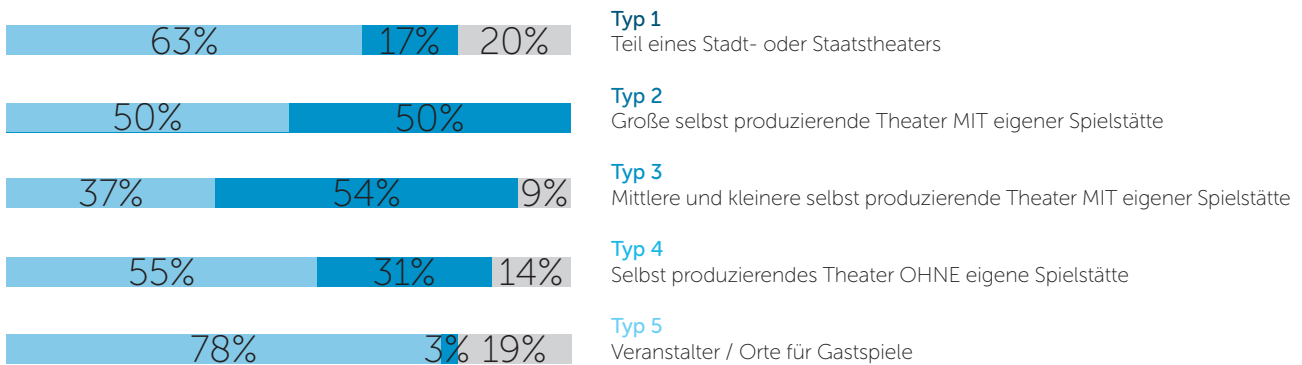


## Existenz familienfreundlicher Maßnahmen

[Abb. 8]



ger, da dort in der Regel selbständig-freischaffende Künstler\_innen mitarbeiten.

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter\_innen an Kinder- und Jugendtheatern kann diese Studie nur bedingt darstellen. Denn dafür müssten eben diese Personen direkt befragt werden; das Interesse dieser Studie liegt allerdings auf den Organisationsstrukturen. Es wurde daher gefragt, wie familienfreundlich Kinder- und Jugendtheater sind, da auch dies zur Arbeitszufriedenheit beitragen kann. Generell werden die Arbeitsbedingungen an Theatern aktuell breit diskutiert und hinterfragt.

Grundsätzlich scheinen **familienfreundliche Maßnahmen für die Mitarbeiter\_innen** von Kinder und Jugendtheatern nicht die Regel zu sein (siehe [Abb. 8], N = 203). Im Detail fällt auf, dass entsprechende Personalmaßnahmen am ehesten in selbst produzierenden Theatern *ohne* bzw. *mit* eigener Spielstätte vorkommen, im Stadt-/Staatstheater und vor allem bei Veranstaltern aber die Ausnahme sind. In einer offenen Zusatzfrage wurden die konkreten Maßnahmen erfragt. Gibt es familienfreundliche Maßnahmen in einem Theater, so sind das in erster Linie individuelle Absprachen, insbesondere familiengerechte Abstimmung der Probezeiten, Rücksichtnahme auf Kinder im Betrieb sowie flexible Arbeitszeiten (z.B. Home-Office oder Teilzeitbeschäftigung). Nur sehr selten werden monetäre betriebliche Leistungen genannt (z.B. betriebliche Kinderzuschläge oder Übernahme der KITA-Kosten).

Wesentlich seltener als familienfreundliche Maßnahmen wurde die Förderung von **Diversität** im Betrieb genannt. In allen Typen liegt der Anteil der

Theater, welche gezielt die Diversität ihrer Mitarbeiter\_innen fördern bei unter 10%. Lediglich in selbst produzierenden Theatern *mit* eigener Spielstätte sind das knapp 20%. Es liegen nur sehr wenige offene Antworten zu diesen konkreten Maßnahmen vor. Tendenziell sind zwei Strategien erkennbar: Besondere Aufmerksamkeit bei der Neueinstellung von Mitarbeiter\_innen und eine grundsätzliche Schulung aller Mitarbeiter\_innen in Bezug zum Thema durch Workshops o.ä.

Darüber hinaus wurde die Arbeitsteilung in den Theatern untersucht. Es ging dabei nicht um die Bewertung eines favorisierten Modells, sondern um die Wahrnehmung des Arbeitsalltags. Die deutlichste **Arbeitsteilung** aller Mitarbeiter\_innen ist in großen selbst produzierenden Theatern *mit* eigener Spielstätte sowie im Stadt- und Staatstheater zu erkennen. Hier gibt es überwiegend klare Aufgabentrennungen und nur in seltenen Fällen sind alle Mitarbeiter\_innen für alles zuständig. Mit leichten Abstrichen gilt das auch für mittlere und kleinere selbst produzierende Theater *mit* eigener Spielstätte. Selbst produzierende Theater *ohne* eigene Spielstätte haben eher Strukturen, in denen jeder alles macht. Bei Veranstaltern / Orten für Gastspiele ist die Arbeitsverteilung sehr heterogen. Eine Bewertung dieser Aussagen soll hier nicht erfolgen, da das Ausmaß der Arbeitsteilung keine Aussage über die Zufriedenheit der Mitarbeiter\_innen, Mitbestimmung im Arbeitsalltag und die Struktur künstlerischer Prozesse zulässt.