

## *FemaleAct Checkliste für Diversität in Kulturbetrieben*



Arbeitsgruppe Checkliste: Beren Tuna, Magdalena Neuhaus, Anja Martina Schärer, Oriana Schrage, Anna-Katharina Müller, Mira Frehner

Geschäftsstelle: [contact@femaleact.ch](mailto:contact@femaleact.ch)

# FemaleAct

# Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung	2
Ausgangslage	3
Die Initiantinnen	5
Die Vision - Das Projekt - Die Vorbilder	6
Umsetzung	9
Recherche	9
Evaluation, Entwurf Checkliste	10
Roundtable, Finalisierung, Veröffentlichung	10
Ausblick	13
Literaturverzeichnis	15

# Kurzzusammenfassung

Auch wenn es (bisher) kaum differenzierte Zahlen über Geschlechterverteilung und Diversität in Schweizer Kulturbetrieben gibt: Unsere eigene Erfahrung zeigt, dass es um diese schlecht steht. Immer wieder erleben wir, dass ältere Kolleginnen\* aus dem Beruf aussteigen, weil es für sie keine Rollen mehr gibt - was wir bei älteren männlichen Kollegen\* deutlich seltener beobachten. Der Zuwachs an Erfahrung durch ein längeres Berufsleben ist in dieser Branche ein Vorteil für Männer\*, nicht aber für Frauen\*. Immer wieder erleben wir, dass Schauspieler\*innen mit einer weiteren Herkunft als der hiesigen klischierte Rollen („der Kriminelle“, „die Prostituierte“ etc.) angeboten bekommen und kaum Chancen haben, Rollen zu spielen, die nicht ihre Herkunft thematisieren. Wir stellen fest: Es gibt wenig Sensibilisierung, wenn es darum geht, gesellschaftlich marginalisierte Gruppen divers (oder überhaupt) zu zeigen. Weder möchten wir selbst immer wieder klischierte Rollen spielen, noch möchten wir Mitglieder unserer Gesellschaft eindimensional zeigen.

Zwar fehlen Zahlen, die abbilden, wie divers schweizer Kulturbetriebe aufgestellt sind, doch zumindest im Feld der Gleichstellung gibt es erste Erkenntnisse: Das Zentrum Gender Studies Basel hat im Juni dieses Jahres die Vorstudie „Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb“ veröffentlicht<sup>1</sup>. Die Studie hält fest, dass in schweizer Kulturbetrieben „...traditionelle Vorstellungen von Geschlecht weiterhin wirkmächtig sind. Aufgrund dieser erhalten Frauen\* und Männer\* unterschiedliche Gestaltungsspielräume sowie unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen. ...Über alle Sparten hinweg ist der Schweizer Kulturbetrieb durch eine markante *vertikale wie horizontale Geschlechtersegregation* gekennzeichnet. Folglich werden zum einen einflussreiche Leitungspositionen deutlich seltener mit Frauen\* besetzt, zum anderen zeigt sich eine auffällige Trennung in frauen\*- und männer\*dominierte Tätigkeitsfelder.“ Auch wenn es sich um eine Vorstudie mit Stichproben handelt, zeigt dieser erste Augenschein deutlich: Es geht hier nicht um die Unzufriedenheit Weniger, die Missstände sind real und werden erst langsam fassbar.

Eine Reflexion über vorhandene Ungleichheiten setzt zögerlich ein. FemaleAct möchte in diesen Prozess aktiv eingreifen und ihn beschleunigen: Mit der Checkliste möchten wir ein Tool entwickeln, das Kulturbetriebe selbständig nutzen können, um die Geschlechterverteilung und Diversität im Betrieb zu analysieren und zu reflektieren. Es geht darum, anhand der Liste zu überprüfen: Wer führt Regie? Wer ist in Hauptrollen zu sehen? Wie alt sind die Akteur\*innen? Wie steht es um die öffentliche Sichtbarkeit, welche Präsenz bekommen einzelne Akteur\*innen durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit? etc. Die Checkliste soll dazu dienen, Ungleichheiten hinsichtlich der Verteilung in bestimmten Positionen sichtbar zu machen.

Die Erstellung und Veröffentlichung der Checkliste sehen wir als eine erste wichtige Etappe in einem länger währenden Prozess. Begleitend zur Checkliste werden wir eine Diversitäts-Policy für Kulturbetriebe entwickeln, der Impulse und Anregungen gibt, damit Betriebe eigene Praktiken entwickeln können, um intern Diversität zu fördern. Begleitend werden wir rund um

---

<sup>1</sup> Zimmermann, Andrea, 2021, Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb: Eine qualitative und quantitative Analyse mit Fokus auf Kulturschaffende, Kulturbetriebe und Verbände

die Checkliste Austauschformate und Weiterbildungsangebote entwickeln. Ziel ist, dass das Analysieren nicht um der Analyse willen geschieht, sondern genutzt werden kann, um langfristige Veränderungen anzustossen: Wir wollen Bewegung in die Apparate bringen. Dafür braucht es Wissen, Verständnis und Veränderungswillen bei Entscheidungsträger\*innen.

## Ausgangslage

Das Analysieren von Betrieben mittels Checklisten ist ein Tool, das aus der Wirtschaft kommt.<sup>2</sup> In Betrieben und Organisationen setzt sich mehr und mehr die Einsicht durch: Es ist schlicht unrentabel, vorhandenes Potenzial nicht zu nutzen, weil manche Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihres Aussehens etc. bei der Besetzung von Stellen von vornherein ausgeschlossen werden oder durch interne strukturelle Benachteiligung nicht die gleichen Aufstiegschancen erhalten wie andere.

So hält beispielsweise die in Zürich ansässige und international tätige Unternehmensberatung Egon Zehnder auf ihrer Webseite fest: *„Um das Potenzial von Diversity voll ausschöpfen zu können, bessere Entscheidungen zu treffen und Innovationen voranzutreiben, müssen Unternehmen lernen, das Wissen und die Erfahrungen von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und verschiedenen Standpunkten wertzuschätzen und für sich zu nutzen.“*<sup>3</sup> Um dieses Ziel zu erreichen, bietet das Unternehmen einen „Diversity Pulse Check“ an, der Unternehmen *„hilft, das bewusste oder unbewusste Engagement Ihres Managements diesbezüglich einzuschätzen und offenlegt, an welchen Stellen – meist unbewusste – Vorurteile vorherrschen und innovative Dynamiken untergraben.“*

Weiters bietet die schweizer Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit einen vom Zürcher Institut für Angewandte Psychologie entwickelten Check für Gleichstellungscontrolling in Unternehmen an.<sup>4</sup> In Deutschland macht der aus 32 Firmen bestehende Verein „Charta der Vielfalt“ unter der Schirmherrschaft von Angela Merkel auf sich aufmerksam, dessen Mitglieder sich zu verbindlichen Massnahmen verpflichten, um Diversität in ihren Betrieben zu fördern.<sup>5</sup> Im wirtschaftlichen Kontext werden also vermehrt Tools entwickelt und eingesetzt, um einen Betrieb zu analysieren, interne Benachteiligungsmechanismen ausfindig zu machen und korrigierend einzugreifen.

Für Kulturbetriebe gilt letztlich das gleiche: Weder können es sich Theater leisten, talentierte Künstler\*innen vom Kulturbetrieb auszuschliessen, noch, grosse Teile der Gesellschaft nicht zu repräsentieren. Dennoch herrscht nach wie vor Widerstand dagegen, Kulturbetriebe in der Praxis auf diese Weise zu analysieren: *„Eine Evaluationskultur, wie sie in anderen Bereichen wie z.B. in der Entwicklungszusammenarbeit, in der Bildungs- und oder auch Arbeitsmarktpolitik*

---

<sup>2</sup> Vgl. hierzu das Arbeitspapier der Fakultät Wirtschaft und Informatik an der FH Hannover, Sabine Wesely, 2009, <https://serwiss.bib.hs-hannover.de/frontdoor/deliver/index/docId/954/file/sw-09-08.pdf> (Zugriff 25.11.20)

<sup>3</sup> <https://www.egonzehnder.com/de/unsere-profession/diversity-inclusion> (Zugriff 25.11.20)

<sup>4</sup> Baitsch, Blume, 2004, [https://www.stiftung-frauenarbeit.ch/upload/controllingtool\\_de.pdf](https://www.stiftung-frauenarbeit.ch/upload/controllingtool_de.pdf) (Zugriff am 25.11.20)

<sup>5</sup> <https://www.charta-der-vielfalt.de> (Zugriff 25.11.20)

*schon lange existiert, gibt es im Feld der Kultur und Kulturpolitik in Deutschland und Österreich noch nicht.*<sup>6</sup>

Auch wenn sich diese Aussage nicht konkret auf die Schweiz bezieht, sieht die Situation unserer Erfahrung nach in Schweizer Kulturbetrieben ähnlich aus. Es gibt also noch viel Aufholbedarf in der Entwicklung einer Evaluationskultur in der Kulturbranche. Dies konnte Dr. Phil. Andrea Zimmermann vom Zentrum Gender Studies Basel bei einem persönlichen Gespräch bestätigen.

FemaleAct ist überzeugt davon, dass es gerade für Kulturbetriebe einen grossen Gewinn darstellen kann, die eigenen Strukturen kritisch zu hinterfragen und hierfür als Unterstützung konkrete Tools zu nutzen.

---

<sup>6</sup> Böttcher et al., 2015: 10

# Die Initiantinnen

Wir sind ein junger Verein, gegründet von Schweizer Schauspieler\*innen, die sich für mehr Gleichstellung und Diversität auf der Bühne und im Film einsetzen. FemaleAct steht ein für faire Arbeitsbedingungen, fördert die Vernetzung von Schauspieler\*innen und Solidarität untereinander.

FemaleAct glaubt an die Macht der Bilder: Auf Bühnen und im Film werden Realitäten konstruiert, die sich unmittelbar auf das Leben auswirken. Deshalb setzt FemaleAct sich für multiperspektivische Realitäten ein. Das Ziel ist, dass alle Menschen, egal welchen Geschlechts, welcher Herkunft, Hautfarbe, sexueller Orientierung oder körperlicher Erscheinung, zusammen Geschichten erzählen, die so vielleicht noch nie erzählt wurden. Figuren sollen vielschichtiger und lebensnaher werden, damit sich alle Teile der Bevölkerung in öffentlichen Darstellungen wiederfinden. Wir sind überzeugt, dass dadurch eine höhere künstlerische Qualität und - durch grössere Bandbreite erzählter Geschichten - grössere künstlerische Freiheit erreicht wird.

Die Aktivitäten von FemaleAct verteilen sich auf drei Standbeine: gezielter Austausch mit Schauspieler\*innen, Vernetzung mit Wissenschaft und den unterschiedlichen Feldern der Film- und Theaterbranche sowie das Entwickeln von konkreten Tools, um nachhaltig auf grössere Diversität hinzuwirken.

Wir möchten zentrale Akteur\*innen auf allen Ebenen ansprechen und für die Thematik sensibilisieren. Gefragt sind alle: Autor\*innen, Regie, Produktion, Auswahlgremien und Jurys, Theaterleitungen sowie Förderstellen auf Bundes- und Kantonebene. Wir gehen davon aus, dass für diese Sensibilisierung ein langfristiges Engagement nötig ist, da ein Bewusstseinswandel in der Branche nur durch kontinuierlichen Austausch und Auseinandersetzung der Akteur\*innen erreicht werden kann.

Beren Tuna - Vorstand

wuchs in der Türkei und in Deutschland auf. Sie schloss ihre Schauspielausbildung 2006 an der HMT (heute ZHdK) ab. Seither spielt sie in der Schweiz und in Deutschland, steht auf Bühnen und vor der Kamera. 2009 gründete sie mit Mirjam Neidhart die Produktionsplattform 1visible, mit der sie regelmässig Produktionen realisiert. 2016 wurde Beren Tuna für ihre Rolle im Kinofilm „Köpek“ (Regie: Esen Işık) mit dem Schweizer Filmpreis als beste Hauptdarstellerin ausgezeichnet, 2020 wurde sie erneut nominiert für ihre Rolle in „Al-Shafaq“. 2018 im Rahmen des Inkubators an der Roten Fabrik und 2019 in Koproduktion mit dem sogar theater Zürich realisierte sie ihre ersten Regiearbeiten. 2018-2019 absolvierte sie an der HKB das CAS InterActing, welches sie befähigt, Vermittlungsformate zu konzipieren und umzusetzen, in die sie Schauspielelemente integriert.

Anja Martina Schärer - Co-Präsidium

in Bern und Zürich aufgewachsen. Studierte erst Theater- und Tanzwissenschaft sowie Medien Kommunikation in Bern, bevor sie ihre Ausbildung zur Schauspielerin an der Zürcher Hochschule der Künste begann, welche sie 2011 mit einem Master in Schauspiel abschloss.

2009 erhielt die einen Förderpreis der Armin Ziegler Stiftung. Seit 2011 freischaffend als Schauspielerin und Sprecherin tätig für Theater, Kino und Fernsehen. Neben dem Schauspiel ist sie auf Tänze der 20er-50er Jahre spezialisiert und arbeitet als Choreografin und Tanzlehrerin. Anja Martina Schärer ist Mitgründerin des Vereins FemaleAct. Anja Schärer spricht Schwedisch und wird die Recherche zu Schweden durchführen.  
<http://anjamartina.ch>

Anna-Katharina Müller - Vorstand

Geboren 1980, lebt und arbeitet in Zürich und Berlin. 2007 Diplom Schauspiel an der Hochschule der Künste Bern, seither als Schauspielerin und Performerin in verschiedenen Kontexten tätig. Seit 2014 Teil des Berliner Kollektivs LUNATIKS. Spezialistin für Projektentwicklungen und zeitgenössische Dramatik; hat in vielen Uraufführungen und Schweizer Erstaufführungen mitgewirkt. Ausserdem ist sie immer wieder im Fernsehen und Kino zu sehen. Anna-Katharina Müller ist Mitgründerin des Vereins FemaleAct.  
[www.annakatharinamueller.com](http://www.annakatharinamueller.com) / [www.lunatiks.de](http://www.lunatiks.de)

Magdalena Neuhaus - Co-Präsidium

Geboren 1991 in Bern, 2013 Bachelor und 2015 Master in Schauspiel an der Zürcher Hochschule der Künste, danach Engagements am Schauspielhaus Zürich und am Theater Kiel, sowie zuletzt am Theater und Orchester Heidelberg. Neuhaus ist auch als Sprecherin und vor der Kamera tätig, lebt und arbeitet in Zürich und ist Mitglied bei t., der GDBA, beim Ensemble-Netzwerk und beim Verein Pro-Quote Bühne. [www.magdalenaneuhaus.com](http://www.magdalenaneuhaus.com)

Oriana Schrage - Vorstand

Oriana wuchs in Deutschland, Israel und Brasilien auf und schloss ihre Schauspielausbildung 2005 an der Hochschule für Musik und Theater Zürich (heute ZHdK) ab. Sie ist Mitglied der Theatergruppe Fallalpha mit der sie seit 2006 regelmässig Stücke erarbeitet, 2017 gewinnt die Gruppe mit der Autorin Tina Müller den renommierten Mühlheimer Kinder Stückpreis für „Dickhäuter“. 2018 erhält der Film „Fast Alles“ von Lisa Gertsch, in dem sie die Hauptrolle neben Michael Neuenschwander spielt, den Studenten Oscar. Sie spielt in verschiedenen Kino und TV Filmen sowie im Theater und arbeitet regelmässig als Sprecherin für die Blindenbibliothek, für das Literaturhaus und das SRF.

Kathrin Walde - Geschäftsstelle

Geboren 1980 in Basel nach einer Ausbildung zur Heilpädagogin, Kulturmanagement CAS am Stapferhaus in Lenzburg, seit 2014 hauptberuflich als Produktionsleitung im Bereich Tanz und Theater tätig, seit November 2019 leitet sie das von ihr initiierte Projekt KulturHub, eine Beratungsstelle für Kulturschaffende in Basel, [www.kathrinwalde.ch](http://www.kathrinwalde.ch) / [www.kulturhub.ch](http://www.kulturhub.ch)

## **Die Vision - Das Projekt - Die Vorbilder**



Als Vorbild für die Entwicklung einer Checkliste dient FemaleAct das schwedische Modell, bei dem Kulturbetriebe verpflichtet sind, ihren Umgang mit Diversität zu analysieren.<sup>7</sup> Bei dieser Analyse wird ein dreiteiliger Check eingesetzt: Der erste Teil besteht aus allgemeinen (qualitativen) Fragen, die die betriebsinterne Haltung und vorhandene Strukturen in den Blick nehmen. Der zweite betrifft den künstlerischen Produktionsprozess. Hier werden sämtliche Ressorts quantitativ ausgewertet: Die Akteur\*innen auf der Bühne, die Verteilung von grossen und kleinen Rollen hinsichtlich verschiedener Diversitäts-Dimensionen, ausserdem auch sämtliche Abteilungen wie Regie/Kostüm/Maske etc. Dabei wird auch nach den verschiedenen Spielstätten unterteilt (z.B. Grosses Haus oder kleine Bühne). Dabei geht es darum, „*sichtbar zu machen, ob und wenn ja, welche Gruppierungen in welchen Rollen dominieren*“. Die quantitativen Tabellen werden von Fragen zur Diskussion und Reflexion des künstlerischen Prozesses begleitet. Der dritte und letzte Teil des Checks betrifft die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit einer Produktion sowie einer gesamten Spielzeit.<sup>8</sup>

Die Ergebnisse der Auswertung sind im schwedischen Modell ein relevantes Kriterium bei der Vergabe von Fördergeldern. Ein weiterer Mosaikstein in diesem System sind Weiterbildungsangebote für Führungspersonen in Kulturbetrieben und die Vorgabe, dass Personen in Leitungspositionen eine Qualifizierung im Bereich Diversität vorweisen müssen.

FemaleAct will sich vom schwedischen Modell inspirieren lassen und eine an Schweizer Gegebenheiten angepasste Version erarbeiten. Zentrale Frage ist dabei für uns, wie die Checkliste auch tatsächlich Anstoss für Veränderungen sein kann. Dass die Entscheidungstragenden Gleichstellung und Diversität als wichtig erachten, ist eine Komponente. Unerlässlich ist aber der Schritt, diese Ideale in konkrete Ziele umzumünzen und Strukturen zu schaffen, um diese zu erreichen. Idealerweise wird dabei intern eine lebendige Debatte gepflegt, sodass alle Mitglieder die Möglichkeit haben, ihren Teil beizutragen.

Wir sprechen hier also von einem länger währenden Prozess, der durch eine einmalige Analyse des Betriebs nicht vollständig getragen sein kann. Um diesen Prozess zu unterstützen, werden wir begleitend Austauschformate und Weiterbildungsangebote entwickeln. Wir möchten damit ein Gesamtkomplex von Massnahmen entwickeln, die alle auf ihre Weise auf den Kulturbetrieb Einfluss nehmen und so langfristige Veränderungen bewirken.

Im eingangs erwähnten Arbeitspapier der FH Hannover hält Sabine Wesely fest, dass Instrumente zur Erreichung von Chancengleichheit auf drei verschiedenen Ebenen ansetzen können: „*...entweder auf individueller (Bewusstseinsbildung und Wissen), interaktionaler (Team, Netzwerk) oder institutioneller (Personalpolitik, Struktur) Ebene. Alle drei Ebenen sind wichtig.*“<sup>9</sup>

Der Gesamtkomplex „Checkliste“ bezieht alle drei Ebenen mit ein:

Während die Checkliste selbst auf institutioneller Ebene Einfluss nimmt, setzen Weiterbildungsformate auf der persönlichen Ebene an. Roundtables und Panels fördern Sensibilisierung und die Bildung von Netzwerken. In einer Pilotphase will FemaleAct zudem

---

<sup>7</sup> Für ein Beispiel solch einer Checkliste s. Svensk Scenkost, <http://www.fia-actors.com/uploads/gender%20equality%20checklist.pdf> (Zugriff 25.11.20)

<sup>8</sup> Svensson, 2017, S. 194 ff

<sup>9</sup> Wesely, 2009, S. 13 f



Institutionen unterstützen, um intern Strukturen und Austauschformate zu etablieren. Ziel ist, auch innerhalb von Teams Sensibilisierungsarbeit zu leisten und Netzwerke zu bilden.

Das Zusammenwirken dieser verschiedenen Komponenten sehen wir als zentrales Mittel, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken.

## Umsetzung (zeitlich / inhaltlich)

Erstellung & Veröffentlichung Checkliste			Übertragung in die Praxis		
Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5	Phase 6
Recherche	Evaluation Recherche-ergebnisse	Roundtable als Recherche Schritt	Panels (öffentlich)	Pilotphase in Zusammenarbeit mit Kultur Institutionen	Evaluation Pilotphase
	erster Entwurf Checkliste	Finalisierung Checkliste und Policy	Entwicklung Weiterbildungsangebote	Coaching von Kultur Institutionen	
	Formulierung Policy	Veröffentlichung	Suche nach Partner - institutionen für Pilotphase		

### Phase 1 - Recherche

Zunächst möchten wir das schwedische System genauer durchleuchten, um einerseits von Erfahrungen, die gemacht wurden, zu profitieren, andererseits zu überlegen, welche landesspezifischen Besonderheiten bei einer möglichen Anwendung des Tools berücksichtigt werden sollten. Erfreulicherweise gibt es auch bereits eine umfangreiche Studie zum schwedischen Auswertungssystem, welche wir zurate ziehen möchten: Die Kunst, Kultur (nicht nur) zu messen (Jenny Svensson, Lit Verlag, 2017).

Zudem möchten wir mit Kitte Wagner, der Leiterin des Malmö Stadsteater, Kontakt aufnehmen, und sie zur Praxis befragen. Wir haben sie ausgewählt, da das Malmö Stadsteater in Svenssons Studie hervorgehoben wird als ein Kulturbetrieb, der besonders konsequent Massnahmen umsetzt und begleitend eigene Austauschformate entwickelt hat, um eine lebendige Diskussion über Aspekte von Diversität zu führen und diese konsequent zu fördern.

In einem weiteren Schritt werden wir das bereits vorhandene hiesige Netzwerk aktivieren, um zu prüfen, ob und inwieweit die Erfahrungen in Schweden auf die Situation in der Schweiz übertragen werden können. So bestehen Kontakte zu den Berufsverbänden sowie zu SWAN und Bla\*sh. Insbesondere möchten wir uns mit dem Zentrum Gender Studies Basel

austauschen, mit dem bereits Kontakt besteht. Das Zentrum Gender Studies hat uns Einblick in die vorläufigen Ergebnisse der vom BAK in Auftrag gegebenen Vorstudie zur Gleichstellung in Schweizer Kulturbetrieben ermöglicht. In der Recherchephase möchten wir diese eingehender studieren und mit Vertreter\*innen des Institutes Gespräche führen.

Auch werden wir die Recherchephase nutzen, um uns einen Überblick darüber zu verschaffen, welche Reflexionen bezüglich paritätischer Verteilung bereits in Gang sind und, in einem weiteren Schritt, welche Praktiken bereits existieren. Von grossem Interesse ist für uns hierfür das Festival Les Creatives und deren Carnet Rose, mit denen wir ebenfalls Kontakt aufnehmen werden.

## **Phase 2- Evaluation Rechercheergebnisse, Entwurf Policy und Checkliste**

Nach einer Auswertung werden wir, ausgehend von den Rechercheergebnissen und zentralen Erkenntnissen, eine Policy formulieren: Was braucht es aus Sicht von Künstler\*innen, um einen Kulturbetrieb so zu gestalten, dass Gleichstellung und Diversität gelebte Realität sind? Was müsste sich konkret verändern, um bestehende Machtstrukturen nachhaltig zu verändern? Was für Formate und welche Mitsprachemöglichkeiten sind an Kulturbetrieben wünschenswert? Welche Praktiken existieren bereits, die sich bewährt haben? Diese Policy sehen wir als wichtigen Baustein, um Kulturbetriebe zu befähigen, Überlegungen und Zielsetzungen in die Praxis umzusetzen.

Gleichzeitig werden wir eine erste Version Checkliste skizzieren, die durch verschiedene Fragen Reflexionen über Diversität auslöst und mit Auswertungstabellen den Ist-Zustand analysieren hilft.

## **Phase 3 - Roundtable, Finalisierung und Veröffentlichung Checkliste**

FemaleAct will bereits in der Entwicklungsphase der Checkliste mit Vertreter\*innen von Kulturbetrieben in einen Austausch kommen und diese gezielt in den Prozess einbinden. Wir sind überzeugt, dass diese Art von Instrument bessere Chancen hat zum Einsatz zu kommen, wenn auf inhaltlicher Ebene ein breiter Diskurs stattfindet und die Notwendigkeit eines solchen Tools common sense wird. Vor allen Dingen aber ist der Roundtable ein wichtiger Zwischenschritt in unserer Recherche: Wir operieren bewusst aus der Aussenperspektive, ohne in Institutionen eingebunden zu sein. In einem weiteren Schritt möchten wir jedoch von Vertreter/innen aus Kulturbetrieben erfahren, wie sie die internen Prozesse und Strukturen beurteilen: Wo könnten Stolpersteine bei einer Anwendung der Checkliste liegen? Braucht es Anpassungen am Instrument, damit es für Kulturbetriebe in der Praxis tatsächlich anwendbar ist? Die aus dem Roundtable gewonnenen Erkenntnisse werden wir nutzen, um die Checkliste zu finalisieren.

Wir haben in Vorgesprächen mit verschiedenen Akteur\*innen der Branche bereits festgestellt, dass grosses Interesse besteht, an einem solchen Austausch teilzunehmen. Folgende Personen und Institutionen haben bereits Interesse an einer Teilnahme bekundet:

<b>Institution / Einrichtung / Betrieb</b>	<b>Name</b>	<b>Funktion</b>
ZHdK	Sabine Boss	Studienleiterin Film
ZHdK	Sabine Harbeke	Stv. Leiterin Theater
SRF	Bettina Alber	Projektleiterin Serie
SRF	Urs Fitze	Leiter Fiktion
	Micha Lewinsky	Autor
SBKV	Salva Leutenegger	Leitung Geschäftsstelle
Schauspielhaus Zürich	Fadrina Arpagaus	Dramaturgin
Glauscasting	Corinna Glaus, Nora Leibundgut	Casterinnen
Theater Basel	Antu Romero Nunes, Anja Dirks	Co-Leitung Schauspiel
Theaterhaus Gessnerallee	Michelle Akanji	Co-Leitung
HKB	Maren Rieger	Dozentin
Fabriktheater	Silvie von Kaenel, Michael Rüegg	Co-Leitung
t.	Sibylle Mumenthaler	Vorstandsmitglied
Bundesamt für Kultur BAK	Jela Skerlak	Sektion Film
Zodiac Pictures	Jessica Hefti	TV Producerin

Zudem werden wir in einem weiteren Schritt Vertreter\*innen von Kulturinstitutionen aus den weiteren Sprachregionen der Schweiz ansprechen und einladen.

Beim Roundtable wird FemaleAct einen Input machen, bei dem sie das Projekt Checkliste vorstellt sowie die Rechercheergebnisse präsentiert. Anschliessend ist ein moderiertes Gespräch vorgesehen. Für die Moderation des Anlasses konnte Dr. Andrea Zimmermann vom Zentrum Gender Studies an der Universität Basel gewonnen werden.

Aufgrund der durch den Austausch gewonnenen Erkenntnisse werden wir die Checkliste bei Bedarf anpassen, um schliesslich eine finale Version zu veröffentlichen. Für die Veröffentlichung

möchten wir im Vorfeld einzelne Kulturinstitutionen dafür gewinnen, sich gemeinsam mit FemaleAct öffentlich zur Checkliste zu äussern. Idealerweise findet sich dabei ein Mix aus Theaterhäusern, Förderinstitutionen und Film/Fernsehanstalten oder Filmproduktionsfirmen zusammen. Das gemeinsame Auftreten mit diesen Partner\*innen, die sich aus ihrer Perspektive zur Checkliste äussern, wird der Veröffentlichung eine breitere Aufmerksamkeit sichern. Hier kommen uns auch die bereits bestehenden vielfältigen Kontakte von FemaleAct zu Presseorganen zugute (Print, Radio und Fernsehen), die wir aktivieren werden.

## **Ausblick - weitere Schritte nach Veröffentlichung**

### Entwicklung und Etablierung von Gefässen in der Branche

Den ersten Roundtable aus der Recherchephase sehen wir als Auftaktveranstaltung einer angedachten Reihe, die FemaleAct in Zusammenarbeit mit den Gender Studies Basel ausrichten will. Nach der Veröffentlichung der Checkliste möchten wir eine öffentliche Reihe ausrichten, um die Thematik einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen sowie in der Branche weitere Aufmerksamkeit zu generieren.

FemaleAct ist ausserdem interessiert daran, Weiterbildungsangebote für Führungspersonen und Entscheidungsträger\*innen in Kulturbetrieben zu entwickeln, um in die Thematik Deep Diversity einzuführen und so einen Wissenstransfer zu erreichen. Wir sind überzeugt, dass das Analysieren eines Kulturbetriebes vor allem dann Reflexionsprozesse auslösen kann, wenn ein gewisses Vorwissen über Ausschlussmechanismen vorhanden ist und die Beteiligten um die Komplexität des Themas wissen: Es geht nicht um eine oberflächliche Quotenregelung, sondern um tiefgehendes und nachhaltiges Verständnis von Vielfalt und Intersektionalität und - in einem weiteren entscheidenden Schritt- um die Umsetzung in die Praxis.

Für die Entwicklung der Weiterbildungsangebote möchten wir intern vorhandenes Know How über Erwachsenenbildung sowie unsere breite Vernetzung in der Branche nutzen. So hat FemaleAct beispielsweise im November 2020 am Festival *Unordnungen* an der Kaserne Basel Workshops zu zentralen Gleichstellungsthemen ausgerichtet, an denen Kulturschaffende eingeladen waren. Anlässe wie diese sehen wir als eine Möglichkeit, Wissen darüber zu generieren, was die Bedürfnisse bei Entscheidungsträger\*innen in der Branche sind, und Erfahrungen zu sammeln, welche Formate sich zur Vermittlung in der Kulturbranche eignen. Ziel ist, dadurch bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln.

### Pilot Anwendung der Checkliste

FemaleAct will Kulturbetriebe gewinnen, die sich bereit erklären, die Checkliste als Tool im Rahmen eines Pilots anzuwenden. Für die Kulturbetriebe benötigt dies Vorlaufzeit in der Planung, da es auch Einfluss auf realisierte Produktionen haben kann. Daher visieren wir hierfür die Spielzeit 23/24 an. Derzeit hat bereits die neue Leitung des Schlachthaus Theater Bern Interesse bekundet, am Pilot teilzunehmen. Wir streben ausserdem an, mit je einem Theater aus der französisch- und italienischsprachigen Schweiz zusammenzuarbeiten.

Die Leitungspersonen aus den teilnehmenden Kulturbetrieben nehmen im Vorfeld an einem Weiterbildungsangebot teil. Idealerweise geschieht in diesem Pilotjahr auch innerhalb von Teams eine Sensibilisierung. Interne Strukturen werden gebildet, um einen lebendigen Austausch über Gleichstellung und Diversität zu fördern. Mitglieder von FemaleAct können die Institutionen in diesem Prozess als Coaches begleiten, um die Ausbildung solcher Strukturen zu unterstützen.

Nach Ende der Spielzeit soll eine Evaluation über die gemachten Erfahrungen stattfinden. Aufgrund der gesammelten Erfahrung wird das Tool bei Bedarf angepasst, um eine gute Anwendbarkeit zu gewährleisten.

#### Zusammenarbeit Wissenschaft

Es ist für uns denkbar, dass die Checkliste als ein Teil einer grösseren Studie zu Schweizer Kulturbetrieben etabliert wird, welche voraussichtlich durch das BAK in naher Zukunft in Auftrag gegeben wird: sie könnte als ein Tool genutzt werden, um Daten aus den verschiedenen Kulturbetrieben zu erheben und diese im Rahmen der Studie zu evaluieren. Für FemaleAct ist eine Zusammenarbeit mit dem BAK und derjenigen Institution, die diese Studie durchführen wird, wünschenswert.



# Literaturverzeichnis

**Dr. Zimmermann, Andrea:** Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb: Eine qualitative und quantitative Analyse mit Fokus auf Kulturschaffende, Kulturbetriebe und Verbände, Basel, 2021

**Baitsch, Christof; Blume, Liliane:** Gleichstellungscontrolling im Unternehmen. Fünf Checklisten zum Selbsttest, [https://www.stiftung-frauenarbeit.ch/upload/controllingtool\\_de.pdf](https://www.stiftung-frauenarbeit.ch/upload/controllingtool_de.pdf) (Zugriff 23.11.2020) Institut für angewandte Psychologie, Zürich, 02.2004

**Böttcher, W.; Kerlen, C.; Maats, P.; Schwab, P. & Sheikh, S.:** Evaluation in Deutschland und Österreich. Stand und Entwicklungsperspektiven in den Arbeitsfeldern der DeGEval - Gesellschaft für Evaluation, Waxmann, Münster, 2015

**Svensson, Jenny:** Die Kunst, Kultur (nicht nur) zu messen: Evaluation im Theater- und Kulturbetrieb, Forschungsstudie zu Methoden und Prozessen der Evaluation an öffentlichen Theatern in Schweden, Lit Verlag, Münster, 2017

## Internetquellen:

**Wesely, Sabine:** Gender, Diversity und Chancengleichheit in der Wirtschaft, <https://serwiss.bib.hs-hannover.de/frontdoor/deliver/index/docId/954/file/sw-09-08.pdf>, Fachhochschule Hannover, Fakultät für Wirtschaft und Informatik (Abteilung Wirtschaft), Hannover, 08.2009 (Zugriff 25.11.2020)

<https://www.charta-der-vielfalt.de> (Zugriff 25.11.20)

<https://www.egonzehnder.com/de/unsere-profession/diversity-inclusion> (Zugriff 25.11.20)

**Svensk Scenkost; Teaterförbundet:** Gender equality checklist, <http://www.fia-actors.com/uploads/gender%20equality%20checklist.pdf> (Zugriff 25.11.20)