

BAJISCHES STAATS THEATER KARLSRUHE

Chancengleichheitsplan 2019

für den Planungszeitraum 2019 bis 2025
unter Bezug auf den Zeitraum 2014 bis 2019

Inhaltsverzeichnis

1. EINFÜHRUNG	3
2. VERFASSUNGSaufTRAG,	3
3. AUSSTATTUNG UND ENTLASTUNG DER BFC.....	3
4. VERFAHRENSWEISE.....	4
5. ERFÜLLUNG DES VORANGEGANGENEN CHANCENGLEICHHEITSPANS (FRAUENFÖRDERPLAN)	5
6. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE.....	7
6.1 ÜBERSICHT DER GESAMTBESCHÄFTIGUNG	7
6.2 THEATERLEITUNG UND GESCHÄFTSBEREICHE	7
6.3 VERTRAGSARTEN	9
6.4 VOLLZEITBESCHÄFTIGTE	9
6.5 TEILZEITBESCHÄFTIGTE.....	10
6.6 AUSBILDUNG.....	10
6.7 BEURLAUBTE	10
6.8 MITARBEITERVERTRETUNG UND BEAUFTRAGTE	11
6.9 FUNKTIONSTELLEN	11
6.10 BEFRISTET BESCHÄFTIGTE	12
7. ZUKÜNFTIGE GEPLANTE MAßNAHMEN	12
8. ANHANG	14
8.1 BESCHÄFTIGTE INSGESAMT (NACH ENTGELTGRUPPEN).....	14
8.2 BESCHÄFTIGTE IN VOLLZEITÄTIGKEIT (NACH ENTGELTGRUPPEN)	15
8.3 BESCHÄFTIGTE IN TEILZEITÄTIGKEIT (NACH ENTGELTGRUPPEN).....	16
8.4 BEURLAUBTE (NACH ENTGELTGRUPPEN)	17
8.5 AUSZUBILDENDE UND ANWÄRTER NACH LAUFBAHNGRUPPEN UND AUSBILDUNGSBERUF ...	18
8.6 EINSTELLUNGEN.....	19
8.7. FRAUENANTEIL KÜNSTLERISCHER GESCHÄFTSBEREICH/SPARTEN	20
8.8 ÜBERSICHT FÜHRUNGSSTRUKTUR DER GESCHÄFTSBEREICHE.....	20
8.9. ÜBERSICHT ÜBER DIE VERTRAGSARTEN.....	21
8.10 ÜBERSICHT VOLLZEIT	22
8.11 ÜBERSICHT TEILZEIT	23
8.12 ÜBERSICHT BEURLAUBTE	24
8.13 ÜBERSICHT FUNKTIONSTELLEN	24

1. EINFÜHRUNG

Das berufliche Vorankommen von Frauen im öffentlichen Dienst soll durch das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG), das im Februar 2016 novelliert wurde, weiterhin gezielt gefördert werden. Der Chancengleichheitsplan dient dazu, einen Überblick über den aktuellen Stand zu geben und aufzuzeigen, welche Maßnahmen zu realisieren sind, um die Chancengleichheit umzusetzen. Nach § 5 ChancenG ist der Chancengleichheitsplan alle 6 Jahre zu erstellen.

Das STAATSTHEATER KARLSRUHE vergleicht im vorliegenden Chancengleichheitsbericht seinen IST-Zustand aus dem Jahr 2014 mit dem aktuellen IST-Zustand 2019. Weiter werden die sich hieraus ergebenden Resultate erörtert sowie neue zu veranlassende Maßnahmen für den zukünftigen Zeitraum aufgezeigt.

2. VERFASSUNGSAUFRAG,

Die Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen ist in Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) verankert. Auf dieser Grundlage wurde das Chancengleichheitsgesetz entwickelt, das die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Ziel vorsieht.

Das STAATSTHEATER KARLSRUHE fördert aktiv die Gleichbehandlung aller Beschäftigten und wünscht sich ausdrücklich Bewerbungen aus allen Altersgruppen, unabhängig von Geschlecht, einer Behinderung, dem ethnischen Hintergrund, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität.

3. AUSSTATTUNG UND ENTLASTUNG DER BFC

Gemäß den Regelungen des Chancengleichheitsgesetzes wurde 2019 erneut eine Beauftragte für Chancengleichheit gewählt, die für alle Beschäftigten als Ansprechpartnerin zur Verfügung steht und sich zusammen mit der Theaterleitung und dem Personalrat für eine weitere Verbesserung der Chancengleichheit im Haus einsetzt. Gewählte Beauftragte für Chancengleichheit ist Christiane Lülff, mit ihrer Stellvertretung Margit Weber. Da es sich bei der Chancengleichheitsbeauftragten nicht um eine 100%ige Freistellung handelt und dies ebenso für die Vertrauensperson der Schwerbehinderten Menschen gilt, haben sich beide zusammengeschlossen und teilen sich ein Büro mit dem entsprechenden Equipment. Die Lage des Raumes ist so gewählt, dass ein Zugang auch anonym erfolgen kann. So ist für alle Beschäftigten gewährt, dass ein persönliches Gespräch unter Ausschluss der Öffentlichkeit geführt werden kann. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zu Dienstreisen und zur Teilnahme an Veranstaltungen, die in sachlichem Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen.

4. VERFAHRENSWEISE

Der Chancengleichheitsplan umfasst eine Bestandsaufnahme (statistische Erhebung) sowie eine beschreibende Auswertung der Beschäftigungsstruktur.

Da das STAATSTHEATER KARLSRUHE genauso wie die Staatstheater Stuttgart nicht mit einer anderen Dienststelle des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg vergleichbar ist, erfolgt die Auswertung nicht ausschließlich auf der Basis der vorgegebenen Formulare.

Es wurden zusätzlich eigene Auswertungen vorgenommen, die als Anhang dem Chancengleichheitsplan beigelegt sind. Alle im Chancengleichheitsplan dargestellten Diagramme beziehen sich auf die im Anhang aufgeführten Tabellen. In der statistischen Auswertung im Vordruck (Anlage 8.3) Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte) sind 404 außertariflich Beschäftigte enthalten. Bei dieser Personengruppe handelt es sich um das künstlerische Personal, die überwiegend Vollzeit beschäftigt sind. Aus diesem Grund wurde eine separate Auswertung zusätzlich erstellt (Anlage 8.10 und 8.11). Zudem ist es in den Vordrucken nicht möglich, zwischen künstlerischem und technisch-administrativem Bereich zu unterscheiden. Eine Zuordnung zu Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ist bei NV-Solo-Verträgen und Verträgen nach dem TVK ebenfalls nicht möglich. Die Erhebungen erfolgen in einer separaten Liste.

Eine Auswertung der Funktionsstellen auf Basis der vorgegebenen Formulare lässt sich nicht erstellen. Aus diesem Grund wurde eine separate Übersicht angefertigt. Darin ist die Besetzung der Funktionsstellen nach dem Geschlecht zum Stand 30.6.19 ersichtlich.

Stichtag der Erhebung ist der vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg nach § 6 Abs. 1 ChancenG vorgegebene 30.6.19.

Die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, können am Badischen Staatstheater auf den TV-L (Technik), den NV-Bühne Tanz (Ballett) und den TVK (Orchester) eingegrenzt werden. Die gesetzliche Zielvorgabe, dass mindestens 50% der durch Einstellung zu besetzenden Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen sind, lässt sich im Falle des Badischen Staatstheaters wie folgt erläutern. Etwa die Hälfte aller Stellen sind dem künstlerischen Bereich zuzuordnen, deren Besetzung keinem gewöhnlichen Bewerbungsverfahren unterliegt. Entscheidend für ein Engagement sind künstlerische Gründe. Dies betrifft insbesondere Solist*innen, Dramaturg*innen, Regieassistent*innen, Bühnen- und Kostümbildassistent*innen sowie die künstlerisch-technischen Berufe und das Orchester. Die Stellen im Chor und Ballett müssen ohnehin immer hälftig mit Männern und Frauen besetzt werden. Eine gezielte Förderung von Frauen bei der Nachbesetzung ist somit fast nur in den Bereichen Technik und Verwaltung möglich.

Es ist festzustellen, dass es auf dem Arbeitsmarkt derzeit sehr wenige Frauen gibt, die einen technischen oder handwerklichen Beruf erlernt haben. An dieser Situation lässt sich objektiv

auch nichts ändern, so dass die gesetzlichen Regelungen des ChancenG unseres Erachtens ausreichen, um eine freiwerdende Stelle an eine externe Bewerberin zu vergeben.

Bei der Auswahl von Bühnenhandwerker*innen, die den größten Teil der technischen Mitarbeiter*innen ausmachen, ist außerdem zu berücksichtigen, dass auf der Bühne täglich große Lasten bewegt werden müssen und hierfür wenig geeignete technische Hilfsmittel zur Verfügung stehen.

Über die Anzahl der Teilnehmerinnen an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, liegt uns keine Erhebung vor. Für den kommenden Berichtszeitraum wurde die Erhebung der Daten eingerichtet.

Im Bereich des TV-L wurden im vergangenen Berichtszeitraum 10 Höhergruppierungen vorgenommen, darunter waren 8 Frauen.

5. ERFÜLLUNG DES VORANGEGANGENEN CHANCENGLEICHHEITSPANS (FRAUENFÖRDERPLAN)

Die Unterrepräsentanz von Frauen konnte, wie im Chancengleichheitsplan 2014 vorgesehen, weiterhin verringert werden. Der Frauenanteil bei allen Beschäftigten konnte von 43 % im Jahr 2014 auf 47 % im Jahr 2019 gesteigert werden.

Der Frauenanteil in Führungspositionen im künstlerischen Bereich hat sich massiv erhöht. Seit der Spielzeit 2018/19 wurde sowohl die Operndirektion, die Orchesterdirektion als auch die Schauspieldirektion in Karlsruhe erstmals mit Frauen besetzt. Damit ist der Bereich der künstlerischen Spartenleitung seitdem geprägt durch Frauen in Führungspositionen. Die Ankündigung durch den Generalintendanten, möglichst viele Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, wurde auch durch die weibliche Besetzung der Künstlerischen Betriebsdirektion und der Leitung des Volkstheaters umgesetzt. Um die Repräsentanz der Frauen zu verstärken, hat die neue Schauspieldirektorin sich zum Ziel gesetzt, insbesondere Künstlerinnen und Regisseurinnen zu engagieren. In ihrer ersten Spielzeit 2018/19 hat sie ausschließlich Regisseurinnen für die Inszenierungen ihrer Produktionen verpflichtet.

Im Bereich des gehobenen Verwaltungsdienstes ist der Frauenanteil von 40 % auf 63 % gesteigert worden.

Neben diesen Erfolgen hat das STAATSTHEATER KARLSRUHE weitere Maßnahmen ergriffen und Instrumentarien zur Förderung von Chancengleichheit entwickelt.

So wurde im Dezember 2018 eine Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz verabschiedet, in der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit als gemeinsamer Wert vereinbart wurde.

Am STAATSTHEATER KARLSRUHE wurden 2018 zwei Antidiskriminierungsbeauftragte bestellt, bei denen sich direkt oder indirekt von Diskriminierung betroffene Beschäftigte als unabhängige Anlaufstelle Rat suchen können.

Daneben besteht wie in den Vorjahren allen Beschäftigten ein psychosoziales Beratungs- und Unterstützungsangebot der BAD GmbH für individuelle Beratung zur Verfügung. Die Terminabsprache und Ergebnisse sind vertraulich. Das Angebot wird regelmäßig wahrgenommen.

Mit der Einführung des Entgelttransparenzgesetzes im Jahr 2017 zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen hat das STAATSTHEATER KARLSRUHE in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit eine Untersuchung der Gagen durchgeführt. Im Bereich des Tarifvertrages NV-Bühne Sonderregelung Solo und Sonderregelung Technik können Gagen frei verhandelt werden. Bei der Untersuchung wurde festgestellt, dass am STAATSTHEATER KARLSRUHE eine geschlechtsneutrale Vergütung im künstlerischen und künstlerisch-technischen Bereich gewährleistet ist.

Im Bereich des TV-L wurden 10 Höhergruppierungen vorgenommen, darunter waren 8 Frauen.

Die Führungskräfte der mittleren Führungsebene in Verwaltung und Technik erhalten (nahezu) jährlich Inhouse-Seminare zu Führungsthemen. Im Jahr 2018 wurde in diesem Rahmen ein Handlungsleitfaden und ein Konzept zur Einführung von Mitarbeitergesprächen erarbeitet und mit der Einführung im Jahr 2019 im Geschäftsbereich Administration und der Technik begonnen. Das Mitarbeitergespräch dient der Förderung einer Feedbackkultur, dem Dialog zur Zusammenarbeit und der Einschätzung und Wertschätzung der Leistungen des vergangenen Jahres.

Als interne Fortbildungsmaßnahmen für Frauen wurde im Rahmen der Frauenvollversammlung verschiedene Vorträge (z.B. Peter Mader „Das Arroganzprinzip“) sowie Workshops zum Thema Auftritt und Kommunikation sowie Rhetorik für Frauen veranstaltet.

Das STAATSTHEATER KARLSRUHE versucht weiterhin auf Wünsche bezüglich des Arbeitszeitumfangs/-modellen und Beurlaubungs- und Freistellungswünschen nachzukommen. Ziel ist es, den Beschäftigten insbesondere Wünsche im Zuge der Work-Life-Balance im Rahmen der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretung. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist auf 19 % und damit um 5 % im Vergleich zum Chancengleichheitsplan aus dem Jahr 2014 gestiegen.

Bei der Besetzung der Auszubildendenstellen konnten wiederum, gerade bei den technischen Berufen, weibliche Auszubildende gewonnen werden. Der Frauenanteil bei den Auszubildenden beträgt 56 %.

Das Theater beteiligt sich auch weiterhin am Girl's Day und bietet Praktika in verschiedenen Bereichen des Theaters an.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Ziel, den Anteil der Frauen zu erhöhen, in den letzten fünf Jahren erreicht wurde. Dies ist auch darauf zurück zu führen, dass in den letzten fünf Jahren die Zusammenarbeit mit der Chancengleichheitsbeauftragten im Zuge von

Ausschreibungsverfahren und Stellenbesetzungsverfahren weiter strukturiert und über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus intensiviert wurde. Das grundlegende Verständnis zur Chancengleichheit – insbesondere in typischen Männerberufen – hat sich aufgrund der kontinuierlichen Mitwirkung der Chancengleichheitsbeauftragten weiterhin im Sinne der Chancengleichheit verändert.

6. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE

Eine detaillierte Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur ist im Datenteil in der Anlage zu diesem Chancengleichheitsplan enthalten. Alle Zahlen beruhen größtenteils auf der Auswertung der Daten vom Landesamt für Besoldung und Versorgung (Dipsy) sowie eigenen Auswertungen. Bei den außertariflichen Arbeitsnehmern handelt es sich um Beschäftigte nach NV Bühne, sowie Generalintendant und Geschäftsführender Direktor. Die wichtigsten Ergebnisse sollen im Folgenden dargestellt werden.

6.1 ÜBERSICHT DER GESAMTBESCHÄFTIGUNG

Zum Stichtag waren am STAATSTHEATER KARLSRUHE 788 Personen beschäftigt, welche sich in Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende, Bundesfreiwilligendienstleistende, Beurlaubte, Aushilfen, Praktikanten und Geringverdiener (450 €) aufteilen. Bei den Gesamtbeschäftigten sind 369 Personen weiblichen Geschlechts, was einem prozentualen Anteil von 47 % entspricht. Der Anteil hat sich somit, im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan aus dem Jahr 2014 um 4 % erhöht. Fast die Hälfte aller Beschäftigten am STAATSTHEATER KARLSRUHE sind somit weiblichen Geschlechts.

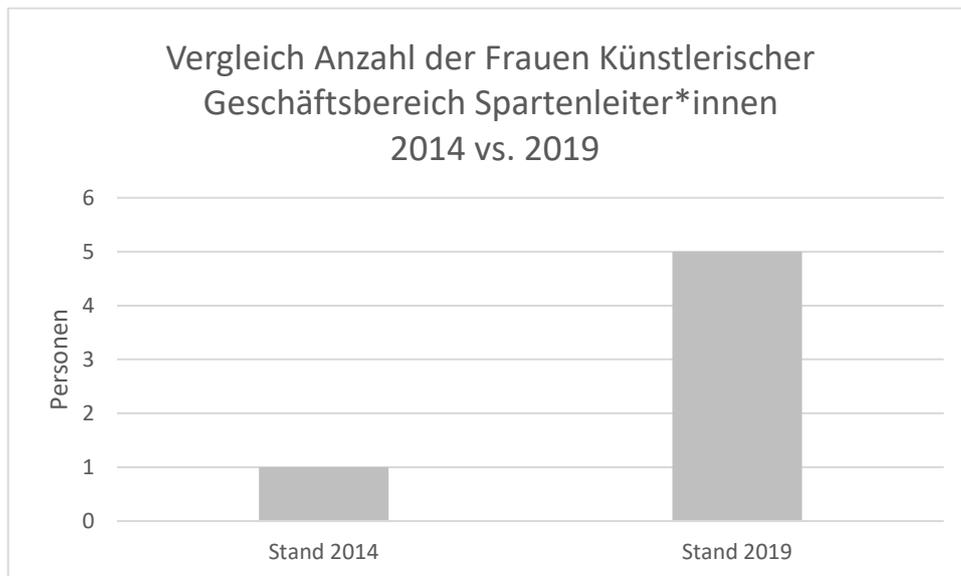
6.2 THEATERLEITUNG UND GESCHÄFTSBEREICHE

Die Führungsebene im weiteren Sinn unter der Theaterleitung (gemäß Statuten bestehend aus Generalintendant und Geschäftsführender Direktor) setzt sich wie folgt zusammen.

- I. Künstlerische Geschäftsbereiche/Sparten (GI)
- II. Geschäftsbereich künstlerische Betriebsorganisation (GI)
- III. Geschäftsbereich Kommunikation und Marketing (GI)
- IV. Technisch produzierender und betreuender Geschäftsbereich (GD)
- V. Geschäftsbereich Administration (GD)

In den Leitungsebenen konnten im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan grundlegende Änderungen zugunsten der Frauen erfolgen.

Die Theaterleitung besteht gemäß Betriebsstatut (Neufassung ab 1.11.18) des STAATSTHEATER KARLSRUHE aus Generalintendant und Geschäftsführendem Direktor. Beide Positionen sind mit Männern besetzt. Die künstlerische Theaterleitung im weiteren Sinn (der Künstlerische Geschäftsbereich mit Spartenleiter*innen, Geschäftsbereich I, Anl. 8.7) ist seit der Spielzeit 2018/19 geprägt durch Frauen in Führungspositionen. Es wurde sowohl die Operndirektion, die Orchesterdirektion als auch die Schauspielregie in Karlsruhe erstmals mit jeweils einer Frau besetzt.

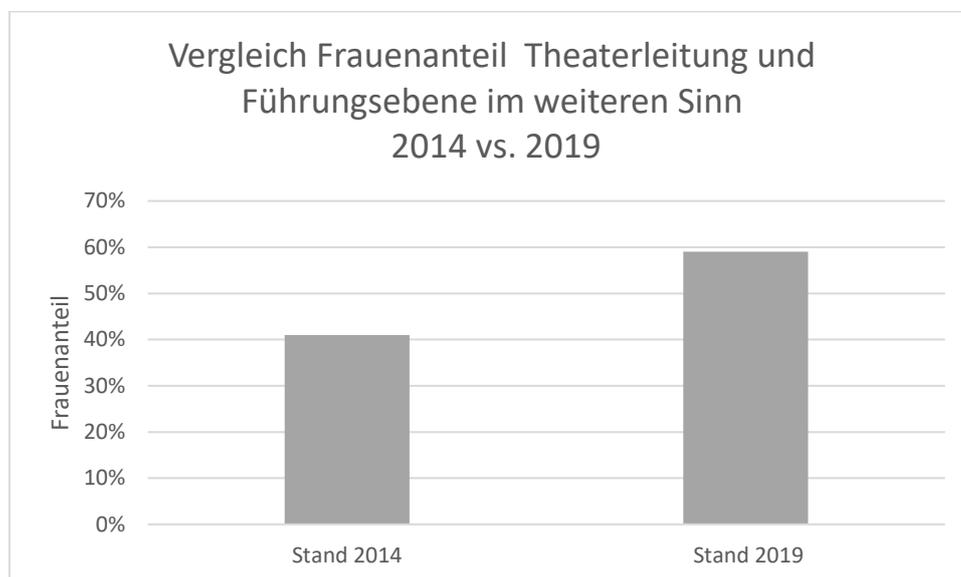


War der Künstlerische Geschäftsbereich/Sparten 2014 zu 14 % weiblich, so beträgt der Frauenanteil aktuell 71 %. Das entspricht einer Erhöhung der Frauenquote um 57 %. Hier hat das STAATSTHEATER KARLSRUHE die Vorgabe des Chancengleichheitsgesetzes übererfüllt. Das STAATSTHEATER KARLSRUHE ist somit im Bereich Spartenleitung geprägt durch weibliche Führungskräfte.

Die Ankündigung durch den Generalintendanten möglichst viele Führungsrollen mit Frauen zu besetzen, wurde auch durch die weibliche Nachbesetzung der Künstlerischen Betriebsdirektorin umgesetzt (Geschäftsbereich II). Diese Position ist seit der Spielzeit 2019/20 gleichzeitig die Stellvertreterin des Generalintendanten in künstlerischen Angelegenheiten, anstelle des zuvor männlichen Chefdramaturgen (Position zählte jedoch nicht direkt zur strukturellen Leitungsebene).

Auch in den Geschäftsbereichen IV. und V. des Geschäftsführenden Direktors konnte die Frauenquote weiterhin gesteigert werden. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsbericht aus dem Jahr 2014 sind die Leitungspositionen der Personalverwaltung und der Maskenabteilung weiblich besetzt.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen im weiteren Sinn in allen Geschäftsbereichen wurde von 41% auf 59% erhöht. Damit sind mehr als die Hälfte der Führungskräfte weiblich (Anl. 8.8).



6.3 VERTRAGSARTEN

Die Beschäftigten sind mit unterschiedlichen Tarifverträgen und Vertragsarten an das STAATSTHEATER KARLSRUHE gebunden. Künstlerisch Beschäftigte unterliegen dem Tarifvertrag NV-Bühne, der sich durch Sonderregelungen für NV-Bühne Solo, für Technik, Chor und Tanz unterteilt. Für das Orchester gilt der Tarifvertrag für Musiker in Konzert – und Theaterorchestern (TVK). Dem gegenüber stehen die Beschäftigten mit sonstigen Aufgaben, die unter den Tarifvertrag der Länder (TV-L) fallen. Einen weiteren Sonderfall bietet der Tarifvertrag für das sog. Abendpersonal (Garderobendienst für die Theaterbesucher), das in § 45 des TV-L gesondert aufgeführt ist.

Fast die Hälfte der am STAATSTHEATER KARLSRUHE Beschäftigten haben Verträge nach dem Tarifvertrag der Länder. Der prozentuale Anteil der Frauen beträgt hierbei 39 %. Im Bereich der NV-Bühne SR Technik überwiegt der Frauenanteil. Er beträgt 69 % und ist dadurch zu erklären, dass beispielsweise Kostümbildassistenten, Bühnenbildassistenten und Maske darunterfallen. Hier kann eher von einer Unterrepräsentanz der Männer gesprochen werden. Der Anteil der Frauen beim gesamten künstlerischen Bereich beträgt 63 % und wurde somit auch erhöht.

6.4 VOLLZEITBESCHÄFTIGTE

Insgesamt sind im STAATSTHEATER KARLSRUHE zum Stichtag 620 Vollzeitbeschäftigte tätig. Der Frauenanteil beträgt 40 %. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsbericht hat sich

der Beschäftigungsanteil der Vollzeitbeschäftigten leicht verringert. Jedoch ist der Frauenanteil bei den Vollbeschäftigten um 4 % gestiegen.

6.5 TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich generell erhöht. In Teilzeit sind zum Stichtag insgesamt 148 Personen beschäftigt. Davon sind 102 Beschäftigte weiblich, das entspricht einem prozentualen Anteil von 69 %. Bei näherer Betrachtung ergibt sich, dass die Anzahl der Frauen im Bereich der Verwaltung und Technik von 55 auf 65 Personen gestiegen, wobei auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Technik und Verwaltung zugenommen hat. Dies ist einerseits durch die gesetzlichen Novellierungen der Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit als auch der Einführung der Brückenteilzeit zuzuschreiben. Das STAATSTHEATER KARLSRUHE versucht, den Teilzeitwünschen entsprechend nachzukommen, auch aufgrund der Mitarbeiter*innen-Bindung.

6.6 AUSBILDUNG

Am Stichtag befinden sich 16 Auszubildende am STAATSTHEATER KARLSRUHE. Davon sind 9 weiblich, was einem Anteil vom 56 % entspricht (2014 lediglich 47 % weiblich). Der Frauenanteil in den technischen Ausbildungsberufen entspricht 45 % und stellt somit eine Steigerung von 12 % im Vergleich zum Jahr 2014 dar.

Das STAATSTHEATER KARLSRUHE bildet in nachfolgenden Berufen aus:

- Ausbildung zur Maskenbildner*in
- Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechniker*in
- Ausbildung zur Damenmaßschneider*in
- Ausbildung zur Herrenmaßschneider*in
- Ausbildung zur Schuhmacher*in
- Ausbildung zur Bühnenmaler*in
- Ausbildung zur Mediengestalter*in Bild und Ton
- Ausbildung zur Plastiker*in

6.7 BEURLAUBTE

Die Anzahl an Beurlaubten beträgt zum Stichtag 20 Beschäftigte, was einem prozentualen Anteil an den gesamten Beschäftigten von 3 % entspricht, davon sind 75 % weiblich. Bei den Beurlaubten handelt es sich um Elternzeiten, Freistellungen während der Altersteilzeit sowie Beurlaubungsgründe nach dem TV-L, siehe hierzu die Auswertung 8.12.

6.8 MITARBEITERVERTRETUNG UND BEAUFTRAGTE

Mitarbeitervertretung und Beauftragte	Personenanzahl	Frauenanteil	Anteil der Frauen in Prozent
Personalrat	11	4	36%
Jugendauszubildendenvertretung	2	1	50%
Chancengleichheit	2	2	100%
Schwerbehindertenvertretung	2	1	50%
Antidiskriminierungsstelle	2	1	50%
Chorvorstand	3	1	33%
Orchestervorstand	4	1	25%
Ensemblevertretung Oper	2	1	50%
Ensemblevertretung Schauspiel	2	1	50%
Ensemblevertretung Ballett	3	1	33%
Summe	33	14	42%

Der Vorsitz des Personalrats und die Jugendauszubildendenvertretung werden von Frauen geführt. Insgesamt sind die Gremien zu 41 % mit Frauen besetzt.

6.9 FUNKTIONSSTELLEN

Unter Funktionsstellen wurden die Stellen der Direktionen, die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sowie sämtliche Beschäftigte mit Personalverantwortung der 2. und 3. Führungsebene aufgenommen.

Im künstlerischen, technischen und administrativen Bereich hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan um 4% auf 34 % erhöht. In diesem Bereich sind viele Stellen aus dem TV-L Bereich mit unbefristeten Verträgen enthalten. Aus diesem Grund ist eine geringere Fluktuation zu verzeichnen als im künstlerischen Bereich. Auch aufgrund des Altersdurchschnitts im TV-L Bereich ist kurzfristig nicht mit personellen Veränderungen im großen Ausmaß zu rechnen und somit die Frauenquote nur langfristig zu verändern.

Eine Übersicht der Funktionsstellen ist im Anhang unter 8.13 zu finden.

6.10 BEFRISTET BESCHÄFTIGTE

Bei den im BADISCHEN STAATSTHEATER befristeten Arbeitsverhältnissen handelt es sich in der Regel um Ersatzkräfte für Krankheitsvertretung, unbezahlten Urlaubs- und Elternzeitvertretung, welche überwiegend in den Werkstätten und der Bühnentechnik befristet angestellt sind.

Die Auswertung der Dipsy-Abfrage (Stichtag 30.6.19) hat 63 befristet Beschäftigte, davon 34 Frauen ergeben.

7. ZUKÜNFTIGE GEPLANTE MAßNAHMEN

Das STAATSTHEATER KARLSRUHE hat das Ziel erreicht, den Anteil der Frauen bei den Beschäftigten zu erhöhen, insbesondere im Bereich der Führungspositionen.

Dennoch sollen folgende Maßnahmen weiterhin durchgeführt beziehungsweise neu geschaffen werden, damit auch weiterhin das Ziel erreicht werden kann, das berufliche Vorankommen von Frauen zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu unterstützen.

Bei Neueinstellungen wird von der Stellenausschreibung, über die Auswahl der Bewerber*innen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, bis zur Stellenbesetzung (Künstlerische Freiheit bei Künstler*innen hat Vorrang) auf die Einhaltung der Vorschriften des Chanceng (§8 ff) geachtet. Die Beauftragung für Chancengleichheit wird frühzeitig und über die tariflichen oder gesetzlichen Verpflichtungen hinaus an den Entscheidungen über eine Einstellung beteiligt. Leider ist bei Bewerbungen für technische Berufe weiterhin festzustellen, dass es auf dem Arbeitsmarkt weniger Frauen gibt, die über eine entsprechende Ausbildung verfügen.

Das STAATSTHEATER KARLSRUHE pflegt den Kontakt mit in Elternzeit oder mit sonstigen beurlaubten Beschäftigten (aufgrund Teilzeit- und Befristungsgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz und Bildungszeitgesetz). Dadurch soll den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, sich rechtzeitig über rechtliche bzw. generelle Möglichkeiten zu informieren, damit eine Umsetzbarkeit für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf in jeder Lebensphase erfolgen kann. Hierbei möchte das STAATSTHEATER KARLSRUHE weiterhin auf die persönlichen Lebenssituationen der Beschäftigten eingehen. Dies ist auch der guten Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat zu verdanken.

Das STAATSTHEATER KARLSRUHE hat ab der Spielzeit 2019/20 für vier Jahre eine Agentin für Diversität verpflichtet. Von 2019 bis 2023 nimmt daher das STAATSTHEATER KARLSRUHE am Programm „360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft“ der Kulturstiftung des Bundes teil. Die Position ist überwiegend von der Kulturstiftung des Bundes finanziert. Es ist

ein zentrales Anliegen des STAATSTHEATERS KARLSRUHE, sich in der eigenen Arbeit nachhaltig allen Altersgruppen, Schichten und vor allem interkulturell zu öffnen – in Bezug auf Programm, Publikum und Personal. Ziel des Programms ist die Förderung der dauerhaften, diversitätsorientierten Öffnung von Kultureinrichtungen. Daraus werden sich weitere Maßnahmen zur Chancengleichheit ergeben.

Die Schulungen für Führungskräfte in Verwaltung und Technik werden weitergeführt mit der Zielsetzung, das Mitarbeitergespräch und die Kommunikation im Haus zu verbessern. Ein großer Anteil der Führungskräfte konnte entsprechend geschult werden und es wurden bereits Gespräche auf Basis der gemeinsam erarbeiteten Leitlinien durchgeführt. Als geplante Maßnahme soll dies weitergeführt werden und die Gesprächskultur im Haus durch Mitarbeitergespräche weiter gefördert werden.

Auf Initiative der Beauftragten für Chancengleichheit soll insbesondere auf Wünsche der weiblichen Führungskräfte im künstlerischen Bereich in Bezug auf ihre Rolle eingegangen werden. Dazu sind bereits Konzepte mit externen Partnern in Bearbeitung.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist eine weitere Maßnahme, die das STAATSTHEATER KARLSRUHE bereits seit mehreren Jahren anbietet und auch fortführen wird. Von der bewegten Pause über Franklin Methode und Qi Gong werden für alle Beschäftigte abteilungsübergreifende Kurse angeboten. Bereits vorhandene Gesundheitszirkel insbesondere im technischen Bereich werden weitergeführt. Neu hinzugekommen sind Angebote für das Orchester zum Thema Musikergesundheit und Gehörschutz.

Aus Sicht des Staatstheaters besteht dringender Regelungsbedarf auf Seiten des Gesetzgebers, wie im Rahmen der Chancengleichheit künftig die Aufgaben für die Berücksichtigung des dritten Geschlechts definiert, geplant und konkret umgesetzt werden.

8. ANHANG

8.1 BESCHÄFTIGTE INSGESAMT (NACH ENTGELTGRUPPEN)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen		in %
							Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	
gehobener Dienst Notarinnen/Notare und Amtsanwältinnen/Amtsanwälte und Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A13 / E13U, E13, E12 A12 / E11 / K11A A11 / E10 / K10A A 9 / E 9 / K 9B, K 9A	2 2 4 2 10	0 0 0 2 2	2 2 4 0 8	1 2 2 0 5	50% 100% 50% 0% 50%	0 0 0 0 0	1 2 2 0 5	50% 100% 50% - 63%
insgesamt g.D.									
mittlerer Dienst außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	417	15	402	230	55%	6	224	56%
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A 9 / E 9, E 8 / K 8A, A 8 / E 7 / MEL 7 A 7 / E 6 / MEL 6 A 6 / E 5, E 3 / MEL 5 A 6 / E 5, E 4 / K 4A / A 3 / E 2	34 45 68 183 5 10 762	22 44 40 125 1 0 247	12 1 28 58 4 10 515	12 2 25 78 0 8 355	35% 4% 37% 43% 0% 80% 47%	3 1 5 29 0 0 44	9 1 20 49 0 8 311	75% 100% 71% 84% 0% 80% 60%
insgesamt m.D.									
einfacher Dienst außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer*	-	1	0	1	1	100%	0	1	100%
insgesamt e.D.		1	0	1	1	100%	0	1	100%
Auszubildende Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer	-	16	11	5	9	56%	5	4	80%
insgesamt Auszubildende		16	11	5	9	56%	5	4	80%
INSGESAMT		788	260	528	369	47%	49	320	61%

*Verträge nach NV Bühne, TVK, Abendpersonal

8.2 BESCHÄFTIGTE IN VOLLZEITÄTIGKEIT (NACH ENTGELTGRUPPEN)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen		
							Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst
gehobener Dienst									
Notarinnen/Notare und Amtsanwältinnen/Amtsanwälte und Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A13 / E13U, E13, E12	2	0	2	1	50%	0	1	50%
	A12 / E11 / K11A	2	0	2	2	100%	0	2	100%
	A11 / E10 / K10A	3	0	3	2	67%	0	2	67%
	A 9 / E 9 / K 9B, K 9A	2	2	0	0	0%	0	0	-
insgesamt g.D.		9	2	7	5	56%	0	5	71%
mittlerer Dienst									
Beamtinnen/Beamte und Arbeitn ehmerinnen/Arbeitnehmer	A 7 / E 6 / MEL 6	1	1	0	0	0%	0	0	-
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A 9 / E 9, E 8 / K 8A,	27	22	5	5	19%	3	2	40%
	A 8 / E 7 / MEL 7	42	41	1	2	5%	1	1	100%
	A 7 / E 6 / MEL 6	54	33	21	16	30%	3	13	62%
	A 6 / E 5, E 3 / MEL 5	108	89	19	27	25%	14	13	68%
	A 6 / E 5, E 4 / K 4A /	2	1	1	0	0%	0	0	0%
	A 3 / E 2	5	0	5	4	80%	0	4	80%
insgesamt m.D.		239	187	52	54	23%	21	33	63%
Auszubildende									
Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer	-	16	11	5	9	56%	5	4	80%
insgesamt Auszubildende		16	11	5	9	56%	5	4	80%
INSGESAMT		264	200	64	68	26%	26	42	66%

In dieser Auswertung sind die außertariflichen Beschäftigten (künstlerische Beschäftigte) aufgrund der vorgegebenen Auswertungskriterien nicht enthalten, sondern bei den Teilzeitbeschäftigten aufgeführt. Separate Auswertung des Staatstheaters: 7.10 und 7.11

8.3 BESCHÄFTIGTE IN TEILZEITTÄTIGKEIT (NACH ENTGELTGRUPPEN)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
							Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	in %	
gehobener Dienst										
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E10	1	0	1	0	0%	0	0	-	0%
insgesamt		1	0	1	0	0%	0	0	-	0%
insgesamt g.D.		1	0	1	0	0%	0	0	-	0%
mittlerer Dienst										
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E9	2	0	2	2	100%	0	2	-	100%
	E8	3	0	3	3	100%	0	3	-	100%
	E7	3	3	0	0	0%	0	0	0%	-
	E6	13	6	7	9	69%	2	7	33%	100%
	E5	25	14	11	17	68%	7	10	50%	91%
	E4	3	0	3	0	0%	0	0	-	0%
	E3	47	21	26	31	66%	7	24	33%	92%
	E2	5	0	5	4	80%	0	4	-	80%
insgesamt		101	44	57	66	65%	16	50	36%	88%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeit-		404	14	390	221	55%	6	215	43%	55%
insgesamt		404	14	390	221	55%	6	215	43%	55%
insgesamt m.D.		505	58	447	287	57%	22	265	38%	59%
einfacher Dienst										
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeit-		1	0	1	1	100%	0	1	-	100%
insgesamt		1	0	1	1	100%	0	1	-	100%
insgesamt e.D.		1	0	1	1	100%	0	1	-	100%
INSGESAMT		507	58	449	288	57%	22	266	38%	59%

In dieser Auswertung sind alle außertariflichen Beschäftigten (künstlerische Beschäftigte) aufgrund der vorgegebenen Auswertungskriterien enthalten.

Separate Auswertung des Staatstheaters: 7.10 und 7.11

8.4 BEURLAUBTE (NACH ENTGELTGRUPPEN)

Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
mittlerer Dienst	5	5	100%
insgesamt	5	5	100%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
mittlerer Dienst	13	9	69%
insgesamt	13	9	69%
INSGESAMT	18	14	78%

* Bei dieser Dipsy-Auswertung sind Beschäftigte in Altersteilzeit nicht inbegriffen.

8.5 AUSZUBILDENDE UND ANWÄRTER NACH LAUFBAHNGRUPPEN UND AUSBILDUNGSBERUF

Dienstverhältnis	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer									
mittlerer Dienst	16	11	5	9	56%	5	45%	4	80%
INSGESAMT	16	11	5	9	56%	5	45%	4	80%

8.6 EINSTELLUNGEN

Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	5	2	40%
mittlerer Dienst	177	76	43%
insgesamt	182	78	43%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
mittlerer Dienst	272	156	57%
einfacher Dienst	1	1	100%
insgesamt	273	157	58%
Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer			
insgesamt	16	9	56%
INSGESAMT	471	244	52%

Auswertung aus Dipsy 2014-2019

8.7. FRAUENANTEIL KÜNSTLERISCHER GESCHÄFTSBEREICH/SPARTEN

	Stand 2014	Stand 2019
Frauenanteil	14%	71%
Operndirektion	m	w
Generalmusikdirektor	m	m
Orchesterdirektorin	m	w
Ballettdirektion	w	w
Schauspieldirektion	m	w
Leitung Junges Staatstheater	m	m
Leitung Volkstheater	m	w

8.8 ÜBERSICHT FÜHRUNGSSTRUKTUR DER GESCHÄFTSBEREICHE

	Position	Stand 2014	Stand 2019
	Frauenanteil	41%	59%
Theaterleitung	Generalintendant	m	m
	Geschäftsführender Direktor	m	m
Generalmusikdirektor	Generalmusikdirektor	m	m
Geschäftsbereich I.	Operndirektion	m	w
	Orchesterdirektion	m	w
	Ballettdirektion	w	w
	Schauspieldirektion	m	w
	Leitung Junges Staatstheater	w	m
	Leitung Volkstheater	w	w
Geschäftsbereich II.	Künstlerische Betriebsorganisation	w	w
	Geschäftsbereich III.	Kommunikation und Marketing	w
Geschäftsbereich IV.		Technische Direktion	m
	Kostümdirektion	w	w
	Maske	m	w
Geschäftsbereich V.	Organisation und Infrastruktur	m	m
	Personalwesen	m	w
	Finanzwesen	w	w

8.9. ÜBERSICHT ÜBER DIE VERTRAGSARTEN

Vertragsart	insgesamt (Personen)	Vertragsarten in %	Frauenanteil absolut	Frauenanteil in %
TV-L	391	50%	154	39%
NV Bühne Bühnentechnik	42	5%	29	69%
NV-Bühne Solo	144	18%	90	63%
NV Bühne Chor	52	7%	27	52%
NV Bühne Tanz	41	5%	17	41%
TVK Orchester	105	13%	41	39%
Abendpersonal	10	1%	10	100%
Beamtin/Beamte	3	0%	2	67%
Beschäftigte insgesamt	788			

8.10 ÜBERSICHT VOLLZEIT

	Angaben in Mitarbeiter ohne Beurlaubte	Angaben in %	Anzahl Beurlaubte
Chor:	48	6%	1
davon Frauen:	23	48%	0
Orchester:	86	11%	3
davon Frauen:	26	30%	3
Ballett:	45	6%	0
davon Frauen:	23	51%	0
Solo:	147	19%	6
davon Frauen:	89	61%	6
Gesamter künstlerischer Bereich:	326	41%	
davon Frauen:	161	49 %	
Azubis:	16	2%	
davon Frauen:	9	56%	
Verwaltung und Technik:	251	32%	2
davon Frauen:	59	7%	2
Praktikanten, Orch-Praktikant Chor Angf, Geschäftsführender Direktor, FSJ	17	2%	0
davon Frauen	10	59%	0
Abendpersonal	10	1%	0
davon Frauen	10	100%	0
Gesamt:	620	80%	12
davon Frauen:	250	41%	11

8.11 ÜBERSICHT TEILZEIT

	Angaben in Mitarbeiter ohne Beurlaubte	Angaben in %	Anzahl Beurlaubte
Chor:	5	1%	0
davon Frauen:	4	80%	0
Orchester:	16	2%	0
davon Frauen:	12	75%	0
Ballett:	0	0%	0
davon Frauen:	0	0%	0
Solo:	31	4%	2
davon Frauen:	21	68%	2
Gesamter künstlerischer Bereich:	52	7%	
davon Frauen:	37	71%	
Azubis:	0	0%	0
davon Frauen:	0	0%	0
Verwaltung und Technik:	96	12%	6
davon Frauen:	65	8%	4
Praktikanten, Orch-Praktikant Chor Angf	0	0%	0
davon Frauen	0	0%	0
Abendpersonal	0	0%	0
davon Frauen	0	0%	0
Gesamt:	148	80%	8
davon Frauen:	102	41%	6

8.12 ÜBERSICHT BEURLAUBTE

	Angaben in Mitarbeiter	Angaben in %
künstlerischer Bereich:	12	2%
davon Frauen:	9	75%
Technik und Verwaltung:	8	1%
davon Frauen:	6	75%
Gesamt:	20	3%
Frauen:	15	75%

8.13 ÜBERSICHT FUNKTIONSSTELLEN

lfd. Nr.	Funktionsstellen	Stand 2014	Stand 2019
1	Generalintendant	m	m
2	Geschäftsführender Direktor	m	m
3	Generalmusikdirektor	m	m
4	Operndirektion	m	w
5	Chordirektion	m	m
6	Orchesterdirektion	m	w
7	Ballettdirektion	w	w
8	Schauspieldirektion	m	w
9	Betriebsdirektion	w	w
10	Leitung JuSt	w	m
11	Leitung Volkstheater	w	w
12	Stellvertreter des Generalintendant in künstlerischen Angelegenheiten, Chefdramaturg, Beauftragter für Internationales & Interkulturelles* seit Spielzeit 15/16		m
13	Chefdramaturgin, Beauftragte für Internationales, Interkulturelles, Vernetzung & Human Resources*		w
14	Kommunikation und Marketing	w	m
15	Kostümdirektion	w	w
16	Gewandmeister	w	w
17	Gewandmeister	w	w
18	Gewandmeister	w	w
19	Gewandmeister	m	m
20	Gewandmeister	w	w
21	Chefmaskenbildnerin	m	w
22	Technische Direktion	m	m
23	Werkstattleitung	m	m
24	Vorstand Malersaal	m	m
25	Vorstand Schreinerei	m	m
26	Vorstand Plastiker	m	m
27	Vorstand Schlosserei	m	m

28	Bühnenoberinspektor	m	m
29	Bühneninspektor	m	m
30	Bühnenmeister	m	m
31	Bühnenmeister	m	m
32	Bühnenmeister	w	m
33	Bühnenmeister	w	w
34	Bühnenmeister	m	m
35	Beleuchtungsoberinspektor	m	m
36	Beleuchtungsmeister	m	m
37	Beleuchtungsmeister	m	m
38	Beleuchtungsmeister	m	m
39	Beleuchtungsmeister	m	m
40	Techn. Leitung Studio		m
41	Techn. Leitung INSEL**	m	m
42	Leitung Ton	m	m
43	Leitung Transport	m	m
44	Leitung TBG	m	m
45	Leitung Requisite	m	m
46	Leitung Reinigung	w	m
47	Leitung Organisation	m	m
48	Leitung Personalabteilung	m	w
49	Leitung Finanzwesen	w	w
50	Leitung Kartenservice	w	w
Ergebnis	Anzahl der Stellen	48	50
	Stellenbesetzung Frauen	15	17
	Prozentualer Frauenanteil	31%	34%

*2019 Stichtag 30.6. war die Position der Chefdramaturgie aufgrund der Einarbeitung mit 2 Personen besetzt

**2019 wurde die technische Leitung des Studios /INSEL geteilt

Peter Spuhler
Generalintendant

Johannes Graf-Hauber
Geschäftsführender Direktor

Christiane Lülfi
Beauftragte für Chancengleichheit

Barbara Kistner
Vorsitzende des Personalrats