiert werden. Die ba• ist stets bemüht darum, Preise für Seminare niedrig zu halten, um möglichst vielen Interessierten eine Teilnahme zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund wurde 2023 der Spendentopf Kultur suspeso eingerichtet.

Der grundsätzliche Kund_innennutzen wird durch die Arbeit der Programmleitenden gewährleistet. Sie richten das Programm so nah an den Bedarfen und Bedürfnissen der Kulturschaffenden und Kulturvermittler_innen aus, wie es möglich ist. Angebote, die keinen Kund_innennutzen erwarten lassen, werden nicht gebucht und nach Überprüfung der Gründe gegebenenfalls aus dem Programm genommen. In den Evaluationsbögen fragen wir Kund_innenwünsche für zukünftige Seminare offen (Freitext) ab. Diese Wünsche werden soweit möglich und im Portfolio passend auch in Seminarkonzepte übersetzt.

Förderungen und Ermäßigungen

Die ba• bietet Förderungen und Ermäßigungen für berechnigte Personen an. Vor allem selbständig bildende und darstellende Künstler_innen verdienen nach den Zahlen der Künstler_innensozialkasse oft prekär. Im Berichtszeitraum haben wir den Spendentopf »Kultur sospeso« entwickelt, der dann 2023 eingeführt werden konnte. Dieser ermöglicht es, für unentgeltliche Beratungsleistungen, die die ba• anbietet, zu spenden. Aus diesem Topf können wir Teilnehmenden, die sich die Teilnahme am Seminar eventuell nicht leisten können, die Möglichkeit geben, dennoch teilzunehmen. Auch darüber hinaus bieten wir Vergünstigungen beispielsweise für Menschen ohne Arbeit, Personen in Ausbildung oder in Freiwilligendiensten. Auch gibt es die Möglichkeit, für die Teilnahme an einem Seminar Bildungsurlaub zu beanspruchen.

Mit der Hochschule der Künste in Braunschweig sowie der Universität Hildesheim haben wir Kooperationsvereinbarungen, welche die Bezuschussung von Seminaren für Studierende beinhalten. Außerdem gehen wir Kooperationen mit Stiftungen an, die bereit sind, Kosten zu finanzieren, so dass benachteiligte Menschen an unseren Veranstaltungen teilnehmen können. Innerhalb unserer Kooperationen finden auch Aushandlungen über Vergünstigungen statt, beispielsweise für Erstattungen von 10 % des Teilnehmenden-Beitrags. Insgesamt schätzen wir bezüglich des Einkommens unserer Kunden, dass etwa 8-10 % unserer Teilnehmer_innen ein geringeres Einkommen haben und in die Gruppe benachteiligter Kund_innen fallen.

Ethikrichtlinien

Ethikrichtlinien für unsere Arbeit und den Umgang mit unseren Kund_innen in Form der Seminarteilnehmer_innen leben wir, haben diese bisher jedoch nicht verschriftlicht. Für uns sind einige Strategien, die in Richtlinien zu finden wären, selbstverständlich und prägen so unsere Arbeit. Als Verbesserungspotenzial wollen wir das, was wir bereits umsetzen, jedoch auch schriftlich festhalten und so nachvollziehbar, aber auch verbindlicher – auch für neu hinzukommende Mitarbeitende – regeln, in Form eines Verhaltens- bzw. eines Wertekodex.

Abbau von Barrieren

Über finanzielle Aspekte hinaus ist die ba• bemüht, bestehende Barrieren im Rahmen ihrer Möglichkeiten abzubauen. Dazu haben wir eine Seite auf unserer Homepage eingerichtet, aus der weitere Informationen zu möglichen Barrieren in unseren Räumlichkeiten hervorgehen sowie zur Barrierefreiheit auf der Homepage. Die Gebäude der ba• sind nicht barrierefrei, können aber als »barrierefreundlich« im Rahmen der aktuellen Möglichkeiten beschrieben werden. Einschränkungen gibt es hier durch den Denkmalschutz unserer Gebäude sowie durch die Finanzierung von Umbauten.

Bei der Anmeldung zu Seminaren und Veranstaltungen werden von den Teilnehmer_innen Nahrungsunverträglichkeiten oder bevorzugte Ernährung abgefragt, welche von der Hauswirtschaft berücksichtigt werden. Zudem achten wir auf einen gendersensiblen Umgang in all unserer (Presse-) Kommunikation.

Umsatzunabhängige Arbeit

Die Mitarbeiter_innen der ba• erhalten ein fixes Gehalt und können diverse bildende Angebote und gelegentlich im Rahmen der Bundes- und Landesvorgaben weitere Zusatzleistungen erhalten. Es gibt keine umsatzabhängige Bezahlung und keine Vorgaben zum Umsatz oder der Anzahl durchgeführter Seminare oder Veranstaltungen.

Umsetzungen im Berichtszeitraum

Verstärkte Recherche nach möglichen Förderprogrammen um »benachteiligten Kund_innengruppen« die Teilnahmegebühr teils oder ganz zu finanzieren. Zudem wurde im Rahmen des regelmäßig erscheinenden Jahresberichts auf ein bloßes Drucken dieser Informationen verzichtet. Als innovative Idee, um die Ergebnisse trotzdem unter die Interessierten zu bringen, wurde ein QR-Code / einfach eingebbarer Internetlink (www.bundesakademie.de/kultursache) entwickelt und auf einem nachhaltigen Goody (Graspapier) als ethische Kommunikation mit Kund_innen angebracht und verteilt.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Wir wollen **Barrierefreiheit in allen Räumen** weiter ausbauen. Dafür müssen zunächst auch die umsetzbaren Möglichkeiten geprüft werden.

Konkrete Ethikrichtlinien, die unsere bisherige Herangehensweise spiegeln, sollen in Form eines Verhaltens- bzw. Wertekodex erarbeitet und von allen Mitarbeitenden unterzeichnet werden.

2023 haben wir »**Kultur sospeso**« eingeführt. Für kleinere Beratungstätigkeiten stellen wir der beratenden Institution keine Rechnung, sondern bitten sie um eine Spende in den »Kultur sospeso« Topf. Die erhaltenen Spenden stellen wir »benachteiligten« Personengruppen für die Finanzierung der Teilnahmegebühren zur Verfügung.

Es wurde im Jahr 2023 ein Check unserer **Homepage** in Bezug auf **Barrierefreiheit** über die Firma Sozialhelden durchgeführt. Die Realisierung einer barrierearmen Homepage ist für 2024 geplant.

D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Die Bundesakademie kann garantieren, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden.

D2: Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

Kooperationen und Mitunternehmen

Die Bundesakademie hat wenige oder keine direkt vergleichbaren Mitunternehmen. Zu nennen ist hier allerdings am ehesten die zweite spartenübergreifende Bundesakademie für Kulturelle Bildung in Deutschland, Akademie der Kulturellen Bildung des Bundes und des Landes NRW in Remscheid. Mit dieser Akademie steht die ba• in Austausch und im Berichtszeitraum fand eine gemeinsame Qualifizierungsreihe zum globalen Lernen statt, deren sechs Module gleichermaßen auf die Akademien verteilt waren. Ebenso mit dem lokalen Mitunternehmen Landesmusikakademie in Wolfenbüttel. Hier gibt es seit langem einen Kooperationsvertrag, der die inhaltliche und organisatorische Zusammenarbeit (zum Beispiel das Teilen von Räumen, Instrumenten und Material) regelt.

Des Weiteren gibt es eine enge Kooperation mit dem Niedersächsischen Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ), mit dem verschiedene berufsqualifizierende Lehrgänge vor allem zur Ausbildung von Kunstlehrkräften durchgeführt werden.

Von 200 eigenen Veranstaltungen, die pro Jahr an der ba• im Durchschnitt durchgeführt werden, finden mindestens 100 Veranstaltungen in Kooperation mit einem oder mehreren Partner_innen statt. Der Anteil der investierten Zeit für Dienstleistungen, die in Kooperationen erstellt werden, liegt somit bei mindestens 50 % der Gesamtressourcen der ba•. Im Berichtszeitraum wurden darüber hinaus mindestens 15 Beratungsanfragen an Dozierende weitergegeben, um Mitunternehmen (Kultureinrichtungen, Kommunen) zu unterstützen. Außerdem leitet die ba• häufiger Anfragen an Dozierende weiter. Nicht immer wissen wir, ob danach Aufträge zustande kommen. Der Betrag von Finanzmitteln, die dadurch an Unternehmen in derselben Branche weitergegeben wurden, beläuft sich im Berichtszeitraum auf mindestens 20.000 Euro.

Solidarität gegenüber anderen Unternehmen

Ein Großteil der Angebote der Akademie werden in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner_innen entwickelt. Diese Kooperationspartner_innen sind überwiegend Kultur- und Bildungseinrichtungen. Als institutionell geförderte Institution übernimmt die ba• häufig das Einwerben und Verwalten von Drittmitteln (im Berichtszeitraum für zum Beispiel die Qualifizierung »Theater der Vielen«) und ermöglicht es somit auch weniger personalpotenten Organisationen wie Verbänden und Vereinen eine Durchführung von qualitativ hochstehenden Veranstaltungen.

Im Geschäftsbereich »Beratung« leistet die ba• meist unentgeltliche Beratungsleistungen für Kulturinstitutionen und versteht sich als Netzwerkknotenpunkt und Vermittlungsinstitution.

Netzwerk

Insgesamt verfügt die ba• über ein reiches Netzwerk an Kooperationspartner_innen, das im Folgenden stichpunktartig beschrieben werden soll. Zu allen Kooperationspartner_innen pflegt die ba• von Kollegialität und Solidarität geprägte Beziehungen:

- rund 300 externe Dozierende pro Jahr
- 42 institutionelle (überwiegend Bundesverbände, staatliche Einrichtungen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene) und 14 persönliche Mitglieder
- drei Vorstandsmitglieder und sechs Beiräte
- pro Jahr circa 100 institutionelle Kooperationspartner_innen, mit denen in einer oder mehreren Veranstaltungen zusammengearbeitet wird (Förderer, Akademie, Kulturverbände, Vereine, Hochschulen etc.)
- acht Kooperationshochschulen mit Studierendenprogrammen
- Es gibt Verträge mit der Universität Hildesheim, der HTWK Leipzig und der Hochschule Nordhausen. Diese legen eine Verpflichtung der ba• fest, pro Jahr zwei Studierenden der Universitäten Praktikumsplätze zu ermöglichen.
- Die ba• ist des weiteren aktives Mitglied in zahlreichen Netzwerken und Interessensvertretungen, zum Beispiel Deutscher Kulturrat, akku - Arbeitskreis Niedersächsischer Kulturverbände, BKJ - Bundesvereinigung für Kulturelle Kinder- und Jugendbildung, ASSITEJ, Lessing-Akademie, Netzwerk Forschung Kulturelle Bildung, Netzwerk Frühkindliche Kulturelle Bildung, Deutscher Museumsbund...
- Gastbeleger_innen, die meist aus kulturnahen Bereichen kommen und denen wir unser Gästehaus zu unter marktüblichen Preisen zur Verfügung stellen, gehören ebenso zum Netzwerk der ba•, da sich hieraus auch manchmal inhaltliche Kooperationen entwickeln. Im Jahr 2022 gab es 922 Teilnehmendenfälle in der Gastbelegung an der Akademie.

Kooperationen zur Erhöhung des Branchenstandards

Für Kooperationen, die den sozialen Branchenstandard erhöhen, ist die Mitarbeit in den Fachausschüssen zu politischen Stellungnahmen des Deutschen Kulturrats (Bildung, Digitalität, Nachhaltigkeit und weitere) zu nennen. Zudem ist die ba• Mitglied im Aktionsnetzwerk für Nachhaltigkeit in Kultur und Medien, wodurch der ökologische Branchenstandard erhöht wird. Durch eine aktive Mitarbeit an der Kampagne zur kulturellen Teilhabe des Arbeitskreises niedersächsischer Kulturverbände e. V. (akku) im Berichtszeitraum hat die ba• auch einen aktiven Beitrag zur Erhöhung des landesweiten gesetzlichen Standards innerhalb der Branche der Kulturellen Bildung geleistet. Auch sind hier die Mitarbeit im Bundesverband der Landesmusikakademien (BLM) sowie das im Januar 2023 gestartete Projekt SIN-Beratung, betriebsökologische Beratung für Kultureinrichtungen sowie die seit Langem bestehende Vor-Ort-Beratung, zu nennen.

Gremien der Teammitglieder

Nachfolgend aufgelistet findet sich eine Übersicht über die Gremien der Teammitglieder im Berichtszeitraum. Die Gremien treffen sich mindestens zwei bis vier Mal jährlich. Die ba• ist nicht verpflichtend, in Gremien oder Mitunternehmen unentgeltlich mitzuwirken. Dennoch sehen wir es als unseren Auftrag, uns in vielen Bereichen zu engagieren und so für das Gemeinwohl zu arbeiten. Dafür nehmen wir uns bewusst die Zeit und investieren diese, um diesen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. (s. Satzung) Die Ehrenämter und Gremien der Mitarbeitenden werden überwiegend während der Arbeitszeit ausgeführt und sind daher eng verbunden mit der Haupterwerbstätigkeit. Im Durchschnitt setzen die Teammitglieder ca. 15 % ihrer Arbeitszeit unentgeltlich für diese Tätigkeiten ein. Bei einem Jahresgehalt (Lohn nach TV-L, E 13, Stufe 1, 100 %-Stelle) von 52.000 € wären 15 % etwa 7.800 €, die so für ehrenamtliche Arbeit eingesetzt werden. Umgerechnet auf die nachfolgend aufgeführten elf Personen ergibt sich eine Summe von 85.800 €, die jährlich so als finanzielle Aufwendung seitens der ba• für die Ehrenämter der Mitarbeitenden aufgebracht wird.

<u>Andrea Ehlert</u>	• Ehrenamtliche Tätigkeiten als Programmleiterin für die ba• und also auf Kosten der ba•: Vertretung der ba• als Mitglied der Freiwilligen Agentur Niedersachsen (fan) bei deren Mitgliederversammlungen • Sachverständige des Landkreises Wolfenbüttel für den Verwaltungsausschuss bei der Fördermittelvergabe für den Kulturbereich • Mentorin im Masterstudiengang KTW an der TU BS • Beirätin für den Masterstudiengang »Weiterbildungsmaster Kulturelle Bildung an Schulen« der Universität Marburg • Mitglied des Fachausschusses Medien des Deutschen Kulturrates • für die ba• beratend und moderierend unterwegs zum Beispiel in Kooperation mit der Kulturstiftung des Bundes und dem DAKU Dachverband für Kulturfördervereine in Deutschland e. V. • Mentorin im Rahmen des Akademieprogramms »Occupy Kultur!«
<u>Dirk Naumann</u>	• Mitglied im Fachausschuss Arbeit und Soziales des Deutschen Kulturrates • Vertreter im Verband der Bundes- und Landesmusikakademien Deutschlands • Mitglied in der Förderkommission für die Kulturförderung der Stadt Wolfenbüttel • Vertreter im Kulturrat der Stadt Wolfenbüttel Begleitung des Kulturentwicklungskonzepts der Stadt Wolfenbüttel
<u>Dr. Andreas Grünewald Steiger</u>	• Beirat des »Arbeitskreises Bildung und Vermittlung« im Deutschen Museumsbund • Lehrbeauftragter an der HTWK Leipzig im Masterstudiengang »Museumspädagogik/Bildung und Vermittlung« sowie an der Fließer FH Düsseldorf im Studiengang »Kultur - Bildung - Teilhabe« (M.A.) • Mitglied im Förderkreis Museumspädagogik der HTWK Leipzig • Mitglied im Arbeitskreis Kultur – Politik – Bildung der Staatlichen Museen zu Berlin/Preußischer Kulturbesitz • Fachbeirat »Kulturelle Bildung« der BKM • Mitglied der Findungskommission zur Neubesetzung der Direktorenposition des Roemer-Pelizaeus Museums Hildesheim • Mitglied des wissenschaftlichen Beirates der Gedenkstätte der JVA Wolfenbüttel • Mitarbeit an und Unterzeichner der <u>Bildungsvision des Deutschen Museumsbundes</u> • Beteiligung am Netzwerk Politische Bildung in Museen sowie an den Diskursreihen des Hauses Bastian, dem Zentrum für kulturelle Bildung der SPK/SMB

	• Beteiligung am Beratungsgremium zur Umnutzung der Orangerie des Staatlichen Kunsthalle Karlsruhe in ein Zentrum für Kunstvermittlung • Mentor im Rahmen des Akademieprogramms "OccupyKultur!" • Im Rahmen der Tätigkeit als wissenschaftlicher Beirat der Gedenkstätte der JVA Wolfenbüttel Moderation während der Tagung »Justiz und Strafvollzug im Nationalsozialismus«
<u>Dr. Birgit Wolf</u>	• Lehrbeauftragte an der Universität Hildesheim und der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg sowie Fortbildungsbeauftragte Kompetenznachweis Kultur
<u>Dr. Olaf Kutzmutz</u>	• Mentor im Rahmen des Akademieprogramms »Occupy Kultur!« • Betreuer beim FSJ Kultur
<u>Dr. Roberto Reale</u>	• Lehrbeauftragter im Bereich Musikwissenschaften (Musikgeschichte/Musikanalyse) an der Hochschule für Künste Bremen • Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bei Musik 21 Niedersachsen (Niedersächsisches Netzwerkprojekt für Neue Musik) • Mitglied der Musikkommission des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur • Vorsitzender der Sektion Bremen des Deutschen Komponistenverbands • Mitglied im Landesausschuss »Musikalische Bildung« des niedersächsischen Landesmusikrates; Leitung der Fachgruppe »Erwachsenenbildung«
<u>Julia Valerie Zalewski</u>	• Mitglied im Fachausschuss »Kulturelle Bildung und Digitalität« der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ) • Mitglied im Fachausschuss »Digitalisierung und künstliche Intelligenz« des Deutschen Kulturrats
<u>Marc-Oliver Krampe</u>	• Kuratoriumsmitglied der Berliner Festspiele • Kuratoriumsmitglied der Kulturförderung Braunschweig • Kuratoriumsmitglied der Friedrich Weinhausen Stiftung Hildesheim • Mitglied der Professionals-Jury des BEST OFF – Festival Freier Theater der Stiftung Niedersachsen • Mit-Konzeption und Moderation der Abschlussveranstaltung des Projektes »Performing Exchange« des Bundesverbandes Freie Darstellende Künste (BFDK) in Kooperation mit der ba•
<u>Marit Tote</u>	• Mitglied im Fachausschuss »Kooperationen und Bildungslandschaften« der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ)
<u>Prof. Dr. Vanessa-Isabelle Reinwand-Weiss</u>	• Mitglied im Expertenbeirat des BMBF-Förderschwerpunktes »Kulturelle Bildung in ländlichen Räumen« (2020-2024) • Gründungsmitglied des Netzwerkes Frühkindliche Kulturelle Bildung • Mitglied im Beirat des Deutschen Volkshochschulverbandes (DVV) • Mitglied im Kuratorium der Braunschweigischen Stiftungen • Mitglied im Verwaltungsausschuss des Staatstheaters Braunschweigs • Mitglied im Kuratorium der Stiftung Genshagen • Mitglied im Beirat der Schriftenreihe »Kulturelle Bildung« des kopaed-Verlages • Mitglied im Rat für Kulturelle Bildung • Mitglied des Beirates Soziokultur und Mitglied des Fachbeirates Kulturelle Bildung des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen • 2012-2018: Jurymitglied des BKM-Preises »Kulturelle Bildung« (2015 – 2018 Vorsitzende der Jury) • Mitglied im Deutschen Kulturrat (Rat für Soziokultur und Kulturelle Bildung und Fachausschuss Bildung)

	• Gründungsmitglied des Netzwerk Forschung Kulturelle Bildung im Jahr 2010 • Mitglied im Hochschulrat der Hochschule für die Künste im Sozialen Ottersberg • Mitglied in der Jury des Friedrich Preises für Deutschdidaktik • Mitglied im Partnernetzwerk Kulturpolitik und Kulturelle Bildung der UNESCO • Vorsitzende des Hochschulrates der Hochschule für die Künste im Sozialen, Ottersberg • Mentorin im Rahmen des Akademieprogramms »Occupy Kultur!«
<u>Sarah Kuschel</u>	• Mitglied im Vorstand des Landesverbandes der Jugendkunstschulen Niedersachsen (https://www.kunst-und-gut.de/) • Mitglied im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft Kulturelle Jugendbildung Niedersachsen (https://lkjnds.de/lkj-portal.html) • Jurymitglied des Förderprogramms Weiterkommen (Zentrum für Kulturelle Teilhabe Baden-Württemberg) (https://kulturelle-teilhabe-bw.de/) • Jurymitglied des BBK für den Wettbewerb »Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung« (https://www.bbk-bundesverband.de/projekte/wir-koennen-kunst-kultur-macht-stark) • Mitglied im SALOON (https://www.saloon-berlin.de/) • Mitglied der Förderkommission für die Kulturförderung der Stadt Wolfenbüttel • Sprecherin des Themenclusters »Kulturelle Bildung und Lebensalter« im Netzwerk Forschung Kulturelle Bildung • stellvertretende Vorsitzende der Niedersächsischen KunstschulKommission • Mentorin im Rahmen des Akademieprogramms »OccupyKultur!«

Verbesserungspotenziale und Ziele

Wir sehen an dieser Stelle kein Verbesserungspotenzial, da eine umfänglichere Kooperation uns nicht sinnvoll und nicht möglich erscheint.

D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Die Bundesakademie kann bestätigen, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmen komplett verzichtet wird.

D3: Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

Grundsätzlich zeichnet sich die Teilnahme an bildungsbezogenen Veranstaltungen der ba• dadurch aus, dass sie im Kerngeschäft mit dem Konsum immaterieller, geistiger Inhalte verbunden ist und der erhöhte Konsum daher in der Regel keine wachsenden und negativen ökologische Auswirkungen zur Folge hat. Allerdings gibt es zwei Ausnahmen: die Übernachtungen im fossil beheizten Gästehaus, die Teil des Geschäftsmodells der Bundesakademie sind, und die Mobilität der anreisenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Diese Konsum-Ausrichtung unterscheidet das Angebot der ba• als Kultur- und Bildungseinrichtung gewissermaßen von anderen Geschäftsmodellen, die den Konsum von materiellen Gütern anbieten. Im Vergleich zu anderen Produktionsbetrieben sind die ökologischen Auswirkungen der Bundesakademie geringer. Im Kontext unserer Inhalte und Bildungsziele stellt sich daher weniger die Frage nach einer maßvollen Gesamtnutzung und Maßnahmen der Suffizienz. In der Kulturellen Bildung wird ein Konsum gefördert, der inneres Wachstum, künstlerische Kompetenzen, Gestaltungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit fördert und so zu einer persönlichen und gesellschaftlichen Lebensqualität führen kann, die nicht auf Kosten von Natur und Mensch geht (Handprint). Blicken wir auf die vollumfängliche Nutzung unserer Angebote (Anreise, Verpflegung, Zimmer-, Materialnutzung, etc. eingeschlossen), so ist der Seminarbesuch und der Aufenthalt in der Akademie wiederum durchaus mit begleitenden Aspekten verbunden, die sehr wohl auf ihre ökologischen Auswirkungen hin untersucht werden können und sollten. (Footprint)

Derzeit kann die Verankerung der drei Nachhaltigkeitsprinzipien Konsistenz, Effizienz und Suffizienz im Geschäftsmodell noch nicht schriftlich belegt werden. An zahlreichen Stellen werden sie aber schon im kleinen Rahmen berücksichtigt und intuitiv gelebt. Im Zuge der Aktivitäten der Nachhaltigkeits-AG sollen diese Prinzipien nun verstärkt in allen Bereichen überprüft, umgesetzt und als Leitprinzipien etabliert werden.

Ökologische Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen

Um die konkreten Auswirkungen durch die Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen der ba• messbar zu erfassen, sie mit anderen Häusern vergleichen zu können und strategische Maßnahmen zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks zu ermitteln, ist eine Klimabilanzierung notwendig. Bis jetzt konnte noch keine Bilanzierung oder Schätzung durchgeführt werden, sodass die ba• noch keine belastbaren Aussagen zu den ökologischen Auswirkungen ihrer Aktivitäten treffen kann. Noch gibt es keine einheitlichen Bilanzierungsstandards für die deutsche Kulturlandschaft. Für den Folgebericht könnte dafür der CO₂-Rechner für Kulturbetriebe der Bundesregierung zum Einsatz kommen. (s. E3)

Strategien zur Reduktion ökologischer Auswirkungen

Es ist davon auszugehen, dass ein Großteil der Auswirkungen im Kontext von Scope3-Emissionen durch die An- und Abreise der Teilnehmer_innen entsteht. Diese reisen aus dem gesamten Bundesgebiet nach Wolfenbüttel. Um bei diesem größten Hebel Anreize für ein möglichst ökologisch verträgliches Mobilitätsverhalten zu bieten, kooperiert die

ba• seit 10 Jahren mit der Deutschen Bahn. So kann sie ihren Teilnehmer_innen ein vergünstigtes Veranstaltungsticket für 49,50 € anbieten. Zudem werden zunehmend auch Online-Seminare im Programm angeboten, die ohne Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungsaufwände auskommen. Den Fußabdruck einer digitalen Veranstaltungsteilnahme konnten wir allerdings noch nicht ermitteln und vergleichen.

Bei der Verpflegung der Teilnehmer_innen wird zudem auf einen maßvollen und ökologisch verträglichen Konsum geachtet, indem Portionen bereits vorbereitet und nachhaltige Produkte gekauft werden (siehe [A1/A3](#)) sowie überwiegend vegetarisches Essen angeboten wird. Zudem gibt es Sprudelwasserautomaten, um Plastikflaschen zu vermeiden. Durch mündliche Hinweise der Veranstaltungs- und Programmleitungen wird zu einem ressourcensparenden Umgang in unterschiedlichen Bereichen (personelle Ressourcen, Umgang mit Seminarmaterial, Umgang mit Lebensmittel, Stromnutzung, etc.) eingeladen und suffiziente Konsumverhaltensweisen angeregt.

Seminarmaterial wird grundsätzlich sehr sparsam eingesetzt. Hinsichtlich der künstlerischen Praxis wird oft recyceltes Seminarmaterial genutzt, das sich aus altem Verpackungsmaterial oder Fachzeitschriften zusammensetzt.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Wir planen, die **Datenlage zu verbessern** und von Anfang an systematisch anzulegen, indem beispielsweise die Mobilitätserfassung geschärft und verstetigt werden soll.

Zudem sollen die darüber ermittelten Informationen zu ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeiten sichtbar gemacht und an die Öffentlichkeit kommuniziert werden. Unsere **Nachhaltigkeitsziele** sollen in das **Leitbild** aufgenommen werden.

In unserer Nachhaltigkeits-AG wollen wir uns im nächsten Schritt Gedanken über **Handprint-/Sensibilisierungsmaßnahmen** machen, um die Bewusstseinsbildung zu maßvollen Konsummustern zu fördern. Dies könnte beispielsweise in Form von (spielerischen) Anreizen und »Nudging«-Elementen im Teilnehmer_innenbetrieb, die zu einem ökologisch bewussten Verhalten innerhalb der Akademie einladen, implementiert werden.

Im Jahr 2023 wurde ein Großteil der **Getränke** für Gäste auf **ökologisch bessere Alternativen** umgestellt. Kaffee (gepa) und Snacks sowie Getränke für Gäste werden auf **ökologisch bessere Alternativen** umgestellt.

Zudem soll **Sensibilisierungsarbeit** bei allen Teilnehmer_innen und Dozierenden für die mit dem Besuch der Workshops verbundenen CO2 Emissionen (z.B. indem die CO2 Emissionen der Übernachtung und des Essens plastisch den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden) geleistet werden, auch wenn Bildung als Produkt / Dienstleistung weniger ökologische Auswirkungen hat als andere Produkte.

D3 Negativaspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Die ba• kann bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen gibt und die Aufwendung von Ressourcen sehr bewusst vor dem Hintergrund des Bildungsziels der Einrichtung geschieht.

D4: Kund_innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Mitsprachemöglichkeiten für Teilnehmende

Die erste Möglichkeit der Mitsprache/-entscheidung liegt in der individuellen Entscheidung, eine Veranstaltung zu buchen/kaufen. Alle Veranstaltungen der ba• sind auf Gleichheit und Partizipation ausgerichtet, alle Teilnehmer_innen und Dozierenden sind auf gleicher Augenhöhe und gleichermaßen alle Spezialist_innen im Kulturbereich, die sich jederzeit auch kollegial beraten.

In allen Veranstaltungen werden am Schluss Feedbacks zu den Inhalten eingeholt. Auf den Zimmern des Gästehauses liegen Feedbackbögen zur Zufriedenheit beziehungsweise Kritik mit Haus und Versorgung der übernachtenden Teilnehmenden. Im Anschluss an jede Veranstaltung wird der Link zu einer inhaltlichen Evaluation der Veranstaltungen verschickt und die Teilnehmenden werden gebeten, diese auszufüllen. Die Rückmeldungen werden erfasst. Alle 3 Jahre werden diese Evaluationen von einem Außenstehenden (Karl Ermert) ausgewertet und dann von der ba• publiziert/öffentlich gemacht (Bericht von 2021/22). Die Ergebnisse der Evaluationen werden mit dem Team besprochen und Verbesserungen versucht, umzusetzen.

Auf der Webseite sind zahlreiche Möglichkeiten genannt, mit allen Gewerken des Hauses in Kontakt zu treten, sei es um Kritik oder Wünsche/Bitten zu äußern.

Da die ba• qua Satzung für bestimmte Zielgruppen innerhalb des Kulturbereichs gegründet wurde, ist ihr Programm auf diese Bedürfnisse und Bedarfe gezielt ausgerichtet. Per Aufgabenbeschreibung sind die Programmleitenden der ba• verpflichtet, die inhaltlichen Bedarfe und Bedürfnisse des Kulturbereichs ständig zu untersuchen und in ihren Programmangeboten zu berücksichtigen. Ebenso fühlen sich und sind Leitung und Programmbereiche verpflichtet, neueste politisch-gesellschaftliche Entwicklungen aufzunehmen, zum Beispiel Inklusion, Diversität, Demokratie, Agilität und weitere. Und dies nicht nur inhaltlich in den Veranstaltungen, sondern auch intern in der Struktur und Ausrichtung der Einrichtung selbst sowie in der Schulung und Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden. Ist für diese Belange keine Eigenkompetenz im Haus, werden kompetente beziehungsweise betroffene Gruppen und Menschen eingeladen, um das Haus gewissermaßen zu prüfen und uns an entsprechenden Stellen zu verbessern.

Auch wird jede_r Teilnehmende einer Veranstaltung vor Ort oder online im direkten Gespräch mit den Programmleitenden und Referent_innen gehört.

Eine aktive Einflussnahme von Kund_innen in Form von konkreten Mitentscheidungsformaten ist nicht vorhanden. Dies wurde vor einigen Jahren in Form eines Kund_innen-Beirats erprobt, hat sich jedoch nicht als sinnvoll erwiesen, da es zu wenig Resonanz gab. Es gibt allerdings einen wissenschaftlichen Beirat (ein Beiratsmitglied pro Programmbereich/Sparte), welche die Arbeit der Programmleitenden und des Vorstandes begleiten und beraten und darüber Feld- und Kund_inneninteressen auf höchster Ebene einbringen.

Verbesserungen nach Anregung

Durch die Mitwirkung von Kund_innen konnten bereits einige Verbesserungen im Haus und im Betrieb vorgenommen werden. Etwa wurden zwei Betten für sehr große Menschen auf Anregung von denselben angeschafft sowie ein Sitzball für Menschen mit Rückenproblemen. Es konnten Verbesserungen für Menschen mit Behinderung durch Begehung mit einer seheingeschränkten Praktikantin erfolgen. Eine bessere Auszeichnung von Lebensmitteln wurde nach einer Anregung dazu umgesetzt. In einem Seminarraum (Kleines Foyer) wurden Mülleimer zur Mülltrennung angeschafft. Die Umstellung des Getränkesortiments auf lokale und ökologisch bessere Alternativen erfolgte auf Anregung im Jahr 2023. Zudem fanden 2022 zwei Begehungen mit dem Staatlichen Baumanagement statt, die die Gebäude der ba• auf ihre Barrierefreiheit überprüften. Daraus hervorgegangen sind Protokolle, in denen Problemstellungen und Lösungsvorschläge in Form konkreter Umsetzungsempfehlungen festgehalten sind.

Seminarwünsche können über die Evaluationsbögen schriftlich oder direkt mündlich an die Programtleitenden weitergeleitet werden, die ein Eigeninteresse daran haben, Angebote zu entwickeln, die von Kund_innen gewünscht werden und diese Anregungen dankbar aufnehmen und in neuen Seminarangeboten verarbeiten. (s. auch D1)

Transparenz bei relevanten Informationen für Teilnehmende

Alle, für die Teilnehmenden relevanten Informationen, sind öffentlich zugänglich und jederzeit abrufbar. Dazu gehören eine genaue Aufschlüsselung der Preisbestandteile bei Buchung eines Seminars oder einer Veranstaltung in der Rechnung, der Hinweis auf unseren Kooperationsvertrag mit der Deutschen Bahn für ein vergünstigtes Zugticket, Hinweise für Menschen mit Behinderungen, Hinweise zu jeglichen Kosten, zur Auswahl der Teilnehmenden und zu Ermäßigungen. Zudem können Hinweise zu Nahrungsunverträglichkeiten im Anmeldeprozess angegeben werden, sodass mögliche unerwünschte Inhaltsstoffe von der Hauswirtschaft bedacht werden können. Die ba• verfügt zudem über Allergiker_innen-Zimmer und hat im gesamten Haus die Teppichböden durch allergieverträglichere Ware ausgetauscht. In unserer Kunstwerkstatt werden bestimmte Farben zudem nicht verwendet, da sie als ungesund eingestuft sind (Acryl, Öl).

Umsetzungen im Berichtszeitraum

In einem Seminarraum (Kleines Foyer) wurden Mülleimer zur Mülltrennung angeschafft.

Bei zwei Begehungen der Gebäude (Anlage Rosenwall sowie Wolfenbütteler Schloss) mit dem Staatlichen Baumanagement 2022 wurden Verbesserungspotenziale für Einschränkungen der Barrierefreiheit erarbeitet.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Hinweise zur Beschaffung der Lebensmittel und Herstellung der Verpflegung (regional und saisonal, in der Regel vegetarisch) sind auf der Webseite nicht zu finden, werden den Teilnehmenden (auf Nachfrage) aber gerne gegeben. Ebenso werden Hinweise auf die Verwendung von natürlichen Materialien (keine Plastikbecher, sondern Maisstärkebecher, wenn Porzellangeschirr nicht reicht), die Vermeidung von Verpackungsmüll und weiteres nur vor Ort gegeben, nicht auf der Webseite. Dasselbe gilt für den Hinweis auf die Verfügbarkeit eines Allergiker_innen-Zimmers. Im Hinblick auf ökologische Nachhaltigkeit wird auch nicht vorab auf den Wasserautomaten hingewiesen, der frisches Trinkwasser (still und sprudelnd) in mehrmals verwendbaren Bechern ermöglicht sowie die Umstellung auf das regionale und ökologisch bessere Getränkesortiment. Diese **Hinweise könnten bereits auf der Webseite** zur Verfügung gestellt werden, sodass Teilnehmende diese Informationen bereits vorab haben.

D4 Negativaspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Die Bundesakademie kann bestätigen, dass die Produkte keine Schadstoffe enthalten, die Kund_innen und Umwelt belasten und auch keine schädlichen Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte entstehen.

E

Gesellschaftliches Umfeld



E: Gesellschaftliches Umfeld - Einleitung

Die ba• trägt als gemeinnützige Bildungs- und Kultureinrichtung viel dazu bei, dass menschliche Grundbedürfnisse erfüllt werden. Orientiert beispielsweise an den Grundbedürfnissen von Max-Neef und Rosenberg sind dies:

Lebenserhaltung: Die ba• trägt über ihr Bildungsangebot zu körperlicher und mentaler Gesundheit bei (zum Beispiel Mental health, Musiker_innengesundheit, Körperarbeit im Programmbereich Darstellende Künste).

Schutz: Die ba• bietet in ihren Seminaren (max. 15-20 Teilnehmende) einen Schutzraum des Lernens und Sich Ausprobierens an und kreiert und gestaltet Safe spaces für Minderheiten. Die Teilnehmendenauswahl wird immer vom jeweiligen Programmleitenden überprüft, um eine möglichst auch voneinander lernende Gruppe zusammen zu stellen.

Zuneigung: Das Unterrichtsklima und die Auswahl unserer Dozierenden sind geprägt von einer Haltung der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der Zuneigung.

Verstehen: Durch die Angebote der Akademie lernen Teilnehmende kritisches Bewusstsein und sich über verschiedene Künste auszudrücken. Gegenseitiges Verstehen und Toleranz wird darüber befördert.

Teilnehmen: Kulturelle Teilhabe ist ein wesentlicher Aspekt verschiedener Teilhabeformen. Durch unser Angebot möchten wir kulturelle Teilhabe auf gesellschaftlicher Ebene über Multiplikator_innenfortbildungen ermöglichen. Unsere Arbeits- und Betriebsatmosphäre setzt auf Teilhabe und Partizipation. Partizipation ist ein wesentliches Element aller unserer Angebote.

Muße: Die ba• ist bemüht, ihre Angebote so zu strukturieren, dass das Prinzip der Muße in allen Angeboten auch verwirklicht ist, d. h. nicht nur die Beförderung von Fantasie, Neugierde und Sinnlichkeit, sondern auch das bewusste Einplanen von Pausen und Ruhephasen. Die Zimmer enthalten zum Beispiel keine TV-Geräte und sind bewusst schlicht gehalten.

Kreatives Schaffen: Kreatives und künstlerisches Schaffen bildet die Grundlage unserer Arbeit. Siehe Leitbild.

Identität: Die ba• fördert durch ihre rege und aktive Netzwerkarbeit Zusammenhalt, Zugehörigkeit und damit eigene Identitätsbildung. Die Multiplikator_innen, die an der ba• ausgebildet werden, tragen wiederum zur Identitätsbildung in den Felder (Kinder- und Jugend-)Bildung und Kultur bei.

Freiheit: Autonomie und Selbstachtung sind Grundprinzipien ästhetischer Bildung. Die ba• ist ein Ort für zweckfreie Bildung.

E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Die gesamte Arbeit der ba• und besonders das Angebot an Seminaren und Veranstaltungen haben eine gesellschaftliche Wirkung, die an vielen Stellen die Social Development Goals (SDGs) vorantreibt. Vor allem das SDG 4, hochwertige Bildung, wird durch unsere Arbeit erfüllt, indem wir Seminarangebote produzieren, die überwiegend einzigartig im deutschsprachigen Raum sind und in besonderer Weise zugeschnitten auf die Bedarfe und Bedürfnisse sowie Zukünfte der Arbeitswelten von Kulturschaffenden und Kulturvermittler_innen. Durch die ganzheitliche Form der lebenslangen Bildung werden aber auch weitere SDGs berührt. Im Folgenden werden jene, die zu den jeweiligen Matrixfeldern passen, über konkrete Beispiele aus dem Berichtszeitraum besonders beleuchtet:

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Die Kurse der Akademie tragen implizit und teilweise auch explizit zu Gesundheit und Wohlergehen der Teilnehmenden, aber auch zum Wohle derjenigen bei, mit denen unsere Teilnehmenden als Multiplikator_innen arbeiten.

Das Online-Seminar »Mental Health« (08.06. und 15.06.2022) aus dem Programmbereich der Bildenden Kunst beschäftigte sich mit der Frage, wie Kunst- und Kulturschaffende trotz verschiedener potenzieller Belastungen kreativ bleiben können. »Ausgehend von der eigenen Haltung in Bezug auf das künstlerische Schaffen, setzen wir uns mit eigenen Grenzen, der Verantwortung für die eigene mentale Gesundheit, aber auch in Bezug auf Gesellschaft auseinander.«

Im Kurs »Musik - neu erleben« (10.06.–12.06.2022) aus dem Programmbereich Musik sollte frei von Leistungsdruck musiziert werden. Die Teilnehmenden sollten »die vielfältigen Möglichkeiten von Musik [erleben]: zur self-care, Entspannung und Stressreduktion, sowie als Inspiration, Ressource und Ausdrucksmöglichkeit.« Dabei sollte über ein Richtig oder Falsch hinaus gedacht werden und die Spielfreude im Fokus stehen.

Im Kurs »Biomechanik. Eine künstlerische Denkweise des Körpers« (01.04.–03.04.2022) lernten die Teilnehmenden die Methode der Biomechanik als körperlich-theatrales Ausbildungs- und Spielsystem kennen, »mit der auf ungewöhnliche, faszinierend-körperliche Weise Geschichten erzählt werden können, eine neue Herangehensweise an theatrale Arbeit, die zu einem überraschenden szenischen Ausdruck verhilft.«

SDG 10: Ungleichheit reduzieren

Die ba• trägt mit ihren Angeboten dazu bei, kulturelle Teilhabeungerechtigkeiten auszugleichen.

Der Online-Workshop »Schritt für Schritt zum inklusiven Kulturbetrieb« (16.–17.11.2022) des

Programmbereichs Kulturmanagement ging der Frage nach, wie Kulturbetriebe erste Schritte in Richtung Barrierefreiheit und Zugänglichkeit machen können, auch ohne hohe finanzielle Mittel. »Die Fortbildung gibt Hinweise, wie Diversität und unterschiedliche Belange oder Beeinträchtigungen von Menschen besser berücksichtigt werden können. Konkrete Beispiele zur Gestaltung der Kulturangeboten sowie der Informationsvermittlung zeigen Strategien und Techniken.«

Das Seminar »Inklusionsorientierte Kunstvermittlung« (21.–22.09.2022) des Programmbereichs Bildende Kunst betrachtete, welche Barrieren es für Menschen mit Behinderung beim Schaffen von Kunst gibt und wie sie dabei unterstützt werden können. »Der Workshop beschäftigt sich mit inklusionsorientierten Ansätzen in Ateliers, Galerien und Museen in Hinblick auf den Personenkreis von Menschen mit Behinderung. Wichtige Kernpunkte bilden dabei die Aspekte »Assistenz« und »Barrierefreiheit«.«

Im Seminar mit zugehöriger Schreibwerkstatt »Leichte Sprache und Einfache Sprache im Museum« (09.05. und 18.–19.05.2022) ging es um Leichte Sprache, mit der eine diverse Zielgruppe im Museum besser erreicht werden kann. »Museen wenden sich an eine heterogene und diverse Zielgruppe mit sehr unterschiedlichen sprachlichen Bedürfnissen. Kommunikation für alle verständlich zu machen, muss daher das unbedingte Ziel eines inklusiven und barrierefreien Museums sein.«

SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

Die ba• trägt mit ihrer Arbeit konkret dazu bei, nachhaltigen Konsum und Ressourceneinsparung im Kulturbetrieb und darüber hinaus umzusetzen. Neben untenstehenden Seminaren ist hier auch das Projekt »SIN-Beratung – Start in die Nachhaltigkeit für Kulturinstitutionen« zu nennen, das seit Januar 2023 läuft, aber im Berichtszeitraum geplant wurde. Mit der SIN-Beratung hat die ba• ein bundesweites Beratungsprogramm geschaffen, das Kultureinrichtungen aller Sparten auf ihrem Weg in eine ökologisch nachhaltige Zukunft begleitet, das es so vorher nirgends gab. Das Projekt wird von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien gefördert und gemeinsam mit dem Aktionsnetzwerk Nachhaltigkeit in Kultur und Medien als Kooperationspartner umgesetzt. Mit der SIN-Beratung unterstützt und gestaltet sie die nachhaltige Transformation in der deutschen Kulturlandschaft aktiv mit.

Die Qualifizierungsreihe »kreativ.transformativ. Qualifizierung für eine Kulturelle Bildung mit globaler und nachhaltiger Perspektive« (6 Module zwischen dem 23.09.2022 und dem 21.06.2023) stellte die Möglichkeiten vor, mit der Personen aus der Kulturellen Bildung einen Beitrag zu Transformationsprozessen für ein klima- und ressourcenbewusstes Umdenken ermöglichen können. Im Seminar »können Akteur_innen aus der Kultur und der Kulturellen Bildung praxisnah und interessengeleitet Inhalte, Ideen und Ziele des Globalen Lernens kennenlernen. Sie bietet damit einen Einstieg in das Themen- und Lernfeld und dessen Facetten. Darüber hinaus sollen die Module der Qualifizierung dazu anregen, die eigene künstlerische und vermittelnde Arbeit zu reflektieren und die kulturelle Bildungsarbeit mit einer Sensibilisierung für Nachhaltigkeit und globale Gerechtigkeit zu verknüpfen.«

Im Werkstattseminar »Herausforderung: Bilden für Nachhaltigkeit in Museen« (06.03.–08.03.2022) beschäftigten sich die Teilnehmenden mit Bildung für nachhaltige Entwicklung und der Frage, wie dies in Museen praktisch vermittelt werden kann. »Im Rahmen dieser Werkstatt wollen wir auf der Grundlage der bisher gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen gemeinsam mit Ihnen untersuchen, wie Bildung für nachhaltige Entwicklung als transformatives Konzept in ganz unterschiedlichen Museumssparten in die Praxis umgesetzt werden kann.«

Im Online-Workshop »Digitale Zukünfte – Nachhaltige Kultur« (07.10.2022) wurden die 17 SDGs der UNO den Teilnehmenden vorgestellt und gemeinsam überlegt, welche davon wie in den jeweiligen Kulturinstitutionen umgesetzt werden können, um eine Verknüpfung von Kultur, Digitalität und Nachhaltigkeit zu erreichen. »In diesem Workshop versuchen wir eine Antwort auf folgende Frage zu finden: Wie können kulturelle Institutionen diese Ziele mit Hilfe der Digitalisierung besser als bisher oder überhaupt erreichen?«

Auf dieser Grundlage würden wir für den Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes folgende Werte angeben:

Erfüllte Bedürfnisse	
decken Grundbedürfnisse	100 %
Statussymbol/Luxus	0 %
Dienen der Entwicklung	
der Menschen	100 %
der Erde/Biosphäre	10 %
löst gesellschaftlich/ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen	80 %
Nutzen der Produkte/Dienstleistungen	
Mehrfachnutzen	100 %

Umsetzungen im Berichtszeitraum

Vor allem Veranstaltungen zur Nachhaltigkeitsdimension Ökologie wurden entwickelt, als Beispiele sind hier die SIN-Beratung sowie die Qualifizierungsreihe kreativ_transformativ zu nennen.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Der **gesamtgesellschaftliche Beitrag der Akademie** und der Beitrag zu den Grundbedürfnissen/SDGs sollen **besser** an die Teilnehmenden und Dritte **kommuniziert** werden.

Der **gesamtgesellschaftliche Nutzen der Akademie** soll **wissenschaftlich evaluiert** und kommuniziert werden.

E1 Negativaspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Die Bundesakademie kann bestätigen, dass keine menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen produziert oder verkauft werden.

E2: Beitrag zum Gemeinwesen

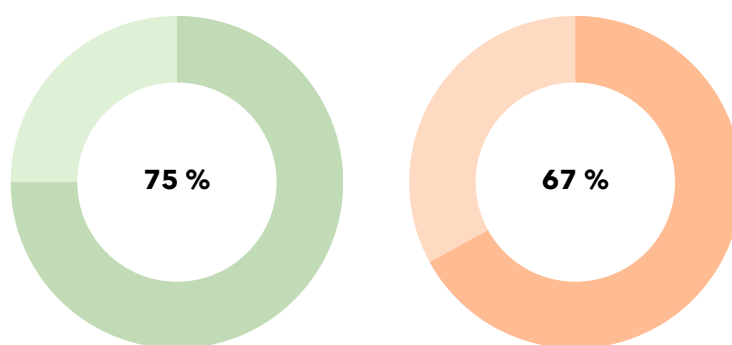
Steuern und Abgaben

Die ba• für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel entrichtet keine Ertragssteuer und ist von der Körperschaftssteuer und der Gewerbesteuer befreit. Die ba• fördert im Sinne der Abgabenordnung (AO) ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke. Gemäß dem aktuellen Freistellungsbescheid des Finanzamtes Wolfenbüttel steht die Förderung der Volks- und Berufsbildung einschließlich der Studentenhilfe gemäß der AO im Mittelpunkt. Die übrigen lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträge, ebenso wie Grundsteuer und sonstige grundstücksabhängige Abgaben werden an das Gemeinwesen gezahlt.

Förderungen

Die Förderungen, die die ba• zuletzt erreicht haben, lagen bezogen auf das Gesamtvolumen der Einnahmen bei 75 % im Jahr 2021 und 67 % im Jahr 2022.

Die genaue Aufschlüsselung ist in Berührungsgruppe B weiter ausgeführt.



Anteil der Förderungen an den Gesamteinnahmen 2021 und 2022

Freiwilliges gesellschaftliches Engagement

Als öffentlich geförderte Einrichtung darf die ba• keine Geldleistungen (zum Beispiel Spenden) im Rahmen des freiwilligen Engagements leisten. Das freiwillige Engagement über den Unternehmenszweck hinaus besteht unter anderem in den Ehrenämtern, denen viele Kolleg_innen nachgehen. Diese sind genauer unter D2 aufgeführt. Auch durch die Präsenz bei Stadt Veranstaltungen in Wolfenbüttel, beispielsweise bei der Kulturnacht, bringt sich die ba• über den eigentlichen Unternehmenszweck hinaus ein und fördert so nachhaltige Städte und Gemeinden durch die Präsenz einer (Weiter-)Bildungseinrichtung bei städtischen Veranstaltungen. Ein Eigennutzen ist hierbei auch, dass der Bekanntheitsgrad der ba• erhöht wird und wir Präsenz im Stadtleben zeigen.

Nachhaltige Veränderungen durch freiwillige Engagements

Die nachhaltigen Veränderungen durch unsere freiwilligen Aktivitäten sind schwierig messbar. Sie werden jedoch sehr geschätzt und anerkannt. Oftmals wird der Wunsch der Zusammenarbeit mit der ba• dadurch auch noch verstärkt. Als Einrichtung mit vielen freiwilligen Kooperationen und ehrenamtlichen Engagements der Mitarbeitenden stellt die ba• einen wichtigen Pfeiler im Bereich der Kulturellen Bildung in Deutschland dar, da sie durch ihre Partnerschaften und Angebote auch zur Erfüllung der SDGs beiträgt (SDG 17).

Im Deutschen Kulturrat sind wir durch Mitarbeitende beispielsweise in fünf Fachausschüssen vertreten: Fachausschuss Arbeit und Soziales, Fachausschuss Medien, Fachausschuss Digitalisierung und künstliche Intelligenz, Fachausschuss Bildung sowie Fachausschuss Nachhaltigkeit.

Der Eigennutzanteil des ehrenamtlichen Engagements liegt in der Regel bei unter 10%.

Verhinderung von Missbrauch und Korruption

Das Vier-Augen-Prinzip (VAP) als wesentlicher Aspekt der ordnungsgemäßen Geschäftsführung wird stets beachtet und eingehalten. Das VAP zielt darauf ab, durch die Beteiligung mehrerer, am jeweiligen Geschäftsvorfall unbeteiligter Personen, also durch Funktionstrennung, Gewähr für die ordnungsgemäße Abwicklung von finanz erheblichen Vorgängen zu bieten und so Missbrauch und Korruption zu verhindern.

Die ba• unterliegt zudem den strengen Anforderungen aus den Regelungen der öffentlichen Hand. Dies sind beispielsweise die Anerkennung und Beachtung der Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung und die Anerkennung und Beachtung der Informationen zur Strafbarkeit bei Subventionsbetrugs nach § 264 StGB im Land Niedersachsen. Dafür werden regelmäßig Verwendungsnachweise gegenüber den Förderern (Land, Bund, Stiftungen) vorgelegt. Eine Betreuung und Beratung durch Steuerberater_innen und Wirtschaftsprüfer_innen stellen die Erfüllung der rechtlichen Anforderungen sicher.

Angaben zu unseren Ausgaben

Da die ba• als gemeinnütziger Verein von der Körperschaftsteuer befreit ist, ist die Angabe einer Nettoabgabenquote aus unserer Sicht nicht aussagekräftig (siehe Anlage), und mit Wirtschaftsunternehmen nicht zu vergleichen. Wir geben daher nachfolgend unseren Gesamtumsatz, eingerechnet unserer Förderungen, die lohnsummenabhängigen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers sowie die Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten an. Ausgeführt sind die Einnahmen in der Berührungsgruppe B1 sowie in der Einleitung zu B.

	2021	2022
Gesamtumsatz	2.487.927,79 €	3.017.768,61 €
davon Förderungen (Land Niedersachsen und Drittmittel)	1.589.144 €	2.025.705 €
Lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber	204.469,18 €	248.978,69 €
Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten	375.873,95 €	443.991,20 €

Verbesserungspotenziale und Ziele

Ein freiwilliges gesellschaftliches Engagement, das ein Ziel darstellt, sind **Sachspenden**. Hier zu nennen ist die Spende der alten Möbel aus den Zimmern des Gästehauses sowie die Spende unserer Bettwäsche an die Partnerstadt von Wolfenbüttel Satu Mare im Jahr 2023.

E2 Negativaspekt: Illegitime Steuervermeidung

Die Bundesakademie kann bestätigen, dass sie keinerlei Praktiken betreibt, die der illegitimen Steuervermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten Besteuerung und damit dem Gemeinwohl entziehen.

E2 Negativaspekt: Mangelnde Korruptionsprävention

Die Bundesakademie kann bestätigen, dass sie selbst keine korruptionsfördernden Praktiken betreibt und dass sämtliche Lobbying-Aktivitäten offengelegt wurden.

E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen

Bisher werden keine Umweltdaten an der ba• systematisch erfasst oder verarbeitet. Im Rahmen dieses Berichts haben wir erstmals eine Erhebung vorgenommen. Zukünftig wollen wir dafür den CO₂-Rechner für Kultureinrichtungen der Bundesregierung nutzen, der im Oktober 2023 erstmals vorgestellt wurde. Mit Nutzung des CO₂-Rechners ginge künftig auch die Möglichkeit zur Angabe der CO₂-Äquivalente einher, die in diesem Bericht noch nicht vorliegen. Für den Berichtszeitraum 2021/2022 legen wir die vorliegende Tabelle zugrunde, auf deren Basis wir auch Verbesserungspotenziale ausarbeiten.

	2021	2022
gefahrte Km mit dem Dienstwagen (Transporte/DR)	5.400 km	5.172 km
Benzinverbrauch (und dessen CO ₂ -Äquivalent)	367,2 Liter	351,7 Liter
Stromverbrauch (und dessen CO ₂ -Äquivalent)	89.848 kWh	99.077 kWh
Gasverbrauch (und dessen CO ₂ -Äquivalent)	598.867 kWh	537.124 kWh
Verbrauch von Trink- und Regenwasser	271 m ³	977 m ³
Papierverbrauch	425,15 kg	499 kg

Die erhobenen Werte und deren Differenz erklärt sich unter anderem dadurch, dass im Jahr 2021 der Seminarbetrieb der ba• durch die Corona-Pandemie stark eingeschränkt stattgefunden hat. Dadurch war etwa der Trinkwasserverbrauch deutlich reduziert, da kaum Gäste in den Gästezimmern übernachteten und somit Verbräuche durch Dusche und Toilette entfielen. Anzumerken ist ebenfalls, dass im Jahr 2022 große Teile der Büroräume in der Verwaltung im Schloss ungenutzt blieben aufgrund von längeren Baumaßnahmen. Der dadurch geringere Gasverbrauch durch ungenutzte und unbeheizte Büros erklärt den geringeren Gasverbrauch im Jahr 2022, trotz wieder aufgenommenem Seminarbetrieb.

Die ba• unternahm in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen, um die ökologischen Auswirkungen bestmöglich zu reduzieren. Einschränkungen haben wir dabei durch die Liegenschaften und Gebäude, da wir als Mieter nur reduzierte Möglichkeiten für Umsetzungen von Energiesparmaßnahmen haben. Dennoch setzen wir uns, wo dies möglich ist, für Sanierungen nach neuesten energetischen Standards ein. Zu nennen ist hier der Austausch der Fenster in den Gästezimmern von Schünemanns Mühle, welche auf unsere Initiative 2021 ausgetauscht und durch ökologisch bessere Alternativen, die die aktuellen energetischen Voraussetzungen erfüllen, ersetzt wurden.

Um den Wasserverbrauch zu reduzieren, wurden in den Duschen der Gästezimmer beispielsweise wassersparende Duschköpfe installiert. Zudem erfolgte vor einigen Jahren eine Anfrage zur Nutzung der Wasserenergie der ehemaligen Mühle an die Akademie. Gemeinsam wurde berechnet, ob sich eine Energiegewinnungsanlage lohnen würde. Da dies nicht der Fall war, wurde das Unternehmen nicht weiterverfolgt.

Im Herbst 2022 wurden die Mitarbeitenden angewiesen, Regeln zum Energiesparen in den Büroräumen umzusetzen. Dazu gehörte unter anderem das Einhalten einer Innenraumtemperatur von 19°C, mit der eine verkürzte Heizperiode vom 31.10.-31.3. einherging. Dies könnte ebenso zu einem geringeren Gasverbrauch in 2022 verglichen mit 2021 geführt haben, trotz des wiederaufgenommenen Seminar- und Präsenzbetriebes. Auch wurde in den Toiletten für Mitarbeitende größtenteils auf Kaltwasser in den Wasserhähnen umgestellt. Darüber hinaus gab es Hinweise zum Stromsparen, beispielsweise durch das Ausschalten von Geräten im Stand-by-Modus sowie einen bewussteren Einsatz von Licht.

Umsetzungen im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum wurde eingeführt, dass keine Tagungsprogramme und -mappen mehr gedruckt werden.

Unseren Jahresbericht gibt es seit **2022** nur noch digital, wir bieten keine Druckversion mehr an.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Nachdem der kulturspezifische CO₂-Rechner (Creative Green Tools Germany) zuletzt in der BETA-Phase war, soll im Winter 2023/24 ein **CO₂-Rechner** mit einheitlichen, deutschen Emissionsfaktoren, basierend auf den Standards ISO 14064 und dem Greenhouse Gas-Protokoll veröffentlicht werden. Sobald dieser genutzt werden kann, plant die ba• eine **vollumfängliche Klimabilanzierung** für das Jahr 2023 ff. durchzuführen und Strukturen und Prozesse zur langfristigen Datensammlung im Alltagsgeschäft zu integrieren, um die Bilanzierung perspektivisch regelmäßig durchzuführen. Erste Maßnahmen dafür sind bereits im Gange: So wurde eine groß angelegte Tabelle mit allen notwendigen Datengruppen für den Rechner vorbereitet und eine Mobilitäts-Umfrage für Teilnehmende entworfen und stichprobenartig durchgeführt. Ab sofort soll so im Rahmen der GWÖ eine **jährliche Bilanzierung der Verbräuche durch den Klimarechner** der Bundesregierung erfolgen, um unseren Beitrag zur Erfüllung der SDGs im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit (beispielsweise SDGs 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion und 13: Klimaschutz) weiter voranzubringen.

Ein Verbesserungspotenzial stellt die **Reduktion des Gasverbrauchs** dar. Dafür könnte der Einsatz von digital steuerbaren Heizkörperreglern geprüft werden. Darüber hinaus soll der Einsatz von **Ökogas** geprüft werden.

Ein **ökologischer Leitfaden für Kund_innen und Mitarbeitende** soll entwickelt werden. (s. [C3](#), [D3](#))

E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Die Bundesakademie kann bestätigen, dass sie nicht gegen Umweltauflagen verstößt beziehungsweise die Umwelt nicht unangemessen belastet.

E4: Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Die ba• ist als gemeinnütziger Verein darauf bedacht, transparent und dialogorientiert für die Gesellschaft zu arbeiten. Dafür wurden und werden unter anderem die Jahresberichte veröffentlicht und Kontaktmöglichkeiten für jede_n Mitarbeitende_n und Teilnehmende_n eingeräumt. Allerdings besteht für die Gesamtgesellschaft kein Mitspracherecht, weil wir eine fachwissenschaftliche Einrichtung sind. Unsere Zielgruppe besteht aus 1% der Bevölkerung, nämlich all denjenigen, die im Kulturbereich vermittelnd tätig sind. Dennoch trägt unser Auftrag zu Transparenz und gesellschaftlicher Mitentscheidung bei:

Wir sehen mangelnde Kulturelle Teilhabe als einen wesentlichen Faktor von und in der Entstehung von Bildungsungleichheit. Die Akademie fördert in all ihren Angeboten die kulturelle Teilhabe. Die Akademie engagiert sich auch in Belangen der Kommune: so beteiligen wir uns an der regionalen Wolfenbütteler Kulturnacht, sind Mitglied im städtischen Kulturausschuss und kooperieren mit örtlichen Kultur- und Bildungseinrichtungen.

Wir setzen uns für Frieden und Gerechtigkeit ein, indem die Akademie ein fairer und verlässlicher Kooperationspartner ist, als eingetragener Verein von Mitbestimmung lebt und uns wir für allgemeine gesellschaftliche Belange einsetzen, wie zum Beispiel die Kampagne »Treibstoff Teilhabe. Kultur schafft Zukunft und Zusammenhalt« im Berichtszeitraum gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft Niedersächsischer Kulturverbände (akku).

In unserer täglichen Arbeit legen wir großen Wert auf Zusammenarbeit. So finden die meisten Aktivitäten der Akademie in Kooperation mit unseren Partner_innen statt.

Berichte über die Arbeit der ba•

Die Jahresberichte (Geschäftsberichte) der Akademie stehen der Öffentlichkeit auf der Homepage zur Verfügung. Aus diesen gingen und gehen alle Angaben über die Arbeit der ba• hervor, inklusive der Aufschlüsselung unseres Finanzhaushaltes. Dementsprechend ist die ba• bereits im Vorfeld der GWÖ transparent mit Zahlen, Daten und Fakten umgegangen. Durch den ersten Bericht für die GWÖ nehmen wir nun zusätzlich zu den bisher bereits veröffentlichten Daten auch den Aspekt der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit mit in den Fokus und bilanzieren diese. Dieser Prozess ist für uns ein offener, sodass wir auch zukünftig mit regelmäßigen Bilanzierungen und der Veröffentlichung der daraus entstehenden Berichte unseren Teil beitragen wollen, Transparenz zu schaffen.

Dialog

Jede Person hat die Möglichkeit, mit der ba• in Kontakt zu treten. Die Kontaktdaten aller Teammitglieder sind auf der Homepage veröffentlicht und es kann jederzeit Kontakt zur Akademie beziehungsweise Akademieleitung aufgenommen werden. Alle Anfragen und Mails werden beantwortet.

Beitrag für eine gesellschaftliche Teilhabe

Neben den regulären Seminaren und Veranstaltungen ist die ba• auch an der Durchführung von weiteren Formaten beteiligt, die sich für gesellschaftliche Belange einsetzen. Beispielsweise führt die ba• zusammen mit der Herzog August Bibliothek sowie der Friedrich-Ebert-Stiftung und der örtlichen Bundestagsabgeordneten die »Wolfenbütteler Begegnungen« ein- bis zweimal pro Jahr durch, in denen aktuelle Themen mit prominenten Gästen verhandelt werden. Am 18. November 2022 fand die Veranstaltung unter dem Titel »Politik in der Zeitenwende« statt, zu Gast war unter anderem Lars Klingbeil. Am 06. Dezember 2023 fand sie zum Thema »Wie rechts ist Deutschland? – Strategien für den Erhalt unserer Demokratie« statt.

Zudem hat sich die ba• als Mitglied des Arbeitskreis niedersächsischer Kulturverbände (akku) 2022 an der Kampagne »Treibstoff Teilhabe - Kultur schafft Zukunft und Zusammenhalt« beteiligt. Diese hat sich, vor allem im Voraus der Landtagswahl in Niedersachsen 2022, für die Wichtigkeit von Kunst und Kultur und deren gesellschaftlichen Mehrwert eingesetzt. Gefordert wurde unter anderem ein fester finanzieller und rechtlicher Rahmen für die Kulturbranche in Niedersachsen.

Verbesserungspotenziale und Ziele

Ein Ziel ist die **regelmäßige Bilanzierung für die Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ)** und damit einhergehend die regelmäßige Evaluation unserer Arbeitsfortschritte und die Veröffentlichung der Ergebnisse in Form des Berichts.

E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Die Bundesakademie kann bestätigen, dass sie keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreitet.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Langfristige Ziele



Kurzfristige Ziele

Nachfolgend aufgelistet sind die Verbesserungspotenziale und Ziele, die wir als kurzfristig einstufen. Das heißt, dass wir diese bis zum nächsten Bericht geprüft und idealerweise umgesetzt haben wollen.

Regelmäßige Evaluation und Kommunikation der Maßnahmen (E)

Die **angestrebten und umgesetzten Maßnahmen** sollen **regelmäßig evaluiert** werden. Der gesamtgesellschaftliche Beitrag der Akademie und der Beitrag zu den Grundbedürfnissen/SDGs sollen besser an die Teilnehmenden und Dritte kommuniziert werden. Ein Ziel ist die **regelmäßige Bilanzierung für die Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ)** und damit einhergehend die regelmäßige Evaluation unserer Arbeitsfortschritte und Veröffentlichung der Ergebnisse in Form des Berichts.

Fragebogen für die Lieferant_innen (A)

Unser Verbesserungspotenzial sehen wir vor allem in einer noch besseren Recherche zu sozialen und ökologischen Risiken in der Lieferkette sowie dem Ausbau persönlicher Kommunikation, um künftig genauere Auskünfte von Lieferant_innen zu erhalten. Die ba• will dafür einen **Fragebogen entwickeln und diesen den etwa zehn Lieferant_innen/Dienstleister_innen** zukommen lassen, um mehr über die ökologische Nachhaltigkeit der Lieferkette zu erfahren. Dadurch sollen insbesondere die folgenden Bereiche beleuchtet werden:

- Anbau und Logistik bei den Lebensmittellieferant_innen
- Produktionsketten des Möbelherstellers, da die ba• als Positivaspekt diesen als inhaltlich-nachhaltige Auswahl festgehalten hat (s. [B3](#))
- Die Logistik der Wäscherei sowie die Auswahl der Waschmittel und Entsorgung
- Die Verwendung welcher Reinigungsmittel und die Art der Entsorgung bei der Reinigungsfirma
- Service für Drucker/Kopierer

Der Dialog mit den Partner_innen soll auf Augenhöhe geführt werden und auch längerfristig einen guten Austausch ermöglichen.

Evaluation Anreise Teilnehmende und Dozierende (A3, C3, D3)

Wir planen, die Datenlage zu verbessern und von Anfang an systematisch anzulegen, indem beispielsweise die **Mobilitätserfassung** geschärft und verstetigt werden soll. Die Datenerhebung zum Mobilitätsverhalten kann ab jetzt regelmäßig durchgeführt werden, um Vergleichbarkeit und datenbasierte Wirksamkeitsmessung herstellen zu können. Zusätzlich zu einer 2023 testweise gestarteten Evaluation der Anreise der Seminarteilnehmer_innen soll auch die Anreise der Dozierenden in den Blick genommen werden.

CO2-Bilanzierung (D3, E3)

Nachdem der kulturspezifische CO2-Rechner (Creative Green Tools Germany) zuletzt in der BETA-Phase war, soll im Winter 2023/24 ein **CO2-Rechner** mit einheitlichen, deutschen Emissionsfaktoren, basierend auf den Standards ISO 14064 und dem Greenhouse Gas-Protokoll veröffentlicht werden. Sobald dieser genutzt werden kann, plant die ba• eine **vollumfängliche Klimabilanzierung** für das Jahr 2023 ff. durchzuführen und Strukturen und Prozesse zur langfristigen Datensammlung im Alltagsgeschäft zu integrieren, um die Bilanzierung perspektivisch regelmäßig durchzuführen. Erste Maßnahmen dafür sind bereits im Gange: So wurde eine groß angelegte Tabelle mit allen notwendigen Datengruppen für den Rechner vorbereitet und eine Mobilitäts-Umfrage für Teilnehmende entworfen und stichprobenartig durchgeführt. Ab sofort soll so im Rahmen der GWÖ eine **jährliche Bilanzierung der Verbräuche durch den Klimarechner** der Bundesregierung erfolgen, um unseren Beitrag zur Erfüllung der SDGs im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit (beispielsweise SDGs 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion und 13: Klimaschutz) weiter voranzubringen.

Umstellung auf Öko-Strom und Prüfung Ökogas (A3, B3, B4)

Ab dem 01.01.2024 läuft die Energieversorgung der ba• gänzlich über **Ökostrom** der Stadtwerke Wolfenbüttel, da sich im Herbst 2023 für diesen aus ökologischen Gründen entschieden wurde. Zudem soll **Ökogas** als alternative Gasversorgung (z. B. über die Firma Polarstern) geprüft werden.

Informationen und Hinweise zu Nachhaltigkeit auf Homepage (D4)

Hinweise zur Beschaffung der Lebensmittel und Herstellung der Verpflegung (regional und saisonal, in der Regel vegetarisch) sind auf der Webseite nicht zu finden, werden den Teilnehmenden (auf Nachfrage) aber gerne gegeben. Ebenso werden Hinweise auf die Verwendung von natürlichen Materialien (keine Plastikbecher, sondern Maisstärkebecher, wenn Porzellangeschirr nicht reicht), die Vermeidung von Verpackungsmüll und weiteres nur vor Ort gegeben, nicht auf der Webseite. Dasselbe gilt für den Hinweis auf die Verfügbarkeit eines Allergiker_innen-Zimmers. Im Hinblick auf ökologische Nachhaltigkeit wird auch nicht vorab auf den Wasserautomaten hingewiesen, der frisches Trinkwasser (still und sprudelnd) in mehrmals verwendbaren Bechern ermöglicht sowie die Umstellung auf das regionale und ökologisch bessere Getränkesortiment. Diese **Hinweise könnten bereits auf der Webseite** zur Verfügung gestellt werden, sodass Teilnehmende diese Informationen bereits vor ihrem Besuch einsehen können.

Maßnahmen zur Verbesserung der Klimabilanz (B3, C3, D3)

Es soll geprüft werden, inwieweit die Lebensmittel in der Hauswirtschaft **noch ökologischer eingekauft** werden können.

Kaffee (gepa) und Snacks sowie Getränke für Gäste sollen auf **ökologisch bessere Alternativen** umgestellt werden.

Die Möglichkeiten für die **Bildung von Fahrgemeinschaften**, sowohl für Mitarbeitende als auch Teilnehmende, sollen ausgebaut werden.

Eine **konsequentere Mülltrennung** in Büroräumen in Abstimmung mit der Endentsorgung durch die Reinigungsfirma wird angestrebt.

E-Mails und Mailanhänge sollen **reduziert** werden durch alternative Medien wie beispielsweise eine höhere Nutzung der internen Datenablage oder kollaborative Tools wie MiroBoard.

Ein **Leitfaden und Nudging-Elemente** (bspw. kleine Sticker mit Hinweisen zum Ausschalten des Lichts und der Heizung beim Verlassen der Büros) zu **ökologischem Verhalten** am Arbeitsplatz für Mitarbeitende, aber auch für Kund_innen, sollen erarbeitet werden.

Eine Bezuschussung des **Deutschland-Tickets** als Job-Ticket wurde ab August 2023 umgesetzt.

Die **Altersvorsorge und Betriebsrente** sollten auf ihren ökologischen Wert geprüft werden. Es soll zudem überprüft werden, ob für neue Mitarbeitende **eine Betriebsrente bei einem anderen, sozial-ökologischeren Anbieter** abgeschlossen werden kann.

Stärkung der Barrierefreiheit (A1, D1)

2023 haben wir »**Kultur sospeso**« eingeführt. Für kleinere Beratungstätigkeiten stellen wir der beratenden Institution keine Rechnung, sondern bitten sie um eine Spende in den »Kultur sospeso« Topf. Die erhaltenen Spenden stellen wir »benachteiligten« Personengruppen für die Finanzierung der Teilnahmegebühren zur Verfügung.

Es wurde im Jahr 2023 ein Check unserer **Homepage** in Bezug auf **Barrierefreiheit** über die Firma »Sozialhelden« durchgeführt. Die Realisierung einer barrierearmen Homepage ist für 2024 geplant.

Die ba• kann ihren Dozierenden **kostenfrei interne Weiterbildungsangebote** machen, um konkrete Handlungsstrategien in Fällen von Diskriminierung und menschenunwürdigem Verhalten im Kontext von Veranstaltungen ausweiten zu können.

Beitrag zum Gemeinwohl (E2)

Ein freiwilliges gesellschaftliches Engagement, das ein Ziel darstellt, sind **Sachspenden**. Hier zu nennen ist die Spende der alten Möbel aus den Zimmern des Gästehauses sowie die Spende unserer Bettwäsche an die Partnerstadt von Wolfenbüttel Satu Mare im Jahr 2023.

Ein Ziel ist die **regelmäßige Bilanzierung für die Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ)** und damit einhergehend die regelmäßige Evaluation unserer Arbeitsfortschritte und Veröffentlichung der Ergebnisse in Form des Berichts.

Honorare der Dozierenden (A1)

Mit Blick auf die Zusammenarbeit mit unseren Dozierenden streben wir an, eine faire und individuelle Auftragsvergabe, abgestimmt auf die Erwerbssituation der Dozierenden, weiter aufrechtzuerhalten. Zudem können wir die **Honorierungssätze** durch den fortlaufenden Ausbau von Veranstaltungsförderungen **erhöhen**. Es bedarf zudem **Regelungen hinsichtlich einer Risikoübernahme** mittels Konzeptions- und Ausfallhonoraren.

Verbesserungspotenziale in der Zusammenarbeit mit Lieferant_innen (A1, A3)

Aufgrund der Beschaffungsregelungen ist der Begriff des »wirtschaftlichen Angebotes« derzeit noch ausschlaggebend bei der Beschaffung von Produkten. Ein Ziel könnte es sein, **Beschaffungskriterien für ein verantwortungsbewusstes Einkaufsverhalten** nach GWÖ-Werten zu definieren und Lieferant_innen systematisiert zu beleuchten. Das Verständnis von Wirtschaftlichkeit sollte sich im Sinne der Produktanglebigkeit/-qualität, Reparaturfähigkeit (auch bei vergleichsweise hohem Preis) sowie der Berücksichtigung sozialer und ökologischer Auswirkungen weiterentwickeln.

Die nächste **Ausschreibung im Bereich Drucksysteme** erfolgt 2024. In dieser Ausschreibung sollen GWÖ-Kriterien aufgenommen und erfüllt werden.

Ein Verbesserungspotenzial ist die **Prüfung des gesamten Moderations- und Seminarmaterials**, welches zukünftig von einem zentralen Anbieter (beispielsweise Memolife) bezogen werden kann und komplett auf ökologisch bessere Varianten umgestellt werden wird.

Es sollen idealerweise **mehr gebrauchte oder refurbished Geräte**, besonders im Bereich IT, angeschafft und genutzt werden.

Verbesserungspotenziale bei Finanzpartner_innen (B1, B2)

Es soll geprüft werden, ob eine Zusammenarbeit mit einer **ethischen Bank** (beispielsweise der GLS) möglich und umsetzbar wäre.

Die laufenden **Versicherungen** sollen auf ihre **sozial-ethische Haltung** geprüft werden.

Erhöhung der Partizipationsmöglichkeiten (B4, C4)

Es soll als mögliche **Satzungsänderung** geprüft werden, ob **Mitarbeitende** und/oder Personen aus dem Betriebsrat **in den Vorstand** aufgenommen werden. Zudem soll geprüft werden, ob es sinnvoll ist, Mitarbeitende zu motivieren, persönliches Mitglied der ba• zu werden, um über die Mitgliederversammlung direkt(er) Einfluss auf Entscheidungen nehmen zu können.

Die **Partizipation** (einhergehend damit die Befreiung von Dienstgeschäften) bei Formaten, die für alle zugänglich sein sollen, könnte noch wichtiger gestellt werden. In der Vergangenheit verhinderten manchmal Dienstgeschäfte eine Teilnahme an (Fortbildungs-)Veranstaltungen und Feiern für alle Mitarbeitenden.

In einem **festen TOP** sollen **ausgewählte Punkte aus der Leitungsrunde** in der Tutti-Runde (bei der alle anwesend sind) vorgestellt werden.

Verbesserungspotenziale für Mitarbeitende (C1, C2)

Es sollte noch mehr Angebote zur **Gesundheitsförderung** geben. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz soll stärker evaluiert und vorhandene, beziehungsweise vor der Corona-Pandemie regelmäßige Angebote reaktiviert werden.

Es sollte **ausgewogenere Vertretungsmöglichkeiten** geben, je nachdem, ob bei der Stelle oder Person eine Vertretung möglich ist. Hier könnten Stellvertretungen in den einzelnen Fällen, in denen dies noch nicht der Fall ist, benannt werden.

GWÖ-Werte sollen in den **Stellenausschreibungen** transparent gemacht werden. Es soll kommuniziert werden, dass erwartet wird, dass neue Mitarbeitende diese teilen.

Die **Verstetigung von Projektstellen**, wie in Einzelfällen bereits gelungen, wird immer im Einzelfall angestrebt sowie die **Aufstockung von bestimmten Stellen**, die dauerhaft überlastet sind (Assistenz Geschäftsführung/Organisation Gastbelegung; Buchhaltung; PR- und Öffentlichkeitsarbeit; Programmleitung Musik, Hauswirtschaft) sollen beim Land Niedersachsen (wiederholt) beantragt werden.

Zudem soll es eine Umfrage zur psychischen Belastung der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz geben.

Langfristige Ziele

Nachfolgend aufgelistet sind die Verbesserungspotenziale und Ziele, die wir als langfristig einstufen. Das heißt, dass sich die Umsetzung dieser voraussichtlich über den nächsten Berichtszeitraum hinaus erstrecken wird. Sie werden in diesem Bericht (2021/2022) erwähnt, jedoch voraussichtlich noch nicht im nächsten Bericht (2023/2024) abgeschlossen sein.

Sensibilisierung für ökologische Nachhaltigkeit (A3, D3)

Es sollten **Sensibilisierungsmaßnahmen** für die **ökologische Nachhaltigkeit** der Dozierenden erarbeitet und umgesetzt werden.

Es sollen **Anreize zur Reduktion des CO2-Fußabdruckes** im Bereich Besucher_innen und Dozierenden-Mobilität geschaffen werden.

Unsere **Nachhaltigkeitsziele** sollen in das **Leitbild** aufgenommen werden. Dies benötigt voraussichtlich einen neuen Leitbildprozess, an dem alle Mitarbeitenden beteiligt werden sollen.

In unserer Nachhaltigkeits-AG wollen wir uns im nächsten Schritt Gedanken zu **Handprint-/Sensibilisierungsmaßnahmen** machen, um die Bewusstseinsbildung zu maßvollen Konsummustern zu fördern. Dies könnte beispielsweise in Form von (spielerischen) Anreizen und »Nudging«-Elementen im Teilnehmer_innenbetrieb, die zu einem ökologisch bewussten Verhalten innerhalb der Akademie einladen, implementiert werden.

E-Auto als Dienstwagen und Ladestation (A3, B3)

Ein Verbesserungspotenzial ist die zukünftige Umstellung auf ein **E-Auto als Dienstwagen** sowie die Investition in E-Ladesäule auf unserem Grundstück. Dafür läuft bereits ein Gespräch über eine mögliche Förderung mit dem Niedersächsischen Wirtschaftsministerium.

Zudem soll der Einbau einer **Photovoltaik-Anlage** und damit regenerative Energien geprüft werden bei den denkmalgeschützten Gebäuden.

Anpassung der Beschaffungskriterien nach GWÖ-Werten (A3, A2)

Eine **Beschaffungsrichtlinie nach GWÖ-Kriterien** soll erarbeitet werden. Die ba• möchte ihre Beschaffungs- und Vergaberichtlinien prüfen, ob ökologische Nachhaltigkeitsaspekte sich auch im Containerbegriff »**Wirtschaftlichkeit**« niederschlagen. Für die Anwendung könnte sie sich gegebenenfalls noch stärker bei ihren **Fördergebern** einsetzen.

Langfristig würde ein Fragebogen für Lieferant_innen (s. Kurzfristige Ziele) ermöglichen, bei Bedarf **neue Lieferant_innen auf Grundlage der GWÖ-Kriterien** auszuwählen.

Prüfung Finanzpartner_innen (B1, B2)

Es soll geprüft werden, ob die **wichtigsten Förderpartner_innen**, die staatliche Einrichtungen sind, grundsätzlich **nachhaltig agieren**.

Die **laufenden Versicherungen** sollen geprüft werden, besonders im Hinblick auf ihre **sozial-ethische Haltung** und damit gegebenenfalls auf eventuelle höherwertige sozial-ethische Alternativen umgestellt werden.

Verbesserungspotenziale für Mitarbeitende (C, D3)

Ein verbessertes Verfahren der **Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden** sollte eingeführt werden, welches den dafür nötigen Wissenstransfer ermöglicht und erleichtert.

Konkrete Ethikrichtlinien, die unsere bisherige Herangehensweise spiegeln, sollen in Form eines Verhaltens- bzw. Wertekodex erarbeitet und von allen Mitarbeitenden unterzeichnet werden.

Die ba• strebt an, **bezahlte Praktika** einzuführen. Dafür müsste eine Richtlinie erarbeitet werden. Im Moment wird eine geringe Aufwandsentschädigung als Fahrtkostenzuschuss gewährt. Zudem soll überprüft werden, ob geringfügig Beschäftigte mit in die Sonderzahlung eingeschlossen werden können.

Es soll eine Beratung bezüglich der **Umgestaltung der Grünfläche rund um den Parkplatz** an der Schünemannschen Mühle geben, um Mitarbeitendenprojekte zu ermöglichen.

Mehr **Einbindungsmöglichkeiten von Mitarbeitenden**, die im nicht-akademischen Bereich arbeiten, sollen geprüft werden. Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden sollen eingeholt werden.

Ausbau der Barrierefreiheit (D1)

Wir wollen **Barrierefreiheit in allen Räumen** weiter ausbauen. Dafür müssen zunächst auch die umsetzbaren Möglichkeiten geprüft werden, da Einschränkungen durch den Denkmalschutz sowie finanzielle Hürden mitbedacht werden müssen. Dazu soll vermehrt auch der Dialog mit dem Land Niedersachsen als Eigentümer der Liegenschaften gesucht werden.

Beitrag zum Gemeinwesen (E2)

Der **gesamtgesellschaftliche Beitrag der Akademie** und der Beitrag zu den Grundbedürfnissen/SDGs sollen **besser** an die Teilnehmenden und Dritte **kommuniziert** werden.

Der **gesamtgesellschaftliche Nutzen der Akademie** soll **wissenschaftlich evaluiert** und kommuniziert werden.

Reduktion ökologischer Auswirkungen (E3)

Ein Verbesserungspotenzial stellt die langfristige **Reduktion des Gasverbrauchs** dar. Dafür könnte der Einsatz von digital steuerbaren Heizkörperreglern geprüft werden.

Anhang

EU-Konformität Beschreibung des Prozesses



EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207)

Die ba• ist gemeinnütziger Verein mit einer vergleichsweise geringen Mitarbeitendenzahl (40 Mitarbeitende). Die Offenlegung nicht-finanzieller Informationen erfolgt in Form des vorliegenden Berichts.

Der Gemeinwohl-Bericht kann zur nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß EU-Richtlinie verwendet werden. Es ist die Verantwortung des Unternehmens sicherzustellen, dass der Gemeinwohlbericht in der entsprechenden Tiefe und mit allen nationalen Erfordernissen der Umsetzung der Richtlinie erstellt wird.

In Österreich gilt das »Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)«, in Deutschland das »CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG)«.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Der Prozess der Berichtserstellung erstreckte sich von Ende 2022 bis Anfang 2024. An der Erstellung der GWÖ-Bilanz und dem GWÖ-Bericht war vor allem die Nachhaltigkeits-AG beteiligt, die sich die inhaltliche Arbeit des Berichts nach Zuständigkeiten aufteilte. Der Arbeitsaufwand betrug pro Person rund 2 Stunden/Woche.

Durch gezielte Nachfragen sowie die Teilnahme an den Umfragen und einzelnen Sitzungen waren Mitarbeitende aus dem gesamten Team eingebunden. Stichprobenartig wurden zudem Lieferant_innen und Kund_innen befragt. Berichte über den Prozess und unseren Fortschritt wurden in der Tutti-Runde regelmäßig an alle Mitarbeitenden kommuniziert. Nach Veröffentlichung wurde der Bericht allen Mitarbeitenden vorgestellt und online der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt.

Mitwirkende am Bericht aus der Nachhaltigkeits-AG

Andrea Ehlert
Sophia Gericke
Lea Hinrichs
Ioannis Kaklamanos
Dirk Naumann
Jacqueline Streit
Vanessa-Isabelle Reinwand-Weiss
Julia Zalewski

Foto Credits

Andreas Rudolph (S. 3, 7, 8, 9, 15, 35, 85)

Petra Coddington (S. 4, 5, 49)

Lukas Bergmann (S. 68)

Ilja Mess (S. 99, S. 107)

Dieser Bericht wurde erstellt mit Canva.

Februar 2024

