
Fair Stage

Modellprojekt für diskriminierungsfreie und gute Arbeitsbedingungen an Berliner Theatern

Schritt 1: Maßnahmenkatalog

Fair Stage

Modellprojekt für diskriminierungsfreie und gute Arbeitsbedingungen an Berliner Theatern

Schritt 1: Maßnahmenkatalog

Das Modellprojekt FAIRSTAGE ist eine gemeinsame Initiative von Diversity Arts Culture, ensemble-netzwerk und LAFT Berlin, gefördert durch die Senatsverwaltung für Kultur und Europa.

Das Modellprojekt FAIRSTAGE	06
Wie wurde der Maßnahmenkatalog entwickelt?	08
Vision für die Berliner Theaterlandschaft	09
Wer ist von Machtmissbrauch und Diskriminierung betroffen?	11
Maßnahmenkatalog FAIRSTAGE	12
1 Handlungsfelder für das Abgeordnetenhaus zu Berlin	13
2 Handlungsfelder für die Senatsverwaltung für Kultur und Europa	16
3 Handlungsfelder für Institutionell geförderte Sprechtheater	21
4 Handlungsfelder für Konzeptgeförderte Theater	25
5 Handlungsfelder für Verbände, Interessenvertretungen und Initiativen sowie Sozialpartner	27
Ausblick FAIRSTAGE	31
Eingeladene Strukturen	33
Durch das Land Berlin geförderte Einrichtungen im Bereich Sprechtheater und konzeptgeförderte Produktionsorte	33
Künstlerische Universitäten und Hochschulen	34
Fachreferate der Senatsverwaltung für Kultur und Europa Berlin	34
Initiativen und zivilgesellschaftliche Zusammenschlüsse	34
Danksagungen	36
Quellen	37

Das Modellprojekt **FAIRSTAGE**

Aktuelle Vorwürfe über Machtmissbrauch und rassistische Vorfälle, aber auch die Debatten um Ausfallhonorare oder Nicht-Verlängerungen in der Corona-Zeit boten in der jüngsten Vergangenheit immer wieder Anlass zu interner wie öffentlicher Kritik am deutschen Theaterbetrieb. Dabei mangelt es keineswegs an Veränderungsvorschlägen und Initiativen.

In der Kulturstadt Berlin besteht durch die große Zahl sehr unterschiedlich organisierter Bühnen ein hohes Erfahrungswissen zu Organisationsformen und Arbeitsmodellen. Zahlreiche Künstler*innen und Backstage-Arbeiter*innen interessieren sich für strukturelle Fragen und engagieren sich für Veränderung. Darüber hinaus leisten die kulturpolitischen Verbände und Zusammenschlüsse bereits bemerkenswerte Arbeit, was die Ausarbeitung von Strukturanalysen des Theaterbetriebs wie auch Maßnahmen zu seiner Verbesserung betrifft. Somit liegt eine Bandbreite an diversen Positions- und Forderungspapieren sowie innerbetrieblichem Know-How für eine diskriminierungskritische Arbeitspraxis vor.

Für eine möglichst breite Umsetzung dieser Vorschläge und Forderungen bedarf es aber der Adressierung konkreter Zuständigkeitsebenen

sowie eines möglichst breiten Prozesses der Konsensfindung mit allen Beteiligten.

Das Berliner Modellprojekt FAIRSTAGE setzt hier an, um die bestehenden Überlegungen effektiv und nachhaltig aufzugreifen und eine Umsetzung in der spezifischen Berliner Situation zu ermöglichen. In der ersten Projektphase im Sommer 2021 arbeiten erstmalig institutionell geförderte Bühnen, konzeptgeförderte Ankerinstitutionen der freien Szene sowie Vertreter*innen von Verbänden, Initiativen und zivilgesellschaftlichen Zusammenschlüssen in einem Beteiligungsverfahren zusammen an der Erstellung eines Maßnahmenkatalogs, der Handlungsempfehlungen klar an die unterschiedlichen Zuständigkeitsbereiche adressiert.

Die Ausarbeitung des Maßnahmenkatalogs basiert auf Publikationen und Positionspapieren aller beteiligten Strukturen sowie auf gezielten Expert*innen-Interviews. Welche Problemstellen wurden von den Akteur*innen bereits identifiziert und welche Lösungsvorschläge wurden dafür entwickelt? Gibt es Interessen, die sich überschneiden, und wo bestehen Widersprüche?

Um präzise wirken zu können, ist das Projekt zunächst ausschließlich auf institutionell geförderte Strukturen im Bereich Sprechtheater ausgerichtet. Erkenntnisse aus dem Prozess sollen jedoch so ausgewertet werden, dass sie zeitnah als Grundlage für Überlegungen in anderen Bereichen, Sparten und Förderformen genutzt werden können. Zum Abschluss der ersten Projektphase soll daher eine gemeinsame Fortsetzung des Projekts als erweiterte Beteiligungs- und Informationsplattform geprüft werden.

Mehr Informationen zum Projekt und Möglichkeiten zur Beteiligung:
info@fairstage.berlin

Wie wurde der Maßnahmenkatalog entwickelt?

Das Modellprojekt FAIRSTAGE verfolgt in einem ersten Schritt folgendes Zwischenziel:

Die Sammlung und Sichtung bestehender Expertisen zu den Themen Diskriminierung, Arbeitsbedingungen und Machtmissbrauch an Berliner Sprechtheatern sowie die darauf aufbauende Herausarbeitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Situation.

Methodisch wurden zwei Zugänge gewählt: Erstens eine Inhaltsanalyse von Publikationen (vgl. Quellenliste) und Positionspapieren, die der Redaktionsgruppe von FAIRSTAGE von unterschiedlichen Interessengruppen und Theatern zugeschiedt wurden. Angefragt wurden institutionell und konzeptgeförderte Theater, Selbstorganisationen im Bereich Theater sowie Antidiskriminierungsorganisationen. Dieses vielfältige Material stellt den Hauptkorpus der Daten dar, welcher in der Textart zwischen offenen Briefen, Forderungskatalogen bis hin zu hausübergreifenden Verhaltenskodizes und Vertragsregelungen rangiert.

Zweitens wurden Expert*inneninterviews geführt, die das verschriftlichte Material ergänzen. Die Expert*innen bestanden aus Hausleitungen institutionell geförderter Sprechtheater, Arbeitgeber*innenvertretungen sowie Politik und Verwaltung.

Außerdem wurde in Beteiligungsforen vom 14.05. und 01.06. sowie am 06.08. und 27.08.2021 zu den genannten Themen diskutiert und die Ergebnisse in die Auswertung aufgenommen.

Obwohl der Anspruch besteht, möglichst alle Perspektiven in diesem Maßnahmenkatalog abzudecken, wurden zu Beginn der Projektphase einige Leerstellen identifiziert. Um diese fehlende Expertisen einzubinden, wurde am 25.06.2021 zu einem öffentlichen Fachgespräch eingeladen. Hier nahmen Expert*innen aus folgenden Themenbereichen teil: Rassismus und Antisemitismus, Ableismus, Fluchterfahrung ohne

deutsche/EU-Staatsbürgerschaft, Sexismus (auch Heteronormativität und Cissexismus / queere Perspektive/LGBTQIA+) sowie Ensembles, Mitarbeiter*innen und Vertretungen. Eine DGS-Verdolmetschung stand für die Veranstaltung zur Verfügung.

Da für diese Recherche vorrangig verschriftlichte Informationen betrachtet wurden, fällt vieles an Erfahrungswissen der von Diskriminierung betroffenen Einzelpersonen heraus. Insbesondere jene Positionen, die ihre Interessen bislang nicht in den bestehenden selbstorganisierten Strukturen vertreten sehen, können in diesem Anfangsstadium des Modellprojekts nicht sichtbar gemacht werden.

Vision für die Berliner Theaterlandschaft

Die Theaterlandschaft in Berlin steht an einer bedeutenden Schwelle: Es gilt zu entscheiden, ob sich die Theaterbetriebe in den nächsten Jahren weiter so entwickeln wie bisher, vielleicht mit kleinen Änderungen oder Nachjustierungen an bestehenden Strukturen. Oder ob sich das Engagement vieler Akteur*innen durchsetzt, eine Weiterentwicklung hin zu fairen und diskriminierungskritischen Arbeitsbedingungen an Berliner Theatern umzusetzen.

Unsere Vision plädiert daher für den Ausbau neuer Wege: Wir sind überzeugt, dass eine Weiterentwicklung der Theaterwelt dringend notwendig ist, die den gesellschaftlichen Entwicklungen entspricht.

Es gibt das Wissen um die Mechanismen struktureller Diskriminierung und es gibt das Wissen, wie diese abgebaut werden können. Es gilt nun, dies umzusetzen. Wie wollen wir morgen arbeiten? Wie kann Theater ein Ort werden, an dem selbstermächtigtes Arbeiten möglich ist? Wo die künstlerische und nicht-künstlerische Arbeit aller Mitwirkenden anerkannt wird und die Möglichkeit besteht, sich professionell und persönlich gemeinsam weiterzuentwickeln?

Das Theater von morgen kann seine heutige Relevanz in Berlin nur behalten, wenn die gesamte Stadtgesellschaft mitgedacht wird: Wenn ihre Vielfalt vor, auf und hinter der Bühne sichtbar und arbeitsfähig wird. Wenn Theater zu Orten werden, die über die Aufführungszeiten hinaus Bühnen für die Öffentlichkeit sind. Gerade Theater können zeigen, dass Kulturinstitutionen sich kontinuierlich und immer wieder selbst reflektieren und weiterentwickeln können. Die Theaterlandschaft von morgen soll ein Ort sein, an dem nicht nur über Diskriminierung gesprochen, sondern aktiv dagegen gearbeitet wird.

Theaterbetriebe allein können aber nicht alles bewegen, sie brauchen die Unterstützung von Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Sie müssen dazu befähigt werden, positive Entwicklungen weiter voranzubringen. Es bedarf gesetzlicher Regelungen, die konkret vor Diskriminierung schützen, und es bedarf darüber hinaus finanzieller Unterstützung zum Abbau diskriminierender Strukturen.

Auch Verbände, Interessenvertretungen und Initiativen sollten stärker als bislang einbezogen und mit in die Verantwortung genommen werden: Sie vertreten die Akteur*innen, die Einrichtungen selbst und ihre Beschäftigten und die Künstler*innen, mit denen sie zusammenarbeiten. Hier liegt die Expertise, hier liegt der Kontakt zu denen, die bisher strukturell ausgeschlossen werden. Die Stärkung und Einbeziehung der Verbände stärkt letztlich die strukturelle Weiterentwicklung der Theaterbetriebe.

Unsere Vision ist, dass Theater und andere Kulturinstitutionen erkennen, dass es ihr ureigenes Interesse ist, mehr Kulturinteressierte anzusprechen, eine größere Bandbreite künstlerischer Arbeit zu ermöglichen und wahrnehmbar zu machen und damit einen aktiven Beitrag zu relevanten gesellschaftlichen Fragen zu leisten. Unsere Vision ist, dass erfolgreiche und erfüllende Arbeit im Theater und anderen Kulturinstitutionen allen offen steht, die sich dafür interessieren.

Wer ist von Machtmissbrauch und Diskriminierung betroffen?

Im vorliegenden Katalog werden Maßnahmen aufgeführt, die der Vorbeugung von Machtmissbrauch und dem Abbau von Diskriminierung dienen sollen. Dabei ist zu betonen, dass nicht alle Akteur*innen in gleichem Ausmaße von strukturellen Ausschlüssen, Prekarisierung und Grenzüberschreitungen betroffen sind.

Studien und Analysen wie „Macht und Struktur im Theater (Schmidt 2019), „Grenzen der Grenzenlosigkeit. Machtstrukturen, sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche“ (vgl. dazu Themis 2020) oder „Berliner Erfahrungen, Berliner Erwartungen“ (Aikins et al. 2021) legen offen, dass zum einen die Bündelung von Entscheidungskompetenzen in den Händen einzelner Leitungspersonen oftmals zur Etablierung missbräuchlicher Machtstrukturen führt.

Zum anderen sind Menschen, die Diskriminierung durch Rassismus, Sexismus, Ableismus, Queer, Trans- und Homofeindlichkeit sowie Klassismus erleben, in der Regel in höherem Maße von Machtmissbrauch und prekären Arbeitsbedingungen betroffen. In welchem Maße bestimmte Akteur*innengruppen im Berliner Sprechtheater marginalisiert werden, wurde bislang noch nicht systematisch und aus intersektionaler Perspektive erhoben. Umso wichtiger ist es daher, die Einschätzungen Betroffener sowie bestehender Beratungsstellen ernst zu nehmen und in die Erarbeitungen von Maßnahmen einfließen zu lassen (z.B. #metoo, EUCREA e.V., Themis, Peer-to-Peer Beratung zum Thema Rassismus und Sexismus beim PAP). Die Stärkung marginalisierter Akteur*innen zieht sich daher als Querschnittsthema durch alle Adressat*innenbereiche.

Maßnahmenkatalog

FAIRSTAGE

Auf Grundlage des ausgewerteten Materials wurden Handlungsfelder für den Maßnahmenkatalog identifiziert und fünf Adressat*innen zugeordnet.

Diese Adressat*innen sind wie folgt:

1. Abgeordnetenhaus zu Berlin,
2. Senatsverwaltung für Kultur und Europa,
3. institutionell geförderte Sprechtheater,
4. konzeptgeförderte Theater sowie
5. Verbände, Interessenvertretungen und Initiativen und Sozialpartner

1 Handlungsfelder für das Abgeordnetenhaus zu Berlin

Das Abgeordnetenhaus hat die Möglichkeit, über Gesetzgebungsverfahren und die Bewilligung von Haushaltsmitteln die Weiterentwicklung der Berliner Bühnen maßgeblich zu steuern. Sowohl der Ausbau von Präventions- und Unterstützungsstrukturen als auch die Förderung einer diskriminierungskritischen Theaterlandschaft sollten Gegenstand parlamentarischer Diskussionen und Gesetzgebung sein. Darüber hinaus kann das Abgeordnetenhaus die einzelnen Entwicklungsschritte regelmäßig thematisieren, kontrollieren und erweitern.

Handlungsfeld 1.1.: Gesetzgebungsverfahren

- Gesetzgebungsverfahren zur Herstellung und Durchsetzung einer diskriminierungsfreien sowie sozialen und nachhaltigen Theaterlandschaft durch bspw. Überprüfung und Reformierung des Zuwendungsrechts in Anlehnung an §14 des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG): Hierzu gehört die Erweiterung gesetzlicher Regelungen von Zuwendungsaufgaben, bei denen Zuwendungen ab einer bestimmten Höhe an positive Maßnahmen zum Diskriminierungsabbau im Betrieb gekoppelt werden sollen
- Prüfung weiterer Möglichkeiten im Rahmen von Zuwendungsaufgaben mit dem Ziel, Zuwendungsbestimmungen positiv mit Antidiskriminierungsmaßnahmen wie Barrierefreiheit, fairen Arbeitsbedingungen sowie Nachhaltigkeit zu verbinden
- Reform der Landeshaushaltsordnung, insbesondere Korrektur des Primats der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zugunsten

sozialer Faktoren sowie die Ermöglichung freiwilliger übertariflicher Leistungen

- Erteilung eines Berichtsauftrags zur regelmäßigen Prüfung von entwickelten Zielen, Leitlinien und Richtlinien in der Geschäftsführung der Theaterbetriebe

Handlungsfeld 1.2.: Haushaltsgesetzgebung

- Überprüfung und Überarbeitung des Haushaltsplans mit dem Ziel, nachhaltig ausreichend Mittel zur Verfügung zu stellen, um bestehende Antidiskriminierungsmaßnahmen zu erweitern und neue Antidiskriminierungsmaßnahmen ausreichend zu finanzieren. Hierzu gehören bspw.:
- Beschluss zur Freigabe von Mitteln zur Einrichtung und Ausstattung von Präventions- und Unterstützungsstrukturen, z.B. berlinweite, unabhängige Beschwerdestellen sowie Personalstellen für diskriminierungskritische Organisationsentwicklung den Häusern
- Angleichung der finanziellen Ausstattung aller geförderten Einrichtungen zur Einhaltung geltender Tarife und Honoraruntergrenzen des LAFT Berlin
- Bereitstellung finanzieller Mittel zur Einrichtung eines Diversitäts- und Inklusionsfonds (ausführlich in 2.1.)

Handlungsfeld 1.3.: Monitoring

- Abfrage und Überprüfung von regelmäßigen Berichten zur Einhaltung des LADG und des Landesmindestlohngesetzes von landeseigenen und geförderten Einrichtungen
- Erteilung des Auftrags, einen Entwurf zur Kontrolle und diskriminierungskritischer qualitativer wie quantitativer Evaluierung der Entwicklungen an den Berliner Bühnen zu entwickeln. Dies ist über regelmäßige Monitorings in den Gremien umsetzbar (z.B. durch Transparenz zu den diskriminierungssensiblen Öffnungsprozessen der Häuser durch Abfrage und eine Beratung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im Kulturausschuss sowie eine Überprüfung der Umsetzung bestehender Antidiskriminierungsgesetze). Die Beauftragung verfolgt den Zweck, Indikatoren zur Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen in Kulturbetrieben zu entwickeln, regelmäßig zu prüfen und Entwicklungen vergleichbar zu machen.
- Beauftragung einer unabhängigen diskriminierungskritischen qualitativen wie quantitativen Studie zur Erhebung der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten mit Schwerpunkt auf intersektionaler Analyse der vorliegenden Daten mit dem Zweck, ein möglichst breites Gesamtbild der Situation an Berliner Sprechtheatern in Bezug auf Diskriminierungsvorfälle und Antidiskriminierungsmaßnahmen zu erhalten

Handlungsfeld 1.4.: Dialog

- Veranstaltung regelmäßiger Austauschformate zwischen Parlamentarier*innen und Akteur*innen aus den Theatern / der Szene

- Sicherstellung eines regelmäßigen Austauschs mit Vertretungen (Verbände, Initiativen, etc.)
- verbindliche Einbeziehung der Verbände und Vertretungen der Kulturlandschaft durch Anhörungen und Stellungnahmen in die Gesetzgebungsverfahren

2 Handlungsfelder für die Senatsverwaltung für Kultur und Europa

Der Senatsverwaltung für Kultur und Europa kommt eine entscheidende Rolle bei der weiteren Entwicklung der Berliner Theaterlandschaft in Hinblick auf Antidiskriminierung, Gleichstellung und Inklusion sowie soziale Nachhaltigkeit zu. Dabei gilt es, sowohl mit Vorbildfunktion in der eigenen Strukturentwicklung voranzugehen als auch Anreize und Steuerungsinstrumente für diskriminierungskritische Organisationsentwicklung der Theater herzustellen.

Handlungsfeld 2.1.: Bereitstellung finanzieller Mittel zum Abbau von Diskriminierung in geförderten Häusern

- finanziell ausreichende Ausstattung der institutionell und konzeptgeförderten Einrichtungen zur tarifgerechten Entlohnung sowie zur Einhaltung von Honorarempfehlungen (z.B. Honoraruntergrenze des LAFT Berlin)
- Einrichtung eines Diversitäts- und Inklusionsfonds als Komplementär-Förderinstrument mit ansteigendem Eigenmittelanteil

abhängig vom Fördervolumen zur Umsetzung diskriminierungskritischer Betriebsstrukturen und zum Barriereabbau, Bereitstellung von Personalstellen an den Häusern für diskriminierungskritische Organisationsentwicklung

- Überarbeitung bestehender Förderprogramme im Bereich der Darstellenden Künste um Barriereabbau und Zugänglichkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung sowie faire und transparente Vergütungsverteilung sicherzustellen
- Einbezug der Verbände und Vertretungen in die Entwicklung und Überarbeitung von Förderinstrumenten und Finanzierungsverfahren

Handlungsfeld 2.2: Monitoring diskriminierungskritischer und diversitätsorientierter Entwicklungsprozesse an geförderten Häusern

- Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen zwischen den Häusern, den Verbänden und Vertretungen und der Senatsverwaltung für Kultur und Europa in Bezug auf diskriminierungs- und machtkritische Organisationsentwicklung
- Optimierung von Jahresgesprächen mit Intendanten und Geschäftsführungen
- regelmäßige und umfassende Kontrolle aller institutionell geförderten Einrichtungen im Hinblick auf die Organisationsentwicklung anhand der weiterentwickelten Zielvereinbarungen
- Publikation der erfassten Entwicklungen in den geförderten Strukturen als Ergänzung zu den bisherigen Publikumsstatistiken

- Bereitstellung von Mitteln und ggfs. Infrastruktur für diversitätssensible Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten an den geförderten Institutionen sowie für die Vertretungen und Verbände.
- Überprüfung, ob Institutionen nach gesetzlichen Vorgaben zur Antidiskriminierung und Arbeitsbedingungen handeln und bspw. eine hausinterne AGG-Beschwerdestelle eingerichtet haben
- Umsetzung des Berichtsauftrags zur regelmäßigen Prüfung von entwickelten Zielen, Leitlinien und Richtlinien in der Geschäftsführung

Handlungsfeld 2.3: Stärkung marginalisierter Akteur*innen

- Stärkung spezifischer Interessens-/Selbstvertretungen in den Feldern Antidiskriminierung, Gleichstellung und Inklusion
- Stärkung marginalisierter Künstler*innen und Kulturschaffender in den darstellenden Künsten, z.B. durch gezielte Förderprogramme, Mentoring- und Weiterbildungsprogramme, Stipendien in Zusammenarbeit mit geförderten Institutionen sowie durch Vertretungen und Verbände
- Entwicklung und Bereitstellung von Schulungen im Bereich Antidiskriminierung und Gleichstellung für Personalvertretungen und Leitungen

Handlungsfeld 2.4: Transparente Verfahren zur Berufung und Begleitung von Leitungspositionen

- Überarbeitung der Besetzungs-/Berufungsverfahren der Einrichtungen in Zusammenarbeit mit Vertretungen und Verbänden, insbesondere in Bezug auf Öffentlichkeit der Ausschreibung, Beratungsgremien, Leitungsmodelle sowie Auswahlkriterien (z.B. Diversitätskompetenz, Managementkompetenz, Personalführung, Bereitschaft zur Weiterbildung)
- Ermöglichung der Beteiligung von Betriebspersonal an Leitungsbesetzungen
- Schaffung von Anreizen, um langfristig und nachhaltig Leitungsteams an Häusern zu ermöglichen, bspw. durch Bereitstellung von Ressourcen wie Prozessbegleitung und -beratung sowie Evaluation
- Angleichung der Planstellen bei Leitungsteams, sodass alternative Leitungsmodelle nicht zu Lasten des Gesamtbetriebs fallen
- Verpflichtung des Leitungspersonals an Häusern zu regelmäßiger Teilnahme an Schulungsangeboten mit Schwerpunkt von macht- und diskriminierungskritischem Personalmanagement

Handlungsfeld 2.5.: Überarbeitung der Konzeptförderung für freie Spielstätten (zur Sonderform der Konzeptförderung vgl. Adressatin 4)

- Überarbeitung des Antrags- sowie Evaluationsverfahrens in der Konzeptförderung in Bezug auf Organisationsentwicklung (Antidiskriminierung, Gleichstellung und Inklusion, Familienfreundlichkeit, soziale Nachhaltigkeit)

- Überarbeitung des Kriterienkatalogs im Hinblick auf Förderfähigkeit zur organisatorischen Aufstellung und Personalstruktur der Theater
- Erweiterung der Kriterien zur künstlerischen Eignung und Wirtschaftlichkeit um Kriterien zur Gleichstellung, Antidiskriminierung und Inklusion
- Erweiterung der personellen Zusammenstellung der Sachverständigen um Expert*innen zu Organisationsentwicklung, Management und Antidiskriminierung
- Einbezug der Verbände und Vertretungen in die Entwicklung und Überarbeitung der Konzeptförderung
- Handlungsfeld 2.6.: Diskriminierungssensible und diversitätsorientierte Entwicklung der Senatsverwaltung für Kultur und Europa
- Weiterentwicklung der Struktur der Senatsverwaltung für Kultur und Europa im Hinblick auf Antidiskriminierung, Gleichstellung und Inklusion (Leitlinien und Aktionspläne, internes Monitoring, Anlaufstellen, diversitätsorientierte Personalpolitik, paritätische und diverse Besetzung von Auswahl- und Beratungsgremien)

3 Handlungsfelder für Institutionell geförderte Sprechtheater

In Berlin werden über 30 Theater institutionell gefördert. Es wird dabei zwischen landeseigenen (gefördert nach der Landeshaushaltsordnung) und konzeptgeförderten Theatern unterschieden. Landeseigene Theater werden, im Gegensatz zu konzeptgeförderten, regelmäßig bis zu 80 Prozent vom Land Berlin finanziert. Die Betriebe können bis zu hundert und mehr Beschäftigte umfassen. Viele haben Ensembles und eine Belegschaft, die sowohl aus angestellten künstlerisch Beschäftigten mit NV Bühne Verträgen als auch Beschäftigten nach TV-L bestehen. Zum festen Bestandteil der Betriebspraxis gehört die Arbeit mit freischaffenden Künstler*innen (z.B. Regieführenden, Szenograph*innen, Schauspielgästen u.a.). Durch ihre gesellschaftliche Rolle, Betriebsgröße und einzigartige Förderstruktur stehen sie in der besonderen Verantwortung, die in den Handlungsfeldern identifizierten Themen innerbetrieblich weiterzuentwickeln.

Handlungsfeld 3.1.: Diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung

- Weiterentwicklung der innerbetrieblichen Strukturen im Hinblick auf diskriminierungskritische Diversitätsentwicklung, Gleichstellung, Inklusion, Barriereabbau, Korruptionsprävention (z.B. Leitlinien und Aktionspläne, internes Monitoring, Anlaufstellen, paritätische und diverse Besetzung von Gremien und Leitungsebenen); dies sollte langfristig von externen Expert*innen begleitet werden

- diversitätsorientierte Personalentwicklung, z.B. im Einstellungsverfahren, durch Ausschreibungstexte, anonymisierte Bewerbungsbögen, Anerkennung von nichtakademischen Fachkompetenzen
- Stärkung bzw. Gründung von innerbetrieblichen Kontrollgremien
- Schaffung eines diskriminierungskritischen und barrierefreien Arbeitsumfeldes
- Regelmäßige Datenerhebung und -veröffentlichung zu Antidiskriminierung und Gleichstellung; kleinere Betriebe können dies ggf. in Zusammenarbeit durchführen
- diskriminierungskritische, diversitätsorientierte Nachwuchsförderung mit dem Ziel, Quereinstiege und auch -aufstiege zu ermöglichen. Schaffung zugänglicher, barrierearmer Einstiegspositionen und dabei explizite Förderung von Nachwuchs mit Marginalisierungserfahrung. Bereitstellung von Unterstützungsangeboten: Einplanung von Begleitung, Mentor*innenschaft, Ansprechstrukturen, Qualifizierungsphasen und -angebote.
- explizite Förderung und Umsetzung eines Initiativrechts zur Weiterbildung der Mitarbeitenden (zeitlich, finanziell, ideell – individuell oder als Gruppenveranstaltung z.B. zu Antidiskriminierungs-Themen oder Konfliktmanagement)

Handlungsfeld 3.2.: Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durch Dienstvereinbarungen, Vergütungstransparenz, Familienfreundlichkeit und zusätzliche Vereinbarungen als Ergänzung zu Tarifverträgen, ggf. durch eine Betriebsvereinbarung

- Förderung barrierefreier Arbeitsplätze (z.B. durch Anbieten von mobiler Arbeit, Teilzeitstellen, flexible Arbeitszeiten oder spezifische Unterstützung)
- Stärkung der Personalentwicklung für alle Beschäftigten (z.B. Trainings in Themen wie Antidiskriminierung, Konfliktmanagement, Gewaltfreie Kommunikation, Arbeitnehmer*innenrechte) – auch inhaltliche Qualifizierung ermöglichen, z.B. Initiativrecht zur Fortbildung innerhalb der Arbeitszeit
- Entwicklung und Etablierung von Strukturen, die der Belegschaft die Mitwirkung an Entscheidungen ermöglichen, welche sie unmittelbar betreffen

Handlungsfeld 3.3.: Beschwerdemanagement und Konfliktlösung

- Konfliktprävention durch regelmäßige Supervision und Personalschulungen
- Ermöglichung von Mediation: Pflegen von aktivem Kontakt zu externer Mediation, die bei Bedarf auch niedrigschwellig in Anspruch genommen werden kann (z.B. bei Konflikten während der Proben)
- Etablierung einer betriebsinternen Vertrauensstelle: Möglichkeit zur vertraulichen und parteilichen Beratung im Haus. Dafür notwendig: umfangreiche Schulung der Vertrauensstelle/-person (psychosoziale Beratung, Antidiskriminierung, Verweisberatung).
- Informieren der Mitarbeitenden über außerbetriebliche Beschwerde- und Beratungsstellen

Handlungsfeld 3.4.: Verbesserung von Lenkungs-/Leistungsstrukturen und -Praktiken

- Förderung vielfältiger Leitungsstrukturen bei Neubesetzung (dies betrifft die Häuser, die nicht zu den landeseigenen gehören)
- Entwicklung transparenter Entscheidungsverfahren unter Einbezug der Mitarbeitenden
- Aktiver Lernprozess des Leitungspersonals, z.B. in Organisations- und Managementkompetenz, Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenz sowie Kommunikationskompetenz
- Entwicklung und Förderung einer diskriminierungskritischen, geschlechtergerechten und inklusiven Arbeitskultur
- Förderung einer konstruktiven Feedback- und Fehlerkultur

Handlungsfeld 3.5.: Theater als öffentlichen Raum denken

- Öffnung der Institution für die Stadtgesellschaft, z.B. durch einladende Gestaltung von Teilen des Gebäudes zum Aufenthalt auch jenseits des Theaterbesuchs (Vorplatz, Café, offenes Foyer etc.)
- Ermöglichung der Nutzung von Räumlichkeiten und Infrastruktur für die Nachbarschaft oder soziale und künstlerische Projekte, insb. marginalisierter Communities, mit wenig Administrationsaufwand

4 Handlungsfelder für Konzeptgeförderte Theater

Konzeptgeförderte Theater und Spielstätten unterscheiden sich von den institutionell geförderten Sprechtheatern durch die vierjährige Befristung ihrer institutionellen Förderung. Die Konzeptförderung gilt daher als eine besondere Form der institutionellen Förderung. Spielstätten bewerben sich alle vier Jahre durch ein Antragsverfahren, welches aus einem schriftlichen Antrag, der Begutachtung und Evaluation durch eine dreiköpfige unabhängige Kommission und deren Empfehlung zur Förderung besteht. Die Kommission formuliert ein Gutachten und spricht der Senatsverwaltung ihre Empfehlung für Weiterförderung, Neuförderung oder auch Aussprache gegen eine Förderung aus. Das Abgeordnetenhaus und der Senat können sich in ihrer Förderentscheidung an dieser Empfehlung orientieren. In ihrer Struktur zeichnen sich die Spielstätten durch eine kleinere Betriebsgröße und einen Fokus auf Kooperationen mit freien Gruppen, Koproduktionen, Festivals und Gastspielen, aber auch Eigenproduktionen aus. Insgesamt weichen daher die Maßnahmenvorschläge in einigen Aspekten von denen für die geförderten Institutionen ab.

Handlungsfeld 4.1.: Diskriminierungssensible und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung

- gilt wie bei 3.1. Handlungsfelder für institutionell geförderte Sprechtheater

Handlungsfeld 4.2.: Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten

- gilt wie bei 3.2. Handlungsfelder für institutionell geförderte Sprechtheater

Handlungsfeld 4.3.: Entwicklung von Leitlinien für die Zusammenarbeit mit den freien Gruppen und Künstler*innen

- Entwicklung von Leitlinien für Honorare und Auftrittskonditionen mit dem Ziel, diese auch offenzulegen
- Erstellung von klaren, verbindlichen und transparenten Vereinbarungen zwischen allen an einer (Co-)Produktion beteiligten Akteur*innen, auch im Hinblick auf z.B. Produktionsphasen, Arbeitszeiten, Aufgabenbereiche einzelner Beteiligter und deren zeitliche Umfänge etc.
- Entwicklung und transparente Kommunikation von Kriterien der Programmgestaltung
- Förderung einer diversitätsorientierten Programmgestaltung durch bspw. Gruppen- und Themenauswahl

Handlungsfeld 4.4.: Umgang mit Publikum und Stadtgesellschaft

- Ausbau von Community Outreach-Aktivitäten, um auch gesellschaftlich marginalisierten Publikumsgruppen Zugänge zu ermöglichen
- Weiterentwicklung und Öffnung hin zur Stadtgesellschaft, siehe Handlungsfeld 3.5.

Handlungsfeld 4.5.: Evaluation und Antragstellung

- Aufstellung von innerbetrieblichen Leitlinien und Aktionsplänen, die in den Anträgen mit angegeben werden, die Antidiskriminierung, Barrierefreiheit sowie soziale Nachhaltigkeit und Wissenstransfer berücksichtigen
- Erstellung eines Konzepts zur Leitungsfindung

Handlungsfeld 4.6.: Transparenz bei Leitungs- und Strukturfragen

- Offenlegung der Prozesse bei der Besetzung von Leitungspositionen
- Erweiterungen der Kompetenzen für Leitungspositionen um Organisations- und Managementkompetenz, Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenz sowie Kommunikationskompetenz
- Erprobung neuer Leitungsmodelle wie bspw. Teamleitung

5 Handlungsfelder für Verbände, Interessenvertretungen und Initiativen sowie Sozialpartner

Verbände, Interessenvertretungen und Initiativen vernetzen Akteur*innen, bündeln deren Wissen und deren Forderungen und vertreten sie gegenüber Politik und Öffentlichkeit. Eine weitere große Aufgabe übernehmen sie mit dem internen Wissenstransfer in der Theaterlandschaft.

Den Sozialpartnern (Gewerkschaften/Arbeitgeberorganisation) kommt zudem eine besondere Bedeutung für die Arbeitsbedingungen an den tariflich gebundenen Theatern zu.

Handlungsfeld 5.1.: Eigene Strukturen weiterentwickeln

- Weiterentwicklung der eigenen Strukturen im Hinblick auf Antidiskriminierung, Gleichstellung und Inklusion (Satzungen, Leitlinien und Aktionspläne, internes Monitoring, Anlaufstellen, paritätische und diverse Besetzung von Gremien und Leitungsebenen u.a.)
- Organisationsentwicklung in Hinblick auf gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung sowie transparente Leitungs- und Entscheidungsstrukturen

Handlungsfeld 5.2.: Verbesserte Teilhabe an der kulturpolitischen Willensbildung

- Etablierung regelmäßiger Dialog- und Partizipationsformate zu den Themen Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und Antidiskriminierung
- Bündnis- und Kampagnenarbeit zu Antidiskriminierung, Prävention von Machtmissbrauch, Ausbau und Weiterentwicklung von besseren Arbeitsbedingungen

Handlungsfeld 5.3.: Wissenstransfer und Vernetzung

- Regelmäßige ergänzende und zusammenführende Datensammlung und -veröffentlichung zu Antidiskriminierung, Gleichstellung und Arbeitsbedingungen

- Identifikation und Publikation von Best-Practice-Modellen (berlinweit, bundesweit, international)
- Angebot von übergreifenden Qualifizierungs- und Beratungsformaten zu Themen wie Diversitätsentwicklung, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmaßnahmen, Arbeits- und Beteiligungsmodelle, Arbeitsrecht, Leitungskompetenz oder Organisationsentwicklung für alle Gewerke
- Stärkung der Wissensvermittlung bspw. in Bezug auf rechtliche Situation
- Vernetzung von Interessenverbänden mit Studierenden der Hochschulen und Universitäten ausbauen: Aufklärung über Rechte und Perspektiven im Beruf und Ausbildung
- solidarischer Wissenstransfer für neue Selbstorganisationen marginalisierter Akteur*innen: Angebot von Mentoring und Coaching für Strukturbildung und kulturpolitische Arbeit durch erfahrene Organisationen

Handlungsfeld 5.4.: Verbesserung der Arbeits- und Tarifbedingungen

- Neuverhandlung der tariflichen Grundlagen für die (künstlerische) Arbeit am Theater durch die Sozialpartner, insbesondere sozialverträgliche Neugestaltung des NV-Bühne
- Entwicklung von Methoden der vortariflichen sozialen Absicherung für kleinere Strukturen
- Empfehlung von branchenspezifischen und ausdifferenzierten Honoraren bzw. Honorarspannen

Handlungsfeld 5.5.: Erweiterung der Aufgaben des Deutschen Bühnenseins

Als bundesweite Arbeitgeber*innenvertretung stehen dem Deutschen Bühnensein vielfältige Handlungsmöglichkeiten offen, Qualifizierungsformate zu diskriminierungskritischer Diversitätsentwicklung auf Leitungsebene der Sprechtheater zu etablieren und einen stärkeren wissensbasierten Austausch (im Hinblick auf Möglichkeiten für gute Arbeitsbedingungen, Stärkung der marginalisierten Belegschaft allgemein und Antidiskriminierung im Besonderen) zwischen den Häusern zu fördern. Besonderes Potenzial bieten:

- Angebote zur diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Organisationsentwicklung wie Fortbildungen für künstlerische und geschäftsführende Hausleitungen
- Stärkung der Kooperationen mit bereits bestehenden Expertise-Strukturen zu den Themen Antidiskriminierung, Gleichstellung und Inklusion sowie soziale Nachhaltigkeit

Ausblick **FAIRSTAGE**

Ziel der ersten Projektphase der Initiative FAIRSTAGE war die Veröffentlichung des hiermit vorliegenden Maßnahmenkatalogs. Dazu wurden in Abstimmung mit allen Beteiligten die vorhandenen Strukturanalysen und Lösungsvorschläge zum Abbau von Diskriminierungen, für Gleichstellung und gegen Machtmissbrauch erfasst und konsolidiert.

Aktuell werden nun die Möglichkeiten zur baldigen Umsetzung einzelner Maßnahmen in der spezifischen Berliner Situation überprüft und mit Vertreter*innen aus Politik und Verwaltung besprochen

Als Grundlage für die zukünftige Arbeit der Initiative entsteht zudem ein Arbeitsplan, der nicht nur die Inhalte der Fortsetzung, sondern auch die möglichen Organisations- und Trägerstrukturen sowie die Einbeziehung weiterer Partnerorganisationen wie bspw. den Deutschen Bühnenverein oder die Akademie der Künste beinhaltet.

Der im Laufe der ersten Projektphase aufgebaute (Fach-)Verteiler bildet dabei die Grundlage für den weiteren Beteiligungs- und Dialogprozess.

Überprüft wird inwieweit und in welcher Form die gemeinsame Initiative künftig:

- den nunmehr etablierten Abstimmungsprozess in regelmäßigen Abständen weiter vorantreibt;

- die Verantwortlichen der jeweiligen Handlungsfelder bei der jeweiligen Umsetzung begleitet und an Folgeschritte erinnert;
- bereits vorliegende Daten erfasst und konsolidiert, mit eigenen Erhebungen ergänzt und regelmäßig in zugänglicher Form veröffentlicht;
- gezielte Weiterbildungs- und Austauschformate initiiert und durchführt;
- detaillierte Handlungsempfehlungen bspw. für Berufungs- und Besetzungsverfahren oder Honorar-Richtlinien erarbeitet;
- unabhängige Anlaufstellen für Betroffene initiiert oder selbst implementiert;
- sowie durch Konferenzen und andere Diskursformate beispielhaft vorbildliche Strukturen und Verfahren vorstellt und den stadtweiten und überregionalen Austausch vorantreibt.

Dringlich erscheint zudem der Start eines vergleichbaren Prozesses für den Ausbildungsbereich insbesondere für die künstlerischen Hochschulen und Universitäten.

Ein weiterer Schwerpunkt der zukünftigen Arbeit liegt auf der Bekanntmachung der Ergebnisse der ersten Projektphase sowie auf der regelmäßigen Berichterstattung zu Entwicklungen in der Berliner Theaterlandschaft zu den bearbeiteten Themenkomplexen

Die Erkenntnisse aus FAIRSTAGE sollen zudem so ausgewertet werden, dass sie perspektivisch als Grundlage für Überlegungen in anderen Bereichen und Sparten der darstellenden Künste genutzt werden können.

Ein weiteres Ziel ist es, FAIRSTAGE auch über die Grenzen Berlins hinaus zu etablieren.

Eingeladene Strukturen

Arbeitsgespräche fanden am 14. Mai, 01. und 25. Juni sowie am 06. und 27. August 2021 statt.

Durch das Land Berlin geförderte Einrichtungen im Bereich Sprechtheater und konzeptgeförderte Produktionsorte

- Atze Musiktheater
- Ballhaus Naunynstraße
- Ballhaus Ost
- Berliner Ensemble
- Deutsches Theater
- Galli Theater
- Grips Theater
- HAU Hebbel am Ufer
- Heimathafen Neukölln
- Kleines Theater am Südwestkorso
- Komödie am Kurfürstendamm
- Maxim Gorki Theater
- Theater RambaZamba
- Renaissance Theater
- Schaubühne
- Schaubude
- Schlosspark Theater
- Sophiensaele
- Stiftung Oper
- Theater im Palais
- Theater an der Parkaue
- Theater Stra hl
- Theaterdiscounter
- Theater Thikwa
- Vaganten Bühne
- Volksbühne

Künstlerische Universitäten und Hochschulen

- Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch
- Universität der Künste Berlin
Abteilung Schauspiel, Gesang, Theaterpädagogik
- Weißensee Theatertechnische Hochschule
- Ständige Kommission Schauspiel (SKS)

Fachreferate der Senatsverwaltung für Kultur und Europa Berlin

- Referat I A Förderung von Künstlerinnen, Künstlern, Projekten und Freien Gruppen
- Referat I B Bühnen, Orchester, Tanz, Literatur, Interdisziplinäre Einrichtungen
- Referat II A Grundsatz und Recht

Initiativen und zivilgesellschaftliche Zusammenschlüsse

Berliner Initiativen:

- ADNB TBB
- Arbeitskreis Berliner Kinder und Jugendtheater
- Berlinklusion
- Bühnenverein Berlin
- EBB: Ensemble Bündnis Berlin
- Die Vielen Berlin
- GDBA Berlin
- LAFT Berlin
- Arbeitsgruppen LAFT Berlin:
 - Konzeptgeförderte Gruppen
 - Produktionsorte
 - Puppen und Figuren
 - Kinder- und Jugendtheater
 - Förderstrukturen
- Bezirksförderung
- Zeitgenössischer Zirkus
- Darstellende Künste im Öffentlichen Raum
- Diversitäts- und Antidiskriminierungs-AG
- LesMigraS
- Making a difference
- Migrationsrat Berlin
- Performing Arts Programm
- Tanzbüro Berlin
- Verdi Berlin
- Zeitgenössischer Tanz Berlin e.V.
- Zeitgenössisches Musiktheater Berlin e.V.

Bundesweite Initiativen:

- artbutfair
- Bund der Szenografen
- Bundesverband Freie Darstellende Künste
- Dancers Connect
- Dachverband Tanz
- Deutscher Bühnenverein
- ensemble-netzwerk
- Netzwerke und Aqs
- ensemble-netzwerk:
 - junges ensemble-netzwerk
 - regie-netzwerk
 - dramaturgie-netzwerk
 - assistierenden-netzwerk
 - theaterautor*innen-netzwerk
 - vermittlungs-netzwerk
 - bipoc-netzwerk
 - burning-issues
- Initiative Solidarität im Theater
- Produzent:innen-Netzwerk
- ProQuote Bühne

Danksagungen

Wir bedanken uns bei allen Mitwirkenden der Beteiligungsforen.

Bei unseren Gesprächspartner*innen:

- Barbara Esser (Senatsverwaltung für Kultur und Europa)
- Pauline Püschel (Senatsverwaltung für Kultur und Europa)
- Babak Dehkordy (Senatsverwaltung für Kultur und Europa)
- Daniel Wesener (Bündnis90/ Die Grünen)
- Philmon Ghirmai (Bündnis90/ Die Grünen)
- Lars Zühlke (HAU Hebbel am Ufer Berlin)
- Stephan Behrmann (Bundesverband Freie Darstellende Künste)
- Georg Vierthaler (Landesverband Berlin Deutscher Bühnenverein/ Stiftung Oper Berlin)
- Valerian Geiger (Stiftung Oper Berlin)

Den Moderator*innen der öffentlichen Fachgespräche:

- Galina Emelina
- Ed Greve
- Wael Kh. Salem
- Nicole Meyer
- Mareike Mikat
- Andreas Lübbers
- Daniel Ris

Sowie bei:

- Dr. Klaus.Lederer
- Dr. Torsten Wöhlert
- Imke Elliesen-Kliefoth
- Julia Wachs

Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

- Jahresbericht; 2020.

Das Aktionsbündnis der darstellenden Künste:

- Kodex Soziale Standards sicherstellen; 2019.

Arbeitskreis der Berliner Kinder- und Jugendtheater:

- Positionen des Arbeitskreises der Berliner Kinder- und Jugendtheater zur Wahl des 19. Berliner Abgeordnetenhaus; 2021.

Bundeskulturministerium:

- Studie „Frauen in Kultur und Medien - Ein europäischer Vergleich“; 2017.

Bundestagsfraktion CDU/CSU und SPD:

- Antrag: Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien verwirklichen; 2021.

Melmun Bajarchuu, Mona Louisa-Melinka Hempel:

- Wie Kulturpolitik antirassistisch(er) handeln kann!; 2021.

Ute Büsing, Rank Schmid, Dr. Stefanie Wenner:

- Gutachten: Evaluation bei der Neuvergabe der Konzeptförderung für die Jahre 2015 – 2018; 2013.
- Gutachten: Evaluation bei der Neuvergabe der Konzeptförderung für die Jahre 2020 – 2023; 2018.

Fatima Çalışkan, Johanna-Yasirra Kluhs:

- Handsclag mit der Realität. Gedanken zu einer Überholung des Kulturbetriebs; 2021.

Citizens for Europe:

- Berliner Erfahrungen, Berliner Erwartungen; 2020.
- Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors; 2016.
- Vielfalt in Kultureinrichtungen. Ein Ergebnisbericht von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (CFE) für das Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung – Diversity Arts Culture (DAC); 2020.
- Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet.

Christian Fuchs (Vorstand UNIMA):

- Empfehlung zur Honoraruntergrenze im Puppentheater; 2021.

Daniel Wesener (GRÜNE), Abgeordnetenhaus Berlin:

- Schriftliche Anfrage: Machtmissbrauch im Kulturbereich: strukturelle Problemlagen, konkrete Lösungsansätze und kulturpolitische Gegenstrategien; 2019.

Deutscher Bühnenverein:

- Wertebasierten Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch; 2018.

Deutscher Kulturrat:

- Forderungskatalog zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien; 2020.

Diversity Arts Culture (DAC):

- CALL FOR ACCESS, 2021.

- Arbeitskoffer für das Selbststudium; 2020.
- Lino Agbalaka, Lena Nising, Trang Tran: Call for Access! Leitlinien zur Förderung marginalisierter Akteur*innen im Kulturbetrieb; 2021.

Ensemble Bündnis Berlin (EBB):

- Vorschläge für Strukturveränderungen; 2021.
- Statement; 2021.

EUCREA e.V.:

- Barrieren beim Neustart der Kultur: Ein offener Brief des Netzwerk nicht-behinderter und behinderter Tanz- und Theater-schaffender; 2021.

ensemble-netzwerk (e-n):

- Ziele 3000; 2018.
- Fairness Charta; 2021.

european theatre forum:

- Die Dresdner Erklärung; 2020.

Grips Theater:

- Das Gremium, Neustrukturierung und Erweiterung; 2016.
- Hausordnung des GRIPS Theaters.
- Maßnahmen zur Prävention von Machtmissbrauch und Diskriminierung am GRIPS Theater; 2021.

Hebbel am Ufer (HAU):

- Beteiligungsbericht; 2019.
- Selbstverpflichtung zur Antidiskriminierung des Bündnisses internationaler Produktionshäuser; 2020.

Heinrich Böll Stiftung:

- Theater und Macht; 2021.

Institut für Solidarität am Theater (ISaT):

- Abmachungen und Vereinbarungen für einen geteilten Raum.
- Manifest; 2017.
- STRATEGIEN-PAPER: How to be an ally.

Kulturstiftung des Bundes:

- Diversität als Zukunftsfaktor Empfehlungen für eine nachhaltige Diversitätsentwicklung in Kulturinstitutionen aus dem Programm 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft; 2021.

Landesverband Freie Darstellende Künste Berline (LAFT Berlin):

- Erklärung zur „Evaluation zur Neuvergabe der Konzeptförderung für die Jahre 2020 bis 2023“, 2019.

Lisa Basten:

- Stellungnahme zu dem Ausschuss Soziale Lage der KünstlerInnen und Kreativen“ am 26.4.2017; 2017.

Sonja Laaser, Julia Wissert:

- Antirassismusklausel; 2019.

Alexandra Manske:

- Stellungnahme zu den in der Mitteilung vom 20.4.2017 formulierten Leitfragen für die 82. Sitzung des Ausschusses für Kultur und Medien; 2017.

Netzwerk nicht-behinderter und behinderter Tanz- und Theater-schaffender:

- offener Brief an das BKM; 2021.

regie-netzwerk:

- Die 5 Ziele des regie-netzwerks; 2020.
- Kodex “practice what you preach”; 2020.
- ZIELE, ZUKUNFT, ZUSAMMENARBEIT; 2020.

Performing Arts Programm Berlin:

- Reader zu den vorgestellten Initiativen und Projekten bei der Veranstaltungsreihe „Verändern und gestalten – Antidiskriminierungskämpfe in Kunst und Kultur“; 2020.

Senatsverwaltung für Kultur und Europa:

- Empfehlung für Honoraruntergrenzen, Ausstellungshonorare und Lesehonorare; 2019.
- Förderungsgrundsätze für die Projekt- und Stipendienförderung; 2018.
- Informationsblatt zur Konzeptförderung für die Jahre 2020 bis 2023; 2018.
- Verwaltungsvorschriften zur Förderung von privatrechtlich organisierten Theatern und Produktionsorten, Gruppen sowie Einzelkünstlerinnen und -künstlern des Tanzes, der darstellenden und performativen Künste in Berlin; 2019.

Pro Quote Bühne:

- Brief: Gesellschaftspolitisch wegweisende Fördermodelle jetzt!; 2021.
- Vorschläge zur Einführung eines Gender Monitorings.

Daniel Ris:

- Unternehmensethik für den Kulturbetrieb; 2012.
- Warum wir eine Unternehmensethik für das Theater brauchen; 2015.

Thomas Schmidt:

- Macht und Struktur am Theater; 2019.

Uni Göttingen:

- Leitfaden zu Stellenausschreibung und Stellenbesetzung; 2015.

Working Artists and the Greater Economy (W.A.G.E.):

- Prinzipien.

Impressum

Herausgeber

LAFT Berlin – Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V.
Modellprojekt FAIRSTAGE
Grünberger Str. 39
10245 Berlin

Redaktions- und Autor*innenteam

Fatima Çalışkan, Johannes Lange, Lisan Lantin, Tran Thu Trang;

Projektmanagement und -koordination

Franziska Janke, Hannah Pelny, Carmen Pohl, Dr. Frederika Tsai

Projektgruppe

Diversity Arts Culture, ensemble-netzwerk (vertreten durch Anica Happich und Sören Fenner) und LAFT Berlin (vertreten durch Janina Benduski und Daniel Schrader)

Logo und CI

Stefan Sahlmann

Gestaltung

BAR PACIFICO/ Etienne Girardet & Fabian Hickethier, Ivan Ebel

1. Printauflage, Februar 2023

Stand Text: 07.09.2021

Das Modellprojekt FAIRSTAGE ist eine gemeinsame Initiative von Diversity Arts Culture, ensemble-netzwerk und LAFT– Landesverband freie darstellende Künste Berlin und wird durch das Land Berlin – Senatsverwaltung für Kultur und Europa gefördert.

fairstage.berlin

