

Maßnahmenkatalog



Mit diesem Katalog wollen wir **Bühnenmütter*** einen Beitrag dazu leisten, dass Familie und Kunst kein Entweder-Oder mehr sein müssen, sondern beides angstfrei und zu guten Bedingungen vereinbar wird.

Wir empfehlen, die Begriffe Familie und Care sorgfältig für sich und die eigene Institution zu definieren sowie möglichst vielfältige Perspektiven einzubeziehen.

Sucht Euch die Aspekte aus, an die Ihr besonders glaubt
und in die Ihr investieren wollt.

Habt Mut, ungewohntes Terrain zu betreten.

Macht einen Schritt nach dem anderen.

Wertschätzt jede Veränderung.

Seid geduldig mit Euch und anderen.

Denn bereits mit einer kleinen Bewegung beginnt ein Prozess.

Wir wollen dazu verführen, im Wandel Schönheit zu erkennen.

Wir wollen Mut machen, Verbindungen zu schaffen
mit Potenzial in die Zukunft.

Wir wollen soziale Nachhaltigkeit leben und fördern.

Denn wir alle können Dinge anders tun als bisher.

Wir **Bühnenmütter*** glauben daran, dass diejenigen Kulturbetriebe, die mit Kreativität und Hingabe bestehende gesellschaftliche Werte hinterfragen, Triebfedern sein können, um Care- und künstlerische Arbeit in Einklang zu bringen, und dadurch zukunftsfähig werden.

Dieses Papier kann nur ein Anstoß sein.

Der Wandel ist das, was wir alle gemeinsam daraus machen.



Mögliche Maßnahmen auf betrieblicher Ebene

Sie können eigenverantwortlich oder im Rahmen einer Zielvereinbarung zwischen Institutionen und Zuwendungsgebern umgesetzt werden

- Innerhalb einer **Betriebs-/Dienst- und Personalvereinbarung** werden die Unterstützung der Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit sowie deren Wertschätzung explizit hervorgehoben.
- Es gibt im Betrieb eine **Ansprechperson** (mit Stellenkontingent), die Sorgearbeit-Leistende berät und unterstützt.
- Vor Beginn jeder Probenphase findet ein verbindliches **Produktionsgespräch** aller Beteiligten statt, bei welchem besondere Bedürfnisse und Herausforderungen im Probenzeitraum ermittelt werden. Dieses Gespräch wird durch eine unabhängige oder besonders qualifizierte Person begleitet. Außerdem findet ein Check-Up Gespräch vor Beginn der Endproben statt.
- **Projektzeiträume** können in der Jahresdisposition nach vorheriger Absprache mit allen Gewerken flexibel gestaltet werden. Z.B. muss die übliche 6-8 Wochen Probezeit am Stück nicht der Standard bleiben.
- **Samstags** finden keine regulären Proben statt. Bei Bühnen- und Endproben können Ausnahmen gemacht werden.
- Es gibt einen **Ruhe- und Stillraum mit Wickelmöglichkeiten** für Mitarbeitende und Besucher*innen.
- Es werden **größere Gästewohnungen** für Gäste bereitgestellt, die mit Kindern und Kinderbetreuung anreisen.
- In der **Organisation der Kinderbetreuung** gibt es Unterstützungsangebote (z.B. Babysitterlisten für Gäste, theatereigene Tagesmütter oder eine Betriebskita).
- **Arbeits- und Probenpläne** werden langfristig verbindlich, mindestens eine Woche im Voraus kommuniziert. (Wochenpläne)
- Es finden verbindliche **Schulungen und Fortbildungen** für Personen auf Leitungsebenen statt, die eine lebensphasenorientierte Personalführung fördern. Es finden Schulungen und Fortbildungen für alle Mitarbeitenden und Gäste im Betrieb statt, die eine Sensibilisierung für Sorgearbeit anstreben.
- Die **Spielpläne** werden in Bezug auf Gender, Ethnizität und Alter so divers wie möglich gestaltet. Dies dient dazu, sowohl die Gesellschaft zu spiegeln als auch alle Mitarbeiter*innen im Ensemble kontinuierlich zu beschäftigen.

- Es besteht das Recht darauf, **Vertragsverhandlungen** ohne Begründung im Beisein einer neutralen, dritten Person zu führen.
- Es besteht die Möglichkeit, Kinder bei **Betreuungsgängen** mit ins Theater zu bringen.
- Es gibt transparent kommunizierte **Honorar - und Gagenspannen**, welche z.B. Alter, Erfahrung und Familiensituation berücksichtigen.
- Es gibt **Wiedereinstieghilfen** und Programme für Menschen nach längerer Kinderpause z.B. Coaching, Beratung oder stufenweise Einstiegsmodelle.
- **Teilzeitstellen oder Jobsharing** im künstlerischen Bereich und auf den Leitungsebenen werden, abhängig von der Betriebsstruktur, angeboten.
- 3 Prozent der Gesamtbudgets der Kultureinrichtungen fließen in **Diversity Accesskosten** und die Vereinbarkeit von Kunst- & Sorgearbeit.
- Eltern erhalten einen **finanziellen Ausgleich** für erhöhte Betreuungskosten aufgrund von Arbeit am Abend und am Wochenende.

→ **Notwendige Veränderungen auf legislativer Ebene**

Die Umsetzung folgender Maßnahmen steht für relevante Themen der Gleichberechtigung, die auf politischer Ebene umgesetzt werden müssen.

- **Diskriminierung:** In einer Novelle des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird „familiäre Fürsorgeverantwortung“ als Diskriminierungsmerkmal in §1 aufgenommen.
- **Gender Pension Gap:** Im Zuge einer Reform der Rentenversicherung wird Sorgetätigkeit in erhöhtem Umfang mitberücksichtigt.
- Die **KSK** wird angehalten, die bestehenden Zahlen zu Sorgetätigkeit der Versicherten zu erheben. Diese Zahlen ergänzen Erhebungen zum Gender Pay Gap.
- Analog zum Kündigungsschutzgesetz besteht **Nichtverlängerungsschutz** für Eltern in der Elternzeit und mindestens zwei Monate über die Elternzeit hinaus.
- Der **Mutterschutz** wird auch für Soloselbständige eingeführt.
- **Ausgleich für Care-Arbeit:** Eltern mit Kindern unter 12 Jahren haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit bei voller Bezahlung auf bis zu 70 Prozent zu reduzieren.
- Es gibt eine institutionell unabhängige **Anlaufstelle für die Vereinbarkeit von Care-Arbeit** im Kulturbetrieb. Sie unterstützt alle Care-Arbeit-Leistenden und berät Institutionen bei der Umsetzung von Sorgearbeit-freundlichen Strukturen.

Der Maßnahmenkatalog wurde von der AG "Familiensiegel" des Bühnenmütter* e.V. erstellt und innerhalb eines **Think Tanks am 12.01.2024** in Berlin mit Akteur*innen aus den Darstellenden Künsten überprüft.

Im **Mai 2024** wurde der Maßnahmenkatalog im Rahmen der Burning Issues Konferenz veröffentlicht. Am **18. Oktober 2024** fand eine öffentliche digitale **Info-Veranstaltung** gemeinsam mit dem BFDK und dem vom Landesbüro NRW entwickelten "Leitfaden für Eltern-gerechtes* Produzieren in den Freien Darstellenden Künsten" (AT) und dem „Policy-Baukasten“ des Frauenkulturbüro NRW statt.

Ab Dezember 2024-2027 wird im Rahmen des Modellprojekt Culture.Care (gefördert als ESF-Projekt im Programm „Wandel der Arbeit“) ein Weiterbildungsprogramm für Theaterinstitutionen zur Implementierung von Care- Management-Maßnahmen an sieben Modellhäusern umgesetzt.

An jedem der ausgewählten Theatern werden in einem individuellen Prozess die entwickelten **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit im Produktionsbetrieb** umgesetzt. Im Verlauf werden verschiedene Weiterbildungs-Module zu Organisationsentwicklung und Care-Management angewendet und erprobt. Der Prozess soll in einem branchenweit anwendbaren Programm festgeschrieben und nachhaltig in den Strukturen der Branche verankert werden. Begleitet wird der Prozess von einem Beirat aus Wissenschaft, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen.

Impressum

Kontakt: kontakt@buehnenmuetter.com

Presse: presse@buehnenmuetter.com

Mitglieder AG "Familiensiegel" und Teilnehmende des Think Tanks: Johanna Bantzer, Nora Bussenius, Nelly Danker, Anna Gerhards, Annika Mendrala, Teresa Monfared, Sigrid Plundrich, Anne Zacho Sjøgaard, Verena Usemann, Carla Nettelbreker und Juliane Schenk.

Teilnehmer*innen des Think Tank: Janina Benduski (Fairstage, LAFT) Marcia Breuer (Mehr Mütter für die Kunst!) Anton Butter, (Fundraising), Cilgia Gadola (BFDK), Cornelia Kunkat (Deutscher Kulturrat) Wagner Moreira, (Chefchoreograph) Moritz von Rappard (Prozessbegleitung) Hans Georg Wegner (Generalintendant).

Zusätzliche Beratung: Sonja Laaser, Maren Lansink, Ludwig von Otting, Henrike von Platen.