

Impuls von Nicola Bramkamp zum Panel „The winner takes it all? – Familie vs. Führungsposition“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich bin gebeten worden hier zu sprechen und freue mich sehr, dass es nun 8 Monate nach unserer ersten Konferenz der Theatermacherinnen „Burning Issues“ so eine hochkarätige Folgeveranstaltung gibt. Gerne möchte ich berichten, was bei „Burning Issues“ geschah und wie es seither weiterging.

Als Lisa Jopt und ich 2017 BURNING ISSUES initiierten, hätten wir nie mit dieser Resonanz gerechnet. Über 350 Frauen sind im März 2018 nach Bonn gereist, weit über hundert Frauen standen auf der Warteliste. Die Medien haben überwältigend ausführlich berichtet und ich empfehle jedem den Themenschwerpunkt auf nachtkritik von Anne Peters, der die wichtigsten Erkenntnisse bündelt.

Als wir anfangen zu planen, hatte sich Pro Quote Regie noch nicht gegründet und auch die "mee too Debatte" gab es noch nicht. Aber was wir damals gespürt haben war, dass wir an einem wirklich wichtigen Wendepunkt der Frauenbewegung stehen. Viele der seit Jahrzehnten diskutierten Forderungen wie zum Beispiel die nach **gleicher Bezahlung von Männer und Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sowie die **Forderung nach mehr Frauen in Führungspositionen** sind mittlerweile gesellschaftlicher Konsens. Das politische Klima könnte nicht besser sein, um hier ganz praktische Dinge umzusetzen.

Aber das Theater hinkt hinterher. Wir Theatermacher, die wir uns auf der Bühne Gesellschaftskritik auf die Fahnen schreiben, arbeiten teilweise in Strukturen, die altmodischer, hierarchischer und patriarchalischer kaum sein könnten. **Das muss sich ändern!**

Seit über 13 Jahren gibt es konkrete Forderungen, z.B. formuliert auf der Vorgängerveranstaltung von heute, dem Hearing "Theaterfrauen in Spitzenpositionen" 2005 hier in Düsseldorf oder der Maßnahmeplan vom Runden Tisch initiiert von Monika Grütters, oder aktuell unsere Bestandsaufnahme nach BURNING ISSUES, die wir als Presserklärung verschickten. Wir wollen heute über diese konkreten Forderungen diskutieren, sie ergänzen und gemeinsam mit euch für die Umsetzung kämpfen.

Es gibt viele „Burning Issues“. Auf fünf, die mir am Herzen liegen, möchte ich kurz eingehen.

Thema 1. Mein Lieblingsthema: "**Gleiche Bezahlung von Männern und Frauen**".

Ich konnte es kaum glauben, als ich vor 5 Jahren zum ersten Mal Einblicke in die Gehaltslisten bekam: Frauen wurden grundsätzlich schlechter bezahlt als Männer. Und zwar sowohl die festangestellten, als auch die Gäste. Wie konnte das sein? Fast 1000 Euro Unterschied bei einer 40-jährigen Frau im Vergleich zu einem gleichalten Mann? Skandalös!

Ich habe angefangen, mich umzuhören. Und auch bei anderen Häusern ergab sich ein ähnliches Bild. Ich habe das natürlich sofort abgeschafft in Bonn, allerdings mit

der Konsequenz, dass ich eine Stelle weniger besetzen konnte. Und so ergeht es auch gerade z.B. den Kollegen in Mannheim, Oberhausen und Hannover, die dort gleiche Bezahlung einführen.

Aber auch die freischaffenden Künstlerinnen betrifft es. Mich erreichte ein Brief von einer Kostümbildnerin:

„Seit 1996 arbeite ich als Kostümbildnerin, das ist eine lange Zeit. Es hat sich nichts geändert in diesen vielen Jahren. Immer noch verdienen BühnenbildnerInnen erheblich mehr als KostümbilderInnen. Und ich sag mal flapsig: das nervt!

Woher kommt das? Bühne ist in seiner Tradition männlich, technisch und damit gesellschaftlich per se höher bewertet als eine ursprünglich vorwiegend weibliche Tätigkeit, der Beschäftigung mit Kostümen, Kleidern. Und die Geschlechterverteilung Kostüm-weiblich, Bühne-männlich ist immer noch gängige Realität. Es gibt nicht eine einzige vernünftige Begründung für diese Gehaltsunwucht zwischen den Ausstattungssparten.“

Ungleiche Bezahlung – egal in welchem Bereich? Feststellen in meinem Bereich konnte ich es bei Regie, Dramaturgie, Schauspiel und Ausstattung. Es kann nicht sein, dass das Geschlecht einen so signifikanten Unterschied macht. Wir können und sollten lange darüber diskutieren, wieso das so ist. Liegt es an der schüchternen Verhandlungsart von Frauen? Den schlechteren Rollen für Frauen in der Weltliteratur? Den skrupellosen Chefs? Alles wichtige Fragen. **Fakt** ist jedoch, dass nach der Studie der „Hertie School of Governance“ von 2009 **Deutschland europäisches Schlusslicht** bei der gleichen Bezahlung von Männern und Frauen im Kulturbereich ist. **Das ist beschämend** und sollte jede von euch zunächst einmal sehr **selbstbewusst** in die nächste Gehaltsverhandlung gehen lassen. Und durch die Etablierung des neuen Endgeldtransparent-Gesetzes gibt es endlich ein Mittel – zumindest für die Festangestellten, den gender pay gap ein für alle mal abzuschaffen. Wie genau das ETG dabei helfen kann, dazu geben gerne jederzeit der Bühnenverein und die Gewerkschaften Auskunft.

2. Punkt: Auch zum Thema "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" gibt es **wichtige neue Modelle**, die vor allem auch im Rahmen des Ensemble-Netzwerkes diskutiert werden. Ich bin selbst Mutter von zwei Kindern und weiß daher, wie anspruchsvoll es ist, Job und Kind bei unserem Beruf unter einen Hut zu bekommen. Mir haben Frauen wie Karin Beier, Amelie Niermeyer, Sandra Strunz, Friederike Heller, Saskia Taeger und Sonja Anders geholfen, mich überhaupt zu trauen, Kinder zu bekommen. Wie machen die das? Was sind ihre Modelle? Ihre Tricks? Und dafür soll der heutige Tag auch da sein. Um zu ermutigen. Zu verraten, wie das gehen kann. Dieser Job mit all seinen Herausforderungen - als Frau.

Bei uns im Ensemble sind in den letzten 4 Jahren 10 Kinder geboren. Das hat sicher damit zu tun, dass ich versucht habe, dieses Haus familienfreundlich zu leiten. Und meinen Mitarbeitern verspreche: Wir kriegen das schon hin. Ihr könnt ruhig schwanger werden. Das hat keine Konsequenzen für euer späteres Arbeiten. Es gibt Unterstützung und individuelle Lösungen.

Das Privileg, Freizeit und Familie haben zu dürfen, gehört jedem Mitarbeiter. Ein Leben neben dem Theater muss auch für diejenigen möglich sein, die keine Kinder haben. Und ich kann sagen: das ist möglich. **Es ist eine Haltungsfrage.** Und eine

finanzielle Frage natürlich auch. Wenn die Theater immer mehr an ihrem künstlerischen Personal sparen, ist Überarbeitung und Unterbezahlung vorprogrammiert. Ein gesundes Haus jedoch, kann und sollte das leisten.

Kinderbetreuung ist auch Arbeitgebersache.

Ich habe gute Erfahrungen gemacht, gemeinsam mit den Kommunen über eine Unterstützung von Tagesmüttern für abends zu verhandeln. Dazu werde ich sicher morgen auf dem Podium noch ausführlicher Stellung nehmen. Aber auch ein steuerfreier Babysitterzuschlag ist eine gute Möglichkeit, sowohl für Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmer, Familien zu unterstützen.

(3.) Gläserne Decken

Die gläserne Decke wäre mein drittes „brennendes Anliegen“. Vor ca. 10 Jahren hat Friedeike Heller in einem Interview gesagt, jetzt wo sie Mutter sei, teile sich die Theaterwelt auf in die Theaterleiter, die das unterstützen und die, die sie nicht mehr engagieren. Wollen wir das akzeptieren? Nur die halbe Theaterwelt? Es ist Zeit, das zu ändern. Und zu beweisen: es geht! Lasst uns die gesamte Theaterwelt erobern und uns nicht von denen abhalten, die Frauen nach wie vor nicht ernst nehmen, nicht fördern und unterstützen. Sonja Anders zitierte da sehr erfrischend eine Kollegin, die meinte, wir wollen nicht die verschimmelte Hälfte des Kuchens, sondern einen neuen. Und dazu tragen Konferenzen wie heute bei: sich zu vernetzen, sich gegenseitig Mut zu machen und von den Erfahrungen der anderen zu lernen.

Mein Thema Nr 4. ist „Die Quote“

Eine spannende Diskussion ist die über eine verpflichtende Quote, wie sie z.B. Pro Quote Regie fordert. Bei uns in Bonn haben überdurchschnittlich viele Regisseurinnen gearbeitet. Allerdings haben wir das nicht bewußt entschieden. Es war kein Auswahlkriterium, ob jemand eine Frau oder ein Mann ist. Wir haben nach ästhetischen Kriterien entschieden. Und nach dem Prinzip der „arschlochfreien Zone“. Es sollen / müssen mehr Frauen im Theater arbeiten. Aber wie kriegen wir das hin? Dieses Treffen soll auch dazu dienen, ein Stimmungsbild zu erzeugen. Wie seht ihr das? Was sind Wege, um mehr Frauen im Theater zu etablieren? Ist die Quote die Lösung? Und wenn ja, wo und wie?

5. „Mee too“

Es ist viel geschehen durch die „mee too Debatte“ die ja mittlerweile droht, sich medial hohl zu drehen. Mir ist es wichtig, euch allen mitzugeben: Es gibt wichtige rechtliche Mittel gegen Diskriminierung. Nutzt das. Solidarisiert euch. Steht auf, wenn wieder ein Regie-Choleriker seine Macht missbraucht und verlässt die Probe. Verteidigt eure Kolleginnen und Kollegen, wenn ihr Machtmissbrauch bemerkt. Das Antidiskriminierungsgesetz z.B. verpflichtet jedes Theater, Gleichstellungsbeauftragte zu benennen. Der „code of behaviour“ des Bühnenvereins sowie das anonyme Nothilfetelefon für Opfer sexueller Gewalt sind erste wichtige Schritte. Und – so hysterisch die Debatte auch teilweise geführt wurde – glaube ich daran, dass sie zu einem positiven Bewusstseinswandel unsere Branche beiträgt.

Was im argen liegt, wissen wir alle. **Die Analysephase ist vorbei.** Die Forderungen sind sehr klar, sie liegen auf dem Tisch. Sie sind kein Hexenwerk. Jetzt liegt es an uns. **Jetzt müssen wir die Ärmel hochkrempeln und sie umsetzen.** Wir sind nicht allein, unsere Forderungen sind nicht vermessen und nun gilt es für die Umsetzung in den Theatern zu kämpfen.

Seit BURNING ISSUES ist viel passiert. Es gibt viele verschiedene Netzwerktreffen in den einzelnen Städten, wir informieren regelmäßig per Mail über Aktionen rund um das Thema und nehmen gerne jeden auf in den Verteiler, der sich auf die Liste hier einträgt. Wir arbeiten gerade an der Fortsetzung von BURNING ISSUES und hoffen hierbei auf die Unterstützung vom BKM und Staatsministerin Monika Grütters.

Der heutige Tag ist ein weiterer wichtiger Schritt, auf der langen Reise, die noch vor uns liegt. Es geht darum, Frauen in ihrer Arbeit zu bestärken und Strukturen zu verändern. Er soll kein Jammertag sein. Er soll uns Mut und gute Laune machen. Ich wünsche uns allen ein krachendes Schulterklopfen am Ende des Tages. Wir sind heute nämlich auch da, um uns gegenseitig zu loben und uns Mut zu machen. Schön, das ihr da seid.