

Chancengleichheitsplan 2023

Planungszeitraum 2023 bis 2029

Plan erstellt von Larissa Kviring

für die Württembergischen Staatstheater Stuttgart

Planungsteam "Arbeitskreis Chancengleichheit":

- Martina Lutz Beauftragte für Sozialreferat/BEM
- Angelika Vater Personalratsvorsitzende
- Daniela Rossa-Wiefel Beauftragte für Chancengleichheit
- Sabrina Döhl Stellvertretende Direktorin Personal
- Larissa Kviring Personalreferentin
- Sarah Bielack Personalreferentin
- Alexa Müller Personalentwicklung

Ralf Becht

Direktor Personal

Stuttgart, den 19.01.2024

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 2017 und 2023.....	8
4. Auswertung des Maßnahmenkatalogs aus 2017.....	12
4.1 Kontakt halten und Wiedereinstiegsmöglichkeiten	12
4.2 Integrative Verhaltensweise	13
4.3 Rückenschule Teil IV / Ergonomieprojekt	13
4.4 Kompetenzkarten und Mitarbeiterprofile	13
4.5 Personalgespräche	14
4.6 Fort- und Weiterbildungen.....	14
4.7 Selbstverteidigungskurs	15
Anhang.....	19

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 2017 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, 2012 und 2017, 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) ernannt, die sich in Teilzeit (23,1 h wöchentliche Arbeitszeit entspricht 60%) um die Durchsetzung der Maßnahmen im Sinne der Gleichberechtigung kümmert. Ebenfalls ernannt wurde eine Stellvertreterin, die für das Amt für 15,4 Wochenstunden (entspricht 40%) freigestellt ist. Der BfC steht ein voll eingerichtetes Einzelbüro zur Verfügung, inklusive Computer, Büromaterial, Telefon, Regale, Drucker und Kopierer sowie erforderlicher und angemessener Fortbildungen nach vorheriger Genehmigung im Einzelfall etc.

¹ In Kraft seit 27.02.2016 (aktualisierte Fassung vom 17.06.2020)

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

Für die Maßnahmen steht kein bestimmtes Budget zur Verfügung. Diese 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

Die Statistik im letzten Chancengleichheitsplan 2017 wurden mithilfe von Dipsy, einem Personaldatenprogramm des Landesamtes für Besoldung und Versorgung, erstellt. Dieses Programm wurde auch für die aktuelle Berichtsperiode zur Auswertung genutzt.

Bereits 2017 mussten einige Auswertungen trotzdem manuell erfolgen. Um eine gewisse Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden auch für diese Berichtsperiode 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 2017 vergleichen zu können. Anschließend werden die seit 2017 erreichten Erfolge gewürdigt, sowie mögliche Entwicklungsfelder im jeweiligen Bereich genannt. Dafür wird der bisher geltende Maßnahmenkatalog des Chancengleichheitsplans von 2017 evaluiert und ausgewertet. Der Zwischenbericht von 2020 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. Die Württembergische Staatstheater sind natürlich dennoch bemüht, Geschlechterparität in aktuell unterrepräsentierten Abteilungen zu erreichen.

2. Aktuelle Kennzahlen der Staatstheater Stuttgart

Die folgenden Kennzahlen geben einen Überblick auf die gesamten Württembergischen Staatstheater zum Stichtag 30.06.2023.²

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 30.06.2023 **1489 Beschäftigte (zzgl. Eleven und Intendanten: 1.510)**. Etwa 0,6 % der Beschäftigten arbeiten im sogenannten höheren Dienst, ca. 3,3 % im gehobenen Dienst, 40,4 % der Beschäftigten im mittleren Dienst und 53,3 % außerhalb des TV-L (z. B. TVK, NV-Bühne etc.). Unter allen Beschäftigten sind **47,8 % Frauen** und 52,2 % Männer. Während 9,2 % der Frauen im technischen Dienst arbeiten, sind 90,8 % der Frauen künstlerisch oder administrativ tätig (siehe A1). In dem Personalverwaltungsprogramm Dipsy war die Angabe „Technischer Dienst/ nicht- technischer Dienst“ im Jahr 2017 noch keine Pflichtangabe, dies wurde aber inzwischen nachgeholt und für alle Mitarbeiter nachgepflegt.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung

72% aller Beschäftigten arbeiten in Vollzeit und 25 % in Teilzeit. Aufgrund der technischen Einschränkung in Dipsy und der tariflichen Besonderheit, dass in Teilen des Normalvertrag Bühne keine Arbeitszeit bestimmt ist, sind 3% der Beschäftigten nicht zuordenbar. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 69 % (siehe A2 – A3).

Beurlaubung

Zum Stichtag 30.06.2023 sind insgesamt 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlaubt, bei einem Frauenanteil von 69 % an allen Beurlaubten. Beurlaubungsgründe können u. a. Elternzeit oder Sonderurlaub sein (siehe A4).

Ausbildung

Zum Stichtag waren 28 Auszubildende in sechzehn unterschiedlichen Ausbildungsberufen sowie einem dualen Studiengang am Württembergischen Staatstheater Stuttgart beschäftigt. 57 % der Auszubildenden sind weiblich und 29 % der weiblichen Auszubildenden arbeiten in technischen Berufen (siehe A5).

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

Schwerbehinderung

Derzeit sind 4,1 % aller Beschäftigten schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit liegt das Staatstheater unter dem gesetzlichen Sollwert von 5 %. Unter allen schwerbehinderten Beschäftigten sind 43 % Frauen.

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

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	658	43,69%	280	43%	57%
NV Bühne Bühnentechnik	220	14,61%	115	52%	48%
NV Bühne Solo	255	16,93%	142	56%	44%
NV Bühne Chor	73	4,85%	37	51%	49%
NV Bühne Tanz	44	2,92%	24	54,5%	45,5%
TVK Orchester	141	9,36%	62	44%	56%
Abendpersonal	66	4,38%	50	75,8%	24,2%
TVA-L	28	1,86%	16	57%	43%
Beamtin/Beamte	1	0,07%	1	100%	0%
Spezial- und Sonderverträge	20	1,33%	9	45%	55%
Beschäftigte insgesamt	1506				
1 Ohne Selbständige, Honorarkräfte, Praktikanten, Volontäre, Statisten, Intendanten 2 Spezial- und Sonderverträge: Eleven im Opern-, Chor- und Ballettbereich, Generalmusikdirektor					

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 oder Bühnentechnik. 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 357 Beschäftigte Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Davon sind 30,5 % weibliche Beschäftigte. Von den Beschäftigten mit Leitungsaufgaben

haben 238 Personen eine direkte Leitungsposition (Frauenanteil: 33,2 %), 43 Beschäftigte sind als Stellvertreter/innen tätig (Frauenanteil: 39,5 %) und 64 Personen als Vorarbeiter/innen (Frauenanteil: 9,4%). 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 sechs weibliche Vorarbeiterinnen im Zentralbereich.

Die Differenz in der Gesamtzahl zu 2017 ergibt sich aufgrund einer Neustrukturierung der Organigramme in den letzten Jahren, sodass einige Funktionen bei der letzten Zählung unter Umständen noch nicht als Leitungsposition gezählt wurden.

In der Sparte Oper sind 25,0 % der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weiblich. 26,3 % davon befinden sich in einer direkten Leitungsposition. Die große Diskrepanz muss auf die eben erwähnte Zählweise der Leitungspositionen zurück geführt werden.

In der Sparte Ballett sind 35,7 % der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weiblich. 35,7 % der direkten Leitungsposition im Ballett sind weiblich besetzt. In der Sparte Schauspiel sind 27,3 % der Beschäftigten mit Leitungsaufgaben weiblich. 33,3 % der direkten Leitungspositionen sind weiblich besetzt. Die Leitungspositionen in den einzelnen Direktionen und Abteilungen sowie den Sparten können dem statistischen Anhang 7 - 12 entnommen werden.

Wir weisen darauf hin, dass in den Auswertungen der Leitungspositionen in den Anlagen A7 – A12 auch Personen vorkommen, die sowohl in der eigenen Direktion als Stellvertretung, als auch in der Abteilung als Leitung fungieren, oder auch in der Direktion sowohl die Funktion als Direktor*in als auch Abteilungsleitung wahrnehmen. Daher lassen die dort aufgeführten absoluten Zahlen keine Rückschlüsse auf die Vollzeitäquivalente oder Köpfe in unserem Hause zu, da es zu doppelten Zählungen einzelner Personen gekommen sein kann.

Gremien

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Auswertungen des Frauenanteils in acht verschiedenen Gremien. 41,3 % der Beschäftigten, die in Gremien vertreten sind, sind weiblich.

Gremien	Beschäftigte insgesamt	
	Beschäftigtenanteil	Anteil der Frauen in %
Personalrat	45,65%	38,5
JAV	13,0%	33,3
Chancengleichheit	2,2%	100
Schwerbehindertenvertretung	6,52%	33,3
Chorvorstand	6,52%	33,3
Orchestervorstand	10,9%	20
Ensemblevertretung Oper	4,4%	50
Ensemblesprecher/in Schauspiel	6,52%	66,6
Compagnie-Sprecher/in Ballett	4,4%	50
Summe Gremien	100,0%	41,3%

Tabelle 2: Frauenanteile in den Gremien

Teilnahme an Weiterbildungsangeboten der SZ 22/23 (Teilnehmer nach Direktionen)

In der Spielzeit 2022/2023 (12.09.2022 – 28.07.2023) haben insgesamt 214 Beschäftigte an Weiterbildungsangeboten der Staatstheater Stuttgart teilgenommen. Bei der Erhebung der Daten ist darauf hinzuweisen, dass nicht nachvollziehbar ist, ob eine Einzelperson an mehreren Fachseminaren teilgenommen hat. Des Weiteren werden sowohl die Teilnahme an internen als auch externen Weiterbildungsangeboten berücksichtigt. Unter den Beschäftigten lag der Frauenanteil bei 46 % (98 Personen). Von diesen 98 Frauen waren 30 % (65 Personen) in Führungspositionen (siehe A13).

Teilnahme an den Inhouse-Seminaren für Führungskräfte (Teilnehmer aus verschiedenen Bereichen gemischt)

Im Verlauf der Spielzeit 2022/2023 (12.09.2022 – 28.07.2023) nahmen insgesamt 44 Beschäftigte an den Inhouse-Seminaren für Führungskräfte teil. Von diesen Teilnehmenden waren 23 Personen weiblich, was einem Anteil von 52 % entspricht (siehe A14).

3. Vergleich der Kennzahlen von 2017 und 2023

Beschäftigte an den Staatstheatern Stuttgart

Der Frauenanteil an den Staatstheatern Stuttgart ist in den Jahren 2017 bis 2023 von 47 % auf 49 % 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 16,06 % bereits 25 % 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 Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen. Die Teilzeitmodelle sollen auch in den folgenden Jahren beibehalten und im Rahmen der Maßnahme vier des Maßnahmenkatalogs ausgebaut werden (insb. Teilzeit in Elternzeit, wenn dies im jeweiligen Bereich darstellbar ist).

Beurlaubung

Am Stichtag 30.06.2023 waren 36 Personen beurlaubt. Im Vergleich zu 2017 ist die Anzahl somit konstant. 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 69 %, der deutlich niedriger als in der letzten Berichtsperiode ist. Es wird festgestellt, dass immer mehr männliche Beschäftigte ebenfalls Elternzeit beanspruchen.

Ausbildung

Im Vergleich zum Jahr 2017 ist die relative Häufigkeit von weiblichen Beschäftigten um 10 % gestiegen (von 47% auf 57 %). Unter anderem durch die Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit an den Vorstellungsgesprächen, soll sichergestellt werden, dass Frauen bei gleicher Qualifikation für einen Ausbildungsberuf oder eine Festanstellung bevorzugt werden.

Aufgrund der Änderung des Stichtages vom 31.05. auf den 30.06. sind einige Auszubildende im 3. Lehrjahr nicht mehr in die Auswertung eingeflossen, da bei vielen bereits die Abschlussprüfung abgelegt und damit das Ausbildungsverhältnis beendet war.

Seit 2017 sind folgende neue Ausbildungsberufe an den Staatstheatern hinzugekommen: Damenschneider*in, Technischer Systemplaner*in und Fachkraft für Lagerlogistik. Zudem wurden die dualen Studiengänge Elektrotechnik und BWL Dienstleistungsmanagement eingeführt.

Schwerbehinderung

Die Schwerbehindertenquote ist von 3,72 % auf 4,1 % gestiegen. Damit liegen die Staatstheater Stuttgart weiterhin unter dem gesetzlichen Sollwert von 5 %. Der Frauenanteil unter den schwerbehinderten Beschäftigten ist seit 2017 minimal von 41% auf 43% gestiegen. 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 acht 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.

Im Vergleich zum Jahr 2017 ist der Anteil an Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben um 3,4 % gesunken. Dieser Wert ist vermutlich auf die Diskrepanz in der Auszählung und einer somit höheren Gesamtzahl an Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zurückzuführen. In vorherigen Chancengleichheitsplänen wurden Mitarbeitende zu den Leitungspositionen gezählt, obwohl weder eine disziplinarische, noch eine klare fachliche Führungsaufgabe ausgeführt wurde. Diese Zählweise wurde nun korrigiert, was vor allem in der Sparte Oper zu großen Unterschieden führte.

Der Frauenanteil in direkten Leitungspositionen ist um 3,3 % gesunken. Diese Entwicklung soll mithilfe des Maßnahmenkatalogs (siehe Abschnitt fünf) und einem umfassenden Fort- und Weiterbildungskonzept gestoppt werden. Während die Anzahl der Frauen in stellvertretenden Positionen um 1,3% gestiegen ist, steigt die Anzahl der Vorarbeiterinnen um 4,6 %.

In der Sparte Oper ist der Frauenanteil in direkten Leitungspositionen von 55,6 % auf 26,3 % gesunken. In der Sparte Ballett ist der Frauenanteil in direkten Leitungspositionen von 33,3% auf 35,7% gestiegen. Die Sparte Schauspiel verzeichnet eine Steigerung der Anzahl an weiblichen Beschäftigten in direkten Leitungspositionen um 8,3 %.

Gremien

In 2017 betrug der Frauenanteil in den Gremien 39,4 %. Dieser Anteil stieg auf 41,3 % in 2023, wobei nun in die Statistik im Vergleich zu 2017 neu die Ensemblesprecher/innen des Schauspiels als Gremienmitglied hinzugekommen sind.

Teilnahme an Weiterbildungsangeboten der Spielzeit 2022/2023 (Teilnehmer nach Direktionen)

In der Spielzeit 2022/2023 (12.09.2022 – 28.07.2023) nahmen insgesamt 214 Beschäftigte an den Weiterbildungsangeboten der Staatstheater Stuttgart teil. Das sind 11 Beschäftigte mehr als in der Spielzeit 2016/2017. Von diesen Beschäftigten waren 46 % (98 Personen) Frauen, was einen Zuwachs von 6 % im Vergleich zur Spielzeit 2016/2017 darstellt. Hingegen ist bei den Frauen in Führungspositionen seit der Spielzeit 2016/2017 ein Rückgang von 15 % zu verzeichnen. Diese Veränderung lässt sich darauf zurückführen, dass die Datenerhebung in der Spielzeit 2016/2017 auf andere Weise vorgenommen wurde.

Teilnahme an den Inhouse-Seminaren für Führungskräfte (Teilnehmer aus verschiedenen Bereichen gemischt)

Wichtig ist zu betonen, dass ein direkter Vergleich mit der Spielzeit 2016/2017 nicht durchführbar ist, da die Analyse der Spielzeit 2022/2023 ausschließlich auf die Führungskräfte der Staatstheater Stuttgart abzielt. Die Methodik, nach der die Daten für die Spielzeit 2016/2017 erhoben wurde, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht mehr rückverfolgen.

4. Auswertung des Maßnahmenkatalogs aus 2017

4.1 Kontakt halten und Wiedereinstiegsmöglichkeiten

Das Ziel „Kontakt halten“ wird seit dem Jahr 2012 und über das Jahr 2023 hinaus weiterverfolgt 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 Organisation des „Integrativen Elements“ wird von der jeweiligen Abteilung in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung eingeleitet. Die Weiterentwicklung über das Jahr 2023 hinaus wird Aufgabe der Beauftragten für Chancengleichheit.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit 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.

Im Rahmen des Qualitätsmanagements wurde zudem 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. Der Einarbeitungsprozess von Beschäftigten nach ihrer Elternzeit wird analog zum Onboarding- Prozess durchgeführt. Dieser wird durch die Vorgesetzten eingeleitet.

Zudem haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

Das Sozialreferat unterstützt die Betriebskita mit pädagogischen Angeboten wie dem „Kinderkunsttag“ oder „Schulhüpferaktionen“. Dies ermöglicht ein zusätzliches pädagogisches Angebot für Kita-Kinder und unterstützt und entlastet Beschäftigte in Elternzeit.

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 und werden regelmäßig dazu angehalten. 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.

Leider konnte bislang keine objektive Messung der Ergebnisse erfolgen. Das Programm wird aber weiterhin umgesetzt.

4.3 Rückenschule Teil IV / Ergonomieprojekt

Die Rückenschule wird weiterhin kontinuierlich angeboten und von den Beschäftigten wahrgenommen.

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

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. Des Weiteren wird eine Multiplikatorenstruktur eingeführt um die Achtsamkeit der Ausübung von Hebe- und Tragetechniken von Beschäftigten zu verstärken. Multiplikatoren sollen im Arbeitsalltag sensibilisieren und auf die Ausübung von sicheren Arbeitsabläufen achten um Unfälle und Gesundheitsschäden zu verringern/vermeiden. Jährlich soll ein Meeting für Multiplikatoren stattfinden um Kenntnisse aufzufrischen und zu sensibilisieren.

4.4 Kompetenzkarten und Mitarbeiterprofile

Die angestrebten Ziele bezüglich der Kompetenzkarten und Mitarbeiterprofile konnten noch nicht realisiert werden. Dies ist auf erhebliche personelle Umstrukturierungen innerhalb der Personalentwicklung zurückzuführen, die seit 2017 vollständig neu besetzt wurde. Dennoch

ist geplant, das Ziel der Erfassung der Kompetenzen der Beschäftigten an den Staatstheatern Stuttgart in modifizierter Form künftig weiter zu verfolgen.

4.5 Personalgespräche

Das Mitarbeiterjahresgespräch ist in der Zwischenzeit fest in der Unternehmenspraxis der Staatstheater etabliert. Das Mitarbeiterjahresgespräch ist obligatorisch und findet regelmäßig, konkret einmal pro Spielzeit, statt. Zur Vorbereitung auf diese Gespräche erhalten alle Führungskräfte und Mitarbeitende eine einmalige Schulung.

Ziel ist die Förderung einer belastbaren, langfristigen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitenden. Es bietet die Gelegenheit, sich gegenseitig Feedback zur geleisteten Arbeit und zur Zusammenarbeit zu geben sowie zukünftige Arbeitsvorhaben zu planen und zu besprechen.

Die Quantifizierung der durchgeführten Mitarbeiterjahresgespräche erfolgt durch die Erfassung mittels Meldebögen, die an die Personalentwicklung übermittelt werden. Im Rahmen der Analyse für den Chancengleichheitsplan 2023 erstreckt sich der Untersuchungszeitraum von der Spielzeit 2019/2020 bis einschließlich der Spielzeit 2022/2023. Frühere Spielzeiten sind in der vorliegenden Auswertung nicht berücksichtigt, da entsprechende Daten nicht mehr verfügbar sind. In der Spielzeit 2021/2022 wurden insgesamt 242 Gespräche dokumentiert. Für die Spielzeit 2022/2023 wird aktuell die Rücklaufquote noch ermittelt.

4.6 Fort- und Weiterbildungen

Seit dem Jahr 2016 verfügen die Staatstheater Stuttgart über eine eigene Personalentwicklungsabteilung, die unter anderem für die Ausarbeitung eines umfassenden Fort- und Weiterbildungskonzepts verantwortlich ist. Die Personalentwicklung erstellt ein vielseitiges Schulungsprogramm für die Beschäftigten, welches durch einen Seminarkatalog im Intranet intern zugänglich gemacht wird.

Seit dem letzten Chancengleichheitsplan wurden bestimmte Seminarangebote für Führungskräfte aktualisiert. Ein Beispiel hierfür ist die Einführung der neuen Standardschulung "Arbeitsrechtliche Grundlagen" für Führungskräfte. Darüber hinaus unterliegen die Standardschulungen für alle Beschäftigten einer kontinuierlichen Evaluierung und Weiterentwicklung. Neue Schulungsangebote im Bereich Projektmanagement wurden aufgrund einer gesteigerten Nachfrage integriert.

Ein weiterer Schwerpunkt der Personalentwicklung liegt auf der Überarbeitung des Trainerpools. Ziel ist es sicherzustellen, dass die Beschäftigten der Staatstheater Stuttgart optimal geschult werden.

Die Beschäftigten ohne Führungsverantwortung behalten nach wie vor die Möglichkeit zur Teilnahme an den Standardschulungen „Erfolgreich kommunizieren“ sowie einem Seminar zum Mitarbeiterjahresgespräch. Hierfür wurde das Schulungskonzept entsprechend angepasst (die Hintergrundinformationen zu unseren PK-Modulen finden Sie in der Anlage B).

Zusätzlich haben die Beschäftigten die Option, eigene Vorschläge für Fort- und Weiterbildungen einzubringen, was eine bedarfsorientierte Weiterbildung im individuellen Fall ermöglicht.

Auch Personen in Elternzeit haben die Möglichkeit, an den Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

4.7 Selbstverteidigungskurs

Der eintägige Selbstverteidigungskurs wird mindestens jährlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch durchgeführt.

In dem Selbstverteidigungskurs lernen Beschäftigte:

- Grenzen zu setzen
- wie Sie sich bei Angriffen verteidigen können und
- wie sie Gefahrensituationen schon im Vorfeld erkennen und effektiv handeln können.

Die Grundformen sind schnell zu erlernen und werden speziell für die Anwendung in Stresssituationen vermittelt.

In einem geschützten Rahmen haben Beschäftigte die Möglichkeit diese zu erproben. Unsere Trainerin geht dabei individuell auf Ihre Bedürfnisse, Erfahrungen und Wünsche ein. Angeboten wird der Selbstverteidigungskurs in Anlehnung an Krav Maga. Krav Maga ist ein intuitives und effektives Selbstverteidigungssystem, das Schlag-, Tritt-, Hebel- und Grifftechniken sowie Bodenkampf beinhaltet. Die Grundformen sind schnell zu erlernen und werden speziell für die Anwendung in Stresssituationen vermittelt.

5. Der neue Maßnahmenkatalog 2023

Lfd. Nr.	Maßnahme	"Smarte" Ziele	Zuständige Abteilungen	Verantwortlich
1	Wertekodex für die Staatstheater Stuttgart	Dienstvereinbarung für einen Wertekodex für die WST: Diese DV hat das Ziel, ein gutes und partnerschaftliches Betriebsklima auf Basis von § 69 LPVG zu fördern und den wertebasierenden Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins in der jeweiligen Fassung umzusetzen. Das bedeutet, dass Sexismus, Rassismus, Diskriminierung und Machtmissbrauch an den WST entgegenwirkt, die Mitarbeitenden davor geschützt und vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden sollen.	Alle	Intendanten Direktion Personal Personalrat Sozialreferat Beauftragte für Chancengleichheit Vertrauensperson für Schwerbehinderte Menschen Jugend- und Auszubildendenvertretung
2	Kontakthalteprogramm	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	Sozialreferat (operative Umsetzung) Personalentwicklung (Schulungsorganisation)
3	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. BEM = „Betriebliches Eingliederungsmanagement“. Im Mittelpunkt des Prozesses stehen die Wiederherstellung, der Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer*innen. Das BEM steht Arbeitnehmer*innen zu, wenn sie innerhalb eines Jahres sechs Wochen dauerhaft oder häufiger krank sind.	Alle	Personalentwicklung (konzeptionelle Umsetzung) Sozialreferat (operative Umsetzung)
4	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

5	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) Personalrat im Rahmen des LPVG
6	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 Personalrat im Rahmen des LPVG
7	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
8	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, Beauftragte für Chancengleichheit	Intendanten, Sozialreferat
9	Weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen	KITA Selbstverteidigungskurs ASIA = Arbeitssituationsanalyse zusammen mit der AOK Ergonomieprojekte Bühnentechnik (wie funktioniert gesundheitsgerechtes Tragen und Ziehen von schweren Gegenständen). Frauen können davon profitieren, wenn Männer „gesundheitsgerecht“ tragen und ziehen, da die Frauen dann nicht mehr so viel fragen müssen, ob ihnen jemand hilft Vertrauensstelle „Themis“ gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz	Intendanten, Sozialreferat, Beauftragte für Chancengleichheit	Intendanten, Sozialreferat

10	Frauen*netzwerk	Die Maßnahme hat sich der Unterstützung und Stärkung von Frauen und nicht- binären Menschen in allen Sparten verschrieben. Ziel ist es, eine inklusive Umgebung zu schaffen, die es Menschen ermöglicht, sich zu vernetzen und Wissen auszutauschen. Durch gezielte Programme und Plattformen für den Erfahrungsaustausch wird die Sichtbarkeit, Vielfalt und Chancengleichheit gefördert.	Abteilungsübergreifend	Beauftragte für Chancengleichheit
----	-----------------	--	------------------------	-----------------------------------

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 - Statistiken zum Chancengleichheitsplan 2023

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	darunter Divers	darunter Unbestimmt	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen				
									Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %	
höherer Dienst													
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	4	0	4			3	75%	0	-	3	75%	
	E13	2	0	2			2	100%	0	-	2	100%	
	E15	2	0	2			1	50%	0	-	1	50%	
insgesamt		8	0	8			6	75%	0	-	6	75%	
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	2	0	2			0	0%	0	-	0	0%	
insgesamt		2	0	2			0	0%	0	-	0	0%	
insgesamt h.D.		10	0	10			6	60%	0	-	6	60%	
gehobener Dienst													
Beamtinnen/Beamte	A13	1	0	1			1	100%	0	-	1	100%	
insgesamt		1	0	1			1	100%	0	-	1	100%	
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E12	3	0	3			1	33%	0	-	1	33%	
	E10	7	0	7			6	86%	0	-	6	86%	
	E 9B	15	1	14			10	67%	0	0%	10	71%	
	S16	2	0	2			0	0%	0	-	0	0%	
	S11B	5	0	5			5	100%	0	-	5	100%	
	E11	18	0	18			10	56%	0	-	10	56%	
	E13	2	0	2			1	50%	0	-	1	50%	
insgesamt		52	1	51			33	63%	0	0%	33	65%	
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	1			0	0%	0	-	0	0%	
insgesamt		1	0	1			0	0%	0	-	0	0%	
insgesamt g.D.		54	1	53			34	63%	0	0%	34	64%	
mittlerer Dienst													
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	10	0	10			6	60%	0	-	6	60%	
	E 8	25	0	25			20	80%	0	-	20	80%	
	E 7	147	78	69			21	14%	7	9%	14	20%	
	E 6	238	78	160			100	42%	18	23%	82	51%	
	E 5	104	40	64			50	48%	9	23%	41	64%	
	E 4	10	0	10			2	20%	0	-	2	20%	
	E 2U	1	0	1			1	100%	0	-	1	100%	
	S 8B	9	0	9			9	100%	0	-	9	100%	
	S 4	1	0	1			1	100%	0	-	1	100%	
	E 2	8	0	8			8	100%	0	-	8	100%	
	E 3	48	17	31			25	52%	11	65%	14	45%	
	FA4	1	0	1			0	0%	0	-	0	0%	
insgesamt		602	213	389			243	40%	45	21%	198	51%	
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	794	85	709			428	54%	22	26%	406	57%	
insgesamt		794	85	709			428	54%	22	26%	406	57%	
insgesamt m.D.		1396	298	1098			671	48%	67	22%	604	55%	
einfacher Dienst													
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	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%	
Auszubildende													
Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer	-	28	7	21			16	57%	2	29%	14	67%	
insgesamt Auszubildende		28	7	21			16	57%	2	29%	14	67%	
INSGESAMT		1489	306	1183			728	49%	69	23%	659	56%	

*Nicht einberechnet in die Gesamtzahl wurden in Dipsy die Intendanten und Eleven

A2: Beschäftigte in Vollzeitätigkeit (nach Entgeltgruppen)

Dienstverhältnis	Besoldungs- / Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	darunter Divers	darunter Unbestimmt	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen				
									Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %	
höherer Dienst													
Arbeitnehmerinnen/E14		2	0	2			2	100%	0	-	2	100%	
E13		1	0	1			1	100%	0	-	1	100%	
E15		2	0	2			1	50%	0	-	1	50%	
insgesamt		5	0	5			4	80%	0	-	4	80%	
gehobener Dienst													
Arbeitnehmerinnen/E12		2	0	2			0	0%	0	-	0	0%	
E10		4	0	4			3	75%	0	-	3	75%	
E 9B		11	1	10			6	55%	0	0%	6	60%	
S18		2	0	2			0	0%	0	-	0	0%	
E11		13	0	13			6	46%	0	-	6	46%	
E13		1	0	1			0	0%	0	-	0	0%	
insgesamt		33	1	32			15	45%	0	0%	15	47%	
mittlerer Dienst													
Arbeitnehmerinnen/E 9A		5	0	5			4	80%	0	-	4	80%	
E 8		18	0	18			13	72%	0	-	13	72%	
E 7		117	64	53			11	9%	5	8%	6	11%	
E 6		145	60	85			36	25%	9	15%	27	32%	
E 5		72	34	38			26	36%	7	21%	19	50%	
E 4		5	0	5			0	0%	0	-	0	0%	
E 2U		1	0	1			1	100%	0	-	1	100%	
S 8B		1	0	1			1	100%	0	-	1	100%	
E 2		3	0	3			3	100%	0	-	3	100%	
E 3		25	6	19			13	52%	4	67%	9	47%	
FA4		1	0	1			0	0%	0	-	0	0%	
insgesamt m.D.		393	164	229			108	27%	25	15%	83	36%	
Außerartige Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer													
insgesamt außerartige Arbeiter		623	135	488			306	49%	59	19%	247	81%	
Auszubildende													
Auszubildende zur A-		28	7	21			16	57%	2	29%	14	67%	
insgesamt Auszubildende		28	7	21			16	57%	2	29%	14	67%	
insgesamt		1082	307	775			449	41%	86	19%	363	81%	
*Exklusive Intendanten, Eleveln, Generalmusikdirektor													
Vollzeitquote 72%													

A3: Beschäftigte in Teilzeittätigkeit nach Entgeltgruppen

Dienstverhältnis	Besoldungs- Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	darunter Divers	darunter Unbestimmt	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen		in %
									Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	
höherer Dienst											
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	2	0	2			1	50%	0	1	50%
	E13	1	0	1			1	100%	0	1	100%
insgesamt h.D.		3	0	3			2	67%	0	2	67%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte	A13	1	0	1			1	100%	0	1	100%
insgesamt		1	0	1			1	100%	0	1	100%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E12	1	0	1			1	100%	0	1	100%
	E10	1	0	1			1	100%	0	1	100%
	E 9B	4	0	4			4	100%	0	4	100%
	S11B	5	0	5			5	100%	0	5	100%
	E11	5	0	5			4	80%	0	4	80%
	E13	1	0	1			1	100%	0	1	100%
insgesamt		17	0	17			16	94%	0	16	94%
insgesamt g.D.		18	0	18			17	94%	0	17	94%
mittlerer Dienst											
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	5	0	5			2	40%	0	2	40%
	E 8	7	0	7			7	100%	0	7	100%
	E 7	29	13	16			10	34%	2	15%	50%
	E 6	81	13	68			55	68%	7	54%	71%
	E 5	29	5	24			21	72%	1	20%	83%
	E 4	5	0	5			2	40%	0	2	40%
	S 8B	8	0	8			8	100%	0	8	100%
	S 4	1	0	1			1	100%	0	1	100%
	E 2	5	0	5			5	100%	0	5	100%
	E 3	22	11	11			12	55%	7	64%	45%
insgesamt m.D.		192	42	150			123	64%	17	106	86%
Außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer		168	86	83			121	69%	43	78	64%
INSGESAMT		381	42	171			263	69%	17	125	73%
Teilzeitquote	25%										
Außertarifliche AN = NV Bühne, TVK, Abendpersonal, Chor											

A4: Beurlaubte (nach Entgeltgruppen)

Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Divers	darunter Unbestimmt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer					
gehobener Dienst	2			2	100%
mittlerer Dienst	17			12	71%
insgesamt	19			14	74%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer					
mittlerer Dienst	17			11	65%
insgesamt	17			11	65%
INSGESAMT	36			25	69%

A5: Auszubildende und Anwärter nach Laufbahngruppen und Ausbildungsberuf

Dienstverhältnis	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	darunter Divers	darunter Unbestimmt	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
								Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer											
mittlerer Dienst	1	0	1			1	100%	0	-	1	100%
Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer											
mittlerer Dienst	27	7	20			15	56%	2	29%	13	65%
INSGESAMT	28	7	21			16	57%	2	29%	14	67%

A6: Ausbildungsberufe der Württembergischen Staatstheater

- Bühnenmaler*in
- Bühnenplastiker*in
- Damenschneider*in
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Kaufleute für Büromanagement
- Herrenschnneider*in
- Maskenbildner*in
- Mediengestalter*in Bild und Ton
- Metallbauer*in
- Modist*in
- Schreiner*in
- Schuhmacher*in
- Technische*r Systemplaner*in
- Textilreiniger*in
- Veranstaltungstechniker*in
- Raumausstatter*in

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

Sparte	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		Vorarbeiter/in*	
	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Zentralbereich	69,2%	30,8%	66,3%	33,7%	65,6%	44,4%	90,6%	9,4%
Sparte Oper	75,0%	25,0%	73,7%	26,3%	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%
Sparte Ballett	64,3%	35,7%	64,3%	35,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sparte Schauspiel	72,7%	27,3%	66,7%	33,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Die Staatstheater Stuttgart insgesamt	69,5%	30,5%	66,8%	33,2%	60,5%	39,5%	90,6%	9,4%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

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

Direktion	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung *		Vorarbeiter/in*	
	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Geschäftsführende Intendanz	16,7%	83,3%	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Direktion Recht	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Direktion Kommunikation und Vertrieb	68,4%	31,6%	68,4%	31,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Direktion Finanzen	53,8%	46,2%	60,0%	40,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%
Direktion Personal	57,1%	42,9%	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Direktion Zentrale technische Dienste	75,0%	25,0%	77,8%	22,2%	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%
Technische Direktion Oper/Ballett	93,2%	6,8%	97,6%	2,2%	0,0%	100,0%	90,0%	10,0%
Technische Direktion Schauspiel	92,6%	7,4%	92,9%	7,1%	100,0%	0,0%	91,3%	8,7%
Technische Direktion Dekorationswerkstätten	87,0%	13,0%	62,5%	37,5%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Kostümdirektion	34,3%	65,7%	30,4%	69,6%	41,7%	58,3%	0,0%	0,0%
Direktion Maske	20,0%	80,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
John Cranko Schule	60,0%	40,0%	85,7%	14,3%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%
Staatsorchester	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Personalrat	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe Zentralbereich	69,2%	30,8%	67,0%	33,7%	55,6%	44,4%	90,6%	9,4%

*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 mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Geschäftsführende Intendanz	16,7%	83,3%	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
Direktion Recht	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Direktion Kommunikation und Vertrieb	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%
Direktion Finanzen	45,5%	54,5%	50,0%	50,0%	33,3%	66,7%
Direktion Personal	57,1%	42,9%	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%
Summe Geschäftsführende Intendanz und Verwaltung	50,0%	50,0%	51,4%	48,6%	25,0%	75,0%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

Geschäftsführende Intendanz

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Geschäftsführende Intendanz	Geschäftsführende Intendanz	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Büro d. geschäftsführenden Intendanz	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Innenrevision und Datenschutz	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Sozialreferat	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Development	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Summe Geschäftsführende Intendanz		16,7%	83,3%	20,0%	80,0%	0,0%	100,0%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

Direktion Recht

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

Direktion Kommunikation und Vertrieb

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Direktion Kartenverkauf und Services	Direktion	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Verkauf und Abonnement	40,0%	60,0%	40,0%	60,0%
	Besucherservice	60,0%	40,0%	60,0%	40,0%
	IT	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Vertriebscontrolling	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Qualitätsmanagement	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Summe Direktion Kartenverkauf und Services		66,7%	33,3%	66,7%	33,3%

Direktion Finanzen

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Direktion Finanzen	Direktion	0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Controlling	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Rechnungswesen	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%
	Technischer Einkauf	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Navision-Anwendungsbetreuung	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe Direktion Finanzen		45,5%	54,5%	50,0%	50,0%	33,3%	66,7%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

Direktion Personal

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Direktion Personal	Direktion	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Personalsachbearbeitung	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Personalentwicklung	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Entgeltabrechnung Gastkünstler	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Entgeltabrechnung Statisten/Dienstreisen	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Botenmeisterei	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Archiv und Registratur	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Summe Direktion Personal		57,1%	42,9%	57,1%	42,9%

Direktion Zentrale technische Dienste

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		Vorarbeiter/in*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Direktion Zentrale technische Dienste	Direktion	75,0%	25,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Betriebsingenieur/in	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Lager und Logistik	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Gebäudemanagement	64,3%	35,7%	66,7%	33,3%	50,0%	50,0%	66,7%	33,3%
Summe Direktion Zentrale technische Dienste		75,0%	25,0%	77,8%	22,2%	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

Technische Direktion Oper/Ballett

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		Vorarbeiter/in*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Technische Direktion Oper/Ballett	Direktion	90,9%	9,1%	90,9%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Bühneninspektion	96,6%	3,4%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	94,5%	5,5%
	Requisite	60,0%	40,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	50,0%	50,0%
	Ton/Video	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Beleuchtung	93,7%	6,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	83,3%	16,7%
	Nord	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Maschinerie	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Summe Technische Direktion Oper/Ballett		93,2%	6,8%	97,6%	2,4%	0,0%	100,0%	90,0%	10,0%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

Technische Direktion Schauspiel

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		Vorarbeiter/in*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Technische Direktion Schauspiel	Direktion	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Bühneninspektion	89,5%	10,5%	71,4%	28,6%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Maschinerie	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Beleuchtung	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Requisite	60,0%	40,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	66,7%	33,3%
	Ton/Video	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Bühnentechnik KT	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Probübühnentechnik Nord	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Summe Technische Direktion Schauspiel		92,6%	7,4%	92,9%	7,1%	100,0%	0,0%	91,3%	8,7%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

Direktion Dekorationswerkstätten

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		Vorarbeiter/i n*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Technische Direktion Dekorationswerkstätten	Direktion	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%
	Bildhauerei	0,0%	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Nähsaal	66,7 %	33,3 %	0,0%	100,0 %	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%
	Dekorationsabteilung	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%
	Malsaal	50,0 %	50,0 %	0,0%	100,0 %	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%
	Schreinerei	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%
	Schlosserei	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	100,0 %	0,0%
	Techn. Produktionsplanung und Konstruktion	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe Technische Direktion Dekorationswerkstätten		87,0 %	13,0 %	62,5 %	37,5 %	100,0 %	0,0%	100,0 %	0,0%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

Kostümdirektion und Direktion Maske

Direktion	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Kostümdirektion	34,3%	65,7%	30,4%	69,6%	41,7%	58,3%
Direktion Maske	20,0%	80,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%
Summe Kostümdirektion und Direktion Maske	33,3%	66,7%	31,3%	68,8%	33,3%	66,7%

Kostümdirektion

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*		Vorarbeiter/in*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Kostümdirektion	Direktion	30,4%	69,6%	30,4%	69,6%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Produktionsleitung Oper	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Produktionsleitung Oper/Ballett	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Produktionsleitung Schauspiel	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Verwaltung Kostüm	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
	Damenschneiderei Oper/Ballett	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
	Herrenschneiderei Oper/Ballett	66,7%	33,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Damenschneiderei Schauspiel	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
	Herrenschneiderei Schauspiel	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Ausbildungsschneiderei	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%
	Modisterei	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
	Kunstgewerbe	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Kostümfärberei	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Schuhmacherei	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Rüstmeisterei	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Stoff- und Materialverwaltung	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
	Kostümmagazin	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
	Reinigung und Wäscherei	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Garderobe	38,5%	61,5%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	45,5%	54,5%	
Summe Kostümdirektion		34,3%	65,7%	30,4%	69,6%	41,7%	58,3%	41,7%	58,3%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

Direktion Maske

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Direktion Maske	Maske	20,0%	80,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Summe Direktion Maske		20,0%	80,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

John Cranko Schule

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*		Stellvertretung*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
John Cranko Schule	Direktion	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Ballettpädagogik	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Administration	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Korrepetition	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	Internat	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Küche	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Hauswirtschaft	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Summe John Cranko Schule		60,0%	40,0%	57,1%	42,9%	66,7%	33,3%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

Staatsorchester

Direktion	Bereiche/Abteilungen	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Direkte Leitungspositionen*	
		Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil
Staatsorchester	Orchestergeschäftsführung	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Instrumentalisten	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Orchesterwart/in	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	Musikbibliothekar/in	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe Staatsorchester		50,0%	50,0%	50,0%	50,0%

Personalrat

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

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

Abteilung	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben			Direkte Leitungspositionen*			Stellvertretung*		
	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	Anzahl	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	Anzahl	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Opernintendanz	3	1	33,3%	1	0	0,0%	2	1	50,0%
Operndirektion	3	2	66,7%	3	2	66,7%	0	0	0,0%
Generalmusikdirektion	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0	0,0%
Künstlerisches Betriebsbüro Oper	3	2	66,7%	3	2	66,7%	0	0	0,0%
Kommunikation	3	0	0,0%	3	0	0,0%	0	0	0,0%
Dramaturgie	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0	0,0%
Regie, Inspizienz, Soufflage	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Opernensemble (inkl. Leitung)	1	0	100,0%	1	0	100,0%	0	0	0,0%
Opernstudio	2	0	100,0%	1	0	100,0%	1	0	0,0%
Chor	2	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Junge Oper	3	0	0,0%	2	0	0,0%	1	0	0,0%
Künstlerische Produktionsleitung Bühnenbild	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0	0,0%
Solorepetitoren	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Statisterie (Leitung)	1	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0	0,0%
Summe Sparte Oper	24	6	25,0%	19	5	26,3%	5	1	20,0%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

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

Abteilung	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben			Direkte Leitungspositionen*		
	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	Anzahl	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Ballettintendanz	2	1	50,0%	2	1	50,0%
Geschäftsführung & Administrative Leitung	1	1	100,0%	1	1	100,0%
Direktion Kommunikation & Dramaturgie	1	1	100,0%	1	1	100,0%
Musikdirektion inkl. Korrepetition	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Produktionsleitung inkl. Inspizienz	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Choreographie & Choreologie	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Ballettmeister/innen	3	0	0,0%	3	0	0,0%
Ballett-Compagnie (inkl. Leitung)	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Physiotherapie	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Ballett JUNG	1	1	100,0%	1	1	100,0%
Statisterie/Kinder	1	1	100,0%	1	1	100,0%
Kostümassistenz Ballett	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Summe Sparte Ballett	14	5	35,7%	14	5	35,7%

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

Abteilung	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben			Direkte Leitungspositionen*			Stellvertretung*		
	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	Anzahl	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	Anzahl	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Schauspielintendanz	3	0	0,0%	2	0	0,0%	1	0	0,0%
Künstlerische Direktion	1	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0	0,0%
Künstlerisches Betriebsbüro Schauspiel	1	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0	0,0%
Dramaturgie	2	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Theatervermittlung	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0	0,0%
Kommunikation	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0	0,0%
Schauspielensemble (inkl. Leitung)	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0	0,0%
Regieassistenz (inkl. Leitung)	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Soufflage	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Ausstattungsassistenz	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Inspizienz	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Statisterie	1	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0	0,0%
Summe Sparte Schauspiel	11	3	27,3%	9	3	33,3%	2	0	0,0%

*anteilig von "Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben"

A13: E Besuch von externen Fachseminaren in der Spielzeit 2022/2023

(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%
Prob Bühnenzentrum					
	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“ 2023

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.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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

An den
Geschäftsführenden Intendanten
Herrn Marc-Oliver Hendriks

Stuttgart, den 22.05.2024

**Chancengleichheitsplan 2023
Planungszeitraum 2023 – 2029
Zustimmung der Personalvertretung**

Sehr geehrter Herr Hendriks,

der Personalrat hat in seiner Sitzung am Mittwoch, den 08.05.2024, 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



Angelika Vater
Personalratsvorsitzende

Direktion Personal

Telefon 0711.20 32 243 // Fax 0711.20 32 8243 // sarah.bielack@staatstheater-stuttgart.de
Württembergische Staatstheater Stuttgart // Oberer Schlossgarten 6 // 70173 Stuttgart
www.staatstheater-stuttgart.de