

Desk-Studie: Familienfreundlichkeit an Theaterbetrieben

Ein Kooperationsprojekt des Instituts für Kulturpolitik und der Hochschule Niederrhein mit dem Frauenkulturbüro NRW e.V. mit angebundenem Lehrforschungsprojekt für Studierende im Seminar „Genderequality im Kunst- und Kulturbetrieb“

Autorin: Prof.in Dr.in Nicola Scherer



Abbildung: New York Times, Julieta Cervantes 2018. Artikel: “Taking Your Child to Work, When Your Job Is Making Theater - Work-life balance is particularly difficult for women in the theater, but a number of experiments are attempting to make the juggling easier.” Von Michael Paulson.

Eckdaten zum Forschungsprojekt

Phase 1 (Juni – Dez 2022)

Durchführende Wissenschaftlerin: Prof.in Dr.in Nicola Scherer (Institut für Kulturpolitik Hildesheim und Hochschule Niederrhein)

Beauftragt durch: Frauke Meyer (Frauenkulturbüro NRW e. V.)

Laufzeit: 1. Phase: Desk-Studie Juni 2022 – Januar 2023, 2. Phase: Transformation und begleitende Evaluation von Change-Management-Prozessen an Theatern in NRW“ März 2023 – Juni 2026

Zentrale Forschungsfrage:

Welche Kriterien benötigt eine Kulturinstitution (Fokus Theaterbetrieb) damit die

Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingen kann?

Unterfragen:

- Welche Modelle sind bereits in Deutschland in der Praxis umgesetzt?
- Welche Modelle sind im europäischen Ausland als „best practice“ zu benennen?

Sampling: Vertreter:innen und Akteur:innen aus folgenden Bereichen: Mitarbeiterinnen der beteiligten Theater (Künstlerisches und administratives Personal), Theaterleitungen, Personalverantwortliche der Theater, ggf. Betriebsräte/ Frauenbeauftragte, kulturpolitische Vertreter:innen und Netzwerkorganisationsvertreter:innen, Systemische/ Familientherapeutische Perspektive.

Ablauf der Deskstudie:

August/Sep. 2022, Recherche Forschungsgegenstand und aktueller Forschungsstand

Der Forschungsgegenstand wird theoriebasiert geklärt, die für die Forschung zentralen Begriffe werden in ihrem angewendeten Kontext analysiert und definiert, beispielsweise: „Familienfreundlichkeit“, „Vereinbarkeit“, „Care Work“. Eine Literaturrecherche wird durchgeführt, wesentliche Literatur gesichtet und eine Datenbank erstellt. Ergebnisse aktueller Tagungen (2021/22) zum Thema werden inkludiert. Bereits durchgeführte Studien aus dem deutschsprachigen Raum werden in den Forschungsstand aufgenommen und zusammengefasst. Die Expert:innen-Interviews werden durchgeführt (Mitte/ Ende Sep.)

Okt./ Nov 2022, Best-Practice D + EU

Zentrale Beispiele guter Praxis, sowie die Anforderungen an gute Praxis werden analysiert und durch die Auswertung der Expert:innen-Interviews verifiziert. Aus den empirischen Daten werden mittels Grounded Theory Kriterien herausgearbeitet, die für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Theater relevant sind. Die Zwischenergebnisse werden mit den Studierenden des Seminars „Genderequality im Kunst- und Kulturbetrieb“ diskutiert (Bereits umbenannt in Gender-Equity).

Dez. 2022, Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassung der Ergebnisse und Überführung in eine Präsentation, sowie Konzeption der Kick-Off Veranstaltung am Theater Oberhausen im Frühjahr 2023.

Erste Ergebnisse der Desk-Studie

Das Thema Familienfreundlichkeit in Theaterbetrieben

Das Thema Familienvereinbarkeit hat im Laufe der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen, da von einer Retraditionalisierung¹ zu sprechen ist und wir ausgebildete Künstler:innen verlieren oder schon verloren haben. Der Landesmusikrat Berlin hat dementsprechend Umfragen getätigt und im Februar 2021 überlegen 11% der

Musiker:innen den Beruf zu verlassen bzw. 1,6% der Musikinnen haben den Beruf schon verlassen.²

Aus diesem Grund heraus erfährt das Thema Familienvereinbarkeit in der Kultur eine immense Bedeutung, so dass das Frauenkulturbüro NRW dieses mehrstufige Projekt zur Familienvereinbarkeit in den Darstellenden Künsten mit Frau Prof.in Dr.in Scherer entwickelt hat. Es hat die Zielsetzung nicht nur familienfreundliche Bedingungen und Parameter für Theaterbetriebe zu erkennen und zu benennen, sondern diese systemisch modellhaft an einem Haus zu implementieren.

¹ Boeckler-Impuls 2020_08, Seite 4

² https://www.landesmusikrat-berlin.de/fileadmin/musikpolitik/Ergebnisse_Website_Stand_2021-01-27.pdf

Forschungsvorgehen und Methodik

Die Desk-Studie folgt einem explorativen, zirkulären Forschungsdesign und arbeitet mit Methoden der qualitativen Sozialforschung. Zentrale Begriffe wie "Familienfreundlichkeit", "Gendergerechtigkeit" und "Care Work" werden theoriebasiert geklärt und der aktuelle Forschungsstand und Diskurs in der Theaterlandschaft zum Thema wird innerhalb der Studie dargestellt und zusammengefasst. Zentrale Beispiele guter Praxis, sowie die Anforderungen an gute Praxis werden analysiert und durch die Auswertung der Expert:innen-Interviews verifiziert. Aus den empirischen Daten werden mittels Grounded Theory Parameter herausgearbeitet, die für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Theater relevant sind. Die Zwischenergebnisse werden mit den Studierenden des Seminars „Genderequity im Kunst- und Kulturbetrieb“ der Universität Hildesheim und Akteur:innen aus dem Praxisfeld diskutiert.

Erste Ergebnisse der qualitativen Forschung (1. Phase) – „Vereinbarkeit und Freundlichkeit sind zwei verschiedene Dinge“

Die Theater wissen um das Thema der Unvereinbarkeit von Care Work und Theaterarbeit schon lange. Tatsächliche Schritte zu einer produktiven Veränderung hin zur Verbesserung von Mitarbeitenden mit Care Work Aufgaben werden nur sehr langsam und eher noch in einer Stille vorgenommen. Das das Thema weder in den Betrieben noch in der Fachwelt adäquat aufgegriffen wurde lässt sich beispielsweise in der 2022 erschienenen Pilotstudie des Bühnenmütter e.V. nachlesen.¹ Das Thema Familienfreundlichkeit oder gar Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint das Gros der Berufswelt im bundesdeutschen Kontext nicht zu interessieren. Vorreiter in dem Gebiet bleiben die skandinavischen Länder. Die in der Pilotstudie gesammelten Erkenntnisse zeichnen ein trauriges Bild von Argumentationen für eine Nicht-Besetzung von Müttern, Verdienstausfälle und Berufsaufgabe von Personen mit Care Work Verantwortung, die in künstlerischen Berufen arbeiten. Diese intersektionalen Diskriminierungen finden statt und sind erfahrener, gelernter und wiederholter Bestandteil einer Arbeitskultur, die sie selbst legitimiert. Der Weg der Veränderung wird nur zaghaft angetreten, wenn nicht gleich mit dem Stempel

¹ Siehe Pilotstudie Bühnenmütter e.V.:

<https://static1.squarespace.com/static/600ae7ac3babe51392094a3b/t/632179335510c80f25d36a25/1663138105337/PILOTSTUDIE+-+BÜHNENMÜTTER+e.V.+2022.pdf>

„unvereinbar“ besiegeln und an acta gelegt. Wie schön, dass es neue Perspektiven und Selbstverständnisse gibt.

Die Perspektive der nachwachsenden Generation

Die Theaterbetriebe erwarten eine völlig andere Generation an Kulturschaffenden. Ihr Selbstverständnis von einer Vielfalt an Genderidentitäten und ihr Anspruch an Diversitätsdimensionen, die in Theaterbetrieben mitgedacht werden sollen und die individuelle Fluidität in den Lebensentwürfen überfordert manche (noch) an den Theatern vorhandenen Führungsstile, Arbeitskultur-Vorstellungen und ausbaufähige Inklusions-Strategien. Das bedeutet, in den Häusern steht neben strukturellen Veränderungen auch ein Wertewandel durch den Generationswechsel in den nächsten Jahren an.

Diskurskenntnis hilft

Weit voran sind Häuser an denen eine „hohe Diskurskenntnis“ herrscht, man Vokabeln wie Ambiguität, Intersektionale Diskriminierung, white washing nicht mehr übersetzen muss. Entscheidender Faktor für eine sich verändernde Arbeitsstruktur und einen kollegialen Wertewandel hat hierbei, ob die Diskurskenntnis in die Breite und Tiefe des Betriebs hineinwirkt. Sprich alle Abteilungen und Jobprofile in Workshops, Fortbildungen und konkrete Verantwortung miteinbezogen werden. Neben der Herausforderung das sich große Theaterbetriebe nur sukzessive, mit viel Aufwand und über eine lange Dauer verändern. (Prozesse dauern min. 3-5 Jahre/ „eine Intendanz“, dann nicht immer nachhaltig weitergeführt), praktizieren kleine Kollektive und Netzwerke ein neues Mindset und eine neue Arbeitskultur und können hierbei ihre Regeln völlig neu erfinden.

On the Losing End – Mindset Massage needed!

Aufgeschmissen – on the losing end – sind die bereits bestehenden Familien, die es nicht anders kennen, als ihr eigenes kleines KBB zu sein, welches in der Abwesenheit von Ressourcen, Betreuung und Versorgung von Kindern oder Angehörigen unter sich und möglichst in Stillschweigen regeln. Nach diversen Lockdowns routiniert in der Gleichzeitigkeit von Aufgaben die auf beiden Seiten nur unzureichend erfüllt werden können. Einerseits die Bedürfnisse und Rechte der Kinder und Care Bedürftigen und andererseits das Bedürfnis der Erwachsenen – professionellen Schauspieler:innen, Dramaturg:innen, Sänger:innen – die in den Interviews die Situation beschreiben, ihrem Beruf gerne mit Aufmerksamkeit, Konzentration und Hingabe nachgehen zu wollen, das ein Ausschluss von Produktionen, Besetzungen oder Projekten als frustrierende Erfahrung beschrieben wird, die die Mehrheit der Befragten dazu veranlasst, die Separiertheit der Welten Theaterarbeit und Care Work aufrechtzuerhalten. Kollegiales Miteinander, Hilfe durch Vorgesetzte wird nur in Ausnahmen beschrieben. Das Erleben als Mensch mit Care Work Verantwortung nicht mit komplexen Aufgaben und anspruchsvoller Verantwortung betraut zu werden führt zu Diskriminierung und Ausschluss.

Neue Jobs? Transformationsbeauftragte in den Theatern

Viele Betriebe kennen sich nicht aus, weder mit Change Management noch mit Theorie zum Thema Transformation. Manchmal läuft zufällig was gut, wie eine spontane Sternkonstellation, die aus der Ferne so anmutet als könne man ein Bild darin erkennen. Dann fliegt doch eine Riege in der Theaterleitung weiter und die begonnen ernstgemeinten Veränderungswünsche und manchmal auch konkret formulierten Zielen, ziehen mit. Was bedeutet das für eine Theaterlandschaft, die sich selbst in den letzten Jahren ausreichend bestätigt hat, dass sie sich selbst verändern möchte und muss? Sie braucht neue und vor allem Perspektiven von außen. Transformationsprozesse sind ein Marathonlauf. Nur mit Ausdauer, Agilität, Mitbestimmung gelingt nachhaltige Veränderung. Relativ schnell wird dabei deutlich, dass es nicht nur um eine innerbetriebliche Veränderung geht, sondern auch Fragen gesellschaftlicher Verantwortung zur Debatte stehen.

Kontakt zu den Kooperationspartner:innen:

Dr.in Nicola Scherer (Institut für Kulturpolitik, Universität Hildesheim): nicola.scherer@uni-hildesheim.de

Prof.in Dr.in Nicola Scherer führt die Desk-Studie durch. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Festival Studies (Insbesondere die Rolle von Kulturinstitutionen als kultpolitische Akteure), Change Management und New Work (Design Thinking, WOL, Postherorisches Management), poststrukturalistische Theorien für die kuratorische, kulturmanageriale und kulturvermittelnde Praxis. Sie ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin (50%) am Institut für Kulturpolitik und hier mit für den Bereich Kulturmanagement verantwortlich. Seit November 2022 hat sie eine Professur (50%) für „Kulturmanagement und Kulturelle Arbeit“ an der Hochschule Niederrhein inne.