

# **Belastungen, Bedürfnisse und Herausforderungen von Bühnenmüttern -**

Eine Pilotstudie zur Lebenssituation von Bühnenkünstlerinnen mit Kindern



Herausgegeben von **BÜHNENMÜTTER e. V.**  
Annika Sophie Mendrala und Verena Usemann

**Annika Sophie Mendrala und Verena Usemann**

# **Belastungen, Bedürfnisse und Herausforderungen von Bühnenmüttern**

Eine Pilotstudie zur Lebenssituation von Bühnenkünstlerinnen mit Kindern

## ABSTRACT

Die vorliegende Pilotstudie untersucht die Lebenssituation von Bühnenkünstlerinnen, die gleichzeitig Kinder haben, schwanger sind oder in naher Zukunft Mutter werden möchten. Dabei wurde der Fokus auf die finanzielle, künstlerische, emotionale und alltägliche Situation der Frauen gelegt, um die erlebte Realität abzubilden. Es wurden quantitative Fragen zur Datenerhebung einfacher Informationen gewählt. Für die komplexen Fragestellungen wurden zusätzlich qualitative Fragen mit freien Antwortmöglichkeiten entwickelt, in denen die Studienteilnehmerinnen sowohl erlebte Diskriminierungen und Schwierigkeiten, sowie Ideen und Wünsche einbringen konnten. Die Auswertung der Daten erfolgt deskriptiv. Bei Fragen, die mit Freitexten beantwortet wurden, wurden aus dem Textmaterial induktiv Kategorien gebildet, die im Fazit zusammengefasst und in Relation gesetzt werden. Ein wichtiges Ergebnis der Studie ist, dass Bühnenkünstlerinnen mit Kindern es durch die mangelhaften, als familienfeindlich erlebten Arbeitsbedingungen als große Herausforderung und zum Teil starke Belastung erleben, Mutterschaft und Berufstätigkeit miteinander zu vereinbaren. Daraus resultierend wurde ein Forderungskatalog durch den Bühnenmütter e. V. erarbeitet, der sich im Anhang befindet.

# **INHALTSVERZEICHNIS**

ABSTRACT	3
INHALTSVERZEICHNIS	4
1. HINTERGRUND DER UNTERSUCHUNG	7
1.1. Mangelhafte Datenlage und Einordnung in den Forschungsstand	7
1.2. Relevanz der Pilotstudie	12
1.3. Ziel der Untersuchung	13
2. METHODIK	14
3. ERGEBNISSE	14
3.1. Stichprobenbeschreibung	14
3.1.1. Anzahl der Studienteilnehmerinnen	14
3.1.2. Berufstätigkeit der Studienteilnehmerinnen	15
3.1.3. Alter der Teilnehmerinnen	16
3.1.4. Familienstand der Studienteilnehmerinnen	16
3.2. Emotionale Belastung	16
3.3. Mutterschaft im künstlerischen Berufsleben	17
3.3.1. Negative Erfahrungen	17
3.3.2. Positive Erfahrungen	18
3.4. Körperliche Veränderungen	19
3.5. Coachings, Informationen und Reflexionen	19
3.5.1. Beratung und Coaching	19
3.5.2. Informationen in der Ausbildung zur Vereinbarkeit	20
3.5.3. Reflexion der Entscheidung für den Beruf	20
3.6. Finanzielle Aspekte	20
3.6.1. Einkommen	20
3.6.2. Private finanzielle Unterstützung	21
3.6.3. Mittel vom Staat	21
3.6.4. Verdienst-Entwicklung durch die Mutterschaft	21
3.6.5. Durchschnittseinkommen einer Bühnenmutter	21
3.6.6. Angst vor Altersarmut	21
3.7. Tabuisierung	22
3.7.1. Öffentliche Angabe der Mutterschaft	22
3.7.2. Angabe der Mutterschaft im persönlichen Gespräch	22

3.8. Lösungsansätze	22
3.8.1. Teilzeit im Festengagement	22
3.8.2. Doppelbesetzung	23
3.8.3. Aufgabe des Berufes	23
3.8.4. Weitere Lösungsstrategien und Ressourcen	24
3.9. Positive Aspekte der Mutterschaft als Künstlerin	26
3.10. Forderungen und Ideen zur besseren Vereinbarkeit	27
3.10.1. Arbeitszeiten und -organisation an den Theatern	28
3.10.2. Kinderbetreuung vor Ort an den Theatern	28
3.10.3. Angemessene Bezahlung und weitere finanzielle Hilfen	28
3.10.4. Wertschätzung der Care-Arbeit und familienfreundliche Strukturen	28
3.10.5. Rechtsansprüche und Absicherungen	29
3.10.6. Hinterfragen der Erwartungen an die Arbeitnehmer*innen	29
3.10.7. Gleichstellung und Einbezug der Väter	29
3.10.8. Auszüge der Antworten zu den Forderungen und Ideen	30
4.0. FAZIT	34
4.1. Einordnung der Ergebnisse in den wissenschaftlichen Hintergrund	34
4.1.1. Teilnehmerinnen und Resonanz	35
4.1.2. Die Situation einer berufstätigen Bühnenkünstlerin mit Kindern	35
4.1.3. Erlebte Diskriminierungen und berufliche Nachteile	36
4.1.4. Karriereeinbruch, Einkommensverluste und weitere Veränderungen	38
4.1.5. Lösungsstrategien von Bühnenkünstlerinnen mit Kindern	41
4.2. Limitationen und Implikationen für die Forschung	42
4.2.1. Familienunfreundliche Arbeitsbedingungen	42
4.2.2. Vollständige oder teilweise Aufgabe der künstlerischen Berufstätigkeit	44
4.2.3. Erweiterung der Zielgruppe	45
4.2.4. Untersuchungszeitraum	45
4.3. Implikationen für die Praxis	46
4.3.1. Veränderung der Probenzeiten und deren Planung	46
4.3.2. Betriebseigene Kitas oder Tagesmütter-Modelle	46

4.3.3. Angemessene Bezahlung, familienfreundliche Gastwohnungen und Zuschüsse für Kinderbetreuung	47
4.3.4. Wertschätzung und Willkommensstruktur für Eltern	47
4.3.5. Aufklärung im Studium	47
4.3.6. Wiedereinstiegshilfen nach Kinderpause	48
4.3.7. Prüfung der Bewertungskriterien von Bühnenkünstlerinnen mit Kindern	48
4.4. Ausblick	48
DANKSAGUNG	50
5.0. LITERATURVERZEICHNIS	51
6.0. ANHANG	53
6.1. Forderungskatalog des Bühnenmütter e. V.	53
6.2. Fragen der Pilotstudie	56
6.3. Herausgeber und Autorinnen	58
6.4. Freitextantworten zu zentralen Fragestellungen der Studie	61

# Pilotstudie zur Lebenssituation von Bühnenkünstlerinnen mit Kindern

## 1. HINTERGRUND DER UNTERSUCHUNG

### 1.1. Mangelhafte Datenlage und Einordnung in den Forschungsstand

Die Unvereinbarkeit zwischen Familie und Beruf im Kulturbetrieb ist ein lange vernachlässigtes Thema, das mittlerweile immer mehr Aufmerksamkeit erhält:

*„Frauen brauchen echte Lohngerechtigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Theatern muss wesentlich verbessert werden.“<sup>1</sup>*

Die in dieser Pilotstudie untersuchte Zielgruppe der Bühnenkünstlerinnen mit Kindern arbeitet in der Regel in einem der rund 140 öffentlich getragenen Theater- und Opernhäuser<sup>2</sup>, die mehrere Sparten bedienen und eine exponierte und zentrale Rolle als Arbeitgeber in der Kulturbranche einnehmen. Standortbedingt bilden sie häufig in ihrer Region ein Oligopol.

Insgesamt sind etwa 39.000 Mitarbeitende an den öffentlich getragenen Häusern derzeit fest angestellt. Das künstlerische Personal macht dabei mit 18.176 Mitarbeiter\*innen ca. die Hälfte aus<sup>3</sup>. Hinzu kommen freie Gastkünstler\*innen, die für einzelne Produktionen oder Spielzeiten an diesen Häusern engagiert werden. Aber auch an den rund 200 Privattheatern, 80 Festspielen, etwa 600 Gastspielhäusern ohne feste Ensembles und weiteren Tourneetheatern sind eine große Anzahl freier Künstler\*innen im Bereich der darstellenden Künste tätig<sup>4</sup>. Diese Pilotstudie kann insofern nicht nur erste Erkenntnisse für weiterführende wissenschaftliche Studien und daraus resultierende Handlungsnotwendigkeiten, sondern auch Daten über die Lebenssituation von vielen potentiell betroffenen Bühnenkünstlerinnen und die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Theater liefern.

1 Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger (Hg.) (2017): „GDBA – GENOSSENSCHAFTSTAG – Deutliche Forderungen der Kunstlergewerkschaft“ - <https://www.buehnengenossenschaft.de/pressemitteilung-gdba-genossenschaftstag-deutliche-forderungen-der-kuenstlergewerkschaft/> - aufgerufen am 24.6.2022

2 Deutscher Bühnenverein (Hg.) (2022): „Theater- und Orchesterlandschaft“ aufrufbar unter: <https://www.buehnenverein.de/de/theater-und-orchester/theater-und-orchesterlandschaft.html> - aufgerufen am 26.7.2022

3 Deutscher Bühnenvereins (Hg.) (2020): Summentabellen 2019/2020 der Theaterstatistik

4 <https://www.buehnenverein.de/de/theater-und-orchester/theater-und-orchesterlandschaft.html> - aufgerufen am 26.7.2022

Bei der Recherche zum wissenschaftlichen Hintergrund dieses Themas im deutschsprachigen Raum konnten kaum Fachliteratur oder repräsentative Studien gefunden werden, welche sich explizit dem Problem der Unvereinbarkeit von Beruf und Familie einer Bühnenkünstlerin widmen. In allen gefundenen Untersuchungen und Studien wurden ausschließlich Teilbereiche der Fragestellung behandelt, wie z.B. eine finanzielle Benachteiligung von Frauen in Kultur und Medien.

Hierzu sind bisher zwei relevante Studien publiziert worden. In den vom Deutschen Kulturrat in Auftrag gegebenen Studien "Frauen in Kultur und Medien" (2016)<sup>5</sup> und "Frauen und Männer im Kulturmarkt" (2020)<sup>6</sup> wird eine bestehende Ungleichheit zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Karrierechancen und Gehalt thematisiert (Gender Pay Gap), das Merkmal der Elternschaft wird jedoch nicht ausführlich adressiert.

Tabelle 1 zeigt das jährliche Durchschnittseinkommen in den Berufsgruppen Darstellende Kunst von Künstler\*innen, durch die Künstlersozialkasse.

Tabelle 1: Durchschnittseinkommen von Künstler\*innen der Berufsgruppen Darstellende Kunst für das Jahr 2019 nach Angaben der Künstlersozialkasse (KSK)<sup>7</sup>:

Beruf	Durchschnittseinkommen weiblich	Durchschnittseinkommen männlich
Schauspieler*in	10.741€	16.354€
Tänzer*in	12.152€	11.086€
Regisseur*in	14.219€	22.778€
Dramaturg*in	13.036€	18.898€
Bühnen-/ Kostümbildner*in	13.815€	21.477€
Sängerdarsteller*in	8.075€	13.617€
Choreograf*in	15.019 Euro	14.522€
Theaterpädagog*in	10.786 Euro	13.619€

5 Schulz, Gabriele; Ries, Caroline; Zimmermann, Olaf (2016): „Frauen in Kultur und Medien“, Deutscher Kulturrat (Hg.), Berlin

6 Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf (2020): „Frauen und Männer im Kulturmarkt“ in: Deutscher Kulturrat (Hg.), Berlin

7 Schultz et al. (2020): S. 366



In der Studie des Deutschen Kulturrates von 2020 wurde eine erneute Differenz zwischen der Entlohnung von Männern und Frauen gezeigt<sup>8</sup>. Sie sei ein Anhaltspunkt für eine sich weiter steigernde, benachteiligende Behandlung weiblicher Künstlerinnen gegenüber männlichen Kollegen:

*„Die generelle Tendenz ist aber, dass der Gender Pay Gap zunimmt und nicht abgebaut wird.“<sup>9</sup>*

Der Familienaspekt wird in einer Vermutung thematisiert:

*„[...] Frauen in den jüngeren Altersgruppen, also unter 30 Jahre sowie 30 bis 40 Jahre, [sind] stärker vertreten [...] als Männer. Dies spiegelt wider, dass, wie ausgeführt, viele junge Frauen ein Studium in einer künstlerischen Disziplin absolvieren. Wird allein die Gruppe der weiblichen Versicherten betrachtet, ist allerdings zu beachten, dass mit Blick auf die Gesamtzahl weiblicher Versicherter der Anteil in der Altersgruppe 30 bis 40 Jahre zurückgeht. Es liegt die Vermutung nahe, dass einige aufgrund der Geburt von Kindern weniger im Markt präsent sind und auch nach einer Familienphase, die nach wie vor stärker von Frauen als von Männern eingelegt wird, an den Markt nicht wieder anknüpfen konnten.“<sup>10</sup>*

Bereits im Jahr 2016 berichteten Schulz et al. über die Ungleichheiten. Hier heißt es:

*„Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer. Gründe hierfür sind u.a. eine Wahl von Berufen, in denen eher weniger verdient wird, Teilzeittätigkeit und unterbrochene Erwerbsbiografien. Neben diesen »objektivierbaren« Fakten gibt es zusätzlich einen Einkommensunterschied, der sich nur geschlechtsspezifisch erklären lässt.“<sup>11</sup>*

Weiterhin wird festgehalten:

*„Obwohl die Gründung einer Familie beide Partner betrifft, wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor als ein Frauen - und nicht als ein Familienthema angesehen. Dies trifft auch auf Paare zu, bei denen beide Partner über eine hohe formale Qualifikation verfügen.“<sup>12</sup>*

In der im Jahr 2019 herausgegebenen Studie „Opernsänger mit Zukunft“<sup>13</sup> wurden Karriereaussichten für Nachwuchssänger\*innen im deutschen Kulturbetrieb

8 Schulz et al. (2016): S. 43 ff.

9 Schulz et al. (2020): S. 371

10 Schulz et al. (2020): S. 303

11 Schulz et al. (2016): S. 325

12 Schulz et al. (2016): S. 50

13 Siebenhaar, Klaus; Müller, Achim (2019): „Opernsänger mit Zukunft“, Bertelsmann Stiftung (Hg.) Gütersloh

verglichen. Auch hier erfolgte keine Untersuchung des Aspekts der Elternschaft. In der Untersuchung wurden u.a. qualitative Interviews, qualitative Experteninterviews und quantitative Fragebogenerhebungen eingesetzt. Keine\*r der dabei befragten Bühnenkünstler\*innen hatte zu dem Zeitpunkt Kinder. Weiterhin wurde ausschließlich die Branche des Operngesangs untersucht. Dennoch enthält die Studie wichtige Ergebnisse bzgl. der Entwicklung von Engagements in der Musiktheater-Industrie, darunter u.a. zur Realität des Arbeitsmarktes, finanziellen Hintergründen und Herausforderungen der Opernbranche. Außerdem sind hier Zitate aus der Fokusgruppe zu Jugendwahn und Elternschaft zu finden:

Jugendwahn:

*„Auch die Spielstättenleiterin ertappt sich selbst beim “Type Casting” und Jugendwahn: “Auch auf dem Plakat muss die Tosca gut aussehen - um sie zu verkaufen, um überhaupt noch jemanden von Netflix wegzubekommen. Sonst kriege ich die nie in die Oper rein.”*

Elternschaft:

*„Chöre sind ein guter Weg, wenn man feststellt, dass man für die Sängerkarriere nicht den Kinderwunsch aufgeben möchte.”<sup>14</sup>*

Als Forschungsarbeit, die den Aspekt der Elternschaft teilweise untersucht, ist die Masterarbeit von Sigrid Mechthild Huber-Plundrich zu nennen. Ihre Masterarbeit aus dem Jahr 2022, vorgelegt an der Ludwigs-Maximilians-Universität München mit dem Titel „Die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern“ zeigt für die Opernbranche familienfeindliche Strukturen auf:

*„Einen großen Einschnitt in die Karriere jeder Sängerin bilden die Themen Schwangerschaft und Kinder. Neben den körperlichen Veränderungen, die eine Frau während dieser Zeit durchlebt, beeinflusst die Familienplanung auch das Privat- und Berufsleben. Um als öffentlich-rechtliche Unternehmen beispielhaft voranzugehen, wären die Theater eigentlich in der Pflicht, ihre weiblichen Angestellten während dieser Zeit bestmöglich zu unterstützen. Wie bereits in der Auswertung dargelegt, gibt nur knapp ein Drittel der befragten Sängerinnen (33,33 %/n = 45), die entweder schwanger oder bereits Mütter sind, an, dass sie keine Diskriminierung am Theater aufgrund ihrer Schwanger- oder Mutterschaft erlebt haben. Knapp die Hälfte der singenden Mütter berichtet von Nichtverlängerungen, Vertragsauflösungen, Umbesetzungen oder Ausschluss von Vorsingen wegen der Schwanger- oder Mutterschaft, wenig bis keine Rücksichtnahme, Beanstandungen von schwangerschaftsbedingten, körperlichen und stimmlichen Veränderungen und generellen Vorurteilen gegenüber Müttern.“<sup>15</sup>*

14 Siebenhaar et al. (2019): S. 134f

15 Huber-Plundrich, Sigrid Mechthild (2022): „Die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern“, München, S. 50

Außerdem wird eine Diskriminierung aufgrund von Alter und Aussehen im Musiktheaterbereich festgestellt:

*„Fast die Hälfte aller befragten Sängerinnen bestätigen Diskriminierungen aufgrund des Alters (46,46 %/n = 99) sowie des Aussehens (47,47 %/n = 99) im Musiktheater.“<sup>16</sup>*

Eine weitere Masterarbeit, die das Thema Mutterschaft aufgreift, ist die Masterarbeit Elisabeth Grigos aus dem Jahr 2021 mit dem Titel: „Mutter(schaft) und Leader(ship) - Frauen mit Kindern in Führungspositionen an öffentlichen Theatern und Opernhäusern“, die am Institut für Kultur- und Medienmanagement Hamburg der Hochschule für Musik und Theater Hamburg vorgelegt wurde. Diese wissenschaftliche Arbeit behandelt den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an öffentlichen Theatern und Opernhäusern. Die Autorin hat sich dabei allerdings ausschließlich auf Berufe der Führungsebene der Theater und Opernhäuser fokussiert. Die Ergebnisse weisen auf eine Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin. Die Frauen in Führungspositionen, die hier in leitfadengestützten Expertinnen-Interviews untersucht wurden, gehören nicht zur Zielgruppe dieser Pilotstudie. Sie scheinen aber, obwohl sie weiter oben in der Hierarchiestruktur des Theaters positioniert sind und damit einen vermeintlich größeren Handlungsspielraum besitzen, teilweise dieselben Schwierigkeiten zu erleben. Dabei ergeben sich zwei Perspektiven:

1. Die Perspektive der Mutter in einer Führungsrolle am Theater/Opernhaus, die selbst unter der schwierigen Vereinbarkeit leidet:

*„Die Vereinbarkeit hinsichtlich der strukturellen Gegebenheiten wurde am Theater insgesamt als schwierig beschrieben, insbesondere auf die fremddisponierte künstlerische Produktionshälfte bezogen. Schichtarbeit, Assistent:innen und Führungspositionen, mit einem Omnipräsenzanspruch der Erreichbarkeit, machen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwer möglich.“<sup>17</sup>*

2. Die Rolle der Vorgesetzten, die dies bei ihren Mitarbeiterinnen beobachtet und bewertet:

*„Die Mitarbeiter:innen müssen die Familienangelegenheiten trotz der erschwerten Vereinbarkeitsorganisation am Theater:an der Oper letztlich privat klären. Bei einigen Expertinnen ist ein begrenztes Verständnis wahrnehmbar, wenn die Vereinbarkeit nicht dauerhaft familiär oder privat unter den gegebenen Umständen geregelt werden kann.“<sup>18</sup>*

Eine weitere Arbeit, die sich dem Thema der Elternschaft widmet, ist die Umfrage „kind und kunst - (wie) geht das?“ der Initiative HOOD for artist parents aus Österreich. Hier wurden 125 Mütter und Väter, die in der freien

16 Huber-Plundrich, (2022): S. 48

17 Grigo, Elisabeth (2021): Mutter(schaft) und Leader(ship) - Frauen mit Kindern in Führungspositionen an öffentlichen Theatern und Opernhäusern, Hamburg, S. 44

18 Grigo, Elisabeth (2021) : S. 42

darstellenden Künstlerszene Österreichs arbeiten, zu Veränderungen ihrer Lebens- und Arbeitssituation durch die Elternschaft, der Vereinbarkeit von künstlerischem Beruf und Kindern allgemein und der Selbst- und Fremdwahrnehmung als Eltern im Arbeitskontext befragt<sup>19</sup>. Dargestellt wird hier unter anderem die deutliche Reduktion der Anzahl künstlerischer Jobs/Produktionen pro Jahr nach der Geburt eines Kindes:

*„Mehr als die Hälfte der Befragten glauben oder sind sich sicher, dass sich die Anfragen für Jobs/Produktionen aufgrund der Elternschaft reduziert hat. Die überwiegende Mehrheit (82,9%) musste auf Jobs / Produktionen verzichten, weil sie Eltern geworden waren.“*<sup>20</sup>

Außerdem werden in dieser Umfrage auch Einkommensverluste durch die Elternschaft beschrieben:

*„Mit Einkommensverlusten hatten nach der Geburt 37,9 % der Befragten zu kämpfen. 66,3 % der Frauen spricht von Einkommensverlusten (eher schon/ja), bei den Männern sind es 53,6 %.“*<sup>21</sup>

Auch die Schwierigkeiten der Kinderbetreuung zu ungewöhnlichen und kurzfristigen Zeiten werden erwähnt:

*„Als größte Herausforderungen in Bezug auf die Organisation der Kinderbetreuung benennen die Befragten die für die darstellende Kunst spezifischen Arbeitszeiten außerhalb der Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen, also Arbeitszeiten abends und am Wochenende oder unvorhergesehene Arbeitszeiten.“*<sup>22</sup>

Darüber hinaus werden eine mangelnde Rücksichtnahme, ein Imagewandel und eine Tabuisierung der Elternschaft thematisiert:

*„[...] [es] geben fast 60 % an, sie wünschten sich, „gehört, gesehen und emotional unterstützt zu werden“. Befragte beschreiben u. a. den Wunsch, als vollständige Künstler\*in wahrgenommen zu werden und nicht als „Mutter, die auch Künstlerin ist“, oder sie beschreiben eine Tabuisierung des Themas.“*<sup>23</sup>

## 1.2. Relevanz der Pilotstudie

Die wenigen existierenden (Teil-) Untersuchungen deuten darauf hin, dass Bühnenkünstlerinnen mit Kindern das Ausüben ihres Berufes im Kulturbereich besonders schwer und manchmal unmöglich gemacht wird. Dies deckt sich auch mit den Erfahrungen der Autorinnen, die erleben mussten, dass am Tag des errechneten Geburtstermins in einem persönlichen Gespräch eine Nichtverlängerung des bestehenden Vertrages ausgesprochen wurde, dass, eine Agentur die Zusammenarbeit aufkündigte, als die Sängerin im Wochenbett

19 HOOD for artist parents (2021): „kind und kunst - (wie) geht das?“ - Auswertung der Umfrageergebnisse vom März 2021, (Hg.) gift magazin, abrufbar unter [https://freietheater.at/wp-content/uploads/2021/12/gift3-2021\\_online4.pdf](https://freietheater.at/wp-content/uploads/2021/12/gift3-2021_online4.pdf), abgerufen am 1. September 2022

20 HOOD for artist parents (2021): S. 8

21 HOOD for artist parents (2021): S. 8

22 HOOD for artist parents (2021): S. 9

23 HOOD for artist parents (2021): S. 12

lag oder dass ein drittes Kind als Beweis für die angebliche Unzuverlässigkeit und das mangelnde Engagement bei der Arbeit am Theater herangezogen wurde. Die Erkenntnis, dass diese und andere Erlebnisse kein individuelles, sondern ein systematisches Problem sehr vieler Frauen sind, wuchs über Jahre langsam und durch zahlreiche Gespräche mit Kolleginnen aller Sparten, denen ähnliches widerfahren war.

### **1.3. Ziel der Untersuchung**

Die vorliegende Pilotstudie hat zum Ziel, die aktuelle Situation für darstellende und kreierende Bühnenkünstlerinnen mit Familie zu beschreiben und erste Hinweise für Missstände zu dokumentieren, um als Basis für dringend notwendige weiterführende wissenschaftliche Studien dienen können.

Hierzu wurde die Zielgruppe zu ihren Erfahrungen, ihrer beruflichen und privaten Situation sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragt. Zur Erreichung des Ziels werden vor dem Hintergrund des heutigen Wissensstandes in einem deskriptiven Ansatz erste Hinweise für die Beantwortung folgender Forschungsfragen gegeben:

1. Wie nehmen berufstätige Bühnenkünstlerinnen, die gleichzeitig eine Familie haben, ihre aktuelle berufliche und familiäre Lebenssituation wahr?
2. Welche Veränderungen erleben die Bühnenkünstlerinnen durch Schwangerschaft und Mutterschaft?
3. Erleben die Bühnenkünstlerinnen berufliche Nachteile, Karriere-Einbrüche oder Diskriminierungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft?
4. Gibt es Bühnenkünstlerinnen, die aufgrund der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre künstlerische Karriere beenden und andere Tätigkeitsfelder aufsuchen?

## **2. METHODIK**

Zielgruppe der Pilotstudie waren Frauen mit einem künstlerischen Beruf auf oder hinter der Bühne, wie Sängerinnen, Schauspielerinnen, Regisseurinnen, Dirigentinnen, Tänzerinnen, Dramaturginnen, Bühnenbildnerinnen u.a., die zum Zeitpunkt der Untersuchung Kinder hatten, schwanger waren oder eine Schwangerschaft planten.

Die Pilotstudie wurde mit dem Online-Tool [www.survio.com](http://www.survio.com) in deutscher Sprache formuliert und von Februar bis Mai 2021 erstellt. Ab dem 15. Mai 2021 wurde die Untersuchung aktiv über die Website [www.buehnenmuetter.com](http://www.buehnenmuetter.com) und die geschlossene Facebook-Gruppe „Bühnenmütter“ beworben. Ursprünglich geplant war es, die Datenerhebung bis zum Herbst 2021 abzuschließen. Durch die Zusammenarbeit mit dem *Ensemble Netzwerk*, das den Link über seinen Newsletter-Verteiler versendete, konnte die Reichweite für die Befragung erhöht werden, weswegen der Erhebungszeitraum verlängert wurde. Die Datenerhebung umfasste eine Dauer von 7,5 Monaten und wurde am 31. Dezember 2021 beendet.

Die Fragen wurden auf Basis von Erfahrungen betroffener Frauen entwickelt, die Schwangerschaft und Mutterschaft mit gleichzeitiger Arbeit im Kulturbetrieb erlebt haben. Die Auswertung der Daten erfolgt deskriptiv. Bei einigen Fragen, die mit Freitexten beantwortet wurden, wurden aus dem Textmaterial induktiv Kategorien gebildet.

Die Autorinnen haben diese Pilotstudie in ehrenamtlicher Arbeit erstellt und ausgewertet. Sie erheben dabei nicht den Anspruch, eine repräsentative finale Studie vorgelegt zu haben, verstehen sie jedoch als ersten Schritt, um auf das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Bühnenkünstlerinnen hinzuweisen und es vor allem stärker in die öffentliche Debatte einzubringen.

## **3. ERGEBNISSE**

### **3.1. Stichprobenbeschreibung**

#### **3.1.1. Anzahl der Studienteilnehmerinnen**

Die Studienstatistik ergab 427 Besuche der Website zur Umfrage. Insgesamt haben 121 Teilnehmerinnen die Pilotstudie vollständig ausgefüllt und abgesendet. Das entspricht einer Vollständigkeitsrate von 29%. Die Dauer für das Ausfüllen der Pilotstudie betrug im Durchschnitt 10-30 Minuten.

### 3.1.2. Berufstätigkeit der Studienteilnehmerinnen

Die Teilnehmerinnen der Pilotstudie sind Frauen, die Bühnenkünstlerinnen sind und sowohl an staatlich geförderten Theaterhäusern, als auch in der freien Szene und auf der Konzertbühne performen oder hinter der Bühne agieren oder planend kreieren. Während der Laufzeit der Pilotstudie stellte sich heraus, dass sich neben den Darstellerinnen aus Oper, Schauspiel, Musical und Tanz auf der Bühne auch Regisseurinnen, Bühnenbildnerinnen und Dramaturginnen von der Problematik angesprochen fühlten. Daher wurde die Pilotstudie im Verlauf für diese Gruppe ebenfalls beworben. Über die Hälfte der Stichprobe (55%) sind freischaffend tätig, während ein Drittel (30%) fest an einem Theater engagiert ist. 5% der Frauen befinden sich gerade im Mutterschutz oder in Elternzeit. Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Berufsgruppen in der Gesamtstichprobe. Hierbei waren mehrere Antworten wählbar, so dass z. B. die Berufsrealität einer Regisseurin, die auch singt und auftritt, abgebildet werden kann.

Tabelle 2: Verteilung der Berufsgruppen in der Gesamtstichprobe

<b>Berufsgruppe</b>	<b>Anteil der Gesamtstichprobe</b>
Schauspielerinnen	27%
Opernsängerinnen	26%
Musicaldarstellerinnen	16%
Konzertsängerinnen	13%
Regisseurinnen	12%
sonstige Theaterberufe	10%
Bühnenbildnerinnen	4%
Dramaturginnen	3%
Tänzerinnen	2%
(im Moment) nicht berufstätig	7%

### 3.1.3. Alter der Teilnehmerinnen

Das Alter der Teilnehmerinnen umfasste eine Altersspanne von 26 bis 64 Jahren. Das Durchschnittsalter betrug 39 Jahre. Die Mehrzahl (69%) der Frauen waren zwischen 33 und 44 Jahren alt. Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Verteilung der Stichprobe über die Altersstufen.

Tabelle 3: Verteilung der Altersstufen

Alter in Jahren	Anteil der Gesamtstichprobe
26-32	14%
33-44	69%
45-52	12%
54-64	5%

### 3.1.4. Familienstand der Studienteilnehmerinnen

Die Frage nach dem Familienstand wurde von 17% der Frauen nicht beantwortet. 84% der antwortenden Teilnehmerinnen der Pilotstudie gaben als Familienstand an, in einer Partnerschaft zu leben. Dementsprechend waren 16% alleinstehend. Dabei sind etwa die Hälfte (49%) der Teilnehmerinnen Mutter eines Kindes, mehr als ein Drittel (34%) haben 2 Kinder. 12% der Teilnehmerinnen haben mehr als zwei Kinder, während 6% in der Phase der Kinderplanung oder Schwangerschaft sind.

## 3.2. Emotionale Belastung

Die berufliche Situation mit der Familie zu vereinen gaben 43% der Teilnehmerinnen als eine Lebenswirklichkeit an, bei der man „etwas am Jonglieren“ sei. 35% der Künstlerinnen gaben an, belastet (26%) oder verzweifelt (9%) zu sein, weil Beruf und Familie als schwer vereinbar erlebt wurden. 15% der Teilnehmerinnen gaben an, ein Kind zu planen oder noch in Elternzeit zu sein - die Doppelbelastung also noch nicht erlebt zu haben - sich aber dennoch ratlos zu fühlen, wie sie ihre Berufstätigkeit als Künstlerin mit der Familie vereinbaren sollen. Der Aussage, glücklich und zufrieden mit der Situation zu sein, stimmten 7% der Befragten zu.



## 3.3. Mutterschaft im künstlerischen Berufsleben

### 3.3.1. Negative Erfahrungen

Auf die Frage: „Hast Du in Deiner beruflichen Laufbahn diskriminierendes Verhalten aufgrund Deiner Schwangerschaft/Mutterschaft erfahren oder bei Kolleginnen miterlebt?“ gaben etwa die Hälfte (45%) der Teilnehmerinnen an, selbst diskriminierendes Verhalten auf Grund ihrer Mutterschaft im Berufsleben erfahren zu haben, 3% haben es bei Kolleginnen miterlebt. Auf die Frage: „Bist Du sogar schon einmal explizit aufgrund Deiner Schwangerschaft/Mutterschaft von einer Produktion ausgeschlossen worden oder/und wurde auf Grund dessen ein Vertrag aufgelöst?“ gab jede vierte Befragte (25%) an, dass ein Vertrag aufgrund ihrer Mutterschaft aufgelöst wurde oder sie aus einer Produktion ausgeschlossen wurde. Die genannten Beispiele für negative Erfahrungen lassen sich in verbale Diskriminierungen, mangelnde Kooperationsbereitschaft oder Aufbau von Druck seitens der Arbeitgeber\*innen und Kündigungen/Nichtverlängerungen unterteilen. Im Folgenden werden die besonders eindrücklichen Beispiele aufgeführt.

#### Verbale Diskriminierungen

- *„Mit jungen Müttern arbeiten wir nicht. Die sind zu unzuverlässig.“*
- *„Du hast ja jetzt ein Kind, das kannst du dann ja nicht mehr machen.“*
- *"Sie ist schwanger? Oh Gott!" – „Dass Sie ein Kind haben, sollten Sie aber besser verschweigen.“*
- *„Die hat einen Braten in der Röhre" – „Na mal schauen, was die noch kann, wenn sie wieder da ist." - "Die heilige Johanna kann sie ja dann nicht mehr spielen".*
- *„Tja, mit Kind war´s das dann für dich.“*
- *„Theater ist kein Kindergarten - Die Arbeitszeiten hast du doch vorher gewusst - Augen auf bei der Berufswahl - Warum war das Kind während Corona im Opernhaus?"*
- *„Mit einer Mutter kann ich nicht arbeiten.“*

#### Mangelnde Kooperationsbereitschaft oder Aufbau von Druck seitens der Arbeitgeber\*innen

- *„Die technische Abgabe der Bühnenbildentwürfe lag 8 Tage nach dem errechneten Geburtstermin. Ich habe darum gebeten, den Termin zu verschieben, oder dass ich alles schicke und wir per Video die Besprechung machen. Das würde abgelehnt und mit Vertragsstrafe gedroht, so dass ich mit einem 10 Tage alten Kind 8 Stunden angereist bin für 30 Minuten Besprechung“.*
- *„Ich durfte die Länge meiner Elternzeit nicht selbst auswählen. Die Intendanz wollt mich dazu zwingen, eine ganze Spielzeit weg zu bleiben,*

*damit sie komplett für eine Spielzeit jemanden als Ersatz einstellen konnten. Es wurde mir gedroht, dass ich die Partien dann bei meiner gewollten Rückkehr nicht mehr bekommen würde!!!“*

- *„Ich empfinde häufig Unverständnis in Bezug auf Ausnahmesituationen. Wenn meine Kinder krank sind beispielsweise, gibt es gar nicht die Option, sich Urlaub nehmen zu können.“*
- *„Konnte an einer Audition nicht teilnehmen, weil ich keine Betreuungsmöglichkeit auf die Schnelle gefunden habe. Ein anderer Termin oder das Einsenden eines Videos wurde kategorisch abgelehnt.“*

### **Kündigungen/Nichtverlängerungen/Absagen**

- *„Ich bin während der Elternzeit zusammen mit einer Kollegin, die ebenfalls in Elternzeit war, nicht verlängert worden und wir haben noch nicht mal von der Frauenbeauftragten Unterstützung erhalten- obwohl ich ihr eine gut formulierte Begründung vorgelegt habe.“*
- *„Ich musste wegen der Geburt meines Kindes eine Inszenierung absagen, bzw. verschieben. Zunächst wurde mir versichert, dass das kein Problem sei, dann wurde die Schwangerschaft als „Anlass genommen, die Zusammenarbeit zu überprüfen“. Die fest vereinbarte, im Spielzeitbuch veröffentlichte Inszenierung, wurde ersatzlos abgesagt.“*
- *„Ein Engagement wurde mir gekündigt, weil ich schwanger war. Ich habe keinen Cent bekommen.“*
- *„Nachdem das Theater von meiner Schwangerschaft erfuhr, wurde mir mein Stückvertrag gekündigt.“*
- *„Aufgrund meiner Schwangerschaft wurde mir ein Konzert mit CD Produktion abgesagt, da der Dirigent Sorge hatte, ich könne nicht mehr die volle Leistung erbringen.“*
- *„Ja, ich wurde von den Agenturen wieder für Vorsingen eingeladen, als sie erfuhren, dass ich schwanger bin. Seit ich Kinder habe, werde ich nicht mehr angefragt. Das wurde auch offen kommuniziert.“*
- *„Für einen Wiederaufnahme-Vertrag wurde eine komplizierte "out-Klausel" für das Theater eingefügt, für den Fall, wenn ich als frischgebackene Mama nicht die Leistung bringen kann, dass sie mich dann kurzfristig ersetzen können.“*

### **3.3.2. Positive Erfahrungen**

Positive Erfahrungen seit der Mutterschaft erlebten 43% der befragten Frauen. Die freien Antworten lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Rücksichtnahme durch die Institution Theater (48%)
- Rücksichtnahme des/der Regisseur\*in oder Dirigent\*in (21%)

- Rücksicht und Verständnis der Kolleg\*innen (10%)
- familienfreundliches Arbeitsumfeld in der freien Szene (8%)
- Rücksichtsvoller Agent (1%)
- keine Zuordnung möglich, da positive Erfahrungen zu ungenau benannt (11%)

Als positive Erfahrung wurde Rücksichtnahme im Probenalltag genannt, wie z.B. die Möglichkeit in Probenpausen sein Kind zu stillen oder sich während einer Schwangerschaft bei einer Probe setzen oder etwas essen zu dürfen.

Es wurden explizit namentlich bestimmte Theater, Intendant\*innen und Regisseur\*innen genannt, die sich für Mütter einsetzen, darunter das Staatstheater Nürnberg, welches als solidarisches Prinzip die Übernahme von hohen Kinderbetreuungskosten übernehmen würde, sowie die Schauspieldirektorin Nicola Bramkamp, die in ihrer Amtszeit am Theater Bonn, Familien einen Zuschuss für Kinderbetreuungskosten gezahlt habe. Auch das Theater Magdeburg wurde positiv erwähnt, es habe bei einem Krankheitsfall eines Kindes für eine Künstlerin großes Verständnis gezeigt. Das Theaterhaus Jena wurde mit einer familienfreundlichen Atmosphäre und Probenkultur beschrieben: Dort werde täglich von 10-16h geprobt und es gebe keine standardmäßigen Samstagproben.

Weiterhin wurde die freie Szene als kinderfreundlich beschrieben. Kinderbetreuungskosten könnten dort in den Anträgen auf Förderung angegeben und so teilweise finanziert werden. Es wurde in der freien Szene eine Willkommenskultur für Eltern und ihre Kinder erwähnt.

- *"[...] in der freien Szene fand ich ein freundschaftlicheres Miteinander, wenn es um das Thema [Vereinbarkeit] ging".*

### 3.4. Körperliche Veränderungen

Auf die Frage, ob sich die Stimme oder die körperliche Konstitution durch die Schwangerschaft und/oder die Geburt verändert habe, gaben über 50% an, dass es keine Auswirkungen gab oder diese nur vorübergehend waren: 18% stimmten der Aussage „Ja meine Stimme hat sich stark verändert – aber jetzt ist wieder alles beim Alten“ zu, während 33% gar keinen Unterschied bemerkten. 6% gaben an, dass die Geburt/Schwangerschaft einen negativen Einfluss gehabt habe, während 10% positive Veränderungen erlebten. 4% gaben konkrete körperliche Beeinträchtigungen an.

### 3.5. Coachings, Informationen und Reflexionen

#### 3.5.1. Beratung und Coaching

Auf die Frage, ob bereits ein Coaching oder eine Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit in Anspruch genommen wurde, antworteten 60% Prozent der Teilnehmerinnen bisher keine der Optionen genutzt, aber großes Interesse an

einer Beratung zu haben, während 24% ein solches Angebot nicht für sinnvoll hielten oder es nicht bräuchten. Von den 19 Frauen (17%), die angaben, eine Beratung oder ein Coaching in Anspruch genommen zu haben, bestand dies bei 5 Frauen aus Gesprächen mit Kolleginnen.

### 3.5.2. Informationen in der Ausbildung zur Vereinbarkeit

94% der Teilnehmerinnen wurden auf Fragen der Vereinbarkeit in der Ausbildung nicht vorbereitet. Diejenigen, die angaben, vorbereitet worden zu sein, nannten folgende Erinnerungen:

- *„Dozierende sagen, dass man im Theater für´s Theater lebe. Dass es eben wenn: "Theaterkinder" gäbe, die dann auch mal auf Proben abhängen.“*
- *„Es ist unmöglich.“*
- *„Man hat mir nahegelegt, das Studium nicht zu beenden.“*
- *„Meiner Professorin [...] wurde zur ersten Schwangerschaft so gratuliert: Herzlichen Glückwunsch, dann ist das ihre letzte Spielzeit.“*
- *„Mit Kindern wird's schwierig.“*

### 3.5.3. Reflexion der Entscheidung für den Beruf

Während zwei Drittel (66%) der Teilnehmerinnen angaben, sie würden sich erneut für diesen Beruf entscheiden, würden 16% den Beruf nicht wieder wählen. Die restlichen 18% würden den Beruf zwar erneut wählen, gaben aber an, Folgendes anders machen zu wollen:

- *„Ich würde vermutlich eher ein Kind bekommen.“*
- *„[Ich würde] mir keinen Mann aus der Theaterwelt suchen.“*
- *„Ich bin nicht sicher, ob ich nochmal ein Kind bekommen würde oder eventuell erst später.“*
- *„Bis zum Kind war es ein großartiger Beruf. Jetzt muss ich neu schauen.“*
- *„Ich würde mich wahrscheinlich früher um ein Festengagement bemühen, um zumindest finanziell abgesichert zu sein.“*
- *„Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es für die Zeit der Kindererziehung viel Sicherheit bietet, einen Alternativjob zu haben.“*

## 3.6. Finanzielle Aspekte

### 3.6.1. Einkommen

Ausreichend um die Lebenshaltungskosten zu decken, ist das Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit bei der Hälfte (50%) der Teilnehmerinnen. Die andere Hälfte (50%) der Frauen kann nicht von den Einnahmen aus ihrer künstlerischen Tätigkeit leben.

### 3.6.2. Private finanzielle Unterstützung

Auf die Frage, ob die Frauen bei unzureichendem Einkommen eine nicht staatliche Unterstützung erhalten, gaben fast 60% an, Unterstützung vom Partner (46%) oder der Familie (13%) zu erhalten. 7% der Befragten gaben als zusätzliche finanzielle Quelle ein Stipendium an.

### 3.6.3. Mittel vom Staat

Auf die Frage, ob staatliche finanzielle Unterstützung bei nicht ausreichendem Einkommen in Anspruch genommen wird, antworteten 70%, dass sie keine Mittel vom Staat beziehen. Lediglich 13% gaben an, Arbeitslosengeld I (10%) oder Hartz IV (3%) zu beziehen. 17% beziehen derzeit keine staatlichen Mittel, haben diese aber schon einmal zeitweise in Anspruch genommen.

### 3.6.4. Verdienst-Entwicklung durch die Mutterschaft

Die Entwicklung ihres Einkommens beschrieb fast die Hälfte (44%) der befragten Frauen als rückläufig: sie verdienen heute weniger als vor der Mutterschaft. 35% verdienen genauso viel, wie vor der Mutterschaft. Nur bei jeder fünften Frau (21%) ist das Gehalt gestiegen.

### 3.6.5. Durchschnittseinkommen einer Bühnenmutter

91% der befragten Frauen beantworteten die Frage nach dem Brutto-Jahresverdienst. Über die Hälfte der Bühnenmütter verdient demnach zwischen 10.000 - 30.000€ brutto im Jahr. Weitere 10% gaben an, unter 10.000€ brutto pro Jahr zu verdienen. Ein Durchschnittseinkommen von 30.000 - 40.000€ brutto gaben 15% der befragten Frauen an. 16% gaben an, mehr als 40.000€ brutto zu verdienen.

Tabelle 4: Durchschnittseinkommen der Studienteilnehmerinnen

Durchschnittseinkommen	Anteil der Gesamtstichprobe
0 - 10.000€	12%
10.000 - 20.000€	26%
20.000 - 30.000€	31%
30.000 - 40.000€	15%
mehr als 40.000€	16%

### 3.6.6. Angst vor Altersarmut

71% der befragten Künstlerinnen bejahten, Angst vor Altersarmut zu verspüren.

## 3.7. Tabuisierung

### 3.7.1. Öffentliche Angabe der Mutterschaft

Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich. Etwas weniger als ein Drittel (29%) der befragten Frauen gaben an, ihre Mutterschaft in ihren Lebensläufen aufzuführen. Bezüglich öffentlicher Kanäle, wie der eigenen Website und Social-Media-Kanälen (Facebook und Instagram) äußerten 35% der Frauen offen anzugeben, dass sie Mutter sind. 43% der befragten Frauen hingegen machen nicht öffentlich, dass sie Kinder haben.

### 3.7.2. Angabe der Mutterschaft im persönlichen Gespräch

15% der Frauen antworteten auf diese Frage mit Mehrfachauswahl, bei neuen beruflichen Kontaktaufnahmen ihre Familiensituation bewusst nicht zu erwähnen. Mehr als die Hälfte (60%) gab an, es sei sehr vom Kontext abhängig, ob sie diese Information teilten. 30% der Künstlerinnen hingegen gab an, diese private Information offen zu teilen.

## 3.8. Lösungsansätze

### 3.8.1. Teilzeit im Festengagement

Auf die Frage, ob es Interesse an einer Teilzeit in einem Festengagement gäbe, entschieden sich fast zwei Drittel der Frauen für die Antwortoption: „*Ja, das wäre ein Traum.*“

13% hingegen gaben an, dass selbst dies schwer mit einer Familie zu vereinen sei. 6% der befragten Frauen konnten sich eine Teilzeitstelle nicht vorstellen und würden eine Vollzeitbeschäftigung vorziehen.

Tabelle 5: Lösungsvorschlag der Teilzeit in einem Festengagement

<b>Antwortoption</b>	<b>Anteil der Gesamtstichprobe</b>
Ja, das wäre ein Traum	62%
Nein. Ich möchte nur eine Vollzeitstelle	6%
Ich glaube, dass selbst das schwer mit Familie zu vereinen ist.	13%
Interessante Idee, ich möchte folgendes dazu sagen..	19%

Eine freie Antwortmöglichkeit wählten 19% der Frauen. Beispiele hierfür sind:

- *„Teilzeit nimmt einem ja nicht das Problem, dass man durch die kurzfristigen Probenpläne nicht immer rechtzeitig Betreuung findet. (Sicherheit im Fest).“*
- *„Fände ich toll. Hatte gerade viele Diskussionen rund um die 5-6 Wochen Vollgas Produktionen. Die brauchen vollstes Engagement und laugen aus.“*
- *„Ja. An meinem Wohnort... wichtig wäre aber, bis zur Rente und damit keine KSK-Abhängigkeit.“*
- *„Das wäre sehr gut, nur wäre der Verdienst viel zu gering.“*
- *„Ich hatte nach dem ersten Kind, bis das zweite Kind 3 war, eine halbe Chorstelle. Das war perfekt.“*
- *„Nein, ich will auf jeden Fall weiter selbstständig arbeiten und meine eigenen Bedingungen machen.“*

### 3.8.2. Doppelbesetzung

Auf die Frage, ob als Gast an einem Theater eine Teilung einer mittleren oder großen Partie ein interessanter Lösungsvorschlag wäre, wenn dies auch die zeitliche Trennung von der Familie verringern würde, antworteten 16% der Studienteilnehmerinnen, dass ihnen dies zu viel Stress und Konkurrenz sei und sie die Probenzeit benötigten. Fast zwei Drittel (62%) der befragten Frauen antworteten hingegen: *„Ja, eine Rolle zu teilen wäre toll. Mit weniger Proben eine Partie zu lernen, kann ich mir gut vorstellen.“*

Wichtige Aspekte, u.a. für die einzelnen Branchen, benannten 22% der Frauen in der freien Antwortmöglichkeit:

- *„Es wäre gut, insgesamt mehr Probezeit zu haben, dafür aber kürzere Probentage oder verkürzte Tage, um pendeln zu können.“*
- *„In der Regie schwierig. Aber zum Beispiel [bin ich] auch gerne ein Teil eines Doppelabends (einmal hier in FFM gemacht, war super).“*
- *„Die Arbeit am Bühnenbild könnte man gut teilen.“*
- *„Kann ich mir für den Schauspielbereich nicht vorstellen, wie das aussehen könnte.“*
- *„Ich hoffe oft, dass ich nicht so viel probe, um mehr zu Hause zu sein. Aber ich merke, dass ich die Proben brauche, um ganz in der Rolle anzukommen.“*
- *„Ich teile gerne eine Rolle, aber eigentlich mag ich keine Proben verpassen.“*

### 3.8.3. Aufgabe des Berufes

40% der Teilnehmerinnen gaben an, aufgrund der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Erwägung zu ziehen, den Beruf aufzugeben.

9% der befragten Frauen antworteten, ihre Bühnenkarriere bereits aufgegeben zu haben, während 4% der befragten Teilnehmerinnen dies konkret planen und in der Zukunft etwas Neues beginnen wollen. Fast die Hälfte (47%) der Teilnehmerinnen hingegen gaben an, trotz der komplizierten Alltagsgestaltung am Beruf festhalten zu wollen.

### 3.8.4. Weitere Lösungsstrategien und Ressourcen

Auf die Frage nach Ressourcen, Unterstützungen und Lösungsstrategien für das Vereinbarkeitsproblem, wurden individuelle Antworten gegeben, die in vier einzelne oder zu kombinierende Strategien zusammengefasst werden können:

1. Die Hilfe von Familie, Partner\*in, Au Pair oder Kindermädchen und ein gutes soziales Netzwerk
2. Eine perfekte Organisation
3. Einschränkung oder Aufgabe der Berufstätigkeit und/oder zusätzliche, andere Tätigkeit bzw. eine völlige berufliche Neuorientierung
4. Ein bewusstes und neues Mindset – eine positive Grundeinstellung mit weniger Ansprüchen an sich und eine andere Definition von Erfolg

Im Folgenden werden Beispiele der Betroffenen aufgeführt:

#### 1. Hilfe von Familie, Partner\*in, Kindermädchen und ein gutes soziales Netzwerk

- *„Großeltern, Freunde, Tanten einbinden. Den Kleinen schon jetzt mit 5 Monaten daran gewöhnen. Und immer denken; das hier ist ein Marathon ohne Ende.“*
- *"Einen Partner, der nicht nur "mithilft", sondern auch als Verantwortlicher im Familien-Cockpit sitzt.“*
- *„Ich nehme, wenn es geht, die Kinder und den Partner mit. Mein Sohn war in 7 verschiedenen Städten in Kitas und Schulen und es hat geklappt.“*
- *„Wir haben keine Familie in der Stadt und ich kann eigentlich nicht mehr. Ich muss meine Mutter oder Schwiegermutter jedes Mal anreisen lassen (3 Std. Fahrt), um mein Arbeiten möglich zu machen.“*
- *"Ganz wichtig: Einen Partner zu haben, der 50/50 wirklich leben will und das auch tut! Das ist ESSENZIELL! Und gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Ohne diese beiden Faktoren würde ich diese Umfrage viel negativer beantworten. Ich bin in der tollen Situation, meinen Beruf gut mit meiner Mutterschaft vereinbaren zu können. ABER, das muss ich auch sagen: Ich denke, ich verzichte eventuell auf ein zweites Kind, zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denn so leicht bleibt das dann nicht."*

#### 2. Eine perfekte Organisation

- *"Einen sehr straff organisierten Alltag. Hilfe der Familie zur Kinderbetreuung."*
- *"Mit wenig Schlaf auskommen, sehr gut organisiert und strukturiert zu sein (hilft)."*
- *"Soziales Netzwerk, gute Planung und Organisation."*



### **3. Einschränkung oder Aufgabe der Berufstätigkeit und/oder zusätzliche, andere Tätigkeit bzw. eine völlige berufliche Neuorientierung**

- *"Ich habe die Bühne für mich auf Ruhemodus gestellt, um mir und meinen Kindern weiterhin gerecht zu werden und hoffe, die Tätigkeit wieder aufnehmen zu können, sobald die Kleinen nicht mehr so viel Mama-Präsenz benötigen."*
- *„[...] weniger arbeiten oder besser gesagt, anders arbeiten. Ich musste bescheidener werden, oft geht die ganz große Rolle nicht. Dafür habe ich den Reiz kleinerer Produktionen entdeckt, mit weniger Probenzeit, dafür mehr Eigenverantwortung und thematischem Mitbestimmungsrecht. [...] Ich arbeite nebenher mehr freiberuflich für artverwandte Genre."*
- *„Vor allem aber mache ich hauptsächlich nur noch kurze Projekte, fast keine Opern mehr, da meine Abwesenheit für 1-2 Wochen einigermaßen machbar sind, für 6 Wochen nicht.“*
- *"Ich habe inzwischen den Job als Regisseurin aufgegeben und arbeite in der Verwaltung in einem Theater. [...] Generell hätte ich mir gewünscht, weiter als Regisseurin arbeiten zu können. Dies ging aber zu Lasten meiner Familie... ."*
- *„Von einer vollen Stelle auf Teilzeit gegangen, dadurch weniger Gehalt und schlechtere Rente. [...] Habe noch einen Homeoffice Nebenjob, um dazu zu verdienen.“*
- *"Ich hab noch Theaterpädagogik studiert und arbeite nun in beiden Bereichen. [...]."*
- *"Selbstständigkeit (als 2. Standbein) mit Onlinekursen und Coaching. Dadurch habe ich Freiheiten für meine künstlerische Tätigkeit und kann sehr wählerisch sein."*
- *„Ich habe ganz pragmatisch 20 Jahre Hörspiel gemacht, weil ich für zwei Wochen Hörspiel leichter Großeltern als Babysitter bekommen konnte, als für Theaterproduktionen. Leider hat die Rückkehr zum Theater nicht, wie ursprünglich geplant, geklappt.“*
- *" [...] Ich habe mir Wissen über Theaterpädagogik angeeignet und eine Stelle für Darstellendes Spiel an einer öffentlichen Schule angenommen, um auch am Vormittag arbeiten zu können und somit weniger am Abend auf der Bühne stehen zu "müssen" und nur ausgewählte Auftritte annehmen zu können."*

### **4. Ein bewusstes und neues Mindset – eine positive Grundeinstellung mit weniger Ansprüchen an sich und eine andere Definition von Erfolg**

- *"Ich zeige offen, wenn es mir zu viel ist. Ich stelle mein seelisches Wohl an erster Stelle und versuche so, Entscheidungen zu treffen, um beides - Familie und Theater - hinzukriegen."*
- *„Ich vertraue viel mehr darauf, dass es immer eine Lösung gibt (zum Beispiel, wenn kurzfristig alle 4 Babysitter keine Zeit haben und man am nächsten Tag aber jemanden braucht). [...] Gleichzeitig akzeptieren lernen, dass man nicht in allen Bereichen des Lebens die angestrebten 100% erreichen kann und muss.“*
- *"Meditationen, Mindset Coachings, Selbsthypnose, energetische Heilmethoden."*
- *"Ich liebe das, was ich tue und gebe mich oft bewusst nicht kämpferisch, um nicht noch mehr Energie zu verlieren."*
- *„[...] ich löse mich mehr von Denkmustern, wie etwas zu sein hat und lasse mich auf spontane, ungewöhnliche Lösungen ein [...]."*
- *„Sich dann auch noch irgendwann um sich selbst zu kümmern, um mental fit zu bleiben, ist so wichtig, das ist aber immer das erste, was auf der Strecke bleibt."*

### 3.9. Positive Aspekte der Mutterschaft als Künstlerin

70% der Teilnehmerinnen beschrieben positive Effekte der Mutterschaft für die eigene künstlerische Entwicklung. Aus den Freitexten wurden induktiv Kategorien gebildet. 18% der Frauen gaben an, gelassener, ruhiger oder entspannter geworden zu sein:

- *„Ich bin persönlich viel gelassener geworden im Hinblick auf Termenschwierigkeiten, Vorbereitung einer Partie/eines Programms.“*

Fast genauso viele Teilnehmerinnen (17%) nannten den Hinzugewinn zusätzlicher Perspektiven und erweiternder Erfahrungen:

- *„Man sieht die Welt mit anderen Augen, das bringt es wohl auf den Punkt. Man hat andere Dinge erlebt und Gefühle gefühlt als vorher. All diese Erfahrungen machen unsere künstlerische Arbeit auch WERTVOLLER!“*

sowie Persönlichkeitswachstum und emotionale Reifung:

- *„Ich habe neue Seiten und Emotionen an mir selber entdeckt, die ich auch auf der Bühne nutzen kann. Es hat meinen Horizont als Mensch und somit auch als Schauspielerin erweitert.“*

17% der Teilnehmerinnen berichteten, dass sich ihre Prioritäten verändert hätten im Sinne der Relativierung der Wichtigkeit des Berufes am Theater:

- *„Dadurch, dass Theater nicht mehr alles ist, wird es bei mir jedenfalls klarer, was ich denn im Theater will.“*

- *„Wenn man mal raus aus der Theaterblase ist, bekommt man viel mehr vom richtigen Leben draußen mit. Das erweitert den eigenen Horizont und lässt einen künstlerisch reifen.“*

Darüber hinaus beschreiben 15% der Mütter effizienter oder besser organisiert zu sein:

- *„Ich bin viel effektiver geworden im „Zeit-nutzen“.*
- *„[...] Bin gut organisiert und produktiv. [...] .“*

und ein gestiegenes Selbstvertrauen oder Selbstsicherheit.

- *„Ich bin viel selbstbewusst[er] und zielstrebig geworden. Und ich verkaufe mich nicht mehr unter Wert.“*

Von 5% der Teilnehmerinnen wird ein Zuwachs an Ausdauer oder Belastbarkeit genannt:

- *„Grundsätzlich denke ich, dass das vielschichtige Organisieren und Mitdenken sehr viel belastbarer und flexibler macht. Ich erlebte, dass die stärksten "Pferde" im Ensemble-Stall, die Mütter waren.“*

#### **Weitere wichtige Zitate:**

- *„Ich habe mehr zu erzählen. Bin weniger unsicher. [...] Ich habe durch die Mutterschaft einen viel kraftvolleren, künstlerischen Selbstaussdruck erlangt. Bessere Leadership Kompetenz. Selbstbewusstsein. Feministischerer Blick.“*
- *„Seit ich Mutter bin, arbeite ich viel effizienter und lösungsorientierter als vorher. Außerdem wird man als junge Frau oft nicht ernst genommen und muss seine Kompetenz und Entscheidungsfähigkeit extrem hart erarbeiten und immer wieder beweisen. Mit dem Mutterlabel wird einer Frau mehr zugetraut.“*
- *„Meine Stimme wurde durchschlagskräftiger und ich singe viel besser.“*
- *„Ich denke nicht mehr so viel über das, was ich mache, nach, ich mache es einfach, stelle mich als Künstlerin nicht mehr in Frage. [...] ich habe das Gefühl, besser sein zu müssen, als andere ohne Kind.“*

### **3.10. Forderungen und Ideen zur besseren Vereinbarkeit**

Abschließend wurden die Teilnehmerinnen nach bisher nicht genannten für sie wichtigen Aspekten und ihren Bedürfnissen als Bühnenmütter gefragt. Hier wurden Forderungen und Ideen genannt sowie Missmut über die familienfeindlichen Strukturen und die damit einhergehende Belastung zum Ausdruck gebracht. Die Freitextantworten wurden in sieben induktiv gebildeten Hauptkategorien zusammengefasst, zu denen anschließend jeweils

Unterkategorien abgeleitet wurden. Im Folgenden werden zunächst die Kategorien mit den Unterkategorien aufgeführt und anschließend relevante Zitate zu den Kategorien genannt. In einer letzten Kategorie sind weitere relevante Aussagen der Frauen zu finden.

### **3.10.1. Arbeitszeiten und -organisation an den Theatern**

- Abschaffung von regelmäßigen Abend- und Wochenendproben (54%)
- Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung (22%)
- Tagespläne, die am Vortag erst um 14h freigegeben werden, lassen nur eine sehr kurzfristige Planung der privaten Termine und der Kinderbetreuung zu. Sie müssen für eine funktionierende Familienorganisation hinterfragt werden. (13%)

### **3.10.2. Kinderbetreuung vor Ort an den Theatern**

- Kinderbetreuung vor Ort am Theater in einer Betriebskita (53%)
- Notbetreuung - organisiert vom Theater: speziell für Abendproben und Vorstellungen (12%)
- Anderes Modell: eigene Theatertagesmütter, die vor Ort die Kinder der Theatermitarbeiter\*innen versorgen (7%)

### **3.10.3. Angemessene Bezahlung und weitere finanzielle Hilfen**

- Angemessene Gage/Gehalt (51%)
- Bei Gastengagement: Bereitstellung einer Gastwohnung, die in der Ausstattung und Größe für die Künstlerin, ihr Kind sowie eine Betreuungsperson ausreicht (7%)
- Staatliche Förderungen für die besondere Situation als Künstlerin und Mutter (7%)
- Stipendien für Mütter/Eltern und den Wiedereinstieg (2%)

### **3.10.4. Wertschätzung der Care-Arbeit und familienfreundliche Strukturen**

- Anerkennung, Respekt und Problembewusstsein für die Leistung, als Mutter gleichzeitig künstlerisch berufstätig zu sein, anstatt negativ bewertet oder nicht ernst genommen zu werden (29%)
- Eine rücksichtsvolle und unterstützende Grundhaltung für berufstätige Künstlerinnen, die Familie haben (12%)
- Solidarität zwischen Frauen und Müttern (9%)
- Aufbruch der patriarchalen Strukturen mit mehr Frauen in Führungspositionen (10%)

- Kinder sind grundsätzlich erlaubt und erwünscht in ihrer Anwesenheit im Theater (14%)
- Hilfe zur Organisation für familiennotwendige Strukturen, wie z.B. eine Babysitterliste für Gäste oder Informationen über regionale Kitas (5%)
- Regionale, ansässige Künstlerinnen werden bei Gastengagements bevorzugt engagiert, wenn sie Kinder haben, um ihnen die Möglichkeit des Arbeitens zu erleichtern (5%)
- Ein „Familiensiegel“ wird etabliert, das die positive Ausrichtung des Theaters auf Künstler\*innen mit Familie anzeigt und familienfreundliche Strukturen belegt (2%)

### **3.10.5. Rechtsansprüche und Absicherungen**

- Anspruch auf Teilzeit (22%)
- Längere Elternzeit (nach Wunsch der Mutter) ist ohne Diskussion möglich und hat keine beruflichen Nachteile (2%)
- Wirksamer Kündigungsschutz (Nichtverlängerungsschutz) in der vulnerablen Zeit einer berufstätigen Mutter, in der sie kleine Kinder zu versorgen hat und gleichzeitig arbeiten möchte sowie Wiedereinstiegsmodelle und Hilfe bei der Rückkehr auf die Bühne (7%)
- Mehr Krankheitstage bzw. Notfallstrategien für den Krankheitsfall eines Kindes (5%)
- Frauenquote oder sogar eine Mütterquote (5%)
- Altersdiskriminierung, die Mütter im besonderen Maße betrifft, wird an Theatern bewusst gemacht, bearbeitet und vermieden (2%)

### **3.10.6. Hinterfragen der Erwartungen an die Arbeitnehmer\*innen**

- Besonders hoher Leistungsdruck, der in der Branche vorherrscht und einen zusätzlichen Stress verursacht (12%)
- Sich mehr als 100% einbringen zu müssen, mit einer Dauerverfügbarkeit, verursacht durch den Druck der wirtschaftlichen Arbeitsweise am Theater mit extrem vielen Produktionen in einer Spielzeit (5%)
- Genialitätsanspruch, Beruf ist Berufung und daher sind 13 Stundentage gerechtfertigt (5%)

### **3.10.7. Gleichstellung und Einbezug der Väter**

- Strukturen aufbauen, die die Benachteiligung von Frauen verhindern - sowohl in der Bezahlung (Gender Pay Gap) als auch in der Besetzung von Leitungspositionen (14%)
- Väter privat in Beziehungen mehr fordern und einbeziehen in der gleichberechtigten Care-Arbeit (5%)

### 3.10.8. Auszüge der Antworten zu den Forderungen und Ideen

#### 1. Arbeitszeiten und -organisation an den Theatern

- „Als Idee: im NV verankerte, freie, halbe Probenstage für Mütter, während eines Produktionszeitraums, die man in Anspruch nehmen kann bei Mehrbelastung und Betreuungsnotstand, um nicht jedes Mal in eine Rechtfertigungsposition zu geraten.“
- „Die Arbeitszeiten am Theater (Abendproben) lassen sich nicht mit Kindern vereinbaren, wenn der Partner ebenfalls am Theater arbeitet, da man nicht für JEDEN Abend der Woche eine Kinderbetreuung organisieren/finanzieren kann. Außerdem möchte man seine Kinder ja auch selbst ins Bett bringen können. An manchen Theatern wird nachmittags geprobt. Vielleicht wäre das eine Lösung.“
- „[...] wenigstens verbindliche Wochenpläne, statt Tagesplänen, um die Betreuung verlässlich zu planen.“
- „Möglichkeit der Teilzeit wie in anderen Berufen mit z. B. Elterngeld Plus, Kinder sind bis 3 Jahren zu schützen und nicht abzuschieben, zu dem wir leider gezwungen werden [...].“

#### 2. Kinderbetreuung vor Ort an den Theatern

- „Ein Traum wäre, ein Betreuungsangebot von Theatern. Nanny, vorübergehende Kita, Theater-Kita. Einfach praktikable Lösungen vom Theater, damit dieser Spagat aufhört. Und dass es KEIN Tabuthema ist. Das zusammen mit dem Theater Lösungen gefunden werden. Ohne da persönlich diskriminiert oder ausgeschlossen zu werden.“
- „Als alleinerziehende Mama möchte ich darauf hinweisen, wie schwierig uns die Situation manchmal gemacht wird, weil wir nicht in das klassische Schema passen. Das fängt damit an, dass wir eine Kinderbetreuung in den Abendstunden benötigen und das – außer man wohnt vielleicht in einer Metropole – kaum anders als mit Babysittern möglich ist, zu organisieren. Ich bin gezwungen einen Ganztagesplatz in der Kita zu buchen, der mich zu Kleinkind-Zeiten 500,- gekostet hat plus im Schnitt 600,- Babysitterkosten.“

#### 3. Angemessene Bezahlung und weitere finanzielle Hilfen

- „Ich finde, es sollte für Familien mehr Gage geben. Bin 45, hab 2 Kinder, [bin] sehr berufserfahren und belastbar, bekomme 2879,- , war nach 3 Jahren mal wieder zur Gehaltsverhandlung und wurde brüsk abgewiesen, obwohl [meine] Performance super sei.“

- *„Ich möchte weiterhin auf der Bühne arbeiten können und meine Kinder vielleicht sogar teilweise zu den Jobs mitnehmen können. Ich wünschte mir, Künstler würden finanziell so gut unterstützt werden, dass es gar keine Frage ist, aus finanzieller Sicht, (keine) Kinder zu bekommen. Und ich wünschte mir, dass das Familienmodell nicht nur mit einem gut verdienenden Ehemann im Rücken funktioniert!“*
- *„Es sollte sich unbedingt etwas ändern - ich habe irgendwann herausbekommen, dass an einem Theater ein jüngerer Kollege ohne Kinder mehr Gage hatte als ich. Das hat mich so empört, dass ich zum Intendanten gegangen bin und wirklich klug und zutiefst entschlossen meine Gage in den oberen Bereich verhandelt habe!“*

#### **4. Wertschätzung der Care-Arbeit und familienfreundliche Strukturen**

- *„Mehr Wertschätzung für Mütter am Theater und sich nicht als Exotin fühlen zu müssen, die sich getraut hat, trotz ihres Berufes ein Kind zu bekommen. Alle meine Studienkolleginnen, die Mütter sind, arbeiten keine mehr in einem festen Engagement. Sie sind raus aus dem Beruf oder arbeiten frei“.*
- *„Ich wünsche mir mehr Respekt für die Care-Arbeit, die ich jeden Tag leiste. Mehr Empathie auf Seiten der Regisseur\*innen, die wenig Verständnis für die Doppelbelastung haben. Ich wünsche mir mehr Notfallstrategien von Seiten des Theaters für krankheitsbedingte Ausfälle, damit der Druck rausgenommen wird, immer funktionieren zu müssen.“*
- *„KBB sollen nicht nur hundefreundlich, sondern auch kinderfreundlich sein. Es ist als freie Künstlerin sehr viel einfacher einen Hund mit zu bringen (Aufpasszeiten werden gern organisiert), als ein Kind (evtl. langer Probentag passend zur Kinderbetreuung/Kindergarten).“*
- *„Ein Traum wäre es, wenn man in seiner Nähe arbeiten könnte. Also, dass Theater vorzugsweise mit Künstlern aus der näheren Umgebung arbeiten würden.“*

#### **5. Rechtsansprüche und Absicherungen**

- *„Dass Mütter endlich für ihr Müttersein nicht mehr gekündigt werden und es dafür mehr Respekt und Bewusstsein gibt - dass künftige Mütter nicht mein Schicksal erleben und keine Arbeit mehr im geliebten Beruf finden - dass Frauen auf der Bühne alt werden dürfen.“*

#### **6. Hinterfragen der Erwartungen an die Arbeitnehmer\*innen**

- *„Möchte nicht mehr 5 Neuproduktionen machen, aber auch nicht mehr 140 Vorstellungen in der Spielzeit. Muss mehr Regeneration haben. Hab*

*Rheuma und arbeite viel, halte mich fit und erwähne das nicht im Job. Keine Idee, wie ich das Pensum noch 20 Jahre wuppen soll. Bin die Älteste im Ensemble, hoffe auf künftigen Intendanten, der offen für sowas ist und mich nicht rauswirft im 14. Jahr. Bin jetzt 7 Jahre hier und eigentlich sehr glücklich hier."*

- *„Es wäre toll, wenn die Theater dem HöherSchnellerWeiterGeiler-Trend unserer konsumorientierten Gesellschaft etwas entgegensetzen würden. Mehr Produktionszeit statt weniger, Zeit für Recherchen und Textlernen einräumen und anerkennen. Geteilte Proben überdenken, Sharing Modelle zulassen, längere Vertragslaufzeiten verhandelbar machen, und weg mit dem Sparmodus, Mütter sind keine halben Künstlerinnen, sie können und wollen groß spielen, wenn die Rahmenbedingungen es möglich machen!!!“*
- *“Es wäre so schön, wenn Frauen in diesem Beruf arbeiten könnten und auch Mama sein dürfen. Aber es ist schwierig, da immer noch sehr patriarchale Strukturen und Gedanken vorherrschen. Und am Job immer noch so etwas der Mythos anhaftet, dass das Business nun mal hart ist und man leiden muss, um dort dabei sein zu können. Und Familienmensch zu sein, scheint einfach zu „normal“ zu sein, denn im Theaterberuf muss man irgendwie „verkorkst“ krass, einsame Wölfin...etc. was auch immer sein (nerv).“*

## **7. Gleichstellung und Einbezug der Väter**

- *„Ich wünsche mir, dass das Thema von Vereinbarkeit von Familie und Theater stärker auch von Männern getragen wird. Das ist nicht nur ein Frauenthema.“*
- *„[...] Gender Pay Gap sollte generell überwunden sein, Männer vs. Mütter in gleichem Alter verboten sein.“*
- *„[Ich wünsche mir,] dass VIEL MEHR FRAUEN UND MÜTTER in FÜHRUNGSPPOSITIONEN sind. Dass die Männer Veränderungen mitgestalten und -tragen, ohne das geht es nicht. [...] Frauenquoten überall im künstlerischen Bereich. Kindergärten, die abends geöffnet haben, während Vorstellungszeiten. Teilzeitstellen in Ensembles.“*

### **Weitere relevante Aussagen:**

#### **Resignation**

- *„Mich belastet nicht nur die Vereinbarkeit von Kind und Jobs, die ich schon habe, sondern auch das Gefühl, viel zu wenig Zeit vor allem für Akquise/Website/generell Marketing zu haben, weil mein Kind sehr Mama-anhänglich ist. Da mein Mann schon ziemlich etabliert im Business ist, habe ich Sorge, dadurch nach und nach immer mehr abgehängt zu werden, weil*



*ich natürlich bei seinen Abwesenheiten rund um die Uhr zuständig bin und dadurch immer weniger Zeit habe, an meiner eigenen Karriere zu arbeiten."*

- *„[...] Alle paar Tage habe ich einen Zusammenbuch, weil ich nicht weiß, wie ich wieder autark und ohne Druck auch freiberuflich kreativ arbeiten soll. Diese Unzufriedenheit ist kein schöner Zustand – ich hoffe, dass sich da generell einiges tun und die Leistung von Bühnenmüttern angemessen honoriert wird."*
- *„Ich bin aktuell mit meinem 2. Kind schwanger und mache mir immer wieder Gedanken, ob ich jemals auf die Bühne zurückkommen kann. Kinder machen natürlich furchtbar unflexibel und je mehr es werden, desto unflexibler werde ich, weil ich ja auch bei meinen Kindern sein WILL. Ich habe ja keine Kinder bekommen, um immer weg zu sein... Ich hoffe wirklich sehr, dass sich im nächsten Jahr eine Möglichkeit ergibt, wie ich beides miteinander vereinen kann..."*

### **Positivbeispiele**

- *„Es geht: Familie und Theater!! Es gibt viele Beispiele (z. B. hier am Theaterhaus Jena). Ich würde mir wünschen, dass auch über Positives und Vorbilder mehr berichtet wird, um anderen Mut zu machen."*

### **Visionen**

- *„Ich finde, dass Mütter generell zusätzlich Unterstützung vom Staat bekommen sollten, da sie schließlich die wichtigste Aufgabe zur Aufrechterhaltung unserer Gesellschaft - inklusive Kultur und System - übernehmen."*
- *„[...] ich möchte mit Frauen forschen, ich möchte ein weibliches Theater erschaffen. Mit weiblichen Texten, ich möchte die Vielfalt feiern, auch mit Männern und queeren Menschen."*

## 4.0. FAZIT

### 4.1. Einordnung der Ergebnisse in den wissenschaftlichen Hintergrund

In der vorliegenden Pilotstudie wurden Bühnenkünstlerinnen, die gleichzeitig berufstätig und Mutter oder schwanger waren bzw. eine zeitnahe Schwangerschaft planen, zu ihrer Lebenssituation sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf schriftlich befragt. Die Ergebnisse zeigen zum einen, dass weiterführende wissenschaftliche Studien erforderlich sind, um eine fundierte Datengrundlage zur Situation dieser Population zu schaffen. Zum anderen wird durch die Befragung deutlich, dass aus Sicht der betroffenen Zielgruppe dringender Handlungsbedarf besteht, um deren Lebenssituation zu verbessern und um Situationen zu vermeiden, in denen sich die Bühnenkünstlerinnen gezwungen fühlen, sich entweder gegen eine Familie oder gegen ihren Beruf entscheiden zu müssen.

Bei der Recherche zur Studienlage bezüglich Frauen, die Familie haben und in einem Bühnenberuf arbeiten, konnten keine Forschungsarbeiten gefunden werden, die explizit die betreffende Fragestellung der strukturellen Unvereinbarkeit des Berufes mit der Mutterschaft adressieren, um deren Ergebnisse mit denen der vorliegenden Pilotstudie in Bezug zu setzen oder zu vergleichen. Daher können die vorliegenden Ergebnisse nur partiell mit den Ergebnissen der Studien des Deutschen Kulturrats: "Frauen in Kultur und Medien" (2016) und "Frauen und Männer im Kulturmarkt" (2020) - und denen der Masterarbeiten von Elisabeth Grigo (2021): "Mutter(schaft) und Leader(ship) - Frauen mit Kindern in Führungspositionen an öffentlichen Theatern und Opernhäusern" und Sigrid Mechthild Huber-Plundrich (2022): „Die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern“ verglichen werden.

Die Bertelsmann Studie „Opernsänger mit Zukunft“ (2019) behandelt keine Fragen, die Hinweise auf die Situation von Müttern oder Schwangeren, die auf oder mit der Bühne arbeiten, geben. Darüber hinaus befasst sich diese Studie ausschließlich mit der Population der Opernsänger\*innen und erlaubt daher keine vergleichenden Aussagen für den Großteil der hier befragten Teilnehmerinnen (74%), die weiteren Sparten angehören. Lediglich die Aussage im Kapitel „*Perspektiven, Alternativen: Veränderungspotenziale, andere Wege*“, die freie Szene ermögliche mehr und vielfältigere Möglichkeiten im klassischen Gesang beruflich arbeiten zu können und der Hinweis, Chorstellen seien zu empfehlen, da sie eine finanzielle und stetige berufliche

Sicherheit bieten, kann als zutreffend für alle Sängerinnen, die Mütter sind, angesehen werden.<sup>24</sup>

Die Umfrage der Initiative HOOD kommt zu sehr ähnlichen Ergebnissen, wie diese Pilotstudie, obwohl sie nur die freie Szene der darstellenden Künste - geografisch begrenzt auf Österreich - untersucht und beide Elternteile in die Umfrage einbezieht. Auch hier wird berichtet, dass Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von freiem künstlerischen Schaffen in der darstellenden Kunst und einem Familienleben, welche hauptsächlich Mütter betreffen, auf strukturelle statt individuelle Faktoren zurückzuführen sind.<sup>25</sup>

#### 4.1.1. Teilnehmerinnen und Resonanz

Die hohe Teilnehmerinnenzahl der Pilotstudie, zu der nicht nur darstellende Bühnenkünstlerinnen verschiedener Sparten, sondern zusätzlich - durch die Verbreitung des Umfrage-Links - planende und kreierende Bühnenkünstlerinnen, wie Regisseurinnen, Bühnenbildnerinnen, Kostümbildnerinnen oder Dramaturginnen gehörten, zeigt, dass sich viele Frauen in Bühnenberufen von der Thematik betroffen fühlen.

Zusätzlich gab es viele positiven Reaktionen der Teilnehmerinnen auf die Durchführung einer Studie zu diesem Thema, die bei einer der letzten Fragen mehrfach zum Ausdruck gebracht wurden:

- *„Danke für eure Arbeit!“ - Danke für euer Engagement“ – „Das Thema ist unendlich wichtig und eine Plattform wie diese überfällig! Danke!!.“*

#### 4.1.2. Die Situation einer berufstätigen Bühnenkünstlerin mit Kindern

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen, dass die derzeitige Situation einer berufstätigen Bühnenkünstlerin, die gleichzeitig Familie hat, von einem relevanten Anteil (35%) der Betroffenen als sehr belastend erlebt wird. Diese Belastung kann vermutlich zumindest zum Teil zurückgeführt werden auf die finanziellen und vertragsrechtlichen Bedingungen (NV Bühne)<sup>26</sup>, die in der Theaterszene üblich sind und häufig zu einer prekären, finanziellen Situation führen, sowie auf die Mechanismen des Marktes, der uneingeschränkte Flexibilität und äußerstes Engagement verlangt, als auch auf den branchenspezifischen Gender Pay Gap und die beschriebene Altersdiskriminierung ([vgl. 3.10.1.](#)). Diese Mischung aus verschiedenen diskriminierenden Strukturen erschwert es Frauen mit Familie in besonderem

24 Siebenhaar et al. (2019): S. 112-122

25 HOOD for artist parents (2021): S. 12

26 Betriebsrat des Theaters Krefeld und Mönchengladbach (Hg.): aufrufbar unter: [https://www.theaterbetriebsrat.de/Bilder/NV\\_Buehne2011.pdf](https://www.theaterbetriebsrat.de/Bilder/NV_Buehne2011.pdf), aufgerufen am 13.7.2022

Maße, ihren Beruf weiter zu verfolgen. Hinzu kommt, dass Teilzeit-Lösungen oder andere familienfreundliche Strukturen weder üblich noch etabliert sind.

43% der befragten Frauen antworteten, dass sie nirgendwo angeben, Kinder zu haben, weder in ihren Lebensläufen noch auf Social Media. Es ist zu vermuten, dass viele Frauen deshalb ihre familiäre Situation verschweigen, weil sie vermeiden wollen, dass potenzielle Arbeitgeber\*innen ihre uneingeschränkte Flexibilität und bedingungsloses Engagement in Frage stellen, um bei der Vergabe von Engagements nicht ausgeschlossen zu werden. Jede vierte befragte Frau (25%) gab an, dass ein Vertrag aufgrund ihrer Mutterschaft aufgelöst wurde oder sie aus einer Produktion ausgeschlossen wurde. Dies belegt, dass die Angst vor beruflichen Nachteilen auf einem in der Realität existenten Risiko basiert.

Aus den Aussagen der Frauen geht hervor, dass Theater und freie Szene mehrheitlich keine Lösungen für Arbeitnehmer\*innen mit Familien anbieten, weder in Bezug auf die Möglichkeiten der Kinderbetreuung noch bezüglich der Arbeitszeiten. Die Thematik wird von Arbeitgeber\*innen nicht angesprochen und es wird eine private Lösung für die organisatorische und finanzielle Lösung für zusätzliche Kinderbetreuung und Extra-Heimfahrten bei einem Engagement vorausgesetzt. Diese Befunde stehen im Einklang mit den Ergebnissen und Aussagen aus der Masterarbeit von Grigo 2021:

*„Eine anonymisierte Expertin sieht das Problem der fehlenden Vereinbarkeit in den schlechten Löhnen mit einem dazugehörigen hohen „Workload“, dem Arbeitspensum (Fall II, Pos. 145, vgl. 177). Sie sieht darin einen Zusammenhang, warum immer weniger Theatermitarbeiter:innen eine Familie gründen [...] Die Vereinbarkeit hinsichtlich der strukturellen Gegebenheiten wurde am Theater insgesamt als schwierig beschrieben, insbesondere auf die fremddisponierte künstlerische Produktionshälfte bezogen.“<sup>27</sup>*

#### **4.1.3. Erlebte Diskriminierungen und berufliche Nachteile**

Der hohe Anteil von 45% der Teilnehmerinnen, die diskriminierendes Verhalten erlebt haben, weist auf eine Benachteiligung von Frauen mit Familie in der Theaterbranche hin. Hierzu gehören verbale Diskriminierungen, mangelnde Kooperationsbereitschaft, der Aufbau von Druck seitens der Arbeitgeber\*innen, sowie Kündigungen bzw. Nichtverlängerungen (vgl. [3.3.1](#)). Diese Befunde stehen im Einklang mit den Ergebnissen der Masterarbeit von Sigrid Mechthild Huber-Plundrichs bezüglich der Sparte Musiktheater:

*„Wie bereits in der Auswertung dargelegt, gibt nur knapp ein Drittel der befragten Sängerinnen (33,33 %/n = 45), die entweder schwanger oder bereits*

*Mütter sind, an, dass sie keine Diskriminierung am Theater aufgrund ihrer Schwanger- oder Mutterschaft erlebt haben. Knapp die Hälfte der singenden Mütter berichtet von Nichtverlängerungen, Vertragsauflösungen, Umbesetzungen oder Ausschluss von Vorsingen wegen der Schwanger- oder Mutterschaft, wenig bis keine Rücksichtnahme, Beanstandungen von schwangerschaftsbedingten, körperlichen und stimmlichen Veränderungen und generellen Vorurteilen gegenüber Müttern.“<sup>28</sup>*

In der vorliegenden Pilotstudie werden einzelne Szenen beschrieben, die nicht nur von einer fehlenden Rücksichtnahme der Theaterbranche zeugen, sondern darüber hinaus ein Negieren von Verantwortung widerspiegeln. Festangestellten oder mit Gastverträgen engagierten Bühnenkünstlerinnen, die Familie haben, wird weder organisatorisch noch finanziell entgegengekommen. Darüber hinaus werden, laut der qualitativen Aussagen der Teilnehmerinnen, Bühnenkünstlerinnen mit Kindern mit folgenden Vorurteilen konfrontiert:

- **Unzuverlässigkeit** („[...] Ich wurde als Assistierende nach der Geburt meines Sohnes nicht wieder eingestellt. Zitat "Mit jungen Müttern arbeiten wir nicht. Die sind zu unzuverlässig." [...]“)
- **Mütter sagen aufgrund von eigener Erkrankung oder Erkrankung des Kindes häufig ab** („Agenten haben Angst zu vermitteln, weil sie Bedenken haben, es könnte durch die Kinder "etwas dazwischen kommen". [...]“)
- **Sinkende Leistungsfähigkeit durch die Mutterschaft** „[...] für einen Wiederaufnahme Vertrag wurde eine komplizierte "out-Klausel" für das Theater eingefügt, für den Fall, wenn ich als frischgebackene Mama nicht die Leistung bringen kann, dass sie mich dann kurzfristig ersetzen können).“)
- **Verringerung der Attraktivität aufgrund von körperlichen Veränderungen** („Intendanten haben Angst, dass man nach der Schwangerschaft nicht mehr seine frühere Figur hat.“)

Jede 4. Teilnehmerin (25%) der Pilotstudie gab an, dass ein Vertrag aufgrund ihrer Mutterschaft aufgelöst oder dass sie aus einer Produktion ausgeschlossen wurde. In einer repräsentativen wissenschaftlichen Studie sollten diese Ergebnisse von erlebten Diskriminierungen, Vorurteilen und der Verlust von Aufträgen und Verträgen sowie die zu vermutende systematische Benachteiligung von Müttern umfassend untersucht werden. Der Aspekt des Verlusts von Aufträgen und Verträgen ist insofern besonders relevant, da

gemäß § 17 MuSchG die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin im Regelfall rechtswidrig und somit unzulässig ist.<sup>29</sup>

#### 4.1.4. Karriereeinbruch, Einkommensverluste und weitere Veränderungen

Gleichzeitig deuten die Aussagen dieser Pilotstudie darauf hin, dass eine Karriere in der Regel stagniert oder nur schwer wieder aufgenommen werden kann, sobald eine Bühnenkünstlerin Kinder bekommt. Die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit des Berufes mit der Familie, wird sogar als Faktor gegen eine Erweiterung der Familie angeführt:

- *“Ich denke, ich verzichte eventuell auf ein zweites Kind, zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denn so leicht bleibt das dann nicht.”*

Gerade ein zweites Kind scheint die Vereinbarkeit deutlich zu erschweren:

- *“Ich bin aktuell mit meinem 2. Kind schwanger und mache mir immer wieder Gedanken, ob ich jemals auf die Bühne zurückkommen kann. Kinder machen natürlich furchtbar unflexibel und je mehr es werden, desto unflexibler werde ich, weil ich ja auch bei meinen Kindern sein WILL. [...]”*

#### Einkommensverluste

Die Entwicklung ihres Einkommens beschrieben fast die Hälfte (44%) der befragten Frauen als rückläufig, da sie weniger verdienen als vor der Mutterschaft. Dies ist eine Entwicklung, die auch berufstätige Mütter aus anderen Branchen erleben, wie die Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung von 2020 aufzeigt:

- *„Im Vergleich mit kinderlosen Frauen büßen heute Mitte 30-jährige Mütter im Durchschnitt zwischen rund 40% (bei einem Kind) und fast 70 Prozent (bei drei oder mehr Kindern) an Lebenserwerbseinkommen ein.“<sup>30</sup>*

Die Angaben der Teilnehmerinnen der Pilotstudie weisen darüber hinaus auf eine finanzielle Situation hin, die überwiegend als prekär zu bezeichnen ist und für einen Lebensunterhalt nicht ausreicht. Mehr als ein Drittel der Frauen (38%) verdienen weniger als 20.000€, während ein weiteres Drittel (31%) zwischen 20.000 - 30.000€ brutto verdienen. Im Vergleich hierzu sind die Zahlen aus der Studie des Deutschen Kulturrates „Frauen und Männer im Kulturmarkt“ (2020)

29 Bundesministerium der Justiz (Hg.) (2018): Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG), § 17 Kündigungsverbot. Abrufbar unter: [https://www.gesetze-im-internet.de/muschg\\_2018/\\_17.html](https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/_17.html), aufgerufen am 9. September 2022

30 Bönke, T. et al. (2020) Kurzexpertise: „Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und die Prognose der Lebenserwerbseinkommen in Deutschland“, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh, S. 10

mit einem Durchschnittseinkommen im Jahr 2019 von Künstlerinnen für die darstellende Kunst mit 20.607€ in ähnlicher Größenordnung.<sup>31</sup>

Der allgemeine Durchschnittsverdienst für Frauen in der gesamten Kulturbranche mit 34.224€<sup>32</sup> weist allerdings darauf hin, dass in den darstellenden Künsten eine besonders mangelhafte Bezahlung vorherrscht. Bühnenmütter verdienen laut diesen Daten nicht weniger Geld als andere weibliche Künstlerinnen in den darstellenden Künsten. Dies mindert jedoch nicht die Tatsache, dass das Durchschnittseinkommen einer Bühnenmutter mit 20.000 - 30.000€ äußerst gering ausfällt und zusätzlich ein beträchtlicher Gender Pay Gap besteht.

Außerdem ist zu vermuten, dass bei den Aussagen zu den Einkünften auch Einkünfte aus Nebentätigkeiten angegeben wurden, da die Fragestellung nicht präzise genug war. Weiterhin ist selbstkritisch anzumerken, dass in der Pilotstudie versäumt wurde, im Kontext dazu die Arbeitszeiten sowie detaillierte Angaben zu einem Verdienst ab 40.000€ zu erfassen.

Auch Thomas Schmidt prangert in seinem Artikel „Das Fasziensystem der deutschen Kulturpolitik“ eine „fehlende Reflexion der prekären Lage der Künstler\*innen“ an.<sup>33</sup> So gaben in dieser Pilotstudie auch fast 60% der Teilnehmerinnen an, finanzielle Unterstützung durch eine/n Partner\*in oder die Familie zu benötigen. Staatliche finanzielle Unterstützung haben die meisten (70%) bisher nicht in Anspruch genommen.

Die Notwendigkeit einer finanziellen Unterstützung für Bühnenkünstlerinnen mit Familie könnte damit zusammenhängen, dass viele dieser Frauen als Solo-Selbstständige arbeiten, in dieser Pilotstudie sind es mit 55% mehr als die Hälfte. Dass Solo-Selbstständige finanzielle Unterstützung benötigen, findet sich auch in den Befunden in der Studie des Deutschen Kulturrates (2020) wieder:

- *„Vielmehr scheint das niedrige Einkommen der Solo-Selbständigen durch ein deutlich höheres Einkommen anderer Haushaltsmitglieder kompensiert zu werden. Und auch wenn dies für die betreffenden Personen eine zufriedenstellende Situation sein mag, stößt sie an ihre Grenzen, wenn die Haushaltsgemeinschaft aufgelöst wird und die ungleiche Einkommensverteilung massive Auswirkungen hat.“*<sup>34</sup>

31 Schulz et al. (2020) S.277 Tabelle 100

32 vgl: <https://www.gehaltsvergleich.com/gehalt/Kultur> - aufgerufen am 26.6.2022

33 Schmidt, Thomas (2021): „Das Fasziensystem der deutschen Kulturpolitik I“ - vom 13. Januar 2022, abrufbar unter <https://www.kulturmanagement.net/Themen/Vorschlaege-fuer-eine-neue-kulturpolitische-Foerderarchitektur-Das-Fasziensystem-der-deutschen-Kulturpolitik-Teil-I,4387> – aufgerufen am 24.6.2022

34 Schulz et al (2020): S. 23

Zum Teil scheinen diese Verhältnisse der finanziellen Unterstützung im Hintergrund durch Partner\*in oder Familie von den Gehaltsverhandelnden an den Theatern in die Gehaltsverhandlungen mit eingeplant zu werden. So berichtet eine Studienteilnehmerin:

- *„Statt mich entsprechend zu entlohnen, stoße ich auf Ratlosigkeit bei Vorgesetzten, warum ich mir kein[en] vermögenden Partner gesucht habe. [...]“*

Um die Benachteiligung von Müttern in Bühnenberufen hinsichtlich der finanziellen und vertraglichen Bedingungen validieren und ausreichend belegen zu können, bedarf es repräsentativer Studien, in denen zusätzlich die Art, der Umfang einer Anstellung oder Selbstständigkeit und die nebenberuflichen Tätigkeiten erfasst werden sowie Daten, die einen direkten Vergleich zu gleichaltrigen Frauen, die keine Care-Arbeit leisten und Männern mit und ohne Familie erlauben. Auch der Vergleich mit Bühnenkünstlerinnen aus geschützten Kollektiven, wie Chorsängerinnen und Orchestermusikerinnen könnte hilfreich sein.

### **Körperliche und mentale Veränderungen**

Befürchtete, negative körperliche Veränderungen durch die Schwangerschaft bzw. Mutterschaft erlebten 6% der Teilnehmerinnen, während 10% der Frauen von positiven körperlichen Veränderungen berichteten, insbesondere bezüglich der stimmlichen Fähigkeiten. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass positive körperliche Veränderungen gegenüber den negativen überwiegen. Diese Hypothese wäre in Studien mit einer umfassenderen Datenlage zu überprüfen.

Als weitere positive Veränderungen durch die Mutterschaft wurden mehrheitlich eine effizientere und besser organisierte Arbeitsweise, sowie eine gründlichere Vorbereitung für die Proben und Auftritte genannt. Als Begründung nannten die Studienteilnehmerinnen eingeschränkte, zeitliche Möglichkeiten für die Ausübung des Berufes durch gleichzeitige Care-Arbeit. Dabei ist hervorzuheben, dass viele Frauen laut Selbstauskunft außerdem eine Reifung der Persönlichkeit als Künstlerin durch die Mutterschaft erleben. Es wird dabei eine emotional tiefere und variantenreichere Ausdrucksmöglichkeit beschrieben, die für die künstlerische Arbeit als bedeutsamer Gewinn zu werten sei.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass die Frauen sich nach einer Schwangerschaft bzw. durch die Mutterschaft mehrheitlich als reifere und interessantere Bühnenkünstlerinnen empfinden und gerne künstlerisch arbeiten möchten, dafür aber strukturelle Veränderungen und vor allem finanzielle Unterstützung benötigen.



#### 4.1.5. Lösungsstrategien von Bühnenkünstlerinnen mit Kindern

Die Aussagen der Frauen belegen eine mangelnde Vorbereitung in der Ausbildung auf die Problematik der Vereinbarkeit (vgl. [3.5.2.](#)). Viele Frauen werden so ohne vorausschauende Lösungsstrategien mit der neuen Berufsrealität durch die Mutterschaft konfrontiert.

Dies trägt sicherlich u.a. dazu bei, dass viele Frauen bei Eintritt ins Familienleben den gewählten Beruf trotz großer Investitionen in die Ausbildung und den bisherigen Karriereweg niederlegen oder es zumindest ernsthaft in Betracht ziehen. Von den hier befragten Frauen gaben insgesamt über die Hälfte der Frauen an, zu überlegen, den Beruf wieder aufzugeben (40%), dies konkret zu planen (4%) oder sogar bereits getan zu haben (9%).

Bei einer Ausbildungszeit von vier bis sechs Jahren, jährlichen Kosten von 18.250€ pro Jahr pro Student\*in und Gesamtkosten von 73.000€ (Bachelor) bzw. 109.500€ (Master), die vom Staat und damit von der deutschen Gesellschaft getragen werden, liegen die Kosten für ein künstlerisches Studium an einer Kunsthochschule 2019 deutlich höher als z. B. für Student\*innen der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (5.920€/Jahr) oder der Geisteswissenschaften (6.450€/Jahr). Ausschließlich die Kosten für das Studium der Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften liegen mit 32.790€/Jahr über denen eines Studiums an einer Kunsthochschule<sup>35</sup>. Vor dem Hintergrund dieser kostspieligen und zeit- und ressourcenintensiven Ausbildung ist es als gesamtgesellschaftlicher Verlust zu werten, dass ein relevanter Anteil der Frauen aufgrund der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht bis zum Rentenalter in diesem Beruf tätig ist.

Um trotz der schwierigen Situation nach der Familiengründung weiterhin beruflich tätig sein zu können, wählen Bühnenkünstlerinnen mit Kindern verschiedene Lösungsstrategien. Die optimale Organisation des Familienalltags, privat organisierte Kinderbetreuung durch Partner\*in, Verwandtschaft oder professionelles Personal und ein Arbeiten an eigener Einstellung und Anspruch sind von den Frauen genannte Voraussetzungen, um weiterhin beruflich tätig zu sein.

Weiterhin werden als Lösungsstrategien eine Reduktion der beruflichen Tätigkeit, oder ein Wechsel in eine artverwandte Branche oder eine komplette berufliche Neuorientierung genannt ([vgl. 3.8.4./3.](#)).

#### Freie Szene, Chor und Wechsel in artverwandte Branchen

35 Statistisches Bundesamt (2021): „Bildung und Kultur - Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen 2019“, Statistisches Bundesamt (Hg.), Tabelle 3.3.2.

Mehrfach wurden von den Teilnehmerinnen der vorliegenden Pilotstudie in den Freitextantworten eine kinderfreundliche Atmosphäre und Willkommenskultur in der freien Szene und damit einhergehende Chancen für die Kontinuität der Berufstätigkeit nach einer Familiengründung erwähnt.

Außerdem wurde der Wechsel auf eine Teilzeitstelle in einem Chor als Lösungsmodell für die schwierige Vereinbarkeit von Familie und künstlerischer Berufstätigkeit in der Sparte Musiktheater beschrieben.

Viele Studienteilnehmerinnen wählen einen Wechsel in eine artverwandte Branche als Lösungsstrategie, zum Beispiel die Arbeit als Theaterpädagogin, Hörspielsprecherin oder Gesangspädagogin. Dieser Schritt wird, wenn er die vorherige künstlerische Tätigkeit komplett ersetzt, nicht nur positiv von den Frauen bewertet:

- *„ [...] Leider hat die Rückkehr zum Theater nicht wie ursprünglich geplant geklappt.“*
- *„Generell hätte ich mir gewünscht, weiter als Regisseurin arbeiten zu können. Dies ging aber zu Lasten meiner Familie. [...]“*

## **4.2. Limitationen und Implikationen für die Forschung**

Bezüglich der wissenschaftlichen Relevanz gilt festzuhalten, dass diese Pilotstudie auf Grund der Selektivität der Stichprobe nicht repräsentativ ist, da durch die Art der Rekrutierung zum einen nicht sichergestellt werden kann, dass die Teilnehmenden die Grundgesamtheit der Zielpopulation ohne systematische Verzerrung abbilden. Außerdem ist anzunehmen, dass sich besonders diejenigen Frauen von der Studie angesprochen gefühlt haben, für die das Thema der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf für Bühnenmütter besonders relevant ist. Eine weitere methodische Limitation ist das Fehlen einer Kontrollgruppe mit der Folge, dass keine vergleichenden Aussagen getroffen, sondern Ergebnisse ausschließlich deskriptiv interpretiert werden können. Dennoch kann diese Pilotstudie mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit in Bühnenberufen - auf und hinter der Bühne - durch die hohe Teilnehmerinnenzahl von 121 Frauen erste wichtige Erkenntnisse liefern, die der Orientierung für weitere Forschung dienen können. Im Folgenden werden weitere Limitationen dieser Studie aufgeführt und sich daraus ergebender Forschungsbedarf abgeleitet.

### **4.2.1. Familienunfreundliche Arbeitsbedingungen**

Ein wichtiges Ergebnis dieser Pilotstudie ist die mangelhafte Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Theatern, Opernhäusern und der freien Theaterszene und

die daraus resultierende körperliche und psychische Belastung der Betroffenen. Der hohe Anteil an Frauen (45%), die diskriminierende Erfahrungen auf Grund ihrer Mutterschaft erlebt oder sogar in diesem Zusammenhang einen Auftrag, eine Anstellung oder Vertrag verloren hat (25%), ist ein weiteres ernst zu nehmendes Ergebnis. Da die vorliegende Stichprobe wie oben beschrieben nicht repräsentativ ist, müssen diese Ergebnisse durch weitere umfassende Studien zu diesem Thema validiert oder relativiert werden. Im Falle ihrer Bestätigung ist von einer diskriminierenden Kultur für Bühnenkünstlerinnen mit Familie an Theatern und einem damit verbundenen dringenden Handlungsbedarf auszugehen.

Diese widrigen Arbeitsbedingungen und die daraus resultierende Unzufriedenheit der Studienteilnehmerinnen über ihre berufliche Situation werden durch die unzureichende Entlohnung, die laut der Hälfte der Frauen nicht die Lebenshaltungskosten deckt, noch verstärkt (vgl. [3.6.1.](#)).

Dabei ist eine Limitation dieser Studie, die ungenaue Abfrage des Durchschnittseinkommens, da versäumt wurde, die genaue Arbeitszeit im Verhältnis zum Verdienst zu erfragen. Weiterhin endet die Möglichkeit der Angabe des Einkommens bei „mehr als 40.000€/Jahr“, eine Antwortkategorie, die 16%, also jede sechste der Frauen, als Durchschnittseinkommen angaben. Außerdem wurde in der Formulierung der Frage nicht explizit darauf hingewiesen, dass sich die Angabe des Brutto-Jahreseinkommens ausschließlich auf die Einnahmen aus der Tätigkeit als Bühnenkünstlerin beziehen sollte. Da viele der Frauen zusätzlich nebenberuflich tätig waren, ist dies ein nicht zu vernachlässigender Faktor für die Beurteilung der Einkommensverhältnisse der Zielgruppe, der in weiterführenden Studien berücksichtigt werden muss.

Hinsichtlich der Entwicklung der Einkommensverhältnisse bzw. des Gehalts und der Karriere kann der Zeitpunkt der Familiengründung ein sehr entscheidender Aspekt sein, der in weiteren Studien Berücksichtigung finden sollte. Hier wäre ein Vergleich zwischen Frauen mit und ohne Care-Arbeit sinnvoll.

Bezüglich der mangelhaften Arbeitssituation wäre es sinnvoll, zu untersuchen, ob es regionale Unterschiede gibt. Daten zu Geburts- und Wohnort könnten beispielsweise die Frage beantworten, ob systematische Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland bestehen. Es wäre zu vermuten, dass in Ostdeutschland, durch die hohe Quote der Berufstätigkeit bei Müttern – und der daraus resultierenden flächendeckenden Kinderversorgung ab dem

Krippenalter - in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik<sup>36</sup>, familienfreundlichere Strukturen an den Theatern aufgebaut wurden, die heute noch partiell vorhanden sind. Weiterhin wäre interessant, ob in Ostdeutschland aufgewachsene Bühnenkünstlerinnen mit Kindern durch ihre Sozialisation eine andere Einstellung zu der Thematik finden. So berichtet eine Studienteilnehmerin:

- *„Es geht: Familie und Theater!! Es gibt viele Beispiele (z. B hier am Theaterhaus Jena). Ich würde mir wünschen, dass auch über Positives und Vorbilder mehr berichtet wird, um anderen Mut zu machen.“*

#### **4.2.2. Vollständige oder teilweise Aufgabe der künstlerischen Berufstätigkeit**

Ein weiteres wichtiges Ergebnis ist der Befund, dass ein relevanter Anteil zeit- und kostenintensiv ausgebildeter Künstlerinnen ihren Beruf vollständig oder teilweise aufgibt. Aus den oben genannten methodischen Limitationen muss dieses Ergebnis in folgenden Studien validiert werden. Zusätzlich muss erfasst werden, wie viele Studentinnen die Ausbildung an einer künstlerischen Hochschule beginnen, wie viele Absolventinnen ihren Abschluss dort erreichen und wie viele von ihnen anschließend mindestens 10-15 Jahre im Beruf verbleiben. Des Weiteren muss erhoben werden, wie viele der Frauen mit dieser Berufstätigkeit ihren Lebensunterhalt verdienen und eine Altersvorsorge aufbauen können. Dabei sollten auch die Faktoren Quantität der Arbeit (Arbeitsstunden pro Woche), Schwerpunkt der Arbeit (künstlerisch oder pädagogisch), Beschäftigungsart (Anstellung, Solo-Selbstständigkeit oder kombiniertes Model) und ein Wechsel in branchenähnliche vs. branchenferne Berufsfelder berücksichtigt werden. Liegt diese Datengrundlage vor, kann ein Zusammenhang mit Mutterschaft untersucht werden, in dem Frauen, die Care-Arbeit leisten, mit Frauen, die keine Care-Arbeit leisten, verglichen werden.

Bezüglich der Care-Arbeit haben sich in der vorliegenden Studie Aspekte gezeigt, aus denen sich weiterführende zu untersuchende Fragestellungen ergeben. Bei der Erfassung von Lösungsstrategien bezüglich Unvereinbarkeits-Fragen nannten die Frauen die Aufteilung der Care-Arbeit mit der/m Partner\*in als wichtige private Strategie. Wie diese Strategie genau zum Einsatz kommt und welche Vor- und Nachteile sie mit sich bringt, sind Fragestellungen für weiterführende Studien. Dabei wäre es sinnvoll, mit Hilfe einer Vergleichsgruppe von Frauen, die Kinder haben und in anderen Branchen tätig sind, herauszufinden, ob die Arbeit als Bühnenkünstlerin ein besonders großes

36 Böttcher, Sabine (2020) in Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): „Kitas und Kindererziehung in Ost und West“ aufrufbar unter: <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47313/kitas-und-kindererziehung-in-ost-und-west/> - aufgerufen am 9. September 2022

Engagement der/s Partner\*in bezüglich Care-Arbeit voraussetzt, wie es vor dem Hintergrund der hier vorgestellten Ergebnisse zu vermuten ist.

### **4.2.3. Erweiterung der Zielgruppe**

Die Teilnehmerinnen dieser Pilotstudie wurden hauptsächlich über Facebook in der geschlossenen Facebook-Gruppe „Bühnenmütter“, die Website [www.buehnenmuetter.com](http://www.buehnenmuetter.com) und den Email-Verteiler (Bühnenmütter und Ensemble Netzwerk) gewonnen. Es ist zu vermuten, dass damit vor allem aktuell in Bühnenberufen tätige Frauen an der Befragung teilgenommen haben und damit wahrscheinlich eine große Gruppe von ehemaligen Bühnenkünstlerinnen nicht erreicht wurde, die u.a. wegen der schwierigen Vereinbarkeit mit der Familie ihren Beruf bereits wechseln oder aufgeben mussten. Dem Aspekt der Aufgabe des Berufes wegen der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte ein zentraler Bestandteil von Folgestudien zu diesem Thema gewidmet sein. Ehemalige Absolventinnen von Kunst- und Musikhochschulen sollten in diesem Zusammenhang systematisch angeschrieben werden. Darüber hinaus wäre es wichtig, Daten über die finanzielle Situation speziell der Gruppe der Künstlerinnen, die Kinder haben, zu erfassen.

Über diese Erweiterung hinaus ist es wichtig, männliche Bühnenkünstler, die Väter sind oder werden, mit einzubeziehen, da anzunehmen ist, dass auch sie von vielen der hier thematisierten Vereinbarkeitsprobleme betroffen sind. In einer Folgeuntersuchung, die Bühnenkünstler und Bühnenkünstlerinnen jeweils mit und ohne Familie untersucht, könnte erforscht werden, ob die Benachteiligung von Eltern über beide Geschlechter gleich verteilt ist oder Frauen stärker betroffen sind.

### **4.2.4. Untersuchungszeitraum**

Diese Pilotstudie wurde im Jahr 2021 unter den Bedingungen der Covid-19 Pandemie durchgeführt. Obwohl die Studienteilnehmerinnen instruiert wurden, ihre Antworten unabhängig von durch die Pandemie hervorgerufenen Faktoren zu wählen und zu formulieren, kann nicht vollständig ausgeschlossen werden, dass die Ergebnisse durch die Besonderheiten des Untersuchungszeitraums verzerrt sind. Dies ist ein weiterer Grund, warum die vorliegenden Ergebnisse in weiteren wissenschaftlichen Studien zu einem Zeitpunkt validiert werden müssen, zu dem sich die Arbeitssituation an den Theatern und in der freien Szene normalisiert hat.

### **4.3. Implikationen für die Praxis**

Unter der Annahme, dass die hier berichteten Ergebnisse in repräsentativen Studien validiert werden, ergeben sich Implikationen für die Praxis. Diese können größtenteils den Lösungsvorschlägen und Ideen aus den Zitaten der Studienteilnehmerinnen folgen, welche sich Änderungen im System des Theaterbetriebs wünschen und die vorherrschenden Strukturen kritisieren.

#### **4.3.1. Veränderung der Probenzeiten und deren Planung**

Die regelhaften Abendproben, bzw. Arbeitszeiten, die mit einer normalen Kita-Öffnungszeit nicht vereinbar sind, sowie Proben am Samstag sind zu hinterfragen. Weiterhin ist eine tägliche Herausgabe von Probenplänen für den Folgetag (meist erst um 14 Uhr) nicht nur für Eltern schwierig, denn die damit verbundene Kurzfristigkeit macht eine mittel- oder langfristige Planung für Arbeitnehmer\*innen grundsätzlich unmöglich.

Eine Lösung für diese Schwierigkeiten muss eine neue Probenorganisation an den Theater- und Opernhäusern sein. Abenddienste sollten nur für diejenigen vorgesehen sein, die Endproben und Vorstellungen gestalten. Regelmäßige Proben von 7 Stunden am Tag könnten von 9–13 Uhr und 14–17 Uhr erfolgen. Eine weitere Arbeitsstunde wäre durch die stetige Vorbereitung und Nachbereitung der Proben und das Erlernen von Rollen im Eigenstudium von Zuhause aus leistbar und notwendig.

#### **4.3.2. Betriebseigene Kitas oder Tagesmütter-Modelle**

Betriebseigene Kindertagesstätten oder Kooperationen mit bestehenden Kindertagesstätten, die geografisch nah gelegen sind und ihre Öffnungszeiten um einen Abenddienst erweitern würden, könnten eine Maßnahme nicht nur für Bühnenkünstler\*innen mit Familie darstellen, sondern würde alle Eltern an einem Theaterhaus entlasten. Dabei wäre wünschenswert, dass Bühnenkünstler\*innen mit Familie die Kinder am Morgen bringen dürften, am Nachmittag abholen und - im Falle eines Abenddienstes – am Abend ein zweites Mal bringen könnten.

Eine betriebseigene Kita muss sehr vielen Auflagen folgen. Eine weniger kostenintensive und einfacher durchzuführende Lösung könnten Tagesmütter sein, die nur einen Spielraum, eine kleine Teeküche und eventuell ein Kinder-WC benötigen, um ihre Arbeit gestalten zu können. Sie könnten als Team arbeiten und sehr flexibel nur für die Abenddienste vom Theater beschäftigt werden, während am Tag die Mitarbeiter\*innen mit Familie die örtlichen Kitas nutzen könnten. Eine ähnliche, schon heute gängige Praxis an Theater- und

Opernhäusern, sind Aufsichtspersonen für Kinderdarsteller\*innen oder Kinderchöre am Abend.

#### **4.3.3. Angemessene Bezahlung, familienfreundliche Gastwohnungen und Zuschüsse für Kinderbetreuung**

Die Entlohnung von Bühnenkünstlerinnen mit Kindern muss die höhere finanzielle Belastung durch Kinderbetreuung für die Abendproben berücksichtigen. Bei einem Gastengagement müssen höhere finanzielle Belastungen für eine Vollzeitkinderbetreuung ausgeglichen werden. Es sollten grundsätzlich Zuschüsse für Bahnfahrten in die Heimatstadt und eine ausreichend große Wohnung für die Probenzeit gestellt werden, in der man mit Kindern und einer zusätzlichen Betreuungsperson leben kann. Bereits 2019 hat das Bundesfamilienministerium ein Qualitätssiegel für familienfreundliche Unternehmen ins Leben gerufen.<sup>37</sup> Gerade für Einrichtungen, wie öffentlich finanzierte Theater, sollte es ein Ansporn sein, so ein Siegel auch an Theatern einzuführen/dieses Siegel auch an Theatern zu nutzen. Zwischen 2012 und letztmals 2022 hat zudem die Bertelsmann-Stiftung eine eigens entwickelte Zertifizierung für Familienfreundlichkeit in kleinen und mittelständischen Betriebe entwickelt und gegen Entgelt angeboten.<sup>38</sup>

#### **4.3.4. Wertschätzung und Willkommensstruktur für Eltern**

Eine Kultur der Wertschätzung für Care-Arbeit von Bühnenkünstlerinnen und eine Willkommenskultur für minderjährige Angehörige des Personals in den Theatern hinter der Bühne, mit einer gleichzeitigen offenen Kommunikation über die schwierige Vereinbarkeit von dem Bühnenberuf mit einer Familie, wären für die Betroffenen einer der wichtigsten Aspekte, um eine Verbesserung der Situation zu erreichen. Hierfür müssten keine großen Gelder investiert, sondern lediglich Gespräche und Schulungen initiiert werden.

#### **4.3.5. Aufklärung im Studium**

Eine detaillierte Aufklärung im Studium über die Herausforderungen des Bühnenberufes und der Gründung einer Familie könnten jungen Bühnenkünstlerinnen eine vorausschauende und bewusste Karriereplanung ermöglichen. Weiterhin kann ein Bewusstsein für die schwierige Vereinbarkeit

37 Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2019) (Hg.): „Familienfreundliche Unternehmen erhalten Qualitätssiegel“ aufrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/familienfreundliche-unternehmen-erhalten-qualitaetssiegel-136748>, aufgerufen am 9. September 2022

38 Bertelsmann Stiftung (2022): „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ aufrufbar unter: <https://www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de/>, aufgerufen am 9. September 2022

des Berufes mit einer Mutterschaft mit ausgearbeiteten Lösungsstrategien und Vertragsverhandlungstrainings der nächsten Generation helfen, mit einem größeren Selbstverständnis und Durchsetzungswillen in Vertragsverhandlungen aufzutreten. Dies könnte weitreichende Änderungen in der Theaterlandschaft herbeiführen. Weiterhin muss eine Aufklärung über die Rechte von Schwangeren und jungen Müttern inklusive Kündigungsschutz, Elternzeit und Elterngeld-Anspruch erfolgen. Dies ist eine Aufgabe, die vor allem von den künstlerischen Hochschulen bzw. deren Career Centern, sofern vorhanden, übernommen werden sollte.

#### **4.3.6. Wiedereinstiegshilfen nach Kinderpause**

Bühnenkünstlerinnen mit Familie brauchen spezielle Hilfen, die sie beim Wiedereinstieg nach einer Kinderpause unterstützen. Dazu können z.B. spezielle informative und beratende Vorsingen/Vorsprechen gehören, Trainings für Vertragsverhandlungen und Zuschüsse für die Erstellung von Bewerbungsmaterial. Dementsprechende Maßnahmen und finanzielle Hilfen wären möglicherweise von der Arbeitsagentur zu leisten. Dies gilt es zu prüfen.

#### **4.3.7. Prüfung der Bewertungskriterien von Bühnenkünstlerinnen mit Kindern**

Mehrfach wurde in dieser Studie der Wandel der Wahrnehmung der Frauen als Bühnenkünstlerin, die veränderte Bewertung der Eignung der Künstlerin durch eine Mutterschaft und diskriminierendes Verhalten erwähnt. Bewertungskriterien müssen daher geprüft und verhandelt werden. Quantität darf nicht vor Qualität gesetzt werden. Mütter können wegen der Limitierung durch die Care-Arbeit nicht mehr so viel arbeiten, sind dadurch aber im Normalfall keine qualitativ schlechteren Künstlerinnen.

### **4.4. Ausblick**

Aus den Ergebnissen und ihren Interpretationen dieser Pilotstudie wurde ein Forderungskatalog erstellt, der vom Vorstand des eingetragenen Vereins Bühnenmütter erarbeitet wurde. Er ist im Anhang zur Einsicht angehängt.

Die hier zusammengetragenen Ergebnisse und Erkenntnisse sollen möglichst vielen Bühnenkünstlerinnen, die Kinder haben, aber auch Kulturpolitiker\*innen und Führungspersonen in Theatern und Festivals sowie der freien Szene zugänglich gemacht werden, um ein Bewusstsein für die Situation von Bühnenkünstlerinnen mit Kindern zu schaffen und Reflektionen zu ermöglichen.



Diese Arbeit wird daher online einsehbar sein unter [www.buehnenmuetter.com](http://www.buehnenmuetter.com) und auf der Seite des Deutschen Kulturrates <https://frauen-in-kultur-und-medien.de/>. Eine Vorstellung der Pilotstudie in den Medien wird gleichzeitig erfolgen.

Erkenntnisse und Daten aus dieser Pilotstudie werden dem Institut für Kulturpolitik an der Universität Hildesheim zur Verfügung gestellt, welches mit dem Frauenbüro NRW ein Modellprojekt „Vereinbarkeit von Familie und Theater“ entwickelt.

## DANKSAGUNG

Ohne die Unterstützung von Dr. Daniela Heddaeus wäre die Auswertung dieser Pilotstudie in dieser Form, Genauigkeit und Klarheit nicht möglich gewesen. Sie hat dafür viele Stunden der Beratung investiert. Dafür möchte sich Bühnenmütter e. V. ausdrücklich und sehr herzlich bedanken.

Außerdem wurde von der Sozialwissenschaftler Dipl. Pol. Nora Vierling eine beratende und sehr hilfreiche Einordnung der Thematik und Ausführung der schriftlichen Arbeit angeregt. Bühnenmütter e. V. ist sehr dankbar und konnte die Hinweise gut nutzen.

Da diese Pilotstudie nebenberuflich, in ehrenamtlicher Tätigkeit ohne Ehrenamtspauschalen, abends, an Wochenenden und in den Ferien erstellt und ausgewertet wurde, gilt zuletzt der große Dank den Partnern und Kindern der Autorinnen, die dies ermöglichten.

## 5.0. LITERATURVERZEICHNIS

Bertelsmann Stiftung (2022). „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ aufrufbar unter: <https://www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de/> , aufgerufen am 9. September 2022

Bönke, T. et al. (2020) Kurzexpertise S. 10: „Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und die Prognose der Lebenserwerbseinkommen in Deutschland“, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh

Böttcher, Sabine (2020) in Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): „Kitas und Kindererziehung in Ost und West“ aufrufbar unter: <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47313/kitas-und-kindererziehung-in-ost-und-west/> , aufgerufen am 9. September 2022

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2019) (Hg.): „Familienfreundliche Unternehmen erhalten Qualitätssiegel“ aufrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/familienfreundliche-unternehmen-erhalten-qualitaetssiegel-136748> , aufgerufen am 9. September 2022

Bundesministerium der Justiz (Hg.) (2018): Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG), § 17 Kündigungsverbot. Abrufbar unter: [https://www.gesetze-im-internet.de/muschg\\_2018/17.html](https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/17.html), aufgerufen am 9. September 2022

Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger (Hg.) (2017): „Frauen brauchen echte Lohngerechtigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Theatern muss wesentlich verbessert werden.“, Pressemitteilung zum Verlauf des Genossenschaftstages 2017 Teil 2 - <https://www.buehnen-genossenschaft.de/pressemitteilung-gdba-genossenschaftstag-deutliche-forderungen-der-kuenstlergewerkschaft/> aufgerufen am 24.6.2022

Grigo, Elisabeth (2021): „Mutter(schaft) und Leader(ship) - Frauen mit Kindern in Führungspositionen an öffentlichen Theatern und Opernhäusern“, Masterarbeit vorgelegt am Institut für Kultur- und Medienmanagement Hamburg der Hochschule für Musik und Theater Hamburg

HOOD for artist parents (2021): „kind und kunst - (wie) geht das?“ - Auswertung der Umfrageergebnisse vom März 2021, in „gift“ - Zeitschrift für freie Theaterarbeit, Tanz und Performance (Hg.), abrufbar unter [https://freitheater.at/wp-content/uploads/2021/12/gift3-2021\\_online4.pdf](https://freitheater.at/wp-content/uploads/2021/12/gift3-2021_online4.pdf)

Huber-Plundrich, Sigrid Mechthild (2022): „Die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern“, Masterarbeit vorgelegt an der Ludwig - Maximilians-Universität München

Schmidt, Thomas (2021): „Das Fasziensystem der deutschen Kulturpolitik I“ - Artikel auf [www.kulturmanagement.net](http://www.kulturmanagement.net) vom 13. Januar 2022, abrufbar unter <https://www.kulturmanagement.net/Themen/Vorschlaege-fuer-eine-neue-kulturpolitische-Foerderarchitektur-Das-Fasziensystem-der-deutschen-Kulturpolitik-Teil-I,4387> – aufgerufen am 24.6.2022

Schulz, Gabriele; Ries, Caroline; Zimmermann, Olf (2016): „Frauen in Kultur und Medien“, Deutscher Kulturrat (Hg.), Berlin

Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf (2020): „Frauen und Männer im Kulturmarkt“ in: Deutscher Kulturrat (Hg.), Berlin

Statistisches Bundesamt (2021): „Bildung und Kultur - Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen 2019“, Statistisches Bundesamt (Hg.), Tabelle 3.3.2.

Siebenhaar, Klaus; Müller, Achim (2019): „Opernsänger mit Zukunft“, Bertelsmann Stiftung (Hg.) Gütersloh

## 6.0. ANHANG

### 6.1. Forderungskatalog des Bühnenmütter e. V.

## **FORDERUNGSKATALOG ZUR VEREINBARKEIT FÜR BÜHNENKÜNSTLERINNEN MIT KINDERN**

Wir fordern einen offenen und konstruktiven Austausch zu den Themen der Vereinbarkeit von Familie in Bühnenberufen, in der freien Szene oder an staatlich geförderten Theaterinstitutionen. Unser Ziel ist, die Perspektive der „Mutterschaft“ im politischen und gesellschaftlichen Diskurs zu stärken und sichtbar zu machen.

*Insbesondere von den öffentlichen Theatern in Trägerschaft des Bundes, der Länder oder den Kommunen und den politisch Verantwortlichen fordert Bühnenmütter e.V.:*

### **1. Enttabuisierung von Familienunvereinbarkeit**

Familienunvereinbarkeit darf an Theatern und in der freien Szene nicht länger ein Tabuthema sein. Wir wollen Frauen ermutigen, mit Ihrer Mutterschaft offen umzugehen und zu kommunizieren, wenn sich berufliche Chancen seit der Familiengründung vermindert haben.

### **2. Diskurs mit den Theaterleitungen und politisch Verantwortlichen**

Wir fordern Gehör und Akzeptanz von den Theaterleitungen! Die Anliegen von Bühnenmüttern werden von Bühnenmütter e. V. bei Intendant\*innen, Operndirektor\*innen, Agenturen und den politisch Verantwortlichen platziert.

### **3. Familienfreundliche Arbeitsstrukturen**

Elternschaft soll in Bühnenberufen nicht länger als „Privatproblem“ behandelt werden, für dessen Lösung kaum Unterstützung angeboten wird. 141 der 340 Spielstätten Deutschlands befinden sich in öffentlicher Hand. Angebote und

Hilfestellungen zur Familienvereinbarkeit sind eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung, auch in Kunst und Kultur! Der Wiedereinstieg nach einer Kinderpause muss strukturell unterstützt werden.

#### **4. Arbeitszeitplanungen müssen auf Familienvereinbarkeit geprüft werden**

Regelmäßige Abendproben, Wochenendproben und kurzfristige Tagespläne sind kritisch zu hinterfragen und zu diskutieren.

#### **5. Lohngerechtigkeit**

Frauen und Männer müssen für gleiche Arbeit gleich bezahlt werden – wir fordern Transparenz bei der Gagenverteilung von Männern und Frauen. Es ist inakzeptabel, dass in ganz Deutschland im Jahr 2022 noch immer ein Gender Pay Gap von mehr als 18% besteht. Frauen und Mütter werden dabei in ganz Deutschland benachteiligt! Der Lohn von Bühnenmüttern sollte wesentlich zur Existenzsicherung einer Familie beitragen können! Die branchenspezifische finanzielle Mehrbelastung von Bühnenmüttern durch Betreuungs- und Reisekosten muss ins Bewusstsein gerückt und finanziell berücksichtigt werden.

#### **6. Diskriminierung von Müttern in Bühnenberufen aufdecken und verhindern**

Die Pilotstudie weist auf den schwierigen beruflichen Wiedereinstieg, Benachteiligung bei Jobvergaben und auf Altersdiskriminierung hin. Eine öffentliche Auseinandersetzung mit dem bestehenden Jugendwahn auf den Bühnen und dem damit einhergehenden Ausschluss von Frauen ab 40 Jahren ist überfällig, zumal dies dem Alter entspricht, in dem viele Mütter wieder arbeiten gehen können und wollen. Wir fordern, tradierte Rollenbilder und Besetzungsaspekte zu hinterfragen.

#### **7. Wertschätzung von neuen künstlerischen Perspektiven und Achtung von Care-Arbeit**

Der Gewinn neuer künstlerischer Perspektiven durch die Mutterschaft sollte in der Arbeit auf und hinter der Bühne als Mehrwert betrachtet werden. Eine

Trennung der Rollenbilder "Künstlerin" oder "Mutter" ist nicht zeitgemäß und beschränkt die künstlerische Entfaltung und die beruflichen Möglichkeiten von Bühnenkünstlerinnen mit Kindern gravierend. Wir fordern Anerkennung und Achtung vor Frauen, wenn sie mit Flexibilität und Stärke Mutterschaft und einen Beruf auf der Bühne verbinden.

## **8. Mitgestaltung der Zukunft der Theater**

In Zeiten des Wandels müssen Kultur-Institutionen für kommende Generationen attraktiv bleiben. Kaum jemand ist einer heranwachsenden Generation so nahe wie Mütter. Ihre Perspektiven, ihr künstlerisches Potenzial und ihre Erfahrungen können dabei helfen, auch weiterhin die Säle zu füllen.

Wir wollen eine lebendige Auseinandersetzung mit zeitgemäßen Inhalten auf den Theaterbühnen erleben, als Mütter künstlerisch gestalten und Arbeitsbedingungen vorfinden, die dies erlauben. Wir wollen die Mutterperspektive künstlerisch verhandelt wissen.

## 6.2. Fragen der Pilotstudie

- 1) Arbeitest Du hauptsächlich als Opernsängerin, Schauspielerin, Konzertsängerin, Tänzerin oder Musicaldarstellerin? Spezifiziere!
- 2) Wie alt bist Du?
- 3) Wie viele Kinder hast Du?
- 4) Lebst Du alleine oder in Partnerschaft?
- 5) Bist Du im Augenblick beruflich tätig und wenn ja - auf welche Weise?
- 6) Wie viel arbeitest Du gerade künstlerisch auf der Theater- oder Konzertbühne?
- 7) Wie geht es Dir in Deiner jetzigen Situation der Doppelbelastung gerade?
- 8) Hast Du in Deiner beruflichen Laufbahn diskriminierendes Verhalten aufgrund Deiner Schwangerschaft/Mutterschaft erfahren oder bei Kolleginnen miterlebt? Wenn ja, schreibe gerne auf, was passiert ist.
- 9) Bist Du sogar schon einmal explizit aufgrund Deiner Schwangerschaft/Mutterschaft von einer Produktion ausgeschlossen worden oder/und wurde auf Grund dessen ein Vertrag aufgelöst?
- 10) Hast Du im POSITIVEN erlebt, dass auf Deine Situation als Mutter Rücksicht genommen wurde? Oder kennst Du einen Fall, wo das so passiert ist? Wenn ja - wo war das und wer hat positiv reagiert?
- 11) Hat die Schwangerschaft/Geburt Einfluss auf Deine Stimme oder/und Deine körperliche Konstitution gehabt?
- 12) Hast Du Dich zu Fragen der Vereinbarkeit schon einmal coachen oder beraten lassen? Wenn ja - von wem?
- 13) Bist Du in Deiner Ausbildung auf Fragen der Vereinbarkeit Deines Berufs mit einer Familie vorbereitet worden? Wenn ja - inwiefern?
- 14) Würdest Du Dich aus Deiner heutigen Erfahrungswelt bezüglich der familiären Vereinbarkeit noch einmal für dieses Studium oder diese Ausbildung entscheiden?
- 15) Ist Dein Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit ausreichend für Deine Lebenshaltungskosten?



- 16) Wenn Dein Einkommen nicht ausreicht, erhältst Du (nicht staatliche) finanzielle Unterstützung?
- 17) Beziehst Du, weil Dein Einkommen nicht ausreichend ist, Mittel vom Staat?
- 18) Ist Dein Verdienst mehr/weniger/genau so viel, wie VOR der Mutterschaft?
- 19) Es wäre hilfreich, für Verhandlungen mit den Verantwortlichen in der Zukunft, einen Durchschnittsverdienst einer BÜHNENMUTTER zu errechnen. Verrätst Du uns Dein ungefähres BRUTTO-Jahreseinkommen?
- 20) Hast Du Angst vor Altersarmut?
- 21) Steht in Deiner Vita, dass Du Mutter bist oder gibst Du dies sonst beruflich irgendwo offiziell an?
- 22) Wenn Du einen neuen Kontakt beruflich machst, erwähnst Du Deine Familiensituation bzw. Deine Mutterschaft?
- 23) Hättest Du Interesse daran - wenn das möglich wäre - für einen gewissen Zeitraum als festes Ensemblemitglied an einem Theater in Teilzeit arbeiten zu können?
- 24) Würdest Du Dir als Gast mit einer Kollegin eine große oder mittlere Partie teilen? Und würdest Du Dir dabei wünschen, dass dies zu einer kürzeren Probenzeit führt, die die Trennung von Deiner Familie verkürzt.
- 25) Denkst Du manchmal darüber nach, Deinen Beruf, aufgrund seiner schwierigen Vereinbarkeit mit einer Familie (nicht aus anderen Gründen, die es ja auch gibt...) aufzugeben?
- 26) Beschreibe - falls es bei Dir zutrifft - welche POSITIVEN Effekte Deine Mutterschaft für Deine künstlerische Entwicklung hat.
- 27) Welche Ressourcen, Unterstützungen und Lösungen hast Du für Dich gefunden, um diesen Spagat zu meistern?
- 28) Liegt Dir sonst noch irgendetwas auf dem Herzen?
- 29) Was sind Deine Träume für ein Leben als Bühnenmutter? Sei kreativ und maßlos!
- 30) Möchtest Du diesen Fragebogen anonym absenden oder Deine Antworten für eventuelle Rückfragen mit Deinem Namen verbunden wissen? Dieser erscheint nirgendwo öffentlich.

## 6.3. Herausgeber und Autorinnen

### HERAUSGEBER BÜHNENMÜTTER e.V.

Die BÜHNENMÜTTER wurden von Verena Usemann und Annika Sophie Mendrala im Februar 2021 gegründet und sind mit der Website [www.buehnenmuetter.com](http://www.buehnenmuetter.com) sowie einer (geschlossenen) Facebook-Gruppe im Mai 2021 online gegangen. Die Website stellt dabei die Initiative vor und behandelt die problematischen Strukturen an Theatern und in der freien Szene, die das Fortführen und Aufstreben in einer darstellenden, künstlerischen Karriere nach der Gründung einer Familie extrem erschwert.

Die Initiative gewann schnell an Unterstützer\*innen und Beteiligten. Dank regelmäßiger virtueller Konferenzen und kontinuierlicher Ansprache der Frauen per Newsletter, konnte eine große, solidarische Gemeinschaft gebildet werden.

Das übergreifende Ziel der BÜHNENMÜTTER ist es, stärkere Rechte und größeren Respekt für Mütter in Bühnenberufen zu erreichen.

Dabei werden alle Sparten mit einbezogen. Die Initiative ist offen für festangestellte sowie freiberuflich arbeitende Bühnenkünstlerinnen, wie z. B. Sängerinnen, Schauspielerinnen, Tänzerinnen, Musicialdarstellerinnen, Instrumentalistinnen, Regisseurinnen, Dramaturginnen und Kostüm- und Bühnenbildnerinnen.

Neben der politischen Arbeit ist es das Ziel der BÜHNENMÜTTER, künstlerische Einzelkämpferinnen zu verbinden, sie mit Wissen und Vernetzung zu unterstützen und ihnen dabei eine Hilfe für den Wiedereinstieg zu bieten.

Die Pilotstudie der Bühnenmütter wurde initiiert, um erste Zahlen und Daten für Verhandlungen mit Verantwortlichen in der Kulturpolitik und in den Kulturbetrieben bereitzustellen und eine breite Öffentlichkeit über die schwierige Situation der Vereinbarkeit als Bühnenkünstlerin mit Familie zu informieren

Die BÜHNENMÜTTER haben im Mai 2022 bei einem Live-Treffen in Berlin den Prozess der Vereinsgründung angestoßen und sind seit August 2022 ein eingetragener Verein mit Sitz in Berlin.

## AUTORINNEN

### **Annika Sophie Mendrala**

Annika Sophie Mendrala, geb. in Hamburg, studierte Gesang und Gesangspädagogik auf Diplom an der Hochschule für Musik Hanns Eisler in Berlin.

Nach diversen Gastengagements - u. a. am Staatstheater Kassel - Bubikopf (Ullmann - Kaiser von Atlantis), am Anhaltischen Theater Dessau - Marzeline (Beethoven - Fidelio) und in Zusammenarbeit mit der Lautten Compagny Berlin - Poppea (Monteverdi - L'incoronazione di Poppea) - war sie Ensemblemitglied am Theater Heidelberg. Dort sang sie u.a. Pamina (Mozart-Zauberflöte), Micaëla (Bizet – Carmen) oder Mélisande (Debussy – Pelléas et Mélisande), für die sie von der Fachzeitschrift Opernwelt als »Sängerin des Jahres 2014|15« nominiert wurde.

Seit 2012 ist Annika Sophie Mendrala freischaffend im In- und Ausland tätig und debütierte u.a. bei den Osterfestspielen Salzburg als Blumenmädchen und Knappe (Wagner – Parsifal) unter der Leitung von Christian Thielemann. Als Konzertsolistin sang sie das Brahmsrequiem in Shanghai, 2013 folgte ihr Debüt beim Beijing Music Festival. In Hamburg ist die Sängerin regelmäßig in Konzerten als Solistin zu erleben, außerdem unterrichtet sie eine eigene private Klasse von 20 Gesangsschüler\*innen, mit denen sie regelmäßig Klassenkonzerte veranstaltet.

Annika Sophie Mendrala leitet zusammen mit Christopher Bender das Acapella-Vokalensemble VOKALWERK Hamburg, für das sie gesangspädagogisch verantwortlich zeichnet und programmatisch anspruchsvolle Konzerte entwickelt.

Im Juni 2022 übernahm Annika Sophie Mendrala die Leitung der Stimmfachtagung *Stimmwelten* und den CAS *Singstimme*, ein Weiterbildungsstudiengang zur gestörten Gesangsstimme und deren Aufbau nach einer Krise an der Hochschule der Künste in Bern in Kooperation mit dem Inselspital Bern.

Annika Sophie Mendrala ist verheiratet, Mutter zweier Töchter und lebt in Hamburg.

*Weitere Informationen und Anschauungsmaterial auf [www.annikamendrala.com](http://www.annikamendrala.com).*

## Verena Usemann

Die in Hamburg geborene Mezzosopranistin Verena Usemann lernte zunächst Cello und Klavier, bevor sie an der Hochschule für Musik und Theater in Leipzig Operngesang studierte. Sie war von 2010-2017 Ensemblemitglied des Landestheaters Coburg, wo sie in vielen großen Rollen ihres Fachs auf der Bühne stand – z.B. als Rosina, Romeo, Cherubino, Octavian und Rinaldo.

In der Spielzeit 2013/2014 wurde sie für ihre Interpretation der Mélisande (Pelléas et Mélisande) und des Orpheus (Orfeo ed Euridice) in der Zeitschrift OPERNWELT als Nachwuchskünstlerin des Jahres nominiert.

Als Hänsel gastierte sie beim Qatar Philharmonic Orchestra und als Dorabella (Cosí fan tutte) beim Opernfestival Gut Immling. Sie konzertierte mit dem LINOS-Ensemble, dem ensemble Kammerensemble für neue Musik Berlin und ist Mitglied des ensemble risonanze erranti (Leitung: P.Tilling), mit welchem sie regelmäßig Konzerte zeitgenössischer Musik gibt.

2017 debütierte sie unter Ingo Metzmacher in der Elbphilharmonie Hamburg in „Moses und Aron“ und 2018 mit dem RSB unter Vladimir Jurowski im Konzerthaus Berlin in „El Nino“ (J.Adams).

Aktuell ist Verena Usemann dem Staatstheater Cottbus als Gastsängerin verbunden. Nach Carmen im Herbst 2020, wird sie ab Juni 2022 in der Musiktheater-Uraufführung „Im Berg“ (A.Petras/W.Kürstner/S.Vogel) zu sehen sein.

Verena Usemann ist auch als Gesangspädagogin äußerst aktiv und seit 2020 Stimmbildnerin des Berliner Chores Cantus Domus.

Sie ist verheiratet, Mutter dreier Kinder und lebt in Berlin.

## 6.4. Freitextantworten zu zentralen Fragestellungen der Studie

### **Hast Du in Deiner beruflichen Laufbahn diskriminierendes Verhalten aufgrund Deiner Schwangerschaft / Mutterschaft erfahren oder bei Kolleginnen miterlebt? Wenn ja, schreibe gerne auf, was passiert ist.**

*„Absagen, als klar war, dass ich schwanger bin und im Projektzeitraum ein Kind haben werde. Sätze wie "du hast ja jetzt ein Kind, das kannst du dann ja nicht mehr machen". Ausbleibende Anfragen, wo man nur vermuten kann warum, aber die Vermutung ist: sie hat Kinder, ist nicht mehr so flexibel.“*

*„Agenten haben Angst zu vermitteln, weil sie Bedenken haben, es könnte durch die Kinder "etwas dazwischen kommen". Intendanten haben Angst, dass man nach der Schwangerschaft nicht mehr seine frühere Figur hat.“*

*„Aktuell arbeite ich Teilzeit in Elternzeit, mit 50%. Meine Stelle ist natürlich aber eigentlich eine 100% Stelle. Wenn ich mich nicht die ganze Zeit darum kümmern würde, dass die anderen 50% durch eine Vertretung besetzt werden, würden sie einfach wegfallen und alles, was ich im Vermittlungsbereich aufgebaut habe, eingehen. Es wird suggeriert, als sei es ja mein Problem, wenn ich aktuell nur halb arbeiten möchte.“*

*„Als ich mit Kind 3+4 (Zwillinge) schwanger war, wurde eine nach der Geburt geplante Produktion mit einem "Co-Regisseur", der im Notfall auch übernehmen kann, abgesichert. Das war - muss ich fairerweise sagen - mit mir so abgesprochen und freundlicherweise wurde die Produktion möglichst weit nach hinten geschoben. Ansonsten habe ich keine Diskriminierung in diese Hinsicht erfahren, habe mich aber auch immer aus Angst davor, möglichst so verhalten, dass diese erst gar nicht aufkommen kann.“*

*„Als meine Kinder klein waren, war es halt offiziell meine Privatsache-Kinder sind im Theater nicht besonders willkommen gewesen.“*

*„Aufgrund meiner Schwangerschaft wurde mir ein Konzert mit CD Produktion abgesagt, da der Dirigent Sorge hatte, ich könne nicht mehr die volle Leistung erbringen.“*

*„Ausgrenzung, Vernachlässigung, fehlende Unterstützung.“*

*„Bisher hatte ich sehr viel Glück mit meinen Jobs während des Mutterseins. Bin auf viel Verständnis gestoßen und Kompromissbereitschaft. Aber dennoch bleibt man ein Exot, der immer um Verständnis bitten und auch kämpfen muss. Zur Zeit habe ich eine Frau als Regisseurin und die versteht meine Situation total. Ist das sehr offen, aber bei vielen anderen wird man mit seinen Anliegen eher geduldet. Und auch schief angeguckt.“*

*„Bisher wurde auf unsere neue Lebenssituation gut eingegangen aber bald wird sich das ändern. Kollegen reagieren sehr verständnisvoll.“*

*„Der Direktor meiner Schauspielschule, meinte zu mir, dass er wirklich froh wäre wenn ich noch weiterhin in dem Beruf arbeiten würde. ( Sowas hat mein Freund sicherlich kein einziges Mal gehört)“*

*„Die technische Abgabe der Bühnenbildentwürfe lag 8 Tage nach dem errechneten Geburtstermins. Ich habe darum gebeten den Termin zu verschieben, oder dass ich alles schicke und wir per Video die Besprechung machen. Das würde abgelehnt und mit Vertragsstrafe gedroht, so dass ich mit einem 10 Tage alten Kind 8 Stunden angereist bin für 30 Minuten Besprechung.“*

*„Dirigenten zeigten sich bestürzt und äußerten das auch, als sie Mich mit Bauch bzw Stillbaby beim Projekt erlebten, obwohl ich (auch laut Kollegen) gleichbleibende Sängerrische Qualität abliefern konnte.“*

*„Diskriminierend nie direkt. Aber indirekt schon. Die Arbeitszeiten sind durch keine Kinderbetreuungseinrichtung abgedeckt, in Probenzeiten sieht man sein Kind gar nicht, es wird erwartet, dass man immer örtlich und zeitlich flexibel ist, die Gagen im Freiberuflichen sind nie so, dass man sich eine Kinderbetreuung davon finanzieren könnte.“*

*„Eigentlich nicht. Nur, dass Kolleginnen (andere Mütter) ständig meinen, ich solle so lange wie möglich zu Hause bleiben, weil die Zeit doch sooo schnell vergeht und nie wieder kommt. Dabei wollte ich von Anfang an schnell wieder auf die Bühne.“*

*„Ein Besprechungstermin konnte nicht verlegt oder online abgehalten werden, so dass ich 2 Wochen nach der Geburt 7 Stunden zum Theater fahren musste. Für ein 30minütiges Gespräch.“*

*„Eine Freundin wurde weil sie schwanger ist nicht zum Vorsprechen eingeladen. Ich bekomme in Verhandlungen den Mehraufwand und die Mehrkosten die meine Situation als junge Mutter bedeuten nicht bezahlt! Ich durfte ein Engagement bei den Vereinigten Bühnen Wien nicht wahrnehmen, weil ich im 5 Monat schwanger war.. und es zu gefährlich schien für die Betriebsärztin. Ich habe mich top fit gefühlt, und war sehr enttäuscht/habe mich diskriminiert gefühlt durch dieses Arbeitsverbot.“*

*„Eine Kollegin wurde psychisch unter Druck gesetzt, da sie unbezahlte Elternzeit nehmen wollte. Das ging so weit, dass sie gekündigt hat. Dann war die Leitung wohl plötzlich wieder freundlich.“*

*„Ein Engagement wurde mir gekündigt weil ich schwanger war. Ich habe keinen Cent bekommen.“*

*„Einmal mit Eric Vigié in eine Zauberflöte Produktion. Eine Frau die Schwanger ist sollte nicht auf die Bühne sein, hat er gesagt. Ich war 6 Monate Schwanger....“*

„Es ist nach wie vor kein argument bei gehaltsverhandlungen. Nach wie vor gelten in Kleinfamilien die Frauen NICHT als Hautverdienerinnen, defacto ist das aber bei uns so. Statt mich entsprechend zu entlohnen, stoße ich auf ratlosigkeit bei vorgesetzten, warum ich mir kein vermögenden partner gesucht habe. Dabei ist seine zeitl. FlexibiliGrubdlage dafür, dass ich zu den Vorstellungs-und angesetzten Probenzeiten ohne Einschränkungen erscheinen kann.“

„Es wurde erwähnt dass es kein ensemblegefühl mehr gäbe, weil die Flexibilität fehlt abends noch was zu trinken und zu rauchen. Dass es schöner sei mit kolleg\*innen ohne Kinder.“

„Generell gilt: Mutterschaft verschweigen, damit Jobchancen gleich bleiben. Von einem Intendanten weiß ich, dass er Schauspielerinnen, sobald sie Mutter wurden, nicht mehr besetzt hat. Das ist allerdings einige Jahre her und scheint sich geändert zu haben. Ansonsten erfahre ich gerade eher gegenteilig, dass die Mutterschaft sogar hilfreich sein kann, um Jobs zu bekommen. Dann nämlich, wenn IntendantINNEN (habe dies bisher nur bei Frauen erlebt) gezielt junge Mütter fördern! Ist mir 2x passiert.“

„Gespräch zwischen Intendantinnen: die eine regt sich darüber auf dass eine Schauspielerin schon wieder schwanger ist. 2. An einem Theater, wo ich früher war, wurde eine Kollegin Mutter. Das Kind hatte gesundheitliche Probleme, es gab keine betriebliche Rücksicht auf ihre Situation. Es wurde erwartet dass sie arbeitet wie vorher ohne Kind. 3.eine Bekannte ist nach MuSchu extrem früh voll wieder eingestiegen, hat sich A\*\*\*aufgerissen für das Theater - - >Nichtverlängerung.“

„Gestaltung des Probenplans nimmt keine Rücksicht aufs Stillen, zuvor wurde volles Verständnis und Rücksicht zugesichert, in den Proben dann Unmut.“

„Glücklicherweise nicht, aber ich habe während der Zeit freischaffend und nd eher wenig gearbeitet.“

„Gott sei Dank nicht...“

„Grundsätzlich habe ich kaum diskriminierend es Verhalten in der Institution Theater erlebt. Aber es haben sich zwei RegisseurINNEN nach langjähriger Zusammenarbeit nach der Geburt meines ersten Kindes dazu entschlossen nicht mehr mit mir zusammenzuarbeiten, da sie fürchteten, dass ich dann weniger für sie arbeiten würde als zuvor. In einem Fall fiel der Satz: „mit einer Mutter kann ich nicht Arbeiten.“

„Ich bin mehrfach von Intendanten (alle selber Väter) gefragt worden, wie ich meine Kinderbetreuung regeln würde. Mein Mann und Väter unseres Kindes ist Sänger und wurde das nie gefragt.“

„Ich bin nach 11 Jahren an meinem Stammtheater nicht verlängert worden, genau nach Ablauf der Mutterschutz Frist von wenigen Wochen. Grund war Intendantenwechsel.“

*„Ich bin nicht aktiv diskriminiert worden, haben aber immer wieder an festen Häusern erlebt, dass nicht mitgedacht wird, was es bedeutet Kinder zu haben.“*

*„Ich bin vor allem, wenn ich in "höheren" Positionen (Regie, Abendspielleitung, leitende Theaterpädagogin am Haus) Bewerbungsgespräche hatte, oft gefragt worden wie ich die Kinderbetreuung regele. Mein Mann hingegen ist dies noch nie gefragt worden in den 13 Jahren seit der Geburt unserer Tochter (er ist Musicaldarsteller).“*

*„Ich bin während der Elternzeit zusammen mit einer Kollegin, die ebenfalls in Elternzeit war, nicht verlängert worden und wir haben noch nicht mal von der Frauenbeauftragten Unterstützung erhalten- obwohl ich ihr eine gut formulierte Begründung vorgelegt habe.“*

*„Ich durfte die Länge meiner Elternzeit nicht selbst auswählen. Die Intendanz wollt mich dazu zwingen eine ganze Spielzeit weg zu bleiben, damit sie komplett für eine Spielzeit jemand als Ersatz einstellen konnten. Es wurde mir gedroht, dass ich die Partien dann bei meiner gewollten Rückkehr nicht mehr bekommen würde!!!“*

*„Ich empfinde häufig Unverständnis in Bezug auf Ausnahmesituationen. Wenn meine Kinder krank sind beispielsweise gibt es gar nicht die Option sich Urlaub nehmen zu können.“*

*„Ich habe einen Gastierest nicht bekommen weil ich schwanger war. Dies wirkte sich auf mein Elterngeld aus. Erst im Nachhinein habe ich erfahren, dass das Theater meinen Ausfall durch den Staat hätte kompensieren können und es keine Nachteile durch meine Schwangerschaft gehabt hätte. Leider hatte hier niemand eine Ahnung (vor allem nicht die GDBA) und konnte mir Auskunft geben oder helfen.“*

*„Ich habe meine Schwangerschaft nach drei Monaten angezeigt, das war Anfang Januar 2021. Nach meinem Wissen muss der Arbeitgeber meinen Arbeitsplatz überprüfen, dies fand nicht statt. Ich habe im März 21 auf die behördlichen Arbeitsschutzregeln bezüglich Schwangere und Corona verwiesen, erst daraufhin wurde sich die Verordnung angeguckt und gehandelt. Mir wurde auch der Spruch gedrückt, Schwangerschaft sei keine Krankheit.“*

*„Ich musste wegen der Eingewöhnung meines Sohnes in der Kita verhandeln, ob ich für eine Produktion die Vormittagsproben für 2 Wochen freigestellt werde. Das hat geklappt, aber jetzt habe ich das Gefühl für den Rest der Spielzeit zu wenig besetzt worden zu sein. Ich fühle mich unterbeschäftigt.“*

*„Ich musste wegen der Geburt meines Kindes eine Inszenierung absagen, bzw verschieben. Zunächst wurde mit versichert dass das kein Problem sei, dann wurde die Schwangerschaft als „Anlass genommen, die Zusammenarbeit zu überprüfen“. Die fest vereinbarte, im Spielzeitbuch veröffentlichte Inszenierung wurde ersatzlos abgesagt.“*



*„Ich selbst habe gottseidank keine Diskriminierung erfahren, habe aber über Bekannte/FB Gruppen von haarsträubenden Vorkommnissen gehört.“*

*„Ich selbst habe in meinem Leben dieses Verhalten noch nicht erlebt, aber ich bekomme bei Freundinnen mit, wie schwer es ist, die beiden Welten zu vereinbaren.“*

*„Ich versuche seit mehreren Jahren Sitzungsstruktur auf bis 15 Uhr umzusetzen, damit ich Kita-Abholung schaffen kann. Leider muss ich immer wieder daran erinnern, früher gehen oder ertragen, dass es doch „selbstverständlich“ akzeptiert wird.“*

*„Ich war mit meinem 1. Kind schwanger und wurde aus einem Chorprojekt ausgeladen, als ich dort Bescheid gab, dass ich schwanger bin. Der inoffizielle Grund war, dass mir das Kostüm nicht passen würde (obwohl die Kostümbildnerin bei der Anprobe noch meinte, dass das gar kein Problem wäre). Dann wurde gesagt, ich könne ja mit Bauch nicht mehr tanzen. Der Chor musste im Endeffekt von einer Seite der Bühne zur anderen gehen und stand ansonsten rum. Ich hatte damals geklagt.“*

*„Ich war 10 Jahre mit kleinen Kindern im Festengagement und habe die Arbeitszeiten als größte Belastung empfunden.“*

*„Ich wurde als Assistierende nach der Geburt meines Sohnes nicht wieder eingestellt. Zitat "Mit jungen Müttern arbeiten wir nicht. Die sind zu unzuverlässig." Ich wurde mehrfach nicht zu Werkstätten eingeladen worden bin, da ich "nicht voll da" gewesen wäre, gemeint war hier "geistig", denn ich brachte meinen Sohn nie mit. So konnte ich mich auch nicht auf Residenzen (länger als 2 Wochen) bewerben. Mein Sohn ist der Grund, dass ich Autorin bin, da ich so Theater und Zuhause sein vereinbaren kann.“*

*„Ich wurde bei einer Audition vom Regisseur gefragt, wie ich das denn jetzt mit meinem Kind machen würde, wenn ich wieder arbeite.“*

*„Ich wurde schwanger nicht mehr zu vorsingen eingeladen (Begründung: die können sich dich nicht schlank vorstellen und ähnlichen Nonsens) - mit meinen Chefs hatte ich wahrscheinlich Glück, die haben mich alle mehr oder weniger unterstützt. Ich durfte schwanger allerdings bestimmte Rollen nicht mehr singen (aus optischen Gründen), was mir damals bitter aufgestoßen ist - heute sehe ich das wesentlich entspannter.“*

*„Ich wurde während meiner Schwangerschaft als Einspringer für ein Stück angefragt. Als ich sagte, dass ich ein weiteres Kostüm wegen der Schwangerschaft bräuchte, wurde mir abgesagt. Auf der einen Seite hatte ich sogar Verständnis dafür, verletzend war es trotzdem.“*

*„Ich wurde zweimal für eine Audition wieder eingeladen, als die Verantwortlichen von meiner Schwangerschaft erfahren haben (obwohl die jeweiligen Jobs erst stattgefunden hätten, wenn mein Kind bereits 9-10 Monate alt gewesen wäre). Und für einen Wiederaufnahme Vertrag wurde eine*

komplizierte "out-Klausel" für das Theater eingefügt, für den Fall, wenn ich als frischgebackene Mama nicht die Leistung bringen kann, dass sie mich dann kurzfristig ersetzen können).“

„In einem Vorstellungsgespräch ging es nur um meine Mutterschaft statt um inhaltliches.“

„Intendant war enttäuscht über Schwangerschaft. Er hat sich in keinster Weise professionel verhalten.“

„Ja. Das begann mit den schlechteren Rollen nach der Geburt meines Kindes im Festengagement. Danach waren es v.a. Bemerkungen. Oder das in Übergrösse genähte Kostüm mit der Bemerkung " Naja wir dachten jetzt nach dem Kind hättest Du mehr drauf auf den Rippen"...“

„Ja. Das ich eine Rabenmutter bin wenn ich nach der Geburt wieder in den Beruf einsteige.“

„Ja, der Schauspieldirektor sagte mir, dass ich mich erstmal in meiner Rolle einfinden müsse, bevor ich wieder weiterarbeiten sollte. Verdammt, ich mochte den Job!“

„Ja. Es wird am Theater/ in Theaterproduktionen abfällig über schwangere Frauen gesprochen "Die hat einen Braten in der Röhre", "Na mal schauen, was die noch kann, wenn sie wieder da ist." "Die heilige Johanna kann sie ja dann nicht mehr spielen". Außerdem werden Eltern mit Kindern kaum Teilzeitangebote an den Theatern gemacht "Das geht nicht" (Dispo etc.). Hohe Babysitterkosten im zweigeteilten Dienst und v.a. während der Abendvorstellung/-proben verschärfen die finanzielle Lage von Familien.“

„Ja, ich wurde von den Agenturen wieder für Vorsingen eingeladen, als sie erfuhren, dass ich schwanger bin. Seit ich Kinder habe werde ich nicht mehr angefragt. Das wurde auch offen kommuniziert.“

„Ja, mir wurde am Telefon vom Intendanten gesagt, dass ein Engagement mit zwei kleinen Kindern doch eher schwierig wäre. Und wie ich mir das denn vorstelle.“

„Ja, vor meiner Mutterschaft war ich cool und kreativ, arbeitete als künstlerische Leitung, kreierte und inszenierte Bühnenstücke, nach der Geburt verlor ich fast alles. Ich wurde mit : Na? Mudder? begrüßt und mir wurde jegliche künstlerische Kompetenz abgesprochen. Die einzigen Jobs, die ich noch bekam, waren theaterpädagogischer Art, oder für das Amt für Gleichstellung.“

„Kolleginnen werden nicht angefragt für Rollen, weil sie Kinder haben, ich habe einen Job nicht bekommen, weil ich gesagt habe, dass ich auf abendproben nur im Notfall gehe.“

„Kommentare von (männlichen) Agenten und Intendanten: "Sie ist schwanger? Oh Gott!", "Dass Sie ein Kind haben, sollten Sie aber besser verschweigen““

*„Man wird nicht mehr so ernst genommen und ist immer die die im etwas bitten muss.“*

*„Mein Arbeitgeber und meine Agenturen sind zum Glück sehr verständnisvoll. Es ist nur das Problem das Kind in den verschiedenen Städten aber auch im Heimattheater so kurzfristig unterzubringen. Nachmittagsprobe ist ein horror. Wer holt ab? Wer kann das Kind mitnehmen? Wer bringst das Kind ins Bett? Wenn alle absagen, muss ich mich krank melden.“*

*„Meine Sotzungen werden trotz meinen Bitten oft um 16 Uhr disponiert, exakt Kita Abholzeit, ich muss wirklich oft den Satz sagen „ich muss leider mein Kind abholen, übernehmen etc“, es gibt für mich keine Vertretung, bei Kara Kreizer bleibt alles liegen.“*

*„Mir wurde von Mitarbeiter\*innen der ZVA geraten, mich erst wieder nach meiner Schwangerschaft und Elternzeit bei Theatern zu bewerben, eine Schwangere würde niemand einstellen und deshalb lohne es sich auch nicht vorzusprechen.“*

*„Musste zu Sitzung, obwohl Kind krank zuhause und allein war. War schon 11, aber trotzdem kein Verständnis bei Kollegen, fast nie möglich außerhalb der Sommerpause mit den Kindern Ferien zu verbringen.“*

*„Nach abgeschlossenem Studium, Erfahrung als Regie-Assistentin und erste eigene Inszenierungen sollte ich an ein einem großen Theater erst mal 2 bis 3 Hospitanzen machen um zu sehen „ob wir zueinander passen“. Als ich sagte, dass ich mir das gar nicht leisten kann, weil ich ein Kind habe, war ich ganz raus.“*

*„Nachdem das Theater von meiner Schwangerschaft erfuhr, wurde mir mein Stückvertrag gekündigt“*

*3x „nein.“*

*„Nein, da ich glücklicherweise auf der Seite des Entscheidens sass/sitze und schwangere Kolleginnen immer unterstützt habe.“*

*„Nein. Gott sei Dank nie.“*

*„Nein, habe keine negativen Erfahrungen gemacht.“*

*„nein, ich habe keine negativen Erfahrungen gemacht.“*

*„Nein, ich hatte bisher sehr viel Glück mit familienfreundlichen Regisseuren und Intendanten. Habe aber auch, seit ich Mutter bin, keine "großen" Auditions und Vorsprechen mehr gemacht, sondern viel über Connections gearbeitet, sodass meine Situation von vornherein klar war...“*

*„Nein im Gegenteil.“*

*„Sagen wir mal so, man versucht das Thema vor Vertragsabschluss zu verhindern und wenn man um Hilfe/Unterstützung bittet, bekommt man sie nicht...“*

*„Sätze wie; "tja, mit Kind wars das dann für dich."*

*„Theater ist kein Kindergarten" "Die Arbeitszeiten hast du doch vorher gewusst" "Augen auf bei der Berufswahl" "Warum war das Kind während Corona im Opernhaus".“*

*„Theater mit geteilt dass ich schwanger bin und sofort nach Hause geschickt worden. Anderes Engagement aufgrund von Ss nicht zustande gekommen.“*

*„unverständliches Austausch einer im 5. Monat schwangeren Kollegin.“*

*„Unverständnis bei verkürzten Probenwochen, Druck "da willst du auch nicht Proben?"“*

*„Von div Schwulen Intendanten wurde mir signalisiert - Schwangere haben am Theater nicht zu suchen. In der Termin Vergabe für Termine wie Bauprobe etc wird keine Rücksicht genommen. Grundsätzlich wird erwartet, dass die Mutter sich zu 150% am Betrieb ausrichtet.“*

*„Vor die Entscheidung gestellt worden Beruf oder Karriere.“*

*„während früher Schwangerschaft diese verheimlicht, damit ich Engagement bekomme, sonst hätten sie mich nicht genommen.“*

*„Wurde nach Schwangerschaft häufig nicht mehr angefragt“*

*„Zwischen den Zeilen und unausgesprochen immer wieder, dass man mich als Künstlerin nicht ernst nimmt, Kinderoper geht aber. Dass man mir nicht zutraut, dass ich verlässlich Jobs in anderen Städten annehmen und durchführen kann. Und meiner Meinung nach ist der Karriereeinbruch ohne Ausgleichschancen / Wiedereinstiegsmöglichkeiten auch eine Diskriminierung.“*

*„1. Agentin hat mir geraten meine Schwangerschaft zu verschweigen. 2. Konnte an einer Audition nicht teilnehmen, weil ich keine Betreuungsmöglichkeit auf die schnelle gefunden habe. Ein anderer Termin oder das Einsenden eines Videos wurde kategorisch abgelehnt.“*

*„1. Ich habe seit meiner Anfaengerzeit immer wieder den Satz gehört: " am Theater bekommt man keine Kinder"Im Alltag wurde keinerlei Ruecksicht auf Kita Zeiten oder sonstige Notwendigkeiten genommen. Ich habe nie etwas eingefordert, da ich wusste, es wird Nachteile für mich haben.“*

*„Glücklicherweise konnte mein freiberuflicher Mann sich um unser Kind kümmern (unter großen finanziellen Einbußen), sonst hätte ich nicht so arbeiten können, wie es von mir erwartet wurde.“*

## **Hast Du im POSITIVEN erlebt, dass auf Deine Situation als Mutter Rücksicht genommen wurde? Oder kennst Du einen Fall, wo das so passiert ist? Wenn ja – wo war das und wer hat positiv reagiert?**

*„Aktuell, da viel online gearbeitet wird, erhalte ich oft die Möglichkeit zum arbeiten mit Baby.“*

*„Am Theater in Magdeburg hatten sowohl das Theater als auch das Kreativ Team viel Verständnis dafür gezeigt als ich wegen hohem Fieber bei meinem Kind bleiben musste und hat mir die Zeit gegeben damit das Kind sich auskurieren konnte. Und das trotz kurzer Probenzeit.“*

*„An der Staatsoper Hamburg wurde eine Produktion um zwei Jahre verschoben“*

*„Bis das Kind 1 Jahr alt war, gab es pberall Entgegenkommen. Danach hlrt das schlagartig aus und ist kein Argument für Familienmitzug bei gastengagements, gehaltsverhandlungen,“*

*„Corona war in Sachen Zeit mein Glück!“*

*„Das Ensemble in dem ich gerade engagiert bin, fragt immer nach und versucht die probenzeiten nach mir zu richten.“*

*„Das habe ich noch nie erlebt.“*

*„Das jüngste Kind war bei den Proben oft im Tragetuch dabei.“*

*„Der Intendant meines Theaters hat damals sehr gut und fair auf meinen unerwartete Schwangerschaft reagiert und mich völlig frei wählen lassen. Beim Wiedereinstieg war auch der Regisseur sehr flexibel, ich durfte von den Proben kommen wir es mit dem Stillen und meinem Rhythmus vereinbar war.“*

*„Durfte im 8. Monat Konzerte im sitzen singen. In Gemeindehäusern, Garderoben wurde mir immer ein Raum zum stillen bereitgestellt“*

*„Eher Kleinigkeiten: eine Regisseurin, selbst schwanger, hat sehr positiv auf meine Schwangerschaft reagiert und mich während den Proben unterstützt und den Rücken freigehalten (viele Pausen, ich durfte auf der Probe essen, ecc“)*

*„Eher nicht“*

*„Eine Kollegin mit damals einer kleinen Tochter, hatte vom Theater aus ein Nanny für die Probezeit gestellt bekommen. Das finde ich SEHR positiv.“*

*„Ich selber, habe bis jetzt, ausschließlich Positives erlebt in Bezug auf meine Mutterschaft. Ich wurde sogar mal gelobt, dass ich so offen damit umgehe. Einerseits toll, andererseits traurig, dass es wohl viele verschweigen.“*

*„Ein Regisseur ließ mich von den Proben gehen, wenn ich mein Kind stillen musste.“*

*„Es gab auch Theater, die eher dem Thema verpflichtet waren“*

*„Es wird ab und zu sich daran erinnert, grundsätzlich ist es es Ware das Familienleben nicht da“*

*„Großes Verständnis von Seiten meiner Agentin“*

*„Ich bin oft mit meiner Tochter zu Konzerten oder Festivals gereist und habe in dieser freien Szene sehr viel Unterstützung und Mitgefühl erhalten, zB in Deutschland, Finnland, Schweiz und Österreich“*

*„Ich bin sehr glücklich momentan mit meinem Theater. Mir wurde in jeder Hinsicht entgegen gekommen und meine Tochter ist nun ein Teil der Theaterfamilie:) wenn die Kinder krank sind ist es kein Problem und zur Not können sie auch mitgenommen werden. Außerdem proben wir außer in den Endproben von 10.00-16.00 und nie samstags. das ist wirklich toll“*

*„Ich durfte als Theaterpädagogin öfter meine Tochter mitnehmen, als Schauspielerin z.T. in der Garderobe und als Regie gab es zeitweise sogar ein Reisebettchen für sie im Proberaum“*

*„Ich habe in Toronto mit einem Intendanten gearbeitet (als seine Assistentin und als Dramatikerin), der junge Mütter explizit gefördert hat. Ausfall wegen Krankheit war kein Problem, Kinder gern gesehen, auch auf der Probe. Junge Mütter wurden engagiert, Babysitter bezahlt, Büros zu Kinderzimmern umgestaltet, Probenpausen nach Stillzeiten organisiert.“*

*„Ich habe kürzlich einen Vertrag als Opernchorsängerin wieder auflösen lassen, da der Arbeitsalltag leider nicht mit der freiberuflichen Sängertätigkeit meines Mannes unter einen Hut zu bringen ist. Unter normalen Umständen verdient er deutlich mehr als ich es mit dem Festgehalt hätte. Der Chordirektor und das Theater haben sehr verständnisvoll reagiert und einer Auflösung sofort zugestimmt.“*

*„Ich habe mehrmals von Orchesterbüro Mitarbeitern, zu denen ich ein gutes Verhältnis hatte, Vorschläge zur Kinderbetreuung während des Projekts bekommen.“*

*„Ich habe mich für zwei BOs am Abend entschuldigt, weil ich keine Betreuung für mein Baby hatte. War kein Problem. Hab ich aber natürlich auch nicht bezahlt bekommen.“*

*„Ich habe schon gemerkt, dass mir in einigen Punkten in Bezug auf meine Situation Rücksicht genommen wurde.“*

*„Ich konnte temporär weniger arbeiten. Habe dann auch weniger verdient. Das konnte ich finanziell allerdings nicht lange durchhalten.“*

*„Ich weiß von KollegInnen, dass sie auf einer Tour extra eine Nanny engagiert haben, damit sie ihre Kleinkinder mitnehmen konnten.“*

*„Ich wurde von einer anderen Mutter (Regisseurin) zum Vortanzen eingeladen mit sehr viel Verständnis für meine Situation. Ich durfte hochschwanger ein Kinderstück am Comedia Theater Köln proben und aufführen mit sehr viel Verständnis für meine Schwangerschaft“*

*„Im Opernchor freuen sich Alle dass ich Kinder habe und/oder schwanger war.“*

*„In Bamberg, Mainz, Chemnitz habe ich Unterstützung bekommen einen Kita-Platz zu finden. In Chemnitz habe ich eine größere Gastwohnung bekommen.“*

*„In der freien Szene wurde ich angefragt für eine Produktion, ich musste absagen, aufgrund einer bereits laufenden Produktion plus ein 1jähriges Kind. Wurde gefragt, falls es verschoben würde, ob sie mich wieder anfragen dürften.“*

*„Ja alles war super, durfte extra in proben sitzen wenn Regisseurin geredet hat (Laaaange)“*

*„Ja das auch. Aber meistens habe ich versucht nicht von meinen privaten Dingen zu erzählen“*

*„Ja. Ein Dirigent, mit dem ich lange arbeite, zeigt viel Verständnis und versucht, so gut wie möglich, Proben entsprechend meiner Situation zu planen“*

*„ja, es gab auf jeden Fall RegisseurInnen (kinderlos sogar) die versucht haben auf mich und Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen (Stillen, Abendproben streichen)“*

*„Ja es gibt viele Theater, die sich mit dem Thema innerbetrieblich beschäftigen u.a. Staatstheater Nürnberg (Solidarisches Prinzip der Übernahme von hohen Babysitterkosten), Theater Bonn - Nicola Bramkamp - hat Familien extra Honorare für Kinderbetreuung gezahlt. In der freien Szene werden Kosten für Kinderbetreuung in die Anträge geschrieben und Kinder werde in Proben integriert, wenn es nicht anders geht. Dort gibt es eine größere Willkommenskultur für Eltern/Mütter mit Kindern.“*

*„Ja - ich denke, ich hatte im Großen und Ganzen schon Glück mit meinen Chefs. Ich habe zum Beispiel während meines schrecklichen ersten Kita - Jahres, wo ich extrem oft angeschlagen war, während einer krassen Produktion sehr viel Unterstützung erfahren - und durfte trotz immenser Fehlzeiten die Premiere singen - sowohl das Regie - Team als auch das Haus standen da total zu mir in dieser schwierigen Phase.“*

*„Ja, ich würde auf meinen Wunsch hin besetzt und dann für die letzte Woche vor Spielzeitende umbesetzt. Das war super mich, solange arbeiten zu können, wie ich mich dazu imstande fühle“*

*„Ja, in der Freien Szene fand ich es ein freundschaftlicheres Miteinander, wenn es um das Thema ging.“*

*„Ja, in Projekten in der freien Szene, die ich selbst durchgeführt habe oder an denen ich teilhaben durfte.“*

*„Ja, mehrmals bei der Unterkunft, wenn ich wegen Konzerten/Produktionen auf Reisen war. Teilweise wurden die Kosten für Partner und Kinder mit übernommen.“*

*„Ja, öfters. Habe während der Proben Stillpausen bekommen. Oder während einer Produktion bin ich in der Spielpause zum Baby zum Stillen gefahren und es wurde so lange Pause gemacht, bis ich wieder da war. Natürlich ist das alles stressig, aber es hat geklappt. Auch viele Kollegen, die Verständnis haben und auch helfen mit Rumtragen, Rumpfahen etc.“*

*„Ja ! Respekt von Kollegen und auch weniger Stress mit Karriere weil ich habe keine Zeit dafür !“*

*„Ja, siehe oben. Kenne zwei Intendantinnen, die deutlich sagen, junge Mütter/ Familien fördern zu wollen und dies in meinem Fall und dem Fall meines Partners (ebenfalls Darsteller) auch getan haben. Wurde auch in der Schwangerschaft TROTZ Schwangerschaft von einem Theater besetzt, weil es gut zur Rolle gepasst hat, schwanger zu sein und sie mir vertraut haben, dass sich das ausgeht.“*

*„Kenne ich nicht“*

*„Mein derzeitiger Arbeitgeber versucht auf meine Situation als alleinerziehende Mutter Rücksicht zu nehmen, d.h. unter Anderem Probenzeiten anzupassen.“*

*„Meine Position wurde etwas verändert, so dass ich keine Hebungen mehr machen musste!“*

*„Mich hatte ein Freund schon vor meiner Schwangerschaft gefragt, ob ich in seinem Film mitspielen würde, ich habe ihm zugesagt. Als ich ihn dann anrief um von meiner Schwangerschaft zu erzählen und dass ich immer noch dabei wäre, aber das zum Dreh nach Frankreich dann mein Baby und mein Freund kommen würden, hat er sich total gefreut. Er meinte sie können gerne mit kommen und er freut sich total und findet es mega toll!!! Der Dreh war dann auch wirklich super, wenn auch herausfordernd.“*

*„Mir wurde ohne Probleme eine Theater Wohnung mit 2 Zimmern gegeben, so dass meine Mutter und mein Baby vor Ort sein könnten.“*

*2x „Nein“*

*„Nein, es wurde fast immer erwartet, dass ich meinen Job trotzdem schaffe“*

*„niemals“*



*„Nicht ohne aktiv einzufordern. Aber es ist möglich. Arbeitszeit zu verschieben zb. Aber aufgrund des nv Bühne schwierig da wir diejenigen sind die einen Tag vorher Bescheid kriegen wie der nächste Tag aussieht. Kinderbetreuung „planen ist da extrem schwierig.““*

*„Nix positives“*

*„nur positiv als Erfahrungswert“*

*„Positiv Rücksicht nimmt meine unmittelbare Teamkollegin in der Theaterpädagogik. Ansonsten habe ich das Gefühl, dass Elternschaft so gut wie nie relevant, thematisiert oder berücksichtigt wird im Theaterbetrieb. Ich kann über meine Kinder sprechen, aber die Prozesse sind losgelöst davon.“*

*„Probenzeiten wurden an die Stillzeiten meines Säuglings angepasst.“*

*„Regisseur Peter Raffalt, Festspiele Wangen, hat große Rücksicht auf meine Situation genommen, mir eine familientaugliche Unterkunft besorgt, bei der Probendispo mit mir Rücksprache gehalten & hat sogar erlaubt, dass ich meinen Sohn mit zum Konzeptionsgespräch bringe... Regisseur Eric Petersen schon bei Anfrage erwähnt, dass viele Familien bei der geplanten Produktion dabei wären und sie einen produktionsinternen "Kindergarten" planen. Intendant Thomas Braus, Wuppertaler Bühnen, sehr pro Familien.“*

*„Sehr viele positive Erlebnisse! Super unterstützender Operndirektor im Festengagement, Unterstützung bei Produktionen in der freien Szene etc!“*

*„Staatsoperette Dresden. Alle, vom KBB bis zum Regisseur und Dirigent, sehr rücksichtsvoll!!!“*

*„Tatsächlich wurde in Coburg auf meine Situation Rücksicht genommen. Ich habe eine Opa mit Kindern inszeniert. Es gab wichtige Treffen mit der technischen Direktion und der Geschäftsführung. Die wurden auf den Spielplatz verlegt, damit ich mein Kind betreuen konnte.“*

*„Verlässliche Probenzeiten, Ausrichtung der Proben nach Kitazeiten, Kinder zu Vorstellungen/Proben mitbringen.“*

*„Verständnis von Kolleg\*innen die auch Kinder haben.“*

*„Viele Frauen reagieren positiv. Rücksicht wird trotzdem nicht genommen.“*

*„Vorherige Frage.“*

*„Wie oben beschrieben wurde die Produktion nach hinten geschoben. Ansonsten nehme ich gerne Rücksicht auf Mütter!!“*

*„Zur Zeit meiner Schwangerschaft habe ich beim Das Die Stage/Alte Oper Erfurt gearbeitet. Auf die Schwangerschaft wurde durchweg positiv*

reagiert. Sämtliche Kostüme während der gesamten Schwangerschaft wurden angepasst. Ich hatte die freie Wahl bis wann ich mir zutraue zu spielen. Nach Geburt des Kindes wurde ich sofort wieder angefragt und durfte auch das Kind mit Begleitperson ins Theater und in die Theater Wohnung mitnehmen. Durchweg positiv!“

„1. Während einer Vorstellung durfte ich mein Kind mit ins Theater nehmen. Wenn ich auf die Bühne musste, haben sich die Ankleider um die Kleine gekümmert. (Theater Plauen Zwickau und Musikalische Komödie Leipzig) 2. Das Theater hat mir meine Rolle (Wiederaufnahme) freigehalten, obwohl die erste Aufführung für 3 Monate nach der Entbindung meines 2. Kindes geplant war im Vertrauen darauf, dass ich das schaffe.“

## **Liegt Dir sonst noch irgendetwas auf dem Herzen?**

„Abendproben. Sollten außerhalb der Endproben abgeschafft werden“

„Als alleinerziehende Mama möchte ich darauf hinweisen, wie schwierig uns die Situation manchmal gemacht wird weil wir nicht in das klassische Schema passen. Das fängt damit an, dass wir eine Kinderbetreuung in den Abendstunden benötigen und das -ausser man wohnt vielleicht in einer Metropole- kaum anders als mit Babysittern möglich ist, zu organisieren. Ich bin gezwungen einen Ganztagesplatz in der Kita zu buchen, der mich zu Kleinkind -Zeiten 500,- gekostet hat plus im Schnitt 600,- E Babsys!“

„Als Idee: im NV verankerte freie halbe probentage für Mütter während eines produktionszeitraums, die man in anspruch nehmen kann bei mehrbelastung und betreuungsnotstand, um nicht jedes mal in eine rechtfertigungsposition zu geraten“

„Betriebskindergärten!!!“

„Danke für euer Engagement“

„Danke für eure Arbeit!“

„Das Thema ist unendlich wichtig und eine Plattform wie diese überfällig! Danke!!“

„Die Arbeitszeiten am Theater (Abendproben) lassen sich nicht mit Kindern vereinbaren, wenn der Partner ebenfalls am Theater arbeitet, da man nicht für JEDEN Abend der Woche eine Kinderbetreuung organisieren/finanzieren kann. Außerdem möchte man seine Kinder ja auch selbst ins Bett bringenkönnen. An manchen Theatern wird nachmittags geprobt. Vielleicht wäre das eine Lösung.“

„Die Frauen am Theater sollten sich gegenseitig mehr unterstützen. Es herrscht leider manchmal wenig Vertrauen in die künstlerische Arbeit der Mütter. In technischen Abteilungen war das manchmal sogar ein Zeugnis von Stärke, beides vereinbaren zu können“

„Eltern sollten generell mehr Geld bekommen, als vor der Elternschaft, automatisch. Denn bei Verhandlungen wird oft argumentiert, dass ein Kinderwunsch, auch der

*Erfüllte, etwas gänzlich privates ist. Kosten und Inflation steigen aber dennoch und so ganz privat ist in unserem Beruf nichts.“*

*„Es geht: Familie und Theater!! Es gibt viele Beispiele (zb hier am Theaterhaus jena). Ich würde mir wünschen dass auch über Positives und Vorbilder mehr berichtet wird um andern Mut zu machen.“*

*„Es ist so schwer alles mit nur ein Paar Fragen und Antworten zu erfassen... Aber es ist der Versuch wert. Teilzeit in dem Beruf wäre wirklich toll. Bei vielen anderen Berufen funktioniert es wunderbar! Vielleicht kommen die Schwierigkeiten daher, dass viele der Verantwortlichen den Beruf mehr als Berufung betrachten...“*

*„Es ist ungemein wichtig zu wissen, dass man mit seinen Schwierigkeiten nicht allein ist. Dass es soviele gibt, die mit ähnlichen Problemen kämpfen wie man selbst.“*

*„Es nervt einfach, dass das Theater so familienunfreundlich ist. Das müsste gar nicht so sein, aber es müsste auch nicht mehr hierarchisch sein und ist es trotzdem. Es wirkt irgendwie unreformierbar...“*

*„Es sollte sich unbedingt etwas ändern-ich habe irgendwann herausbekommen,dass an einem Theater ein jüngerer Kollege ohne Kinder mehr Gage hatte als ich .Das hat mich so empört,dass ich zum Intendanten gegangen bin und wirklich klug und zutiefst entschlossen meine Gage in den oberen Bereich verhandelt habe !“*

*„Es wäre so schön, wenn Frauen in diesem Beruf arbeiten könnten und auch Mama sein dürfen. Aber es ist schwierig, da immer noch sehr patriarchale Strukturen und Gedanken vorherrschen. Und am Job immer noch so etwas der Mythos anhaftet, das das Business nun mal hart ist und man leiden muss um dort dabei sein zu können. Und Familienmensch zu sein, scheint einfach zu „normal“ zu sein, denn im Theaterberuf muss man irgendwie „verkorkst“, krass, einsame Wölfin...etc. was auch immer sein (nerv).“*

*„Familie und die Möglichkeit zu Singen sind die kostbarsten Geschenke! Das vor Augen zu haben hilft allen Herausforderungen des Lebens als Bühnenmutter standzuhalten.“*

*„Ich bereue es sehr, mich komplett für die Familie entschieden zu habengenauer gesagt für den Lebensentwurf komplett ohne Theater. Es war eindeutig ein Fehler.“*

*„Ich bin aktuell mit meinem 2. Kind schwanger und mache mir immer wieder Gedanken, ob ich jemals auf die Bühne zurück kommen kann. Kinder machen natürlich furchtbar unflexibel und je mehr es werden, desto unflexibler werde ich, weil ich ja auch bei meinen Kindern sein WILL. Ich habe ja keine Kinder bekommen, um immer weg zu sein... Ich hoffe wirklich sehr, dass sich im nächsten Jahr eine Möglichkeit ergibt, wie ich beides miteinander vereinen kann... Dazu gehört leider auch immer viel Glück.“*

*„Ich bin für mehr Kommunikation, Loyalität und Offenheit zu dem Thema. Auch unter uns Frauen!“*

*„Ich fände es ein großartiges Ziel wenn zumindest große Theater Babysitter, ähnlich wie Unterkünfte anbieten würden. Außerdem wäre für ein großes, festes ensembletheater ein eigener Kindergarten, der während der Proben und Vorstellungszeiten geöffnet ist absolut angebracht!“*

*„Ich fände es gut, diese gruppe für mehr Berufsgruppen zu öffnen. Dramaturginnen, Regisseurinnen, Bühnen- und Kostümbildnerinnen haben ähnliche Probleme und sorgen“*

*„Ich fände es gut, wenn Theater nach ihrer familienfreundlichkeit bewertet werden und diese Infos, z. B. zu familienfreundlichen Probenzeiten, Kinder-Betreuung usw. öffentlich zugänglich wären“*

*„Ich finde, dass das Theater immer noch ein Bd der einsamen Genie pflegt. Wer Familienleben hat ist nicht engagiert genug und spiessig.“*

*„Ich finde, dass man die Probenzeiten (in Frankreich zum beispiel) machen muss, dass man seine Familie sehen kann....ich arbeite oft von Montag bis Samstag und kann nicht nach Hause gehen.“*

*„Ich finde, es sollte für Familien mehr gage geben. Bin 45, hab 2 Kinder, sehr berufserfahren und belastbar, bekomme 2879,- , war nach 3 Jahren mal wieder zur Gehaltsverhandlung und wurde brüsk abgewiesen, obwohl Perfirmance super sei.“*

*„Ich finde es toll, wenn Mütter sichtbar werden. Danke Euch! Schwierig sind für uns oft die Abende. Ich hätte nichts gegen Nachmittagsproben.“*

*„Ich finde Eure Initiative ganz toll und das Thema liegt mir sehr am Herzen. Auch, wenn ich als Instrumentalistin vielleicht nicht ganz hier rein passe. Danke!“*

*„Ich finde eure Initiative großartig. Alle paar Tage habe ich einen Zusammenbruch weil ich nicht weiß wie ich wieder autark und ohe Druck auch freiberuflich kreativ arbeiten soll. Diese Unzufriedenheit ist kein schlner Zustand .. ichvhoffe das sich da generell einiges tun und die Leistubg von Bühnenmütter angenessen honoriert wird!“*

*„Ich finde Kinder haben sollte viel mehr unterstützt werden. Ich lebe in der Schweiz. Dort ist es noch viel schlimmer als in anderen Europäischen Ländern“*

*„Ich habe noch keine Diskriminierung aufgrund meiner Mutterschaft erfahren, aber allein zynische Bemerkungen und eine Leitung, die mit familiären Themen nichts anfangen kann, lösen einen wahnsinnigen Druck aus beschwerdefrei und übermotiviert zu funktionieren.“*

*„Ich habe vielen Kolleginnen Mut gemacht, es geht! Wenn auch leider nur irgendwie...“*

*„Ich möchte, dass Frauen endlich nicht mehr für Mutterschaft diskriminiert werden, besonders in Bezug auf Jobs“*

*„Ich möchte so gerne mehr Opern singen, aber die Probenzeiten der meisten Opernhäuser machen es sehr schwer mit einer Familie. Ideal wäre es Vormittags und nachmittags mit kleiner Mittagspause und Abends frei (bis auf die Endproben).“*

*„Ich wünsche mir, dass das Business in uns Müttern die Stärke sieht und nicht Angst hat vor eventuellen Schwächen durch die mehrfach Belastung.“*

*„Ich wünsche mir dass das Thema von Vereinbarkeit von Familie und Theater stärker auch von Männern getragen wird. Das ist nicht nur ein Frauenthema“*

*„Ich wünsche mir, dass es vollkommen normal wird als Künstlerin auch Mutter zu sein. Und das ich entscheide und darüber bestimmen kann, wie ich was schaffe und wo ich Unterstützung oder Hilfe oder einfach mal eine Pause brauche.“*

*„Ich wünsche mir mehr Respekt für die Care-Arbeit, die ich jeden Tag leiste. Mehr Empathie auf Seiten der Regisseur\*innen, die wenig Verständnis für die Doppelbelastung haben. Ich wünsche mir mehr Notfallstrategien von Seiten des Theaters für krankheitsbedingte Ausfälle, damit der Druck rausgenommen wird, immer funktionieren zu müssen.“*

*„Ich wünschte mir, es gäbe mehr offene Stellen für speziell Eltern in Tonstudios, für familienfreundliche Aktivitäten eben der Familie. Etwas, bei dem ein runder Schwangerschaftsbauch nicht stört und wo man auch mal vormittags tätig werden kann.“*

*„Ich würde es toll finden wenn man als freischaffende Künstlerin einen Lohn bekäme der dem letzten oder einem Teil des letzten Jahres entspricht. Also quasi als ob man vom Arbeitgeber weitergezahlt wird wenn man ein Kind bekommt. Das würde einiges erleichtern.“*

*„Ich würde mir endlich eine Gleichbehandlung von Männern und Frauen in unserer Branche wünschen“*

*„Ja, ich habe neulich erfahren, dass eine Kollegin tatsächlich ihre Schwangerschaft und ihre Mutterschaft komplett verheimlicht hat, damit sie drehen kann und nicht "nicht mehr besetzt wird". Ich finde das so schrecklich und ein absolut schlimmes Zeichen. Da muss was passieren, dringend!!!“*

*„Ja, ich möchte endlich als Frau und Mutter als Künstlerin ernst genommen werden. Ich möchte viel mehr weibliche Perspektiven, ich könnte kotzen bei der immer noch vorherrschenden männlichen Dominanz !!!Ich möchte“*

*„KBB sollen nicht nur hundefreundlich, sondern auch kinderfreundlich sein. Es ist als freie Künstlerin sehr viel einfacher einen Hund mit zu bringen (Aufpasszeiten werden gern organisiert), als ein Kind (evtl. langer Probentag passend zur Kinderbetreuung/ Kindergarten)“*

*„Mehr Mütter für die Kunst.“*

*„Mehr Wertschätzung für Muetter am Theater und sich nicht als Exotin fuehlen zu müssen, die sich getraut hat, trotz ihres Berufes ein Kind zu bekommen. Alle meine Studienkolleginnen, die Muetter sind arbeitet keine mehr in einem festen Engagement. Sie sind raus aus dem Beruf oder arbeiten frei.“*

*„Meine Antwort zu Frage 25, die oben aufgeführten Antworten passen alle nicht: Ich habe mir vor einem Jahr ein zweites Standbein als Coach aufgebaut. Ich finde das wunderbar und werde in Zukunft als Coach und Sängerin arbeiten. Für mich schließt sich das nicht aus, es macht mich stark, unabhängig und gibt mir viel Freiheit.“*

*„Mein Freund und Vater des Kindes ist auch Schauspieler, fest angestellt am gleichen Haus. Wir sind ein kleines Ensemble, dementsprechend überlappen unsere Proben recht viel. Das ist noch einmal eine sondersituation da beide Elternteile in dem arbeitsrhythmus stehen der echt schwer kindkonform ist. Teilzeit wäre optimal. Wir überlegen auch ob wir uns nicht eine Stelle teilen könnten.“*

*„Mein Mann ( auch am Theater, BerlinerEnsemble!) wird stark unter Druck gesetzt. Auch dort wird keinerlei Rücksicht auf eine Künstlerfamilie genommen! Er wurde dort auf Grund eines betreuungsengpasses bereits bloß gestellt und wird seitdem in der Spätschicht eingesetzt“*

*„Mich belastet nicht nur die Vereinbarkeit von Kind und Jobs, die ich schon habe, sondern auch das Gefühl, viel zu wenig Zeit vor allem für Acquire/Website/generell Marketing zu haben, weil mein Kind sehr Mama-anhänglich ist. Da mein Mann schon ziemlich etabliert im Business ist habe ich Sorge, dadurch nach und nach immer mehr abgehängt zu werden, weil ich natürlich bei seinen Abwesenheiten rund um die Uhr zuständig bin und dadurch immer weniger Zeit habe, an meiner eigenen Karriere zu arbeiten.*

*„Mir fehlt in der Umfrage die Fragen nach den Partner\*innen von uns Müttern: inwieweit unterstützen uns diese und wie sehr leben wir gleichberechtigt, was Haushalt und Berufsausübung angeht? Danke für euer Engagement und dass ihr dabei helft, dieses wichtige Thema ins Blicklicht zu rücken und das Tabu "Künstlerin und Mutter" umzuwandeln in etwas Positives, Schönes, das jede Künstlerin, wenn sie es denn will, leben dürfen soll, und zwar in Zufriedenheit und ohne sich dabei zu zereißeln!“*

*„Mir stößt unangenehm auf dass ihr lediglich von Frauen als Mütter sprecht und demnach nicht binären Menschen ausschließt.“*

*„Neue Produktionszeiten andenken hilft. Bin in einer freien Gruppe, in der wir unorthodox auf viel mehr Zeit verteilt proben. Das bringt Ruhe, Effizienz und Kreativitätsbooster“*

*„Opernhäuser sollten kinderfreundlichen werden, Familien unterstützen, Betreuung oder Probezeiten anpassen.“*

*„Sehr viel bezüglich des Themas.... würde aber den Rahmen sprengen.“*

*„Stipendien zum Wiedereinstieg; Stipendien nur für Eltern; teilen von Rollen; stillmögliche bei Proben; Einnahmegrenzen sollten bei berufstätigen Eltern anders sein etc.“*

*„Toll, dass wir Mütter uns vereinen. Danke für eure Engagement!“*

*„Tolles Projekt von euch. Viel Glück damit.“*

*„Wie wäre eine Tagesmutter am Theater?“*

*„Wir brauchen mehr finanzielle und personelle Unterstützung bei der Kinderbetreuung“*

*„Wir müssen besser bezahlt werden!“*

## **Was sind Deine Träume für ein Leben als Bühnenmutter? Sei kreativ und maßlos!**

*„Abendproben weg!“*

*„Anerkennung / finanzielle Ausgleichszahlungen / keinen gefühlten Widerspruch zwischen Mutter sein und Künstlerin sein bei meinem Gegenüber wahrnehmen müssen / Leitende Funktionen übernehmen ohne das Privatleben aufgeben zu müssen“*

*„Anerkennung, Theaterkindergärten, keine Samstagproben, bessere Gagen angemessene Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten, Endproblematik von Schwangerschaften und Kindern. Turn zu: Die Kinder sind unsere Bühnenzukunft. Angemessene Gagen“*

*„Angepasste Proben an Betreuungseinrichtungen“*

*„Betreuung am Theater für Abendproben, höhere Gagen, mehr Krankheitstage“*

*„Betriebskindergärten in Theatern, bezahlte Unterkünfte für die Familie bei Gastspielen, Babysitterzuschüsse und so weiter“*

*„Da mein Mann auch am Theater arbeitet, wäre eine Kinderbetreuung am Abend im Theater natürlich das Größte. Oder wenigstens verbindliche Wochenpläne, statt Tagesplänen, um die Betreuung verlässlich zu planen.“*

*„Das Mütter endlich für ihr Müttersein nicht mehr gekündigt werden und es dafür mehr Respekt und Bewusstsein gibt- dass künftige Mütter nicht mein Schicksal erleben und keine Arbeit mehr im geliebten Beruf finden- und das Frauen auf der Bühne alt werden dürfen....“*

*„Dass Muttersein nicht mehr als Stigma und Schwäche angesehen wird. Wir sind stärker als jeder andere!!!“*

„Dass Mutterschaft als etwas Positives gesehen wird, nicht als Karrierehindernis. Dass VIEL MEHR FRAUEN UND MÜTTER in FÜHRUNGSPPOSITIONEN sind. Dass die Männer Veränderungen mitgestalten und -tragen, ohne das geht es nicht. Nochmal: Schade, dass das in der Umfrage ausgeklammert wird. Frauenquoten überall im künstlerischen Bereich. Kindergärten, die abends geöffnet haben während Vorstellungszeiten. Teilzeitstellen in Ensembles. Dass es selbstverständlich ist, dass KünstlerInnen auch Eltern sind.“

„Dass so viele KollegInnen Familie haben, dass die Erfahrungen auch auf der Bühne mehr selbstverständlich künstlerisch bearbeitet werden und man sich nicht mehr so alleine fühlt. Angemessene Bezahlung ! Vom Theater organisierte und finanzierte Kinderbetreuung . Generell keine Samstagsproben.“

„Den Zustand des JETZT bewusst wahrzunehmen und zu genießen!“

„Die Theater sollten sich viel mehr an der Kinderbetreuung beteiligen. Meine Vision: Theater-Wohnprojekte(oder Genossenschaftswohnungen) mit bezahlbaren Mieten für Theaterschaffende - Strukturen für gegenseitige Hilfe schaffen (wer gerade nicht spielt/probt, erklärt sich als Babysitter bereit“

„Ein Betriebskindergarten wäre eine Lösung! Ausreichend Pausen für die Betreuung und diesbezüglich die Überlegung, Probenzeiten familienfreundlich zu ändern! Auch ein paar Pfunde mehr haben dürfen....und Stillpausen !“

„Eine Betreuung an den Openhäusern wäre toll, am besten ein betriebseigene Kita und auf jeden Fall eine Abendbetreuung!“

„Eine hausinterne Kinderbetreuung, die den Arbeitszeiten des Theaters angepasst sind, auch temporär für Gäste. Gastwohnungen in einer Qualität, dass man sein Kind mitnehmen kann, mit funktionierenden Sanitäranlagen und Küche, mit nutzbaren Möbeln und mit einer Sauberkeit, die für Kinder annehmbar ist. Keine Proben am Samstag. Keine endproben mit Beleuchtungszeiten, so dass man 13 Stunden durchgehend arbeitet.“

„Ein fixer Grundstock mit einer minimalstelle (bis zur Rente) und somit keine KSK mehr und keine Sorgen um Versicherungen. Nebenbei mehr und mehr frei oder die minimalstelle zur vollstelle (aber hier am Ort) aufstocken“

„Ein großes Netzwerk, dass man direkt auf Informationen zugreifen kann, wo man sich für welche Stadt an welche Hilfen wenden kann (Babysitter, Gast-Kita, Unterkünfte)“

„Ein gut bezahlter Job, mit viel Kinderadäquaten Zeit (Nachmittage, feste etc)“

„Ein Traum wäre, ein Betreuungsangebot von Theatern. Nanny, vorübergehende Kita, Theater-Kita. Einfach praktikable Lösungen vom Theater, damit dieser Spagat aufhört. Und das es KEIN Tabuthema ist. Das zusammen mit dem Theater Lösungen gefunden werden. Ohne da persönlich diskriminiert oder ausgeschlossen zu werden.“

„Ein Traum wäre es, wenn man in seiner Nähe arbeiten könnte. Also, dass Theater vorzugsweise mit Künstlern aus der näheren Umgebung arbeiten würden.“



*Mutterschutz, Elternzeit und die Rückkehr in den Beruf mit weniger Stunden sollten besser geregelt sein.“*

*„Es wäre ein Traum wieder normal besetzt zu werden und das trotz dessen Rücksicht auf die besondere Situation als Eltern genommen wird.“*

*„Es wäre schön wenn an den Theatern direkt eine Betreuungsmöglichkeit gäbe, damit man Kinder die nicht im Kindergartenalter sind mitnehmen kann. Mehr Theater bei denen man sich auch schwanger vorstellen kann.“*

*„Es wäre toll, wenn die Theater dem HöherSchnellerWeiterGeiler Trend unserer konsumorientierten Gesellschaft etwas entgegensetzen würde. Mehr Produktionszeit statt weniger, Zeit für Recherche und Textlernen einräumen und anerkennen. Geteilte Proben überdenken, Sharing Modelle zulassen, längere Vertragslaufzeiten verhandelbar machen, und weg mit dem Sparmodus, Mütter sind keine halben Künstlerinnen, sie können und wollen groß spielen, wenn die Rahmenbedingungen es möglich machen!!!“*

*„Fest an einem Haus engagiert zu sein, welches unmittelbar in der Nähe meiner Familie ist. Nur 2-3 mittlerweile bis große Partien pro Spielzeit.“*

*„Fest im NV verankerte freie probentage während eines produktionszeitraums, als Mutter geltende Argumente für gehaltsverhandlung. Gender pay gap sollte generell überwunden, bei Männer vs. Mütter in gleichen Alter Verboten sein.“*

*„Finanzielle Planungssicherheit, Nicht- Verlängerungsschutz bei Schwangerschaft und Elternzeit ( was nach meinem Fall , der bei der GDBA landete, endlich verbessert wurde). Kinderbetreuungsangebote innerhalb des Theaterbetriebes, Probenpläne möglicherweise 2-3 Tage im Voraus und nicht erst um 14 Uhr für den Folgetag“*

*„Freiheiten für meine Kreativität. Dass Frau genauso weiterarbeiten kann wie der Mann. Das die Kinderbetreuung von den Theater bezahlt wird. Das die Theaterwelt offener für Kinder wird. Patriarchale Strukturen aufgebrochen werden. Kinder auch mal bei einer Probe dabei sein dürfen. Beide Welten bestmöglich zu vereinbaren. Vorllem aber auch dass meine Partnerschaftweiter“*

*„Für immer auf der Bühne stehen können. Dass das Theater für mein Kind ein zweites Zuhause wird. Ein Theater oder eine Gruppe finden die ein zweites Zuhause werden kann.“*

*„Für mich ist das gerade eigentlich genau das, was ich mir auch ohne Kind wünschen würde. In den Beruf einzusteigen und auch noch in 2 Jahren davon leben zu können!“*

*„Für mich wäre es ideal, eins oder zwei Opernproduktionen pro Spielzeit zu haben, ob als Gast oder Festangestellte, plus einige Konzerte. So wäre ich persönlich Erfüllt und wäre auch genug für meine Kinder da.“*

*„Gerade keine Zeit. Es ist Samstag u ich habe endlich Zeit für meine Kinder:) vllt schreib ich noch eine mail“*

*„Große Rollen, Kreativität, gute Bezahlung, Freude, Freunde, Liebe. Innere und äußere Freiheit.“*

*„Ch möchte diesen Beruf weiterhin ausleben. Tolle Rollen spielen, neue Häuser kennenlernen etc.“*

*„Ich finde, dass Mütter generell zusätzlich Unterstützung vom Staat bekommen sollten, da sie schließlich die wichtigste Aufgabe zur Aufrechterhaltung unserer Gesellschaft inklusive Kultur und System übernehmen.“*

*„Ich hoffe alles auch weiter kombinieren zu können!“*

*„Ich möchte meine Flügel ausbreiten in meinen Rollen und Konzerten naja und dem Publikum mich ganz schenken, doch danach auch nach abhaust gehen zu können und wieder ganz präsent für meine Familie zu sein. Das klappt auch bereits oft - was völlig fehlt, ist eine Zeit dazwischen, in der ich. Ich erholen“*

*„Ich möchte mit einem professionellem, Ensemble an einer anerkannten Bühne in Berlin arbeiten. ich möchte mit Frauen forschen, ich möchte ein weibliches Theater erschaffen. Mit weiblichen Texten, ich möchte die Vielfalt feiern, auch mit Männern und queeren Menschen..., ich möchte endlich wieder künstlerisch arbeiten. Neue Bilder erschaffen oder alte Bilder neu deuten und ich möchte dafür angemessen bezahlt werden..“*

*„Ich möchte weiterhin auf der Bühne arbeiten können und meine Kinder vielleicht sogar teilweise zu den Jobs mitnehmen können. Ich wünschte mir Künstler würden finanziell so gut unterstützt werden, dass es gar keine Frage ist aus finanzieller Sicht keine Kinder zu bekommen. Und ich ich wünschte mir dass das Familienmodell nicht nur mit einem gutverdienenden Ehemann im Rücken funktioniert!“*

*„Ich möchte weiterhin tolle Rollen auf schönen Bühnen spielen können und gleichzeitig alle Schritte meiner Kinder begleiten können. Für sie da sein können und gleichzeitig eine schöne Karriere leben. Bei den Proben dürfen die Kinder mitkommen und werden liebevoll gemeinsam betreut.“*

*„Ich träume von einer (noch besser) laufenden Konzertkarriere und Gastverträgen am Theater mit den reiferen Mezzorollen, die mir wirklich liegen. Wie das mit zwei freiberuflichen Sängern und Kind (Schule?) zu organisieren ist, dafür fehlen mir leider noch die Ideen... :-/“*

*„Ich wünsche mir auf der Bühne stehen zu können mit guten Uhrzeiten, KITAS der Bühnen, selbstverständliche Betreuung und teilzeit. Probenzeiten, die nicht maßlos lang sind täglich, keine Dauerverfügbarkeit, Sicherheit und ordentliche Bezahlung mit Rente“*

*„Ich wünsche mir, dass das Theater Elternschaft in ihren Arbeitsbedingungen verstetigt und diese auch monetär (BabysitterZuschuss, elternaufschlag) wie auch zeitlich vergütet. Außerdem wünsche ich mir eine Betriebskita und lange Proben nach Absprache; planbarkeit durch frühe Besetzungsmittelungen; Rücksicht darauf, dass mein Partner auch im gleichen Ensemble ist und wir nicht im selben*

*Stück proben können; dass die persönlich wichtigsten Inszenierungen nach Möglichkeit ausgesetzt werden“*

*„Ich wünsche mir, dass wir Mütter (und Väter) mit Respekt behandelt werden und unterstützt werden, wo es nur geht, weil es sehr kompliziert ist und Mut und Organisationstalent und wahre Leidenschaft und Hingabe erfordert, diesen Beruf weiter auszuüben. Ich wünsche mir, dass die Chefs keine Angst vor dem Ausfall von Müttern haben, sondern den mit einplanen. Ich wünsche mir eine Mutterquote. Betriebs-/ Produktionskindergarten. Bessere Gagen. Verständnis und Vertrauen. Mehr Mütter in Machtpositionen“*

*„Ich wünsche mir die Situation wie in Toronto: Probenzeiten nach Stillzeiten, flexible Kinderbetreuung im Haus und gezahlt vom Haus (auch Babysitter für die Abendstunden zuhause), Kinder als Bereicherung.“*

*„Ich wünsche mir eine bessere Bezahlung für Mütter. Ich wünsche mir, dass auch Theater sich um die Kinderbetreuung kümmern oder sie zumindest finanzieren. Ich wünsche mir, dass nicht "falsch " auf uns Rücksicht genommen wird. Mütter sind so stark und leisten Unglaubliches. Warum werden sie oft schlechter besetzt. Ich will entscheiden. Es ist so traurig, dass Frauen sich immer noch zwischen Beruf und Kindern entscheiden müssen. Das darf nicht sein.“*

*„Ich wünsche mir Theaterkitas, Räume für die älteren Kids mit Betreuung, gute Probenregelungen und Dispos die verbindlich sind, geteilte Rollen ohne Konkurrenz, Regiepositionen ohne Einschränkung und zu kinderfreundlichen Zeiten. All das ist möglich: nur eine Frage der Organisation und vor allem muss endlich weggegangen werden von diesem "Genialitätsgedanken". Es ist möglich zu vernünftigen Zeiten kreativ zu sein und man muss auch nicht stundenlang nachts diskutieren. Es muss sich ändern!!!!“*

*„Ich würde mir eine vom Theater finanzierte Kinderbetreuung für meine Abenddienste wünschen“*

*„Ich würde sehr gerne weiter auf der Bühne stehen. Nicht jeden Abend, denn ich bringe mein Kind gerne ins Bett :) Ich würde gerne vor Ort etwas finden. Falls in einer anderen Stadt, dann so, dass ich mein Kind und eine Begleitperson ohne Probleme mitnehmen kann. Ich wünsche mir, dass erkannt wird, welche große Bereicherung ein Kind für die künstlerische Entwicklung einer Frau ist.“*

*„In allgemein, die Freiheit, mich trotz und mit Kindern voll zu entfalten.“*

*„Kinderbetreuung an den Bühnen oder zumindest zeitlich passend, wenn schon nicht direkt vor Ort. Erleichterter Wiedereinstieg und diesbezügliche Offenheit der Theater, auch nach längerer Pause, Theaterunterkünfte, in die man auch Betreuungspersonen und Kinder zur Not mit einquartieren kann, flexiblere Probenabsprachen für Mütter... Die Liste könnte ich ewig so fortsetzen.“*

*„Kinderbetreuung im Theater. Keine Samstagsproben“*

*„Kindergarten am Theater, Probenzeiten mit den Arbeitszeiten meines Partners so abgestimmt, dass genügend Ressourcen für die Kinder da sind, den Arbeitsort selbst wählen können.“*

*„Kitas gründen an Theatern. Stellen eilen absolut denkbar. Aber auch die Babypausen ohne Druck ausschöpfen und genießen! Keine Angst haben müssen dass man als Mutter kleiner ist, man ist stärker und hat viel geschafft. Davon sollten wir mit Stolz erzählen auf allen Bühnen. Mütter sind Stützen der Gesellschaft! Wir müssen uns nicht verstecken“*

*„Künstlerkindergarten mit entsprechenden Betreuungszeiten , finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung außerhalb der Kitaöffnungszeiten, Mamas die sich gegenseitig helfen können (ich kenne keine Bühnenmamas in meiner Stadt, alle zu ihren Eltern gezogen, weil es nicht ohne ging), Doppelbesetzung bzw Position teilen“*

*„Mehr Elternzeit. Mehr Verständnis. Bessere Einbindung von Familien in das normale Leben. Mehr Planbarkeit durch ein logischeres Business generell. Viel mehr Solidarität unter Müttern innerhalb der Branche.“*

*„Mehr Flexibilität vom Arbeitgeber z. B. Halbe Stelle am Theater oder auch , dass man eine „mutterquote“ einführt. Hilfreich wäre auch, wenn KBBs mit Babysitter Agenturen vernetzt wären. Allerdings halte ich nichts von (Klein)Kindern auf Probep Bühnen. Die abendlichen Probezeiten müssten eingegrenzt werden. Samstag Abend keine Probe .“*

*„Mehr Geld, bessere Arbeitszeiten, mehr Verständnis“*

*„Mehr Toleranz“*

*„Mehr Unterstützung bei Gage und Organisation (größere Gastwohnung, Kitaplatz, Schulplatz).“*

*„Meinen Job auch in Zukunft gut mit der Familie vereinbaren zu können, mir die Jobs aussuchen zu können, die Projekte verwirklichen können, die mir am Herzen liegen, unabhängig zu werden“*

*„Möglichkeit der Teilzeit wie in anderen Berufen mit zb Elterngeld plus, Kinder sind bis 3 Jahren zu schützen und nicht abzuschieben, zu dem wir leider gezwungen werden, Nichtverlängerungsschutz in dieser Zeit, Wochenende und Abend absichern“*

*„Möchte nicht mehr 5 neu Produktionen mehr machen, aber auch nicht mehr 140 Vorstellungen in der Spielzeit. Muss mehr Regeneration haben. Hab Rheuma und arbeite viel, halte mich fit und erwähne das nicht im Job. Keine Idee, wie ich das Pensum noch 20 Jahre wuppen soll. Bin die Älteste im Ensemble, hoffe auf künftigen Intendanten, der offen für siwas ist und mich nicht Rauswurf im 14. Jahr. Bin jetzt 7 Jahre hier und eigentlich sehr glücklich.“*

*„Mutter sein sollte als Full time job gelten mit Bezahlung, Versicherung und Pension und msn kann es beliebig zwischen Vater und Mutter aufteilen. So könnten auch*

*Frauen arbeiten ohne Angst zu haben weniger zu verdienen als Männer. Und Männer hätten keine Einnahmensbußen“*

*„Nähe zum Kind. Künstlerische Freiheit. Themen selber aussuchen“*

*„Nachmittagsproben am Theater - Möglichkeit auf Teilzeit - betriebliche Kinderbetreuung während der Proben und Aufführungen“*

*„Nicht 6 Wochen für eine Rolle Proben zu müssen, wäre so toll!“*

*„Ob ich noch Bühnenmutter bleibe, weiss ich nicht. Das hat nicht nur mit Mutterschaft, sondern generell mit Frau\*sein (oder als solche gelesen zu werden) zu tun. Generell halte ich Elternschaft und vor allem Mutterschaft für sehr marginalisiert. Mein Traum wäre, dass es als Arbeit so ernst genommen wird, wie die Arbeit einer Projektmanagerin oder CEO ernstgenommen wird. Dass wir gehört und ernstgenommen werden, politisch und gesellschaftlich. Theaterschaffende und -häuser müssen Raum bieten dafür“*

*„Oh - da gibt es viele...“*

*„Probezeiten die Zulassen dass ich mein Kind erziehen kann. Extra Geld für Menschen mit Kindern. Angepasste Probezeiten: 9-17Uhr. Notfallbetreuung im theater“*

*„Respekt und Geld“*

*„r Proben. Dass sie mitbekommen, WAS ich da mache und nicht nur „Mama ist weg““*

*„Siehe Frage 28 :)“*

*„staatliche Mütterförderung für die Kunstszene; mehr Projekte, die dieses Thema behandeln“*

*„Tagespflege am Theater wäre der Knaller...“*

*„Text folgt an anderer Stelle per Mail...“*

*„Theatereigene Kitas/Nannys vor Ort, auch auf Tour, bei Proben, etc ... größere Gastspielwohnungen, um Babysitter unterzubringen ... Kinderzuschlag für die hohen Mehrkosten (mehr Fahrten nach Hause, größere Wohnung, Betreuung)“*

*„Theatereigene Kita, weniger Arbeit“*

*„Wenn mein Kind größer ist, wieder mehr zu spielen und uneingeschränkt die Projekte zu machen, auf die ich Lust habe. Ob auf der Bühne, oder andere.“*

*„Wir telefonieren mal.... Liebe Annika, ich bin sehr glücklich, dass ich (über ein Interview mit Elisabeth Köstner - mit der ich letztes Jahr in Hildesheim gearbeitet habe) auf Eure Seite gelangt bin. Toll toll toll! Ich hatte auch hin und wieder versucht, zu Nadja Kontakt aufzunehmen. Sie ist aber wahrscheinlich zu busy. Also, ich freue mich darüber, wie toll du bist und freue mich, wenn wir mal telefonieren. [...wegen Datenschutz...] DANKE! [...wegen Datenschutz...]“*

*„Zu kreieren wissend, dass meinen Kindern gut geht, sie versorgt werden ohne mich und meine Gagen reichen um ein würdiges Leben zu führen. Ich setze mir gerade das Ziel von 2500 Euro monatlich.“*