

**Forderungskatalog zur
Gleichstellung von Frauen
in den Performing Arts**
Arbeitsergebnisse des Runden Tisches
am 23.11.2019
in Köln

RUNDER TISCH PERFORMING ARTS

Am 2. und 3. November 2018 trafen sich im Central in Düsseldorf 200 Gäste zum Symposium "Wonderlands – Führungspositionen in den Performing Arts", um über Geschlechtergerechtigkeit zu diskutieren und konkret umsetzbare Strategien für eine paritätische Vergabe von Stellen und Aufgaben im Theater zu entwickeln.

Die Veranstaltung des Frauenkulturbüros NRW fand in Kooperation mit dem Düsseldorfer Schauspiel statt. Weitere Partner*innen waren der Deutsche Bühnenverein, die Dramaturgische Gesellschaft, der Bund der Szenografen, das Ensemble-Netzwerk, ProQuoteBühne, art but fair Deutschland, das Regie-Netzwerk, das Dramaturgie-Netzwerk und das Projektbüro „Frauen in Kunst und Medien“ beim Deutschen Kulturrat.

Der Runde Tisch ‚Performing Arts‘ wurde von Journalist Stefan Keim (WDR) moderiert.

Die Ergebnisse und die konkreten Forderungen aus den Podien wurden im Anschluss zunächst in einer Pressemitteilung zusammengefasst und dann umfangreich durch die Veröffentlichung der Vorträge und die Videoaufzeichnungen der Podien auf der Homepage dokumentiert:

www.frauenkulturbuero-nrw.de

Zudem wurde verabredet, dass der vom Frauenkulturbüro organisierte Künstlerinnenpreis des Landes Nordrhein-Westfalen 2019 im Bereich Dramaturgie ausgelobt wird. Der Förderpreis in Höhe von 5.000 Euro wurde landesweit ausgeschrieben, der Hauptpreis in Höhe von 10.000 Euro wurde europaweit nominiert.

Frauke Meyer, künstlerische Projektleiterin des Frauenkulturbüros, hat die Ergebnisse der Veranstaltung „Wonderlands“ im November 2018 ausgearbeitet und als Diskussionsgrundlage aufbereitet. Dabei wurde sie vom Bühnenverein unterstützt, der sich im Beirat des Frauenkulturbüros engagiert.

Die erarbeiteten Forderungen wurden in einem zweiten Schritt gemeinsam mit den Kooperationspartner*innen im Rahmen eines Runden Tisches in einen konkreten Forderungskatalog aufgenommen, der von allen Partner*innen gemeinsam öffentlich vertreten und in die politische Arbeit eingebracht werden kann.

RUNDER TISCH PERFORMING ARTS

Zielsetzung

Ziel ist es, die politischen Forderungen von Wonderlands (Pressemitteilung vom 6.11.2018) mit den beteiligten Partner*innen zu strukturieren und sie für den demokratischen Prozess in Politik und in den Betrieben zu schärfen. Dabei wurde zum einen darauf geachtet, bereits nach Verantwortungssphären geordnet vorzugehen (Rechtsträger, Institutionen, Arbeitnehmer*innen). Zum anderen wurde versucht, die Forderungen unter dem Gesichtspunkt der Operabilität auch konkret zu formulieren. Damit ist die Hoffnung verbunden, die politische Debatte über die Gleichstellung der Geschlechter in den Darstellenden Künsten mit einem konkret-sachlichen Impuls zu beleben, der im Sinne konkreter Vorschläge auch umgesetzt werden kann.

PRÄAMBEL

Die Gesellschaft befindet sich im Wandel – und mit ihr die Darstellenden Künste. In einer deutlich komplexer werdenden sozialen Realität stellen sich neue Fragen nach Chancen, Teilhabe und Repräsentation – in allen Dimensionen einer diversen Gesellschaft. Notwendig ist eine Transformation auch der Kultureinrichtungen, der Theater und Orchester, der diesem Wandel Rechnung trägt. Auf dem Weg zu einer inklusiven diversen und geschlechtergerechten Gesellschaft ist die Erreichung geschlechtergerechter Lebens- und Arbeitsbedingungen essenzielle Bedingung für alle weiteren Maßnahmen. Dieses Papier versteht sich als ein Schritt innerhalb dieser Transformation als To-Do Liste, welche Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung genauso beinhaltet, wie konkrete Vorschläge zur geschlechtergerechten Teilhabe.

ERGEBNISSE / FORDERUNGEN

Findungskommission und Transparenz des Auswahlprozesses

- Richtet sich an den Rechtsträger

Wir schlagen vor:

- Diverse und paritätische Besetzung der Auswahlgremien.
- Selbstverpflichtung der Besetzungsgremien, die Auswahl an den tatsächlichen gesellschaftlichen Verhältnissen auszurichten und reflektiert mit den eigenen unbewussten Vorurteilen („unconscious bias“) umzugehen bzw. die eigenen Meinungen und Haltungen immer wieder zu hinterfragen, um so die bestmögliche fachliche Wahl der zu besetzenden Stelle zu generieren.
- Eine Beteiligung des Deutschen Bühnenvereins und des Aktionsbündnisses ist empfehlenswert.
- Schulung der Auswahlgremien in den Grundlagen der Personalauswahl unter den Gesichtspunkten: Geschlechtergleichheit, Diversity und unbewusste Vorurteile.
- Die Rechtsträger fördern die Arbeit von Verbänden und Vereinen (bspw. Deutscher Bühnenverein, Dramaturgische Gesellschaft, artbutfair, Ensemblesnetzwerk, Pro Quote Bühne, Bund der Szenografen), welche Fachexpertise vermitteln.
- Alle Leitungspositionen – sowohl Intendanten als auch die Spartenleitungen und Abteilungsleitungen – müssen öffentlich ausgeschrieben werden.
- Stärkere Involvierung der Gleichstellungs- und Diversity-beauftragten der Träger.

Kriterien für die Mittelvergabe der Rechtsträger (Kommune oder des Land)

- Honorierung familienfreundlicher Bedingungen; Einführung eines noch zu erstellenden Kriterien-Nachweises für Kulturbetriebe und -organisationen gemäß der Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb (beispielsweise angelehnt an das Siegel des Deutschen Instituts für Qualitätsstandards und -prüfung e.V. (DIQP)).

- Frauen und Männer in den darstellenden Künsten werden für gleiche Arbeit grundsätzlich gleich bezahlt.
- Anzustreben ist eine 50%ige Frauenquote der Beschäftigten mit künstlerischen Verträgen, d.h. alle künstl. Fest- und Gastverträge, welche u.a. Autorenschaft, Bühne und Kostüm, Regie und Dirigat beinhalten. Dem entsprechend müssen die künstlerischen Budgets unter Beachtung der Geschlechtergleichheit paritätisch an Männer und Frauen verteilt werden.
- Auch in der Ensemblezusammenstellung ist eine 50%ige Frauenquote anzustreben.¹
- Entwicklung eines flexiblen Punktesystems, sowohl institutionell und projektbezogen (Gender Incentives angelehnt an Österreich), für das Land NRW, welches – im Sinne eines Anreizsystems – die Mittelvergabe an die Parameter Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit knüpft.

Verpflichtung zur Transparenz der Organisationen und Institutionen

- Die öffentlich geförderten Organisationen und Institutionen verpflichten sich jährlich, die Jahresberichte und Geschäftsberichte im Hinblick auf Personalentwicklung, sowohl bei den Festanstellungsverträgen als auch bei den freien Gastverträgen nach geschlechterspezifischen Parametern aufgeschlüsselt darzustellen.
- Um den oben genannten Genderpaygap zu überwinden, müssen die Budgets und Honorare in den Jahres- und Geschäftsberichten in Clustern (gilt es zu definieren) transparent aufgeführt werden. Auch die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen der Organisationen und Institutionen müssen jährlich transparent geschlechtsspezifisch im Jahres- oder Geschäftsbericht veröffentlicht werden. Diese Jahres- und Geschäftsberichte fließen in Evaluationen ein, so dass weitere Handlungsempfehlungen ermöglicht werden.

Organisationsentwicklung – insbesondere die Implementierung eines institutionellen Rahmens zu Gender- und Diversityfragen

- Professionalisierung und aktive Einbindung der jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten der Organisationen.

¹ art but fair Deutschland drückt wegen der historisch bedingten Überzahl an männlichen Rollen hier seine Bedenken aus.

- Vernetzung der Institutionen und Organisationen mit den Gleichstellungs- und Diversitybeauftragten der Kommunen oder des Landes.
- Investition in professionell geleitete Mitarbeiter*innenworkshops und Fortbildungen zur Bewusstseinsbildung von Gender- und Diversitythemen. Kenntnis der strukturellen Aufstellung und organisatorischer Arbeitsabläufe von Organisationen der Performing Arts ist hierbei Voraussetzung.
- Die Organisationen und Institutionen nehmen sich vor, die Personalentwicklung im Sinne des human resources managements professionell zu entwickeln. Die Kernaufgaben werden unter anderem mit Hilfe der Handlungsfelder Personalplanung, Personalführung oder Personalentwicklung und Personalkommunikation erfüllt. Neben rein organisatorischen Aufgaben ist das human resources management auch für ein gutes Arbeitsklima und für nachhaltige Sozialverträglichkeit im Bereich human resources zuständig. Das bezieht die Unterstützung der Arbeitnehmer*innen im Hinblick auf ihre Karriereentwicklung, Professionalisierung und Fortbildungen mit ein.
- Organisationen und Institutionen ermöglichen proaktiv den Anspruch, Bildungsurlaube und Fortbildungen wahrzunehmen und suchen nach individuellen vertraglichen Lösungen oder Beurlaubungen.

Appell an die Verantwortung der Arbeitnehmer*innen

- Mitarbeiter*innen tragen mit dem Arbeitgeber zusammen die Verantwortung für ein gerechtes und gesundes Arbeitsklima und arbeiten aktiv für ein couragiertes und solidarisches Miteinander.
- Mitarbeiter*innen sollten an thematischen Veranstaltungen und Vernetzungstreffen teilnehmen, um sich in Fragen der Interessenvertretung und Kommunikationsstrategien weiterzubilden. In Konfliktsituationen sollten sie ihre dort erworbenen Kenntnisse einsetzen und, so notwendig, moderierende Dritte (Beratungsstellen, Vermittler etc.) einbinden. Liegt ein besonders schwerer Fall von Diskriminierung oder Missbrauch vor, für den auf allen anderen Wegen keine einvernehmliche Lösung gefunden werden konnte, sollten die vorherrschenden Missstände öffentlich gemacht werden.

Frauenkulturbüro NRW e.V.

Kulturzentrum Fabrik Heeder
Virchowstr. 130 B
47805 Krefeld
T 02151.393025
info@frauenkulturbuero-nrw.de

www.frauenkulturbuero-nrw.de

www.facebook.com/Frauenkulturbuero.nrw