



BKV – Bäder- und Kurverwaltung
Baden-Württemberg

Anstalt des öffentlichen Rechts



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2019

BKV – BÄDER- UND
KURVERWALTUNG
BADEN-WÜRTTEMBERG



Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)
Baden-Württemberg

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	4
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Mitarbeiterwohlbefinden – Leitsatz 2	6
Energie und Emissionen – Leitsatz 5	8
5. Weitere Aktivitäten.....	9
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	9
Umweltbelange.....	10
Ökonomischer Mehrwert.....	11
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	12
Regionaler Mehrwert.....	13
6. Unser WIN!-Projekt	14
7. Kontaktinformationen	16
Ansprechpartner	16
Impressum	16

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die Bäder- und Kurverwaltung ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und hat ihren Sitz als 100 %-ige Landestochter in Baden-Baden. Mit derzeit 66 Mitarbeitern und einigen Aushilfen kümmert sie sich in der Dienstleistungsbranche hauptsächlich um die Verwaltung und Bewirtschaftung der ihr vom Land Baden-Württemberg überlassenen Liegenschaften. Dazu zählen neben dem Kurhaus mit Trinkhalle und Kolonnadengeschäften auch die beiden Thermalbäder Caracalla Therme und Friedrichsbad, sowie ein Verwaltungsgebäude und die Kurhaustiefgarage. Diese Immobilien sind der BKV zur wirtschaftlichen Nutzung über einen Pachtvertrag überlassen. Die beiden Bäder sind an die Carasana GmbH verpachtet, welche sich um das operative Geschäft kümmert. Die Bewirtschaftung des Kurhauses für Veranstaltungen aller Art stellt einen Schwerpunkt des Tätigkeitsfeldes der BKV dar. Ziel ist, das historische Herzstück Baden-Badens als lebendigen Mittelpunkt der Stadt für jegliche Arten von Veranstaltungen in Stand zu halten und zu repräsentieren. Acht Veranstaltungsräume bieten dazu eine große Bandbreite von Möglichkeiten, von kleinen Tagungen und Seminaren, über Hochzeitsfeiern und Kongressen bis hin zu Galaveranstaltungen mit überregionaler Ausstrahlung wie z.B. der „der Sportler des Jahres“ können nahezu alle Wünsche unserer Kunden durch dieses breite Spektrum abgedeckt werden. Zum Gesamtkonzept des Kurhauses tragen die hauseigene Gastronomie und das Casino mit Automatenspiel sowie eine Tanzbar bei, sodass alle Leistungen unter einem Dach angeboten werden können.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

DIE WIN-CHARTA

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

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

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 26.09.2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

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

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: 24. Theatertage Baden-Württemberg

Schwerpunktbereich:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Energie und Klima | <input checked="" type="checkbox"/> Ressourcen | <input type="checkbox"/> Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| <input type="checkbox"/> Mobilität | <input type="checkbox"/> Integration | |

Art der Förderung:

- ☒ Finanziell ☐ Materiell ☐ Personell

Umfang der Förderung: ca. 4000 €

Projektpate: keiner bestimmt

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

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

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

Energieeffizienz ist für die BKV als Landesunternehmen ein wesentliches Thema. Die Energiekosten steigen immer weiter und sollen durch effizientes Arbeiten und dem Einsatz technischer Möglichkeiten geringgehalten werden. Neben den damit einhergehenden reduzierten Kosten senken wir zugleich die CO₂ Emissionen und tragen damit zum Klimaschutz bei.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Mitarbeiterwohlbefinden – Leitsatz 2

ZIELSETZUNG

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

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

ERGRIFFENE MAßNAHMEN

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

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

INDIKATOREN

Indikator 1: Krankheitstage

2018: 7,0%

2019: 4,1%

Ziel ist es die Krankheitstage wieder zu reduzieren.

Indikator 2: Fluktuationsquote

2018: 4,17% (3 Personen)

2019: 5,06%

Die Fluktuation hat sich vor allem durch Eintritte ins Rentenalter erhöht. Dies wird absehbar auch in den kommenden Jahren so sein. Sämtliche freiwerdenden Stellen sollen nach Möglichkeit wieder besetzt werden.

Indikator 3: Kummerkasten

Hier gab es seitens der Mitarbeiter weiterhin kein Feedback, was eine erfolgreiche Arbeit in diesem Bereich vermuten lässt.

AUSBLICK

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

In 2020 wollen wir für unsere Mitarbeiter die neu eingeführten Schulungen zur Auffrischung weiter anbieten und damit den neu gewonnenen Standard zu halten. Ebenso wird fortlaufend die Arbeits- und Sicherheitskleidung nach Bedarf erneuert und ausgetauscht.

Vorschläge der Mitarbeiter zur Steigerung des Wohlbefindens sollen noch mehr geprüft und in Betracht gezogen werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Energie und Emissionen – Leitsatz 5

ZIELSETZUNG

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

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Austausch der Leuchtmittel gegen energiesparendere LED-Technik in weiteren Bereichen des Kurhauses
- Energietechnische Umrüstung von Betriebsmitteln und Anlagen
- Verringerung der Einschaltdauer von Leuchten durch vermehrten Einsatz von Bewegungs- und Präsenzmeldern.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir haben im Jahr 2019 mit der Übernahme des Betriebs der Tiefgarage einen Aufgabenbereich übernommen, der Einsparpotential bietet. Hier werden wir aber nicht in einem Jahr alles komplett abarbeiten können, so dass sich auch in den Folgejahren noch Einsparmöglichkeiten ergeben werden.

In den bisherigen Bereichen haben wir zum Ende des Jahres 2019 einen guten Stand erreicht, sodass lediglich kleinere Stellschrauben übrig bleiben, mit denen die Energieeinsparung optimiert werden kann.

INDIKATOREN

Indikator 1: Quantifizierbare CO₂-Einsparung

- CO₂-Einsparung gegenüber 2018: 210.000 kWh bzw. Vermeidung von 91 Tonnen CO₂

Indikator 2: Quantifizierbare Energie-Einsparung

- Energieeinsparung beim Rückkühlwerk gegenüber 2018: 19%
- Energieeinsparung in der Tiefgarage gegenüber 2018: 24%

AUSBLICK

Die eingesetzten Techniken verringern den Einsatz von Ressourcen nachhaltig. Die Einsparung wird z.B. in den auf LED-Technik umgebaute Bereichen auch in den kommenden Jahren erreicht. Es konnten bisher aber nicht alle Bereiche umgerüstet werden. Aus diesem Grund wird dieser Schwerpunkt auch in 2020 weiter verfolgt.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

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

Ausblick:

- Fortführung der erreichten Ziele und Beibehaltung des erreichten Standards

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Transparenz
- Kundenzufriedenheit

Ergebnisse und Entwicklungen:

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

Ausblick:

- Steigerung der Kundenzufriedenheit
- Bekanntheitsgrad des Kurhauses steigern

WEITERE AKTIVITÄTEN

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Energie- und Ressourcensparen am Arbeitsplatz
- Mülltrennung

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Sensibilisierung der Mitarbeiter zur energiesparenden Arbeitsweise
- Noch stärkere Wertlegung auf die Mülltrennung – auch durch stichprobenartige Kontrollen
- Bündelung von Bestellung zur Reduzierung von Transporten und deren Kosten

Ausblick:

- Das Erreichte beibehalten und weitere Potentiale ausfindig machen

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Stärken der regionalen Partner und Ausweitung der Zusammenarbeit

Ausblick:

- Das Erreichte beibehalten und weitere Potentiale ausfindig machen

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- In 2019 wurde ein Ausbildungsplatz in der Verwaltung geschaffen
- Übernahme der Auszubildenden für ½ Jahr unabhängig vom Prüfungsergebnis.
- Gute Auszubildende sollen durch Einstellung möglichst langfristig an das Unternehmen gebunden werden.

Ausblick:

- Fortführung des bisherigen Praxis

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

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

Ausblick:

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

WEITERE AKTIVITÄTEN

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Durchgängige Anwendung des 4-Augen Prinzips
- Controlling

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Prüfung der Auftragserteilung und Rechnungsfreigabe durch zweite Mitarbeiter
- Positive Eigenkapitalsquote

Ausblick:

- Beibehaltung der funktionierenden Kontrollmechanismen

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Vermeidung von Betrugsmöglichkeiten
- Kostengünstiger Umgang mit Ressourcen
- Regelung im Umgang mit Geschenken an die Beschäftigten

Ausblick:

- Regelmäßige Durchführung der Seminare im 2-Jahres-Rhythmus

WEITERE AKTIVITÄTEN

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Präsentation der Gemeindearbeit im Kurpark

Ausblick:

- Weiterhin Unterstützung der örtlichen Verbände und kommunalen Unternehmen

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

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

Ausblick:

- Neue Mitarbeiter von Anfang an auf dieses Thema hinweisen

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Als Win-Projekt hatten wir im letzten Jahr das Laubhüttenfest der jüdischen Gemeinde. Da das Fest in diesem Jahr in dem Umfang nicht mehr stattgefunden hat, haben wir uns entschieden, die 24. Baden-Württembergischen Theatertage in Baden-Baden zu fördern.

Bei den Theatertagen handelt es sich um ein Treffen verschiedener Theater im baden-württembergischen Landesverband des Deutschen Bühnenvereins, das alle zwei Jahre in wechselnden deutschen Städten stattfindet.

Staats-, Stadt- und Landestheater von Mannheim bis Konstanz und von Karlsruhe bis Aalen zeigen zwischen dem 24. Mai und 2. Juni 2019 ihre Inszenierungen. Mehr als 30 unterschiedliche Aufführungen sind in nur 10 Tagen in Baden-Baden zu sehen. 38 Einführungen und Nachgespräche bieten die Gelegenheit, mit den Theatermacher*innen ins Gespräch zu kommen. Auch zwischen den Künstler*innen wird der Austausch bei den 24. Baden-Württembergischen Theatertagen groß geschrieben. Neben dem Arbeitskreis Junges Theater treffen sich weitere Berufsgruppen aus dem ganzen Bundesland: darunter die Deutsche Theatertechnische Gesellschaft, die Kostümschaffenden, das Inspizientennetzwerk, die Maskenbildner*innen und die Regieassistenten*innen. Hinzu kommt das Theatertage-Forum, ein Stipendiaten-Programm für junge Theaterschaffende, das 2019 erstmals stattfindet. Ein vielfältiges Rahmenprogramm bestehend aus Ausstellungen, Natur- und Kultur-Führungen, Vorträgen, Kino und Livemusik im Festivalzentrum, im Kulturhaus LA8, komplettieren das Theaterprogramm.

UNSER WIN!-PROJEKT



ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Anders als üblich, wird für die Räumlichkeiten und den Außenbereich des Kurhauses für diese sozial-kulturelle Veranstaltung nur ein vermindertes Entgelt berechnet. Normalerweise beläuft sich die Miete des Bereichs zwischen den Kolonnaden auf ca. 500 € pro Tag.

Insgesamt haben wir das Projekt mit Preisnachlässen in Höhe von ca. 4000 € unterstützt.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Dieses Projekt wird nicht so oft in Baden-Baden zu Gast sein, so dass es besonderes Erlebnis mit einem reichhaltigen Rahmenprogramm mit Ausstellungen, Gesprächen, einem festlichen und gemeinschaftlichen Picknick, Musik, Foren und anderen verlockenden Ideen umhüllt, ist und zeigt, dass Theater mehr als nur ein Stück ist. Es ist Teil der Welt und hat eindeutig etwas zu sagen.

AUSBLICK

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

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

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

Impressum

Herausgegeben am 18.03.2021 von
BKV – Bäder- und Kurverwaltung Baden-Württemberg
Werderstraße 4
76530 Baden-Baden

Telefon: 07221/353-100
Fax: 07221/353-111
E-Mail: info@kurhaus-badenbaden.de
Internet: www.kurhaus-badenbaden.de



**BKV – Bäder- und Kurverwaltung
Baden-Württemberg**

Anstalt des öffentlichen Rechts