

Große Anfrage

der Fraktion der SPD

und

Antwort

der Landesregierung

Gleichstellung, Diversität und Inklusion in der Kunst- und Kulturpolitik Baden-Württembergs

Große Anfrage

Wir fragen die Landesregierung:

- I. Datenlage zum Kunst- und Kulturbereich bei den Themen Gleichstellung, Diversität und Inklusion im Allgemeinen
 1. Inwieweit kennt sie die Positionen des „Bündnisses für eine gerechte Kunst- und Kulturarbeit, Baden-Württemberg“ („Das Bündnis“) zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Inklusion im baden-württembergischen Kunst- und Kulturbetrieb?
 2. Welche Bedeutung misst sie dem Bestreben nach einer diverseren und inklusiveren Kunst und Kultur im Land bei und mit welchen finanziellen Mitteln sowie Programmen und Maßnahmen verfolgt sie dieses Ansinnen?
 3. Welche Förderungen in Form von speziellen Programmen und Stipendien richten sich sowohl in der darstellenden als auch in der bildenden Kunst an Personen, die sich in ihrer geschlechtlichen Identität selbst zu einer oder mehreren der Kategorien Frauen, lesbisch, intersexuell, nicht-binär, transsexuell oder asexuell (FLINTA) zählen?
 4. Welche Bedeutung misst sie der Datensammlung und statistischen Erhebung des anteiligen Verhältnisses von Beschäftigten sowie in Ausstellungen oder Bühnenproduktionen im Land repräsentierten männlichen, weiblichen oder diversen Kunst- und Kulturschaffenden sowie People of Color (PoC) oder Menschen mit Behinderungen im Kunst- und Kulturbetrieb bei?

5. Welche Erhebungen mit welchen Aspekten (z. B. Honorare) zu den in Ziffer I Frage 4 genannten Personengruppen im Kunst- und Kulturbetrieb des Landes erstellt sie regelmäßig und kann darüber Auskunft geben?
6. Wie hoch sind die Gehalts- und Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) in den Institutionen der bildenden und darstellenden Kunst im Land?

II. Gleichstellung, Diversität und Inklusion in der Bildenden Kunst

1. Über welches finanzielle Volumen verfügen die Landesinstitutionen der Bildenden Kunst sowie die vom Land mit Mitteln unterstützten Institutionen und Häuser der Bildenden Kunst für ihre Ankäufe?
2. Wie hoch sind die Mittel des Landes für Kunstankäufe, z. B. an Regierungspräsidien oder anderen Einrichtungen des Landes sowie „Kunst am Bau“, die in Ziffer II Frage 1 noch nicht berücksichtigt wurden?
3. Wie teilen sich die in den vergangenen zwei Jahren angekauften Kunstwerke aus Mitteln für die sogenannten „Zeitgenossen-Ankäufe“, aus Mitteln der Museums-Stiftung und aus Mitteln des Zentralfonds auf männliche Kulturschaffende, FLINTA sowie PoC und Menschen mit Behinderungen auf?
4. Wie hoch war das seit Einführung dieser Möglichkeit ausbezahlte durchschnittliche Honorar für Künstlerinnen und Künstler, aufgliedert nach allen in Ziffer II Frage 3 genannten Gruppen an Kunstschaffenden für Ausstellungen, an denen das Land beteiligt war und ist?
5. Wie verteilen sich die mit Mitteln des Landes vergebenen Stipendien im Bereich Bildende Kunst auf männliche Kulturschaffende, FLINTA sowie PoC und Menschen mit Behinderungen?
6. Wie stellt sie sicher, dass an den Kunsthochschulen und Akademien in Baden-Württemberg eine angemessene Sensibilität und Repräsentation diverser Inhalte, z. B. bei der gleich teiligen Berücksichtigung weiblicher oder diverser Kunstschaffenden in Seminaren, erfolgt?
7. Welche Unterschiede existieren beim Gehalt männlicher und weiblicher Beschäftigter an Kunsthochschulen und Akademien im Land, aufgeteilt nach Beschäftigungsgruppen?
8. In welcher Höhe stellt das Land Mittel bereit, um die Kunst von FLINTA, PoC oder Menschen mit Behinderungen zu erforschen sowie gezielt Ausstellungen mit Kunst von diesen Personengruppen zu fördern?
9. Welche Maßnahmen hat sie im Laufe dieser Legislatur bereits ergriffen bzw. beabsichtigt sie noch zu ergreifen, um den Zugang zu Kunst- und Kultureinrichtungen barrierefrei und niedrigschwellig zu gestalten (z. B. Abbau baulicher Barrieren, Leitsysteme und Informationstafeln in einfacher Sprache)?
10. Welche institutionalisierte Unterstützung leistet das Land bzw. die von ihm geförderten Kunst- und Kultureinrichtungen, um Kunstschaffenden mit Kindern zu ermöglichen, ihrer Arbeit nachzugehen oder ihre Ausbildung und ihren Karriereweg zu verfolgen bzw. welche unterstützenden Maßnahmen hält sie für wünschenswert?
11. Wie verteilen sich die Kunstwerke und Denkmäler im öffentlichen Raum in Baden-Württemberg auf die Erinnerung an FLINTA oder Männer sowie an PoC oder Menschen mit Behinderungen?

III. Gleichstellung, Diversität und Inklusion an den Staats- und Landesbühnen

1. Welche Zielsetzungen verfolgt sie bezüglich der Gleichstellung von Männern und Frauen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen staatlicher Theater-, Opern- und Konzerthäuser sowie Landesbühnen?
2. Welche Zielsetzungen verfolgt sie für eine höhere Sichtbarkeit und somit auch die Einstellung von Personen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen staatlicher Bühnen und Landesbühnen, die nicht in ein binäres Geschlechtsschema passen, sich als PoC definieren oder die eine Behinderung haben?
3. Welche Möglichkeiten haben ihrer Auffassung nach die Häuser selbst, die Sichtbarkeit und somit auch die Einstellung von Personen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen staatlicher Bühnen und Landesbühnen, die nicht in ein binäres Geschlechtsschema passen, sich als PoC definieren oder die eine Behinderung haben, zu erhöhen?
4. Wie sind die Leitungspositionen der staatlichen Theater-, Opern- und Konzerthäuser sowie der Landesbühnen nach Geschlecht differenziert besetzt?
5. Welche Überlegungen verfolgt sie, Findungs- und Besetzungskommissionen für Leitungspositionen an den staatlichen Theater-, Opern- und Konzerthäusern sowie den Landesbühnen paritätisch nach Geschlecht sowie non-binären Menschen und unter Berücksichtigung einer angemessenen Repräsentation von PoC und Menschen mit Behinderung zu besetzen?
6. Wie haben sich die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen an den staatlichen Theater-, Opern- und Konzerthäusern sowie den Landesbühnen seit 2019 entwickelt?

19.4.2023

Stoch, Binder, Rivoir, Rolland, Dr. Kliche-Behnke
und Fraktion

Begründung

Zu I.:

Diese Große Anfrage möchte den Stand der Gleichstellung im Kunst- und Kulturbetrieb Baden-Württembergs erfragen und gleichzeitig das Frageinteresse von der Darstellenden Kunst auf die Bildende Kunst ausweiten. Sie steht im Kontext der auch im Koalitionsvertrag der grün-schwarzen Landesregierung formulierten Absicht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern sowie „die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern mit Blick auf die Branchen und Regionen transparent (zu) machen“.

Zudem stellt aber die rein binäre Unterscheidung der Geschlechter in männlich und weiblich nur einer von vielen intersektionellen Aspekten dar, aufgrund derer Menschen immer noch Nachteile erfahren. Hautfarbe oder Behinderung können weitere sein. Da ein aufrichtiges Interesse an der Behebung dieser Nachteile nur mit der Erhebung hierfür spezifischer Daten einhergeht, ist das Frageinteresse des ersten Teils dieser Großen Anfrage auf die Datenlage konzentriert. Dabei darf in der Beantwortung durchaus schon berücksichtigt werden, dass aller Wahrscheinlichkeit nach non-binäre Selbstzuschreibungen des Geschlechts wie Inter- oder Transsexualität nicht erhoben werden bzw. auch aus Gründen des Selbstschutzes nicht immer öffentlich gemacht werden. Deswegen dürfen diese Fragen auch

als Einladung gesehen werden, Vorschläge zu unterbreiten, wie dieses Dilemma zwischen Wunsch nach Verbesserung und nicht ausreichender Datengrundlage behoben werden kann. Denn eine Verbesserung im Hinblick auf die Beschäftigungs- und Arbeitssituation von Frauen, Menschen mit Behinderungen und PoC bzw. der Erhöhung des Anteils dieser Menschen unter den beschäftigten sowie Künstlerinnen und Künstlern an den Theatern und Konzerthäusern oder in den Bildenden Künsten erhöht auch die Vorbildwirkung für junge Menschen, auf der Suche nach ihrem Arbeits- und Lebensweg.

Zu II.:

Der zweite Frageblock dieser Großen Anfrage fokussiert auf den Bereich der Bildenden Kunst. Auch in öffentlich geförderten Ausstellungshäusern in Baden-Württemberg ist es noch immer üblich, Bildenden Künstlerinnen und Künstlern keine Vergütung für ihre Arbeit zu bezahlen. So ergab die Umfrage des BBK Bundesverbands „Von der Kunst zu leben. Die wirtschaftliche und soziale Situation Bildender Künstlerinnen und Künstler 2020“, dass nur jede und jeder fünfte Kunstschaaffende eine Ausstellungsvergütung erhielt, die noch dazu in 47 Prozent der Fälle bei gerade mal 100 Euro pro Ausstellung lag.

Diese äußerst prekäre Arbeitssituation spitzt sich für Künstlerinnen noch um ein Vielfaches zu. Zehn Prozent der Künstler verdienen über 20 000 Euro im Jahr – das kleine Spitzenfeld verdient lediglich 1 670 Euro im Monat – bei den Frauen sind es allerdings nur zwei Prozent, die diesen Wert erreichen.

Gleichzeitig sind im Feld der Bildenden Kunst Künstlerinnen in Ausstellungen noch immer extrem unterrepräsentiert. In zeitgenössischen Ausstellungen beträgt ihr Anteil gerade 20 Prozent, im Gegensatz zum vier Mal höheren Männeranteil von 80 Prozent, und das, obwohl auch in Baden-Württemberg seit Jahrzehnten mehr Frauen als Männer in diesem Berufszweig Studienabschlüsse erzielen.

Zu III.:

Nicht erst seit der 2016 veröffentlichten und von der damaligen Kulturstaatsministerin des Bundes in Auftrag gegebenen Studie „Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge“, ist die unterschiedliche Bezahlung von Frauen im Theaterbetrieb bekannt. Sie sind nicht nur schlechter bezahlt als männliche Kollegen, Frauen sind vor und hinter der Bühne immer noch unterrepräsentiert. Zudem unterliegt die Vergabepraxis von Positionen im Theaterbetrieb bisher keiner Transparenz. All diese Faktoren führen dazu, dass Frauen und nicht binäre Menschen sowie PoC im Theaterbetrieb zu wenig sichtbar sind. Geringere Sichtbarkeit zieht weniger Aufmerksamkeit und Marktpräsenz nach sich und hat schlechtere Bezahlung zur Folge. Alles in allem führen diese Bedingungen zu einem übergroßen demokratischen Defizit in Teilhabe, Chancengleichheit und Gerechtigkeit.

Antwort*)

Schreiben des Staatsministeriums vom 18. Juli 2023 Nr. STM35-7906-7/3/1:

In der Anlage übersende ich unter Bezugnahme auf § 63 der Geschäftsordnung des Landtags von Baden-Württemberg die von der Landesregierung beschlossene Antwort auf die Große Anfrage.

Hassler
Staatssekretär

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

Anlage: Schreiben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Mit Schreiben vom 13. Juli 2023 Nr. STM35-7906-7/3/1 beantwortet das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen, dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration sowie dem Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen im Namen der Landesregierung die Große Anfrage wie folgt:

Wir fragen die Landesregierung:

I. Datenlage zum Kunst- und Kulturbereich bei den Themen Gleichstellung, Diversität und Inklusion im Allgemeinen**1. Inwieweit kennt sie die Positionen des „Bündnisses für eine gerechte Kunst- und Kulturarbeit, Baden-Württemberg“ („Das Bündnis“) zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Inklusion im baden-württembergischen Kunst- und Kulturbetrieb?**

Die Positionen und Forderungen des „Bündnisses für eine gerechte Kunst- und Kulturarbeit, Baden Württemberg“ sind bekannt. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (im Folgenden Wissenschaftsministerium) hat hierzu ein Gespräch mit dessen Vertreterinnen und Vertretern geführt.

2. Welche Bedeutung misst sie dem Bestreben nach einer diverseren und inklusiveren Kunst und Kultur im Land bei und mit welchen finanziellen Mitteln sowie Programmen und Maßnahmen verfolgt sie dieses Ansinnen?

Die Landesregierung bekennt sich dazu, die Öffentlichkeit für das Recht auf Gleichbehandlung zu sensibilisieren und gleichzeitig Tendenzen zu Ausgrenzung und Benachteiligung entschieden entgegenzuwirken. Im Koalitionsvertrag (S. 87 f.) sind Vielfalt, Respekt, Gleichstellung und Akzeptanz als Ziele unterstrichen: „Wir wollen eine Gesellschaft, in der sich jede und jeder unabhängig des eigenen sozialen Hintergrunds, der körperlichen Voraussetzungen, des Geschlechts und der sexuellen Identität, unabhängig von Religion, Hautfarbe oder Herkunft selbst verwirklichen kann.“

Eine wichtige Grundlage im Schutz von Beschäftigten vor Diskriminierung ist insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches das Ziel hat, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Das Gesetz bezieht sich, im Hinblick auf den Schutz von Beschäftigten vor Diskriminierung, auf das gesamte Arbeitsverhältnis von der Einstellung über die Arbeitsbedingungen, den beruflichen Aufstieg bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es richtet sich nicht nur an den Arbeitgeber, sondern auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verhältnis untereinander. Zur Umsetzung des Gesetzes werden entsprechende Beschwerdestellen nach § 13 AGG an den Kunst- und Kulturbetrieben eingerichtet. An den Kunsthochschulen gibt es gemäß § 4a Abs. 2 LHG zusätzlich Ansprechpersonen für Antidiskriminierung.

Daneben zielt das Chancengleichheitsgesetz auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ab. An den Kunst- und Kultureinrichtungen gibt es Beauftragte für Chancengleichheit und die Chancengleichheitspläne gemäß § 5 f. Chancengleichheitsgesetz sind wichtige Maßnahmen zu Überprüfung und Steuerung.

In den vergangenen Jahren wurden im Wissenschaftsministerium und den staatlichen Kunst- und Kultureinrichtungen viele Maßnahmen und Impulse zur Förderung und Anerkennung von Gleichstellung, Diversität und Inklusion aufgegriffen und umgesetzt. Die diversitätsorientierte Öffnung der Kultureinrichtungen in puncto Publikum, Personal, Programm, Partizipation, Prozessen und Public Relations zum Nutzen aller Teile der Gesellschaft ist ein zentrales und zukunfts-

relevantes Anliegen der Kulturpolitik des Landes und wurde im partizipativen „Dialog | Kulturpolitik für die Zukunft“ von rund 1 250 Teilnehmenden bestätigt.

Für die umfassende Stärkung der kulturellen Teilhabe als kulturpolitischem Schwerpunkt hat das Wissenschaftsministerium mit dem Zentrum für Kulturelle Teilhabe Baden-Württemberg (ZfKT) eine zentrale Anlaufstelle für alle im Land aktiven Kultureinrichtungen sowie Kulturakteurinnen und -akteure geschaffen. Für seine Förderprogramme, Veranstaltungen und Aktivitäten stehen dem ZfKT Mittel in Höhe von 1 726 200 Euro pro Jahr zur Verfügung.

Neben Beratung zählen Vernetzung und Wissenstransfer sowie die Unterstützung der Kunst- und Kultureinrichtungen auf dem Weg zu mehr Teilhabe und Diversität zu den Aufgaben des ZfKT. Im Zentrum der unterschiedlichen Impulsprogramme stärkt das ZfKT Diversität und tritt für den Abbau von Barrieren ein. Es tritt für Vielfalt bei Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, kulturellem, ethnischen, sozialem und religiösem Hintergrund ein und berücksichtigt Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen.

Seit 2013 besteht zudem eine enge Zusammenarbeit mit dem Verein Forum der Kulturen Stuttgart, der seit dem Doppelhaushalt 2020/2021 institutionelle Landesmittel in Höhe von 250 000 Euro pro Jahr erhält.

Als Dachverband für Migrant*innenvereine in der Region Stuttgart und Experte für interkulturelle Weiterbildungsmaßnahmen führte das Forum der Kulturen im Auftrag des Wissenschaftsministeriums bislang sechs interkulturelle Landesfachtagungen durch, mit dem Ziel, die im Land tätigen Kulturakteurinnen und -akteure besser mit (post-)migrantischen Communities zu vernetzen. Auch das landesweite Qualifizierungsprogramm „Diversität als Aufgabe: Öffnung von Kultureinrichtungen“ wird im Auftrag des Ministeriums vom Forum der Kulturen betreut. Diese prozessorientierte Inhouse-Fortbildung richtet sich an Kultureinrichtungen und Kulturämter und wird ergänzt durch offene Workshops für interessierte Kulturakteurinnen und -akteure. Mehr als 30 Einrichtungen haben diese Weiterbildung bisher in Anspruch genommen. Im Zuge einer Projektförderung hat das Wissenschaftsministerium dem Forum der Kulturen 2021/2022 Landesmittel in Höhe von 59 500 Euro für die Erprobung von Empowerment-Angeboten für Artists of Colour und Kulturschaffende mit Rassismuserfahrung ermöglicht.

Das Zentrum für Kulturelle Teilhabe unterstützte das Forum der Kulturen bei der Ausbildung von Empowerment-Multiplikatorinnen und -Multiplikatoren mit 24 096 Euro und fördert aktuell mit 35 720 Euro die Fortbildungsreihe „Barrieren abbauen – Teilhabe in Kunst und Kultur ermöglichen“.

In Kooperation mit der Landesvereinigung für Kulturelle Jugendbildung Baden-Württemberg (LKJ) hat das ZfKT das Projekt „Kurswechsel Kultur – Netzwerk. Richtung. Inklusion“ auf den Weg gebracht. Mit rund einer halben Million Euro werden über einen Zeitraum von 2,5 Jahren sieben Einrichtungen (fünf Theater, ein soziokulturelles Zentrum, ein Museum) bei der modellhaften Entwicklung und lernende Erprobung inklusiver Vermittlungsformate unterstützt. Angestrebt wird der Aufbau eines Netzwerkes für Inklusion in der Kultur, das im Sinne der Nachhaltigkeit am Thema Inklusion weiterarbeitet und perspektivisch weitere Kultureinrichtungen berät.

Zudem hat das ZfKT über sein landesweites Förderprogramm „Weiterkommen“ mehrere inklusive Projekte mit jeweils rund 25 000 Euro unterstützt. In der aktuell laufenden dritten ZfKT-Ausschreibung des „Weiterkommen“-Förderprogramms wurde bestimmt, dass 10 Prozent der Fördersumme zur Senkung von Barrieren zu verwenden sind. Das ZfKT sieht diesen Pflichtanteil vor, damit Kultureinrichtungen und Kulturschaffende den Zielen der UN-Behindertenrechtskonvention gerecht werden können.

In den Landesmuseen sind die Themen Inklusion und Diversität wichtige Themen. Im Einzelnen wird hierzu auf die Ausführungen unter Ziffer II 9. verwiesen.

Auch am Theater arbeitet man an der Beseitigung von Barrieren. Das Badische Staatstheater Karlsruhe beispielsweise will sich zur inklusiven Kultureinrichtung entwickeln. Aktuell arbeiten alle Beteiligten daran, Spielstätten und Programm vor und hinter der Bühne inklusiver zu gestalten, um das Angebot möglichst vielen Besucher und Besucherinnen zugänglich zu machen. Inklusion ist auch beim Nationaltheater Mannheim ein wichtiges Thema. So können Blinden- und Assistenzhunde ins Theater mitgenommen werden. Für ausgewählte Schauspielvorstellungen wird Live-Audiodeskription in deutscher Sprache für blinde und sehbehinderte Menschen angeboten. Die Audiodeskription wurde durch das Förderprogramm „Impulse Inklusion“ des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg ermöglicht. Eine Tastführung mit Bühnenbegehung vor der Aufführung ergänzt das inklusive Angebot am Nationaltheater.

Bei Förderprogrammen, die vom Wissenschaftsministerium ausgeschrieben werden, wird ausdrücklich in den Richtlinien darauf hingewiesen, dass auf eine ökologisch und sozial nachhaltige sowie gendergerechte Projektplanung und -umsetzung zu achten ist. Gleiches gilt für die Auswahl der jeweiligen Jurymitglieder.

Eines der Förderziele des Investitionsprogramms „Zukunftsstark“, welches im Rahmen des Coronaförderprogramms „Kultur nach Corona“ 2022 zum zweiten Mal ausgeschrieben wurde, benennt explizit den möglichst öffentlichen und diskriminierungsfreien Zugang zu kulturellen Angeboten. Deshalb waren Maßnahmen zur Verbesserung der Inklusion, der kulturellen Teilhabe und Vielfalt sowie der Gendergerechtigkeit zur Förderung vorgesehen. Unter insgesamt 47 Kultureinrichtungen werden das ZKM Karlsruhe, die Reiss Engelhorn Museen Mannheim und das Bauernhaus-Museum Allgäu-Oberschwaben Wolfegg gefördert, um Inklusion und Barrierefreiheit im Museumsbetrieb zu implementieren.

Auch im Rahmen des Coronaprogramms „Perspektive Pop“ lässt sich eine hohe Sensibilität im Umgang mit dem Thema Diversität beobachten. Neben der Projektauswahl wurde bei der Besetzung der Jurymitglieder ebenfalls auf eine geschlechtergerechte Verteilung sowie auf Diversität geachtet. Gleiches gilt für die Auftaktveranstaltung von POPLÄND: Hier wurde beispielsweise auf Diversität bei Auswahl der Podiumsspeakerinnen und -speaker geachtet.

Die MFG Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg begleitet im Auftrag des Wissenschaftsministeriums das Förderprogramm mit Fortbildungs- und Beratungsangeboten, um die nachhaltige und zielgruppenorientierte Umsetzung der Investitionsmaßnahmen in den Kultureinrichtungen zu unterstützen. Dabei sind für den Themenbereich Digitale Barrierefreiheit rd. 20 000 Euro vorgesehen.

In Bezug auf Jurys bei den Programmen der MFG Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg erfolgt die Neubesetzung von Jurys unter Gesichtspunkten der Diversität sowie Berücksichtigung eines paritätischen Verhältnisses der Geschlechter. In den durch das Medienimpulsprogramm geförderten Projekten wird bei der Auswahl der Studierenden im Gamesbereich und Preisträgerinnen bzw. Preisträgern aus der Kultur- und Kreativwirtschaft ein besonderes Augenmerk auf die Berücksichtigung von geschlechtlich gemischten Teams und von Diversität unter den ausgewählten Kreativen gerichtet.

Die Filmakademie Baden-Württemberg misst den Themen Gleichstellung, Diversität und Inklusion eine hohe Bedeutung zu. Anfang 2018 haben die sechs großen deutschen Filmhochschulen ein gemeinsames Positionspapier mit konkreten Selbstverpflichtungen mit dem Titel „Gemeinsam für Gender-Gerechtigkeit“ erarbeitet. Seither arbeitet die Filmakademie konsequent an der Umsetzung dieses Themas: Aktuell wird die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes überarbeitet und auf deren Basis ein Beschwerdemanagement implementiert. Im Rahmen des Programms „Gender und Diversity“ werden regelmäßig Veranstaltungen und Weiterbildungsangebote für Studierende und Mitarbeitende durchgeführt.

Die Filmakademie nimmt seit Ende 2022 am „Diversity Audit – Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands für Deutsche Wissenschaft e. V. teil. Das Audit hat eine Dauer von drei Jahren.

3. *Welche Förderungen in Form von speziellen Programmen und Stipendien richten sich sowohl in der darstellenden als auch in der bildenden Kunst an Personen, die sich in ihrer geschlechtlichen Identität selbst zu einer oder mehreren der Kategorien Frauen, lesbisch, intersexuell, nicht-binär, transsexuell oder asexuell (FLINTA) zählen?*

Inhaltlich steht die Ermöglichung künstlerischer Vorhaben oder künstlerischer Entwicklungen im Zentrum. Um die Kunstfreiheit zu gewährleisten, werden keine konkreten inhaltlichen Vorgaben und Kriterien gemacht. Bei Förderprogrammen stehen häufig Querschnittsthemen im Vordergrund wie kulturelle Teilhabe, Interkultur, Diversität oder Digitalisierungsstrategien. Förderprogramme und Stipendien des Wissenschaftsministeriums und der Kultureinrichtungen des Landes stehen dabei grundsätzlich allen Personen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität offen. Es gibt keine expliziten Förderprogramme für FLINTA oder andere ähnliche Kategoriengruppen.

Die Begriffe sexuelle Orientierung und sexuelle/geschlechtliche Identität werden oftmals synonym benutzt, sind aber zu unterscheiden. Der Begriff der geschlechtlichen Identität ist auf das Individuum bezogen und beschreibt, wie sich die Person selbst definiert. Die sexuelle Identität beschreibt somit die eigene Wahrnehmung, das eigene Selbstverständnis und die Wahrnehmung des Geschlechts. Dies spielt z. B. bei transsexuellen Personen eine wichtige Rolle. Der Begriff der geschlechtlichen Identität ist dabei oftmals losgelöst von sexuellen Beziehungen zu anderen zu sehen.

Die sexuelle Orientierung hingegen ist auf eine andere Person gerichtet und definiert das Interesse einer Person bezüglich des Geschlechts eines potenziellen Partners. Dabei geht es vor allem darum, zu welchem Geschlecht sich eine Person hingezogen fühlt. Zu den sexuellen Orientierungen zählen z. B. die Heterosexualität, Homosexualität, Bisexualität.

Die sexuelle Orientierung wird grundsätzlich nicht abgefragt und darf aus Gründen des Persönlichkeits- und Datenschutzes nicht vermerkt werden. Auf die geschlechtliche Identität können der Vorname sowie die gewählte oder gewünschte Anrede nur vage Hinweise geben. In Stellenausschreibungen wird grundsätzlich nach weiblich, männlich, divers unterschieden, um alle Menschen anzusprechen. Angaben dazu müssen von den sich bewerbenden Personen nicht gemacht werden.

4. *Welche Bedeutung misst sie der Datensammlung und statistischen Erhebung des anteiligen Verhältnisses von Beschäftigten sowie in Ausstellungen oder Bühnenproduktionen im Land repräsentierten männlichen, weiblichen oder diversen Kunst und Kulturschaffenden sowie People of Color (PoC) oder Menschen mit Behinderungen im Kunst- und Kulturbetrieb bei?*

5. *Welche Erhebungen mit welchen Aspekten (z. B. Honorare) zu den in Ziffer 1 Frage 4 genannten Personengruppen im Kunst- und Kulturbetrieb des Landes erstellt sie regelmäßig und kann darüber Auskunft geben?*

Die Ziffern 4 und 5 werden zusammen beantwortet.

Grundsätzlich ist die Erhebung von statistischen Daten ein wichtiger Ansatzpunkt, um die Repräsentation gesellschaftlicher Gruppen in Beschäftigungsverhältnissen kenntlich zu machen und auf diesem Wege mögliche Bereiche von struktureller Benachteiligung und Diskriminierung zu identifizieren.

Die Schwerbehindertenstatistik enthält Informationen über das Geschlecht (w/m/d) sowie behinderungsbezogene Daten (z. B. Grad der Schwerbehinderung).

Die staatlichen Kultureinrichtungen erstellen gemäß § 5 Abs. 4 Chancengleichheitsgesetz unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit alle sechs Jahre einen Chancengleichheitsplan sowie nach drei Jahren Zwischenberichte, die dem Wissenschaftsministerium 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. Die Chancengleichheitspläne sind wichtige Instrumente, um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in einem permanenten Prozess zu überprüfen und zu steuern.

Darüber hinausgehende regelmäßige statistische Erhebungen, insbesondere über die Einbindung von diversen Kunst- und Kulturschaffenden sowie People of Color (PoC) oder Menschen mit Behinderungen in Ausstellungen oder Bühnenproduktionen, erfolgen nicht und sind für das Land Baden-Württemberg nicht vorgesehen. Datenerhebungen, beispielsweise zur sexuellen Orientierung, stoßen zudem auf datenschutzrechtliche Bedenken.

Zudem fragt es sich, wofür eine solche Datenerhebung konkret verwendet werden sollte. Für den nichtkünstlerischen Bereich im öffentlichen Dienst haben Auswahlentscheidungen nach Eignungskriterien zu erfolgen. Bei annähernd gleicher Eignung darf der Dienstherr bzw. Arbeitgeber auf Hilfskriterien zurückgreifen, wobei als Hilfskriterien Schwerbehinderung, Gleichstellung von Frauen oder Dienstalter anerkannt sind. Sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität zählen nicht zu den anerkannten Hilfskriterien.

Im künstlerischen Bereich ist die Steuerungsmöglichkeit begrenzt, weil die verfassungsrechtlich geschützte Kunstfreiheit zu gewährleisten ist. Die Auswahl von Künstlerinnen und Künstlern oder die künstlerische Umsetzung von Produktionen erfolgt im Rahmen dieser Kunstfreiheit nach rein künstlerischen Maßstäben. Grundsätzlich sind künstlerische Perspektiven, die sich mit geschlechtlicher, sexueller oder anders definierter Vielfalt beschäftigen, begrüßenswert und tragen zur Verständigung in der Gesellschaft bei. Das Land nimmt aus oben genannten Gründen aber keinen Einfluss auf die Umsetzung der künstlerischen Programmatik.

Im Übrigen stehen für die Kulturpolitik Datenerhebungen auf Bundesebene zur Verfügung. Seit 2014 wird im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) sowie der Kulturministerkonferenz (KMK) das Projekt „Bundesweite Kulturstatistik“ vom Statistischen Bundesamt durchgeführt, mit dem Ziel, ein einheitliches kulturstatistisches Berichtssystem aufzubauen. Die Bestandsaufnahmen und Ergebnisse werden in Veröffentlichungen dargestellt, beispielsweise der „Spartenbericht Darstellende Kunst“, der „Spartenbericht Bildende Kunst“ oder „Erwerbstätige in Kultur und Kulturwirtschaft. Sonderauswertung aus dem Mikrozensus 2019“. Auch der Deutsche Kulturrat befasst sich beispielsweise mit der Beschäftigungssituation im Kunst- und Kulturbereich und veröffentlichte zuletzt im Jahr 2020 eine umfangreiche Studie zu „Frauen und Männer im Kulturmarkt – Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage“. Daneben legen Fachverbände wie der Bundesverband Bildender Künstlerinnen/Künstler, Fonds Darstellende Künste, Bundesverband freie darstellende Künste oder der Deutsche Musikrat regelmäßig Studien ihrer jeweiligen Sparten vor.

6. Wie hoch sind die Gehalts- und Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) in den Institutionen der bildenden und darstellenden Kunst im Land?

Wie unter Ziffer I 4. und 5. ausgeführt, gibt es keine regelmäßigen Erhebungen, aus denen sich direkte Erkenntnisse über Gehalts- und Einkommensunterschiede ziehen lassen.

Im nichtkünstlerischen und nichtwissenschaftlichen Bereich erfolgt die Vergütung der Beschäftigten nach TV-L bzw. im Rahmen der beamten- und besoldungsrechtlichen Einstufung. Innerhalb der jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen gibt es keine Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Anlässlich der Anfrage hat das Wissenschaftsministerium jedoch die Verhältnisse von Männern und Frauen bezogen auf die Laufbahngruppen (höherer Dienst, gehobener Dienst, mittlerer Dienst) beleuchtet, um zu ermitteln, ob es bezogen auf die Eingruppierung in hierarchisch höhere oder niedrigere Vergütungsgruppen Auffälligkeiten beim Geschlechterverhältnis gibt.

Die Abfrage bei den staatlichen Museen, den staatlichen Kunsthochschulen, den Staatstheatern und Landesbühnen ergibt ein sehr positives Gesamtbild. So liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei den staatlichen Museen, den Staatstheatern und Landesbühnen im höheren Dienst und gehobenen Dienst zwischen 54 und 77,8 Prozent. Bei den staatlichen Kunsthochschulen ergibt sich für den höheren und mittleren Dienst ein vergleichbares Bild. Der Frauenanteil liegt hier jeweils über 60 Prozent.

Es ergeben sich keine Auffälligkeiten, dass in den höheren Entgelt- oder Besoldungsgruppen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Durchschnittlicher Frauenanteil in	Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst
Staatstheatern	66,7 %	60,7 %	46,6 %
Landesbühnen	66,7 %	77,8 %	43,4 %
Museen	54,0 %	60,1 %	63,6 %
Kunsthochschulen	66,7 %	41,6 %	64,4 %

Die knapp unterhälftigen Werte bei den Theatern bei den Beschäftigten des mittleren Dienstes sind darauf zurückzuführen, dass dort die Bereiche des technischen Dienstes verortet sind, in dem erfahrungsgemäß immer noch mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Bei den Landesbühnen beträgt der Männeranteil im technische Dienst im Durchschnitt 87 Prozent, bei den Staatstheatern 66 Prozent.

Gleiches gilt für den Bereich des gehobenen Dienstes bei den Kunsthochschulen. Bei der Abfrage wurde das wissenschaftliche Personal mit dem künstlerisch-technischen Personal zusammengefasst. Im künstlerisch-technischen Bereich sind ebenfalls mehr Männer als Frauen beschäftigt.

Bezüglich der an den Kunsthochschulen beschäftigten Professorinnen und Professoren wird auf die Ausführungen unter Ziffer II 7. verwiesen.

Bezüglich der künstlerisch Beschäftigten an den Theatern wird ergänzend auf die Ausführungen unter Ziffer III 6. verwiesen.

II. Gleichstellung, Diversität und Inklusion in der Bildenden Kunst

1. Über welches finanzielle Volumen verfügen die Landesinstitutionen der Bildenden Kunst sowie die vom Land mit Mitteln unterstützten Institutionen und Häuser der Bildenden Kunst für ihre Ankäufe?

Die Landesmuseen erhalten als Landesbetriebe nach dem Staatshaushaltsplan jeweils ein Globalbudget. Das bedeutet, dass sie eigenständig entscheiden können, ob und in welcher Höhe Ankaufsmittel zur Verfügung gestellt werden. Für das Jahr 2023 sind Ankäufe im Umfang von rund 121 Tsd. Euro aus den regulären Haushaltsmitteln vorgesehen. Darüber hinaus stehen den fünf kunst- und kulturhistorischen Landesmuseen (Landesmuseum Württemberg, Badisches Landesmuseum, Staatliche Kunsthalle Karlsruhe, Staatsgalerie Stuttgart und Linden-Museum) Ankaufsmittel aus dem Zentralfonds für die Anschaffung von Spitzenwerken (685,3 Tsd. Euro pro Jahr finanziert aus dem Wettmittelfonds und Haushaltsmitteln) und der Museumsstiftung Baden-Württemberg (3 502,3 Tsd. Euro pro Jahr finanziert aus der Spielbankabgabe sowie aus Haushaltsmitteln) zur Verfügung. Für die beiden staatlichen Naturkundemuseen in Stuttgart und Karlsruhe stehen Zentralfondsmittel in Höhe von 87,2 Tsd. Euro pro Jahr (finanziert aus dem Wettmittelfonds) für Erwerbungen von Sammlungsobjekten zur Verfügung.

Zur Erweiterung der Sammlung des Ministeriums, der vier Regierungspräsidien, der kunst- und kulturhistorischen Landesmuseen und der beiden staatlichen Kunstakademien stehen für Ankäufe zeitgenössischer Kunst von Künstlerinnen und Künstlern aus Baden-Württemberg oder mit einem Bezug zu Baden-Würt-

temberg dem Wissenschaftsministerium pro Jahr 464 Tsd. Euro (finanziert aus dem Wettmittelfonds) zur Verfügung.

2. Wie hoch sind die Mittel des Landes für Kunstankäufe, z. B. an Regierungspräsidien oder anderen Einrichtungen des Landes sowie „Kunst am Bau“, die in Ziffer II Frage 1 noch nicht berücksichtigt wurden?

Von den Mitteln für Ankäufe zeitgenössischer Kunst in Höhe von 464 Tsd. Euro gehen in der Regel rund 165 Tsd. Euro an die vier Regierungspräsidien, rund 70 Tsd. Euro an die Landesmuseen und 20 Tsd. Euro an die beiden Staatlichen Kunstakademien. Es kommt hier zu jährlichen Schwankungen. Der verbleibende Betrag wird u. a. für Ankäufe für die Kunstsammlung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst verwendet.

In den Jahren 2018 bis 2022 wurden rund 3,9 Mio. Euro an Landesmitteln für die Anschaffung von Kunstwerken im Rahmen von Kunst am Bau einschließlich Wettbewerbshonoraren und Nebenkosten investiert.

3. Wie teilen sich die in den vergangenen zwei Jahren angekauften Kunstwerke aus Mitteln für die sogenannten „Zeitgenossen-Ankäufe“, aus Mitteln der Museums-Stiftung und aus Mitteln des Zentralfonds auf männliche Kulturschaffende, FLINTA sowie PoC und Menschen mit Behinderungen auf?

Bei den sogenannten Zeitgenossen-Ankäufen erfolgt insbesondere auch mit Blick auf den Datenschutz keine differenzierte Erhebung nach männlichen oder weiblichen Kulturschaffenden, homo-, bi-, inter-, trans- oder asexuellen Personen, PoC und Menschen mit Behinderungen. Von einer entsprechenden Auskunftspflicht soll auch künftig abgesehen werden. Die Auswahl der Ankäufe erfolgt nach Qualitäts Gesichtspunkten.

Für die Ankäufe, die über das Wissenschaftsministerium erfolgt sind, kann Folgendes festgestellt werden:

Zeitgenossen-Ankäufe:

Ankäufe im Jahr 2022: 20 männlich, 21 weiblich.

Ankäufe im Jahr 2021: 19 männlich, 12 weiblich.

Zentralfonds für die Anschaffung von Spitzenwerken für die Staatlichen Kunstsammlungen und Museumsstiftung:

Ankäufe im Jahr 2022: 7 männlich, 1 weiblich.

Ankäufe im Jahr 2021: 14 männlich, 14 weiblich.

4. Wie hoch war das seit Einführung dieser Möglichkeit ausbezahlte durchschnittliche Honorar für Künstlerinnen und Künstler, aufgegliedert nach allen in Ziffer II Frage 3 genannten Gruppen an Kunstschaffenden für Ausstellungen, an denen das Land beteiligt war und ist?

Die Zahlung von Ausstellungshonoraren bei einer Landesförderung war bislang nicht verpflichtend. Insoweit existieren auch keine Statistiken. Um eine angemessene Vergütung bei freiberuflichen Künstlerinnen und Künstlern zu gewährleisten, sollen jedoch die spartenspezifischen Vergütungsempfehlungen von Bundes- und Landesverbänden berücksichtigt werden.

5. Wie verteilen sich die mit Mitteln des Landes vergebenen Stipendien im Bereich Bildende Kunst auf männliche Kulturschaffende, FLINTA sowie PoC und Menschen mit Behinderungen?

Die Entscheidung über die Vergabe der sogenannten Cité-Stipendien im Bereich Bildende Kunst (sechsmonatiger Aufenthalt an der Cité in Paris) trifft eine Jury, die ausschließlich die künstlerische Qualität der eingereichten Arbeiten berücksichtigt. Bei den Bewerbungen sind keine Angaben zum Geschlecht, der geschlechtlichen Identität, der sexuellen Orientierung, der Herkunft oder zu Behinderungen erforderlich. Das wäre rechtlich nicht haltbar. Daher gibt es auch keine entsprechende Statistik.

Aussagen können nur über das Verhältnis Männer und Frauen getroffen werden. In den letzten Jahren wurden deutlich mehr Stipendien an Frauen vergeben als an Männer (ab Mai 2020 beträgt der Anteil von Frauen an den Cité-Stipendien rund 79 %, der Anteil an Männern rund 21 %).

Die Bewerbungen um Stipendien bei der Akademie Schloss Solitude weisen in der Regel ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf, mit einer Tendenz zum leichten Überhang zu Bewerberinnen. Die Quote der Bewerbungen mit Geschlechterangabe „divers“ lag beispielhaft 2019 bei etwa 5 Prozent. Für die Auswahl der Stipendiatinnen und Stipendiaten bedeutete das 2022 eine deutliche Überproportionierung von Bewerbenden weiblichen, wie diversen Geschlechts: 37 (w), 17 (m), 6 (d). Weitergehende Abfragen, etwa zur sexuellen Orientierung, werden bei der Akademie Schloss Solitude selbstverständlich nicht durchgeführt.

6. Wie stellt sie sicher, dass an den Kunsthochschulen und Akademien in Baden-Württemberg eine angemessene Sensibilität und Repräsentation diverser Inhalte, z. B. bei der gleich anteiligen Berücksichtigung weiblicher oder diverser Kunstschaffenden in Seminaren, erfolgt?

Das Wissenschaftsministerium nimmt keinen Einfluss auf die Lehr- und Forschungsinhalte der Hochschulen im Land. Das Ministerium geht auf Basis vorliegender Erfahrungswerte davon aus, dass bei den Kunsthochschulen und Akademien eine hohe Sensibilität für die Themen Gleichstellung, Diversität und Inklusion gegeben ist.

7. Welche Unterschiede existieren beim Gehalt männlicher und weiblicher Beschäftigter an Kunsthochschulen und Akademien im Land, aufgeteilt nach Beschäftigungsgruppen?

Auf die Ausführungen unter Ziffer I 6. wird verwiesen.

Zu den Unterschieden im Gehalt der an den Kunsthochschulen beschäftigten Professorinnen und Professoren liegen dem Wissenschaftsministerium aktuell keine Zahlen vor. In der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II ist unter II.3.3 vereinbart, den möglichen Gender Pay Gap bei den Professorinnen und Professoren der Hochschulen Baden-Württembergs zu untersuchen. Aktuell ist davon auszugehen, dass entsprechende Ergebnisse Ende 2023 vorliegen werden. Aus methodischen Gründen wird die Untersuchung auf der Ebene der Hochschulart und nicht einzelner Hochschulen erfolgen.

8. In welcher Höhe stellt das Land Mittel bereit, um die Kunst von FLINTA, PoC oder Menschen mit Behinderungen zu erforschen sowie gezielt Ausstellungen mit Kunst von diesen Personengruppen zu fördern?

Bei der Ausstellungsförderung durch das Land ist grundsätzlich die künstlerische Qualität der geplanten Ausstellung entscheidend. Ein Förderprogramm zur Förderung von Ausstellungen von Frauen, homo-, bi-, inter-, trans- oder asexuellen Personen, PoC oder Menschen mit Behinderung gibt es nicht.

Derzeit werden keine Projekte zur Erforschung dieser Bereiche gefördert.

9. Welche Maßnahmen hat sie im Laufe dieser Legislatur bereits ergriffen bzw. beabsichtigt sie noch zu ergreifen, um den Zugang zu Kunst- und Kultureinrichtungen barrierefrei und niedrigschwellig zu gestalten (z. B. Abbau baulicher Barrieren, Leitsysteme und Informationstafeln in einfacher Sprache)?

Inklusion ist unverzichtbarer Bestandteil der kulturellen und gesellschaftlichen Teilhabe. Die im Aktionsplan der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Baden-Württemberg festgelegten Maßnahmen zur baulichen Barrierefreiheit landeseigener Gebäude sind eine Daueraufgabe der Staatlichen Vermögens- und Hochbauverwaltung.

Eine Einzelaufstellung der im Laufe dieser Legislatur bereits ergriffenen bzw. beabsichtigten Maßnahmen für einen barrierefreien und niederschweligen Zugang zu Kunst- und Kultureinrichtungen ist mit vertretbarem Aufwand nicht möglich.

Generell lässt sich sagen: Ziel der Staatlichen Vermögens- und Hochbauverwaltung Baden-Württemberg ist es, in Landesliegenschaften bauseits die nachhaltige und ungehinderte Integration behinderter und in ihrer Mobilität eingeschränkter Menschen am kulturellen und gesellschaftlichen Leben zu gewährleisten. Dieses Ziel wird allen Planungen für Neu- und Umbauten, Erweiterungen sowie Sanierungen landeseigener Gebäude zugrunde gelegt. Bei Bestandsgebäuden werden unabhängig von Sanierungen anlassbezogene und auf Wunsch der Nutzer entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Bei Sanierungen an Kulturgütern werden in Abstimmung mit Denkmalpflege und der Staatlichen Vermögens- und Hochbauverwaltung einzelfallbezogen die Möglichkeiten eines barrierefreien Ausbaus geprüft und umgesetzt.

Umfassende Barrierefreiheit umfasst auch digitale Angebote, etwa Videos in Gebärdensprache, Textbeiträge in Leichter Sprache und die Audiodeskription von Ausstellungsobjekten. Hier werden insbesondere Museen, aber auch andere Kultureinrichtungen durch die Digitalwerkstatt-Angebote der MFG Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg unterstützt. Auch das Förderprogramm „Digitale Wege ins Museum“ und die dauerhafte Einstellung von 20 Digitalmanagerinnen und Digitalmanagern in den landeseigenen Museen gaben und geben hier wichtige Impulse.

Dass das Thema Inklusion und Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung beachtet wird, belegen spezifische Förderinitiativen, die Einrichtung landeseigener Anlaufstellen und wegweisende Entwicklungen an unterschiedlichen Kultureinrichtungen.

Auf die bereits unter Ziffer I 2. gemachten Ausführungen wird verwiesen.

In den Landesmuseen gibt es eine Vielfalt zielgruppenorientierter museumspädagogischer Angebote. Zu den bestehenden inklusiven Museumsangeboten gehören Taststationen, Tastführungen für Sehbehinderte, Videoreihen in Gebärdensprache oder Führungen und Erklärtexte in leichter Sprache und Audioguides. In der Kulturvermittlung finden sich Angebote für Sehbehinderte und Blinde, Gehörlose und Hörgeschädigte sowie für Menschen mit Demenz und Angebote für geflüchtete Kinder.

Insbesondere das Linden-Museum verfolgt konsequent eine partizipative Ausstellungsgestaltung mit Menschen unterschiedlicher Herkunft. Das Badische Landesmuseum bietet für immobile Menschen Telefonführungen an. In vielen landeseigenen Museen stehen zudem Leihrollstühle und Sitzhocker bereit. Die Staatsgalerie hat im Foyer einen extra ausgeschilderten „Treffpunkt Inklusion“ mit einem mobilen Tisch eingerichtet, der für Menschen mit Behinderungen aufbereitete Materialien für den eigenständigen Museumsbesuch bereithält. Zum Vermittlungsangebot der Staatsgalerie zählt die Erlebnis-Tastführungen „Zwischen Ideal und Abstraktion“ zu Werken von Otto Freundlich und Henri Matisse sowie „Hallo Oskar! Oder: Wie tanzt das Triadische Ballett“. Um die Teilhabe von Menschen mit Sehbehinderung an wichtigen Exponaten der Staatsgalerie zu ermöglichen, wurden 3D-Modelle von zwei Figurinen des Triadischen Balletts von Oskar Schlemmer als verkleinerte Tastmodelle hergestellt. Während des Rundgangs

konnten die nicht-sehbehinderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer anhand der Modelle an den Erfahrungen über die Hände für Menschen mit Sehbehinderung teilhaben. Darüber hinaus bietet die Staatsgalerie inklusive Handpuppen-Führungen für Kinder an. Dem Haus der Geschichte wurden für die Dauer von drei Jahren (2021 bis 2023) Fördermittel in Höhe von 160 000 Euro für eine Stelle für Geschichtsvermittlung mit Schwerpunkt Teilhabe, Diversität und Inklusion bewilligt. In einem partizipativen Prozess wurde je ein Leitfaden zur Inklusion und zur Barrierefreiheit erarbeitet. Dadurch wurden alle Abteilungen des Museums für Barrierefreiheit und Inklusion sensibilisiert.

Die MFG Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg unterstützt im Rahmen des Coaching-Programms „Museen im Wandel III“ das Freilichtmuseum Neuhausen ob Eck dabei, digital gestützte Zugänge für geheingeschränkte Besucherinnen und Besucher zu kreieren. Neben dem kostenfreien Coaching zur Entwicklung des Vorhabens wird die Umsetzung des Projekts durch das Wissenschaftsministerium aus Mitteln der Landesförderung „Kultur trotz Corona“ mit 40 000 Euro finanziell unterstützt.

Das ZKM Zentrum für Kunst und Medien Karlsruhe sieht es als eine wesentliche Aufgabe an, als Institution Diversität und Inklusion zu leben. Im Jahr 2019/2020 hat sich dazu eine freiwillige Arbeitsgruppe gegründet (AG Diversität), der geschäftsführenden Vorständin ist das Thema ein Anliegen. Das Projekt „ZKM. Diversität ist wichtig“ ist ein Diversitätsprozess mit der gesamten Mitarbeiterschaft, der im Juni 2023 gestartet ist und ein Volumen von etwa 20 000 Euro aus dem Haushalt des ZKM umfasst.

Das Programm „ZKM inklusiv – Barrierefrei denken und handeln (2022 bis 2023)“ hat die Umsetzung eines barrierefreien Zugangs zu allen Flächen für Besucherinnen und Besucher sowie barrierefreie Angebote in der Vermittlung zum Ziel. Das Programm wird finanziert aus Landesmitteln (Impulsprogramm „Kultur nach Corona“, Programm „Zukunftsstark“ des Wissenschaftsministeriums) mit 88 680,00 Euro.

Die Akademie Schloss Solitude verfügt über barrierefreie Wohn- und Arbeitsräume sowie über ein internes Leitsystem mit leicht verständlichen Icons, das kontinuierlich optimiert wird. Seit 2022 gibt es ein digitales Bewerbungsportal. Hier wurde besonders auf Zugänglichkeit und einfache Sprache geachtet. Das Bewerbungsportal ist auf Englisch, da die englische Sprache eine Zulassungsbedingung für ein Stipendium an der Akademie Schloss Solitude ist.

Nicht zuletzt profitieren auch ältere Menschen von Barrierefreiheit, und geflüchtete Menschen verstehen Texte besser, die in Leichter Sprache verfasst sind. Inklusive Maßnahmen wirken stark integrativ und kommen auch Menschen zugute, die keine Behinderung haben.

10. Welche institutionalisierte Unterstützung leistet das Land bzw. die von ihm geförderten Kunst- und Kultureinrichtungen, um Kunstschaffenden mit Kindern zu ermöglichen, ihrer Arbeit nachzugehen oder ihre Ausbildung und ihren Karriereweg zu verfolgen bzw. welche unterstützenden Maßnahmen hält sie für wünschenswert?

Unterstützung gibt es schon während des Studiums und der Ausbildung. So sind die Hochschulen gem. § 4 Abs. 1 LHG angehalten, bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Neben der Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist auch die bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit ein zentrales Anliegen. So nutzen auch Kunst- und Kultureinrichtungen in Kooperation mit anderen Organisationen und Unternehmen Kindertagesstätten.

Auch die Studierendenwerke stellen Studierenden mit Kindern und damit auch Studierenden der Kunst- und Musikhochschulen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Plätze in Kindertageseinrichtungen zur Verfügung. Sie verwenden zum Betrieb dieser Einrichtungen keine Mittel aus der jährlichen Finanzhilfe als institutionelle Förderung, da die Kinderbetreuung Aufgabe der Kommunen ist.

Den Mitarbeitenden der staatlichen Kunst- und Kultureinrichtungen stehen dank entsprechender Kooperationsvereinbarungen Plätze in Kindertageseinrichtungen zur Verfügung (für Stuttgart z. B. „Willys“, „Villa Reitzensteinle“), oder die Häuser verfügen wie die Württembergischen Staatstheater über eine eigene Kindertagesstätte mit 25 Vollzeitplätzen für Kinder von 6 Monaten bis 6 Jahren, die auch für Beschäftigte anderen Kultureinrichtungen des Landes offensteht. Gerade im Theaterbereich sind solche Angebote wichtig, weil der spezifische Spielbetrieb mit Vorstellungen am Abend und an Wochenenden sowie an auswärtigen Spielstätten die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erschwert. Die Theater versuchen, dem durch Möglichkeiten zur Flexibilisierung entgegenzuwirken z. B. durch probenfreie Tage oder planbare Probenzeiten.

Die Frage einer Ansiedlung von Kinderbetreuungseinrichtungen scheidet bei vielen staatlichen Kunst- und Kultureinrichtungen allerdings an der Größe, den Räumlichkeiten und den finanziellen wie personellen Ressourcen.

Als landeseigene Stiftung ist die Akademie Schloss Solitude eine der wenigen Künstlerresidenzen, bei der auch Stipendiatinnen und Stipendiaten mit ihren Familien wohnen können. Die Akademie unterstützt Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Familien bei der Planung ihres Aufenthaltes und pflegt Kontakte zu Kindergärten und Schulen.

In den Ferienzeiten der Kultureinrichtungen stehen den Kindern von Landesbediensteten Angebote für Kinder und Jugendliche für einzelne und auch mehrere Tage offen.

11. Wie verteilen sich die Kunstwerke und Denkmäler im öffentlichen Raum in Baden-Württemberg auf die Erinnerung an FLINTA oder Männer sowie an PoC oder Menschen mit Behinderungen?

Kunstwerke und Denkmäler im öffentlichen Raum sind stets im historischen Kontext zu sehen. Die Darstellungen entsprechen üblicherweise dem damaligen Zeitgeschehen und zeigen dementsprechend meist männliche Figuren im Mittelpunkt, wobei in den Staatlichen Schlössern zahlreiche repräsentative Fürstinnenporträts (u. a. von Katharina Pawlowna, Sibylla Augusta von Baden-Baden, Luise von Baden) vorhanden sind. Hinzu kommen Darstellungen, die keinem Geschlecht zuzuordnen sind, wie in mythologischen Darstellungen, sowie – insbesondere bei moderner Kunst – Darstellungen bei denen die Intention des jeweiligen Künstlers oder der Künstlerin nicht immer vollumfänglich bekannt ist.

Eine systematische Erfassung der Darstellung von Kunstwerken und Denkmälern im öffentlichen Raum auf Landesflächen liegt für den Zuständigkeitsbereich der Liegenschaftsverwaltung nicht vor. Sie ist mit vertretbarem Aufwand auch nicht leistbar. Inwieweit Kommunen ein entsprechendes Verzeichnis für die Kunstwerke und Denkmäler in ihrem Zuständigkeitsbereich haben, ist nicht bekannt.

III. Gleichstellung, Diversität und Inklusion an den Staats- und Landesbühnen

1. Welche Zielsetzungen verfolgt sie bezüglich der Gleichstellung von Männern und Frauen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen staatlicher Theater-, Opern- und Konzerthäuser sowie Landesbühnen?

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist zentrales Anliegen und durchgängiges Leitprinzip der Landesregierung. Die beiden Staatstheater erstellen gemäß § 5 Abs. 4 Chancengleichheitsgesetz unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit alle sechs Jahre einen Chancengleichheitsplan. Dieser dient dazu, einen Überblick über die Repräsentanz oder Unterrepräsentanz bzw. Benachteiligung von Frauen und Männern zu erhalten. Chancengleichheitspläne sind damit wichtige Instrumente, um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in einem permanenten Prozess zu überprüfen und zu steuern. Die Theater formulieren dabei auch strategische Entwicklungsziele und Maßnahmen hin zur Geschlechtergerechtigkeit, um diese konsequent und nachhaltig umzusetzen. Dabei zielen hausinterne Programme zur Personalentwicklung 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. Wichtig sind auch flexiblere Arbeitszeitmodelle und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Im künstlerischen Bereich muss bei der Besetzung aber grundsätzlich die Kunstfreiheit und damit die Entscheidungsfreiheit der künstlerischen Leitung gewährleistet bleiben. Insoweit sind der Steuerung oder Einflussnahme Grenzen gesetzt.

Nach wie vor gibt es darüber hinaus traditionell männerdominierte technische Bereiche, die weniger stark von Frauen nachgefragt sind, sodass es Schwierigkeiten geben kann, das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit bei der Nachbesetzung von Stellen tatsächlich umzusetzen.

2. Welche Zielsetzungen verfolgt sie für eine höhere Sichtbarkeit und somit auch die Einstellung von Personen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen staatlicher Bühnen und Landesbühnen, die nicht in ein binäres Geschlechtsschema passen, sich als PoC definieren oder die eine Behinderung haben?

3. Welche Möglichkeiten haben ihrer Auffassung nach die Häuser selbst, die Sichtbarkeit und somit auch die Einstellung von Personen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen staatlicher Bühnen und Landesbühnen, die nicht in ein binäres Geschlechtsschema passen, sich als PoC definieren oder die eine Behinderung haben, zu erhöhen?

Die Ziffern 2 und 3 werden zusammen beantwortet.

Wie bereits unter I 2. ausgeführt, sind Vielfalt, Respekt, Gleichstellung und Akzeptanz ein wichtiges Ziel der Landesregierung, und insbesondere im Kulturbereich gibt es ein ausgeprägtes Grundverständnis für diese Haltung. Auf die dortigen näheren Ausführungen wird verwiesen.

Bezüglich von Einstellungen bleibt nach wie vor zu beachten, dass diese nach Eignung bzw. künstlerischen Qualitätsmerkmalen erfolgt (vgl. I 4. und 5.), unabhängig von sexueller Identität oder Herkunft.

Es wird ausdrücklich unterstützt, dass die Theater Vielfalt als Stärke und Basis sehen, um herausragende Kunst zu schaffen. Sie engagieren sich aktiv für die Umsetzung von Respekt und Toleranz.

So werden derzeit die Inhalte des vom Deutschen Bühnenverein erarbeiteten werbebasierten Verhaltenskodex in den Theatern durch Dienstvereinbarungen und Leitbilder konkretisiert.

Zentral sind darin die Werte eines freiheitlichen und respektvollen Miteinanders, der Schutz der Menschenwürde, die Wahrung persönlicher Integrität und gegenseitigen Respekts, die Anerkennung von gesellschaftlicher Diversität sowie die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit formuliert. Die Theater bekennen sich zur Pflicht, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv vor jeder Form von Diskriminierung, sexuellen Übergriffen, Machtmissbrauch, Mobbing und herabwürdigendem Verhalten zu schützen und keine Benachteiligungen aufgrund von nationaler oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, politischer Überzeugung, Behinderung, Alter, Familienstand, sexueller Identität oder Orientierung sowie sozialer Herkunft zu dulden.

Neben Schulungsmaßnahmen und Beratungsangeboten gibt es Antidiskriminierungsbeauftragte, Chancengleichheitsbeauftragte, betriebsinterne Beschwerdestellen im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes sowie die Etablierung von externen Vertrauensstellen (Themis e. V.; Vertrauensanwältin im Bereich sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt).

Es besteht insgesamt eine hohe Sensibilisierung seitens der Theater für die Stärkung der Diversität.

4. Wie sind die Leitungspositionen der staatlichen Theater-, Opern- und Konzerthäuser sowie der Landesbühnen nach Geschlecht differenziert besetzt?

Eine Abfrage bei den Staatstheatern und Landesbühnen ergibt, dass insgesamt 69 Personen in Leitungspositionen beschäftigt sind. Prozentual sind davon rund 45 Prozent weiblich (31 Frauen). An den beiden Landesbühnen in Esslingen und Tübingen sind die Positionen der Verwaltungsdirektionen mit Frauen besetzt. Am Badischen Staatstheater gehört mit der Künstlerischen Betriebsdirektorin eine Frau zum dreiköpfigen Leitungsgremium.

Besonders hoch ist der Frauenteil beim Leitungspersonal im nichttechnischen Dienst mit insgesamt 50 Prozent (22 Frauen von 44 Personen). Hierzu zählen die Leitungsebenen für künstlerische Bereiche wie Orchester, Chor, Dramaturgie, Schauspiel, Tanz, Oper, Künstlerische Betriebsdirektion, Maske und Kostüm. Im technischen Dienst ist eine von sechs Leitungspositionen mit einer Frau besetzt.

Insgesamt lässt sich eine positive Gesamtentwicklung ablesen: Lag der Frauenanteil 2015 beim Leitungspersonal noch durchschnittlich bei 37,2 Prozent und der Durchschnittswert 2020 bei 48,6 Prozent, ist aktuell eine Steigerung erkennbar.

5. Welche Überlegungen verfolgt sie, Findungs- und Besetzungskommissionen für Leitungspositionen an den staatlichen Theater-, Opern- und Konzerthäusern sowie den Landesbühnen paritätisch nach Geschlecht sowie non-binären Menschen und unter Berücksichtigung einer angemessenen Repräsentation von PoC und Menschen mit Behinderung zu besetzen?

Der Befund unter Ziffer III 4. lässt sich nicht auf die Intendantenpositionen übertragen. Alle Intendantenpositionen an den Staatstheatern und Landestheatern sind derzeit männlich besetzt. Bei künftigen Besetzungen der Intendantenpositionen wird dem unbefriedigenden Zustand, dass Frauen bislang noch nicht vertreten sind, besondere Beachtung zukommen. Dieser Aspekt ist ergänzend zu den qualitativen Auswahlaspekten von großer Bedeutung. Bei den jeweiligen Findungskommissionen wird – soweit das aufgrund der politischen Zusammensetzung der Gremien möglich ist – auf eine geschlechterspezifisch ausgewogene Besetzung geachtet. Zeitgemäße Findungsprozesse sollten generell möglichst viele Perspektiven berücksichtigen. Auch bei der Auswahl der externen Expertinnen und Experten in Findungskommissionen, die das Land einsetzt, wird wie bisher auf eine geschlechtergerechte Besetzung geachtet. In der Findungskommission für die Intendanz am Badischen Staatstheater war die externe Fachexpertise beispielsweise paritätisch besetzt.

6. Wie haben sich die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen an den staatlichen Theater-, Opern- und Konzerthäusern sowie den Landesbühnen seit 2019 entwickelt?

Auf die Beantwortung zu Ziffer I 6. wird verwiesen. Aus der Abfrage des Wissenschaftsministeriums bei den Staatstheatern und Landesbühnen ergeben sich für 2019 und 2023 folgende prozentuale Werte zu Gehaltsunterschieden in den künstlerischen Ensembles.

	Württembergisches Staatstheater (WST)		Badisches Staatstheater (BST)	
	2023	2019	2023	2019
	Frauen (Vollzeit, brutto) verdienen durchschnittlich um			
Schauspiel	0,95 % mehr als Männer	8,32 % weniger als Männer	0,46 % weniger als Männer	0,22 % weniger als Männer
Oper	1,63 % weniger als Männer	12,70 % mehr als Männer	15,77 % weniger als Männer	18,41 % weniger als Männer
Tänzer (Solist)	6,91 % weniger als Männer	9,13 % weniger als Männer	0,05 % mehr als Männer	0,46 % weniger als Männer
Chor	2,96 % weniger als Männer	0,95 % weniger als Männer	2,17 % mehr als Männer	2,69 % mehr als Männer
Tanz	0,05 % weniger als Männer	1,61 % weniger als Männer	unter Tänzer (Solist) erfasst	unter Tänzer (Solist) erfasst
Orchester	6,29 % weniger als Männer	6,62 % weniger als Männer	7,72 % weniger als Männer	3,37 % weniger als Männer

	Württembergische Landesbühne (WLB)		Badische Landesbühne (BLB)		Landestheater Tübingen Reutlingen (LTT)	
	2023	2019	2023	2019	2023	2019
	Frauen (Vollzeit, brutto) verdienen durchschnittlich um					
Schauspielensemble	10,30 % weniger als Männer	10,92 % weniger als Männer	7,51 % weniger als Männer	1,14 % mehr als Männer	3,82 % weniger als Männer	1,97 % mehr als Männer

Zum Großteil fällt statistisch die durchschnittliche Vergütung von Frauen in den jeweiligen Ensembles nach wie vor geringer aus als die Vergütung von Männern, wobei die Abweichungen geringfügig sind bzw. sachliche Gründe haben. In den Fällen, in denen Frauen durchschnittlich weniger verdienen, bewegen sich die Werte 2023 bei den beiden Staatstheatern in einem Rahmen von 0,05 bis 6,91 Prozent weniger (WST) bzw. 0,46 bis 15,77 Prozent (BST). An den Landesbühnen verdienen Schauspielerinnen 2023 zwischen 3,82 und 10,30 Prozent weniger als Schauspieler. Am Beispiel der Württembergischen Landesbühne Esslingen (WLB) wird deutlich, dass die Ergebnisse rechnerisch zwar hohe Werte ausweisen können, der Gender Pay Gap aber nur scheinbar vorhanden ist. So werden die Ensemblemitglieder an der WLB geschlechterunabhängig gestaffelt nach Berufserfahrung bezahlt. Da sich dort in der Staffelung mit mehr Berufserfahrung derzeit mehr Männer als Frauen befinden, ergibt sich ein rechnerischer Gap.

Bei der Bewertung der Ergebnisse und Höhe der Vergütung sind deshalb bei den Theatern stets sachliche und individuelle Gründe zu beachten, wie Berufserfahrung, Altersstruktur, Dauer der Zugehörigkeit, Bedeutung oder Größe von Rollen und Positionen. Wegen Unterschieden in Altersstruktur und zahlenmäßigem Verhältnis von Männern und Frauen innerhalb der Ensembles sowie unterschiedlicher Positionen (z. B. Tätigkeitszulagen für bestimmte Instrumente oder Verantwor-

tungen) ergeben sich auch in Bereichen mit tariflichen Tabellenentgelten (wie Tanz, Chor oder Orchester) Unterschiede.

Vor diesem Hintergrund ist es schwierig, allgemeinverbindliche Aussagen zu der Entwicklung zwischen 2019 und 2023 zu treffen, da sich in den Einzelbereichen Verbesserungen, aber auch Verschlechterungen zeigen. So liegt z. B. bei der Badischen Landesbühne eine Verschlechterung vor, die allerdings darauf zurückgeführt werden kann, dass viele junge Berufsanfängerinnen eingestellt wurden, die gegenüber langjährigen männlichen Schauspielern niedriger bezahlt werden.

Olschowski
Ministerin für Wissenschaft,
Forschung und Kunst