

diestaatstheaterstuttgart



Chancengleichheitsplan 2017

Planungszeitraum 2017 bis 2023

Plan erstellt von

Sara Weber

für die Württembergischen Staatstheater Stuttgart

Planungsteam "Arbeitskreis Chancengleichheit":

- Martina Lutz Beauftragte für
Chancengleichheit/Sozialreferat/BEM
- Johannes Egerer Personalratsvorsitzender/Sozialreferat
- Stephanie Uecker Teamassistentin Direktion Personal
- Melanie Lamparter Personalentwicklerin/-sachbearbeiterin

Ralf Becht

Direktor Personal

Stuttgart, den 28.09.2017

Inhalt

1. Einführung	2
1.1. Gesetzliche Grundlage der Chancengleichheit	2
1.2 Vorgehensweise	3
2. Aktuelle Kennzahlen der Staatstheater Stuttgart.....	5
3. Vergleich der Kennzahlen von 2012 und 2017	8
4. Auswertung des Maßnahmenkatalogs aus 2012	10
4.1 Kontakt halten und Wiedereinstiegsmöglichkeiten	10
4.2 Integrative Verhaltensweise	11
4.3 Rückenschule Teil IV / Ergonomieprojekt	11
4.4 Personalgespräche Pilotprojekt (Teil A)	11
4.5 Personalgespräche Pilotprojekt (Teil B)	12
4.6 Fort- und Weiterbildungen	12
4.7 Selbstverteidigungskurs	13
5. Der neue Maßnahmenkatalog 2017.....	14
Anhang	16

1. Einführung

Der Gesetzgeber möchte mit dem Chancengleichheitsplan die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und mit dessen Kontrolle auch für die Zukunft gewährleisten. Unterrepräsentanzen und Benachteiligungen von Frauen und Männern werden benannt, um dann entsprechende Maßnahmen und Ideen für deren Entgegenwirken einzuleiten.

Dieser Chancengleichheitsplan eröffnet den Ist-Stand der Württembergischen Staatstheater Stuttgart in Bezug auf die angestrebte Chancengleichheit. Dieser Ist-Stand wird mit dem bisher geltenden Chancengleichheitsplan von 2012 verglichen und die sich daraus ergebenden Resultate analysiert.

1.1. Gesetzliche Grundlage der Chancengleichheit

Basierend auf dem Verfassungsauftrag nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG), wird mit dem Chancengleichheitsgesetz (ChancenG)¹ die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleistet.

Gesetzesziele nach § 1 ChancenG BaWü sind:

- Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.
- Gleichstellung und die Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes.
- Bestehende Nachteile für Frauen abbauen oder ausgleichen, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.
- Die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien.
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer.

Aufgrund der Formulierung des Gesetzes werden vorwiegend Frauen in den Fokus des Chancengleichheitsplanes gestellt.

Die Staatstheater Stuttgart sind jedoch, einhergehend mit dem Chancengleichheitsplan von 2005 und 2012, der Meinung, dass Unterrepräsentanzen und Benachteiligungen von Männern am Arbeitsplatz ebenfalls Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte.

Zur Erreichung der Gesetzesziele haben wir eine Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) gewählt, die sich in Teilzeit (50 % entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden) um die Durchsetzung der Maßnahmen im Sinne der Gleichberechtigung kümmert. Der BfC steht ein voll eingerichtetes Einzelbüro zur Verfügung, inklusive Computer, Büromaterial, Telefon, Regale, Drucker und Kopierer etc.

Die Arbeit in einem Einzelbüro ermöglicht eine vertrauliche Atmosphäre und ist zudem mit einem datenschutzgesicherten und abschließbaren Schrank für vertrauliche Dokumente ausgestattet.

¹ In Kraft seit 27.02.2016 (aktualisierte Fassung vom 24.01.2017)

Für die Maßnahmen steht kein bestimmtes Budget zur Verfügung. Dies übernimmt der Zentralbereich der Württembergischen Staatstheater. Bisher wurden laut der BfC alle Maßnahmen finanziell genehmigt und unterstützt (wie z. B. KITA-Einrichtung, Sonderprojekte, Selbstverteidigungskurse, Bewirtung bei Aktionen, Besuch von Externen oder Referenten etc.). In der Vergangenheit wurde keine Maßnahme abgelehnt.

1.2 Vorgehensweise

Aufgrund der Theaterferien vom 27.07. bis 09.09.2017 (die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen den Großteil des Erholungsurlaubs in der spielfreien Zeit), haben wir in Absprache mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg den nach § 6 Abs. 1 ChancenG gesetzlich vorgegebenen Stichtag am 31.06.2017 um einen Monat vorgezogen (Stichtag: 31.05.2017).

Die Statistik im letzten Chancengleichheitsplan 2012 wurde manuell erstellt, d. h. die Daten wurden manuell ausgewertet und berechnet. Seit März 2015 arbeiten die Personalsachbearbeiter/innen mit Dipsy, einem Personaldatenprogramm des Landesamtes für Besoldung und Versorgung.

Die Auswertungen von 2012 wurden nach Direktionen, Abteilungen und Bereichen sortiert. Mithilfe von Dipsy lassen sich die Statistiken genauer und schneller erstellen. Die Daten werden allerdings nach Entgeltgruppen sortiert, sodass die Vergleichbarkeit zwischen den Jahren 2012 und 2017 beschränkt ist. Um eine gewisse Vergleichbarkeit zu gewährleisten, haben wir zusätzlich manuelle Auswertungen nach Direktionen, Abteilungen und Bereichen durchgeführt.

Um einen umfassenden Überblick über die konkrete Situation der Staatstheater Stuttgart zu gewährleisten, wird im Folgenden die Beschäftigungs- und Leitungsstruktur analysiert.

Mit diesen Kennzahlen wird die Struktur dargestellt:

- Beschäftigte insgesamt pro Entgelt- und Laufbahngruppe nach Frauenanteil und technischen Berufen
- Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte
- Beurlaubte
- Auszubildende und Anwärter
- Einstellungen
- Frauenanteil nach Vertragsarten
- Leitungspositionen von Frauen im Zentralbereich und den Sparten Oper, Ballett und Schauspiel
- Frauenanteile in Gremien
- Qualifizierungsmaßnahmen durch Fachseminare
- Qualifizierungsmaßnahmen durch Seminare zur partnerschaftlichen Kommunikation und Seminare zu Mitarbeiterjahresgesprächen

Zunächst wird der Ist-Zustand der Staatstheater Stuttgart analysiert, um diesen anschließend mit den Ergebnissen aus 2012 vergleichen zu können. Anschließend werden

die seit 2012 erreichten Erfolge gewürdigt, sowie mögliche Entwicklungsfelder im jeweiligen Bereich genannt. Dafür wird der bisher geltende Maßnahmenkatalog des Chancengleichheitsplans von 2012 evaluiert und ausgewertet. Der Zwischenbericht von 2015 wird ebenfalls in die Maßnahmenanalyse mit einfließen.

In Absprache mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst werden abweichend von § 6 Absatz 2 ChancenG, vor dem Hintergrund der Kunstfreiheit nach Artikel 5 Absatz 3 Grundgesetz, in diesem Chancengleichheitsplan materielle Ziele bzw. Projekte verfolgt, anstatt zahlenmäßige Zielvorgaben aufzunehmen.

2. Aktuelle Kennzahlen der Staatstheater Stuttgart

Die folgenden Kennzahlen geben einen Überblick auf die gesamten Württembergischen Staatstheater zum Stichtag 31.05.2017.²

Die Anlagen A1 - A6 wurden mithilfe von Dipsy erstellt. Die Daten sind nach Entgeltgruppen sortiert und aufgeteilt in den höheren, gehobenen, mittleren und einfachen Dienst. Darüber hinaus sind die Auszubildenden und außertariflich Beschäftigten aufgeführt.

Beschäftigung an den Staatstheatern Stuttgart

Insgesamt haben die Staatstheater Stuttgart zum Stichtag 31.05.2017 **1407 Beschäftigte**. Etwa 0,5 % der Beschäftigten arbeiten im sogenannten höheren Dienst, ca. 2,5 % im gehobenen Dienst, 40 % der Beschäftigten im mittleren Dienst und 54 % außerhalb des TV-L (z. B. TVK, NV-Bühne etc.). Unter allen Beschäftigten sind **47 % Frauen** und 53 % Männer. Während 12 % der Frauen im technischen Dienst arbeiten, sind 88 % der Frauen künstlerisch oder administrativ tätig (siehe A1).

Hinweis: Die Summe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im technischen und nicht-technischen Dienst entspricht nicht der Gesamtzahl der Beschäftigten. Grund dafür ist, dass die Auswahl des technischen und nicht-technischen Dienstes bei der Einführung von Dipsy in unserem Haus im März 2015 keine Pflichtangabe war. Somit ist bei vielen Beschäftigten weder ein technischer noch ein nicht-technischer Dienst hinterlegt. Im Rahmen eines Projektes sollen diese und weitere Angaben nachgepflegt werden. Die Nachpflege ist mit einem großen Zeitaufwand verbunden. Derzeit gehen wir davon aus, dass die Daten bis Ende des Jahres 2018 eingepflegt sind. Dieser Hinweis gilt gleichermaßen für die Anlage A1 und A2.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung

83,9 % aller Beschäftigten arbeiten in Vollzeit und 16,1 % in Teilzeit. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 69 % (siehe A2 – A3).

Beurlaubung

Zum Stichtag 31.05.2017 sind insgesamt 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlaubt, bei einem Frauenanteil von 83 % an allen Beurlaubten. Beurlaubungsgründe können u. a. Elternzeit oder Sonderurlaub sein (siehe A4).

Ausbildung

Derzeit bilden wir 38 Auszubildende in zwölf unterschiedlichen Ausbildungsberufen aus. 47 % der Auszubildenden sind weiblich und 20 % der weiblichen Auszubildenden arbeiten in technischen Berufen (siehe A5).

Die Ausbildungsberufe der Württembergischen Staatstheater Stuttgart finden sich in der Anlage A6.

Schwerbehinderung

² einen ausführlichen Einblick in die Analyse finden Sie in den statistischen Auswertungen im Anhang

Derzeit sind 3,7 % aller Beschäftigten schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit liegt das Staatstheater unter dem gesetzlichen Sollwert von 5 %. Unter allen schwerbehinderten Beschäftigten sind 41 % Frauen.

Vertragsarten

Die Beschäftigten arbeiten unter unterschiedlichen arbeitsvertraglichen Bedingungen. Überwiegt die künstlerische Tätigkeit, arbeiten die Beschäftigten unter den Bedingungen des NV-Bühne (Sonderregelungen für Bühnentechniker/innen, Solo, Chor und Tanz) und TVK (Orchester). Die Arbeitsverträge gemäß NV-Bühne sind grundsätzlich befristet und die Vergütungen verhandelbar. Die Arbeitsbedingungen der „nicht-künstlerisch“ Tätigen unterliegen im Wesentlichen den Bestimmungen des TV-L (frühere MTArb und BAT).

In der nachfolgenden Tabelle werden die relativen Häufigkeiten der Vertragsarten sowie die Verteilung der Geschlechter nach Vertragsarten angezeigt:

Vertragsart	insgesamt (Personen)	Vertragsarten in %	Frauen- anteil absolut	Frauen- anteil in %	Männer- anteil in %
TV-L	605	43,00	232	38%	64%
NV Bühne Bühnentechnik	191	13,57	93	49%	51%
NV Bühne Solo	240	17,06	137	57%	43%
NV Bühne Chor	75	5,33	36	48%	52%
NV Bühne Tanz	40	2,84	23	58%	42%
TVK Orchester	143	10,16	59	41%	59%
Abendpersonal	61	4,34	52	85%	15%
TVA-L	38	2,70	18	47%	53%
Beamtin/Beamte	1	0,07	1	100%	0%
Spezial- und Sonderverträge	13	0,92	9	69%	31%
Beschäftigte insgesamt	1407				
1 Ohne Geringfügig Beschäftigte, Selbständige, Honorarkräfte, Praktikanten, Volontäre					

Tabelle 1: Beschäftigte nach Vertragsarten

Wie in der Tabelle 1 abzulesen ist, arbeitet ein Großteil der Frauen nach dem Tarifvertrag der Länder und dem NV Bühne Solo. Dies sind auch die am häufigsten vertretenen Tarifverträge an den Württembergischen Staatstheatern Stuttgart.

Leitungspositionen

In der Tabelle der Anlage A7 lässt sich die Anzahl an Frauen ablesen, die sich in einer Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befinden. Dieses Auswertungskriterium ist gegliedert in direkte Leitungspositionen, stellvertretende Positionen und Vorarbeitertätigkeiten. In die Statistik aufgenommene Stellvertreter/innen und Vorarbeiter/innen haben nicht nur eine fachliche, sondern auch eine disziplinarische Führungsaufgabe. Stellvertreter/innen und Vorarbeiter/innen, die nur eine fachliche Führungsaufgabe besitzen, werden nicht als Führungskräfte definiert und sind somit nicht in der Statistik enthalten.

In den Staatstheatern Stuttgart haben 236 Beschäftigte Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Davon sind 33,9 % weibliche Beschäftigte. Von den Beschäftigten mit Leitungsaufgaben haben 181 Personen eine direkte Leitungsposition (Frauenanteil: 36,5 %), 34 Beschäftigte sind als Stellvertreter/innen tätig (Frauenanteil: 38,2 %) und 21 Personen als Vorarbeiter/innen (Frauenanteil: 4,8%). In der Tabelle der Anlage A8 lässt sich erkennen, dass die meisten weiblichen Beschäftigten mit einer direkten Leitungsposition in der Kostümabteilung tätig sind. Dies gilt ebenso für die Stellvertretungsfunktionen. Es gibt eine weibliche Vorarbeiterin im Zentralbereich.

In der Sparte Oper sind 52,4 % der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weiblich. 55,6 % davon befinden sich in einer direkten Leitungsposition.

In der Sparte Ballett sind 33,3 % der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weiblich. 40 % dieser Beschäftigten finden sich in einer direkten Leitungsposition. In der Sparte Schauspiel sind 23,1 % der Beschäftigten mit Leitungsaufgaben weiblich. 25 % der weiblichen Beschäftigten haben eine direkte Leitungsposition. Die Leitungspositionen in den einzelnen Direktionen und Abteilungen sowie den Sparten können dem statistischen Anhang 7 - 12 entnommen werden.

Gremien

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Auswertungen des Frauenanteils in acht verschiedenen Gremien. 39,4 % der Beschäftigten, die in Gremien vertreten sind, sind weiblich.

Gremien	Beschäftigte insgesamt	
	Beschäftigtenanteil	Anteil der Frauen in %
Personalrat	39,4%	38,5%
JAV	9,1%	33,3%
Chancengleichheit	6,1 %	100,0 %
Schwerbehindertenvertretung	9,1 %	33,3 %
Chorvorstand	9,1 %	33,3 %
Orchestervorstand	15,2 %	20,0 %
Ensemblevertretung Oper	6,1 %	50,0 %
Compagnie-Sprecher/in Ballett	6,1 %	50,0 %
Summe Gremien	100,0%	39,4%

Tabelle 2: Frauenanteile in den Gremien

Externe Fachseminare (Teilnehmer aus den gleichen Bereichen - abteilungsspezifisch)

In der Spielzeit 2016/2017 (01.09.2016 – 31.08.2017) wurden insgesamt 203 Beschäftigte in externen Fachseminaren geschult (dabei ist nicht nachzuvollziehen, ob eine Person eventuell mehrere Fachseminare besucht hat). Unter den Beschäftigten waren 40 % (82 Personen) Frauen. Von den insgesamt 82 Frauen, die an externen Fachseminaren teilgenommen haben, waren 45 % in Führungspositionen (siehe A13).

Inhouse-Seminare (Teilnehmer aus verschiedenen Bereichen gemischt)

Insgesamt haben in der Spielzeit 2016/2017 (01.09.2016 – 31.08.2017) 273 Beschäftigte an Inhouse-Seminaren teilgenommen. Von den Beschäftigten waren 149 Personen weiblich (entspricht 54,6 %). 25 % der weiblichen Beschäftigten haben Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (siehe A14).

3. Vergleich der Kennzahlen von 2012 und 2017

Beschäftigte an den Staatstheatern Stuttgart

Der Frauenanteil an den Staatstheatern Stuttgart ist in den Jahren 2012 bis 2017 von 44 % auf 47 % gestiegen. Der Frauenanteil soll mithilfe des Maßnahmenkatalogs (siehe Abschnitt fünf) weiter ansteigen und einen Frauenanteil von 50 % anstreben. Insbesondere durch ein etabliertes Kontakthalteprogramm, Wiedereinstiegsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitmodelle wird die Arbeitgeberattraktivität der Württembergischen Staatstheater für Frauen erhöht.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Im Vergleich zu den Vorjahren sind statt 13,76 % bereits 16,06 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten ist in den Jahren konstant bei 69 % geblieben. Die Teilzeitquote zeigt an, dass die Staatstheater Stuttgart als Arbeitgeber daran interessiert sind, ihren Beschäftigten diverse Teilzeitmodelle zu ermöglichen. Die Teilzeitmodelle sollen auch in den folgenden Jahren beibehalten und im Rahmen der Maßnahme fünf des Maßnahmenkatalogs ausgebaut werden (insb. Teilzeit in Elternzeit, wenn dies im jeweiligen Bereich darstellbar ist).

Beurlaubung

In dem Chancengleichheitsplan von 2012 sowie im Zwischenbericht von 2015 wurde die Beurlaubung nicht ausgewertet und ist somit nicht vergleichbar. Beschäftigte, die beurlaubt sind, befinden sich häufig in Elternzeit oder in einem unbezahlten Sonderurlaub (bspw. wenn sich Beschäftigte weiterbilden oder an anderen Theatern/Festspielen aushelfen möchten). Auffällig an den aktuellen Kennzahlen ist der Frauenanteil von beurlaubten Beschäftigten von 83 %. Es wird dennoch festgestellt, dass auch immer mehr männliche Beschäftigte die Elternzeit beanspruchen.

Ausbildung

Im Vergleich zum Jahr 2012 ist die relative Häufigkeit von weiblichen Beschäftigten um 8 % niedriger (von 56% auf 47 %). Unter anderem durch die Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit an den Vorstellungsgesprächen, soll sichergestellt werden, dass Frauen bei gleicher Qualifikation für einen Ausbildungsberuf bevorzugt werden. Zusätzlich soll mithilfe der strukturierten Personalauswahl in Punkt drei des Maßnahmenkatalogs die Anzahl der unterrepräsentierten, weiblichen Auszubildenden wieder erhöht werden.

Ab September dieses Jahres bieten wir einen neuen Ausbildungsberuf als Raumausstatter/in in der Dekorationsabteilung an. Der neue Ausbildungsplatz wird mit einer Frau besetzt.

Schwerbehinderung

Die Schwerbehindertenquote ist von 3,4 % auf 3,72 % gestiegen. Damit liegen die Staatstheater Stuttgart weiterhin unter dem gesetzlichen Sollwert von 5 %. Der Frauenanteil unter den schwerbehinderten Beschäftigten ist um 0,3 % gesunken. In den Vorstellungsgesprächen wird auch zukünftig darauf geachtet, dass Schwerbehinderte bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden.

Vertragsarten

Der TV-L und der NV-Bühne sind nach wie vor die häufigsten Vertragsarten.

Leitungspositionen

Seit zwei Jahren gibt es an den Staatstheatern Stuttgart ein Organigramm. Bei der Erstellung des Organigramms wurde definiert, wer sich in einer Leitungsposition befindet. Als Führungskraft werden demnach nur Personen definiert, die eine disziplinarische Führung innehaben und somit u. a. auch Mitarbeiterjahresgespräche führen dürfen. Dies sind direkte Leitungspositionen in der obersten, oberen, mittleren und unteren Leitungsebene, teilweise Stellvertreter/innen und teilweise Vorarbeiter/innen. In dem Chancengleichheitsplan von 2012 wurden neben den vorgenannten Positionen sowohl alle Stellvertreter/innen und Vorarbeiter/innen als auch die Assistent/innen, Stabstellen, Ausbildungsverantwortliche und Meister/innen als Führungskräfte definiert. Aufgrund der Diskrepanz in der Definition ist die Vergleichbarkeit der Werte eingeschränkt und liefert folglich verzerrte Ergebnisse. Vor diesem Hintergrund werden dennoch nachfolgend einige Werte verglichen.

Im Vergleich zum Jahr 2012 ist der Anteil an Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben um 9 % gesunken. Dieser Wert ist vermutlich auf die Diskrepanz der Definition der Führungskraft zurückzuführen. Der Frauenanteil in direkten Leitungspositionen ist um 2,5 % gestiegen. Diese Entwicklung soll mithilfe des Maßnahmenkatalogs (siehe Abschnitt fünf) und insbesondere durch die Steigerung der Qualität in der Personalauswahl, dem Einführen von Kompetenzkarten und einem umfassenden Fort- und Weiterbildungskonzept weiter verfolgt werden. Während die Anzahl der Frauen in stellvertretenden Positionen um 0,8 % gesunken ist, sinkt die Anzahl der Vorarbeiterinnen um 13,2 %.

In der Sparte Oper ist der Frauenanteil in direkten Leitungspositionen von 43 % auf 55,6 % gestiegen. In der Sparte Ballett ist der Frauenanteil in direkten Leitungspositionen um 0,3 % gestiegen. Die Sparte Schauspiel verzeichnet eine Senkung der Anzahl an weiblichen Beschäftigten in direkten Leitungspositionen um 26,9 %.

Gremien

In dem Chancengleichheitsplan von 2012 wurden die Gremien in dieser Art (siehe S. 6) nicht ausgewertet bzw. aufgelistet. Daher ist hier keine Vergleichbarkeit möglich.

Externe Fachseminare und Inhouse-Seminare

In dem Chancengleichheitsplan von 2012 wurden die Fachseminare und Inhouse-Seminare nicht ausgewertet. Daher ist hier ebenfalls keine Vergleichbarkeit möglich. Es ist jedoch zu erwähnen, dass die neue Personalentwicklungsabteilung im Rahmen des Maßnahmenkatalogs unter Punkt sechs für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein vielfältiges Fort- und Weiterbildungskonzept entwickelt. In dem Zuge sollen noch mehr Fort- und Weiterbildungen als Inhouse-Seminare angeboten werden. Im Fokus steht u. a. die Thematik „Gestern Kolleg/in heute Vorgesetzte/r“. Die Seminare sollen Frauen (oder die jeweils unterrepräsentierte Gruppe) auf ihre Führungsrolle vorbereiten.

4. Auswertung des Maßnahmenkatalogs aus 2012

4.1 Kontakt halten und Wiedereinstiegsmöglichkeiten

Das Ziel „Kontakt halten“ wird seit dem Jahr 2012 und über das Jahr 2017 hinaus weiter verfolgt und erfolgreich ausgebaut. Finden beispielsweise Doppelvorstellungen statt, bei denen die aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die benötigten Ressourcen nicht abdecken können, werden vorrangig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit gefragt, ob sie aushelfen möchten („*Integratives Element*“). Dabei wird sichergestellt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bereits frühzeitig eingeplant werden, sodass diese die Möglichkeit haben, für ihr/e Kind/er eine anderweitige Betreuung zu organisieren. Darüber hinaus können bspw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kostümabteilung in Elternzeit von Zuhause aus Schneidertätigkeiten für das Haus erledigen (bis zu 30 Wochenstunden).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden weiterhin zu *Ausflügen* und *Feierlichkeiten* eingeladen und haben zudem die Möglichkeit, an *Fort- und Weiterbildungen*, wie z. B. an Schulungen zur Partnerschaftlichen Kommunikation teilzunehmen. Dieses Angebot wird teilweise wahrgenommen und soll zukünftig stärker beworben werden, indem z. B. gezielt Einladungen zu Fortbildungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit verschickt werden.

Derzeit wird im Rahmen des Qualitätsmanagement ein *Einarbeitungsprozess* konzipiert, der die Einarbeitung in den einzelnen Abteilungen standardisieren soll. Mithilfe der Prozessdefinition werden die Wiedereinsteiger/innen systematisch eingearbeitet. Der Einarbeitungsprozess stellt sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kurzer Zeit wieder in den Arbeitsablauf integriert werden und ihre Aufgaben bestmöglich bewältigen können. Die/der Mitarbeiter/in wird sozial in das möglicherweise neue Team integriert.

Durch einen erfolgreichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder längerer Krankheit werden die Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Wiedereinsteiger/innen erhöht und die Motivation gestärkt.

Zudem haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Elternzeit oder in Teilzeit in Elternzeit die Möglichkeit, ihre Kinder in der *Betriebskindertagesstätte* „*Spielzeit*“ unterzubringen. Die Kindertagesstätte (Kita) bietet insgesamt 25 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren. Die Kita ist in der Parallelstraße der Konrad-Adenauer-Straße verortet und für Beschäftigte der Württembergischen Staatstheater zu Fuß über eine Unterführung sicher zu erreichen. Innerhalb der Öffnungszeiten zwischen 8:00 und 17:00 Uhr werden die Kinder ganztags (max. 9 Stunden) oder nach individueller Vereinbarung (bei Kindern von Gastkünstler/innen), betreut. Die Erzieherinnen und Erzieher arbeiten nach dem von Konzept-e entwickelten und bereits mehrfach ausgezeichneten pädagogischen Konzept element-i. Dieses ist überkonfessionell und an demokratischen Grundwerten orientiert. Im Vordergrund stehen die individuellen Bedürfnisse jedes einzelnen Kindes.

Darüber hinaus sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit zukünftig nicht nur mündlich zu ihren Erfahrungen in Elternzeit *befragt werden*, sondern auch schriftlich per

Fragebogen. Die Auswertung der Fragebogen soll den Entwicklungsbedarf zu dem Ziel „Kontakt halten und Wiedereinstiegsmöglichkeiten“ anzeigen.

4.2 Integrative Verhaltensweise

Die Sparte Schauspiel hat mit der Wiedereröffnung des Schauspielhauses im Jahr 2013 zur Gelenkschonung der Balletttänzer bei Proben und Auftritten einen Ballettschwingboden angeschafft. Der Umgang mit den Schwingbodenpaletten wird gemäß dem Pilotprojekt „Handlungsanweisung Schwingbodenplatten“ von 2005 von den Bühnentechnikerinnen und -Technikern konsequent umgesetzt. Die Bodenplatten sind auf einem Transportwagen gestapelt und werden mit einem elektrischen Hubwagen auf die Bühne gefahren. Da die Bodenplatten sehr schwer sind, werden die Platten nicht wie ursprünglich im Opernhaus zu dritt, sondern zu viert vom Transportwagen gehoben und getragen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bühnentechnik Schauspiel sind im Bilde über den rückschonenden Effekt für die betriebliche Praxis. So können auch Kolleginnen im Schauspielhaus diese Arbeit vermehrt durchführen. Die Übertragung der Handlungsweise bei dem Umgang mit den Schwingplatten sichert die Integration von Bühnentechnikerinnen in die Arbeitsabläufe auf der Bühne. Dies erhöht die Attraktivität dieses traditionell durch Männer dominierten Arbeitsbereichs für Frauen im Schauspielhaus.

4.3 Rückenschule Teil IV / Ergonomieprojekt

Das Ziel drei wird erfolgreich umgesetzt und weiterentwickelt. Die Rückenschule wird kontinuierlich angeboten und von den Beschäftigten wahrgenommen.

Arbeitsabläufe im Arbeitsalltag werden weiterhin zusammen mit unseren Arbeitsergonomieberatern altersgerecht angepasst, wie z. B. das Tauschen der Birnen in den Kronleuchtern.

Darüber hinaus werden verschiedene Arbeitsvorgänge im Rahmen eines Workshops zusammengelegt. Der/die Berater/in für Arbeitsergonomie begeht weiterhin jede Abteilung und prüft die Arbeitsumstände und – umgebung auf ihre Ergonomie. Dabei geht sie/er nicht nur verhaltenspräventiv sondern auch verhältnispräventiv vor. Bei der Arbeit in den entsprechenden Abteilungen werden u. a. Hubwagen eingesetzt und höhenverstellbare Tische montiert, um den Rücken während des Arbeitsalltages unterschiedlich zu belasten.

Um die Chancen für Frauen in männerlastigen Berufen zu erhöhen, werden Workshops zu Arbeitsabläufen und Rückenschulen angeboten.

4.4 Personalgespräche Pilotprojekt (Teil A)

Dieses Ziel wurde erfolgreich erledigt. Seit dem Jahr 2011 wurden im Haus die Mitarbeiterjahresgespräche entwickelt und eingeführt. Die Geschäftsführende Intendanz hat zusammen mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zu diesem Instrument erstellt. Die Dienstvereinbarung soll sicherstellen, dass langfristig alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte für die Mitarbeiterjahresgespräche geschult sind.

Bevor die/der Mitarbeiter/in und ihre/seine Führungskraft das Gespräch führen, müssen sie geschult werden. Das Instrument wurde in verschiedenen Arbeitsgruppen entwickelt und gesteuert. Zur Vorbereitung auf das Gespräch dienen nicht nur die Schulungen selbst, sondern auch die ausgearbeiteten Leitfäden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und

Führungskräfte als Praxishilfe. Die Leitfäden enthalten Bewertungstabellen, in denen neben der *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*, u. a. auch die Unterstützung bei Fort- und Weiterbildung und die Karrierechancen von der/dem Mitarbeiter/in selbst und ihrer/seiner Führungskraft bewertet werden.

Das Instrument wurde u. a. in der Personalabteilung als Pilotgruppe durchgeführt und umfangreich evaluiert. Die Durchführung der Schulungsveranstaltungen wurde in den Pilotgruppen erfolgreich etabliert und flächendeckend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgebaut.

4.5 Personalgespräche Pilotprojekt (Teil B)

Nach der erfolgreichen Einführung und Umsetzung des Pilotprojekts (Teil A) in den Pilotgruppen wurde das Mitarbeiterjahresgespräch als Instrument zusammen mit dem Personalrat sowie externen Expertinnen und Experten im Zentralbereich entwickelt. Es wird seitdem schrittweise in allen Bereichen und Abteilungen des Zentralbereichs eingeführt. Es ist verpflichtend und soll regelmäßig, d. h. einmal pro Spielzeit, durchgeführt werden. Zur Vorbereitung auf das Gespräch werden alle Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmalig geschult.

Das Mitarbeiterjahresgespräch zielt darauf ab, eine tragfähige, langfristig angelegte, vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern. Es bietet die Möglichkeit, sich gegenseitig eine Rückmeldung über die geleistete Arbeit und die Zusammenarbeit zu geben und zukünftige Arbeitsvorhaben zu planen und zu besprechen.

4.6 Fort- und Weiterbildungen

Seit dem Jahr 2016 haben die Staatstheater Stuttgart eine Personalentwicklungsabteilung, die u. a. ein Fort- und Weiterbildungskonzept entwickeln wird. Die Personalentwicklung erstellt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein vielfältiges und umfassendes Schulungsprogramm, das im Rahmen eines Schulungskatalogs im Intranet veröffentlicht werden soll.

Seit dem letzten Chancengleichheitsplan werden zusätzlich zu den Schulungen „Partnerschaftliche Kommunikation I-III“ nun auch weitere Module der partnerschaftlichen Kommunikation angeboten. Es gibt zusätzlich die Module IV und V. Auch bei diesen Modulen handelt es sich um mehrtägige Fortbildungen, in deren Rahmen bereits bewährte und kompetente Referenten der Führungsakademie der Polizei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsverantwortung Themen wie Konflikt- und Korrektorgespräche und die Führungsgrundsätze nahe bringen. Diese Schulungen bieten wir turnusmäßig den Führungskräften als Personalentwicklungsmaßnahmen an. Seit der Einführung der Schulungen zur Partnerschaftlichen Kommunikation, hat bereits über die Hälfte aller Führungskräfte an diesen teilgenommen.

Zusätzlich können seit diesem Jahr die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung an der Schulung „Partnerschaftliche Kommunikation (PK) I“ teilnehmen. Hierfür wurde das Schulungskonzept entsprechend angepasst (die Hintergrundinformationen zu unseren PK-Modulen finden Sie in der Anlage B)

Darüber hinaus können die Beschäftigten auch selbst Vorschläge für Fort- und Weiterbildungen unterbreiten. Die Fortbildung der Beschäftigten erfolgt somit anlassbezogen im Einzelfall.

Auch Väter und Mütter in Elternzeit haben die Möglichkeit an den Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

4.7 Selbstverteidigungskurs

Der eintägige Selbstverteidigungskurs hat in der Vergangenheit ca. alle drei Jahre für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stattgefunden. Die Maßnahme wird demnach umgesetzt aber noch nicht regelmäßig und systematisiert. Seit dem letzten Chancengleichheitsplan von 2012 befinden wir uns nun, wenn auch verspätet, wieder in der Vorbereitung dieser Maßnahme.

Im dritten oder vierten Quartal 2017 soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder ein Selbstverteidigungskurs angeboten werden.

5. Der neue Maßnahmenkatalog 2017

Lfd. Nr.	Maßnahme	"Smarte" Ziele	Zuständige Abteilungen	Verantwortlich
1	Kontakthalteprogramm	Erstellung eines Kontakthalteprogramms für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Elternzeit befinden. Mithilfe des Konzepts werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über aktuelle Änderungen im Betrieb informiert und haben die Möglichkeit, auch während der Elternzeit an Veranstaltungen und Schulungen teilzunehmen. In den Staatstheatern Stuttgart geht ein Großteil der Frauen in Elternzeit, gleichzeitig steigt aber auch die Anzahl der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen.	Alle	Personalentwicklung (konzeptionelle Umsetzung)
2	Wiedereinstiegsmöglichkeiten	Erstellung eines Einarbeitungskonzepts, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus der Elternzeit zurückkommen, über die relevanten Neuerungen im Betrieb zu informieren. Auf diesem Weg kann sichergestellt werden, dass die Frauen und Männer, die aus der Elternzeit kommen, schnellstmöglich wieder im Team integriert sind und sich an Ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen.	Alle	Personalentwicklung (konzeptionelle Umsetzung)
3	Qualität der Personalauswahl	Alle am Auswahlprozess beteiligten Personen sollen geschult werden. Die Qualität der Personalauswahl wird durch Standards gesichert. Durch eine professionelle und strukturierte Personalauswahl soll es möglich sein, die Qualifikation der jeweils unterrepräsentierten Gruppe leichter zu identifizieren.	Alle Personen, die Vorstellungsgespräche führen	Direktion Personal
4	Kompetenzkarten und Mitarbeiterprofile	Die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dokumentiert. So entsteht ein Profil, anhand dessen bei einer Stellenbesetzung auf das innerbetriebliche Potential zurückgegriffen werden kann. Wenn bspw. eine neue Führungskraft gesucht wird, kann mithilfe der Kompetenzkarten/Mitarbeiterprofile übersichtlich und gezielt identifiziert werden, ob eine Frau im Unternehmen mithilfe der Personalentwicklung auf die Führungsposition hin entwickelt werden kann.	Direktionen, Gesamter Zentralbereich	Personalentwicklung (konzeptionelle Umsetzung)
5	Transparente und angemessene Personaleinsatzplanung	Um eine transparente und angemessene Personaleinsatzplanung sicherzustellen, werden bestehende Arbeitszeitmodelle analysiert. Darüber hinaus wird ein Konzept zur Darstellung und Kommunikation der Arbeitszeitmodelle entwickelt. Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitmodelle (bspw. Teilzeit in Elternzeit, soweit es betriebliche Belange zulassen) sollen insbesondere Frauen im Ausschreibungsprozess ansprechen.	Gesamter Zentralbereich	Sozialreferat Direktion Personal

6	Fort- und Weiterbildung	Entwicklung eines umfassenden Fort- und Weiterbildungskonzepts (Schulungskatalog). Insbesondere Frauen in Führungspositionen werden durch die PK-Module in ihrer Führungsaufgabe und –Umsetzung optimal unterstützt.	Alle	Personalentwicklung
7	Gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und Abläufe	Die Maßnahmen zur Verhaltens- und Verhältnisprävention werden zielgruppenspezifisch erweitert (z. B. ergonomische Neuanschaffungen, wie Hubwagen oder das Motto: "lieber fragen, als alleine tragen" etc.). Somit können auch Frauen, die evtl. weniger Muskelkraft als Männer haben, einen Beruf ausüben, der genau diese erfordert.	Intendanten, Sozialreferat	Intendanten, Sozialreferat

Hinweis: Bei allen Prozessen wird der Personalrat auf Grundlagen der Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden Württemberg (LPVG), die Schwerbehindertenvertretung gemäß Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) und die Beauftragte für Chancengleichheit aufgrund der gesetzlichen Auflagen nach dem Chancengleichheitsgesetz mit eingebunden.

Anhang

A - Statistik zum Chancengleichheitsplan 2017

B – Hintergrundinformationen zu den PK-Modulen

C – Zustimmung zum Chancengleichheitsplan des Personalrates

A1: Beschäftigte insgesamt (nach Entgeltgruppen)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen		
							Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	in %
höherer Dienst									
Arbeitnehmer	E15	2	0	2	1	50%	0	1	50%
	E14, E13U	2	0	2	1	50%	0	1	50%
	E13	3	0	3	3	100%	0	3	100%
insgesamt h.D.		7	0	7	5	71%	0	5	71%
gehobener Dienst									
Arbeitnehmer	E13U, E13, E12	4	0	4	2	50%	0	2	50%
	E11	3	0	3	2	67%	0	2	67%
	E10	7	0	7	2	29%	0	2	29%
	E 9	21	1	20	13	62%	0	13	65%
insgesamt g.D.		35	1	34	19	54%	0	19	56%
mittlerer Dienst									
Arbeitnehmer	E 9, E 8	32	0	32	24	75%	0	24	75%
	E 7	128	28	100	18	14%	1	17	17%
	E 6	232	27	205	73	31%	4	69	34%
	E 5, E 3	152	29	123	79	52%	10	69	56%
	E 5, E 4	8	0	8	3	38%	0	3	38%
	E 2U	2	0	2	1	50%	0	1	50%
	E 2	10	0	10	10	100%	0	10	100%
insgesamt m.D.		564	84	480	208	37%	15	193	93%
einfacher Dienst									
insgesamt e.D.		0	0	0	0	0%	0	0	0%
Auszubildende									
Auszubildende zum	-	38	10	28	18	47%	2	16	57%
insgesamt Auszubildende		38	10	28	18	47%	2	16	57%
außertarifliche Arbeitnehmer		763	107	656	410	54%	59	351	85%
INSGESAMT		1407	202	1205	660	47%	76	584	42%

A2: Beschäftigte in Vollzeitätigkeit (nach Entgeltgruppen)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen		in %
							Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	
höherer Dienst									
Arbeitnehmer	E15	2	0	2	1	50%	0	1	50%
	E14	1	0	1	0	0%	0	0	0%
	E13	1	0	1	1	100%	0	1	100%
insgesamt h.D.		4	0	4	2	50%	0	2	50%
gehobener Dienst									
Arbeitnehmer	E13, E12	3	0	3	1	33%	0	1	33%
	E11	3	0	3	2	67%	0	2	67%
	E10	6	0	6	1	17%	0	1	17%
	E 9	14	1	11	4	33%	0	4	36%
insgesamt g.D.		26	1	23	8	33%	0	8	35%
mittlerer Dienst									
Arbeitnehmer	E 9, E 8	25	0	23	16	70%	0	16	70%
	E 7	118	26	91	13	11%	1	12	13%
	E 6	187	23	157	34	19%	3	31	20%
	E 5, E 3	92	15	75	41	46%	6	35	47%
	E 5, E 4	5	0	5	1	20%	0	1	20%
	E 2U	1	0	1	1	100%	0	1	100%
	E 2	5	0	4	4	100%	0	4	100%
insgesamt m.D.		420	64	356	110	26%	10	100	28%
Auszubildende									
Auszubildende zum Arbeitnehmer	-	38	10	28	18	47%	2	16	57%
insgesamt Auszubildende		38	10	28	18	47%	2	16	57%
außertarifliche Arbeitnehmer		693	69	210	354	51%	31	124	35%
INSGESAMT		1181	144	621	492	42%	43	250	51%
Vollzeitquote									
		83,93 %							

A3: Beschäftigte in Teilzeittätigkeit nach Entgeltgruppen

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen		
							Technischer Dienst in %	Nichttechnischer Dienst	in %
höherer Dienst									
Arbeitnehmer	E14	1	0	1	1	100%	0	1	100%
	E13	2	0	2	2	100%	0	2	100%
insgesamt h.D.		3	0	3	3	100%	0	3	100%
gehobener Dienst									
Beamten/Beamtinnen	A13	1	0	1	1	100%	0	1	100%
	E10	1	0	1	1	100%	0	1	100%
	E 9	7	0	7	7	100%	0	7	100%
insgesamt g.D.		9	0	9	9	100%	0	9	100%
mittlerer Dienst									
Beamten/Beamtinnen und Arbeitnehmer	E 9, E 8	7	0	7	6	86%	0	6	86%
	E 7	10	2	8	4	40%	0	4	50%
	E 6	45	1	44	34	76%	0	34	77%
	E 5, E 3	60	15	45	36	60%	5	31	69%
	E 4	3	0	3	2	67%	0	2	67%
	E 2U	1	0	1	0	0%	0	0	0%
	E 2	5	0	5	5	100%	0	5	100%
insgesamt m.D.		131	18	113	87	66%	5	82	94%
einfacher Dienst									
außertarifliche Arbeitnehmer	-	83	38	45	57	69%	28	29	51%
insgesamt e.D.		0	0	0	0	0%	0	0	0%
INSGESAMT		226	56	170	156	69%	33	123	79%
Teilzeitquote									
		16,06 %							

A4: Beurlaubte (nach Entgeltgruppen)

Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	2	2	100%
mittlerer Dienst	14	12	86%
insgesamt	16	14	88%
außertarifliche Arbeitnehmer			
mittlerer Dienst	19	15	79%
insgesamt	19	15	79%
INSGESAMT	35	29	83%

A5: 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 zum Arbeitnehmer									
mittlerer Dienst	27	10	17	13	48%	2	20%	11	65%
einfacher Dienst	11	0	11	5	45%	0	-	5	45%
INSGESAMT	38	10	28	18	47%	2	20%	16	57%

A6: Ausbildungsberufe der Württembergischen Staatstheater

- Bühnenmaler/in
- Bühnenplastiker/in
- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement
- Herrenschnneider/in
- Maskenbildner/in
- Mediengestalter/in
- Metallbauer/in
- Modist/in
- Schreiner/in
- Schuhmacher/in
- Textilreiniger/in
- Veranstaltungstechniker/in
- Raumausstatter/in

A7: Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben – Gesamtübersicht

Sparte	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		Vorarbeiter/in*	
	Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Zentralbereich	75,1%	44,5%	67,4%	32,6%	65,2%	34,8%	57,1%	42,9%	95,2%	4,8%
Sparte Oper	12,5%	50,8%	47,6%	52,4%	44,4%	55,6%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%
Sparte Ballett	7,0%	53,9%	66,7%	33,3%	60,0%	40,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sparte Schauspiel	5,4%	55,1%	76,9%	23,1%	75,0%	25,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Die Staatstheater Stuttgart insgesamt	100,0%	46,6%	66,1%	33,9%	63,5%	36,5%	61,8%	38,2%	95,2%	4,8%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

A8: Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben – Zentralbereich

Direktion	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		Vorarbeiter/in*	
	Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Geschäftsführende Intendanz	1,3%	57,1%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Direktion Recht	0,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Direktion Kommunikation und Vertrieb	11,5%	76,2%	53,3%	46,7%	53,3%	46,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Direktion Finanzen	2,6%	67,9%	25,0%	75,0%	20,0%	80,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%
Direktion Personal	2,8%	77,4%	66,7%	33,3%	66,6%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Direktion Zentrale technische Dienste	8,2%	16,7%	87,0%	13,0%	88,9%	11,1%	66,7%	33,3%	100,0%	0,0%
Technische Direktion Oper/Ballett	16,2%	9,6%	92,9%	7,1%	90,9%	9,1%	100,0%	0,0%	94,4%	5,6%
Technische Direktion Schauspiel	11,1%	7,4%	89,5%	10,5%	88,2%	11,8%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Technische Direktion Dekorationswerkstätten	6,5%	31,0%	81,3%	18,8%	80,0%	20,0%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%
Kostümdirektion	15,9%	74,7%	34,3%	65,7%	34,6%	65,4%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%
Direktion Maske	4,2%	82,6%	57,1%	42,9%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
John Cranko Schule	4,1%	75,6%	42,9%	57,1%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Staatsorchester	14,8%	43,5%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Personalrat	0,4%	25,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe Zentralbereich	100,0%	44,5%	67,4%	32,6%	65,2%	34,8%	57,1%	42,9%	95,2%	4,8%
*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"										

A9: Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben – Einzelne Direktionen und Abteilungen des Zentralbereichs

Geschäftsführende Intendanz und Verwaltung

Direktion	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
	Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Geschäftsführende Intendanz	6,9%	57,1%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
Direktion Recht	1,5%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Direktion Kommunikation und Vertrieb	62,4%	76,2%	53,3%	46,7%	53,3%	46,7%	0,0%	0,0%
Direktion Finanzen	13,9%	67,9%	25,0%	75,0%	20,0%	80,0%	33,3%	66,7%
Direktion Personal	15,3%	77,4%	66,7%	33,3%	66,6%	33,3%	0,0%	0,0%
Summe Geschäftsführende Intendanz und Verwaltung	100,0%	74,3%	48,7%	51,3%	50,0%	50,0%	40,0%	60,0%

Geschäftsführende Intendanz

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Geschäftsführende Intendanz	Geschäftsführende Intendanz	42,9%	66,7%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sozialreferat	28,6%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
	Innenrevision und Datenschutz	14,3%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Bau und Liegenschaften	14,3%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe Geschäftsführende Intendanz		100,0%	57,1%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%

Direktion Recht

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Direktion Recht	Recht	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Summe Direktion Recht		100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%

Direktion Kommunikation und Vertrieb

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Direktion Kommunikation und Vertrieb	Direktion	1,6%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	4,0%	40,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Verkauf und Abonnement	38,1%	83,3%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%
	Besucherservice	49,2%	83,9%	25,0%	75,0%	25,0%	75,0%
	IT	4,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Vertriebscontrolling	1,6%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Qualitätsmanagement	1,6%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Summe Direktion Kommunikation und Vertrieb		100,0%	76,2%	53,3%	46,7%	53,3%	46,7%

Direktion Finanzen

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Direktion Finanzen	Direktion	17,9%	80,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Controlling	17,9%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Rechnungswesen	39,3%	81,8%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
	Technischer Einkauf	17,9%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Navision-Anwendungsbetreuung	7,1%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Summe Direktion Finanzen		100,0%	67,9%	25,0%	75,0%	20,0%	80,0%	33,3%	66,7%

Direktion Personal

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Direktion Personal	Direktion	9,7%	66,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Personalsachbearbeitung	35,5%	81,8%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
	Personalentwicklung	9,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Entgeltabrechnung Gastkünstler	12,9%	75,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Entgeltabrechnung Statisten/Dienstreisen	6,5%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Botenmeisterei	9,7%	66,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Archiv und Registratur	6,5%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Projekte	9,7%	66,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Summe Direktion Personal		100,0%	77,4%	66,7%	33,3%	66,6%	33,3%

Direktion Zentrale technische Dienste

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		Vorarbeiter/in*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Direktion Zentrale technische Dienste	Direktion	2,2%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Betriebsingenieur/in	25,6%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Lager und Logistik	12,2%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Gebäudemanagement	60,0%	25,9%	76,9%	23,1%	77,8%	22,2%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%
Summe Direktion Zentrale technische Dienste		100,0%	16,7%	87,0%	13,0%	88,9%	11,1%	66,7%	33,3%	100,0%	0,0%

Technische Direktion Oper/Ballett

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		Vorarbeiter/in*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Technische Direktion Oper/Ballett	Direktion	2,8%	20,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Bühneninspektion	57,6%	4,9%	92,9%	7,1%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Requisite	8,5%	26,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Ton/Video	7,3%	23,1%	66,7%	33,3%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Beleuchtung	14,1%	16,0%	91,7%	8,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	83,3%	16,7%
	Kammertheater	9,6%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Summe Technische Direktion Oper/Ballett		100,0%	9,6%	92,9%	7,1%	90,9%	9,1%	100,0%	0,0%	94,4%	5,6%

Technische Direktion Schauspiel

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigten insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		Vorarbeiter/in*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Technische Direktion Schauspiel	Direktion	2,5%	33,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Bühneninspektion	43,0%	5,8%	75,0%	25,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Beleuchtung	21,5%	3,8%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Requisite	11,6%	14,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Ton/Video	10,7%	15,4%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Bühnentechnik Nord	7,4%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Probübientechnik Nord	3,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe Technische Direktion Schauspiel		100,0%	7,4%	89,5%	10,5%	88,2%	11,8%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%

Direktion Dekorationswerkstätten

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Technische Direktion Dekorationswerkstätten	Direktion	4,2%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Bildhauerei	7,0%	60,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Nähsaal	5,6%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Dekorationsabteilung	8,5%	16,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Malsaal	22,5%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
	Schreinerei	31,0%	13,6%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Schlosserei	15,5%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Techn. Produktionsplanung und Konstruktion	5,6%	75,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe Technische Direktion Dekorationswerkstätten		100,0%	31,0%	81,3%	18,8%	80,0%	20,0%	83,3%	16,7%

Kostümdirektion und Direktion Maske

Direktion	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		
	Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	
Kostümdirektion	79,1%	74,7%	34,3%	65,7%	34,6%	65,4%	33,3%	66,7%	
Direktion Maske	20,9%	82,6%	57,1%	42,9%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	
Summe Kostümdirektion und Direktion Maske		100,0%	76,4%	38,1%	61,9%	37,5%	62,5%	40,0%	60,0%

Kostümdirektion

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Kostümdirektion	Direktion	2,9%	80,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Produktionsleitung Oper	1,7%	66,7%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
	Produktionsleitung Oper/Ballett	1,1%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Produktionsleitung Schauspiel	1,1%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Verwaltung Kostüm	3,4%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Damenschneiderei Oper/Ballett	13,8%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Herrenschneiderei Oper/Ballett	12,1%	66,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Damenschneiderei Schauspiel	4,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Herrenschneiderei Schauspiel	4,0%	71,4%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Herrenschneiderlehrwerkstatt	9,2%	75,0%	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%
	Modisterei	3,4%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Kunstgewerbe	1,7%	66,7%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Kostümfärberei	2,9%	60,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
	Schuhmacherei	2,3%	75,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
	Rüstmeisterei	2,9%	20,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Wäschewerkstatt	1,1%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Kostümmagazin	4,6%	37,5%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Reinigung und Wäscherei	2,9%	60,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Garderobe	24,7%	67,4%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	
Summe Kostümdirektion		100,0%	74,7%	34,3%	65,7%	34,6%	65,4%	33,3%	66,7%

Direktion Maske

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Direktion Maske	Maske	100,0%	82,6%	57,1%	42,9%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%
Summe Direktion Maske		100,0%	82,6%	57,1%	42,9%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%

John Cranko Schule

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
John Cranko Schule	Direktion	4,4%	50,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Ballettpädagogik	22,2%	80,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Administration	13,3%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Korrepitition	13,3%	83,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Schülerwohnheim	20,0%	66,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Hauswirtschaft	26,7%	91,7%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Summe John Cranko Schule		100,0%	75,6%	42,9%	57,1%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%

Staatsorchester

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Staatsorchester	Orchestergeschäftsführung	3,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Instrumentalisten	90,1%	43,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Orchesterwart/in	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Musikbibliothekar/in	0,6%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe Staatsorchester		100,0%	43,5%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%

Personalrat

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*	
		Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Personalrat	Personalrat (freigestellt)	75,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Mitarbeit Personalrat	25,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe Personalrat		100,0%	25,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%

A10: Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben - Sparte Oper

Abteilung	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
	Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Opernintendanz	3,9%	71,4%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Operndirektion	1,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Generalmusikdirektion	1,7%	33,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Künstlerisches Betriebsbüro Oper	2,2%	75,0%	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
Kommunikation	3,9%	85,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dramaturgie	3,3%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Regie, Inspeizienz, Soufflage	7,7%	57,1%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Opernensemble (inkl. Leitung)	17,7%	37,5%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Opernstudio	3,9%	57,1%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Chor	45,9%	48,2%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Junge Oper	3,3%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Künstlerische Produktionsleitung Bühnenbild	0,6%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Solorepetitoren	3,9%	28,6%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Statisterie (Leitung)	0,6%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Summe Sparte Oper	100,0%	50,8%	47,6%	52,4%	44,4%	55,6%	66,7%	33,3%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

A11: Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben – Sparte Ballett

Abteilung	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
	Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Ballettintendanz	2,9%	33,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Geschäftsführung & Administrative Leitung	1,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Direktion Kommunikation & Dramaturgie	6,9%	71,4%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Musikdirektion inkl. Korrepetition	6,9%	42,9%	66,7%	33,3%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%
Produktionsleitung inkl. Inspizienz	3,9%	25,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Choreographie & Choreologie	3,9%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ballettmeister/innen	5,9%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ballett-Compagnie (inkl. Leitung)	63,7%	55,4%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Physiotherapie	2,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ballett JUNG	2,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Kostümassistenz Ballett	1,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe Sparte Ballett	100,0%	53,9%	66,7%	33,3%	60,0%	40,0%	100,0%	0,0%
*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"								

A12: Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben – Sparte Schauspiel

Abteilung	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
	Beschäftigtenanteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Schauspielintendanz	3,8%	33,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Künstlerische Direktion	3,8%	66,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Künstlerisches Betriebsbüro Schauspiel	3,8%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Dramaturgie	9,0%	71,4%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Theaterpädagogik	5,1%	75,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Kommunikation	5,1%	75,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Schauspielensemble (inkl. Leitung)	42,3%	45,5%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Regieassistenz (inkl. Leitung)	6,4%	60,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Soufflage	5,1%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ausstattung	7,7%	83,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Inspizienz	6,4%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Statisterie	1,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Summe Sparte Schauspiel	100,0%	55,1%	76,9%	23,1%	75,0%	25,0%	100,0%	0,0%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

A13: E Besuch von externen Fachseminaren in der Spielzeit 2016/2017

(Teilnehmer aus den gleichen Bereichen - abteilungsspezifisch)

Geschäftsführende Intendanz + Stabstellen					
Büro					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	1	0	100%	0%
FK geschult	0	0	0		
Bau- und Liegenschaften					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	1	0	1	0%	100%
Sozialreferat					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	5	4	1	80%	20%
FK geschult	6	2	4	33%	67%

JCS					
Gesamt					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	1	0	1	0%	100%

Technische Direktion Oper/Ballett					
Bühne					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	17	1	16	6%	94%
FK geschult	4	1	3	25%	75%
Beleuchtung					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	1	0	1	0%	100%
Ton/Video					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	2	1	1	50%	50%
Probepühnenzentrum					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	0	0	0		

Technische Direktion Schauspiel					
Büro					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	0	0	0		

Bühne SH					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	9	2	7	22%	78%
FK geschult	4	0	4	0%	100%
Beleuchtung SH					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	1	0	1	0%	100%
Technik Nord					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	3	0	3	0%	100%
FK geschult	0	0	0		
Requisite Nord					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	0	0	0		

Direktion Dekorationswerkstätten					
Büro Werkstattleitung					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	0	0	0		
Produktionsplanung					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	3	0	3	0%	100%
Schreinerei					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	17	2	15	12%	88%
FK geschult	3	0	3	0%	100%
Malsaal					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	1	0	1	0%	100%
Nähsaal					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	1	0	100%	0%
FK geschult	0	0	0		
Bildhauerei					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	1	0	1	0%	100%
Dekorationsabteilung					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	1	0	1	0%	100%

Schlosserei					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	0	0	0		

Kostümdirektion					
Verwaltung					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	1	0	100%	0%
FK geschult	2	2	0	100%	0%
Damenschneiderei O/B					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	2	2	0	100%	0%
Modisterei					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	1	0	100%	0%
FK geschult	0	0	0		
Schuhmacherei					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	1	1	0	100%	0%
Rüstmeisterei					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	0	0	0		
Garderoben					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	11	6	5	55%	45%
FK geschult	2	1	1	50%	50%
Reinigung					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	1	0	100%	0%
FK geschult	0	0	0		
Produktionsleitung					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	1	1	0	100%	0%

Direktion Maske					
Gesamt					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	1	0	100%	0%
FK geschult	2	0	2	0%	100%

Direktion Finanzen					
Leitung					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	2	2	0	100%	0%
Rechnungswesen					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	1	0	100%	0%
FK geschult	5	3	2	60%	40%
Technischer Einkauf					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	1	0	1	0%	100%
Steuerreferat					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	4	0	4	0%	100%
FK geschult	0	0	0		
Steuerreferat					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	4	0	4	0%	100%
FK geschult	0	0	0		
Controlling					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	2	2	0	100%	0%

Direktion Recht					
Gastspiel					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	2	2	0	100%	0%
FK geschult	3	3	0	100%	0%
Vergaberecht					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	2	2	0	100%	0%
FK geschult	0	0	0		

Direktion Kommunikation & Vertrieb					
Verkauf & Abo					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	10	9	1	90%	10%
FK geschult	11	7	4	64%	36%
Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	3	3	0	100%	0%
FK geschult	0	0	0		

QM					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	0	0	0		
Vertriebscontrolling					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	2	2	0	100%	0%
FK geschult	0	0	0		
Besucherservice					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	2	1	1	50%	50%
IT					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	3	0	3	0%	100%

Direktion Personal					
Personalsachbearbeitung					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	4	3	1	75%	25%
FK geschult	5	5	0	100%	0%
Personalentwicklung					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	1	1	0	100%	0%
Honorarbüro					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	1	0	100%	0%
FK geschult	0	0	0		

Personalrat					
Personalsachbearbeitung					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	0	0	0		

Direktion Zentrale technische Dienste					
Gebäudemanagement					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	0	0	0		
FK geschult	2	0	2	0%	100%
Maschinerie					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	2	0	2	0%	100%
FK geschult	2	0	2	0%	100%

Lager & Logistik					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	3	0	3	0%	100%
FK geschult	3	0	3	0%	100%

Sonstiges					
Sicherheitstechnik					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	1	0	100%	0%
FK geschult	1	1	0	100%	0%
Arbeitssicherheit					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	0	1	0%	100%
FK geschult	1	1	0	100%	0%
Insgesamt					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
INSGESAMT	203	82	121	40%	60%
Frauen in Führungspositionen		37			45%

A14: Besuch von Inhouse-Seminaren in der Spielzeit 2016/2017
(Teilnehmer aus verschiedenen Bereichen gemischt)

Partnerschaftliche Kommunikation 1 - Grundlagen					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	22	16	6	73%	27%
FK geschult	7	4	3	57%	43%
Partnerschaftliche Kommunikation 2 - Führungstraining					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	2	1	1	50%	50%
FK geschult	6	3	3	50%	50%
Partnerschaftliche Kommunikation 3 - Konfliktlösungsstrategien					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	2	2	0	100%	0%
FK geschult	5	1	4	20%	80%
Partnerschaftliche Kommunikation 4 - Kritik- und Korrektorgespräch					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	5	2	3	40%	60%
FK geschult	30	14	16	47%	53%
Partnerschaftliche Kommunikation 5 - Führungsgrundsätze					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	1	1	0	100%	0%
FK geschult	10	5	5	50%	50%
Schulung zum Mitarbeiterjahresgespräch					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
MA geschult	160	90	70	56%	44%
FK geschult	23	10	13	43%	57%
Insgesamt					
	gesamt	w absolut	m absolut	w relativ	m relativ
INSGESAMT	273	149	124	55%	45%
Frauen in Führungspositionen		37		25%	

B: Hintergrundinformationen zu den PK-Modulen

Schulungsmodule „Partnerschaftliche Kommunikation“ 2017

Gute Führung und Kommunikation trägt wesentlich zu einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit, gegenseitiger Wertschätzung, Gesundheit, Leistungsfähigkeit und damit zum Erfolg der Staatstheater Stuttgart bei. Unsere Schulungen, die 2004 eingeführt wurden, sind Bausteine unseres Programms „Partnerschaftliche Kommunikation“. Im Rahmen unserer PK-Schulungen 1-5 bieten wir unseren Führungskräften die Möglichkeit, sich wesentliche Grundlagen anzueignen und sich zu Herausforderungen im Führungsalltag auszutauschen. Die insgesamt 5 Schulungen ergänzen sich modular. Sie müssen nicht in einer Reihenfolge besucht werden.

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir ab Mai 2017 erstmalig die Möglichkeit, ebenso die Schulung „Grundlagen der partnerschaftlichen Kommunikation“ (PK 1) zu besuchen. Zukünftig gibt es die PK 1-Schulung somit in 2 Varianten – eine für Führungskräfte, eine für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Weiterhin bieten wir unseren Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Schulungsmodul in Vorbereitung auf die Durchführung der Mitarbeiterjahresgespräche (PK 6). Dieses gibt es ebenso in 2 Varianten – eine für Führungskräfte, eine für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für Anmerkungen und Rückfragen zu den o. g. Formaten bzw. zur Entwicklung individueller Formate für einzelne Arbeitsbereiche steht das Team Personalentwicklung (Lucill Simak -9314, Melanie Lamparter -568, Sara Weber -5569) jederzeit gerne zur Verfügung.

Partnerschaftliche Kommunikation 1 – Grundlagen	
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">→ Grundlagen der Kommunikation (Schulz von Thun)→ Aktives Zuhören→ Fragetechniken→ Konstruktives Feedback→ Konfliktgespräch→ Gesprächsleitfaden für schwierige Gespräche
Dauer	1 Tag, 10-16 Uhr
Zielgruppe	Führungskräfte (Variante 1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Variante 2)
Partnerschaftliche Kommunikation 2 – Führungstraining	
Inhalt	<ul style="list-style-type: none">→ Vorbildfunktion der Führungskraft→ Selbst- und Fremdbildproblematik und Feedback→ Führungsstil: Situatives Führen→ Führungsgespräche inklusive Training: Gesprächsvorbereitung, Informations-, Delegations-, Einführungs-, Korrektur- und Kritik-, Anerkennungsgespräch, das Entlastungsgespräch
Dauer	2 Tage, ganztägig
Zielgruppe	Führungskräfte

Partnerschaftliche Kommunikation 3 – Konfliktlösungsstrategien	
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> → Auseinandersetzung mit den Themen Organisationskultur, der positiven Konflikt-handhabung und -lösung, Eskalationsstufen, Mobbing und dem Machteingriff bei Konflikten → Anwendungsbeispiele und praktische Übungen zur Konfliktlösung, z.B. Moderation und Mediation, Selbstreflexion und Wahrnehmung, kollegiales Feedback → Verbesserung des Konfliktverhaltens durch Selbstreflexion und Austausch mit anderen Führungskräften
Dauer	2 Tage, ganztägig
Zielgruppe	Führungskräfte
Partnerschaftliche Kommunikation 4 – Kritik- und Korrektorgespräch	
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> → Das Korrektur- und Kritikgespräch auf Basis der DV vom 01.09.2014 → Führungskultur am Beispiel Korrektur / Kritik → Einflusspotentiale von Führung → Managementfunktionen → Vorgehensweise im Gespräch → Vor-, Nachbereitung des Gesprächs → Feedbackkultur (day-to-day-Feedback)
Dauer	1/2 Tag, 9-12.30 Uhr oder 13.30-17 Uhr
Zielgruppe	Führungskräfte
Partnerschaftliche Kommunikation 5 - Führungsgrundsätze	
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> → Auseinandersetzung mit den Führungsgrundsätzen und deren Vertiefung an den Staatstheatern Stuttgart → Anwendungsbeispiele und praktische Übungen zu den Führungsgrundsätzen, z.B. Planung und Überprüfung, Delegation, Leitung von Besprechungen, Mitarbeiterentwicklung und kollegiales Feedback → Verbesserung des Führungshandelns durch Selbstreflexion und Austausch mit anderen Führungskräften
Dauer	2 Tage, ganztägig
Zielgruppe	Führungskräfte

Partnerschaftliche Kommunikation 6 - Mitarbeiterjahresgespräch	
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> → Grundlage Dienstvereinbarung Mitarbeitergespräche → Was sind Mitarbeitergespräche? → Wozu dienen sie? → Was sind die Inhalte eines Mitarbeitergesprächs? → Vorbereitungsfragen → Wie werden Vereinbarungen formuliert? → Rollenspiel → Dialogphase und Vereinbarung → Feedback an FK / MA
Dauer	1/2 Tag, 10-13 Uhr oder 14-17 Uhr
Zielgruppe	Führungskräfte (Variante 1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Variante 2)

diestaatstheaterstuttgart
Personalrat

Stuttgart, 27. September 2017

An den
Geschäftsführenden Intendanten
Herrn
Marc-Oliver Hendriks

**Chancengleichheitsplan 2017
Planungszeitraum 2017 bis 2023
Zustimmung der Personalvertretung**

Sehr geehrter, lieber Herr Hendriks,

der Personalrat hat in seiner Sitzung am Mittwoch, den 27. September 2017 dem vorgelegten, oben genannten Chancengleichheitsplan zugestimmt.

Wir bedanken uns ganz herzlich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die bei der Erstellung mitgewirkt haben und wünschen uns allen viel Erfolg bei der weiteren Umsetzung der angedachten Ziele.

Mit freundlichen Grüßen



Johannes Egerer
Personalratsvorsitzender