

Der österreichische Fairness Codex
angewandt in den freien darstellenden Künsten

FAIRNESS KATALOG

Ein Toolkit zur Umsetzung

Version 1.0 - Juni 2023

Der Prozess	3	Methoden, Handlungen und Verhaltenskodizes	34
Die Struktur	4	Empfehlungen für Institutionen, Fördergebende und Organisationen	36
Gegenseitiges Bewusstsein und Verständnis	5		
Definition möglicher Fehlerbereiche	5		
Methoden, Handlungen und Verhaltenskodizes	5		
Empfehlungen	6		
RESPEKT UND WERTSCHÄTZUNG	7	TRANSPARENZ	37
Gegenseitiges Bewusstsein und Verständnis	7	Gegenseitiges Bewusstsein und Verständnis	37
Hierarchie und Machtgefüge	8	Nicht-transparente Felder im Sektor	38
Methoden und Verhaltenskodizes für mehr Respekt und Wertschätzung in der Freien Szene	10	Methoden, Handlungen und Richtlinien für Produktionen der Freien Szene	39
Klare Vergütung	10	Empfehlungen für Institutionen, Fördergebende und freie darstellende Kunstorganisationen	41
Vorausschauendes Planen	11	Empfehlungen für Transparenz innerhalb eines Theaters mit fixem Ensemble	41
Arbeitszeiten	12	Empfehlungen für Transparenz in Kooperations- und Koproduktionshäusern	41
Kommunikationsleitfaden	14	Transparenz für Fördergebende	43
Richtlinien für Zustimmung	15		
Beschwerdeverfahren	16	Hilfreiche Links, Referenzen, Fair-Practices und mehr Information	45
Credits und Urheberschaft	16	Fair-Practice Beispiele für Künstler:innen, Gruppen und Theater	45
Empfehlungen für Institutionen, Fördergebende, Veranstaltungsorte und Raumbetreibende	17	"Sanfte Ankunftszeit"	45
Generelle Struktur	17	Tägliche Check-in-Praxis mit dem Team	45
Zur täglichen Praxis	18	Bezahlung für das Warm-up	45
Empfehlungen speziell für Förderstrukturen	18	Gemeinsames Mittagessen	46
Empfehlungen speziell für Bildungsstrukturen	19	Entschädigung für Babysitter:innen	46
		Showzeiten parallel zu den Betreuungszeiten	46
		Fair-Practice Beispiel für Fördergebende	46
		Honoraruntergrenzen als Fördervoraussetzung	46
		Finanzielle Unterstützung für ein Touring Netzwerk	46
		Diversität und Nachhaltigkeit als übergreifende Voraussetzung für alle Fördergelder	47
		Mobilitätsförderung mit der Option für extra „Top Ups“ für nachhaltigere und inklusive Reiseentscheidungen	47
		Funding Portal Ireland	47
		Besserstellungsverbot	47
		Information, hilfreiche Links und Tools	48
		Ethik-/Verhaltenskodizes im Kunstbereich	48
		Kommunikation	48
		Verträge	49
		Vielfalt	49
NACHHALTIGKEIT	21		
Gegenseitiges Bewusstsein und Verständnis	21		
Herausforderungen bei dem Bestreben, nachhaltig zu arbeiten	22		
Methoden und Richtlinien	23		
Ökologisch umweltfreundliche Produktion	23		
Empfehlungen für Institutionen, Fördergebende und Organisationen, die mit der Freien Szene interagieren	29		
Nachhaltige Produktionen und Tourneen	29		
Nachhaltige Arbeitsbedingungen	30		
VIELFALT	31		
Gegenseitiges Bewusstsein und Verstehen	31		
Diskriminierung in den freien darstellenden Künsten	32		



INTERAKTIVER KATALOG:

Dieses **digitale PDF-Dokument** beinhaltet **interne Verlinkungen** und viele **weiterführende Links** zu den entsprechenden Webseiten. Das **Inhaltsverzeichnis**, die **Kapitel-Seitenleiste** rechts und die **Infoboxen** können angeklickt werden um zum jeweiligen Abschnitt oder Website zu gelangen. Im PDF-Reader kann auch das **Lesezeichen-Verzeichnis** als praktische Navigation benutzt werden.

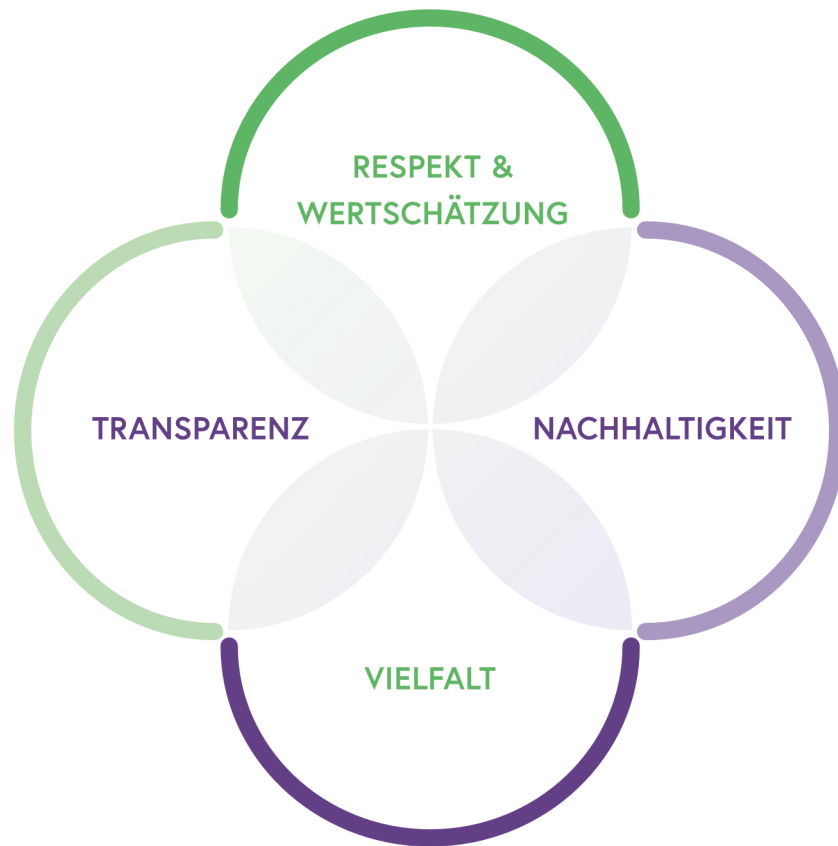
Ausdrücke erklärt	49
Fair Pay	50
Nachhaltigkeit	50
Zeitaufzeichnung	51

Impressum	52
------------------	-----------

Der Prozess

Auf Anregung der IG Freie Theaterarbeit hat das Bundesministerium für Kunst, Kultur, Öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) im Rahmen des Fairness-Prozesses die Bundesländer und Interessenvertretungen eingeladen, gemeinsam Leitlinien für eine verbesserte Zusammenarbeit aller Kunst- und Kulturschaffenden in Österreich zu formulieren. Das Ergebnis des einjährigen gemeinschaftlichen Erarbeitungsprozesses ist die Veröffentlichung des so genannten österreichischen Fairness Codex.

In diesem Codex wurden vier zentrale Werte identifiziert:



Nach der Veröffentlichung des Fairness Codex organisierte die IG Freie Theaterarbeit mehrere offene Working Meetings mit **Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen (K&KA)** der Freien Szene, um einen Katalog praktischer Maßnahmen zu entwickeln, die freie darstellende Künstler:innen ergreifen können, um mehr „Fairness“ in ihrem Berufsfeld umzusetzen. Alle interessierten K&KA aus diesem Bereich wurden eingeladen, an den Meetings teilzunehmen. Alle Teilnehmer:innen erhielten eine finanzielle Entschädigung für ihre Zeit und ihren Beitrag.

Die Beschreibungen der Arbeitssituation in der Freien Szene und der Best-Practice-Modelle beruhen auf den Erfahrungen der Teilnehmer:innen der Working Meetings. Ergänzt wurden die Informationen durch Recherchen, die das Team der IG Freie Theaterarbeit durchgeführt hat.

Der „Fairness-Katalog“ ist als „lebendes“ Dokument der Freien Szene gedacht und wird kontinuierlich aktualisiert. Der folgende Leitfaden versteht sich als „Toolkit“ mit konkreten Beispielen, um die verschiedenen Aspekte von Fairness im beruflichen und privaten Alltag umzusetzen. Ob, wie und in welchem Umfang diese Strategien angewandt werden, hängt vom individuellen Willen und von den Kapazitäten ab.

Die Struktur

Die vier Grundwerte sind miteinander verbunden, und wenn man einen von ihnen im Detail analysiert, kann man nicht vermeiden, dass sich einige Themen überschneiden. In diesem Handbuch ist jedem Grundwert ein eigenes Kapitel gewidmet, aber einige der vorgeschlagenen Methoden könnten auch im Kontext eines anderen Wertes anwendbar sein.

Jedes Kapitel (Respekt und Wertschätzung, Nachhaltigkeit, Vielfalt, Transparenz) ist in vier Unterkapitel unterteilt:

- Gegenseitiges Bewusstsein und Verständnis
- Definition möglicher Fehlerbereiche
- Methoden, Handlungen und Verhaltenskodizes
- Empfehlungen der Freien Szene für politische Entscheidungsträger:innen, Institutionen, Organisationen und Strukturen, die mit der Freien Szene interagieren



HILFREICHE INFO:

In diesem Dokument steht die Abkürzung „**K&KA**“ für „Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen.“

Gegenseitiges Bewusstsein und Verständnis

Bevor wir damit beginnen können, Maßnahmen zur Schaffung eines faireren Arbeitsumfelds zu ergreifen, müssen wir zunächst verstehen, was jeder der vier Grundwerte des Fairness Codex im Kontext der freien darstellenden Künste bedeutet. Wir müssen verstehen, dass die Menschen, mit denen wir zu tun haben, eine sehr unterschiedliche Vorstellung davon haben, was für sie „fair“ ist und was nicht. Jede:r von uns ist dafür verantwortlich, ein gerechteres Arbeitsumfeld zu schaffen, und der einfachste Weg, damit zu beginnen, besteht darin, zu erkennen, in welchen Bereichen unseres Lebens wir die Macht haben, unser Umfeld für uns selbst und für andere fairer zu gestalten. Eine Verbesserung kann nur durch Bewusstsein erreicht werden - und dazu gehört auch, dass wir uns selbst mit einem Blick von außen betrachten. Wir müssen uns darüber im Klaren sein, dass dieser Prozess Geduld erfordert, da er kontinuierlich verläuft und vielleicht nur in kleinen Schritten vorankommt.

Definition möglicher Fehlerbereiche

Das Aufspüren von Machtungleichgewichten und das Verständnis dafür, wo Arbeitspraktiken als unfair empfunden werden können, hilft dabei herauszufinden, welche Maßnahmen notwendig sind und welche Methoden angewandt werden könnten, um solche Situationen in Zukunft vermeiden oder lösen zu können. Dieses Unterkapitel für jeden Grundwert ist daher einer Beschreibung von unfair erfahrem Verhalten am Arbeitsplatz der verschiedenen Teilnehmer:innen der Working Meetings gewidmet.

Methoden, Handlungen und Verhaltenskodizes

Die Suche nach einer gemeinsamen Basis und nach Lösungen für die Bedürfnisse aller Projektbeteiligten kann das gesamte Arbeitsumfeld erheblich verbessern. Sich mit allen an der Produktion Beteiligten vor Beginn einer Arbeitsperiode zusammzusetzen, um sich von Anfang an auf Richtlinien und messbare Ziele zu einigen, führt zu einem höheren Engagement jedes:r Einzelnen. Selbst wenn einige dieser Schritte als einfach oder „gesunder Menschenverstand“ erscheinen - sie zu benennen und sich zu ihnen zu bekennen, kann das Arbeitsumfeld bereits drastisch beeinflussen. Manchmal können große Veränderungen mit kleinen Anpassungen von Verhaltensweisen und Routinen erreicht werden.



HILFREICHE INFO:

Die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen werden mit unterschiedlichen Aufzählungszeichen angeführt:

- + Leicht und sofort umsetzbar
- ++ Mit etwas mehr zeitlichem oder finanziellen Aufwand umsetzbar
- +++ Durch intensivere und längerfristige Auseinandersetzung umsetzbar

„Eine Wunschliste des Sektors“: Empfehlungen für politische Entscheidungsträger:innen, Institutionen, Organisationen und Strukturen, die mit der Freien Szene interagieren

Um ein faires, nachhaltiges, transparentes und vielfältiges Arbeitsumfeld zu schaffen, braucht die Gemeinschaft der freien darstellenden Künste die Zusammenarbeit mit den Strukturen, mit denen sie interagiert. Spielstätten, Produktionshäuser, Fördergebende, Politiker:innen und Bildungseinrichtungen haben die Möglichkeit, die allgemeine Arbeitsatmosphäre in einem Ausmaß zu verändern, das sich der Kontrolle der einzelnen Künstler:in entzieht. Der vierte Schritt in jedem Kapitel ist daher Maßnahmen gewidmet, die Institutionen ergreifen könnten - eine "Wunschliste des Sektors", die sich an Institutionen und Fördereinrichtungen richtet, um ihren Teil zur Verbesserung des Arbeitsumfelds für die gesamte Gemeinschaft beizutragen.

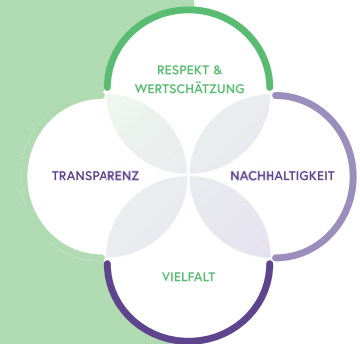
RESPEKT UND WERTSCHÄTZUNG

Aus dem Fairness Codex:

Wir stehen für eine Kultur der Kooperation, des gegenseitigen Respekts und der Achtsamkeit. Unser Anliegen ist es, eine produktive, prozess- und zukunftsorientierte Arbeitswelt in Kunst und Kultur zu festigen, in der unterschiedliche Positionen und Stimmen miteinander ins Gespräch kommen und kontroverse Debatten in einem Klima der Wertschätzung geführt werden können. Die Entwicklung dorthin voranzutreiben, liegt in unser aller Verantwortung, wobei diese Verantwortung so unterschiedliche Formen annimmt, wie die Akteur:innen in Kunst und Kultur unterschiedlich sind.

Eine von Respekt und Wertschätzung getragene Kultur des Miteinander zeigt sich auch in Form von arbeits- und sozialrechtlicher Sicherheit, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und angemessener Bezahlung. Hier sind die realen Gegebenheiten sehr unterschiedlich gelagert, die Möglichkeiten oft begrenzt. Im Rahmen unserer Möglichkeiten bekennen wir uns dazu, für faire Arbeitsbedingungen einzustehen und den Wert künstlerischer und kultureller Aktivitäten entsprechend anzuerkennen, wissend, dass Verbesserungen hier, abhängig von realen Gegebenheiten, in vielen Schritten erreicht werden können.

In Hinblick auf angemessene Bezahlung nimmt die ehrenamtliche Tätigkeit eine Sonderstellung ein: Das Ehrenamt fördert in Kunst und Kultur den sozialen Zusammenhalt und erhöht zugleich den persönlichen Anteil am kulturellen Leben. Klar davon zu unterscheiden ist unfreiwillig unbezahlte Kunst- und Kulturarbeit im professionellen und semiprofessionellen Bereich.



Gegenseitiges Bewusstsein und Verständnis

Respekt und Wertschätzung müssen in beide Richtungen gehen, zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, in einem Kollektiv, in einem kreativen oder administrativen Prozess, zwischen Künstler:innen, in Institutionen und Organisationen.

Respekt und Wertschätzung können in verschiedenen Situationen gezeigt werden:

- + durch Vergütung
- + durch gleiche Behandlung aller Menschen, auch in hierarchischen Strukturen
- + im Dialog (schriftlich und persönlich)
- + durch Würdigung erbrachter Leistungen

Hierarchie und Machtgefüge

Aufgrund der begrenzten bezahlten Arbeitsmöglichkeiten ist der Arbeitsmarkt für darstellende Künste ein hart umkämpftes Feld. Durch starke Identifikation mit ihrer Kunstform und die Hoffnung, „Berufserfahrungen“ zu sammeln und ihr „Netzwerk zu erweitern“, neigen Künstler:innen dazu, unterdurchschnittliche Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Angesichts der begrenzten Arbeitsmöglichkeiten nehmen Künstler:innen häufig auch inakzeptables Verhalten von Kolleg:innen und Vorgesetzten in Kauf, aus Angst, künftige Arbeitsmöglichkeiten und damit ihr ohnehin schon prekäres Einkommen zu verlieren.

Gängige Themen inkludieren:

- Unkenntnis oder vorgetäuschte Unkenntnis der Machtdynamik in der Beziehung zu einer Institution oder innerhalb einer Produktion, d.h.:
 - Einzelne Personen in Machtpositionen erkennen oft nicht die Verantwortung an, die damit einhergeht.
- Ungleichheit in finanziell abhängigen Situationen: Wie soll man für sich einstehen, wenn man Angst davor haben muss, die Arbeit oder zukünftige Engagements zu verlieren?
- Druck in Gehaltsverhandlungen: Ohne Kollektivverträgen sind die Gehälter freier Darstellender nicht gesetzlich geschützt. Professionelle K&KA müssen ihre eigene Bezahlung in einem chronisch unterförderten Bereich aushandeln und werden in diesen Verhandlungen oft allein gelassen.
Das führt zu:

- Lohndumping („Andere Künstler:innen würden es für weniger Geld machen.“) und einen konstanten Kampf um den eigenen künstlerischen Wert
- einem unproportioniert großen Arbeitsaufwand für kleine Bezahlung
- Späte oder gar keine Verträge und unklare Arbeitsbedingungen führen zu:
 - keiner Sicherheit in der Planung: Künstler:innen tragen oft „Anfragen“ und „Möglichkeiten“ in ihren Kalender ein, die dann ohne Folgen für den:die möglichen Arbeitgebenden abgesagt werden
 - einseitiger Veränderung der Bestimmungen und Bedingungen
 - Vorenthalten notwendiger Information für den Job
- Ungleiche Dynamik des Respekts im Umgang mit Institutionen oder Personen mit mehr Macht („Du solltest dankbar sein für das, was dir gegeben wurde.“). Die Arbeit als Künstler:in wird oft noch als Privileg angesehen. („Du hast Glück, dass du einen Job hast.“)
 - K&KA sind abhängig von (persönlichen) Beziehungen zur künstlerischen Geschäftsführung (z.B. Regisseur:innen, Choreograph:innen, ...) und Führungsteam, um zukünftige Engagements zu sichern
- Ein genereller Mangel an Aufmerksamkeit für die verschiedenen Realitäten freischaffender Künstler:innen: Institutionen und Fördergebende nehmen oft keine Rücksicht darauf, dass Künstler:innen nicht für die Planung, Verhandlung, Kommunikation, Antragsstellung, Meetings etc. bezahlt werden.
- Sexuelle Belästigung und Angst davor, den Job zu verlieren, wenn sich gegen selbst erfahrene oder beobachtete Fälle gewehrt wird.
- Institutionen sind meistens: heteronormativ, weiß, nicht-behindert
- Druck, irgendeine Sache anzusprechen: Angst davor als „schwierige“ Person gebrandmarkt zu werden und dadurch Arbeitsmöglichkeiten zu verlieren.
- „Künstler:innen müssen leiden“: Eine toxische Kultur des verbalen und physischen Missbrauchs unter dem Deckmantel „richtige“ oder „ehrliche“ Kunst zu machen. („Wenn du es in diesem Bereich zu etwas bringen willst, musst du das aushalten können.“)

- inakzeptables Verhalten ist oft dadurch entschuldigt, besagte Person als „Genie“ oder „enfant terrible“ zu erklären
- aggressiver Ton und einschüchterndes Auftreten in Arbeitssituationen können beinhalten:
 - gemeine, spöttische oder lächerliche Worte und Kommentare
 - Anschreien, Bedrohen, Bedrängen, Angreifen oder Mobbing
 - Klatsch und Tratsch oder Verleumdung
 - Erniedrigung
 - andauernde, ungerechtfertigte Kritik an der Arbeit
 - Infragestellen der psychischen Gesundheit
 - passiv-aggressives Verhalten
 - ruhestörendes Verhalten
 - Gaslighting
 - (Wo)mansplaining

Methoden und Verhaltenskodizes für mehr Respekt und Wertschätzung in der Freien Szene

Klare Vergütung

- + von vorneherein transparente Angebote und Honorare / Löhne
- + Menschen nicht darum bitten, unbezahlt zu arbeiten
- + Gleiche Bezahlung und Transparenz der Löhne innerhalb eines Teams



ERKLÄRUNG:

Als **Gaslighting** wird in der Psychologie eine Form von psychischer Gewalt beziehungsweise Missbrauch bezeichnet, mit der Opfer gezielt desorientiert, manipuliert und zutiefst verunsichert und ihr Realitäts- und Selbstbewusstsein allmählich deformiert bzw. zerstört werden.

Mansplaining bzw. Herrklärung bezeichnet Erklärungen eines Mannes, der davon ausgeht, er wüsste mehr über den Gesprächsgegenstand als die – meist weibliche – Person, mit der er spricht.

- + Arbeitszeiten, Bestimmungen und den Arbeitsumfang vorher klarstellen: Wie viel wird erwartet für das, was gezahlt wird?
- + nicht weniger zahlen als das, was als **Untergrenze** empfohlen wird
- + verstehen, dass Bezahlung ein Weg ist, die Person und künstlerische Arbeit wertzuschätzen
- + den Arbeitsaufwand für das Team und sich selbst equivalent zur angebotenen Bezahlung halten
- + Stunden während des Arbeitsprozesses aufzeichnen, um später evaluieren zu können und den Arbeitsaufwand zukünftiger Projekte besser einzuschätzen zu können

Vorausschauendes Planen

- + Eine klare Idee davon haben, was im Stück gezeigt werden soll und was von den Schauspieler:innen/Tänzer:innen/Performer:innen erwartet wird, damit man schon während des Bewerbungsprozesses die Anforderungen kommunizieren kann.
- + Sich mit dem Team vor Beginn der Produktion hinsetzen und eine Arbeitsmethode, Leitfäden und Verhaltenskodizes gemeinsam definieren. Unter Einbezug aller Mitarbeitenden, individuelle Notwendigkeiten und Verantwortungen definieren und berücksichtigen.
 - Zuständigkeiten und Rollen klären, die allen am Prozess Beteiligten zugewiesen werden. Der künstlerische Prozess wird erfreulicher und fruchtbarer sein, wenn sich alle am Projekt Beteiligten respektiert und geschätzt fühlen.
 - Sich auf den schlimmsten Fall vorbereiten: Regeln für Beschwerden und plötzliche Ausfälle durch Krankheit oder persönliche Notfälle festlegen (z. B. Zweitbesetzungen einplanen).
 - Vereinbarten Richtlinien schriftlich festhalten, um ihnen eine klare Verhandlungsgrundlage zu geben.
- + genug Zeit zum Verhandeln geben – **Verträge** rechtzeitig ausgeben
- + Zeit und Raum für Fragen und Verhandlungen:
 - Idealerweise diese Verantwortung einer professionellen Produktionsleitung delegieren, um zu vermeiden, dass finanzielle Anspannungen den kreativen Arbeitsprozess beeinflussen.



**HILFREICHES
TOOL:**

Das **Kalkulationstool** der IG
Freie Theaterarbeit



HILFREICHE INFO:

Die IG Freie Theaterarbeit bietet
Vertragsvorlagen für Mitglieder
an.

- Eine:n Produktionsleiter:in in das Budget von Förderanträgen einplanen.
- + Genug Zeit für Bürokratie einplanen!
 - sich den Förderdeadlines und der Zeit, bis ein Projekt beginnen kann, bewusst sein
- + Abhängig vom Projekt müssen eventuell zusätzliche Vorschriften beachtet und / oder Genehmigungen eingeholt werden, die nicht kurzfristig beschafft oder geändert werden können. Das kann sein:
 - Kollaborationen mit behinderten und / oder chronisch kranken Künstler:innen
 - Kollaborationen mit Kindern und / oder Tieren
 - ortsspezifische Anforderungen
- + Internationale Arbeitsengagements (Touring, Residencies, Visas / Arbeitserlaubnis, internationale Steuer- und Versicherungsangelegenheiten, Versicherungsgesetze etc.)

Arbeitszeiten

- + Sich bewusst sein, dass Kolleg:innen möglicherweise andere Verpflichtungen außerhalb ihrer Arbeit haben (z.B. Kinderbetreuung, Nebenjobs, Arzttermine, Bewerbungsfristen usw.). Nicht davon ausgehen, dass sie verfügbar sind, wenn sie nicht für Exklusivität bezahlt werden (d. h., wenn sie nicht langfristig und in Vollzeit beschäftigt sind und ein angemessenes Gehalt erhalten).
- + Wenn nötig, Arbeitszeiten finden, die mit Schulzeiten oder öffentlicher Kinderbetreuung übereinstimmen.
- + Den Probenplan im Vorhinein planen, um allen Beteiligten die Möglichkeit zu geben, ihr Privatleben und ihre zusätzlichen Arbeits-/Betreuungspflichten entsprechend zu organisieren.
- + Die vereinbarten Arbeitszeiten einhalten: Proben pünktlich beginnen und beenden.
- + Wenn mit behinderten und / oder chronisch kranken Künstler:innen zusammengearbeitet wird, sicherstellen, dass deren Bedürfnisse berücksichtigt werden (z.B. benötigen einige Kolleg:innen während des Prozess längere / häufigere Pausen u.Ä.). Erholungszeiten zwischen den Proben und Aufführungen berücksichtigen.

- + „Warm-up“ und „Vorbereitungszeit“ ist Arbeitszeit: Die Zeit bezahlen, die notwendig ist, um sich auf Proben und Aufführungen vorzubereiten (z. B. Textlernen, Unterricht und/oder Körperarbeit für Tänzer:innen, Zirkuskünstler:innen, Artist:innen...)
- + Pausen einplanen, die der Arbeitsintensität angemessen sind.
- + Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten dürfen nachteilig für am Projekt Beteiligte sein:
 - Überstunden oder zusätzliche Probenstage erfordern Verhandlungen und eine zusätzliche Vergütung.
 - Wenn dazu entschieden wird, Proben vorzeitig zu beenden oder die Probenstage aus irgendeinem Grund kurzfristig abzusagen, kann dies nicht zu einer Kürzung der Vergütung führen. Wenn Personen bestimmte Stunden / Tage für dieses Projekt blockiert haben, muss ihnen der vereinbarte Betrag ausbezahlt werden.
 - Es kann nicht einfach Zeit von einem Tag „eingespart“ und an einen anderen Tag „angehängt“ werden, wenn dies nicht vorher vereinbart wurde.
 - Nachbesprechungen und Evaluierungen sollten während der Arbeitszeit stattfinden. Der Verzicht auf ein „Feierabendgetränk“ darf nicht zu Nachteilen führen – auch emotionale Arbeit während und nach der Arbeit ist Arbeitszeit.
- + Krankentage müssen kompensiert werden. Kranksein darf nicht zum Nachteil werden, und die Nichtverfügbarkeit während der Krankheit muss respektiert werden.
(mehr zu diesem Thema unter [Nachhaltige Arbeitsbedingungen](#))
 - frühzeitig mitteilen, wenn man sich nicht wohlfühlt, damit genügend Zeit bleibt, die Probenplanung anpassen zu können
 - Man braucht kein schlechtes Gewissen zu haben, wenn man krankheitsbedingt nicht arbeiten kann, im Gegenteil: zu Hause zu bleiben um sich zu erholen, ist nicht nur für die Genesung notwendig, sondern verhindert auch, dass die Kolleginnen und Kollegen ebenfalls krank werden.



FAIR PRACTICE BEISPIELE:

Claire Lefèvre hat in ihrer Probenpraxis eine **„sanfte Ankunftszeit“** (engl.: „soft arrival time“) eingeführt: In der ersten Stunde nach Öffnung des Probenraums haben alle Kolleg:innen die Wahl, wie sie sich auf die Proben vorbereiten möchten: egal ob sie sich im Raum aufwärmen wollen, die Kinder bei der Betreuung abliefern, in ein Training gehen oder zu einem Arzttermin müssen: Die Gestaltung der ersten Stunde bezahlter Arbeitszeit steht den Mitarbeiter:innen frei.

In der Ballettkompanie der **Oper Chemnitz** haben die Tänzer:innen der Kompanie nach jeweils 1,5 Stunden Probe Anspruch auf eine 15-minütige Pause. Diese Pausen sind tarifvertraglich festgelegt und in staatlichen Theaterstrukturen durchaus üblich.

Luke Baio und **Dominik Grünbühel** (Pufferfish Kunstverein) bezahlen für die in ihrem Projekt beschäftigten Tänzer:innen die Aufwärmklassen im Tanzquartier Wien.

Kommunikationsleitfaden

- + Ein **psychologisch sicheres Umfeld** schaffen und den Probenprozess und die Entwicklung der Beziehungen im Team im Auge behalten.

Eine **inklusive Sprache** verwenden (mehr zum Thema „Auf die Sprache achten“ unter Vielfalt).
- + Klare und realistische Ziele und Ergebnisse definieren. Das bedeutet, eine Arbeitsmethode zu vereinbaren, die festlegt, was das angestrebte Ergebnis sein soll, und eine realistische Erwartung an das haben, was man selbst und die Kolleg:innen innerhalb des vorgegebenen Zeitraums und Budgets erreichen können.
- + Unterschiede respektieren und schätzen.
- + Gegenseitige Verantwortungen berücksichtigen und anerkennen, dass der:diejenige, der:die die Zahlungen kontrolliert, immer mehr Macht hat.
- + Den Tag mit einem kurzen **Check-in** mit dem Team beginnen.
- + Konflikte proaktiv und unparteiisch adressieren und herausfinden, wie ein für beide Seiten wünschenswertes Ergebnis erzielt werden kann (Win-win-Situation).
 - Schuld mit Neugier ersetzen: Schuldzuweisung und Kritik lassen Konflikte eskalieren. Stattdessen sollte ein Learning-Mindset adaptiert und die auf Situation / Person mit Neugier zugegangen werden.
- + Im Team vereinbaren, dass in ihrer Abwesenheit nicht über Kolleg:innen gesprochen wird.
- + Andere mit Takt, Höflichkeit und Respekt behandeln.
- + Die Privatsphäre anderer respektieren und persönliche Informationen, die man erhält, schützen.
- + Verzicht auf und aktives Entgegenreten gegen jegliche Form der Diskriminierung.
- + Zurückhaltung üben und vermeiden, andere zu beleidigen. Man sollte sich bewusst sein, dass auch Handlungen, die nicht als Beleidigung beabsichtigt waren, als solche empfunden werden können.
 - Unangenehme oder herabsetzende Bemerkungen oder Handlungen unterlassen, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Glauben, Nationalität, Kultur, ethnischer Zugehörigkeit, Rasse, sexueller Orientierung, Klasse, Status, Behinderung oder familiärer Situation.



HILFREICHE INFO:

Psychologische Sicherheit ist die Fähigkeit, seine Gedanken und Gefühle mitzuteilen, ohne Gefahr zu laufen, seinen Ruf oder sein Ansehen zu schädigen.

Unter **inklusive Sprache** versteht man die Verwendung von Wörtern und Ausdrücken, die Vorurteile, Slang und Ausdrücke vermeiden, die Personengruppen aufgrund ihrer Rasse, ihres Geschlechts, ihres sozioökonomischen Status und ihrer Fähigkeiten diskriminieren.



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Anstatt zu fragen „Wie geht es dir heute?“, gibt **Tanja Erhart** jeder Person **zwei Minuten** Zeit, um mitzuteilen, was sie mitteilen möchte. Wenn sie Schweigen teilen wollen, teilen sie Schweigen.

- + Unterlassung und aktive Unterbindung aller Formen von Belästigung sowie verbaler, nonverbaler, schriftlicher oder körperlicher Beleidigungen.
- + Regelmäßige Evaluierungen; zu Beginn, während und am Ende eines Prozesses.
- + Regelmäßige anonyme Formulare ausgeben, um Feedback zu erhalten.
- + Wege finden, um Feedback in beide Richtungen zu geben – Regisseur:innen / Choreograph:innen sollten sich auch an die Gruppen wenden können.
- + Zuhörvermögen und Aufmerksamkeit für nonverbale Hinweise schärfen.
- + Einen „Care Rider“ verfassen, um sicherzustellen, dass die eigenen Bedürfnisse und die der Kolleg:innen erfüllt werden.
 - Den Care Rider im Vorhinein an Institutionen schicken, mit denen man kollaboriert
 - Wenn man mit behinderten und chronisch kranken Künstler:innen arbeitet, sollte den Einrichtungen vorher „Zugangs- und Betreuungsleitfäden“ zugesendet werden.
- + Regelmäßig eine unparteiische Person als Außenstehende:r einladen, um bei Diskussionen eine dritte Perspektive einzubringen und zu ermutigen, Argumente noch einmal zu überdenken
- ++ sich über Formen des proaktiven Feedbacks informieren (z. B. Workshops zur „the field method“)
- ++ sich über Formen der Kommunikation informieren (z. B. „Gewaltfreie Kommunikation“, „Psychologische Sicherheit“)

Richtlinien für Zustimmung

- + Berührungen und Nacktheit auf der Bühne und bei den Proben müssen vorher abgesprochen werden
- + Vor- und Nachbereitung für physisch und psychisch anspruchsvolle Szenen anbieten
- + Eine:n Außenstehende:n einladen, der:die das Klima in der Gruppe unvoreingenommen beobachten kann, und diese Person dem Team vorstellen.
- + Immer Zustimmung einholen, und wenn jemand „nein“ sagt oder bittet, etwas zu unterlassen, damit aufhören.

- + Sich der unterschiedlichen Grenzen bewusst sein und diese akzeptieren: Jemanden zu bitten, zu erklären, warum er:sie bestimmte Szenen oder Inhalte als Trigger empfindet, könnte bedeuten, dass die Person gezwungen wird, ein traumatisches Erlebnis erneut zu durchleben. Seine:ihre Grenzen sollten akzeptiert werden, ohne sie in Frage zu stellen.
- ++ Ein:e Mediator:in oder professionelle Assistenz finden, wenn sensible Themen, gewaltvolle Szenen oder andere möglicherweise traumatisierende Inhalten behandelt werden (z.B. einen Intimacy Coach engagieren).

Beschwerdeverfahren

Alle an der Produktion beteiligten Personen müssen die Möglichkeit haben, **Fehlverhalten zu melden** - wenn nötig auch anonym. Ein Beschwerdeverfahren muss eine anonyme Meldung gewährleisten und darf keine negativen Konsequenzen für diejenigen bringen, die ein mögliches Fehlverhalten oder einen begründeten Verdacht melden.

Praktische Maßnahmen zur Umsetzung eines Beschwerdemechanismus können sein:

- + Benennung einer Kontaktperson, an welche mögliche Probleme herangetragen werden können, und die, wenn nötig, ein Beschwerdeverfahren einleiten kann.
- + Ein Fahrplan zur Behebung und Lösung von Beschwerden (z. B. Aufnahme einer „Antidiskriminierungsklausel“ in Verträge).
- + Fristen für die Behebung von Missständen
- + Verfahren, um auf Beschwerden zu reagieren, wenn keine Einigung erzielt wird oder wenn die Auswirkungen besonders schwerwiegend sind.

Credits und Urheberschaft

Anerkennung geben, wo sie gebührt:

- + Urheberrechte an der geschaffenen Kunst im Voraus klären



ORGANISATIONEN, AN DIE DU DICH WENDEN KANNST:

Vera* - Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport.

Zara - Zivilcourage & Anti- Rassismus-Arbeit

IG Freie Theaterarbeit bietet Mitgliedern eine finanzielle Unterstützung für Mediations-sitzungen.

- + Darstellende als Mitschöpfer:innen nennen, wenn diese aktiv zur Entwicklung des Stücks beigetragen haben (z. B. Tänzer:innen, die kreativ an der Stückentwicklung beteiligt waren auch in den Credits für Tanz & Choreographie nennen)
- + sicherstellen, dass die Credits (einschließlich der Namen der Darstellenden, Techniker:innen, Bühnen- und Kostümbildner:innen, Assistenzen usw.) auch in den Ankündigungen der Show erscheinen.
- + nicht die Ideen anderer als die eigenen verkaufen

Empfehlungen für Institutionen, Fördergebende, Veranstaltungsorte und Raumbetreibende, die mit der Freien Szene interagieren

Generelle Struktur

- + Bei der Vergabe von Stellen und Mitteln sowie bei der Programmplanung:
 - Wer wird eingestellt / programmiert und wer trifft diese Entscheidung?
 - Wurden die möglichen Kandidat:innen nicht nur nach ihrem künstlerischen oder beruflichen Erfolg beurteilt, sondern auch darauf geachtet, wie die Menschen unter der Leitung behandelt werden? (z. B.: Gibt es eine Vorgeschichte von Missbrauch / Übergriffen?)
- + Eine klare Beschreibung oder ein Leitbild auf die Website stellen, die sowohl das Publikum als auch die Künstler:innen darüber informiert, wofür die eigene Struktur steht (z. B. Welche Art von Kunst und welche Werte werden von der eigenen Einrichtung unterstützt?).
- + Anonyme Feedback- / Evaluierungsmöglichkeiten anbieten
 - für die interne Evaluation der Leitung: Feedback von unten nach oben etablieren
 - konkrete Schritte definieren, wie das Feedback zu Struktur und Führung umgesetzt werden und zu Veränderungen führen kann

Zur täglichen Praxis

- + Einen Leitfaden erstellen für die Art wie man mit dem Team und Außenstehenden, z.B. Künstler:innen interagiert
- + Die Außenwahrnehmung beurteilen:
 - Wer ist die erste Ansprechperson, wenn jemand Kontakt aufnimmt und wie wird auf Fragen oder Wünsche reagiert?
 - Wie wird mit Künstler:innen verhandelt? (Werden E-Mails beantwortet?)
 - Wie werden Menschen empfangen, wenn sie das Gebäude betreten?
 - Kann man das Gebäude überhaupt von allen betreten werden (z.B. ist es barrierefrei für Rollstühle)? Wenn nicht, gibt es entsprechende Informationen dazu auf der Website?
 - Kommuniziere ich respektvoll innerhalb des Teams und mit Leuten außerhalb?
- + Berücksichtigen, dass die Künstler:innen, mit denen geplant, kommuniziert und verhandelt werden, üblicherweise nicht für diese Arbeit bezahlt werden.
- + Verantwortung übernehmen: die Arbeit der Schulung von Personen in Führungspositionen und des Personals in Bezug auf Respekt und Wertschätzung sollte nicht von externen Künstler:innen und Personen, die mit der Struktur interagieren, geleistet werden.
- + Inhalts- / Triggerwarnung geben, bevor in Shows Gewaltszenen gezeigt, Stroboskoplicht oder hohe Lautstärke benutzt, oder das Partizipieren von Zuschauer:innen verlangt wird etc.
- + Anonyme Optionen für Feedback und Evaluation anbieten
 - Für Künstler:innen und Publikum, um über die Außenwahrnehmung informiert zu werden

Empfehlungen speziell für Förderstrukturen

- + für Bewerbungsverfahren: Festlegen von Leitlinien und Berichtspflichten in Bezug auf **faire Vergütung** und die Umsetzung des Fairness Codex



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Seit 2020 werden die **Honoraruntergrenzen** in den Förderkriterien der Stadt Wien genannt.

- + Einbindung der Freien Szene in Entscheidungen, die sie betreffen (z. B. bei der Vergabe der Stelle einer künstlerischen Leitung für eine freies Koproduktions- oder Kooperationshaus)
- + Mitarbeitende einer Struktur in Entscheidungen einbeziehen, die sie betreffen (Beispiele: einem Ensemble oder einer Tanzkompanie ein Mitspracherecht bei der Wahl ihrer neuen künstlerischen Leitung einräumen - so wie ein Orchester das Recht hat, über seine:n Chefdirigent:in abzustimmen)
- + Ein unparteiisches Bewertungssystem für die eigens finanzierten Strukturen einführen (z. B. einen Jahresbericht, der von einer unparteiischen Person auf Grundlage anonymer Rückmeldungen von Mitarbeitenden und Künstler:innen, die mit dieser Struktur gearbeitet haben, verfasst wird).
 - Diese Bewertungen öffentlich zugänglich machen, damit sich Künstler:innen informieren können, bevor sie eine Zusammenarbeit in Betracht ziehen.

Empfehlungen speziell für Bildungsstrukturen

- + Studierende über die administrativen Aspekte ihrer zukünftigen Arbeit informieren, einschließlich sozialer Sicherheit, Finanzen, Rechte und politischem Engagement
- + Studierende auf verschiedene Karrieremöglichkeiten in diesem Feld vorbereiten
- + Proaktive und taktvolle Formen des Feedbacks sowie Konfliktlösungsmethoden lehren
- + Studierende über das Thema „consent“ aufklären und sie ermutigen, Grenzen zu setzen und ihre Rechte wahrzunehmen
- + Wohlbefinden fördern und aktiv von Body Shaming und extremen Diäten abraten
- + Aktiv die Vorstellung entkräften, dass eine erfolgreiche künstlerische Karriere auf extremer Selbstaussbeutung beruht
- + Aktiv dagegen aussprechen (sowohl bei Lehrkräften als auch bei Studierenden), dass erfahrene Missstände ein Art „Härtetest“ seien und daher an die nächste Generation weitergegeben werden sollten. („Wir mussten das damals auch durchmachen - das ist halt so, wenn man in der Kunst arbeiten möchte.“)

+ Studierenden vermitteln, was gute Führung ausmacht:

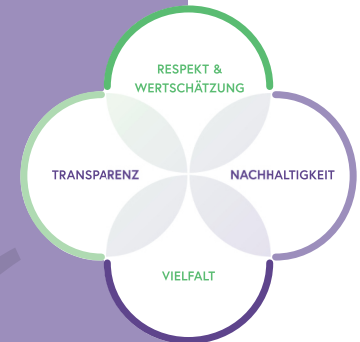
- Autorität beruht auf Fähigkeiten und Respekt einer Person, nicht auf Missbrauch einer Hierarchie.
- Autorität auszuüben bedeutet nicht, andere anzuschreien oder einen herablassenden Tonfall zu verwenden
- Darstellende sind nicht verpflichtet, blindlings den Anweisungen eines:r Regisseur:in/Choreograph:in zu folgen: Sehr talentiert zu sein oder sogar als "Genie" bezeichnet zu werden, entschuldigt kein missbräuchliches Verhalten und kann nicht mit der Erklärung abgetan werden, man sei einfach ein "Enfant terrible".

NACHHALTIGKEIT

Aus dem Fairness Codex:

Wir beteiligen uns an der gemeinsamen Verantwortung für einen achtsamen Umgang mit individuellen und institutionellen Ressourcen – ökologisch, ökonomisch und sozial. Wir verstehen Nachhaltigkeit als vorausschauendes Handeln. Dafür entwickeln wir langfristige Strategien, die Bewahrenswertes absichern und gleichzeitig Innovation ermöglichen.

Der Grundsatz der Nachhaltigkeit bringt eine kritische Auseinandersetzung mit der Nutzung von persönlichen und materiellen Ressourcen innerhalb von Kunst und Kultur mit sich. In diesem Sinne beteiligen wir uns an der Weiterentwicklung von betrieblichen Verhältnissen und Arbeitsprozessen in Kunst und Kultur hin zu mehr Nachhaltigkeit. Im Vordergrund steht damit nicht die größtmögliche Anzahl an künstlerischen Produktionen, sondern die hohe Qualität der Arbeit, die langfristige Wirkung auf unsere Gesellschaft und die verantwortungsvolle Nutzung ökologischer, ökonomischer und sozialer Ressourcen.



Gegenseitiges Bewusstsein und Verständnis

Ein ganzheitlich nachhaltiges Arbeitsumfeld ist eines, das alle drei Säulen der nachhaltigen Entwicklung berücksichtigt: ökologisch, ökonomisch und sozial.

Um Nachhaltigkeit in den Bereich der freien darstellenden Künste zu bringen, müssen wir den Sektor im Zusammenhang mit folgenden Aspekten betrachten:

- + den Bedingungen / Formen der Produktion und des Tourneeetriebs und
- + den Arbeitsbedingungen

Die Produktions- und Tourneebedingungen sind im Hinblick auf die ökologische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit besonders kritisch, während bei den Arbeitsbedingungen neben den wirtschaftlichen vor allem auch die sozialen Aspekte eine große Rolle spielen.

Herausforderungen bei dem Bestreben, nachhaltiger zu arbeiten

- Mangel an Zeit: Vorbereitung, Produktion und Tournee eines Stücks auf ökologisch nachhaltige Weise, erfordert viel mehr Zeit für Recherche, Koordination und An- und Abfahrt. Längere Reisezeiten sind besonders schwer mit Kinderbetreuung und persönlicher Assistenz zu vereinbaren.
- Fehlende finanzielle Mittel: Mehr Zeit in eine Produktion zu investieren und für nachhaltige Arbeitsbedingungen zu sorgen, kann mit höheren Gesamtkosten einhergehen. „Grüne“ Lieferant:innen (wie Energieversorger:innen, Druckereien, Material für Requisiten, Transportdienste, Kostüme, Make-up usw.) können mit höheren Kosten verbunden sein.
- Überproduktion und Spielmöglichkeiten für Repertoire: Produktionen im Bereich der freien darstellenden Künste werden in der Regel in 6 bis 8 Wochen erstellt (im Zirkus dauert es sogar noch länger) und werden dann etwa 2- bis 8-mal gezeigt. Es besteht der Wunsch der Künstler:innen, ihre Arbeit öfter, über längere Zeiträume und vor unterschiedlichem Publikum zu zeigen, aber es ist weder eine Infrastruktur vorgesehen, um diese Produktionen einem breiteren Publikum zugänglich zu machen, noch gibt es ein spürbares Interesse von Theatern, Arbeiten zu zeigen, die bereits an einem anderen Ort in derselben Stadt gespielt wurden. Einige Theater / Festivals verlangen sogar Exklusivität, d. h. sie spielen keine Vorstellungen, wenn die Premiere bereits an einem anderen Ort in derselben Stadt gespielt wurde. Darüber hinaus erschwert die Konzentration auf Uraufführungen in den Förderbedingungen eine ökologisch nachhaltige Aufführung von Werken an verschiedenen Orten.
- Geistige und körperliche Überanstrengung: Intensive Proben-, Aufführungs- und Tourneezeiten in Verbindung mit der ständigen Suche nach neuen beruflichen Möglichkeiten lassen viele Künstler:innen erschöpft zurück und lassen ihnen wenig Zeit, sich um ihre Gesundheit zu kümmern. Körperlich Darstellende wie Tänzer:innen und Zirkuskünstler:innen brauchen physischen Ausgleich, um die Langlebigkeit ihrer Karriere zu gewährleisten, aber auch andere Darstellende und Schauspieler:innen brauchen körperliche und geistige Pflege, um nicht „auszubrennen“. Viele Darstellende verlassen den Sektor aus diesem Grund schon in ihren 30ern oder 40ern, was zu Folgendem führt:

- Kurze Karrieren ohne Möglichkeiten zur Umschulung: Vor allem physische Darstellende wie Tänzer:innen und Zirkuskünstler:innen können oder wollen häufig nicht bis zu ihrer Pensionierung in ihrem Beruf weiterarbeiten. Derzeit sind die meisten Artist:innen, die in diesen Berufen in der Freien Szene arbeiten, nicht für ihre Arbeit angestellt, was bedeutet, dass sie keinen Zugang zu Kursen und Umschulungsangeboten für angestellte Arbeitnehmende haben.
- Lücken im nationalen Sicherheitsnetz: Die Honorare und Löhne der im Bereich der freien darstellenden Künste tätigen Künstler:innen sind nicht gesetzlich geschützt. Das daraus resultierende allgemein niedrige Einkommen in diesem Feld führt zu niedrigen Sozialversicherungsbeiträgen, die wiederum zu niedrigen Pensionen führen. Auch das nationale System der Arbeitslosenversicherung ist nicht angemessen auf die „atypischen“ Bedürfnisse von Künstler:innen abgestimmt.

Methoden und Richtlinien

Ökologisch umweltfreundliche Produktion

Vorproduktion

- + Nachhaltige Verpflichtungen und Bestimmungen mit dem gesamten Team vor Beginn des Produktionsprozesses diskutieren.
- + Mehr Zeit für das Produktions- und Designteam einbudgetieren, um Optionen für grüne Lieferant:innen, Second-Hand-Ressourcen, Reisemöglichkeiten, Koordination und Kommunikation zu recherchieren.
- + Eng mit dem Designteam zusammenarbeiten, um kreative ökologische Lösungen während der Designphase von Bühnenbild, Kostümen und Requisiten zu entdecken.
 - Reduzieren, wiederverwenden, umfunktionieren, recyceln: einen Plan entwickeln, wie man Bühnenbild, Kostüme und Produktionsmaterialien wiederverwenden, umfunktionieren und recyceln kann.
- + Mit anderen Organisationen zusammenschließen oder Kooperationen und Mechanismen zur gemeinsamen Nutzung von Produktionsressourcen gründen.
- + Lieferkette umweltfreundlicher gestalten: Lieferant:innen suchen, die grüne Energie, Druckerzeugnisse, Büromaterial, Hardware, Textilien, Farben, Lebensmittel usw. anbieten.

- + Sich an Lieferant:innen und Veranstaltungsorten, mit denen zusammengearbeitet wird, wenden und Informationen über deren Beschaffungspolitik und über die Maßnahmen, die sie zur Verringerung ihrer Umwelt auswirkungen ergreifen, verlangen.
- ++ Einen **CO2-Rechner** verwenden, um die Umweltauswirkungen der Produktion abzuschätzen und Grenzwerte festzulegen.
- ++ Einen **Umweltschutzkonzept** mit Zielen und Zeitvorgaben zur Reduzierung der Umweltauswirkungen erstellen.

Produktion, Proben und Aufführungen

- + Ein Vorbild sein – kleine Handlungen können große Ersparnisse bedeuten und auch eine Gelegenheit, mit gutem Beispiel voranzugehen:
 - Licht ausschalten, richtige Mülltrennung beim Recyclen, Einweggeschirr vermeiden und wo möglich, öffentliche Verkehrsmittel und Fahrräder benutzen
 - Nachhaltigkeit als eine Produktionspriorität hervorheben und sicherstellen, dass sie während des gesamten Prozesses auf der Tagesplanung bleibt und nicht nur einmal am Anfang angesprochen und danach vergessen wird.
 - Dafür sorgen, dass alle Darstellenden und Mitarbeitenden Zugang zu den notwendigen Geräten haben, wie Kühlschrank, Mikrowelle, Spüle und Wasserkocher für heiße Getränke, damit sie ihre eigenen Lebensmittel mitbringen und sicher aufbewahren und / oder **gemeinsam kochen** können.
- + Mit **nachhaltigen Optionen für Bühnenbild und Kostüme** arbeiten:
 - Lokales, wiederverwendetes und/oder nachhaltig beschafftes Bühnenbildmaterial verwenden. Anmietung von Bühnenbildern und Kostümen erwägen, anstatt sie zu kaufen oder zu bauen / anzufertigen.
 - Bühnenbilder so konstruieren, dass die verschiedenen Bestandteile ordnungsgemäß abgebaut, recycelt und / oder wiederverwendet werden können.
- + Papiernutzung reduzieren:
 - Elektronisches Öffentlichkeitsmaterial so viel oft möglich statt Druckerzeugnissen verwenden.



HILFREICHE TOOLS:

Der **Eco Rider** des Bundesverbands Freie Darstellend Künste.

Julie's Bicycle bieten auf ihrer Website einen gratis CO2 Rechner an.



FAIR PRACTICE BEISPIELE:

Der Choreograf **Elio Gervasi kocht Mittagessen** für seine Tänzer:innen. Auf diese sehr einfache Weise stellt er sicher, dass seine Tänzer:innen eine Pause haben und satt werden, und spart zudem wirtschaftliche und ökologische Ressourcen.

Art for Art in Wien: **Kostümfundus** für Theater, Festivals, kleine Bühnen und Privatpersonen.

→ Alle Druckerzeugnisse müssen recycelte Anteile enthalten und / oder FSC-Papier sein und mit ungiftiger und biologisch abbaubarer Tinte bedruckt werden.

+ Energieeffizient sein:

→ erneuerbare Energien unterstützen

→ Proben nach Möglichkeit unter normalem Licht durchführen. Showbeleuchtung nach dem Rigg-Check bis eine halbe Stunde vor der Aufführung ausschalten.

→ Strombedarf für das Lichtdesign berechnen, indem die Wattzahl aller Lampen addiert wird, die für den ästhetischen Effekt verwendet werden.

→ Den Energiebedarf der Vorstellungen minimieren, indem Technologien mit geringer Wattzahl eingesetzt werden und die Show so gestaltet wird, dass weniger Licht benötigt wird.

→ Energieverbrauch überwachen, am besten einmal pro Woche.

+ Nachhaltige Werte dem Publikum kommunizieren:

→ Auf der Website Informationen zur Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln aufbereiten, inklusive eines Reise-CO2-Rechners, so dass das Publikum die Reiseart und die Route mit den niedrigsten Emissionen herausfinden können

→ Die Möglichkeit eines gemeinsamen Ticket für Performance und öffentliche Verkehrsmittel anbieten.

Touring und Reisen

+ digitale Kommunikationstools (Anrufe / grüne Videokonferenzen) so oft wie möglich als eine alternative zu internationalen Reisen nutzen, wenn die Tour geplant wird.

+ Einen **Green-Rider** oder Nachhaltigkeitsklauseln in Verträgen mit Aufführungsorten benutzen.

+ Bei Veranstaltungsorte ihre Beschaffungskriterien für Lebensmittel und Getränke und den Maßnahmen erfragen, die sie ergreifen, um ihre Umweltbelastung zu verringern. Dies könnte Teil des Green-Riders sein.

+ Sich mit den Veranstaltungsorten in Verbindung setzen, um herauszufinden, welche Geräte sie im Haus haben oder man vor Ort beschaffen kann, um den Transport von Geräten zu vermeiden.



Julie's Bicycle bietet eine Vorlage für einen "green rider" für Gastspiele.

- + Vorstand, Mitarbeitende, Lieferant:innen und das Publikum über die Umweltbelastung der Tournee und die Anstrengungen, die zur Reduzierung dieser Auswirkungen unternommen werden, informieren.
- + Den CO2-Fußabdruck der Reise in den verschiedenen Planungsphasen und nach Abschluss der Reise im Auge behalten, um die Ergebnisse zu vergleichen.
- + Hotels fragen, welche Anstrengungen sie unternehmen, um die Umweltbelastung zu reduzieren.
- + Innerhalb Europas so oft wie möglich Bodentransport von Produktionsmitteln anstelle von Luftfracht benutzen. Bei interkontinentalen Reisen genügend Zeit einplanen, um den Transport von Produktionsmitteln per Seefracht statt per Luftfracht durchzuführen.
- ++ Den Tourneeplan so optimieren, dass die gesamte Reisedistanz so gering wie möglich ist, indem Aufführungstermine und Veranstaltungsorte in angemessener Nähe geplant werden.
- ++ Andere Gelegenheiten in derselben geografischen Region nutzen, um die Arbeit zu präsentieren. Dazu können Festivalveranstalter:innen um Unterstützung gebittet werden.

Postproduktion

- + Den Erfolg der Nachhaltigkeitsinitiativen der Produktion analysieren, indem die Ergebnisse im CO2-Rechner verglichen werden.
- + Erfolge mit dem Team feiern und überlegen, wie neue Ansätze in der Praxis für zukünftige Produktionen eingeführt und / oder weiter erforscht werden können.
- + Bühnenbild, Requisiten, Kostüme und **Produktionsmaterialien wiederverwenden**, spenden, für einen anderen Zweck verwenden oder recyceln
- + CO2-Fußabdruck der Produktion als Basis nutzen, um die Auswirkungen der nächsten Produktion zu verbessern.



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Einige freie Künstler in Wien teilten auf **willhaben.at** mit, wann sie ihr Set aus dem Theater holen mussten. Interessierte Menschen kamen und holten kostenlos Requisiten ab. Nichts musste weggeworfen werden.

Nachhaltige Arbeitsbedingungen

- + Wenn man für einen Kurationsprozess verantwortlich ist, muss die gesetzliche Fürsorgepflicht wahrgenommen werden, einschließlich der Beschäftigung von Menschen in rechtlich korrekten Arbeitsverhältnissen und korrekter Verträge.
 - Sich der Pflicht bewusst sein, Kolleg:innen über ihre Rechte und gesetzlichen Vorschriften in Bezug auf die Arbeitsumgebung zu informieren (z. B. Gesetze, die ausgehängt werden müssen, Brandschutz, Erste Hilfe, Schwangerschaftsschutz und -betreuung, Notrufnummern, **Krankheit**, Umgang mit giftigen Substanzen usw.)
- + Den Personen muss ein existenzsichernder Lohn gezahlt werden. Wenn keine ausreichenden Mittel zur Verfügung stehen, sollten die Arbeitszeiten an das angebotene Gehalt angepasst werden, um den Menschen genügend Zeit und Energie gegeben werden, ihr Einkommen mit andere Beschäftigungen aufzubessern.
- + **Berufliche Perspektiven** der Mitarbeitenden im Auge behalten:
 - Ist eingeplant, mehr Geld zu beschaffen, damit bessere Löhne gezahlt werden können? Wie hoch wäre die Pension für die Mitarbeitenden, wenn sie noch viele Jahre hier arbeiten würden?
 - Gibt es mittel- oder langfristige Pläne? Weiterbildung, Stellenwechsel, Umschulung? Werden sie zu weiteren Karriereschritten ermutigt und kommt man als Arbeitgebende:r dabei ihren Bedürfnissen nach mehr Flexibilität entgegen?
- + Schaffen eines **psychologisch sicheren Umfelds** für die Kolleg:innen.
- + Für ein angemessenes Aufwärmen und eine angemessene Nachbetreuung für körperliche Darbietungen und Shows sorgen (eine:n Aufwärmcoach einladen oder für **Aufwärmkurse** in einem Studio zahlen, für Physiotherapiesitzungen sorgen oder eine:n Körpertherapeut:in einladen, der:die den Darstellenden Körperübungen beibringt, die sie selbst oder aneinander durchführen können; den Darstellenden Zeit und Raum für das Aufwärmen und ihre Nachbetreuung lassen).
- + Plötzliche Ausfällen aufgrund von Krankheiten oder persönlichen Notfällen einrechnen, indem entweder Zweitbesetzungen engagiert oder mögliche einspringende Personen einbudgetiert werden.



HILFREICHE INFO:

Für Dienstgeber:innen besteht die Möglichkeit, einen **Zuschuss** zur **Entgeltfortzahlung** nach Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Privaturfällen und Krankheiten von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (**AUVA**) bzw. von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) zu erhalten.



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Die schwedische Tanzkompanie **Norrdans** zahlt in einen Fonds für ihre Tänzer:innen ein, aus dem sie sich nach dem Ausscheiden aus der Kompanie eine Weiterbildung finanzieren lassen können.



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Luke Baio and Dominik Grünbüchel (Pufferfish Kunstverein) **zahlten** für ihre im Projekt beteiligten Tänzer:innen die **Aufwärmklassen** im **Tanzquartier Wien**.

- + Die Kolleg:innen nicht überanstrengen und **angemessene Pausen** einlegen: Zu viele Durchläufe, lang an dauernde Improvisationen und ununterbrochene Arbeitsstunden ohne Pausen lassen die Darstellenden erschöpft und ausgelaugt zurück, was zu einer Zunahme von Verletzungen und Krankheiten führt. Auch wenn sich an die vereinbarten Arbeitszeiten gehalten wird: Wenn die Arbeit besonders körperlich oder anderweitig anstrengend ist, sollte in Erwägung gezogen werden, die Proben früher zu beenden, um den Kolleg:innen die Möglichkeit zu geben, sich auszuruhen.
- + Die Arbeitnehmenden nicht darum bitten, zu arbeiten, wenn sie verletzt sind oder sich anderweitig unwohl fühlen (physisch oder mental).
- + Für ein sicheres Arbeitsumfeld sorgen und sicherstellen, dass der Umgang mit dem Bühnenbild und den Requisiten sicher ist (z. B. stabile Strukturen am Set, abgeklebte Kabel, beheizte Proberäume oder Möglichkeiten zum Aufwärmen, wenn in einer kalten Umgebung gearbeitet wird, hautfreundliche und sichere Kostüme, Make-up und Theatereffekte, keine rutschigen Böden oder Substanzen, die Böden rutschig machen, usw.).
- + Für eine:n Mediator:in oder professionelle Unterstützung sorgen, wenn sensible Themen, Gewaltszenen oder andere möglicherweise traumatisierende Inhalte behandelt werden.
- + Bei Projekten, die sensible Themen behandeln, eine Nachbetreuung gewährleisten.
- + Unterschiedliche Grenzen beachten und respektieren:
 - Es ist unter keinen Umständen notwendig, Kolleg:innen in einen psychisch instabilen Zustand zu versetzen, um ein gewünschtes künstlerisches Ergebnis zu erzielen!



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

In der **Ballettkompanie** der **Oper Chemnitz** haben die Tänzerinnen und Tänzer der Kompanie das Recht auf eine 15-minütige Pause nach jeweils 1,5 Stunden Probenzeit. Diese Pausen sind in Tarifverträgen festgelegt und in staatlichen Theatern durchaus üblich.

Empfehlungen für Institutionen, Fördergebende und Organisationen, die mit der Freien Szene interagieren

Nachhaltige Produktionen und Tourneen

Die Fördergebenden der darstellenden Künste spielen eine zentrale Rolle bei der Festlegung von Umweltkriterien als wesentliche Voraussetzung für die Finanzierung, bei der Bereitstellung von Informationen, Ressourcen und Instrumenten sowie bei der finanziellen Unterstützung innovativer Praktiken.

- + Sicherstellen, dass die ökologische Nachhaltigkeit ein zentrales Thema auf der Agenda der Strategieentwicklung ist.
- + Unterstützung von Organisationen, die Netzwerke bereitstellen und aufbauen, die die Koordinierung zwischen Unternehmen und Veranstaltungsorten verbessern, um ökologisch rationelle Modelle zu entwickeln (Kostüm- und Bühnenbildfonds, Netzwerke zwischen Veranstaltungsorten und Festivals, die Tourneen über kurze Entfernungen ermöglichen).
- + Umwelleitlinien und Berichtspflichten für geförderte Organisationen.
- + Finanzielle Unterstützung für nachhaltige Praktiken anbieten:
 - Anforderungen an die Beschaffung in der Förderung von „Wirtschaftlichkeit“ auf „nachhaltige Qualität“ erweitern.
 - Finanzielle Anreize als Ausgleich für zusätzlichen Aufwand einführen.
- + Bewertung Fördermittel für Organisationen anhand nachhaltiger Kriterien zusätzlich zu den künstlerischen und finanziellen Kriterien.
- + Publikation von Good-Practice Modellen (green award), inklusive herausragender kreativer Erfolge, die grüne Technologie verwenden
- + Hinterfragen der Konzentration auf Uraufführungen als übergeordnetes und begehrteres Ereignis durch Finanzierung / Unterstützung von Projekten, die an verschiedenen Veranstaltungsorten gezeigt werden.



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Dansnät Sverige ist ein Netzwerk von Bühnen in Schweden, das Tourneen für ausgewählte Tanzproduktionen im ganzen Land organisiert.

Nachhaltige Arbeitsbedingungen

- + Richtlinien und Berichtspflichten für Förderprozesse, die mit fairer Vergütung und dem Arbeitsumfeld zusammenhängen
- + Bewertung der finanziellen Unterstützung für Organisationen anhand von Kriterien, die das Arbeitsumfeld widerspiegeln (zusätzlich zu künstlerischen und finanziellen Kriterien).
- + Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Unterstützung für faire Lohnpraktiken.
- + Bereitstellung von **Finanzmitteln für Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme** für darstellende Künstler:innen.



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Die **Stiftung Tanz** in Deutschland vergibt Stipendien an Tanzschaffende, die nach ihrer aktiven Tanzkarriere in einen neuen Beruf wechseln wollen.

VIELFALT

Aus dem Fairness Codex:

Wir streben an, der Vielfalt in Kunst und Kultur mehr Sichtbarkeit zu verleihen und sie grundlegend zu stärken. Mit den uns jeweils zur Verfügung stehenden Mitteln gestalten wir ein Umfeld, in dem sich Kunst und Kultur frei und pluralistisch entfalten kann. Vielfalt in den Formen, Inhalten und diversen Perspektiven der künstlerischen und kulturellen Arbeit ist ein schützenswertes Gut und ein angestrebtes Ziel, Vielfalt findet Ausdruck in der Vielfalt der Disziplinen, in interdisziplinären Projekten, in Gestalt von künstlerischer und kultureller Innovation.

Wir erkennen in der strukturellen Diskriminierung von Menschen aufgrund wahrnehmbarer und nicht wahrnehmbarer Merkmale weiterhin einen Handlungsbedarf.

Daher möchten wir uns verstärkt um die Sichtbarkeit marginalisierter Perspektiven im Kultursektor kümmern. So vielfältig die österreichische Gesellschaft ist, so vielfältig soll auch Kunst und Kultur sein. Wir wollen das Bewusstsein für Diversität in unseren jeweiligen Wirkungsbereichen stärken, eine offene Diskussion über Ausschlussmechanismen und Diskriminierung ermöglichen und in diesem Zusammenhang notwendige Impulse setzen.“



Gegenseitiges Bewusstsein und Verstehen

In unseren Working Sessions haben wir folgende Aspekte der Diversität diskutiert:

- + Geschlecht / Gender
- + sexuelle Orientierung
- + kultureller Hintergrund
- + Ethnie

- + Alter
- + Behinderung / Nicht-Behinderung
- + Religion / Glauben
- + Nationalität
- + Klasse und Status
- + physische Erscheinung
- + Familiensituation

Vielfalt hat viele Facetten und sollte in allen Aspekten unseres beruflichen und persönlichen Lebens umgesetzt werden. Sie kann auch als Sprungbrett zu Gleichheit und Gerechtigkeit dienen. Zu einem vielfältigen Umfeld gehören Verständnis, Akzeptanz, Respekt und Berücksichtigung von Unterschieden, Zugang, Transparenz und Entschlossenheit.

Eine vollständige Umsetzung von Diversität im Sektor der freien darstellenden Künste erfordert Verantwortung und Zusammenarbeit von politischen und finanziellen Strukturen, Theatern und Spielstätten sowie von künstlerischen Gruppen und einzelnen Künstler:innen.

Diskriminierung in den freien darstellenden Künsten

Die freien darstellenden Künste sind in gesellschaftliche Strukturen eingebettet, die ebenfalls von Diskriminierung betroffen sind. Dazu gehören Rassismus, Sexismus, Behindertenfeindlichkeit, Klassismus, Antisemitismus und Homophobie / Queerfeindlichkeit.

Zu den Problembereichen in der Freien Szene gehören:

- Sprachbarrieren:
 - Information gibt es meist nur auf Deutsch
 - Förderungen und Sozialversicherungsrichtlinien verlangen das Verstehen von Gesetzestexten auf Deutsch

- Performances, Talks, Workshops etc. werden ohne Über- / Untertitel oder Gebärdensprache abgehalten
- In der Regel sind in den Finanzierungsplänen keine Möglichkeiten zum Abbau von Sprachbarrieren vorgesehen (z. B. Übersetzung von Websites, Über- bzw. Untertitelung, vereinfachtes Deutsch, ...).
- Physischer Zugang für das Publikum und Künstler:innen:
 - Arbeitsräume (z. B. Theater, Veranstaltungsorte, Proberäume usw.) sind oft nicht für Rollstuhlfahrende zugänglich oder nicht ausreichend für alle Aspekte des Arbeitsbereichs ausgestattet (in Theatern: Eingangsbereiche für das Publikum sind häufiger barrierefrei, aber Backstage fehlen oft diese Zugänge, Proberäume sind zugänglich, aber nicht die Toiletten...).
- Stereotypisierung bei der Besetzung und der Zuweisung von Rollen
- Ein oberflächliches Verständnis davon, was Vielfalt bedeutet (oft nur in Bezug auf Rasse oder Geschlecht)
- Der Begriff „Vielfalt“ wird oft als PR-Aussage oder Unternehmensimage missbraucht, ohne dass er ehrlich umgesetzt wird.
- Die Arbeitszeiten sind nicht familienfreundlich oder lassen sich bei Bedarf nur schwer mit persönlicher Betreuung / Assistenz vereinbaren.
- Die Mittel für Zugangs- und Betreuungsbedürfnisse müssen aus dem künstlerischen Budget entnommen werden (z.B. Bezahlung eines:r Gebärdensprachdolmetscher:in für Proben und Aufführungen), was einen Nachteil für „barrierefreie“ Produktionen gegenüber Produktionen bedeutet, die nicht in „Zugang und Betreuung“ für die Mitarbeitende und / oder das Publikum investieren.
- Führungspositionen sind meist heteronormativ, weiß, nicht behindert und cisgender
- Vielfalt wird im Prozess der Entscheidungsfindung / Finanzierung / Vergabe von Führungspositionen nicht umgesetzt / institutionalisiert
- Sensibilisierungsarbeit wird oft von einzelnen Künstler:innen geleistet
- Einzelpersonen, die einen Mangel an Vielfalt anprangern und Änderungen fordern, werden oft als „schwierig“ abgestempelt und müssen mit dem Verlust künftiger Engagements rechnen
- keine finanzielle Entschädigung für die Arbeit im Bereich Diversität und Zugang

- Schwierigkeiten mit Künstler:innenvisa:
 - Nicht-EU-Bürger:innen müssen ein jährliches Einkommen nachweisen, das über dem Durchschnittseinkommen selbständiger Künstler:innen liegt.
 - Darüber hinaus behindern Künstler:innenvisa „hybride“ Arbeiten, da sie entweder ausschließlich für angestellte oder selbständige Tätigkeiten ausgestellt werden.

Methoden, Handlungen und Verhaltenskodizes

Ein diverses Arbeitsumfeld zu gestalten beinhaltet Transparenz, Respekt und Wertschätzung.

- + Verantwortung übernehmen: Sich über Fragen der Vielfalt informieren und mithelfen, Räume für andere zugänglicher zu machen.
- + Unterlassung und aktive Bekämpfung von Diskriminierung in jeder Form.
- + Jede Form der Belästigung sowie verbale, nonverbale, schriftliche oder körperliche Beleidigungen unterlassen und aktiv entgegenzutreten.
- + Die eigenen Privilegien prüfen: Sich der eigenen Privilegien, die man besitzt, bewusst sein, und wie dadurch Unterdrückung und Diskriminierung aufrechterhalten werden. Darüber nachdenken, wie man einen Raum einnimmt und welche sichtbaren und unsichtbaren Hierarchien bestehen.
- + Vorurteile: Aufgeschlossen und geduldig sein. Jede:r hat andere Lebenserfahrungen und kämpft möglicherweise mit Herausforderungen, die nicht immer sichtbar sind.
- + Regelmäßige Evaluierungen zu Beginn, während und am Ende eines Prozesses durchführen. Eine [Antidiskriminierungsklausel](#) den Verträgen hinzufügen.
- + Für gleiche Bezahlung und Transparenz bei der Bezahlung innerhalb des Teams sorgen
- + Probenzeiten vereinbaren, die mit Schulzeiten oder öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen abgestimmt sind
- + Möglichkeiten für Eltern bieten, die während der Arbeitszeit eine [Kinderbetreuung](#) benötigen. (z.B. während Abendvorstellungen, Tourneen und Reisen etc.)

DIE ANTI - DISKRIMINIERUNGSKLAUSEL:

Die deutsche **Anwaltskanzlei Laaser** hat eine Anti-Rassismus- und Anti-Diskriminierungsklausel formuliert, die auf ihrer Website zu finden ist.

Die **IG Freie Theaterarbeit** arbeitet derzeit an einer Vorlage für eine Antidiskriminierungsklausel für Mitglieder.

Mehr Informationen unter: antirassismusklausel.de

FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Als eine Künstlerin einen Babysitter engagieren musste, um ihr Kind während der Abendvorstellungen zu betreuen, zahlte ihr die Wiener Gruppe **Toxic Dreams** einen finanziellen Ausgleich, damit sie ihre Gage nicht für die Kinderbetreuung ausgeben musste.

- + **Vorstellungszeiten** evtl. mit Kinderbetreuungs- und Schulzeiten abstimmen, um ein diverseres Publikum zu erreichen.
- + Wenn mit behinderten oder chronisch kranken Mitarbeitenden zusammengearbeitet wird, die persönliche (Pflege-)Assistenz benötigen, sollte sichergestellt sein, dass die Proben- und Aufführungszeiten mit der Verfügbarkeit der Assistenzen vereinbar sind.
- + Expert:innen mit Erfahrung involvieren und beschäftigen, um den Aufbau eines diversen Arbeitsumfeldes zu unterstützen
- + Auf die Sprache achten: Rücksichtsvoll und respektvoll mit anderen umgehen. Das beinhaltet auch die Art der Sprache:
 - Unterlassen von unangenehmen oder herabsetzenden Bemerkungen oder Handlungen, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Glauben, Nationalität, Kultur, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Klasse, Status, Behinderung, körperlicher Erscheinung oder familiärer Situation
 - Pronomen: die Verwendung von Pronomen respektieren und Mutmaßungen vermeiden. Personen fragen, wie sie angesprochen werden möchten.
 - Vermeiden, andere zu beleidigen, indem man Zurückhaltung übt, und sich bewusst sein, dass Handlungen, die nicht als Beleidigung für eine andere Person gedacht waren, also solche empfunden werden können.
- + Nicht davon ausgehen, dass die Sensibilisierungsarbeit einem:r der Mitarbeitenden übertragen werden kann, selbst wenn diese:r einer Minderheit angehört. Wenn jemand bereit ist, diese Arbeit zu übernehmen, sollte man sich darüber im Klaren sein, dass es sich um eine zusätzliche Arbeitsbelastung handelt, man auch finanziell entschädigen soll.
- + Regelmäßig anonyme Fragebögen ausgeben, um Feedback und eine Außenperspektive auf die eigene Arbeitspraxis zu erhalten.



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Der Podcast **the guilty feminist** begann, seine öffentlichen Aufnahmen vormittags zu planen, weil sie feststellten, dass auf diese Weise mehr Mütter teilnehmen konnten. Vor allem Frauen mit geringem Einkommen haben eine höhere Chance, teilzunehmen, da sie nicht gezwungen sind, für die private Kinderbetreuung am Abend zu bezahlen.

Empfehlungen für Institutionen, Fördergebende und Organisationen

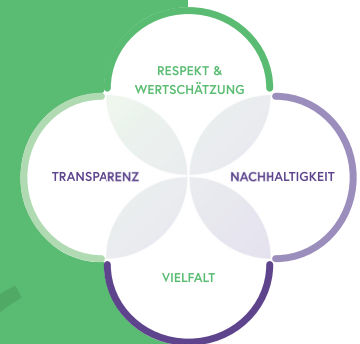
- + Diversitätsrichtlinien und Berichtssysteme als Förderungsvoraussetzungen festlegen
- + Auf Websites veröffentlichte Informationen ins Englische und / oder ins vereinfachte Deutsch übersetzen. Auf der Website angeben, ob Anträge in englischer Sprache angenommen werden und / oder ob die Einreichung von Anträgen in deutscher Sprache bevorzugt wird.
- + Mittel bereitstellen, um Produktionen sowohl für das Publikum als auch für Fachleute leichter zugänglich zu machen. Die zusätzlichen Mittel könnten sein für:
 - Über- oder Untertitelung
 - Übersetzungen
 - Gebärdensprachdolmetscher:innen
 - Kinderbetreuung für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Betreuungszeiten (z. B. bei Abendvorstellungen) und Tourneen
- + Bereitstellung von Finanzmitteln, die es den Veranstaltungsorten und Arbeitsstätten ermöglichen, in physische Strukturen zu investieren, die die Zugangsbarrieren für Publikum und Fachkräfte verringern, z. B. Probenräume, Backstage-Bereiche und sanitäre Anlagen.
- + Beurteilung des eigenen Arbeitsumfeld und den Zugang dazu:
 - Wer wird angesprochen?
 - Wer hat Zugang?
- + Bei der Vergabe von Stellen:
 - Einen Ausschuss zusammenstellen, der aus Personen mit unterschiedlichem Hintergrund besteht.
 - Eine eingehende Diversitäts-Schulung als Voraussetzung für die Vergabe von Führungspositionen einführen.

TRANSPARENZ

Aus dem Fairness Codex:

Transparenz im Entscheiden und Handeln macht die Arbeit und das Wirken von Künstler:innen, künstlerischen Leiter:innen, Kulturveranstalter:innen, Vermittler:innen, Institutionen, Vereinen, Fördergeber:innen und Politiker:innen besser nachvollziehbar und damit zugänglicher. Wir möchten Kunst und Kultur partnerschaftlich weiterentwickeln. Transparentes Vorgehen ist eine wichtige Voraussetzung für ein gemeinsames Vorgehen.

Transparentes Handeln stärkt das Vertrauen in Entscheidungsträger:innen und erhöht den Wirkungsgrad von Kunst und Kultur in der Gesellschaft. Gleichzeitig bringt Transparenz Wertschätzung gegenüber den Partner:innen zum Ausdruck. Kunst und Kultur werden zu wesentlichen Teilen aus öffentlichen Mitteln finanziert. Daraus ergibt sich eine Verpflichtung zur Transparenz gegenüber der Gesellschaft, auch hinsichtlich der Einstellung von Personen. Im Einklang mit Datenschutz und notwendiger Vertraulichkeit möchten wir zu mehr Transparenz in Kunst und Kultur beitragen. Je größer der Handlungsspielraum, desto höher der Bedarf an Transparenz.



Gegenseitiges Bewusstsein und Verständnis

Transparenz ist der Schlüssel zu allgemein allgemeinen Arbeitsbedingungen. Sie kann dazu beitragen, dass sich die Menschen respektiert und geschätzt fühlen, und sie kann Gleichberechtigung und Gerechtigkeit fördern.

Transparenz im Bereich der freien darstellenden Künste ist besonders notwendig in Bezug auf:

- + Honorare und Löhne und
- + Entscheidungsfindung

Nicht-transparente Felder im Sektor

Eine Karriere im Bereich der Freien Szene bedeutet, sich mit wettbewerbsorientierten Förderstrukturen auseinanderzusetzen, die chronisch unterfinanziert sind. Mit dem Gedanken, dass jede:r sich allein in dem System durchschlagen muss, legen sowohl Künstler:innen als auch Strukturen der darstellenden Künste ihre Budgets oft nicht offen (nicht einmal gegenüber den Personen, die an ihren Projekten mitarbeiten) was zu Missverständnissen und Fehlinformationen führen und Ressentiments hervorrufen kann. Weiters sind viele Künstler:innen frustriert, wenn ihre Anträge abgelehnt werden, wenn das Verfahren intransparent verläuft; nicht öffentlich bekannt gegeben wird, wie die Entscheidungen getroffen werden und auf welchen Kriterien sie beruhen.

Zu den Problembereichen und gelebten Erfahrungen gehören:

- Unklare und undurchsichtige Standards bei Koproduktions- und Kooperationsbühnen:
 - Theater und Spielstätten legen nicht offen, wie viel jede Gruppe, die auf ihren Bühnen auftritt, für ihre Shows bekommt, ob und warum Gruppen unterschiedlich behandelt werden oder welche Art von monetären Referenzen verwendet werden.
 - Bedingungen und Verträge werden oft zu spät im Arbeitsprozess ausgehändigt, so dass es keine Grundlage für Verhandlungen im Vorfeld gibt.
- Eine generelle Geheimhaltung von Budgets und Gehältern: Ob innerhalb eines Teams, einer Produktion oder geförderter Strukturen – abgesehen von den Webseiten von Fördergebenden veröffentlichten Projekt- oder Jahresförderungen werden meist keine weiteren Informationen offengelegt:
 - Innerhalb von künstlerischen Gruppen: das Budget wird oft nicht an die Mitarbeitenden weitergegeben
 - Bei geförderten Veranstaltungsorten: Es werden keine Statistiken darüber veröffentlicht, wie viel Prozent der Mittel für künstlerisches Personal und wie viel für Verwaltung, Produktion und andere laufende Kosten ausgegeben werden.
 - Sowohl innerhalb von künstlerischen Gruppen als auch von Veranstaltungsorten: Es werden keine Informationen über Gehälter und Honorare offengelegt, weder für Geschäftsführende, Verwaltungs- und / oder künstlerische Mitarbeiter:innen, noch für Honorare, die an Selbstständige gezahlt werden.

- Intransparente Programmentscheidungen: Künstler:innen, die versuchen, in das Programm von Veranstaltungsorten und / oder Festivals aufgenommen zu werden, können oft nicht nachvollziehen, wie die Entscheidungen getroffen wurden und auf welchen Kriterien sie beruhen.
- Intransparente künstlerische Entscheidungen: Entscheidungen über die Besetzung, die Zuweisung von Rollen, aber auch über Themen und Inhalte von Produktionen werden meist hinter verschlossenen Türen getroffen.
- Vorsprechen / Calls oder Angebote werden an Fachleute gerichtet, ohne die Höhe der Vergütung offenzulegen.
- Probleme, die durch subsidiäre Finanzierungspraktiken entstehen:
 - Künstler:innen, die eine Förderung beantragen, erhalten oft eine positive Bewertung, aber weniger als die beantragte Summe. Warum, wie und von wem diese Entscheidungen getroffen werden, wird ihnen nicht mitgeteilt.
 - Datenmangel: Nicht alle Fördertöpfe legen das gesamte für die Förderung zur Verfügung stehende Budget offen, wie viele Antragstellende es pro Ausschreibung gibt, wie hoch die Erfolgsquote pro Ausschreibung ist und wie hoch die durchschnittliche Förderung der erfolgreichen Anträge ist.
 - Keine Fördereinrichtung übernimmt die volle Verantwortung für Künstler:innen und künstlerische Produktionen - nicht einmal bis zu einem vereinbarten Prozentsatz oder Anteil.

Methoden, Handlungen und Richtlinien für Produktionen der Freien Szene

- + Zeigen und Erklären des Entscheidungsfindungsprozesses, sowohl auf künstlerischer als auch auf finanzieller Ebene.
- + Budget für Produktionen offenlegen, zumindest innerhalb des Teams.
- + Das Team ermutigen, über ihre Gehälter innerhalb der Produktion zu sprechen und Informationen über die Gehälter anderer künstlerischen Gruppen auszutauschen.

- + Entscheidungen über die unterschiedliche Höhen von Gagen und Gehältern erläutern (Faktoren können z. B. unterschiedliche persönliche Situationen, Alter, Erfahrung, Arbeitsbelastung, Verantwortung sein).
- + Definieren von Rechten und Pflichten vor Beginn eines Projekts
- + Dokument des Arbeitsprozesses – was war geplant und was war gelebte Realität?
- + Definieren von Regeln zur Zusammenarbeit – wie wird gegenseitiger Respekt erreicht?
- + Definition eines Beschwerdeverfahrens
- + Bei der Veröffentlichung von Calls / Vorsprechen oder wenn jemandem ein Job oder eine Zusammenarbeit angeboten wird:
 - Bezahlung immer im Voraus mitteilen.
 - Arbeitsaufwand (d. h. die Zeit), der für das Angebot erwartet wird immer klar kommunizieren.
 - Klare und deutliche Kommunikation des Ablaufs und der Umstände, sowohl des Vorsprechens als auch der Entscheidungsfindung.
- + Erwägen, den Probenprozess transparent zu gestalten, in dem außenstehenden und unparteiischen Besucher:innen erlaubt wird, sich dazuzusetzen und eine frische Perspektive einzubringen.
- + Regelmäßige gemeinsame Teambesprechungen, um sicherzustellen, dass jede:r über die Arbeitsbelastung und den Stand der verschiedenen Arbeitsprozesse Bescheid weiß (z. B. Die Produktionsleitung trifft sich mit dem künstlerischen Team und informiert dieses über aktuelle Informationen hinsichtlich Entwicklungen der zukünftigen Planung, einschließlich Tourneen und Gastspiele, Finanzprognosen, erforderliche Unterlagen; oder das künstlerische Team informiert Bühnen- und Kostümbildner:innen über notwendige Änderungen usw.)
- + Unbezahlte Arbeit transparenter machen, indem **Arbeitszeiten** während der Vorbereitung aufgeschrieben und in die Bewertung des Projekts einbezogen werden.
 - tatsächliche Arbeitszeiten auflisten und einen Plan vor Beginn des Projekts erstellen
 - tatsächliche Kosten und Zeiten kalkulieren
- + Möglichkeit für anonymes Feedback geben, Ergebnisse und Schritte mitteilen, die zur Umsetzung geplant sind



Toggle: Estnisches online Zeiterfassungstool.

Clockify me: Amerikanische online Time-Tracking App.

Die **Arbeitszeitlisten** der IGFT: Mitglieder können Excel Vorlagen für die Dokumentation ihrer Arbeitszeiten anfragen.

Empfehlungen für Institutionen, Fördergebene und freie darstellende Kunstorganisationen

Empfehlungen für Transparenz innerhalb eines Theaters mit fixem Ensemble

- + Offenlegung der Besetzungsentscheidungen und der künstlerischen Entscheidungen (auch im Hinblick auf Diversität)
 - In Sachen Diversität oder Inklusion: Betroffene Personen einbeziehen
- + Definieren von Richtlinien für Arbeitsprozesse:
 - Rechte und Pflichten der Künstler:innen offen kommunizieren
- + Anzahl, Inhalt, Teilnehmende und Dauer von Teambesprechungen festlegen:
 - Regelmäßige Treffen mit dem Ensemble, um Entscheidungen zu erläutern und den Prozess aufzuzeigen
 - Regelmäßige Teambesprechungen mit anderen Abteilungen durchführen oder andere Möglichkeiten, sich über die laufenden Aktionen zu informieren anbieten
- + Möglichkeit bieten, sich an der Entscheidungsfindung zu beteiligen:
 - Mitarbeiter:innen anbieten, ihre Meinung zu äußern
 - Einführung von Pitching-Tagen erwägen, an denen Vorschläge gemacht werden können

Empfehlungen für Transparenz in Kooperations- und Koproduktionshäusern

- + Informationen auf der Website zur Verfügung stellen, die es den Künstler:innen ermöglichen, sich über den Veranstaltungsort zu informieren, über die Art der unterstützten Projekte, was zu den Projekten beitragen wird und wie die Künstler:innen in Kontakt treten können.
Die Informationen auf der Website können Folgendes umfassen:
 - Ein Leitbild: Wofür stehe ich, welche Art von Arbeit wird im Theater gespielt, produziert und / oder unterstützt?



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Das Wiener Theater **Drachengasse** stellt auf seiner Website sein Team und sein Konzept vor, inklusive des Plans für das laufende Jahr und der Konditionen für Kooperationen.

- Ein Fahrplan, wie die Koproduktion und / oder Kooperation im Haus funktioniert, welche Ressourcen angeboten werden und in welchem Umfang (z. B.: Werden Räume für Proben angeboten und wenn ja, für wie viel Zeit pro Produktion? Gibt es Unterstützung durch hauseigenen Techniker:innen und für wie viele Stunden? FAQ für Marketing, usw.)
- Das Budget (Statistiken, Verteilung auf die verschiedenen Abteilungen): Wie viel Geld wird für (künstlerische) Mitarbeitende im Vergleich zu anderen Teilen einer Produktion ausgegeben?
- Mitarbeitende sollten nicht mehr verdienen als in den **vergleichbaren Tarifverträgen** des öffentlichen Dienstes festgelegt.
- Einen finanziellen Verteilungsschlüssel: Wie werden Einnahmen aus Eintrittskarten aufgeteilt? Wie wird der finanzielle Anteil der Koproduktion berechnet, wie viel kann eine Gruppe pro Projekt erwarten, wie viel haben verschiedene Gruppen erhalten und warum?
- Das Team: Wer arbeitet im Team und wo liegen die Verantwortlichkeiten und Kapazitäten?

+ Beschaffungspolitik öffentlich machen:

- Welche Schritte werden unternommen, um die Produktion umweltfreundlicher zu gestalten? Wer sind die Lieferant:innen? Was geschieht mit den Kulissen und Kostümen nach den Aufführungen / Vorstellungen?

+ Politik in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Vielfalt veröffentlichen:

- Sind die Räumlichkeiten für Behinderte zugänglich und ausgestattet?
- Gibt es Formate für seh- und / oder hörbehinderte Personen?
- Werden Shows an verschiedenen Tagen und zu verschiedenen Zeiten angeboten, um den Zugang zu Shows für verschiedene Menschen zu erleichtern?
- Welche Art von Verträgen werden Mitarbeitenden angeboten? Welche Berechnungsgrundlage gibt es, handelt es sich um Vollzeitstellen und sind sie angestellt oder selbständig beschäftigt?



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Das **Besserstellungsverbot** legt fest, dass Empfänger von Zuwendungen ihre Mitarbeiter nicht besser vergüten dürfen als vergleichbare Angestellte des Zuwendungsgebers, was häufig einer Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst entspricht.

Transparenz für Fördergebende

- + Einen einfachen Zugang zu den Bewertungen und der Verteilung der Mittel anbieten:
 - Statistiken offenlegen, z. B. Erfolgsquoten, wie viele Anträge eingereicht wurden und wie viele davon erfolgreich waren, wie viele Anträge aufgrund von Formfehlern abgelehnt wurden und die Möglichkeit bieten, Budgets zu vergleichen.
- + Kommunikation verbessern:
 - Wer ist die Kontaktperson, wenn Künstler:innen vor der Bewerbung Fragen haben? Sind der Name und die Kontaktinformationen auf der Website mit der Aufforderung zu finden?
 - Werden E-Mails beantwortet, wenn Künstler:innen Fragen haben?
 - Wenn man nicht in der Lage ist, Hilfe oder Informationssitzungen anzubieten: werden die Kontaktinformationen von Organisationen weitergegeben, die stattdessen helfen können?
- + Richtlinien (FAQs) für die Bewerbung herausgeben:
 - Mit wie viel Förderung kann normalerweise gerechnet werden?
 - Wie hoch ist die durchschnittliche Anzahl erfolgreicher Anträge?
 - In welchen Sprachen kann der Antrag gestellt werden?
 - Gibt es inoffizielle Praktiken, die man kennen sollte, bevor man eine Bewerbung einreicht?
 - Haben Antragstellende, die sich bereits erfolgreich beworben haben, eine höhere Wahrscheinlichkeit, erneut erfolgreich zu sein?
 - Bei Förderungen ohne Fristen: Wie oft trifft sich die Jury, um über diese Anträge zu entscheiden?
 - Ist es empfehlenswert, dass die Jury ein Beispiel der Arbeit der Künstler:in auf der Bühne sieht, bevor der:die Künstler:in eine Förderung erhält?
 - Werden Bewerbungen in deutscher Sprache gegenüber Bewerbungen in englischer Sprache bevorzugt?

- Mit welcher Wartezeit müssen Künstler:innen rechnen, bis sie die Ergebnisse erhalten?
- + Das Bewertungsverfahren offenlegen:
 - Wer wird in die Jury gewählt und warum? Wie werden diese Positionen vergeben und in welcher Häufigkeit werden sie gewechselt?
 - Wenn die bewilligte Fördersumme von dem eingereichten Budget abweicht: Was war der Grund für die geänderte Summe? Wie wurde sie berechnet?
- + Klare Zuweisung von Verantwortlichkeiten (z.B. Wer muss für die Gebühren aufkommen, wenn ein Projekt aufgrund von Covid-19 nicht realisiert werden kann?)
- + Transparenz, wann Förderentscheidungen kommuniziert werden (z.B. Arbeitsstipendium der MA7 - es ist nirgends eine klare Information zu finden, wann diese kommuniziert wird).
- + Transparenz der Hierarchien und Entscheidungsprozesse: Wer ist für welchen Teil der Entscheidungen zuständig? Z.B. BMKÖS: Namen, und Kontaktmöglichkeit für die Jury online.
- + Für eine inklusive Förderkultur sind barrierefreie **Online-Präsentationen** notwendig. Einfache Website-Struktur und Sprache, klare Auflistung ALLER notwendigen Dokumente für jede Förderung helfen allen, den Überblick zu behalten.
- + Verbesserung der Förderkriterien:
 - erwägen, Richtlinien für eine plausible Vergütung nach dem Vorbild des deutschen Besserstellungsverbots hinzuzufügen (Orientierung an Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes)
 - Kriterien für Nachhaltigkeit und Vielfalt hinzufügen



FAIR PRACTICE BEISPIEL:

Der **Arts Council of Ireland** bietet eine online Suchmaschine für Fördermittel an.

Hilfreiche Links, Referenzen, Fair-Practices und mehr Information

Fair-Practice Beispiele für Künstler:innen, Gruppen und Theater

„Sanfte Ankunftszeit“

Claire Lefèvre „sanfte Ankunftszeit“: In der ersten Stunde nach Öffnung des Proberaums haben alle Kolleg:innen die Möglichkeit, sich auf die Proben vorzubereiten, wie sie wollen. Beispiel: Wenn die bezahlte Arbeitszeit von 10 bis 16 Uhr geht, können die Darstellenden die erste Stunde nutzen, wie sie wollen - sei es, um sich aufzuwärmen, einen Kurs zu besuchen, eine Stunde länger zu schlafen, ihre Kinder in die Kindertagesstätte zu bringen, E-Mails zu beantworten oder zu einem Arzttermin zu gehen. Die Proben beginnen um 11 Uhr, aber man vertraut darauf, dass die Darstellenden am besten wissen, was sie brauchen, um für die Proben bereit zu sein.

Tägliche Check-in-Praxis mit dem Team

Anstatt zu fragen "Wie geht es dir heute?", gibt Tanja Erhart jeder Person 2 Minuten Zeit, um zu erzählen, was sie erzählen möchte. Wenn sie schweigen wollen, schweigen sie.

Bezahlung für das Warm-up

Anstatt die Tänzer:innen zu bitten, sich in ihrem Proberaum selbst aufzuwärmen, bezahlten Luke Baio und Dominik Grünbühel (Pufferfish Kunstverein) für das Morgentraining ihrer Tänzer:innen im Tanzquartier Wien.

Obligatorische Pausenzeiten

In der Ballettkompanie der Oper Chemnitz haben die Tänzer:innen das Recht auf eine 15-minütige Pause nach jeweils 1,5 Stunden Probenzeit. Diese Pausenzeit ist kollektivvertraglich festgelegt und an Staatstheatern gängige Praxis.

Gemeinsames Mittagessen

Der Choreograf Elio Gervasi kocht das Mittagessen für seine Tänzer:innen. Auf diese Weise stellt er sicher, dass alle Tänzer:innen eine angemessene Pause bekommen, etwas zu essen haben und er spart Ressourcen, indem er Energie spart und Verpackungsmüll reduziert.

Entschädigung für Babysitter:innen

Als eine Tänzerin eine:n Babysitter:in engagieren musste, um ihr Kind während der Abendshows zu betreuen, zahlte Toxic Dreams ihr eine finanzielle Entschädigung, so dass sie ihre Aufführungsgage nicht für die Kinderbetreuung ausgeben musste.

Showzeiten parallel zu den Betreuungszeiten

Der Podcast „the guilty feminist“ begann, seine öffentlichen Aufzeichnungen vormittags zu planen, weil sie erfuhren, dass auf diese Weise mehr Mütter teilnehmen konnten. Vor allem Frauen mit geringem Einkommen haben eine höhere Chance, an den Sendungen teilzunehmen, da sie nicht gezwungen sind, für die private Kinderbetreuung am Abend zu bezahlen.

Fair Practice Beispiele für Fördergebende

Honoraruntergrenzen als Fördervoraussetzung

Die MA 7 / Kulturabteilung der Stadt Wien machte die Honoraruntergrenzen zu einer Fördervoraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung.

Finanzielle Unterstützung für ein Touring Netzwerk

„**Dansnät Sverige**“ ist ein Netzwerk in Schweden, das Tourneen für Tanzproduktionen im ganzen Land organisiert. Es werden regelmäßig Ausschreibungen veröffentlicht und ausgewählte Produktionen erhalten die Möglichkeit, auf verschiedenen Bühnen in Schweden zu touren. Dieses System erleichtert gleichzeitig den Verwaltungsaufwand für Tanzkompanien, die nicht mit jeder einzelnen Bühne eine Aufführung

ausschreiben, verhandeln und planen müssen, und es schafft die Möglichkeit für nachhaltigere Tourneen, da die Tournee dann kürzer organisiert werden kann.

Diversität und Nachhaltigkeit als übergreifende Voraussetzung für alle Fördergelder

Creative Europe hat zwei Querschnittsthemen in alle Finanzierungsanforderungen aufgenommen: Inklusion, Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter und Umwelt sowie der Kampf gegen den Klimawandel müssen in die Konzeption und Umsetzung jedes Projekts einbezogen werden. Die Antragstellenden müssen im Antragsformular beschreiben, wie das Projekt zu den Querschnittsthemen beitragen wird.

Mobilitätsförderung mit der Option für extra „Top Ups“ für nachhaltigere und inklusive Reiseentscheidungen

Die Tourförderung von „**Culture Moves Europe**“ bietet finanzielle „Top-Ups“ innerhalb des Fördertopfes. Diese beinhalten:

- + Unterstützung für K&KA mit Behinderung
- + Green Top Up: Alle Transportmittel außer Flugzeug
- + Top Up für Randregionen und Überseeländer und -gebiete
- + Visa Top Up
- + Familienunterstützung für K&KA mit Kindern unter 10 Jahren

Funding Portal Ireland

Das Arts Council Ireland hat eine online **Suchmaschine** für Fördermöglichkeiten eingerichtet.

Besserstellungsverbot

Das **Besserstellungsverbot** legt fest, dass Empfänger von Zuwendungen ihre Mitarbeiter nicht besser vergüten dürfen als vergleichbare Angestellte des Zuwendungsgebers, was häufig einer Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst entspricht.

Information, hilfreiche Links und Tools

Ethik-/Verhaltenskodizes im Kunstbereich

- [Julie's Bicycle Code of Conduct](#)
- [Fair Practice Code Netherlands](#)
- [Fairspec Switzerland](#)
- [Fair Stage Berlin](#)
- [Österreichisches Filminstitut](#)
- [Deutscher Bühnenverein](#)
- [Nationaltheater Mannheim](#)
- [Institute for Cultural Governance](#)
- [Positionspapier Österreichischer Theatererhalterverband \(TEV\)](#)

Kommunikation

Strategien und Leitfäden

- [„The Field Method“](#), Feedback Training mit Künstler:innen, Information: Fieldwork Basics
- „A Film About Feedback“, [DAS Graduate School](#)
- [„Nonviolent Communication“](#), Marshall B. Rosenberg, PHD
- [„The importance of Listening Skills in Communication“](#), One Education
- [„The Five Dysfunctions of a Team“](#), Patrick Lencioni
- [Liz Lerman's Critical Response Process](#)

Verträge

Antirassismusklausel

→ antirassismusklausel.de

Vertragsvorlagen

- Musterverträge der IGFT (für Mitglieder auf Anfrage)
- [Anti-Diskriminierungs Musterklausel Kanzlei Laaser](#)
- Anti-Diskriminierungs Musterklausel IGFT (für Mitglieder auf Anfrage)
- [WKO Verträge](#)

Vielfalt

Veröffentlichungen und Studien

- [Gender Equality and Diversity in European Theatres](#); European Theatre Convention
- [Österreichischer Film Gender Report](#)
- [Positionspapier „AG Zugänge & Transformation“](#) des Bundesverband Freie Darstellende Künste (BFDK)

Leitfäden und Toolkits

- [Maßnahmenkatalog](#); Fairstage Berlin
- [Diversity and Inclusion Toolkit](#); Brown University

Ausdrücke erklärt

- [Psychologische Sicherheit](#)
- [Inklusive Sprache](#)

Fair Pay

- Honoraruntergrenzen Kalkulationstool (IGFT)

Nachhaltigkeit

Handbücher und Information

- Julie's Bicycle
- Sustainable Production Guide (sehr empfehlenswert)
- On the Move: Green Mobility Guide
- Green Dance Factsheet
- Towards Sustainable Arts; Boekman Foundation
- The Theatre Green Book
- Aktionsnetzwerk Nachhaltigkeit
- ManifÖST
- Schauspielhaus Graz/ Das grüne Theater
- Bundesverband für Darstellende Künste: Eco Rider
- Green Event Guide: https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_events.html

Green Tools und Vorlagen

- Creative Green Tools (= kostenlose CO2- und Umweltkalkulationstools)
- Green Riders Template
- Art for Art Kostümfundus Wien
- „Beratungsstelle Nachhaltigkeit“ des BFDK

Zeitaufzeichnung

- <https://toggl.com/>
- <https://clockify.me/>
- Arbeitszeitlisten der IGFT (für Mitglieder auf Anfrage)

Impressum

Teilnehmer:innen an den Working Sessions und dem redaktionellen Prozess,
organisiert von der IG Freie Theaterarbeit (in alphabetischer Reihenfolge):

Alexander Gottfarb
Bernhard Georg Rusch
Carina Werthmüller
Cat Jimenez
Claire Lefèvre
Claudia Seigmann
Esther Baio
Inge Gappmaier

Iris Omari Ansong
Julischka Stengele
Katarina Šćekić
Katharina Senk
Katharina Halus
Lau Lukkarila
Mira Riebau
Mwita Mataro

Mzamo Nondlwana
Patrick Trotter
Samuel Feldhandler
Sophie Menzinger
Ulrike Kuner
Valentin Werner

Zusammenfassung:

Esther Baio, Valentin Werner

Layout:

Esther Baio, Claudia Kainberger, Valentin Werner

Layout Cover Page:

Winona Bach

Icon - Fairness Beispiele:

Clapping Icon made by [berkahicon](https://www.berkahicon.com) from www.flaticon.com

Herausgeberin:

Interessengemeinschaft Freie Theaterarbeit

Gumpendorfer Straße 63, 1060 Wien, Österreich

Geschäftsführung: Ulrike Kuner

T: +43 (0)1 403 87 94

office@freietheater.at

ZVR: 878992823