

Stand: Oktober 2023

PHASENMODELL ZUR INTENDANZFINDUNG

Dieses Phasenmodell soll die Umsetzung zeitgemäßer Findungsprozesse für unsere Theater und Orchester unterstützen und allen Beteiligten, insbesondere den Rechtsträgern als Leitfaden dienen.

Leitungswechsel sind Schlüsselvorgänge für zielgerichtete Transformationsprozesse, in denen sich viele Theater und Orchester bereits befinden. Diese Prozesse schließen die Gestaltung interner Strukturen, die Entfaltung anspruchsvoller ästhetischer Konzeptionen sowie kulturpolitische und wirtschaftliche Aspekte gleichermaßen ein. Daraus leiten sich hohe Anforderungen an eine Theaterleitung ab. Jedes Theater ist einzigartig, deshalb sollten Findungsprozesse strukturell auf die jeweiligen Gegebenheiten ausgerichtet und als Verfahren öffentlich nachvollziehbar sein.

PHASE 1: VORBEREITUNG

Welche Weiterentwicklung des Theaters ist vorstellbar? Wer wird gesucht?

Erfassung des aktuellen Theaterprofils und der bestehenden Organisationsstruktur
Aktive Beteiligung der kaufmännisch Verantwortlichen, der Personalvertretungen und der Mitarbeitenden

Austausch über Teilhabeaspekte und zukünftige Leitungsstrukturen
Prognose zu den Rahmenbedingungen eines zukünftigen Theaterprofils
Zielsetzung für die Findung und Definition der Anforderungskriterien
Definition des zeitlichen Ablaufs und der einzelnen Schritte des Verfahrens
Formulierung des Ausschreibungstextes
Vorbereitung der Berufung einer multiperspektivischen Findungskommission

PHASE 2: START

Intendanzfindungen stehen im Blickfeld der Öffentlichkeit. Die operative Ausgestaltung der Findung sollte klar geregelt und transparent sein. Für alle beteiligten Personen ist ein diskreter Umgang zu gewährleisten.

Konstituierung des Entscheidungsgremiums entsprechend der jeweiligen Rechtsform
Übertragung der operativen Verantwortlichkeiten für den Findungsprozess
Vorbereitung aktueller Unterlagen für Bewerber:innen
Öffentliche Ankündigung des geplanten Verfahrens
Ausschreibung und aktive Ansprache geeigneter Personen

PHASE 3: DURCHFÜHRUNG

Wer kommuniziert mit wem? Für alle Bewerber:innen müssen faire und verbindliche Bedingungen gelten. Hierfür bedarf es einer hohen Aufmerksamkeit und Sicherheit im Verfahrensablauf.

Entwurf eines Fragenkatalogs und Formulierung entsprechender Bewertungskriterien für die Findungsgespräche

Berufung der Findungskommission

Konstituierung der Findungskommission:

Ergänzung des Fragenkatalogs und der Bewertungskriterien für die Findungsgespräche

Sichtung der eingegangenen Bewerbungen

Gleichbehandlung der Bewerber:innen, insbesondere beim Zugang zu Informationen

Auswahl der Einzuladenden auf Basis der Bewertungskriterien

Abstimmung mit dem Entscheidungsgremium

Einladung und möglichst mehrstufige Durchführung der Bewerbungsgespräche

Schwerpunkte: künstlerisch-konzeptionelle Fragen, Führungs- und Sozialkompetenz sowie Aspekte des Kulturmanagements

Auswertung der Bewerbungsgespräche

Benennung möglicher Kandidat:innen und möglicher Nachrücker:innen

Absicherung der Bereitschaft dieser Kandidat:innen und Verständigung zu Eckdaten einer möglichen Vertragsgestaltung

Austausch über die budgetären Rahmenbedingungen des Intendantenwechsels

PHASE 4: BERUFUNG / WAHL

Die frühzeitige Klärung aller notwendigen Vertragsangelegenheiten und ein sorgsamer Umgang bei der Veröffentlichung der neuen Intendanz prägen eine erfolgreiche Berufung.

Berufung bzw. Wahl durch die Rechtsträger

Vertragliche Verabredung mit der berufenen Person / dem Team

Gelegenheit für die gewählte Intendanz, ihren bisherigen Arbeitgeber und die Mitarbeitenden ihrer bisherigen Wirkungsstätte zu informieren

Vorstellung der gewählten Intendanz vor den Mitarbeitenden

Vorstellung der gewählten Intendanz gegenüber der Öffentlichkeit

Vertragsunterzeichnung

PHASE 5: ABSCHLUSS

Das Wissen und die gesammelten Erfahrungen aus dem Findungsprozess sind wichtige Anhaltspunkte für zukünftige Verfahren und für die Bewertung der Arbeit der neuen Intendanz.

Evaluation: Dokumentation, Auswertung der Findung und Feedback der am Prozess Beteiligten

ZEITRÄUME:

- PHASE 1: Die VORBEREITUNG setzt spätestens mit der Entscheidung über die Beendigung einer Intendanz ein.
- PHASE 2: Der START sollte ca. 24 Monate vor dem Wechsel liegen.
- PHASE 3: Die DURCHFÜHRUNG muss sich am geplanten Zeitpunkt der Berufung/Wahl orientieren. PHASE 4: Die BERUFUNG/WAHL sollte ca. 18 Monate vor dem Wechsel abgeschlossen sein.
- PHASE 5: Die Auswertung sollte sich direkt an den vollzogenen Findungsprozess anschließen.

Für Landestheater sowie mittlere und große Opern- oder Mehrspartenhäuser sollte der Findungsprozess bereits ein bis zwei Jahre früher in Gang gesetzt werden.

Das Phasenmodell stützt sich auf einen umfassenden Austausch zwischen dem dramaturgie-netzwerk und dem Vorstand der Intendant*innengruppe des DBV sowie eine ausführliche Diskussion innerhalb der Gruppe der Rechtsträger des DBV.

Deutscher Bühnenverein
Intendant*innengruppe DBV
dramaturgie-netzwerk

vorstand@buehnenverein.de
intendant_innengruppe@theater-koblenz.de
dramaturgie@ensemble-netzwerk.de