

Antrag

der Abg. Nese Erikli u. a. GRÜNE

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Frauen an den Staatstheatern und Landesbühnen in Baden-Württemberg

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie die Landesregierung die Entwicklung der Geschlechtergerechtigkeit an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen in Baden-Württemberg einschätzt und auf welcher Grundlage diese Einschätzung erfolgt;
2. wie sich der Frauenanteil beim künstlerischen Personal an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen in Baden-Württemberg in den letzten fünf Jahren entwickelt hat (differenziert nach Berufsgruppe);
3. wie sich die Bezahlung von künstlerischem Personal an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen in den letzten fünf Jahren entwickelt hat (differenziert nach Berufsgruppe und Geschlecht);
4. wie sich das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen beim künstlerischen Personal darstellt;
5. welche gezielten Fördermaßnahmen für Künstlerinnen es an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen gibt und wie sie diese bewertet;
6. wie insbesondere der Anteil von Frauen in künstlerischen Führungspositionen an Theatern erhöht werden kann;
7. welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf es an Staatstheatern und Landesbühnen für künstlerisches Personal gibt (zum Beispiel Kinderbetreuungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeiten);
8. wie Transparenz durch Offenlegung der Gagenstruktur nach dem Entgelttransparenzgesetz an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen in Baden-Württemberg praktiziert wird;

Eingegangen: 07. 07. 2020 / Ausgegeben: 02. 11. 2020

*Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet
abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente*

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

9. ob und wenn ja wie die Vergabe von Fördermitteln im Bereich der Theaterförderung insgesamt an geschlechtergerechtigkeitsfördernde Kriterien geknüpft wird und wie dies in Zukunft stärker berücksichtigt werden kann;
10. wie die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Vergütungsunterschiede an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen im Dialogprozess Kulturpolitik in Baden-Württemberg berücksichtigt werden;
11. welche Handlungsfelder die Landesregierung im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit in der Theaterlandschaft sieht und welches Leitbild sie ggf. bei der Auseinandersetzung mit dieser Thematik verfolgt.

07.07.2020

Erikli, Salomon, Filius, Manfred Kern,
Lösch, Seemann, Wehinger GRÜNE

Begründung

Laut der Studie „Frauen in Kultur und Medien“ von Gabriele Schulz, Carolin Ries und Olaf Zimmermann aus dem Jahr 2016 beträgt der Frauenanteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Theaterlandschaft ca. 50 Prozent. Das Jahresdurchschnittseinkommen variierte 2014 deutschlandweit zwischen Frauen und Männern jedoch sehr. Schauspielerinnen, Kabarettistinnen und Regieassistentinnen verdienten beispielsweise ca. 45 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Unterhaltungskünstlerinnen und Artistinnen verdienten beispielsweise ca. 40 Prozent weniger, Regisseurinnen und Bühnen-, Film-, Kostüm-, und Maskenbildnerinnen ca. 35 Prozent weniger.

Dieser Antrag soll den aktuellen Stand der Geschlechtergerechtigkeit an den Landesbühnen und Landestheatern in Baden-Württemberg abfragen. Insbesondere die Landestheater und -bühnen sollten eine Vorbildfunktion bei Gleichstellung und Vielfalt einnehmen.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 16. Oktober 2020 Nr. 51-7910.0/190/1 nimmt das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst im Einvernehmen mit dem Ministerium für Soziales und Integration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

- 1. wie die Landesregierung die Entwicklung der Geschlechtergerechtigkeit an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen in Baden-Württemberg einschätzt und auf welcher Grundlage diese Einschätzung erfolgt;*

Geschlechtergerechtigkeit hat für die Landesregierung einen hohen Stellenwert, dies gilt auch für die Staatstheater und Landestheater. Insgesamt kann hier eine positive Entwicklung konstatiert werden, vergleiche hierzu die Ausführungen unter Ziffer 2 und 3.

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

Die beiden Staatstheater erstellen gemäß § 5 Abs. 4 Chancengleichheitsgesetz unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit alle sechs Jahre einen Chancengleichheitsplan sowie nach drei Jahren einen Zwischenbericht, die dem Ministerium vorgelegt werden. Der Chancengleichheitsplan dient dazu, einen Überblick über die Repräsentanz oder Unterrepräsentanz bzw. Benachteiligung von Frauen und Männern zu erhalten sowie Ziele und Maßnahmen hin zur Geschlechtergerechtigkeit zu formulieren. Mit dem Chancengleichheitsplan haben die beiden Staatstheater ein wichtiges Instrument, um strategische Entwicklungsziele zu formulieren und die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit zu prüfen.

2. wie sich der Frauenanteil beim künstlerischen Personal an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen in Baden-Württemberg in den letzten fünf Jahren entwickelt hat (differenziert nach Berufsgruppe);

Das künstlerische Personal an den Theatern wird durch die Zugehörigkeit zum Tarifvertrag Normalvertrag (NV)-Bühne oder im Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern (TVK) erfasst. Auf Basis der Zugehörigkeit zu diesen Tarifverträgen wurde eine Übersicht erstellt, in der die Entwicklung des Frauenanteils am Gesamtpersonal aller drei Landesbühnen und an den zwei Staatstheatern differenziert nach Berufsgruppen über fünf Jahre dargestellt ist (siehe *Anlage 1* in Verbindung mit *Anlage 2* – Erläuterungen zum NV-Bühne und dessen Sonderregelungen). Für eine weitestmögliche Vergleichbarkeit wurden die Berufsgruppen entlang der Einordnungen aus den Tarifverträgen für die künstlerischen Berufe zugrunde gelegt. Nicht erfasst sind Intendanten, die keine NV-Bühne-Verträge, sondern Dienstverträge mit dem Land bzw. mit dem jeweiligen Rechtsträger abgeschlossen haben.

Bei einer Gesamtbetrachtung und Interpretation der Daten aller Theater muss beachtet werden, dass die beiden Staatstheater mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 800 und 1.400 Personen mit den wesentlichen kleineren Landesbühnen nicht vergleichbar sind. Bei den einzelnen Landesbühnen gibt es in den Berufsgruppenzuordnungen vergleichsweise wenig Personal. Dadurch kann schon die Besetzung einer einzigen Position erhebliche Auswirkungen auf den Frauenanteil haben. Insgesamt wird an den Theatern die Einteilung des technischen Personals unterschiedlich gehandhabt. Je nach künstlerischer Ausrichtung der Beschäftigung werden nach NV Bühne Sonderregelung (SR) Bühnentechniker als künstlerisches Personal beschäftigt, teilweise aber auch nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L). Die erhobenen Durchschnittswerte aller fünf Theater können somit nur mit Vorbehalt bewertet werden. Sie eignen sich aber, um Entwicklungstendenzen zu erkennen. Ferner werden Ergebnisse auch davon beeinflusst, dass in den einzelnen Bereichen die Beschäftigten aller Gehaltsstufen und unabhängig von der Beschäftigungsdauer zusammengefasst sind.

Aus den vorgelegten Daten lassen sich unter Einbeziehung der oben gemachten Ausführungen folgende allgemeine Aussagen zusammenfassen:

Gesamtentwicklung künstlerisches Personal

Bei allen Theatern ist von 2015 bis 2020 im Gesamtergebnis eine positive Entwicklung und– sofern der Frauenanteil nicht bereits 2015 auf einem hohen Niveau war – eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils zu konstatieren.

Im künstlerischen Bereich hat sich der Frauenanteil insgesamt von 2015 mit einem bereits hohen Wert von durchschnittlich 51,8% auf 53,9% in 2020 erhöht. In allen künstlerischen Bereichen bzw. Sparten haben sich seit 2015 positive Entwicklungen vollzogen, der Frauenanteil ist gestiegen oder bei über 50% geblieben. Auffällig sind die niedrigen Werte des Frauenanteils in der Sparte Schauspiel. Diese hängen jedoch mit der Dominanz männlicher Rollen im gängigen klassischen, aber auch im zeitgenössischen Schauspielrepertoire zusammen und mit dem entsprechenden höheren Bedarf an männlichen Besetzungen. Ausgeglichenere Werte gibt es dagegen in den Sparten Tanz und Oper.

Gesamtentwicklung künstlerisches Leitungspersonal

Eine positive Gesamtentwicklung liegt auch im Bereich des künstlerischen Leitungspersonals vor. Hierzu zählen die Leitungsebenen für künstlerische Bereiche wie Orchester, Chor, Dramaturgie, Schauspiel, Tanz, Oper, Künstlerische Betriebsdirektion, Maske und Kostüm. Lag der Frauenanteil 2015 beim Leitungspersonal noch durchschnittlich bei 37,2 %, liegt der Durchschnittswert 2020 bei 48,6 % und damit nur leicht unter dem Frauenanteil am gesamten künstlerischen Personal.

Besonders hoch ist der Frauenanteil am künstlerischen Leitungspersonal mit Werten zwischen 38,5 % und 61,5 % seit 2015 bei den beiden Staatstheatern, die über eine starke Ausdifferenzierung und somit große Zahl künstlerischer Abteilungen verfügen.

Bei den wesentlich kleineren Landesbühnen liegt der Anteil der Frauen am künstlerischen Leitungspersonal im zu berücksichtigenden Zeitraum 2015 bis 2020 zwischen 0,0 % und 60 %. 2020 liegen die Werte bei den Landesbühnen demgegenüber zwischen 33,3 % und 60 %, was in der Gesamtbetrachtung ein gutes Ergebnis ist. Die Ergebnisse bei den Landesbühnen beruhen auf Bezugsgruppen mit wenigen Beschäftigten. Dort sind relevante Veränderungen der Geschlechteranteile oft erst durch Personalwechsel (u. a. Nichtverlängerung, Kündigung, Rente) möglich bzw. einzelne Veränderungen führen zu signifikanten Veränderungen der prozentualen Werte.

Festzuhalten ist somit, dass der Frauenanteil auch in den Leitungspositionen im künstlerischen Bereich hoch ist und dem Ziel einer Geschlechtergerechtigkeit nahekommt.

Dieser Befund gilt jedoch nicht für die Intendantenpositionen. Alle Intendantenpositionen an den Staatstheatern und Landestheatern sind derzeit männlich besetzt.

3. wie sich die Bezahlung von künstlerischem Personal an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen in den letzten fünf Jahren entwickelt hat (differenziert nach Berufsgruppe und Geschlecht);

In der *Anlage 3* ist die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung des künstlerischen Personals von Vollzeitkräften nach Berufsgruppen und Geschlecht der fünf Theater zu entnehmen. Teilzeitgagen werden hier nicht mitberücksichtigt, um die Vergleichbarkeit der Durchschnittsgagen von Männern und Frauen ohne finanzielle Auswirkungen von unterschiedlichen Beschäftigungsumfängen zu gewährleisten. Neben den Berufsgruppen richten sich die Gagenhöhen auch nach der individuellen Erfahrung bzw. Dienstzeit. Durchschnittswerte sind daher nur bedingt aussagekräftig. Es wird ferner auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen bei Staatstheatern und Landesbühnen hingewiesen (siehe dazu die Hinweise bei Ziffer 2). Beim Badischen Staatstheater wurde mit der Einführung des Entgelttransparenzgesetzes im Jahr 2017 zusammen mit der Beauftragten für Chancengleichheit eine Untersuchung der Gagenstruktur des künstlerischen Personals durchgeführt. Die Untersuchung ergab, dass eine geschlechterneutrale Bezahlung gewährleistet ist.

Mit wenigen Ausnahmen ist die Vergütung von Frauen im Zeitraum 2015 bis 2020 geringer als die der Männer, mit Abweichungen von bis zu 22,9 %. In *Anlage 3* wird der Prozentsatz dargestellt, um den das Durchschnittsgehalt von Frauen geringer ist als das Durchschnittsgehalt der Männer (Abweichung). Bei den fünf Theatern ist im Jahr 2020 die niedrigste Abweichung mit 3,4 % bezogen auf das gesamte künstlerische Personal bei der Badischen Landesbühne zu finden. Die zweittiefste Abweichung von 7,2 % erreichen die Württembergischen Staatstheater.

In den einzelnen Bereichen gibt es bei genauerer Betrachtung nachvollziehbare Erklärungen, zum Beispiel ein höherer Männeranteil mit einer aufgabenspezifisch oder erfahrungsbedingt höheren Vergütung. Dennoch müssen Abweichungen von über 20 % kritisch stimmen. Hier besteht auch im Rahmen der Chancengerechtigkeitspläne Untersuchungs- und Gesprächsbedarf.

4. wie sich das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen beim künstlerischen Personal darstellt;

Die aktuellen Teilzeitquoten des weiblichen künstlerischen Personals an den jeweiligen Einrichtungen ergeben sich aus folgender Tabelle:

Tabelle: Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen beim weiblichen künstlerischen Personal

LTT Tübingen		WLB Esslingen		BLB Bruchsal		BST Karlsruhe		WST Stuttgart	
Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
89,3 %	10,7 %	83,8 %	16,2 %	100,0 %	0,0 %	84,7 %	15,3 %	82,4 %	17,6 %

Der Anteil der Teilzeit liegt bezogen auf den gesamten künstlerischen Bereich bei den fünf Theatern zwischen 0,0% und 17,6% (im Jahr 2020). Bei der Interpretation der Werte ist zu berücksichtigen, dass in einzelnen Bereichen tarifvertraglich bedingt keine oder nur eingeschränkte Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen sind. So sind im Bereich von künstlerisch-technischen Angestellten wie z. B. Requisiteurinnen und Requisiteuren, Maskenbildnerinnen und Maskenbildner, Theatermalerinnen und Theatermaler Teilzeitverträge nach NV-Bühne Sonderregelungen (SR) Bühnentechnik möglich, weil für diese Bereiche Arbeitszeiten festgelegt sind. Für den Chor gibt es nach NV-Bühne grundsätzlich die Möglichkeit von Teilzeit und wird zum Beispiel am Badischen Staatstheater in beschränktem Umfang ermöglicht. Der Tarifvertrag für Musiker in Konzert- und Theaterorchestern (TVK) sieht ebenfalls eingeschränkte Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung vor.

Der NV-Bühne für den Bereich Solo hingegen sieht keine Teilzeitbeschäftigung vor, da eine Arbeitszeit nicht vorgegeben ist. Die Gründe für beschränkte Möglichkeiten zur Teilzeit im künstlerischen Bereich und insbesondere in den künstlerischen Sparten liegen darin, dass in den jeweiligen Disziplinen Höchstleistungen verlangt werden, die regelmäßige Proben und Training in gleichbleibenden Ensembles verlangen.

Um dennoch Aspekte von Teilzeit zu erzielen, versuchen Theater individuelle Lösungen zu erreichen. Zum Beispiel besteht für Schauspielerinnen und Schauspieler am Landestheater Tübingen (LTT) die Möglichkeit von Premierenbeschränkungen. In diesem Fall wird vertraglich festgelegt, dass die Schauspielerin oder der Schauspieler nur in vier anstatt der üblichen fünf Premieren besetzt werden. So ergeben sich während der Spielzeit mehrere probenfreie Phasen (nicht gleichbedeutend mit vorstellungsfrei).

5. welche gezielten Fördermaßnahmen für Künstlerinnen es an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen gibt und wie sie diese bewertet;

Hausinterne Programme zur Personalentwicklung und auch der Chancengleichheitsplan der beiden Staatstheater zielen auf eine Förderung mit personellen, organisatorischen und qualifizierenden Maßnahmen ab. Die Beauftragten für Chancengleichheit vor Ort beraten und geben Frauen zudem Hilfestellung bei der Karriereplanung. Die künstlerischen Fortbildungsmaßnahmen an den Theatern sind allen Künstlerinnen und Künstlern unabhängig vom Geschlecht zugänglich, individuelle Anträge auf Fortbildung oder Bildungszeit werden nach Möglichkeit unterstützt.

6. wie insbesondere der Anteil von Frauen in künstlerischen Führungspositionen an Theatern erhöht werden kann;

Der Frauenanteil an den künstlerischen Leitungspositionen an den fünf Theatern liegt in 2020 bei rund 48,6% (siehe dazu Ziffer 2 und Anlage 1). Es wird deutlich, dass alle Theater bei den künstlerischen Leitungspositionen erfolgreich den Frauenanteil erhöht bzw. gehalten haben.

Derzeit sind jedoch alle Intendantenpositionen – die in der Darstellung nicht erfasst sind – mit Männern besetzt. Bei künftigen Besetzungen der Intendantenpositionen wird die Erhöhung des Frauenanteils verstärkt in den Blick genommen werden. Dieser Aspekt ist ergänzend zu den qualitativen Auswahlaspekten von großer Bedeutung und sollte von den jeweiligen Rechtsträgern und Sitzkommunen entsprechend berücksichtigt werden.

Das Ministerium setzt sich in den zuständigen Gremien bei der Besetzung von Leitungsfunktionen, insbesondere im Bereich der Intendanten, für eine stärkere Berücksichtigung von Frauen ein.

Die Daten zeigen aber auch, dass die Gleichbehandlung der Geschlechter den Theatern ein wichtiges Anliegen ist und sie sich um die konsequente Umsetzung sinnvoller Verbesserungen in den einzelnen Aufgabenbereichen der Theater bemühen.

7. welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf es an Staatstheatern und Landesbühnen für künstlerisches Personal gibt (zum Beispiel Kinderbetreuungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeiten);

Die Württembergischen Staatstheater verfügen über eine eigene Kindertagesstätte mit 25 Plätzen. Am Badischen Staatstheater wurde in den Jahren 2007, 2012 und 2016 der Bedarf an einer Kinderbetreuung erhoben. Von den Beschäftigten haben 4 % angegeben, dass sie eine Kinderbetreuung benötigen, mehrheitlich jedoch nur kurzfristig bei Ausfall der eigentlichen Betreuung bzw. in arbeits- und krankheitsbedingten Notfällen. Aufgrund der hohen baulichen Anforderungen und Kosten sowie der Problematik der laufenden Finanzierung wurde die Idee eines Betriebskindergartens deshalb aufgegeben.

Insbesondere kleinere Häuser stellt die Art des Spielbetriebs mit Vorstellungen am Abend, Wochenende sowie Auswärtsterminen vor Schwierigkeiten, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ergreifen zu können. Der Betrieb von eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen mit Öffnungszeiten auch am Abend und am Wochenende ist für kleinere Theater zu aufwändig und kostspielig oder die Anzahl der zu betreuenden Kinder ist zu klein für den Betrieb einer eigenen Einrichtung.

Für kleinere Häuser besteht eine Möglichkeit zur Flexibilisierung z. B. in probenfreien Tagen (wie z. B. samstags beim Landestheater Tübingen). Der NV-Bühne greift diese Flexibilisierungsmöglichkeit seit September 2020 mit einem zusätzlichen halben probefreien Tag auf. Außerdem können Probenzeiten entsprechend der Bedürfnisse der Künstlerinnen und Künstler gelegt werden. Zuschüsse zu den Betreuungskosten sind ebenfalls eine Möglichkeit, die vom Theater allerdings finanziell leistbar sein müssen.

8. wie Transparenz durch Offenlegung der Gagenstruktur nach dem Entgelttransparenzgesetz an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen in Baden-Württemberg praktiziert wird;

Mit dem Entgelttransparenzgesetz besteht in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber – somit werden davon nur die beiden Staatstheater erfasst – ein Auskunftsanspruch zu den Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber angewendet werden. Das Vergleichsentgelt ist insbesondere dann nicht anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Bei den Württembergischen Staatstheatern ist bisher noch keine Anfrage auf Grundlage des Entgelttransparenzgesetzes erfolgt. Beim Badischen Staatstheater gab es bisher einen individuellen Antrag auf Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz, auf den geantwortet wurde.

Im Übrigen wird Transparenz durch Offenlegung der Gagenstruktur bei den Theatern unterschiedlich praktiziert. So hat das Landestheater Tübingen in der Spielzeit 2017/2018 eine anonymisierte Übersicht der Gagen des Schauspielensembles erstellt. Bei der Württembergischen Landesbühne Esslingen (WLB) nimmt der Personalrat sein Recht, die Gagenlisten einzusehen, regelmäßig zu Spielzeitbeginn wahr. Beim Badischen Staatstheater wurde 2017 eine Untersu-

chung der Gagenstruktur des künstlerischen Personals durchgeführt, die ergab, dass eine geschlechterneutrale Bezahlung gewährleistet ist.

9. ob und wenn ja wie die Vergabe von Fördermitteln im Bereich der Theaterförderung insgesamt an geschlechtergerechtigkeitsfördernde Kriterien geknüpft wird und wie dies in Zukunft stärker berücksichtigt werden kann;

Im Bereich der Projektförderung werden Fachjurys, die über die Vergabe von Mitteln bei Förderprogrammen entscheiden, grundsätzlich paritätisch besetzt.

Bei Projektförderungen des Ministeriums stehen jedoch inhaltlich die Ermöglichung künstlerischer Vorhaben oder spartenspezifische künstlerische Entwicklungen im Zentrum. Um die Kunstfreiheit zu gewährleisten, sieht das Ministerium keine konkreten inhaltlichen Vorgaben und Kriterien vor. Bei den Förderprogrammen stehen vielmehr Bereiche und Querschnittsthemen im Vordergrund wie kulturelle Teilhabe, Interkultur, Diversität oder Digitalisierungsstrategien.

10. wie die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Vergütungsunterschiede an den zwei Staatstheatern und den Landesbühnen im Dialogprozess Kulturpolitik in Baden-Württemberg berücksichtigt werden;

Im Dialog | Kulturpolitik für die Zukunft in Baden-Württemberg wurden im Rahmen des Forums „Strategien der Transformation – Neue Wege der Öffnung, Vermittlung und Verortung von Kultur“ zum Thema Geschlechtergerechtigkeit folgende Leitsätze formuliert: „Für die Anerkennung von Gender und Vielfalt tragen die Kunst- und Kultureinrichtungen des Landes besondere Verantwortung. Flexible Arbeitsmodelle, gleiche Bezahlung und gleiche Repräsentation in Macht- und Entscheidungspositionen sind dabei essentiell.“

11. welche Handlungsfelder die Landesregierung im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit in der Theaterlandschaft sieht und welches Leitbild sie ggf. bei der Auseinandersetzung mit dieser Thematik verfolgt.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist zentrales Anliegen und durchgängiges Leitprinzip der Landesregierung. Chancengleichheitspläne und das Entgelttransparenzgesetz sind wichtige Instrumente, um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in einem permanenten Prozess zu überprüfen und zu steuern.

Als Handlungsfelder im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit in der Theaterlandschaft sind vor allem flexiblere Arbeitszeitmodelle und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sehen. Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ gilt es weiterhin in allen Bereichen engagiert umzusetzen. Die Landesregierung wird hierauf auch in Zukunft ein besonderes Augenmerk richten.

Ebenso wird bei der Besetzung von Führungspositionen von den Theaterleitungen eine geschlechterspezifisch ausgewogene Besetzung angestrebt. Dies gilt auch für Rechtsträger und Entscheidungsgremien bei der Besetzung von Intendantenstellen.

Bezüglich der Besetzung beim künstlerischen Personal muss die grundgesetzlich geschützte Kunstfreiheit und die damit verbundene Entscheidungsfreiheit der künstlerischen Leitung gewährleistet bleiben. Insoweit sind der Steuerung oder Einflussnahme Grenzen gesetzt. So fallen unter der Kunstfreiheit auch bewusst nicht geschlechtergerechte Personalentscheidungen. Ein Beispiel am Badischen Staatstheater zeigt, dass dies sich auch positiv für den Frauenanteil auswirken kann. Dort wurde das Leitungsduo der Schauspielregie nicht geschlechtergerecht, sondern ausschließlich mit Frauen besetzt, die wiederum fast ausschließlich Regisseurinnen beschäftigen und die Stückauswahl sowie Textinterpretationen aus weiblicher Sicht vornehmen.

Bauer

Ministerin für Wissenschaft,
Forschung und Kunst

Anlage 1 zu DS 1684/31

Entwicklung der Anzahl an Frauen in den künstlerischen Bereichen der Staatstheater- und Landesbühnen in BW 2015 - 2020 (differenziert nach Berufsgruppen)

	2015						2016						2017						2018						2019						2020					
	WB	LTT	BLB	WBST	BST	Durchschnitt aller Bühnen 2015	WB	LTT	BLB	WBST	BST	Durchschnitt aller Bühnen 2016	WB	LTT	BLB	WBST	BST	Durchschnitt aller Bühnen 2017	WB	LTT	BLB	WBST	BST	Durchschnitt aller Bühnen 2018	WB	LTT	BLB	WBST	BST	Durchschnitt aller Bühnen 2019	WB	LTT	BLB	WBST	BST	Durchschnitt aller Bühnen 2020
Gesamter künstlerischer Bereich	52,4	50,0	59,6	49,8	48,3	51,8	43,8	48,4	58,6	49,9	48,8	46,7	62,1	51,2	49,2	56,9	44,8	62,1	51,1	49,9	59,7	49,2	56,6	51,1	50,4	58,7	51,9	56,2	51,3	52,2	53,9	58,7	51,9	56,2	51,3	52,2
Personal	37,2	0,0	60,0	43,5	46,2	37,2	36,4	0,0	60,0	47,8	46,2	36,4	0,0	60,0	54,5	46,2	38,4	0,0	60,0	47,8	38,5	40,0	45,8	61,5	48,6	40,0	33,3	60,0	48,0	61,5	48,6	40,0	33,3	60,0	48,0	61,5
Davon künstlerisches Leitungs-	48,8	43,9	58,3	58,0	49,4	48,8	42,5	58,3	57,3	48,1	54,6	43,9	62,5	59,3	52,8	54,8	41,0	62,5	58,3	56,1	58,5	43,6	58,3	56,6	57,1	57,1	48,7	54,2	58,9	58,8	57,1	48,7	54,2	58,9	58,8	
Nach NV-Bühne SR Solo gesamt	0,0	0,0	0,0	51,9	39,6	0,0	0,0	0,0	50,6	38,0	0,0	0,0	0,0	53,3	44,4	0,0	0,0	0,0	51,2	47,8	0,0	0,0	46,6	46,7	0,0	0,0	0,0	0,0	47,3	48,9	0,0	0,0	47,3	48,9	0,0	0,0
SR Solo im Bereich Oper	36,0	39,1	50,0	58,8	50,0	36,0	36,0	38,1	50,0	57,5	46,8	36,0	38,1	50,0	60,6	48,9	36,0	38,1	50,0	57,4	52,2	40,0	59,9	57,4	38,5	40,0	50,0	64,4	57,4	38,5	40,0	50,0	64,4	57,4		
davon nach NV-Bühne	0,0	0,0	0,0	52,0	50,0	0,0	0,0	0,0	54,9	47,5	0,0	0,0	0,0	54,2	50,0	0,0	0,0	0,0	52,2	47,5	0,0	0,0	47,3	47,3	0,0	0,0	0,0	0,0	56,0	52,6	0,0	0,0	56,0	52,6		
SR Solo im Bereich Tanz	0,0	0,0	0,0	100,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	71,4	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	80,0	100,0	0,0	0,0	80,0	100,0		
davon nach NV-Bühne	0,0	0,0	0,0	78,6	0,0	0,0	0,0	0,0	73,3	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0	0,0	0,0	88,2	0,0	78,9	0,0	0,0	0,0	0,0	82,4	0,0	0,0	82,4	0,0	0,0	82,4	
SR Solo im Bereich Orchester	68,8	42,9	83,3	73,3	71,4	68,8	43,8	83,3	73,3	77,3	82,4	46,7	100,0	73,3	80,8	82,4	40,0	100,0	73,3	87,0	87,0	42,9	83,3	82,1	87,5	50,0	66,7	73,3	82,1	87,5	50,0	66,7	73,3	82,1		
davon nach NV-Bühne	81,8	60,9	0,0	44,1	73,3	81,3	81,3	59,1	0,0	44,8	74,2	81,3	52,6	0,0	48,7	65,6	83,3	52,6	0,0	66,7	81,8	57,1	0,0	61,1	81,8	58,8	0,0	48,0	63,9	81,8	58,8	0,0	48,0	63,9		
SR Solo sonstige	0,0	0,0	0,0	48,0	51,9	0,0	0,0	0,0	48,0	52,9	0,0	0,0	0,0	47,3	50,9	0,0	0,0	0,0	47,9	51,9	0,0	0,0	47,3	51,9	0,0	0,0	0,0	45,8	52,9	0,0	0,0	45,8	52,9			
NV-Bühne SR Bühnentechniker	0,0	0,0	0,0	59,0	0,0	0,0	0,0	0,0	62,2	0,0	0,0	0,0	0,0	57,5	0,0	0,0	0,0	0,0	56,1	0,0	0,0	0,0	54,8	0,0	0,0	0,0	0,0	54,8	0,0	0,0	54,8	0,0	0,0	54,8		
NV-Bühne SR Chor	0,0	0,0	0,0	40,9	38,1	0,0	0,0	0,0	40,7	40,4	0,0	0,0	0,0	40,3	38,1	0,0	0,0	0,0	41,3	36,8	0,0	0,0	43,0	33,3	0,0	0,0	0,0	42,5	36,5	0,0	0,0	42,5	36,5			
NV-Bühne SR Tanz	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
TVK	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		

Erläuterungen zum NV Bühne und dessen Sonderregelungen (SR)**Normalvertrag (NV) Bühne**

Der Normalvertrag (NV) Bühne gilt insbesondere für alle Schauspieler, Sänger, Tänzer und andere Einzeldarsteller, Dirigenten, Kapellmeister, Orchestergeschäftsführer, Direktoren des künstlerischen Betriebs (insbesondere Operndirektor, Schauspieldirektor, Ballettdirektor, Leiter des Kinder- und Jugendtheaters), Spielleiter (Regisseure), Chordirektoren, Choreografen, Tanz-/Ballettmeister, Trainingsleiter, Dramaturgen, Leiter des künstlerischen Betriebsbüros, Disponenten, Ausstattungsleiter, Bühnenbildner, Kostümbildner und Lichtdesigner, Inspizienten, Theaterpädagogen, Schauspielmusiker, Referenten und Assistenten von Intendanten sowie des künstlerischen Betriebs, Souffleure, Theaterfotografen und Grafiker, Pressereferenten und Referenten der Öffentlichkeitsarbeit sowie Personen in ähnlicher Stellung, Bühnentechniker, Bühnenplastiker und Maskenbildner mit überwiegend künstlerischer Ausrichtung.

Für die einzelnen Bereiche werden tarifrechtliche Sonderregelungen (SR) getroffen.

NV-Bühne SR Solo im Bereich Oper	Dazu können z.B. Generalmusikdirektor, Sänger, Dramaturgen und Dramaturgieassistenten, Mitarbeiter des künstlerischen Betriebsbüros, Souffleure und weitere gehören.
NV Bühne SR Solo im Bereich Schauspiel	Dazu können z.B. Bühnenbildassistenten, Charakterspieler, Chefdisponenten, Mitarbeiter des Künstlerischen Betriebsbüro, Dramaturgen, Dramaturgieassistenten, Souffleure und weitere gehören.
NV Bühne SR Solo im Bereich Tanz	Dazu können z.B. Solotänzer mit Gruppenverpflichtung, Ballettmeister, Charakterdarsteller, Produktionsleiter, Pianisten, Korepetitoren und weitere gehören.
NV Bühne SR Solo im Bereich Orchester	Dazu können z.B. die Orchestergeschäftsführung und deren Assistenten gehören.
NV Bühne SR Solo im Bereich Verwaltung	Dazu können z.B. Assistenten und Referenten der Intendanz oder Direktoren gehören.
NV Bühne SR Solo sonstige	Je nach Besonderheit des Theaters können dazu z.B. Mitarbeiter John Cranko-Schule; aber auch Dramaturgie, Presse, Regieassistenz, Soufflage, Theaterpädagogik gehören.
NV Bühne SR Bühnentechnik	Dazu können z.B. Direktoren, Leiter und Assistenten in den Bereichen Technik und Werkstätten, verschiedene Inspektoren, Theatermaler, Requisiteure, Kostüm, Maske, und weitere gehören.
NV Bühne SR Chor	Alle Opernchormitglieder
NV Bühne SR Tanz	Alle Tanzgruppenmitglieder (Ballett)

Anmerkung: Der NV-Bühne verwendet in seinem Wortlaut nur die männliche Form.

Anlage 3 zu DS 16/8431

Bereich		Badische Landesbühne Bruchsal (BLB)																								
		2015			2016			2017			2018			2019			2020									
		Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%-Delta Frau zu Mann	Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%-Delta Frau zu Mann	Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%-Delta Frau zu Mann	Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%-Delta Frau zu Mann	Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%-Delta Frau zu Mann	Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%-Delta Frau zu Mann							
m	w	m %	w %	m %	w %	m %	w %	m %	w %	m %	w %	m %	w %	m %	w %	m %	w %	m %	w %							
Gesamter künstlerischer Bereich		2.342 €	2.220 €	-5,0%	2.240 €	4,9%	2.340 €	4,9%	2.360 €	5,0%	2.429 €	3,9%	2.690 €	14,0%	2.429 €	0,0%	2.500 €	7,1%	2.530 €	4,2%	2.700 €	8,0%	2.610 €	3,2%	2.480 €	-0,8%
Nach NV-Bühne SR Solo gesamt		2.342 €	2.220 €	-5,0%	2.240 €	4,9%	2.340 €	4,9%	2.360 €	5,0%	2.429 €	3,9%	2.690 €	14,0%	2.429 €	0,0%	2.500 €	7,1%	2.530 €	4,2%	2.700 €	8,0%	2.610 €	3,2%	2.480 €	-0,8%
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Oper		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Schauspiel		2.248 €	1.885 €	-19,3%	2.070 €	15,4%	2.175 €	5,1%	2.200 €	6,3%	2.140 €	-1,6%	2.390 €	8,2%	2.282 €	6,6%	2.470 €	3,8%	2.500 €	9,6%	2.500 €	0,0%	2.470 €	-1,2%	2.500 €	0,0%
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Tanz		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Orchester		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Verwaltung		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon nach NV-Bühne SR Solo sonstige		2.170 €	1.975 €	-9,0%	2.170 €	0,0%	1.900 €	-3,9%	0 €	0,0%	1.985 €	4,5%	2.100 €	5,8%	2.100 €	0,0%	2.160 €	2,9%	2.130 €	1,4%	2.200 €	1,9%	2.200 €	0,0%	2.200 €	0,0%
NV-Bühne SR Bühnentechniker		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NV-Bühne SR Chor		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NV-Bühne SR Tanz		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TVK		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Stand 8.10.2020

Anlage 3 zu DS 16/8431

Bereich	Württembergische Landesbühne Esslingen (WLB)																							
	2015			2016			2017			2018			2019			2020								
	Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%-Delta Frau zu Mann	m	Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%-Delta Frau zu Mann	m	Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%-Delta Frau zu Mann	m	Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%-Delta Frau zu Mann	m	Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%-Delta Frau zu Mann	m				
Gesamter künstlerischer Bereich	2.701 €	-8,5%	2.854 €	4,9%	2.506 €	0,8%	2.823 €	3,1%	2.553 €	1,8%	3.075 €	5,2%	2.661 €	4,2%	3.140 €	2,1%	2.609 €	-1,9%	3.283 €	4,6%	2.703 €	3,6%	-21,5%	
Nach NV-Bühne SR Solo gesamt	2.554 €	-8,3%	2.684 €	5,1%	2.375 €	0,8%	2.768 €	3,1%	2.403 €	1,1%	2.920 €	5,5%	2.484 €	3,8%	2.942 €	0,7%	2.462 €	-0,5%	3.101 €	5,4%	2.573 €	3,7%	-20,5%	
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Oper	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Schauspiel	2.579 €	-9,0%	2.666 €	3,0%	2.466 €	4,2%	2.752 €	3,6%	2.531 €	2,6%	2.819 €	2,5%	2.594 €	2,5%	2.873 €	1,8%	2.559 €	-1,3%	3.025 €	5,3%	2.665 €	4,1%	-13,5%	
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Tanz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Orchester	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Verwaltung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon nach NV-Bühne SR Sologesamte	2.505 €	-6,5%	2.759 €	10,1%	2.300 €	-2,2%	2.810 €	1,9%	2.276 €	-1,0%	3.190 €	13,5%	2.405 €	5,6%	3.200 €	0,3%	2.418 €	0,5%	3.402 €	6,3%	2.496 €	3,2%	-36,3%	
NV-Bühne SR Bühnentechniker	3.406 €	-23,9%	2.749 €	2,5%	2.783 €	1,2%	3.493 €	3,2%	2.852 €	2,5%	3.755 €	4,2%	3.013 €	5,6%	3.892 €	3,6%	2.920 €	-3,1%	4.015 €	3,2%	3.021 €	3,4%	-32,9%	
NV-Bühne SR Chor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NV-Bühne SR Tanz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TKK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Stand 6.10.2020

Anlage 3 zu DS 16/8431

Bereich	Badisches Staatstheater Karlsruhe (BST)																									
	2015				2016				2017				2018				2019				2020					
	Durchschnittliche Gage bei Vollzeitkräften		%Delta Frau zu Mann		m/w Stufengang		w Stufengang		%Delta Frau zu Mann		m/w Stufengang		w Stufengang		%Delta Frau zu Mann		m/w Stufengang		w Stufengang		%Delta Frau zu Mann		m/w Stufengang		w Stufengang	
Gesamter künstlerischer Bereich	4.181 €	3.529 €	-18,5%	4.309 €	3.609 €	2,3%	3.609 €	3,1%	3.609 €	4.332 €	4,4%	3.553 €	-1,6%	4.480 €	3,4%	3.603 €	1,4%	4.620 €	3,1%	3.757 €	4,3%	4.725 €	2,3%	3.845 €	2,3%	-22,9%
Nach NV-Bühne SR Solo gesamt	3.646 €	2.998 €	-21,6%	3.783 €	3.055 €	1,9%	3.055 €	3,2%	3.055 €	3.930 €	4,4%	3.074 €	0,6%	4.028 €	2,4%	3.119 €	1,5%	4.108 €	2,1%	3.264 €	4,7%	4.207 €	2,4%	3.350 €	2,6%	-25,6%
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Oper	3.733 €	3.169 €	-17,6%	3.909 €	3.232 €	2,0%	3.232 €	4,7%	3.232 €	3.942 €	0,8%	3.306 €	2,3%	4.025 €	2,1%	3.311 €	0,2%	4.143 €	2,9%	3.487 €	5,3%	4.370 €	5,5%	3.491 €	0,1%	-25,2%
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Schauspiel	2.845 €	2.635 €	-8,0%	2.919 €	2.620 €	-0,6%	2.620 €	2,6%	2.620 €	2.880 €	-1,3%	2.571 €	-1,9%	3.110 €	8,0%	2.609 €	1,5%	3.090 €	-0,6%	3.046 €	16,8%	3.142 €	1,7%	3.114 €	2,2%	-0,9%
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Tanz	3.557 €	3.386 €	-5,7%	3.606 €	3.516 €	4,5%	3.516 €	1,4%	3.516 €	3.622 €	0,4%	3.686 €	4,8%	3.656 €	1,2%	3.805 €	3,2%	3.725 €	1,6%	3.893 €	2,3%	3.773 €	1,3%	3.889 €	-0,1%	3,0%
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Orchester	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon nach NV-Bühne SR Solo im Bereich Verwaltung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon nach NV-Bühne SR Solo sonstige	3.420 €	2.932 €	-16,7%	3.470 €	2.965 €	1,2%	2.965 €	1,5%	2.965 €	4.450 €	28,2%	2.794 €	-5,6%	4.765 €	7,1%	2.843 €	1,7%	4.399 €	-7,9%	2.749 €	-3,3%	4.065 €	-7,4%	3.010 €	9,5%	-35,1%
NV Bühne SR Bühnentechniker	3.886 €	2.908 €	-33,6%	3.988 €	2.849 €	-2,0%	2.849 €	2,1%	2.849 €	3.665 €	-7,6%	2.996 €	5,2%	3.870 €	5,6%	3.162 €	5,6%	4.001 €	3,4%	3.283 €	3,8%	4.290 €	7,2%	3.464 €	5,5%	-23,9%
NV Bühne SR Chor	3.734 €	3.801 €	1,8%	3.821 €	3.846 €	1,2%	3.846 €	2,3%	3.846 €	3.819 €	-0,1%	3.899 €	1,4%	3.892 €	1,9%	4.001 €	2,6%	4.019 €	3,3%	4.126 €	3,1%	4.117 €	2,4%	4.256 €	3,2%	3,3%
NV Bühne SR Tanz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TVK	5.311 €	5.001 €	-6,2%	5.384 €	5.182 €	3,6%	5.182 €	1,4%	5.182 €	5.161 €	-4,1%	4.844 €	-10,4%	5.362 €	3,9%	4.692 €	-11,1%	5.572 €	3,9%	5.190 €	13,0%	5.595 €	0,4%	5.039 €	-2,9%	-11,0%

Seite 4 von 5

