



Verbesserung der Vereinbarkeit in den schweizerischen Berufstheatern

Präsentation der Resultate der Vorstudie z.H. SBV

Januar 2025, Fachstelle UND



1. Ziele & Methodik



Quelle: «Erneuerung und Umbau Theater St.Gallen, Fotografie Till Forrer»

ZIELE DES VORPROJEKTES DES SBV

PROJEKTZIELE GESAMTPROJEKT

- **Steigerung der Arbeitsmarkt-Attraktivität** und Bindung der Mitarbeitenden durch die Verbesserung der Vereinbarkeit Beruf – Privatleben in den Schweizer Berufstheatern
- **Fördern der Zusammenarbeit** und des Austausches zwischen den Mitgliedern des SBV

ZIELE DER VORBEFRAGUNG

- **Erste Auseinandersetzung** der Betriebe mit dem Thema **Vereinbarkeit**
- Möglichst **umfassende Standortbestimmung** bzgl. Vereinbarkeitsthematik
- Abklären des **Veränderungs-Bedarfs** und der **Machbarkeit** bei den SBV-Mitgliedern
- Ableiten von **Handlungspotential** und möglicher **Schwerpunkte** für das **Hauptprojekt**

Befragung Betriebe

- Anonymer Online-Fragebogen auf Deutsch, Französisch & Italienisch
- 20 geschlossene & 1 offene Fragen
- Erhebung der Relevanz des Themas, bestehender Ansätze und der Bedürfnisse
- Versand der Umfrage an 86 Betriebe
- KI-gestützte Auswertung der offenen Frage

Befragung Mitarbeitende

- Anonymer Online-Fragebogen auf Deutsch, Französisch & Italienisch
- 24 geschlossene & 1 offene Fragen
- Erhebung von Zufriedenheit, von Ressourcen, Herausforderungen und Vorschlägen bezüglich Life-Balance
- Versand an 86 Betriebe mit Bitte um Weiterleitung an MA (genaue Anzahl unbekannt)
- KI-gestützte Auswertung der offenen Frage

Organisationsanalyse

- Auswahl zweier Betriebe:
 - SPOT & Opernhaus Zürich
- Versand standardisierter Fragebogen für Organisationsanalyse
- Individuelle Auswertung und Präsentation in den Betrieben
- Aufnahme wichtiger Erkenntnisse für die Erarbeitung des Hauptprojektes

BEFRAGUNG BETRIEBE

- **Rücklauf: 50 von 86 Betrieben = 58.1%**
- 31 Antworten auf Französisch, 18 auf Deutsch und 1 auf Italienisch
- Fehlerspanne* gesamt = 9% bei Konfidenzniveau von 95%

BEFRAGUNG MITARBEITENDE

- **Rücklauf: 992 ausgefüllte Fragebögen**
- 25 Antworten auf Italienisch, 768 auf Deutsch und 237 auf Französisch
- Ausgehend von geschätzt 3000 Mitarbeitenden, die in den Mitgliedbetrieben des SBV tätig sind, ergibt dies eine **Rücklaufquote von 33%**
- Fehlerspanne* = 3% bei Konfidenzniveau von 95%

* Erklärung Fehlerspanne und Konfidenzniveau: Falls eine Frage zu 80% mit Ja beantwortet wurde und die Fehlerspanne 3% beträgt, so liegt die Wahrscheinlichkeit bei 95%, dass die Gesamtpopulation diese Frage zu 77% bis 83% mit Ja beantwortet hätte.



2. Befragung Betriebe



STICHPROBE BETRIEBE

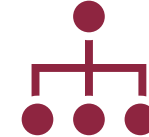
UMFRAGETEILNEHMENDE



48% Frauen
52% Männer
haben den Fragebogen
ausgefüllt



2% Italiano
36% Deutsch
62% Français



56% Geschäftsleitungen
16% Leitende HR
28% Andere

VERTRETENE BETRIEBE



44% kleine Betriebe
40% mittlere Betriebe
4% grosse Betriebe
12% sehr grosse Betriebe



47% Verwaltung/Betrieb
11% Gastro/Vermietungen
24% Technik
4% Werkstatt/Kostüme
14% Darstellende Kunst

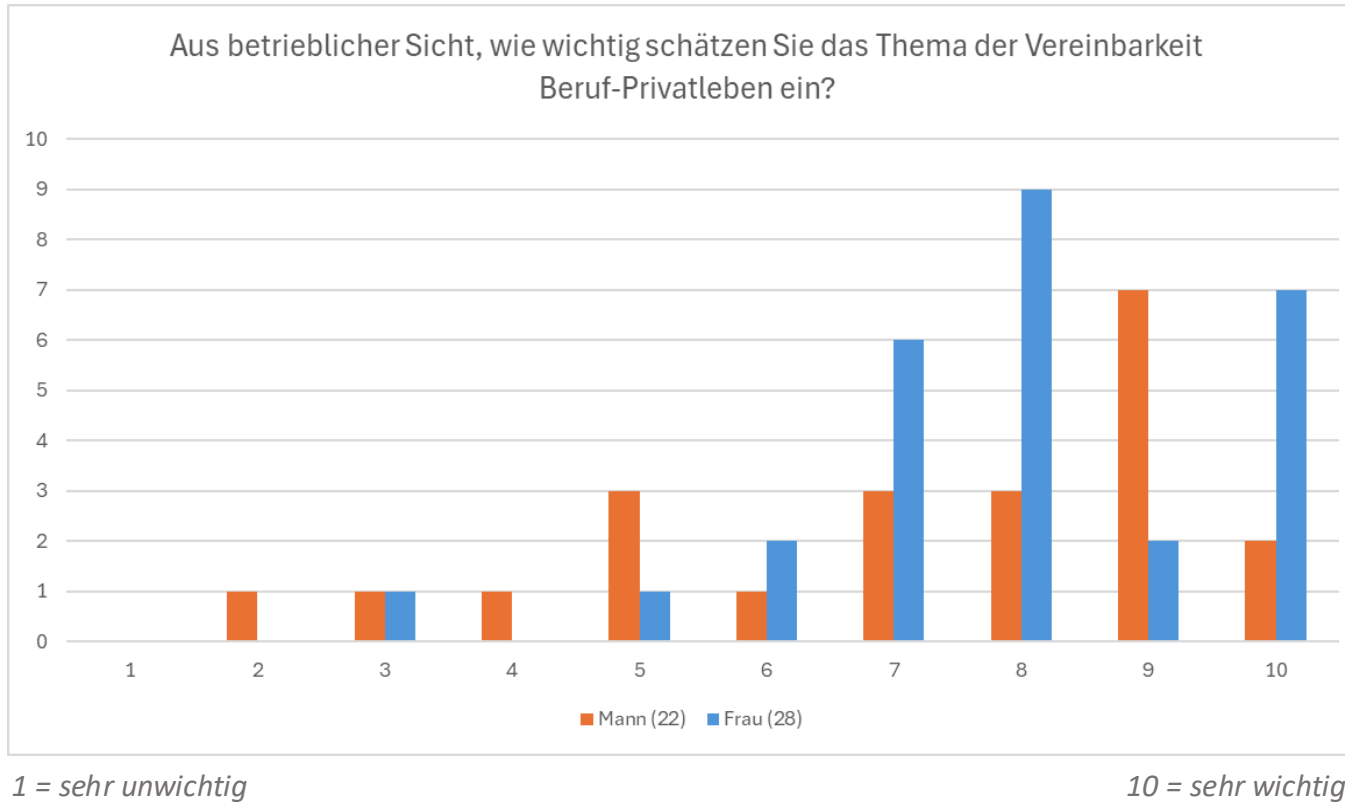


67% unbefristet
24% befristet angestellt
9% selbständig tätig

DIE WICHTIGSTEN RESULTATE AUF EINEN BLICK

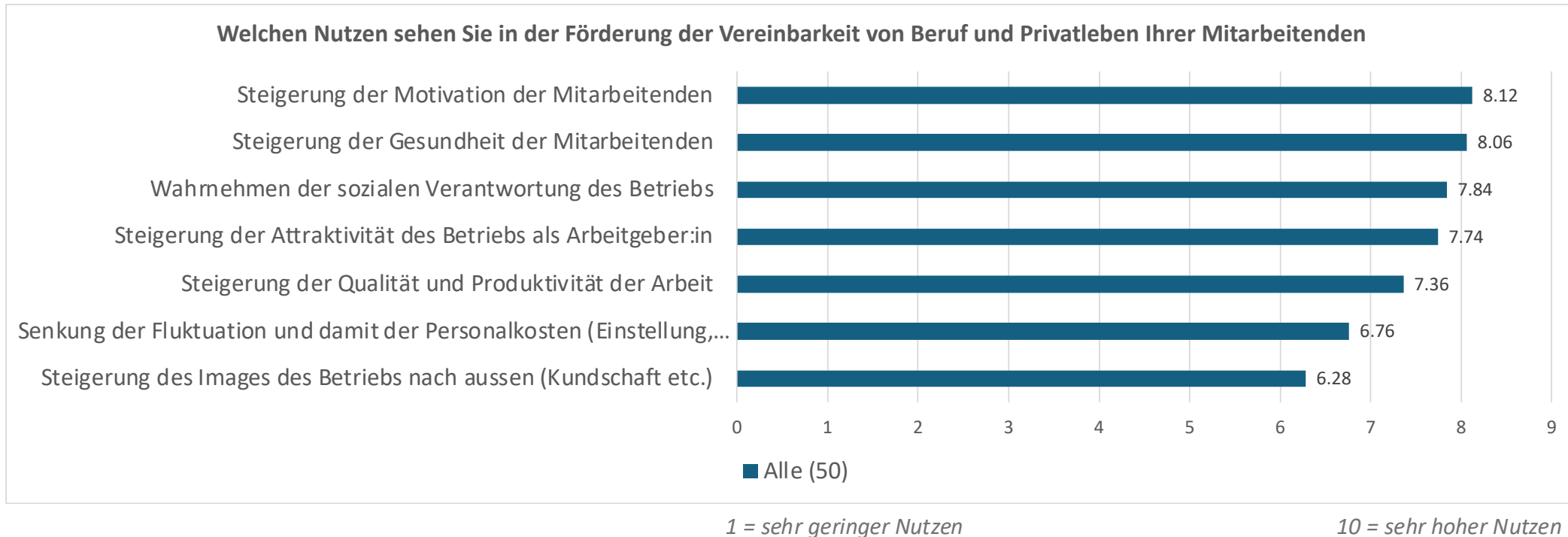
- **Das Thema der Vereinbarkeit wird von 80% der Umfrageteilnehmenden aus ihrer Sicht als Arbeitgebende als wichtig bis sehr wichtig bewertet** (durchschnittliche Bewertung von 7.5 auf einer Skala von 1-10).
- Die befragten Betriebe sehen verschiedene Vorteile für die Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit, als **grössten Nutzen beurteilen sie die Steigerung der Motivation und der Gesundheit der Mitarbeitenden**.
- Es werden bereits verschiedene Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit der Mitarbeitenden angeboten. Diese betreffen insbesondere unbefristete Anstellungen. Die grossen Betriebe bieten mehr unterschiedliche Angebote an.
- **Nur ein Viertel der befragten Betriebe haben eine interne oder externe Anlaufstelle zu Vereinbarkeitsthemen**, bei den sehr grossen Betrieben sind es zwei Drittel.
- Insgesamt verfügen **72% der befragten Betriebe über eine interne oder externe Anlaufstelle zu Themen wie Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung, u.ä.** Die grossen und sehr grossen Betriebe haben alle ein internes oder externes Angebot.
- **42% der Umfrageteilnehmenden fühlen sich zu Vereinbarkeitsthemen nicht genügend sensibilisiert und geschult**, bei den grossen und sehr grossen Betrieben ist dieser Wert höher.
- Die am häufigsten genannten Handlungsfelder der befragten Betriebe sind:
 - Mehr finanzielle Mittel für mehr personelle Ressourcen
 - flexible Arbeitszeiten und bessere Planbarkeit
 - Kinderbetreuung und Unterstützung für Eltern
 - Schulung und Sensibilisierung des Managements

RELEVANZ DER VEREINBARKEIT



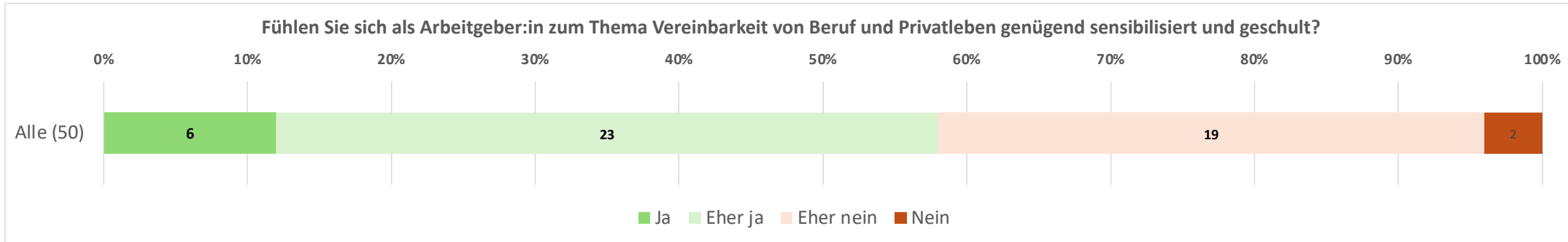
- 78% der Umfrageteilnehmenden haben bei dieser Frage 7-10 gewählt.
- Der Durchschnittswert liegt bei den Frauen bei 7.93, bei den Männern bei 7.18.

NUTZEN DER VEREINBARKEIT



- Die am höchsten bewerteten Nutzen sind die Steigerung der Motivation und der Gesundheit der Mitarbeitenden.
- Alle Optionen werden von den Frauen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, höher bewertet als von den Männern.

ARBEITGEBENDEN-SENSIBILITÄT ZU VEREINBARKEIT



- 42% der Umfrageteilnehmenden fühlen sich ungenügend geschult und sensibilisiert zu Vereinbarkeitsthemen.
- Je grösser der Betrieb ist desto weniger gut fühlen sich die Umfrageteilnehmenden geschult und sensibilisiert.

Kommentare zur Frage:

WO MÜSSTE IHRER MEINUNG NACH ALS ERSTES ANGESETZT WERDEN, UM DIE VEREINBARKEIT (LIFE-BALANCE) DER MITARBEITENDEN IN DER THEATERBRANCHE ZU VERBESSERN?



TOP 5 VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

1. Erhöhung der finanziellen Mittel für mehr personelle Ressourcen:

- Ein oft genannter Punkt ist die Notwendigkeit, mehr finanzielle Mittel bereitzustellen, um zusätzliche Stellen zu schaffen. Dadurch könnte die Arbeitslast besser verteilt werden, was sowohl Kunst- als auch Technikteams zugutekommt.
 - Beispiele: „Mehr finanzielle Mittel“, „zusätzliche Stellen zur Arbeitsverteilung“, „Höhere Löhne“

2. Flexible Arbeitszeiten und bessere Planbarkeit:

- Zahlreiche Kommentare thematisieren die Notwendigkeit von flexiblen Arbeitszeitmodellen, stabileren Dienstplänen und die Einhaltung der festgelegten Ruhezeiten.
 - Beispiele: „Flexible Arbeitszeitmodelle“, „Arbeitspläne planen und sich daran halten“, „Einhaltung von Ruhezeiten“

3. Kinderbetreuung und familiäre Unterstützung:

- Der Bedarf an bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten mit flexiblen Öffnungszeiten sowie Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen wird häufig genannt.
 - Beispiele: „Kita mit theaterspezifischen Öffnungszeiten“, „flexiblere Kinderbetreuungsangebote“

4. Schulung und Sensibilisierung des Managements:

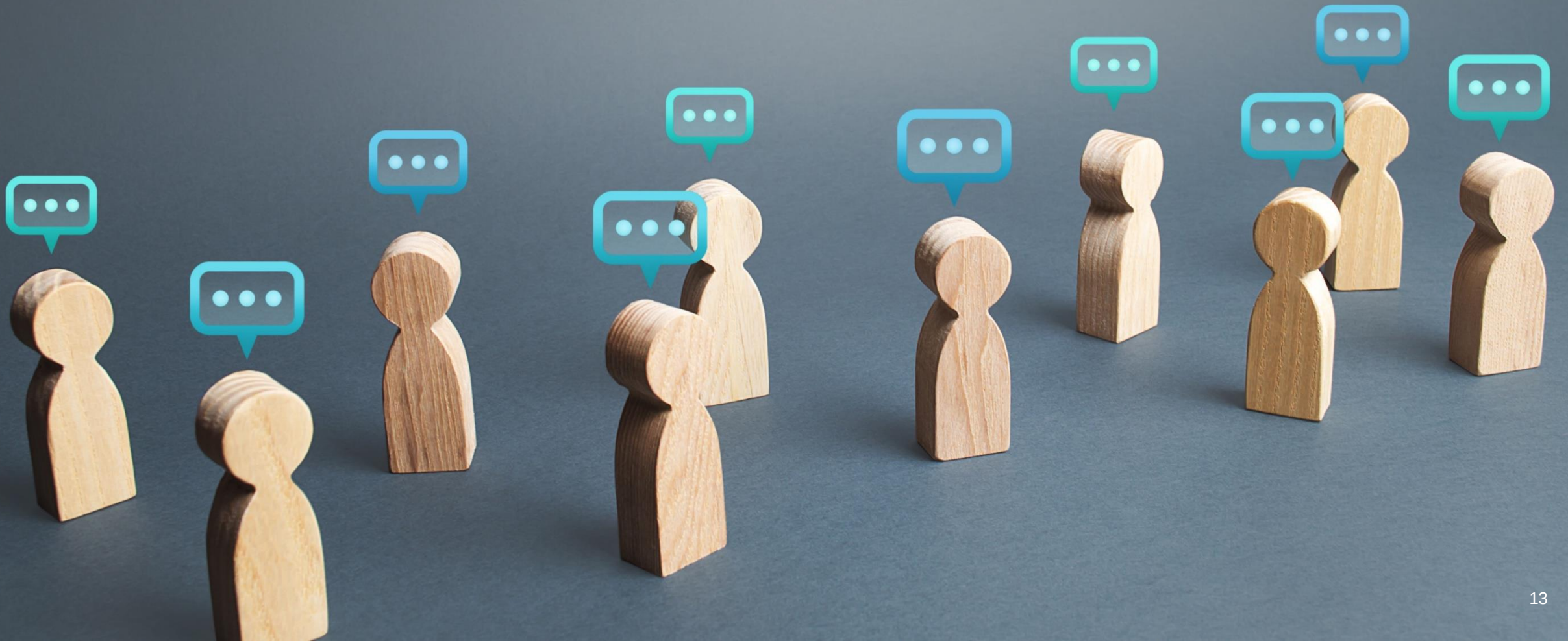
- Führungskräfte sollen stärker in Themen wie Work-Life-Balance, Kommunikation und Mitarbeitersensibilität geschult werden. Auch eine stärkere Berücksichtigung privater Kontexte wird gefordert.
 - Beispiele: „Schulung der Vorgesetzten“, „Sensibilisierung des Managements für Privatsphäre“

5. Verbesserte Kommunikation und Mitbestimmung:

- Eine offene Kultur des Zuhörens und der Mitbestimmung wird vielfach als Grundlage genannt, um individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden besser wahrzunehmen.
 - Beispiele: „Schaffung eines Freiraums für Diskussionen“, „Bessere Vertretung der Mitarbeitenden in Geschäftsleitungen“



3. Befragung Mitarbeitende



STICHPROBE MITARBEITENDE



56% Frauen
43% Männer
1% andere
Geschlechtsidentität



14% unter 30-jährig
56% 30 – 50-jährig
30% über 50-jährig



42% Eltern mit
Kindern unter 25
Jahren



13% pflegende
Angehörige



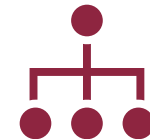
2% Italiano
23% Français
75% Deutsch



80% unbefristet
18% befristet
angestellt
2% selbständig tätig



30% Verwaltung/Betrieb
27% Darstellende Kunst
21% Technik
19% Werkstatt/Kostüme
3% Gastro/Vermietungen



40% mit
60% ohne
Führungsfunktion

DIE WICHTIGSTEN RESULTATE AUF EINEN BLICK

- **Knapp 40%** der befragten Mitarbeitenden sind **unzufrieden** (*unzufrieden* und *eher unzufrieden*) mit ihrer **Life-Balance**.
- Gemäss Umfrage haben die folgenden Faktoren einen **Einfluss auf die Zufriedenheit** mit der Life-Balance der befragten Personen:
 - **Betriebsgrösse**: Mitarbeitende *in kleinen Betrieben* sind zufriedener mit ihrer Life-Balance und den Arbeitsbedingungen, die Zufriedenheit sinkt mit zunehmender Grösse des Betriebs.
 - **Beschäftigungsgrad**: Mitarbeitende mit niedrigen Pensen sind zufriedener mit ihrer Life-Balance.
 - **Tätigkeitsbereich**: Beschäftigte im Bereich *Technik* und *Darstellende Kunst* zeigen sich am unzufriedensten mit ihrer Life-Balance und den Arbeitsbedingungen.
 - **Mitgestaltungsmöglichkeiten**: Je grösser die Mitgestaltungsmöglichkeiten im Betrieb sind desto zufriedener sind die Befragten mit ihrer Life-Balance.
 - **Unterstützung durch Vorgesetzte**: Je besser die Befragten sich unterstützt fühlen (durch ihre Vorgesetzten und/oder ihr berufliches Umfeld), desto zufriedener sind sie mit ihrer Life-Balance.

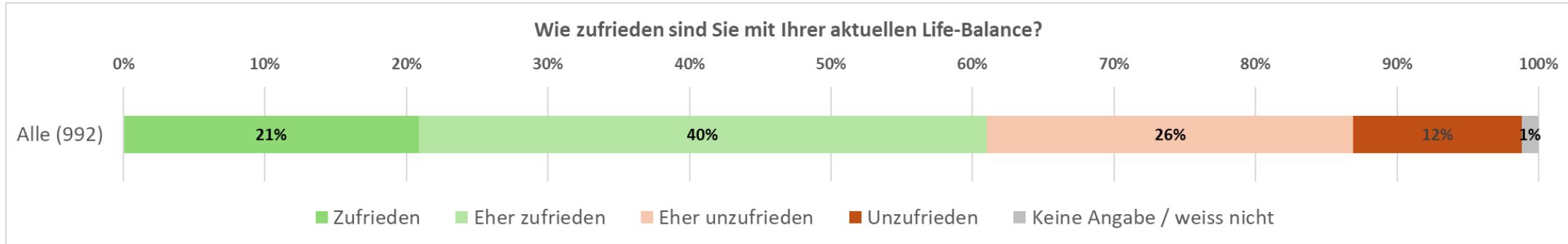
RESULTATE MITARBEITENDE

DIE WICHTIGSTEN RESULTATE AUF EINEN BLICK

- Die grosse Mehrheit aller Befragten (90%) erlebt ihr **berufliches Umfeld als offen** in Bezug auf die Diversität der Mitarbeitenden (Geschlecht, sexuelle Orientierung, Lebensformen etc.).
- In kleinen Betrieben erleben 83% der Befragten ihr berufliches Umfeld als **unterstützend betreffend die Vereinbarkeit**, dieser Wert sinkt bei zunehmender Grösse des Betriebs (bei sehr grossen Betrieben liegt er noch bei 58%).
- 37% aller Befragten sind mit ihrem **Beschäftigungsgrad** unzufrieden, bei einem Viertel aller Befragten ist die **Anpassung des Pensums** aus betrieblichen Gründen nicht möglich.
- Männer, Personen über 50 Jahre und Vollzeitbeschäftigte sind häufiger in **Führungsfunktionen** vertreten als andere Personengruppen.
- 16% der Befragten haben bereits **Diskriminierung** oder **Abwertung** betreffend Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft etc. im beruflichen Umfeld (mit-)erlebt.
- **Pflegende Angehörige** (13% aller Befragten) fühlen sich durch die Vorgesetzten und das berufliche Umfeld vergleichsweise weniger unterstützt.
- Die folgenden **Handlungsfelder** werden von den Befragten am häufigsten genannt:
 - Arbeitszeitplanung: fixe Planung, weniger kurzfristige Änderungen, regelmässige Ruhetage,...
 - Arbeitsbelastung und Erhöhung der Personalressourcen
 - Entlohnung und finanzielle Aspekte: höhere Gehälter, Vergütung der Abend-/Wochenenddienste,...
 - Familienfreundlichkeit: Zulagen, Betreuungsangebote, Vater-/Mutterschaftsurlaub,...
 - Gesundheitsfördernde Angebote: Sport-/Physiotherapieangebote, Workshops zu Stressbewältigung,....

BEFRAGUNG MITARBEITENDE - AUSWAHL RESULTATE

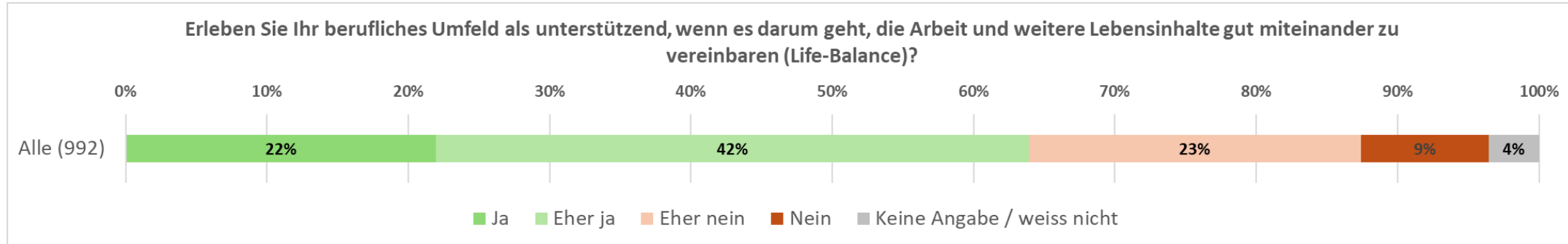
ZUFRIEDENHEIT MIT DER EIGENEN LIFE-BALANCE



- 61% der Umfrageteilnehmenden sind *zufrieden* oder *eher zufrieden* mit ihrer Life-Balance, 38% sind (eher) *unzufrieden*.
- Die befragten Männer und Frauen sind ähnlich zufrieden mit ihrer Life-Balance, bei der Kategorie *Non-binär/Weitere* sind nur 33% zufrieden mit ihrer Life-Balance.
- Bei den Eltern gibt es verglichen mit den Personen ohne Kinder unter 25 Jahren keine markanten Unterschiede, dasselbe gilt für Personen mit Führungsfunktion gegenüber Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion.

BEFRAGUNG MITARBEITENDE - AUSWAHL RESULTATE

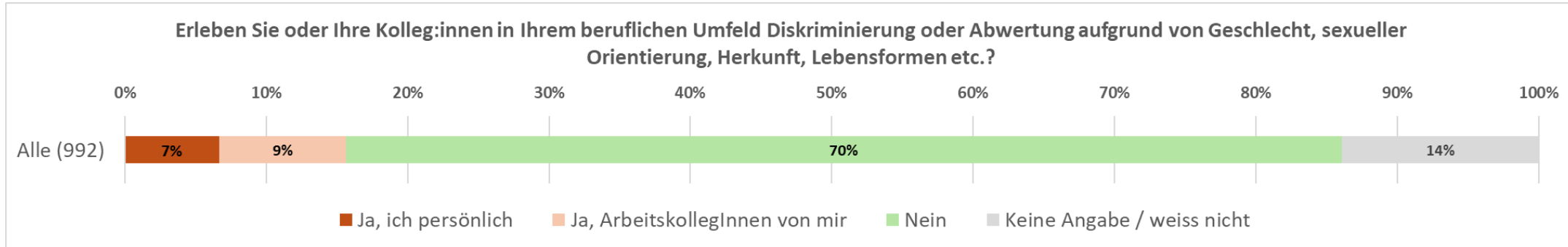
BERUFLICHES UMFELD



- In kleinen Betrieben erleben 83% der Befragten ihr berufliches Umfeld als unterstützend, dieser Wert sinkt bei zunehmender Grösse des Betriebs (bei sehr grossen Betrieben liegt dieser Wert bei 58%).
- Eltern schätzen die Unterstützung mehrheitlich als gut ein (68%), bei den pflegenden Angehörigen sind es nur 58%.
- Diese Frage wird von Mitarbeitenden aus *Verwaltung und Betrieb* (78%) sowie *Gastro und Vermietungen* (78%) am besten bewertet im Vergleich zu denjenigen im Bereich *Darstellende Kunst* (52%) und *Technik* (55%).
- Auch bei dieser Frage gibt es mit steigendem Beschäftigungsgrad eine schlechtere Einschätzung.
- Zudem ist festzustellen, dass Personen, die zufrieden sind mit ihrer Life-Balance, diese Frage positiver bewerten (80%) als Befragte, die mit ihrer Life-Balance unzufrieden sind (38%).

BEFRAGUNG MITARBEITENDE - AUSWAHL RESULTATE

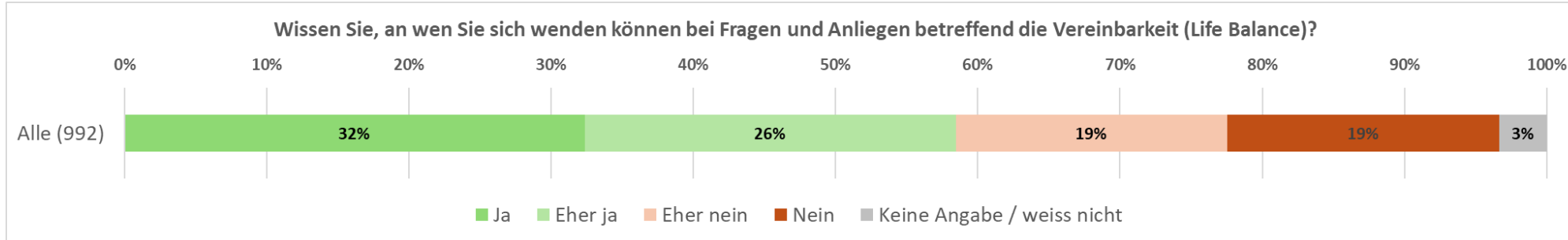
DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN



- 7% aller Befragten geben an, selbst Diskriminierung in ihrem beruflichen Umfeld zu erleben, 9% erleben diese indirekt (bei Arbeitskolleginnen und –kollegen).
- Dieser Wert ist bei *10-20-Jährigen* mit 33% und bei *non-binären oder Personen mit anderen Geschlechtsidentitäten* mit 34% besonders hoch (wobei in diesen beiden Kategorien jeweils nur 6 Personen geantwortet haben), Personen aus der *Technik* (25%) und in grossen Betrieben (26%) beantworten diese Frage auch öfter mit *Ja* als andere Personenkategorien.

BEFRAGUNG MITARBEITENDE - AUSWAHL RESULTATE

ANLIEGEN VEREINBARKEIT



- Je grösser der Betrieb ist desto weniger fühlen sich die Mitarbeitenden informiert über Anlaufstellen oder Kontaktpersonen zum Thema Vereinbarkeit.
- Die Kategorien *Darstellende Kunst* (43%) und *selbständig Tätige* (42%) antworten am wenigsten oft *Ja* oder *Eher ja*.

Kommentare zur Frage:

HABEN SIE WEITERE RÜCKMELDUNGEN ODER ANREGUNGEN ZUR VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN IN DEN BERUFSTHEATERN?



TOP 5 VORSCHLÄGE DER BEFRAGTEN MITARBEITENDEN

1. Arbeitszeitplanung und Flexibilität:

- Die Mitarbeitenden wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten und weniger kurzfristige Änderungen
 - Beispiele: Langfristigere und stabilere Dienstpläne, Begrenzung von kurzfristigen Änderungen, regelmässige Ruhetage und flexiblere Arbeitszeiten.

2. Familienfreundlichkeit:

- Zahlreiche Kommentare betreffen die Verbesserung der Familienfreundlichkeit in den Betrieben, insbesondere die Rücksichtnahme auf Eltern und ihre Bedürfnisse
 - Beispiele: Kinderbetreuungsangebote, theaterfreundliche Kitas, finanzielle Unterstützung für Betreuung, Ferienangebote in Schulferien auch während der Saison.

3. Entlohnung und finanzielle Aspekte:

- Viele Mitarbeitende sprechen die Höhe der Entlohnung an, insbesondere unter Berücksichtigung der speziellen Arbeitszeiten
 - Beispiel: Höhere Gehälter zur Entlastung von Jobunsicherheiten, angemessene Vergütung für unregelmässige Arbeitszeiten wie Abend- und Wochenenddienste.

4. Arbeitsbelastung und Personalaufstockung:

- Die Überlastung aufgrund hoher Arbeitslast und zu knapper Personalressourcen wird sehr oft genannt
 - Beispiele: Reduktion von Überstunden, mehr Personal, um Arbeit besser zu verteilen und Burnout vorzubeugen.

5. Gesundheitsförderung:

- Aufgrund der hohen Arbeitslast insbesondere bei Hochsaison würden Massnahmen für die Gesundheitsförderung sehr begrüsst.
 - Beispiele: Sport- und Physiotherapieangebote, Workshops zu Stressbewältigung und mentaler Gesundheit.

Rücklauf: 202 Kommentare



Impressum

Auftraggeberin

Schweizerischer Bühnenverband, www.theaterschweiz.ch

Auftragnehmerin

Fachstelle UND, www.fachstelle-und.ch

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Projekt mit Finanzhilfen.