

Gemeinwohl-Bericht

**Das Theaterkolleg Luzern
und angeschlossene Kollektive**

**DAS
THEATER
KOLLEG**

Berichtszeitraum 2021/22

Mit freundlicher Unterstützung von:



Inhalt

1. Allgemeine Informationen zum Unternehmen
2. Unternehmens-Portrait (Kurz-Präsentation)
3. Produkte & Dienstleistungen
4. Das Unternehmen und das Gemeinwohl
5. Gemeinwohl-Matrix (Ergebnis Bewertung)
6. Ökologischer Fussabdruck
7. Impact 17 UN-Entwicklungsziele (SDGs)
8. Ausblick mit Kurz- und Langfrist-Zielen

9. Kriterien A1-A4 (Lieferant*innen)
10. Kriterien B1-B4 (Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen)
11. Kriterien C1-C4 (Mitarbeitende)
12. Kriterien D1-D4 (Kund*innen & Mitunternehmen)
13. Kriterien E1-E4 (Gesellschaftliches Umfeld)

14. EU-Konformität (Non-Financial Reporting)
15. Beschreibung des Prozesses Gemeinwohl-Bilanz
16. Anlagen

Die Bilanzierung erfolgt doppelt: Zum einen für das Produktionsbüro "Das Theaterkolleg", zum anderen für die angeschlossenen Kollektive. Die Informationen der Kollektive sind in kursiv vermerkt.

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname	Das Theaterkolleg	Kollektive (siehe Kurzpräsentation)
Rechtsform	Verein	Verein
Eigentums- und Rechtsform	Verein	Verein
Webseite	www.dastheaterkolleg.ch	
Branche	Kultur / Theater	Kultur / Theater
Firmensitz	Luzern	Luzern
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	2	Zwischen 1-10
Vollzeitäquivalente	1	abhängig von Projektgrösse
Saison- oder Zeitarbeitende	keine	projektbasiert
Umsatz	112'000 CHF	Zwischen 50'000 - 500'000 CHF
Jahresüberschuss	0 CHF	0 CHF
Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen	Wird von folgenden Vereinsmitgliedern im Vorstand getragen: Theater Aeternam, Bazooka Bandi, Die grosse Menschenschau, Fetter Vetter & Oma Hommage, Germann//Gehrig, nebert mansolo (ehemals Manuel Kühne & Co.) und Zell:stoff.	keine
Berichtszeitraum	1.1.2022 - 30.11.2022	1.1.2022 - 30.11.2022



Ad Nauseam, 2020, Fetter Vetter & Oma Hommage. Was bleibt?, 2021, Zell:stoff.

Kurzpräsentation des Unternehmens

Das Produktionsbüro mit dem Namen "Das Theaterkolleg" unterstützt Künstler*innen aus der Zentralschweiz bei der organisatorischen und administrativen Arbeit, damit sie sich ganz auf das kreative Schaffen konzentrieren können. Die tägliche Arbeit ist das Betreuen von Produktionen im Bereich Theater / Tanz / Performance - von der Idee bis zur Schlussrechnung. Dadurch schafft das Theaterkolleg eine professionelle und nachhaltige Produktionsstruktur für die Zentralschweiz, ermöglicht den Wissenstransfer zwischen Gruppen und Generationen - und fördert den Theaternachwuchs.

Das Theaterkolleg nahm im Januar 2022 seinen Betrieb auf. Ein Transformationsbeitrag des Kantons Luzern ermöglichte die Finanzierung des ersten Betriebsjahres. Aktuell hat das Produktionsbüro eine Co-Betriebsleitung: Christina Teuber (50%) und Mirjam Berger (40%). Sie teilen sich untereinander die folgenden Aufgaben: Produktionsplanung, Fundraising, Vertragswesen, Öffentlichkeitsarbeit, Akquise von Gastspielen und Lobbying bei Behörden und Politik. Bis Ende Oktober 2022 befand sich das Büro in einem Pilotbetrieb mit sieben Kollektiven (unten ausgeführt). Ab 2023 öffnet es sich für weitere Kollektive. Zusätzlich startet die zweite Finanzierungsphase, in der mithilfe von Stiftungsgeldern die nächsten Betriebsjahre finanziert werden. Langfristig (voraussichtlich in drei Jahren) soll das Theaterkolleg selbsttragend sein.

Dem Theaterkolleg sind folgende Kollektive angeschlossen: Theater Aeternam, Bazooka Bandi, Die grosse Menschenschau, Fetter Vetter & Oma Hommage, Germann//Gehrig, nebert mansolo und Zell:stoff. Alle sind im Raum Luzern aktiv und haben verschiedene Arbeitsweisen und Fokusse. Sie werden im Folgenden vorgestellt.



Theater Aeternam... ist eine freie professionelle Theatergruppe in Luzern, die seit der Gründung 1994 jedes Jahr eine Produktion auf die Bühne bringt. Das Kollektiv hat sich dem Autorentheater verschrieben und setzt sich mit zeitgenössischen Stoffen von Autor*innen des 20. / 21. Jahrhunderts auseinander. Das Theater Aeternam ist eine Konstante in der Luzerner Theaterszene. Dafür wurde das Kollektiv im November 2009 mit dem Anerkennungspreis der Stadt Luzern ausgezeichnet. [Webseite](#)



Bazooka Bandi... hat sich zum Ziel gesetzt, anspruchsvolles und unterhaltsames Theater für ein junges Publikum zu entwickeln, bei dem auch die „erwachsenen“ Begleiter nicht zu kurz kommen. Die fantastisch-verrückten Geschichtenwelten verhandeln ohne erhobenen Zeigefinger und Moralinspritze aktuelle Themen und Debatten aus autarker Kinderperspektive, um vom Publikum anschliessend in den „Alltag“ überführt zu werden. So kann das junge Publikum spielerisch seinen Blick schärfen, auf die Welt und die Gesellschaft und wie sie darauf einwirken können. [Webseite](#)



Die grosse Menschenschau... stellt in Anlehnung an die Freakshows aus der Frühzeit der Entertainmentindustrie eine Spezies von Menschen aus, die mit ihren Handlungen, Ideen und Gedanken als mächtige politische, ökonomische oder gesellschaftliche Influencer agieren, ohne dass sie dabei wirklich sichtbar werden. Sie bleiben im Schatten der Geschichte, agieren aus dem Hintergrund und stehen für Entwicklungen und Positionen, die uns zum Fürchten bringen. Diese Menschen sind die Figuren der grossen Menschenschau, die seit vier Jahren in Luzern gezeigt wird. [Webseite](#)



Fetter Vetter & Oma Hommage... ist ein sperriger Name für eine sperrige Vision. Menschen, die sehen, zeigen, zweifeln und verdrehen. Eine Art Familie. Kosaken und Husaren. Patchwork. Wir haben das Kettenrauchen auf der Bühne nicht erfunden, aber massgeblich weiterentwickelt. Auf unseren Bühnen werden literweise Herz- und Kunstblut verschüttet. Wir machen Stücke, die weder Sie noch wir kennen, in einer Form, in der wir Sie und Sie uns wiedererkennen: Eine sperrige Vision für eine sperrige Zeit. [Webseite](#)



Germann//Gehrig... entwickelt installative Theaterarbeiten an der Schnittstelle von Bildender- und Performativer Kunst. Ausgehend von einer visuellen Idee, folgen ihre Arbeiten immer auch einem Narrativ. Das Publikum partizipiert dabei in unterschiedlichem Grad als Kollaborateur*innen. Seit 2015 sind die Arbeiten «Zwischenrich», «Blue Motel», «Blessings from a funnel» und «HÛS» entstanden. [Webseite](#)



Manuel Kühne & Co.... ist seit 2011 als freiberuflicher Schauspieler unterwegs. Zusammen mit der Gruppe Lux&Ludus aus Bern realisierte er seit 2013 mehrere Bühnenprojekte. 2016 begann er, seine eigenen Ideen zu realisieren. Im Zentrum seiner Arbeit steht immer eine Leidenschaft von ihm. So schafften es Themen wie Comics, Poker, Quentin Tarantino oder Johnny Cash, zu Theaterabenden verdichtet zu werden. [Webseite](#)



Zell:stoff... wurde im Frühjahr 2009 vom Schauspieler und Theaterproduzenten Patric Gehrig initiiert und besteht aus einem grossen Netzwerk von professionellen Theater- und Kulturschaffenden, welche sich von Produktion zu Produktion neu formieren. Die Gruppe versucht konsequent, eigene Theater- und Spielformen zu entwickeln, immer unter der Prämisse 'form follows function'. Die Möglichkeiten des Theaters sollen dabei bis an seine Ränder und darüber hinaus erprobt, Perspektivenwechsel immer wieder angestrebt werden. In den letzten 11 Jahren sind bereits 11 Produktionen entstanden. [Webseite](#)

Produkte / Dienstleistungen

Das Theaterkolleg arbeitet mit einer Menükarte, die folgende Dienstleistungen enthält:

1. Rechtliches
2. Gesuchswesen
3. Projektbuchhaltung
4. Kontakt Spielort
5. Organisation Vorstellung
6. Werbung & Öffentlichkeitsarbeit
7. Gastspiele

Diese können von den Künstler*innen in Kombination oder separat gebucht werden. Wer alle Dienstleistungen der Menükarte in Anspruch nimmt, bucht das Theaterkolleg als Produktionsleitung. Die Dienstleistungen nehmen aktuell einen direkten Anteil von ungefähr 40% am Umsatz. Dieser wird in den nächsten Jahren kontinuierlich auf bis zu 100% gesteigert, damit das Theaterkolleg sich unabhängig von der öffentlichen Hand und Stiftungen selbst tragen kann.

Die Kollektive bieten Theaterproduktion an, die für ein öffentliches Publikum zugänglich sind. Bislang partizipiert das Theaterkolleg nicht an den Umsätzen der Kollektive; das soll sich ab Anfang 2023 aber verändern.

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Das Theaterkolleg hat sich aufgrund eines Zeitungsartikels über die Gemeinwohl-Bilanzierung des Theaters Salz+Pfeffer (Nürnberg) für die Gemeinwohl-Ökonomie zu interessieren begonnen. Als junges Unternehmen ist es dem Theaterkolleg extrem wichtig, sich schon beim Aufbau der Strukturen und Dienstleistungen Gedanken zum Thema Nachhaltigkeit zu machen. Besonders interessiert war die Co-Betriebsleitung am gesamtheitlichen Ansatz der Theorie, Nachhaltigkeit nicht nur ökologisch oder sozial zu denken, sondern diese übergreifend zu betrachten. Für die Finanzierung des Projektes hat sich das Theaterkolleg bei der Ausschreibung von m2act (Migros Kulturprozent) beworben und wurde als eines von fünf Projekten ausgewählt. Damit konnten die Kosten für die Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz sowie die Reflexion über die Eignung für die Kulturbranche gedeckt werden. Mit der Bilanzierung überprüft das Theaterkolleg, inwiefern sich die Gemeinwohl-Ökonomie und die Gemeinwohl-Bilanz für Kulturschaffende und -unternehmen eignet.

Für die Bilanzierung konnte das Theaterkolleg zudem die zwei Kollektive – Fetter Vetter & Oma Hommage und Bureau Substrat – gewinnen. Diese werden hier ebenfalls mitbilanziert.

Kontakt:

Das Theaterkolleg
Christina Teuber, Co-Betriebsleitung
+41 78 220 78 75 / christina.teuber@dastheaterkolleg.ch

Bewertung Matrix 5.0

Das Theaterkolleg kommt in der Gesamtbewertung auf 532 Punkte ("erfahren"). Diese Bewertung bezieht sich vorwiegend auf das Kolleg selbst. Bei einzelnen Kriterien wurde auch die Situation der Kollektive mitberücksichtigt, z.B. bei den C- und D-Kriterien Mitarbeitende bzw. Kund*innen.

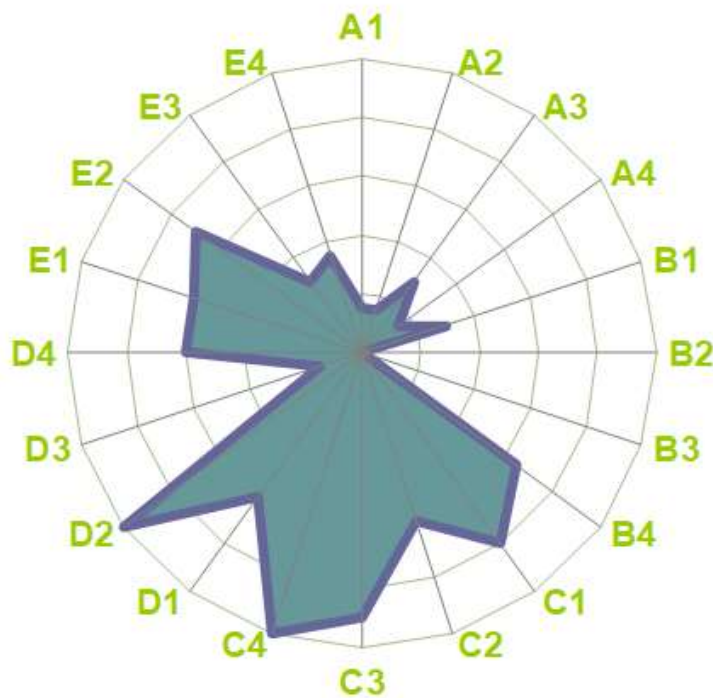
Gemeinwohl-Bilanz-Rechner - Version 5.06
GEMEINWOHL-MATRIX
 Unternehmen: Das Theaterkolleg, Bilanz-Jahr: 2022

Anmerkung: Dies ist kein Testat!

BILANZSUMME: 532 von 1000 Punkten



Werte ► Berühungsgruppe ▼	Menschenwürde	Solidarität & Gerechtigkeit	Ökologische Nachhaltigkeit	Transparenz & Mitentscheidung
A: Lieferant*innen	A1: Menschenwürde in der Zulieferkette 8 von 51 15%	A2: Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette 8 von 51 15%	A3: Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette 23 von 76 30%	A4: Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette 8 von 51 15%
B: Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen	B1: Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln 4 von 13 30%	B2: Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln 0 von 0 -	B3: Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung 0 von 30 0%	B4: Eigentum und Mitentscheidung 8 von 13 65%
C: Mitarbeitende	C1: Menschenwürde am Arbeitsplatz 61 von 61 100%	C2: Ausgestaltung der Arbeitsverträge 61 von 61 100%	C3: Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden 61 von 61 100%	C4: Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz 51 von 51 100%
D: Kund*innen und Mitunternehmen	D1: Ethische Kund*innenbeziehungen 30 von 51 60%	D2: Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen 51 von 51 100%	D3: Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen 8 von 51 15%	D4: Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz 30 von 51 60%
E: Gesellschaftliches Umfeld	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 30 von 51 60%	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 18 von 25 70%	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 15 von 51 30%	E4: Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung 9 von 25 35%



Die Bewertung zeigt, dass das Theaterkolleg insbesondere bei den Kriterien B4, C1, C3, C4, und D2 besonders gut abgeschnitten hat.

BILANZ-ÜBERSICHT		
Menschenwürde	153,2 von 266	58 %
Solidarität & Gerechtigkeit	136,7 von 228	60 %
Ökologische Nachhaltigkeit	136,7 von 316	43 %
Transparenz & Mitentscheidung	105,7 von 190	56 %
SUMME	532 von 1000	53 %

Die Auswertung nach den Werten belegt, dass im Bereich ökologische Nachhaltigkeit noch Verbesserungsbedarf besteht – trotz hoch entwickeltem Bewusstsein im Theaterkolleg und den angeschlossenen Kollektiven.

BILANZ-ÜBERSICHT		
Lieferant*innen	45,6 von 228	20 %
Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen	12,0 von 63	19 %
Mitarbeitende	283,5 von 354	80 %
Kund*innen und Mitunternehmen	119,0 von 203	59 %
Gesellschaftliches Umfeld	72,2 von 152	48 %

Insgesamt ist das Theaterkolleg in den Berührungsgruppen Mitarbeitende am besten aufgestellt – quer über alle Werte. Dem folgen die Berührungsgruppen Kund*innen und Mitunternehmen sowie das gesellschaftliche Umfeld. Der grösste Handlungsbedarf besteht bei den Berührungsgruppen Lieferant*innen und Finanzpartner*innen. De facto ist diese letzten Berührungsgruppe durch die Struktur und bisherige Finanzierung aber nicht sehr wesentlich für die Bewertung – nur 6,3% vs. die Berührungsgruppe Mitarbeitende einen Einfluss von 35,4% hat.

Ökologische Fussabdruck

Die Berechnung des ökologischen Fussabdruckes ergab den relativ geringen Fussabdruck pro MA (VZ) von 1,3 t CO₂/Jahr. Die grösste ökologische Auswirkung hat das Beheizen des Co-Working-Büros, in grosser Distanz gefolgt von Zugreisen.

Impact 17 UN-Entwicklungsziele (SDGs)

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist sowohl im Theaterkolleg als bei den Kollektiven hoch gewichtet (SDG 5: Geschlechtergleichheit). Es wird stark darauf geachtet, diese aufrechtzuerhalten und Ungleichheiten zu thematisiert.

Das Theaterkolleg setzt sich für faire Arbeitsbedingungen in der Kultur ein und möchte das Wachstum der freien Szene in Luzern nachhaltig mitgestalten (SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum). Zudem sichert das Theaterkolleg bestehende Arbeitsplätze und setzt sich dafür ein, weitere faire Arbeitsplätze zu kreieren.

Das Theaterkolleg trägt zum Aufbau einer Infrastruktur für Kulturschaffende bei und engagiert sich für die innovative Weiterentwicklung des Zusammenarbeitens in der Kultur. (SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur)

Die Kollektive setzen sich mit ihrem Engagement für die Gemeinschaft dafür ein, dass Städte und Gemeinden lebendig bleiben und ein Dialog und Austausch in der Bevölkerung stattfindet. (SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden)

Sowohl das Theaterkolleg als auch die Kollektive setzen sich für einen nachhaltigen Konsum und Produktion ein (SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion). In der freien Szene wird sehr ressourcenschonend produziert und die Wiederverwertung von Bühnenbildern / Requisiten wird hoch gewichtet. Weiter sensibilisieren Produktionen der Kollektive für ökologische Themen.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Übergreifend haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass das Theaterkolleg zu einer Institution in Luzern zu entwickeln und dafür weitere Kollektive zu gewinnen.

Unsere gelebten Werte wollen wir in einem Leitbild festhalten und regelmässig reflektieren. Wir wollen eine offene Gesprächskultur führen und gezielte Massnahmen definieren, wie psychische Belastungen minimiert oder anders gehandhabt werden können. Ein gemeinsamer Fundus wird angestrebt und Einkaufsrichtlinien formuliert. Bühnenbilder werden nach Möglichkeit weiterverkauft oder bei einem potentiellen Partner gelagert. Die Kundenbeziehung wird ausgebaut, indem mit der Ausschreibung der Kreativwirtschaft 2023 die Zugänglichkeit erhöht und die Sichtbarkeit gesteigert werden. Es wird über Kombitickets nachgedacht und die Distanz zwischen den Aufführungen in Absprache mit den Institutionen vergrössert, sodass Werbeeffekte maximiert werden können. Die Gespräche mit allen Lieferant:innen über die Lieferkette werden geführt und das kulturpolitische Engagement aufrechterhalten.

Vermieter*innen werden auf ökologisches Verbesserungspotenzial aufmerksam gemacht. Für Materialien, welche wiederverwendet werden können, wird eine Datenbank erschaffen oder der Anschluss an bestehenden Plattformen geprüft. Im Probebetrieb soll die Sandwichkultur aufgehoben und alternative Verpflegungen mitgedacht werden. Zum Beispiel können wir gemeinsames Kochen bei Proben fördern und vereinfachen oder mit lokalen Gastrobetrieben zusammenarbeiten. Flyer und Plakate sollen ausschliesslich bei regionalen Druckereien gedruckt werden. Bei Kostümen und Bühnenbildern wird nach ökologischen Alternativen Ausschau gehalten und wo immer möglich gewählt.

Wir formulieren eine Wegleitung, wie Transparenz und Mitentscheidung hochgehalten werden kann, dabei wird auch die Lieferkette analysiert. In internen Richtlinien halten wir die gelebte interne Transparenz fest und integrieren nach Möglichkeit die Wegleitung für alle aussenstehende Berührungsgruppen. Die Dienstleistungen des Theaterkollegs und ihre Preise werden transparent auf der Webseite kommuniziert, die Entscheidungsprozesse innerhalb des Theaterkollegs überprüft und der Vorgang der Aufnahme von neuen Kollektiven definiert.

Langfristige Ziele

Übergreifend haben wir uns zum Ziel gesetzt, nur begrenzt von (öffentlichen) Zuschüssen abhängig zu sein und stattdessen durch eigene Einnahmen möglichst selbsttragend zu werden.

Weiterbildungsangebote oder anderweitige Entwicklungen der Mitarbeitenden werden aufgegleist, gefördert und eine zusätzliche Finanzierung geprüft. Es werden Synergien mit Kombitickets genutzt und weitergedacht. Institutionen werden in die Pflicht genommen, die Kollektive in zwei Blöcken zu engagieren, um von der zeitlichen Distanz zwischen den Aufführungen zu profitieren. Die Finanzierung für Angebote für Seh- und Hörbeeinträchtigte wird gefunden und realisiert, um ihre Zugänglichkeit zu erhöhen.

Ehrenamtlich geleistet Stunden werden konsequent und auf einem geeigneten Kanal sichtbar gemacht. Das Lohnstufenmodell und ein Miteinander statt "Gegeneinander" wird über das Theaterkolleg hinaus etabliert.

Langfristig möchten wir Nachhaltigkeitskriterien in den Budgets verankern und eine entsprechende Finanzierung für dessen Umsetzung sichern. Entsprechende Budgeterhöhungen werden mit Stiftungen thematisiert. Wir möchten den Fundus öffnen und über die angeschlossenen Kollektive hinaus zur Verfügung stellen. Dazu wird eine geeignete Plattform gefunden oder eine Kooperation mit einem bestehenden Angebot aufgegleist. Ausserdem soll die Gastspieltätigkeiten des Produkts "Inszenierung" auf bis zu 20 Aufführungen pro Produktion ausgebaut werden. Als Vision setzen wir uns klimaneutrale Theaterproduktionen zum Ziel.

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Das Theaterkolleg kauft nicht viele Produkte ein, es bezieht eher Dienstleistungen von anderen. Dabei werden lokale Dienstleistungen und Produkte stets bevorzugt, um lange Transporte zu vermeiden. Aus Prinzip wird nur das eingekauft, was wirklich gebraucht wird, wenn möglich werden bereits gebrauchte Produkte bevorzugt. Grundsätzlich sind jedoch keine Kriterien und Vorgaben formuliert, wie Produkte ausgewählt werden sollen. Es ist jedoch wünschenswert, für das Theaterkolleg Standards zu formulieren. Soziale Risiken in der Zulieferkette wurden bislang nicht aktiv überprüft. Da es sich bei den meisten Dienstleistern um Schweizer Unternehmen handelt, schätzen wir die Arbeitsbedingungen als fair ein. Die verwendeten elektronischen Geräte werden privat angekauft und zusätzlich fürs Geschäft genutzt. Die Datenspeicherung erfolgt durch Google Drive, die Zeiterfassung über das Tool Toggl.

Bei den Kollektiven fallen Einkäufe vor allem in den Bereichen Bühnenbild und Kostüm an. Dabei sind die Budgets der Produktionen entscheidend dafür, nach welchen Nachhaltigkeitskriterien die Materialien ausgesucht werden können. Bei einer Unterfinanzierung der Projekte, müssen Materialien primär nach dem günstigsten Preis eingekauft werden. Bei den Bühnenbildern achten die Kollektive darauf, dass sie auf Materialien zurückgreifen, die wiederverwendet werden können. So wird beispielsweise versucht, auf Plastik zu verzichten und eher Holz zu verwenden. Zudem werden auf Restbaumaterialien von Baufirmen zurückgegriffen. Da diese jedoch beginnen, selber vieles wiederzuverwenden, wird es zunehmend schwieriger, an diese heranzukommen. Vor allem die steigenden Rohstoffpreisen erhöhen die Schwierigkeit bei der Wahl von möglichst nachhaltigen Baumaterialien. Kostüme werden viel Second-Hand bezogen. Wenn jedoch spezifische Kleidungsstücke benötigt werden oder die Zeit für die Organisation knapp ist, wird die Herkunft und die Wiederverwendbarkeit teilweise vernachlässigt. Drucksachen werden in der Regel von lokalen Druckereien bevorzugt.

Verpflichtende Indikatoren

Einkauf Produkt/Dienstleistung	Werte in CHF	Anteil am gesamt en Einkauf svolum en	Einschätzung für das Jahr 2022			
			2022	A1*	A2**	A3***
Büromaterial	27	0.30%	100.00%	50.00%	50.00%	0.00%
Druckmaterial	242.1	2.67%	100.00%	100.00%	100.00%	0.00%
Bank: freie Gemeinschaftsbank	90	0.99%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
CashControl (Buchhaltung)	206.5	2.28%	100.00%	100.00%	90.00%	100.00%
LidlConnect	270.35	2.98%	100.00%	100.00%	70.00%	0.00%
Reisespesen, Unterkunft	167.4	1.84%	100.00%	50.00%	80.00%	50.00%

Webseite (Hostpoint, Squarespace)	471.8	5.20%	100.00%	100.00%	50.00%	80.00%
Webdesign, CI (Lametta)	7000	77.13%	100.00%	100.00%	80.00%	100.00%
t. punkt	600	6.61%	100.00%	100.00%	80.00%	100.00%
	9075.15	100.00%	100.00%	88.89%	77.78%	66.25%

* Anteil faire Arbeitsbedingungen

** Anteil Thematisierung fairer und solidarischer Umgang

*** Anteil ökologisch hochwertige Alternative

**** Anteil Thematisierung transparenter und partizipativer Umgang

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Idee eines gemeinsamen Fundus wurde gemeinsam mit den angeschlossenen Kollektiven vertieft geprüft, um Neuankäufe zu reduzieren und die Wiederverwendung zu erhöhen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Das Theaterkolleg formuliert Einkaufsrichtlinien, die für alle angeschlossenen Kollektive gültig sind. Zudem werden Gespräche mit Dienstleistern und Produzenten geführt, um diese für das Thema zu sensibilisieren.

Bewertung: Stufe «Erste Schritte» 15% (Eigeneinschätzung 10%).

Wir kaufen in der Regel achtsam und «bewusst» ein, indem wir lokale und nachhaltige Produkte bevorzugen und nur gekauft wird, was wirklich gebraucht wird. Ausserdem werden Transporte wenn immer möglich vermieden, da bei Treibstoffen keine wirkliche Alternative zu Benzin besteht. Unsere Dienstleister wurden teils erstmals im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenwürde geprüft, obschon der Arbeitsplatz Schweiz meist würdige Arbeitsbedingungen zu bieten vermag. Weiterführende Gespräche mit Lieferant*innen sind teils noch ausstehend.

A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Das Unternehmen kann bestätigen, dass die Menschenwürde in der Zulieferkette bei den wesentlichen Lieferant*innen nicht verletzt wird.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Das Theaterkolleg fördert Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht aktiv, arbeitet jedoch wo immer möglich mit Schweizer Unternehmen zusammen, welche einen guten Ruf pflegen. Risiken und Missstände werden aktuell nicht aktiv überprüft, würden bei bekannt werden jedoch sofort sanktioniert. Da kaum Produkte oder Rohwaren eingekauft

werden, fokussiert sich dieser Teil mehr auf die in Anspruch genommenen Dienstleistungen. Viele unserer Dienstleister tragen zwar keine Labels für Solidarität und Gerechtigkeit, vertreten jedoch einen fairen und solidarischen Umgang mit allen Beteiligten. So beispielsweise die Freie Gemeinschaftsbank, welche als Genossenschaft organisiert ist und einen wertschätzenden Umgang pflegt. Unser Telefonanbieter LidlConnect gehört zum Discounter Lidl, der sich seiner Verantwortung in der Lieferkette über die Schweizer Grenze hinaus bewusst ist, Verantwortung übernimmt und sich an einen Verhaltenskodex hält. Unser Hosting-Dienst Hostpoint fördert das Arbeitsklima aktiv und nennt Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft selbstverständlich. Squarespace ist war kein Schweizer Unternehmen, hat aber bereits grosse Anerkennung für ihre herausragenden Qualitäten als Arbeitgeber erhalten. Darunter ist die "Beste Work-Life-Balance" oder "Die gesündesten Arbeitgeber von NYC und Oregon" zu nennen. CashCtrl bietet neben Krankentaggeldversicherung 6 Wochen Ferien und eine flexible Arbeitsstruktur, sowohl in örtlicher als auch zeitlicher Hinsicht.

Die Kollektive fördern Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht aktiv, arbeiten jedoch wo immer möglich mit Schweizer Unternehmen zusammen, welche einen guten Ruf pflegen.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt:	0.00%
Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden	88.89%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Recherche durchgeführt über den fairen und solidarischen Umgang bei unseren Dienstleistern.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Ziel des Theaterkollegs ist es, mit allen Lieferant*innen über die Zulieferkette zu sprechen. Da mehrere Kollektive im Theaterkolleg kooperieren, können so Synergieeffekte genutzt und ein grösserer Einfluss auf die Lieferant*innen ausgeübt werden. Nach Möglichkeit sollen auch vermehrt soziale Institutionen berücksichtigt werden.

Bewertung: Stufe «Erste Schritte» 15% (Eigeneinschätzung 10%).

Wir beziehen unsere Produkte und Dienstleistungen in erster Linie von Schweizer Unternehmen mit einem guten Ruf, aber fördern Solidarität und Gerechtigkeit nicht aktiv. Obwohl keine entsprechenden Labels vorhanden sind, thematisieren mehrere Unternehmen Solidarität und Gerechtigkeit. Weiterführende Gespräche mit Lieferant*innen sind teils noch ausstehend.

A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht verletzt sowie die Marktmacht bei den wesentlichen Lieferant*innen nicht ausgenutzt werden.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

Ökologische Kriterien beeinflussen die Wahl aller Lieferant*innen beim Theaterkolleg. Lokales Gewerbe wird konsequent bevorzugt. Beim Druckpapier wird auf Labels geachtet und bei unserer externem Druckerei-Partner wird immer klimaneutral gedruckt. Da das Theaterkolleg selbst keine Produkte produziert, sondern Dienstleistungen anbietet, ist die Frage nach dem Unterschied zu den Mitbewerbern hinsichtlich des ökologischen Einkaufes hinfällig. Vielen unserer Dienstleister ist die ökologische Nachhaltigkeit wichtig. So hat sich die freie Gemeinschaftsbank beispielsweise zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 eine neutrale CO₂-Bilanz vorzuweisen und hat heute schon eine Photovoltaikanlage auf ihrem Dach und weitere Massnahmen umgesetzt. Hostpoint bezieht ausschliesslich Strom aus erneuerbaren Energien wie Wind, Sonne und Wasser. CashCtrl wird ausschliesslich mit erneuerbaren Energien betrieben. Ihren Arbeitsweg bestreiten sie grösstenteils mit Fahrrad und ÖV und ihren Kaffeesatz bringen sie zum Quartier-Kompost.

Aus Budgetgründen müssen die Kollektive oftmals aufgrund der tieferen Preise auf nicht-nachhaltige Alternativen bei den Zulieferern zurückgreifen. Damit Nachhaltigkeit in der Zulieferkette der Kollektive umgesetzt werden kann, müssen die Budgets für die Produktionen um ca. 20 % erhöht werden.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind:	77.78%
---	--------

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Nachhaltigkeitskriterien sollen in den Budgets sichtbar gemacht und bei Stiftungen / der öffentlichen Hand thematisiert werden.

Bewertung: Stufe «Fortgeschritten» 30% (Eigeneinschätzung 30%).

Die ökologischen Auswirkungen von zugekauften Produkten werden stets geprüft und ökologisch höherwertige Alternativen gesucht. Ausschlusskriterien bestehen in der Praxis, sind jedoch noch nicht verschriftlicht. Oftmals steht die Wahl in Konflikt mit dessen Finanzierung, da schätzungsweise ein Budget von plus 20% notwendig wäre, um konsequent nur ökologische Alternativen einzusetzen. Viele unserer Dienstleister setzen ebenfalls auf ökologische Nachhaltigkeit und führen entsprechende Massnahmen auf ihren Webseiten auf.

A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine Produkte/Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Das Theaterkolleg fördert Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette nicht aktiv, arbeitet jedoch wo immer möglich mit Schweizer Unternehmen zusammen, welche diesen Ruf pflegen. Risiken und Missstände werden aktuell nicht aktiv überprüft, würden bei bekannt werden jedoch sofort sanktioniert. Von den wenigen gekauften Produkten trägt keines ein Label für Transparenz und Mitentscheidung. Bei den Dienstleistern sticht vor allem die freie Gemeinschaftsbank heraus. Als Genossenschaft ist ihr Eigentumsverhältnis gemeinschaftsgetragen und sie verzichten auf Gewinnmaximierung. Ein Gemeinschaftsgremium kümmert sich um alle Belange der Mitarbeiterschaft.

Die Kollektive fördern Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette nicht aktiv, arbeitet jedoch wo immer möglich mit Schweizer Unternehmen zusammen, welche diesen Ruf pflegen. Risiken und Missstände werden aktuell nicht aktiv überprüft, würden bei bekannt werden jedoch sofort sanktioniert. Von den gekauften Produkten trägt keines ein Label für Transparenz und Mitentscheidung. Die meisten Produkte sind nicht kritisch, sondern eher "Standardprodukte. Als kritischere Bereiche und Lieferanten können wir Kleider, Druckware, Papier und Farbe ausmachen.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt:	0.00%
Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden:	66.25%

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Zukünftig sollen vermehrt Analysen der Zulieferer und Gespräche mit ihnen stattfinden. Zudem soll eine Wegleitung formuliert werden, wie Transparenz und Mitentscheidung in der Zuliefererkette berücksichtigt werden kann. Diese Richtlinien gelten dann ebenfalls für alle angeschlossenen Kollektive.

Bewertung: Stufe «Erste Schritte» 15% (Eigeneinschätzung 10%).

Erste Informationen in Bezug auf Transparenz und Mitentscheidung in der Zuliefererkette wurden verschafft. Obwohl keine entsprechenden Labels vorhanden sind, arbeiteten

mindestens zwei Dienstleister stark mit Transparenz und Partizipation. Weiterführende Gespräche mit Lieferant*innen sind teils noch ausstehend.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Das Jahr 2022 wurde fast ganzheitlich durch einen Transformationsbeitrag des Kantons Luzern finanziert. Im Verlauf der nächsten Jahre sollen die Zuschüsse durch die öffentliche Förderung und Stiftungen Schritt für Schritt gesenkt und durch die Dienstleistungen des Theaterkollegs finanziert werden. Das Theaterkolleg hat keine Kredite und keine klassische Finanzrisiken ausser den Ausgaberrisiken. Durch die Zuschüsse von Stiftungen etc. hat das Theaterkolleg 100% Eigenkapital.

Bei der Bankwahl waren Gemeinschaftskriterien wichtig, weshalb wir uns für die freie Gemeinschaftsbank entschieden haben. Diese ist in Bezug auf ihre ethisch-nachhaltige Ausrichtung sehr positiv zu bewerten.

Unsere Pensionskasse CAST ist vor allem für die Theaterkollektive fast alternativlos, da sie die Möglichkeit bietet, sich trotz verschiedenen Arbeitgebern und ohne Mindestverdienst von über 20'000CHF anzuschliessen. Sie bietet flexible Pläne an, die man auch während des Jahres je nach finanzieller Situation ändern kann. Die Stiftung vollzog 2020 den Übergang von einer voll rückversicherten zu einer teilautonomen Vorsorgeeinrichtung, die Alterskapitalien werden von der AXA übernommen und betreut. Im Stiftungsrat sind sowohl Arbeitgebende, -nehmende sowie Freischaffende vertreten.

Auch die Theaterkollektive haben keine Kredite und keine klassische Finanzrisiken ausser den Ausgaberrisiken. Durch die Zuschüsse von Stiftungen etc. haben die Produktionen der Kollektive 100% Eigenkapital. Der Verein Bureau Substrat (Bazooka Bandi / Germann//Gehrig / Zell:stoff) wechselt auf 2023 zur freien Gemeinschaftsbank.

Verpflichtende Indikatoren

Eigenkapital	100 %
Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche	100 %
Fremdfinanzierung	0 %

Bewertung: Stufe «Fortgeschritten» 30% (Eigeneinschätzung 30%).

Der Eigenkapitalanteil liegt, wie branchenüblich, bei 100%. Dieser wird durch Zuschüsse von öffentlichen Förderungen und von Stiftungen sowie durch eigene Dienstleistungen finanziert. Unsere Finanzpartner*innen sind auf ethisch(-nachhaltige) Finanzdienstleistungen spezialisiert.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Die Zukunftsausgaben des Theaterkollegs stellen sich in erster Linie aus Personalkosten und in zweiter Linie mit Infrastrukturkosten zusammen. Gedeckt werden die Ausgaben zunächst mehrheitlich durch Drittgelder, welche jedoch Jahr für Jahr gesenkt werden. So werden die Ausgaben im 2023 zu 59% durch Drittgelder und zu 41% durch Dienstleistungen gedeckt, im

2024 zu 42% durch Drittgelder und zu 58% durch Dienstleistungen, bis im 2026 eine fast vollständige Eigenfinanzierung mit nur noch 1% Drittmittel besteht. Dementsprechend werden die Zukunftsausgaben vollumfänglich gedeckt. Zukünftig werden die Ausgaben für den Aufbau der Struktur stetig gesenkt. So beispielsweise für die Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen, zur Erschliessung neuer Märkte und zur Bindung und Gewinnung neuer Kunden. Dieser Ausbau sollte bis 2026 schrittweise auf ein Minimum reduziert, sodass ab 2026 sollten nur noch Weiterbildungskosten anfallen.

Aktuell werden keine Überschüsse generiert. Mögliche Erträge oder Überschüsse würden in die Reserven eingespielen, um allfällige Krisen zu überwinden (Rücklagen). Kapitalerträge und entsprechende Ansprüche existieren keine.

Die Zukunftsausgaben der Theaterkollektive sind je nach geplanten Projekten sehr schwankend. Die Projektkosten werden zu einem grossen Teil durch Koproduktionsbeiträge und Drittmittel finanziert, wodurch die Kosten vollumfänglich gedeckt werden können. Die Personalkosten nehmen neben den Sachkosten den grössten Teil ein. Die notwendige Bandbreite im Umsatz eines Kollektivs beträgt je nach Grösse zwischen 50'000 bis 500'000 CHF/Jahr.

Verpflichtende

Indikatoren

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit	0 CHF
Gesamtbedarf Zukunftsausgaben:	100'600 CHF
Getätigte/r strategischer Aufwand/strategische Ausgaben	0 CHF
Anlagenzugänge	0 CHF
Zuführung zu Rücklagen (nicht entnommener Gewinn)	0 CHF
Auszuschüttende Kapitalerträge	0 CHF

Bewertung: Stufe «Erfahren» 65% (Eigeneinschätzung 70%) - Hinweis: in der Bewertung nicht relevant – trifft nicht zu..

Für das Theaterkolleg hätte die Weiterentwicklung des Unternehmens Vorrang, sollten Überschüsse generiert werden. Kapitalerträge gibt es keine, würden auch keine ausgeschüttet.

B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

Das Unternehmen kann bestätigen, dass die Verteilung von Geldmitteln trotz stabiler Gewinnlage fair erfolgt.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Das Theaterkolleg ist in einem Co-Working eingemietet, hat keine eigenen Anlagen und tätigt keine Investitionen. Dementsprechend gibt es keine Mittel für die Realisierung und keine Förderprogramme für ökologische Investitionen.

Die Kollektive teilen sich einen Proberaum, welcher ebenfalls gemietet wird. Es werden aufgrund der tieferen Kosten Zwischennutzungen gesucht. Bei diesen müssen jedoch oftmals Kompromisse in Bezug auf Heizsysteme usw. Eingegangen werden. Nach Möglichkeit engagieren sich die Kollektive um die Verbesserung der ökologischen Gegebenheiten. Wenn in Bühnenbilder investiert wird, werden Materialien so oft wie möglich wiederverwendet oder wiederverkauft.

Verpflichtende Indikatoren

Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf	0 CHF
Realisierung der ökologischen Investitionen	0 CHF
Finanzierte Projekte	0 CHF
Fonds-Veranlagungen	0 CHF

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Das Theaterkolleg sowie die Kollektive möchten Vermieter*innen vermehrt auf die ökologische Nachrüstung ansprechen und sich Datenbanken für Material anschliessen, damit dies wiederverwendet, weitergegeben werden kann.

Bewertung: Stufe «Basislinie» 0% (Eigeneinschätzung 0%).

Es besteht kein Sanierungsbedarf der realisiert werden könnte, da weder das Theaterkolleg noch die Kollektive Anlagen besitzen und dementsprechend keine Neuinvestitionen tätigen.

B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass das Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufgebaut ist.

B4 Eigentum und Mitentscheidung

Das Theaterkolleg ist als Verein organisiert, der keine Anteile hat. Der Vorstand besteht aus den Theaterkollektiven, die das Theaterkolleg initiiert haben. Die Geschäftsführung haben Christina Teuber und Mirjam Berger inne. Es gibt ein Pflichtenheft, inwieweit die Mitarbeitende eigene (finanzielle) Entscheidungen treffen dürfen und wo die Befugnisse enden.

Der Vorstand trifft sich alle 1-2 Monate. Bei den Quartalsitzungen sind die Kolleginnen dabei. Bis jetzt wurden Entscheidungen natürlicherweise im Konsens getroffen.

Das Eigenkapital verteilt sich auf die Vereinsmitglieder.

Auch die Theaterkollektive sind als Verein organisiert. Der Vorstand entscheidet gemeinsam über Pflichten und führt diese aus. Bis jetzt wurden Entscheidungen natürlicherweise im Konsens getroffen. Das Eigenkapital verteilt sich auf die Vereinsmitglieder.

Verpflichtende Indikatoren

Vereinsstruktur: es gibt nur Mitglieder, die zugleich auch Kund*innen sind. Das Eigenkapital ist nur dem Verein zuzurechnen. Mitarbeiter*innen können nach Vereinsrecht nicht beteiligt sein.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Das Theaterkolleg und die angeschlossenen Kollektive möchten zukünftig den Entscheidungsprozess überprüfen. Bis anhin wurde alles per Konsens entschieden. Was aber passiert, wenn dieser Konsens einmal nicht vorhanden ist? Gibt es eventuell andere Entscheidungsfindungsformen, die sich eignen (z.B. systemischer Konsens). Zudem will das Theaterkolleg den Vorgang der Aufnahme von neuen Kollektiven klarer definieren.

Bewertung: Stufe «Erfahren» 65% (Eigeneinschätzung 90%).

Die Mitarbeiter*innen sind aufgrund des Vereinsrechts nicht mit Eigentum beteiligt, sind in den finanziellen Entscheidungen mit den Mitgliedern des Vereins jedoch gleichberechtigt. Alleinige Beherrschung des Unternehmens ist strukturell nicht möglich. Die vorhandene Struktur wird stetig überprüft und kann bei Bedarf angepasst werden. Die Kollektive bestehen in ihrer Rechtsform seit über drei Jahren. Durch das Aufnehmen weiterer Kollektive wird die Eigentümerschaft des Theaterkollegs verbreitert.

B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind.

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Das Theaterkolleg beschäftigt seit Januar 2022 zwei Personen als Co-Betriebsleitung (40 % / 50 % Pensum). Zusätzlich wird nach Bedarf eine Person für die regelmässige Kontrolle der Buchhaltung hinzugezogen. Für die strategische Ausrichtung und Finanzierung ist der 10-köpfige Vorstand des Vereines – in Absprache mit der Co-Betriebsleitung – verantwortlich.



Co-Betriebsleitung, 2022, m2act.

Die Unternehmenskultur zeichnet sich durch flache Hierarchien aus und es wird versucht, eine möglichst grosse Diversität zu leben. Das Theaterkolleg funktioniert nach einer Expert*innen-Demokratie, in der Gesprächskultur sehr wichtig ist. Es wird darauf geachtet, dass insbesondere in Gesprächen keine Machtstrukturen aufgebaut werden. Da es nach jedem Projekt ein Debriefing gibt, sind alle Mitarbeitenden sehr darauf sensibilisiert, wie ein Team funktionieren soll und was man verbessern könnte. Diese zirkuläre Arbeit erfordert es, ständig über die Zusammenarbeit nachzudenken und diese weiterzuentwickeln. Diese Grundsätze / Werte sind nicht schriftlich festgehalten, aber allen Mitarbeitenden bekannt.

Das kleine Team ermöglicht zudem eine hohe Flexibilität was Arbeitsort und Arbeitszeit betrifft. So nimmt das Produktionsbüro stark Rücksicht auf die persönliche Situation ihrer Mitarbeitenden sowie anderweitige berufliche Engagements. In den wöchentlichen Sitzungen werden die anstehenden Aufgaben diskutiert und verteilt. Wer zu viel/zu wenig Arbeit hat, fragt bei anderen nach, wie diese unterstützt werden können. Wichtige Entscheide werden gemeinsam ausdiskutiert und gefällt. Premieren sowie andere Meilensteine werden gefeiert. Konflikte werden offen kommuniziert und sofort gelöst.

Das Büro ist zentral gelegen und ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder zu Fuss / mit Fahrrad sehr gut erreichbar. Für die Gesundheitsförderung werden Pulte zur Verfügung gestellt, die stehend oder sitzend genutzt werden können und ein angenehmeres, gesundheitsförderndes Arbeiten ermöglichen. Die Arbeitsplätze sind ruhig und lichtdurchflutet. Als Rückzugsmöglichkeit kann das Sitzungszimmer genutzt werden. Die Räumlichkeiten werden regelmässig gelüftet. Die Mittagspausen werden bei schönem Wetter im nahegelegenen Quartier an der Sonne verbracht. Das Team führt regelmässige Gespräche über die aktuelle Arbeitslast und ist für die mentale Gesundheit der Kolleg*innen sensibilisiert.

Die Mitarbeitenden werden unabhängig von ihren ethnischen Merkmalen eingestellt, auch im

gegenseitigen Umgang miteinander gibt es diesbezüglich keine Unterschiede. Sie sind für den Betrieb nicht relevant. Hierfür gibt es keine offiziellen Vereinbarungen oder Massnahmen. Toleranz und ein respektvoller Umgang werden von allen gelebt und hochgehalten.

Verpflichtende Indikatoren

durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	DTK: 11 Monate (von aktuell 11 Betriebsmonaten)* Kollektiv: 5 Jahre (von aktuell 6 Betriebsjahren)
Angebote für Entwicklungsmöglichkeiten	Aktuell aufgrund der finanziellen Lage noch nicht möglich.**
Krankenquote, Arbeit trotz Krankheit	eine Krankschreibung im Berichtszeitraum (1 Tag), n.a.***
Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle	DTK: Seit Betriebsbeginn gab es keine Betriebsunfälle. Kollektiv: Ein Unfall in 50% der Produktionen, stets leichte körperliche Verletzungen ohne Folgeschäden
In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit / Diversität:	n.a.
Diversität	Alter zwischen 26 und 59, 6 Männer und 6 Frauen, Strukturbedingt wenig Diversität in Bezug auf Ethnie und körperliche / psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung und Religion werden nicht erhoben und sind irrelevant
durchschnittliche Karenzdauer	n.a.****

* Da das Theaterkolleg aber erst im Januar 2022 gegründet wurde, können leider keine langfristigen Aussagen zur Betriebszugehörigkeit gemacht werden.

** Angebote für Entwicklungsmöglichkeiten werden besprochen. Zudem wird das vorhandene Wissen untereinander geteilt, so dass Personen innerhalb des Betriebes lernen können. Die Mitarbeitenden bilden sich fortlaufend weiter, das Theaterkolleg kann jedoch aktuell noch keine Kosten für Weiterbildungen übernehmen.

*** Eine Krankenquote wird nicht betrieblich erfasst. Krankheitstage werden in der Zeiterfassung vermerkt. 2022 gab es bisher eine eintägige Krankschreibung aufgrund von Corona. Es ist nicht bekannt, dass Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen.

**** Die durchschnittliche Karenzdauer von Vätern-/Müttern kann für den Berichtszeitraum nicht angegeben werden, da kein*e Mitarbeitende*r in Elternzeit war.

Auf der Ebene der Theaterkollektive, die Das Theaterkolleg initiiert haben und die nun von dessen Arbeit profitieren, ergibt sich ein ähnliches Bild, das hier am Beispiel des Kollektivs Fetter Vetter & Oma Hommage (fettervetter.eu) aufgezeigt werden soll: Eine kollektive Arbeitsweise auf Augenhöhe gehört seit Beginn zur Vereinsphilosophie. Eine gewaltfreie und respektvolle Kommunikation am Arbeitsplatz ist im Theaterbetrieb essentiell, um kreative Bestleistungen aller Beteiligten abzurufen. Die toxischen, missbräuchlichen und sexistischen Strukturen, die im Zuge von #metoo an vielen Stadttheatern im deutschsprachigen Raum aufgedeckt wurden, sensibilisierten das Kollektiv vor allem für die im Theaterbetrieb über Jahrhunderte etablierten Machtstrukturen, die seither in der eigenen Arbeit kritisch diskutiert und wo immer möglich zerschlagen werden.

*In den von Projekt zu Projekt neu besetzten Teams bemüht sich das Kollektiv um eine angemessene Verteilung aller Geschlechter. Die Überrepräsentation queerer Kolleg*innen in Produktionen von Fetter Vetter im Vergleich zur Gesamtgesellschaft wird dabei nicht bewusst angestrebt, sondern ergibt sich automatisch aus dem Bekanntenkreis der Kollektivmitglieder. Bezüglich der Berücksichtigung älterer Kolleg*innen beginnt der Sensibilisierungsprozess erst: Die im Stadttheaterbetrieb besonders marginalisierte Gruppe von Schauspielerinnen über 50 soll in zukünftigen Produktionen prominenter vertreten sein. Die ethnische Diversität im Kreis der bisherigen Projektbeteiligten ist dabei peinlich klein und ergibt sich ebenso peinlicherweise ebenfalls aus dem Bekanntenkreis der Kollektivmitglieder.*

*Die Betriebszugehörigkeit der Kollektivmitglieder beträgt bei zwei Personen sechs Jahre, bei zweien fünf Jahre. Ein fünftes Kollektivmitglied war während zwei Jahren bei Fetter Vetter aktiv und verliess das Kollektiv aufgrund einer beruflichen Neufokussierung. Alle übrigen Kunstschaaffenden werden auf Projektbasis für rund 6 Wochen angestellt, es freut uns besonders, dass manche Schauspieler*innen und externen Kreativschaaffenden schon für über fünf Produktionen zu Fetter Vetter zurückgekehrt sind.*

*In der Vergangenheit verzeichneten wir etwa bei jeder zweiten Produktion einen Betriebsunfall, der einen Ärzt*innen-Besuch notwendig machte. Von schwereren körperlichen Verletzungen mit Folgeschäden blieben die weit über 100 beteiligten Personen in den letzten sechs Jahren glücklicherweise verschont. Burn-Outs, depressive Episoden und psychische Erkrankungen sind dagegen den Kollektivmitgliedern und vielen ihrer Angestellten nur allzu bekannt und müssen mindestens in Teilen als Folge der Arbeit in der freien Theaterszene und die daraus folgende Überbelastung und die prekäre finanzielle Lage der Kulturschaaffenden gesehen werden. Als wichtigste Massnahme für psychische Gesundheit gilt für uns die offene Gesprächskultur im Team und die Möglichkeit, sich jederzeit aus belastenden Produktionen zurückzuziehen.*

Eine Schwangerschaft im Team kommt gegenwärtig zum ersten Mal vor: Fetter Vetter & Oma Hommage sehen dabei von einer branchenüblichen Neubesetzung der schwangeren Kollegin ab und leisten den produktionsellen Mehraufwand, der eine solche bedeutet (Verschiebung der Gastspieltermine) gerne und unbezahlt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Verbesserungspotenzial sehen wir darin, unsere Werte in einem Leitbild zu verschriftlichen und dieses regelmässig zu überarbeiten. Betreffend Weiterbildungen gibt es aufgrund der finanziellen Situation des Theaterkollegs leider wenig Spielraum, es wird jedoch geprüft, ob es dort anderweitige Möglichkeiten gäbe, um die Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern. Zudem möchten wir vermehrt einen Fokus auf die psychische Gesundheit setzen. Zum einen durch eine offene Gesprächskultur und zum anderen gezielte Massnahmen definieren, wie psychische Belastungen minimiert oder anders gehandhabt werden können.

Bewertung: Stufe «Vorbildlich» 80% (Eigeneinschätzung 90%).

Das Theaterkolleg wurde als innovative Lösung für eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur geschaffen, die Förderung von Diversität und Gesundheit wird gelebt. Bei der Verbesserung der psychischen Gesundheit sehen wir vor allem bei den Kollektiven noch Verbesserungspotential, wobei bereits diverse Präventionen aktiv gelebt werden.

C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen.

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge der Festangestellten sind mit der Vertragsvorlage von t. Theaterschaffen Schweiz (Berufsverband der freien Theaterschaffenden) abgeglichen. Die Entlohnung ist branchenüblich und wird angepasst, wenn der Berufsverband neue Richtgagen kommuniziert. Ein 13. Monatslohn, dessen Auszahlung normalerweise branchenunüblich ist, wird anteilmässig monatlich ausbezahlt. Ebenfalls branchenunüblich sind 5 Ferienwochen.

Das Unternehmen bezahlt für die jeweilige Arbeit und Berufserfahrung angemessene Löhne, so dass allen Mitarbeitenden ein „lebenswürdiger Verdienst“ ausbezahlt werden kann. Dieser misst sich an den regionalen Lebenshaltungskosten. Der Lohn soll mit steigender Berufserfahrung ebenfalls angehoben werden. Da das Theaterkolleg aktuell nur mit Subventionen funktioniert, ist es nicht einfach, Löhne zu steigern. Dies wird jedoch in Zukunft angestrebt.

Für die regelmässige Erfassung der Arbeitszeiten kommt eine Excel-Tabelle zum Einsatz, die jeweils von den Mitarbeitenden selbständig ausgefüllt wird. Die Arbeitslast wird nach Expertise, Fachgebiet und zeitlichen Ressourcen verteilt. Diese werden in der Co-Betriebsleitung jeweils in den wöchentlichen Sitzungen abgesprochen.

Überstunden sind saisonal und je nach betreuten Projekten (Fundraising / Endproben) erforderlich für den Erfolg der Produktionen. Es gilt eine Jahresarbeitszeit, Überstunden werden von den Mitarbeitenden selbständig bis Ende Jahr ausgeglichen und nicht ausbezahlt.

Das Unternehmen und ihre Mitarbeitenden werden regelmässig zu Veranstaltungen und Netzwerktreffen eingeladen und nehmen diese durchschnittlich oft wahr. Dabei nimmt der Vorstand die Pflicht wahr, die Mitarbeitenden in die Gesprächsrunden einzuführen und mit

Personen zu verknüpfen. Alle Mitarbeitenden können sich zudem kostenlos die betreuten Produktionen ansehen.

Die Arbeitszeiten sowie der Arbeitsort sind frei wählbar. Die Co-Betriebsleitung bestimmt diese in ihren wöchentlichen Sitzungen. Die Mitarbeitenden können auf Abruf des Arbeitgebers je nach Bedarf eingesetzt werden, wobei die Arbeitseinsätze in gegenseitiger Vereinbarung erfolgen.

Die Massnahmen der Organisation für die Gewährleistung einer Work-Life-Balance liegen in den oben beschriebenen, meist frei wählbaren Arbeitszeiten, so dass sich Mitarbeitende in Eigenverantwortung entlasten können. Es ist offensichtlich, dass es im Kulturbetrieb Phasen mit erhöhtem Arbeitspensum gibt. Diese werden möglichst wieder mit Ruhephasen ausgeglichen.

Der innerbetriebliche Mindestverdienst und der Höchstverdienst beträgt CHF 30.00 / Stunde (2022). Die Co-Betriebsleitung hat den gleichen Stundenansatz. Der Medianverdienst liegt deshalb bei CHF 30.00. Wir sehen das als lebenswürdigen Verdienst für den Standort Luzern. Die definierte Wochenarbeitszeit beträgt bei 100 % Anstellung 42.5 Stunden.

Verpflichtende Indikatoren

Höchst- und Mindestverdienst	DTK: 5416.5 CHF (auf 100%) / CHF 30.00 / Stunde (2022) Kollektive
Medianverdienst	DTK: 5416.5 CHF (auf 100%) / CHF 30.00 / Stunde (2022) Kollektive
Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst"	DTK: ja Kollektive: eher nein
Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit	DTK: 42.5 Stunden (bei 100%) Kollektive:
Tatsächlich geleistete Überstunden	DTK: aktueller Stand keine Kollektive:

Künstler:innen der angeschlossenen Kollektive leben teils unter dem Existenzminimum. Innerhalb der Gruppe gilt ein striktes 1:1-Lohnverhältnis. In Zukunft soll dieses aber zugunsten einer Lohnprogression, die Alter und Erfahrung der Angestellten berücksichtigt, aufgegeben werden. Verträge werden über das Theaterkolleg abgeschlossen, die Arbeitszeiten sind grob vertraglich festgehalten. Die Zeiterfassung ist dabei Sache der Angestellten und wird nicht überprüft. In den Arbeitsverträgen kommen die Richtgagen von t. Theaterschaffen Schweiz zur Anwendung, nach Möglichkeit wird versucht, diese auszuführen. Zudem arbeitet das Theaterkolleg mit einem Lohnstufungssystem, welches jedoch bisher nur symbolische Anwendung findet. Da je nach Projekt unterschiedlich viel Arbeit anfällt, gibt es eine Jahresarbeitszeit.

Auf Kollektiv-Ebene sind zudem die Vereinsarbeit, das zeitraubende kulturpolitische Engagement, Networking und Recherche sowie die Arbeit an nicht realisierten Produktionen aufzuführen, die oft zu mehreren hundert Stunden Gratisarbeit pro Jahr und Kollektivmitglied führen. Auch das ist – so beschissen das klingt – durchaus branchenüblich.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Das kulturpolitische Engagement zielt auf Veränderung der prekären Arbeitsbedingungen im Kulturbetrieb. Mit dem Theaterkolleg wurde ein Produktionsbüro mit Signalwirkung geschaffen, welches überdurchschnittlich gute Arbeitsbedingungen bietet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Das kulturpolitische Engagement soll ausgeweitet werden. Die Zeiterfassung wird zur Pflicht für alle, die beim Theaterkolleg angeschlossen sind, diese wird vereinheitlicht. Auch ehrenamtliche Stunden werden erfasst, um diese sichtbar zu machen.

Bewertung: Stufe «Erfahren» 60% (Eigeneinschätzung 60%).

Während die Mitarbeitenden beim Theaterkolleg ihre Arbeitsverhältnisse individuell anpassen können, die Arbeitslast fair verteilt, Überstunden abgebaut und der gleiche Lohnansatz für alle gelebt wird, kämpfen die Kollektive für einen lebenswürdigen Verdienst, da sich die finanzielle Missslage der Projekte auf die Löhne der Kulturschaffenden niederschlägt. Deshalb engagieren sich sowohl das Theaterkolleg als auch die Kollektive kulturpolitisch, um dieses Problem langfristig lösen zu können.

Die Bewertung ist als Schnitt zwischen der Stufe «Vorbildlich» 90% vom Theaterkolleg und der Stufe «Fortgeschritten» 30% für die Kollektive zu verstehen.

C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Das Unternehmen kann bestätigen, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden. Zwischen der Vollbezahlung der Theaterkolleginnen und der vielen Gratisarbeit auf Kollektiv-Ebene entsteht eine grosse Diskrepanz, der sich alle Beteiligten bewusst sind. Diese kann unseres Erachtens nur über eine angemessene Strukturförderung von Kulturschaffenden oder ein bedingungsloses Grundeinkommen geschlossen werden. Das individuelle kulturpolitische Engagement der Kollektivmitglieder zielt deshalb darauf, die prekären Arbeitsbedingungen im Kulturbetrieb allgemein zu verändern.

C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

Das Unternehmen und die Mitarbeitenden legen grossen Wert auf ökologisch-regionale Herkunft der Lebensmittel am Arbeitsplatz. Die Mitarbeitenden nehmen ihr Mittagessen grösstenteils in wiederverwendbaren Gefässen mit und wärmen dies vor Ort auf, um möglichst wenig Müll zu produzieren. Zudem essen die Mitarbeitenden mehrheitlich vegetarisch. Da das

Büro unregelmässig besetzt ist, wird auf Obst- und Gemüselieferungen von regionalen Herstellern verzichtet, damit kein Foodwaste entsteht.

Die Mitarbeitenden reisen grösstenteils mit den ÖV ins Büro. Dienstreisen werden fast ausschliesslich mit dem Zug angetreten. Durch die Arbeit im Home Office fallen viele Kilometer mit Verkehrsmitteln weg.

Aktuell bestehen keine Weiterbildungsangebote für die Mitarbeitenden. Diese informieren sich selbst über aktuelle Möglichkeiten und teilen diese mit den anderen Mitarbeitenden. Der Vorstand steht mit den Mitarbeitenden im Austausch und wird über allfällige Bedürfnisse informiert.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft	90%
Anteil der Anreise	Schätzung: 70% mit öffentlichen Verkehrsmitteln, 25% Rad/zu Fuss, 5% PKW (Transporte)
Nutzungsgrad des ökologischen Betriebsangebots	n.a.

*Auf Kollektiv-Ebene ist die ökologische Sensibilität grundsätzlich hoch, was sich aus unserer ständigen inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem grössten Problem unserer Gegenwart automatisch ergibt. Personentransporte geschehen meist mit öffentlichen Verkehrsmittel, Flug- und Autoreisen der Kolleg*innen aus dem Ausland werden von Fetter Vetter & Oma Hommage im Gegensatz zu Zugreisen nicht finanziert, kommen aber vor. Auch das Publikum wird jeweils zur Anreise mit ÖV und Fahrrädern ermutigt, was aufgrund der meist zentral gelegenen Spielorte bestens funktioniert.*

*Ein grosser Negativfaktor ist der Bühnenbildtransport, der mit Mietwagen bewältigt wird (8-15 Fahrten pro Jahr.) Eine intern erstellte Klimabilanz einer Produktion im Jahr 2020 ergab aber: Snacks und Sandwiches sind der grösste Co-2-Verursacher bei Produktionen. Nach Möglichkeit versucht das Team deshalb, selber zu kochen. Der Anteil an Vegetarier*innen und Veganer*innen im Team ist im Vergleich zur Gesamtgesellschaft sehr hoch und liegt oft um 50% der Produktionsbeteiligten.*

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln/Fahrrad favorisiert, regionales, überwiegend vegetarisches Essen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Finanzierung von Weiterbildungsangeboten gewährleisten. Gemeinsames Kochen bei Proben fördern und vereinfachen. Eventuell Zusammenarbeit mit lokalen Gastrobetrieben für die Probeverpflegung suchen. Transport der Bühnenbilder überdenken.

Bewertung: Stufe «Vorbildlich» 90% (Eigeneinschätzung 90%)

Die ökologische Sensibilität ist sowohl bei den Kollektiven als auch beim Theaterkolleg sehr hoch. Die Ernährung ist überwiegend vegetarisch, lokale und saisonale Lebensmittel werden bevorzugt. PKW werden nur benötigt, wenn z.B. für Transporte keine Alternativen zu finden sind. Dienstfahrten werden mit dem Zug bestritten. Weiterbildungsprogramme und Ökologieprojekte können sowohl beim Theaterkolleg als auch bei den Kollektiven noch ausgebaut werden.

C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Das Unternehmen kann bestätigen, dass im Betrieb weder Verschwendung von Ressourcen gefördert noch unökologisches Verhalten geduldet wird.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

Theater funktioniert nur mit einem Miteinander auf Augenhöhe und lebt von gegenseitigem Respekt. Jede*r im Theaterkolleg hat eigene, selbstverantwortliche Aufgabenbereiche, über die er selber entscheidet. Aufgrund der Grösse des Unternehmens können Ideen, Anregungen oder Kritik jederzeit und unkompliziert angebracht und besprochen werden.

Alle wesentlichen Daten (inklusive Arbeitsverträge und Gehälter) stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Sie haben vollen Zugriff auf den Server und können alle Daten des Betriebs einsehen. Alle erforderlichen Informationen zur Ausübung der Tätigkeit stehen zur Verfügung und werden miteinander besprochen. Auch die finanzielle Situation des Theaterkollegs wird regelmässig kommuniziert.

Im Theaterkolleg gibt es keine Führungskräfte. Die Co-Betriebsleitung wurde vom Vorstand des Vereines eingesetzt und steht in engen Kontakt mit diesem Gremium. Bisher musste kein Führungspersonal ausgewählt werden. Die Co-Betriebsleitung wurde durch ein Bewerbungsverfahren aufgrund ihrer fachlichen Kompetenzen ausgewählt. Bis anhin gab es eine mündliche Beurteilung und Reflexion der bisherigen Tätigkeit gemeinsam mit dem Vorstand, jedoch keine vollumfängliche Evaluation der Co-Betriebsleitung.

Alle Entscheidungen des Alltagsgeschäfts werden zu 100 % von der Co-Betriebsleitung getroffen. Strategische Entscheide werden an den Quartalssitzungen mit dem Vorstand diskutiert und entschieden. Die Co-Betriebsleitung kann selbständig arbeiten und Entscheidungen treffen. Die Ergebnisse werden an den wöchentlichen Sitzungen der Co-Betriebsleitung sowie an den Quartalssitzungen mit dem Vorstand besprochen.

Der Grad der Transparenz und Mitbestimmung hat sich seit Beginn nicht verändert. Die Mitarbeitenden haben ein hohes Mitbestimmungsrecht in allen Angelegenheiten. Das fördert das Zugehörigkeitsgefühl und die Identifikation mit dem Produktionsbüro.

Verpflichtende Indikatoren

Der Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten liegt bei	100 %
Der Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden	liegt strukturbedingt bei 0 %*
Der Anteil an Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden beträgt	100 %

* Der Vorstand, welcher in der Struktur des Theaterkollegs die Führungskraft darstellt, wurde vor der Einstellung von Mitarbeitenden gebildet.

*Auch auf Kollektivebene wird weitestgehend hierarchiefrei und transparent kommuniziert. Auf Wunsch erhalten alle Angestellten Einblick in die Produktionsfinanzen, was aber selten nachgefragt wird. Produktionelle Entscheidungen werden im Kernkollektiv demokratisch beschlossen, künstlerische Entscheidungen im Sinne einer Expert*innen-Demokratie im Gesamtteam.*

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wir sehen derzeit keine Verbesserungspotenziale. Bei potentieller Vergrößerung der Teams wird darauf geachtet, die aktuelle Transparenz aufrechtzuerhalten. Zudem soll diese gelebte Transparenz in internen Richtlinien festgehalten werden.

Bewertung: Stufe «Vorbildlich» 100% (Eigeneinschätzung 100%)

Das Theaterkolleg und die Kollektive leben eine Kultur der Transparenz und Partizipation. Alle wesentlichen Entscheidungen werden gemeinsam getroffen, alle Daten sind für alle Mitarbeitenden verfügbar. Durch die flache Hierarchie im Theaterkolleg werden die Mitarbeitenden bei der Bestellung und der Abwahl der Führungskräfte in Zukunft miteinbezogen.

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Ein Betriebsrat ist bei der Größe des Betriebs nicht erforderlich. Anliegen können jederzeit vorgetragen werden.

D1 Ethische Kundenbeziehung

Die Kund*innen des Theaterkollegs sind freie Theaterkollektive aus dem Raum Luzern. Aktuell sind dem Theaterkolleg sieben Kollektive angeschlossen. Diese kennt das Theaterkolleg sehr gut, ist regelmässig telefonisch und per Mail in Kontakt und begleitet Projekte proaktiv. Anfragen von weiteren Kollektiven entstehen aktuell über Mund-zu-Mund-Propaganda. Zuerst muss das Theaterkolleg jedoch die eigenen Kapazitäten klären, wie viele neue Kunden wir annehmen können, da sich das Produktionsbüro im Jahr 2022 noch

in einem Pilotbetrieb befindet. Grundsätzlich kann jedes Kollektiv bei uns angeschlossen werden, sofern die finanziellen Mittel für die Dienstleistungen vorhanden sind. Das Theaterkolleg hat bis heute keine Werbekampagnen durchgeführt. Werbung geschieht nur auf den eigenen Kanälen (Webseite / Facebook / Instagram). Das Werbebudget des Theaterkollegs setzt sich wie folgt zusammen:

Verpflichtende Indikatoren

Jahr	Kosten	Verwendung
2022	CHF 9'000	Corporate Design, Gestaltung Webseite, Postkarten
2023	CHF 3'000	Werbekampagnen, Inserate u.ä.
Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden		100% umsatzunabhängig
Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens		nein
Umsatzanteil von benachteiligten Kund*innen-Gruppen		DTK: keine benachteiligten Kundengruppen Kollektiv

Sowohl das Theaterkolleg als auch die Kollektive streben mittelfristig danach, kostendeckend zu arbeiten. Aktuell wird der Betrieb noch zu einem entscheidenden Teil durch öffentliche Gelder und Stiftungen finanziert. Die Projekte der Kollektive sind im Optimalfall kostendeckend und werfen in der Regel keine Gewinne ab. Die niedrige Priorität des eigenen Umsatzbestrebens hebt auf der anderen Seite den Kundennutzen stark hervor. Die Kunden sind der Grund, warum das Theaterkolleg existiert und der Grund für die Kollektive, stets neue Theaterprojekte auf die Bühne zu bringen. Für 2022 gab es keine Umsatzvorgaben, da die Kosten durch den Transformationsbeitrag des Kantons Luzern gedeckt waren. 2023 gibt es erste Umsatzvorgaben, die jedoch während des Jahres überprüft werden. Alle Mitarbeitenden des Theaterkollegs haben fixe Löhne und keine Umsatzbeteiligung.

*Kund*innen der Theaterkollektive werden über Mund-zu-Mund-Propaganda, Werbung auf Social Media, Plakataushängen und einen ausführlichen Pressverteiler auf die kommenden Produktionen aufmerksam gemacht. Bei letzterem stehen wir vor dem Problem, dass die Rezensionswelt in der Region zunehmend abnimmt und damit auch der dadurch erzeugte Werbeeffekt. Die Stammkund*innenbildung beruht auf einer persönlichen Ebene: Die Kollektive laden ihre Stammkund*innen über ihre Kanäle persönlich ein. Stammkundenpflegen geschieht auch durch den persönlichen Austausch nach den Aufführungen. Zudem denken die angeschlossenen Kollektive über ein Premieren-Abo oder ähnliches nach.*



HÛS, Installation, 2022, Germann//Gehrig.

Die Erfahrung vom dreimonatigen Projekt HÛS von Germann//Gehrig, dass die Mund-zu-Mund-Propaganda sehr gut funktioniert. In den ersten sechs Wochen wurde eine eher tiefe Auslastung verzeichnet, danach waren die verfügbaren Plätze relativ schnell ausverkauft. Normalerweise ist die Aufführungsdauer jedoch sehr kurz, weshalb die Mund-zu-Mund-Propaganda nicht greifen kann. Dies soll in Zukunft geändert werden.

Das Publikum wird bei den Inszenierungen immer mitgedacht, manchmal gibt es vorab Showings, um Rückmeldungen des Publikums abzuholen. Die Werbung wird in einfacher Sprache zur Verfügung gestellt, sodass für einen niederschweligen Zugang gesorgt wird. Beim Zugang für Menschen mit Beeinträchtigungen sind wir immer auf die Angebote der Häuser angewiesen, in denen wir spielen. Dort wurde in den letzten Jahren jedoch viel Geld in verbesserte Zugänge investiert. Die Rollstuhlgängigkeit ist meist gegeben, nur bei Aussenspielstätten ist dies oftmals eine Herausforderung. Angebote für Seh- und Hörbeeinträchtigte können aufgrund der begrenzten finanziellen Mittel oftmals nicht realisiert werden. Dafür werden Angebote für Menschen mit geringem Einkommen, die sich Kulturbesuche sonst nicht leisten können, kreiert.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Das Theaterkolleg repräsentierte an der Künstlerbörse in Thun ihre Kollektive. Gemäss diversen Rückmeldungen war dies eine gelungene Werbeaktion und hat den Theaterstandort Luzern sichtbar gemacht. Zudem hat das Theaterkolleg Finanzierung für den Ausbau der Kundenbeziehung gesprochen bekommen durch die Ausschreibung der Kreativwirtschaft.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Das Theaterkolleg ist mit den Kollektiven im Gespräch, inwiefern Gutscheine oder Kombitickets projektübergreifend aufgelegt werden können. Auf der Webseite soll es eine Rubrik "Einfach gesagt" geben, in der die Projekte in einfacher Sprache erklärt werden. Mit dem Beitrag der Kreativwirtschaft sollen Massnahmen definiert werden, wie der abnehmenden Rezensionswelt entgegengewirkt werden kann. Um die Sichtbarmachung der

freien Theaterszene zu steigern, besteht die Idee, das Theaterkolleg-Büro öffentlich zugänglich zu machen, evtl. mit einer Bühne, die von Zeit zu Zeit bespielt wird.

Zudem besteht die Idee, die Ko-Produktionspartner*innen in die Pflicht zu nehmen, die Kollektive in zwei Blöcken zu engagieren, um von der zeitlichen Distanz zwischen den Aufführungen zu profitieren.

Die Zugänglichkeit der Produktionen soll, sofern in Absprache mit den Koproduzent*innen möglich, gesteigert werden, z.B. mit zusätzlichen Angeboten für Seh- und Hörbeeinträchtigte oder Geflüchtete Menschen. Das Theaterkolleg könnte dafür dementsprechende Fundraisings aufgleisen.

Bewertung: Stufe «Erfahren» 60% (Eigeneinschätzung 80%).

Sowohl beim Theaterkolleg als auch bei den Kollektiven funktioniert die Mund-zu-Mund-Propaganda aufgrund von positiven Kund*innenerfahrungen sehr gut. Werbemaßnahmen sind in erster Linie informativ, Kund*innen erreicht nur gewünschte Werbung. Die Dienstleistungen des Theaterkolleg werden auf die Kund*innen zugeschnitten und stets individuell zugeschnitten. Barrierefreiheit wird soweit beeinflussbar mitgedacht, für die Umsetzung fehlt teilweise die Finanzierung.

D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Wir bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden.

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

Das Theaterkolleg wurde als solidarische Initiative der Kollektive aufgebaut. In der Szene gibt es zwischen Kulturschaffenden oftmals Eitelkeiten und Konkurrenz. Das Theaterkolleg ist da ein Gegenversuch, sich über Probleme auszutauschen, sich gegenseitig zu helfen und Wissen zu teilen. Auch Nachwuchskollektive sollen von gemachten Fehlern lernen können, statt selber zu machen. Der Austausch mit anderen Produktionsbüros in der Schweiz wird regelmässig gepflegt, auf dieser Ebene ist viel Offenheit und Solidarität vorhanden. Man tauscht Informationen und best practice-Beispiele aus und teilt Wissen und Erfahrungen. Wir geben unser Wissen und Erfahrungen genauso weiter, wie dies andere auch tun und beraten nach Möglichkeit auch andere Produktionsbüros.

Wir praktizieren "Responsible Lobbying": Gemeinsam haben wir in der Kulturpolitik eine stärkere Stimme, wodurch unsere Anliegen eher gehört werden. Dazu haben wir beispielsweise ein Lohnstufenmodell eingeführt, welches den Lohn der Kulturschaffenden an ihre Erfahrungsjahre anpasst - eine Praxis, die leider in der Kulturbranche kaum stattfindet.

Verpflichtende Indikatoren

Wie hoch ist der investierte Zeit- / Ressourcenaufwand für Produkte und Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden:	100% (gegründet als Kooperation)
<i>Wie viel Prozent von Zeit / Umsatz wird durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet / erzielt:</i>	
Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional):	0%
Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional):	5%
Unternehmen der gleichen Branche in gleicher Region, mit anderer ZG:	Trifft nicht zu
<i>In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? (Anzahl: 3/3)</i>	
Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards	Ja
Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (responsible Lobbying)	Ja
Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandard	Ja
<i>Wie viele Arbeitskräfte / Mitarbeiterstunden wurden an Unternehmen</i>	
anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0*
der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0*
<i>Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen</i>	
anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0
der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? (%-Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge)	100% (m2act)
<i>Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmittel, die an Unternehmen</i>	
anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0**

der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? (Summe, %-Anteil vom Umsatz/Gewinn)	CHF 5'000 (m2act)
---	-------------------

* Da im Berichtszeitraum keinerlei Anfragen vorhanden waren, wurden keine Arbeitskräfte beziehungsweise Mitarbeiterstunden an Unternehmen anderer Branchen oder der gleichen weitergegeben, um diese zu unterstützen. Selbiges gilt für Aufträge. Dies wäre in Zukunft jedoch denkbar und machbar.

** Die von Stiftungen und der öffentlichen Hand gesprochenen Gelder sind grösstenteils zweckgebunden, sodass eine Weitergabe von finanziellen Mitteln nicht möglich ist.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Das Theaterkolleg wurde aufgebaut. Wir haben ein Lohnstufenmodell eingeführt, welches den Lohn der Kulturschaffenden an ihre Erfahrungsjahre anpasst - eine Praxis, die leider in der Kulturbranche kaum stattfindet. Wir stehen in regelmässigem Austausch mit anderen Produktionsbüros und pflegen diesen Austausch aktiv.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Das Lohnstufenmodell wird selbstverständlich und soll von Geldgebern akzeptiert und finanziert werden. Das Miteinander statt "Gegeneinander" greift vom Theaterkolleg auf weitere lokale Gruppen über. Kontakt zur VBL suchen, was die Bedingungen für eine Zusammenarbeit sind. Wiederaufnahmen mitdenken und ausprobieren, inwiefern diese finanziell gestemmt werden können.

Bewertung: Stufe «Vorbildlich» 100% (Eigeneinschätzung 100%).

Das Theaterkolleg ist das Ergebnis der kooperierenden Kollektive, um Wissen zu teilen, Arbeitsprozesse zu optimieren und weitere Synergien zu nutzen. Gemeinsam engagieren sich die Kollektive und das Theaterkolleg für die Erhöhung der Branchenstandards. Beide nehmen an Initiativen in der Branche teil, sind an Netzwerkanlässen anzutreffen und sind teilweise sogar im Vorstand des Berufs- und Branchenverbandes t.punkt. Arbeitskräfte werden bei den Kollektiven regelmässig weitergegeben.

D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Wir bestätigen, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmen komplett verzichtet wird.

D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

Das Theaterkolleg nutzte bislang nur lokale Druckereien und hält wo immer möglich an digitalen Lösungen statt Printwerbung fest. Bei der Dienstleistung "Fundraising" werden strukturbedingt einige Dossiers auf Papier gedruckt und verschickt. Diese Vorgaben erhalten wir jedoch von den Stiftungen und haben keinen Einfluss auf entsprechende Änderungen. Verschwendung von Ressourcen wird konsequent vermieden.

Das Theaterkolleg arbeitet in einem Co-Working, sodass Strukturen wie das Büro inklusive Sitzungszimmer, Internet, Kaffeemaschine und Drucker geteilt werden können. Dadurch können ökologische Auswirkungen im Vergleich zu einem eigenen Büro minimiert werden. Das Geschäftsmodell ist auf Konsistenz, Effizienz und Suffizienz ausgelegt.

Über ökologische Auswirkungen machen sich die Kollektive viele Gedanken. Die Gedanken und Massnahmen drehen sich sowohl um produktionsinterne als auch Thematiken in Bezug auf das Publikum. Man ist bemüht, die Anreise mit dem öffentlichen Verkehr z.B. auf Flyer zu empfehlen. Bei ortsspezifischen Stücken wird ebenso die Anreise mit dem ÖV empfohlen, auch wenn Parkplätze verfügbar wären. Auch wenn Papier relativ gut recycelt wird, sehen wir bei Werbemaßnahmen mit Papier noch ein grosses Verbesserungspotential. Es werden zwar noch Flyer und Plakate gedruckt, dabei handelt es sich jedoch nicht um riesige Mengen. Es bestehen Gedanken, wie man das Material weiterverwenden könnte. Durch begrenzte Budgets wird immer wieder in Deutschland gedruckt, weil es dort deutlich günstiger ist. Der Wille, mit regionalen Druckereien in Kontakt zu treten, ist vorhanden, Gespräche sind jedoch noch ausstehend. Wir denken darüber nach, wie man Flyer gezielt verteilen und dadurch die Menge verringern kann.

Auf der Produktionsebene beschäftigen sich die Kollektive mit den ökologischen Auswirkungen der verwendeten Materialien. Es wird vermehrt mit Recycling-Material oder Rest-Materialien (von Baufirmen) gearbeitet. Dies gilt vor allem für die Bereiche Bühnenbild und Kostüme. Neuankäufe werden wo immer möglich vermieden. Einiges Material wird in einem Fundus aufbewahrt, wenn dies nicht möglich ist, wird das Material weiterverkauft oder verschenkt. Grundsätzlich wird Material nach dem Prinzip "Re-use und Sharing" gewählt. Es wird darauf geachtet, möglichst wenig Abfall zu produzieren.

«Produkt Theaterstück»: es wird tendenziell mehr "produziert" als früher, das heisst, dass die einzelnen Produktionen weniger gespielt werden. Konkret spielt man ein Stück circa fünf Mal. Optimalerweise würde sich die Anzahl der Aufführungen auf 20 Mal erhöhen. Dies ist zum jetzigen Zeitpunkt für die meisten Produktionen leider utopisch.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Arbeit mit Recycling-Material oder Rest-Materialien (von Baufirmen) für den Bau der Bühnenbilder.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Den Fundus öffnen und über die angeschlossenen Kollektive hinaus zur Verfügung stellen. Gastspieltätigkeiten auf bis zu 20 Aufführungen pro Produktion ausbauen.

Bewertung: Stufe «Erste Schritte» 15% (Eigeneinschätzung 10%).

Das Theaterkolleg und die Kollektive verfügen über Daten zu ökologischen Auswirkungen. Massnahmen zur Reduktion werden besonders bei den Produktionen mitgedacht, eine verschriftliche Strategie existiert jedoch nicht.

D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Wir bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen gibt.

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Die Kollektive werden in jeglichen Bereichen des Theaterkollegs stark miteingebunden. Sie entscheiden die Weiterentwicklung des Produktionsbüros proaktiv mit. Das Theaterkolleg fragt an vierteljährlichen Treffen nach Verbesserungswünschen und setzt diese anschliessend um. Deshalb sind 100 % der Produkte durch Mitwirkung von Kund*innen entstanden.

Die Tätigkeiten eines Produktionsbüros werden aktuell nicht im Detail auf der Webseite ausgewiesen, sind jedoch in der Branche bekannt. Da wir sowohl die Preise als auch die offerierten Dienstleistungen testen, werden diese erst auf Anfrage preisgegeben. Nach der Testphase und den allenfalls nötigen Anpassungen werden die Informationen auf der Webseite sichtbar sein.

Für das Publikum bieten die Kollektive oftmals Residenzshowings an. So bieten sie einen kostenlosen Einblick in die aktuelle Arbeit und können das anschliessend erwünschte Feedback in den weiteren Prozess miteinbeziehen. Nach Vorstellungen werden Feedbacks aktiv eingeholt, oftmals in dem das Gespräch mit dem Publikum gesucht wird.

*Feedbacks sind für die Kollektive wichtig, um die eigene Arbeit zu spiegeln und zu reflektieren, ob die Produktion gelungen ist. Aufgrund der Kunstfreiheit werden Produkte nicht explizit nach Wünschen gestaltet, die Kund*innen sind jedoch ein aktiver Teil des Diskurses. Denn im Arbeitsprozess führen Fragestellungen zum Theaterstück. Dieses darf jedoch auch unbequem sein, das Publikum darf sich z.B. aufregen, um den Diskurs anzuregen. Durch die Rückmeldungen des Publikums lässt sich die Resonanz eines Themas ausloten.*

*Es bestehen Bemühungen, die Prozesse stärker sichtbar zu machen, da der Prozess aus Sicht der Kollektive oftmals der spannendere Teil ist als das Endprodukt. Eine Möglichkeit dazu ist das Residenz-Showing. Bei der aktuellen Installation wurden Bilder vom Bau gezeigt und Interviews mit Fachpersonen publiziert. Die Sichtbarmachung wird für die Projekte oftmals angestrebt und fällt später aus finanziellen Gründen wieder weg. Es bräuchte eine zusätzliche Person, die vor Ort ist und die Prozesse quasi live mit den Kund*innen teilt. Im Stadttheater gibt es diese Person oftmals, in der freien Szene kaum.*

Ein Kollektiv spielt Theater für junges Publikum und thematisiert in ihren Stücken Themen von Gentrifizierung bis Ressourcen und Nachhaltigkeit. Auch in schätzungsweise der Hälfte der produzierten Stücke werden ökologische Themen in einer Form behandelt.

Verpflichtende Indikatoren

Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind.	100%
Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes).	Nicht relevant
Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes).	0%*

*Strukturbedingt sind die Preisbestandteile für Produkte und Dienstleistungen noch nicht veröffentlicht, da das Theaterkolleg aktuell dabei ist, seine Preisstruktur zu entwickeln. Nach Abschluss dieses Prozesses wird diese veröffentlicht.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Das Theaterkolleg ist durch Mitwirkung von Kund*innen entstanden. Es werden Residenzshowings angeboten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Dienstleistungen des Theaterkollegs und ihre Preise transparent auf der Webseite kommunizieren. Die Sichtbarmachung der Prozesse finanzieren und stattfinden lassen. Mögliche Kooperationen dafür suchen. Publikumsbefragung bei den Kollektiven, Evaluation durchführen, wer überhaupt die Kunden sind.

Bewertung: Stufe «Erfahren» 60% (Eigeneinschätzung 60%).

Das Theaterkolleg ist durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden. Sowohl das Theaterkolleg als auch die Kollektive sind an der Umsetzung von konstruktiver Kritik interessiert. Die Preisbestandteile der Dienstleistungen werden aktuell auf Anfrage preisgegeben, da die Testphase noch nicht abgeschlossen ist und die Veröffentlichung erst nach Fixierung der Preise möglich ist.

D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Wir 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.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Das Theaterkolleg sorgt dafür, dass Produktionen in der freien Theaterszene professionell und unter fairen Arbeitsbedingungen durchgeführt werden. Zudem legt es Ressourcen zusammen und teilt das Know how der Gruppen.

Die Produktionen der Kollektive dienen der Freizeitgestaltung des Publikums und wollen Wissen vermitteln und zum Nachdenken anregen. Die Stücke sollen immer eine persönliche Entwicklung der Individuen fördern.

Im Folgenden werden die relevantesten Grundbedürfnisse kurz erklärt:

Schutz/Sicherheit: Das Theaterkolleg sorgt für die Sicherheit der Kulturschaffenden in der freien Szene, in dem es sich für faire Arbeitsbedingungen einsetzt, z.B. in Bezug auf Arbeitsverträge, Versicherungen oder Löhne.

Verstehen/Einfühlung: Das Theaterkolleg fördert das Verständnis für die Berufe in der freien Theaterszene und macht diese sowohl für die Politik, als auch die Wirtschaft oder die Gesellschaft sichtbar. *Die Produktionen der Kollektive fördern das Verständnis für andere Lebenswelten und Menschen. Die Inszenierungen regen dazu an, sich in die gezeigte Realität hineinzusetzen und diese besser zu verstehen.*

Teilnehmen/Geborgenheit: *Vorstellungen sind immer kollektive Erlebnisse, an denen man gemeinsam mit anderen teilhat. Die Zuschauer:innen werden somit immer Teil einer Gemeinschaft. Durch den Austausch mit anderen Zuschauer:innen oder den Spieler:innen entsteht ein Gefühl von Dazugehörigkeit. Zudem können Themen durch den emotionalen Zugang, den die gezeigten Geschichten liefern, einen verständlichen Zugang zu Themen schaffen.*

Kreatives Schaffen: *Die Produktionen der Kollektive regen immer an, selber kreativ zu werden. Bei einzelnen Vorstellungen werden dazu auch Nachgespräche sowie Vermittlungs-Workshops angeboten (insbesondere bei Kindertheater).*

Identität/Sinn: *Die gezeigten Produktionen hinterfragen inhaltlich oft Identitäten oder den Sinn der Existenz. Das regt dazu an, sich selbst zu reflektieren und neue Impulse für die eigene Identitäts- und Sinnfindung mitzunehmen.*

Sowohl das Theaterkolleg als auch die Produktionen sind keine Luxusprodukte. Sie können nicht durch andere Produkte ersetzt werden und fördern das persönliche Wachstum – ob von Kulturschaffenden oder den Zuschauer:innen. Kulturelle Veranstaltungen kreieren Austausch und Wissenvermittlung, sorgen für soziale Kontakte und Geselligkeit. Wichtig ist dabei, dass sich das Publikum mit Problematiken auseinandersetzt und mögliche Lösungswege aus den Inszenierungen mitnimmt. Inwiefern unsere Produkte und Dienstleistungen gesellschaftliche und ökologische Probleme lösen, ist schwierig zu beurteilen. Die folgenden UN-Entwicklungsziele verfolgen wir am ehesten:



Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist sowohl im Theaterkolleg als bei den Kollektiven hoch gewichtet. Es wird stark darauf geachtet, diese aufrechtzuerhalten. Zudem werden Ungleichheiten in unterschiedlichen Formen thematisiert.



Das Theaterkolleg setzt sich für faire Arbeitsbedingungen in der Kultur ein und möchte das Wachstum der freien Szene in Luzern nachhaltig mitgestalten. Zudem sichert das Theaterkolleg bestehende Arbeitsplätze und setzt sich dafür ein, weitere faire Arbeitsplätze zu kreieren.



Das Theaterkolleg trägt zum Aufbau einer Infrastruktur für Kulturschaffende bei und engagiert sich für die innovative Weiterentwicklung des Zusammenarbeitens in der Kultur.



Die Kollektive setzen sich mit ihrem Engagement für die Gemeinschaft dafür ein, dass Städte und Gemeinden lebendig bleiben und ein Dialog und Austausch in der Bevölkerung stattfindet.



Sowohl das Theaterkolleg als auch die Kollektive setzen sich für einen nachhaltigen Konsum und Produktion ein. Dies z.B. bei den verwendeten Materialien für den Bühnenbau. In der freien Szene wird sehr ressourcenschonend produziert und die Wiederverwertung von Bühnenbildern / Requisiten wird hoch gewichtet. Weiter sensibilisieren Produktionen der Kollektive für ökologische Themen.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

Erfüllte Bedürfnisse	
Decken Grundbedürfnisse	100 %
Statussymbol / Luxus	0 %
Dienen der Entwicklung	
Der Menschen	30 % (ca. Jedes dritte Stück verändert die Sicht auf die Problematik)
Der Erde / Biosphäre	10 %
löst gesellschaftlich/ ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen	30 %
Nutzen der Produkte / Dienstleistungen	
Mehrfachnutzen / einfacher Nutzen	100 %
Hemmender/Pseudo-Nutzen	0 %
Negativnutzen	0 %

Bewertung: Stufe «Erfahren» 60% (Eigeneinschätzung 60%)

Kulturelle Veranstaltungen dienen der Entwicklung der Gemeinschaft. Es wird Wissen vermittelt und sich mit diversen Problematiken auseinandergesetzt. Es kann ein Problembewusstsein für gesellschaftliche Herausforderungen entstehen.

E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Das Theaterkolleg sowie die Kollektive können bestätigen, dass keine menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen produziert oder verkauft werden.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

Das Theaterkolleg wird aktuell durch den Kanton Luzern subventioniert, geplant sind weitere 2-3 Jahre mit Subventionen von Stiftungen, bis das Unternehmen selbsttragend werden kann. Dies ermöglicht das Bezahlen fairer Löhne für Produktionsarbeit. Das Theaterkolleg leistet direkte materielle Beiträge zur Sicherung des Gemeinwesens in Form von Sozialversicherungsbeiträgen und Pflichtversicherungen in einem Arbeitsumfeld, in dem solche vermeintlichen Selbstverständlichkeiten leider keineswegs selbstverständlich sind.

Die Kollektive werden ebenfalls durch Subventionen der öffentlichen Hand und von Stiftungen gefördert, da ohne diese Subventionen keine nachhaltige Kulturarbeit geleistet und keine fairen Löhne bezahlt werden könnten. Die Kollektive bezahlen ebenfalls Sozialversicherungsbeiträge und sind über das Theaterkolleg ausreichend versichert. Die Projekte der Kollektive können zudem nur mit viel zusätzlicher Ehrenamtlichkeit geleistet werden. Diese beläuft sich im Jahr 2022 zum Beispiel auf rund 370 ehrenamtliche Arbeitsstunden der Kollektivmitglieder, was den Aufbau des Theaterkollegs betrifft. Die Mitglieder des angeschlossenen Kollektivs Fetter Vetter & Oma Hommage schätzen die ehrenamtliche Arbeit auf Kollektivebene auf rund 180 Stunden pro Person und Jahr. Dieses freiwillige Engagement wird teilweise von den Kollektiv-Mitgliedern geleistet, aber auch von Helfer:innen, die vor- und während der Produktionen die Kollektive unterstützen.

Sowohl das Theaterkolleg als auch die Kollektive setzen sich für ein lebendiges Gemeinwesen ein, in dem jede:r mithelfen kann. Die Produktionen regen zum Austausch an und fördern das Zusammengehörigkeitsgefühl in der Gemeinschaft. Beide Parteien sind zudem aufgrund der Förderung durch die öffentliche und private Hand verpflichtet, die Finanzen transparent offenzulegen. Damit ist sichergestellt, dass illegitime Steuervermeidung, Korruption und negativer Lobbyismus nicht begünstigt werden.

Verpflichtende Indikatoren

Umsatz = Zuschüsse in 2022

Der Indikator Nettoabgabenquote ist bislang nicht anwendbar.

Die Kollektive leisten (Stand 25.11.22) 400 Std. ehrenamtliche Leistungen für den Aufbau des Theaterkollegs.

Bewertung: Stufe «Vorbildlich» 70% (Eigeneinschätzung 70%).

Sowohl das Theaterkolleg als auch die Kollektive sind steuerbefreit, leisten jedoch über die obligatorischen Sozialabgaben hinaus eine Krankentaggeldversicherung. Freiwillige Leistungen erreichen sowohl für die Kollektive als auch für das Theaterkolleg ein sehr hohes Ausmass. Als Wirkungsnachweis dieser Leistungen kann die Gründung des Theaterkollegs aufgeführt werden.

E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

Das Theaterkolleg und die angeschlossenen Kollektive können bestätigen, dass sie keinerlei Praktiken betreiben, die der illegitimen Steuervermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten Besteuerung und damit dem Gemeinwohl entziehen.

Die einzelnen Kollektive sind teils bereits seit Jahren steuerbefreit und haben sich teils im Berichtszeitraum um die Steuerbefreiung bemüht. Die Ticketsteuer, die in der Stadt Luzern und einigen umliegenden Gemeinden ab Ticketeinnahmen von CHF 10'000.- anfällt, wird nach bestem Wissen und Gewissen beglichen.

E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

Das Theaterkolleg und die angeschlossenen Kollektive können bestätigen, dass es selbst keine korruptionsfördernden Praktiken betreibt und dass sämtliche Lobbying-Aktivitäten offengelegt wurden.

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Das Theaterkolleg selbst verursacht wenig negative Umweltauswirkungen. Die Geschäftsreisen werden vorwiegend mit dem Zug gemacht oder auch mit dem Auto. Ausgedruckt wird nur, was für die Archivierung notwendig ist. Die meisten Dokumente stehen jedoch digital zur Verfügung. Auch zu Werbezwecken wurde nur eine Postkarte gedruckt, die immer noch verwendet wird. Das Büro wird im Co-Working genutzt, was ebenfalls Ressourcen spart.

Den Mitarbeiterinnen des Theaterkollegs ist bewusst, welche Arbeitsprozesse Emissionen, Abfall sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch erzeugen. Daten zu den wesentlichen Umweltwirkungen wurden bisher nicht erhoben und veröffentlicht. Der Verbrauch an Strom und Wasser wird anhand der Rechnung gemessen.

CO2-Rechner					
Werte in Spalte E eingeben			myclimate CO2-Rechner		
			https://co2.myclimate.org/de/offset_further_emissions		
Heizung		Verbrauch	CO2 in kg/a	CO2 kg/Einh.	
Heizöl in Litern	l	0	0	3.19	
Erdgas in m3	m3	296	834	2.82	
Fernwärme in kWh	kWh	0	0	0.13	
Stromverbrauch					
Stromverbrauch in kWh	kWh	104	15	0.15	Schweiz
- Ökostrom	kWh	0	0	0.01	
Mobilität					
Fahrten mit dem Kleinwagen	km	0	0	0.20	5l Benzin
Fahrten PkW ab Golfklasse	km	0	0	0.29	8l Benzin
Fahrten mit dem Bus	km	677	71	0.10	
Fahrten U-/S- o. Strassenbahn	km	0	0	0.08	
Fahrten Zug (ICE, IC, EC, ...)	km	9'588	186	0.02	
Inlandsflüge (bis 800 km)	km	0	0	0.25	Economy
Mittelstreckenflüge (bis 2000 km)	km	0	0	0.20	Economy
Langstreckenflüge (> 2000 km)	km	0	0	0.19	Economy
Sonstige					
Übernachtungen (Geschäftsreisen)	Anz.	2	37	18.69	
Neue Computer u. Bildschirme	Anz.	0	0	336.40	
Papierverbrauch	kg	20	30	1.48	
Drucksachen	kg	1	3	3.10	
Abfall	kg	5	3	0.51	
Abfall Plastik	kg	0	0	5.23	
Abfall Elektronik	kg	0	0	66.57	
Events	hängt von der Anz. Teilnehmer, Anreise, Verpflegung ,etc. ab				
			<u>1'179</u>		

Co2-Bilanz vom Theaterkolleg, 2022. Relativ geringer Fussabdruck pro MA (VZ): 1,3 t CO2/Jahr

Die Kollektive betreiben gemeinsam einen Proberaum sowie einen Fundus und eine Werkstatt. Im Fundus werden Kleidungsstücke und Requisiten gesammelt und so allen Mitgliedern zur Verfügung gestellt. So wird versucht, die eingekauften Produkte mehrmalig zu verwenden. Für den Bau der Bühnenbilder werden nach Möglichkeit Restmaterialien verwendet. Aufgrund der knappen finanziellen Mittel müssen teilweise Materialien eingekauft werden, die durchaus aus bedenklichen Quellen stammen: IKEA, Zalando, etc.. Transporte der Bühnenbilder müssen meist aufgrund von Platzverhältnissen mit grösseren Autos getätigt werden. Diese Transporte sind jedoch nur punktuell und fallen pro Produktion meistens für den Aufbau- sowie den Abbau an.

Eine exemplarische Berechnung der Co2-Bilanz einer Einzelproduktion wurde 2020 vom Kollektiv Fetter Vetter & Oma Hommage für das Stück Ad Nauseam vorgenommen. Eine grobe Einschätzung des Berechnungstools myclimate.ch ergab Emissionen von rund 3.5 Tonnen Co2-Äquivalente, die durch die Produktion verursacht wurden. In gut finanzierten Produktionen kompensiert das Kollektiv diese Emissionen jeweils durch eine Spende an myclimate.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Eine exemplarische Berechnung der Co2-Bilanz einer Einzelproduktion wurde 2020 vom Kollektiv Fetter Vetter & Oma Hommage für das Stück Ad Nauseam vorgenommen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Ökologischer Alternativen finden vor allem für Kostüme und Bühnenbild

Bewertung: Stufe «Fortgeschritten» 20% (Eigeneinschätzung 30%)

Sowohl die Kollektive als auch das Theaterkolleg kennen ihre Ressourcennutzung, Emissionen und den ökologischen Fussabdruck und verfügt über Optimierungsstrategien.

E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Das Theaterkolleg kann bestätigen, dass es nicht gegen Umweltauflagen verstößt bzw. Die Umwelt nicht unangemessen belastet.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Die Transparenz ist beim Theaterkolleg stark ausgeprägt. Die Kollektive legen untereinander alles offen. Ein Geschäftsbericht ist noch nicht vorhanden, dafür Zwischen- und Schlussberichte an den Kanton Luzern. Durch die Subventionen sind wir den finanzierenden Parteien ausführliche Rechenschaft schuldig. Diese Berichte sind jedoch nicht öffentlich. Geplant ist, das Lohnstufensystem sowie die Budgetvorlage z.B. auf der Webseite öffentlich zugänglich zu machen und so Transparenz zu schaffen. Die Ergebnisse aus den Dialogen passieren meistens mündlich und fließen direkt in die eigene Arbeit ein. Anregungen von aussen können über die gängigen Kanäle (Telefon / Mail / Social Media) mitgeteilt werden und werden meistens direkt umgesetzt.

*Die Theaterkollektive verfassen für jedes Projekt einen fundierten Schlussbericht, in dem sie den Stiftungen alle Daten offenlegen. Bei Anfragen von Verbänden oder der Politik geben die Kollektive offen Auskunft. Der Austausch findet insbesondere nach den Aufführungen statt, an denen die Zuschauer:innen persönlich in Kontakt mit den Kollektiven treten können. Beim Projekt HÛS wurde erstmals eine Feedback-Möglichkeit für Besucher:innen ausprobiert, welche sehr gut angekommen ist. Weiter sind auf Kollektiv-Ebene die in der Unterhaltungsbranche üblichen Feedback-Mechanismen zu erwähnen: Presseberichte, Kritiken und Zu- und Absagen der Geldgeber*innen tragen ihren Teil zur zukünftigen Arbeit der Kollektive bei – wobei Inputs und Rückmeldungen von Berufskolleg*innen üblicherweise als wichtiger bewertet werden.*

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Einzelne Produktionen treten der bedenklichen gesellschaftlichen Tendenz, Falschinformationen im Internet allzu naiv zu begegnen, vehement entgegen und bemühen sich, einen informierten Diskurs anzutreten, zuletzt Erato Maxi (2022) von Fetter Vetter & Oma Hommage.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Bewertung: Stufe «Fortgeschritten» 35% (Eigeneinschätzung 50%).

Schlussberichte werden den Geldgebern zur Verfügung gestellt, beim Theaterkolleg ist die gesamte Berichterstattung den Kund*innen zugänglich. Mit dem vorliegenden Bericht ist ein umfassender Gemeinwohl-Bericht in Entstehung (erarbeitet in einer Peer-Evaluierung, wodurch ein Audit irrelevant wird). Es besteht ein offener Austausch mit den relevanten Berührungsgruppen. Der Prozess des Theaterkollegs wird dokumentiert.

E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Das Theaterkolleg und die angeschlossenen Kollektive können bestätigen, dass sie keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreitet.

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

Es gibt in der Schweiz bislang keinen verbindlichen Standard für Non-Financial Reporting. Der Gemeinwohl-Bericht kann zur nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß EU-Richtlinie verwendet werden. Es ist 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)“.

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der non-financial-reporting-Vorgaben, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditiert ist.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Die GWÖ-Bilanz wurde im Rahmen einer von Dr. Ralf Nacke (zertifizierter Gemeinwohl-Berater aus Hünenberg See (ZG) moderierten Workshopreihe (Workshops zu je 2 bis 3 Std.) in einer Peergroup mit der Erlebnisbank erstellt. Beim Theaterkolleg war das ganze Team von zwei Mitarbeitenden sowie drei Personen von zwei Kollektiven involviert. Die Möglichkeit, bei der Bilanz mitzuwirken, wurde jedoch allen Mitgliedern des Theaterkollegs angeboten. Die Bilanz und dessen Prozess wurden intern offen kommuniziert. Die Ergebnisse wurden in 8 Workshops (inkl. Business-Canvas) per Zoom besprochen, von den Theaterkolleginnen verschriftlicht und den Kollektiven ergänzt. Positiv wirkte sich der Peergrupeneffekt, d.h. der Dialog und der Austausch in den Workshops nicht nur zwischen dem Theaterkolleg und den mitmachenden Kollektiven aus, sondern auch durch die Sichtweisen und Anregungen von den drei Mitwirkenden seitens der Erlebnisbank bzw. der HSLU.

Insgesamt wurden 260 Arbeitsstunden vom Theaterkolleg und 70 Arbeitsstunden von den Kollektiven dafür aufgewendet. Die Bilanzierung konnte dank der freundlichen Unterstützung von m2act von Migros Kulturprozent realisiert werden. Herzlichen Dank!



Datum: 22. Dezember 2022