

Hochschule für Schauspielkunst "Ernst Busch"
Geschlechtergleichheit im Theater
Studiengang Schauspiel

Diplomarbeit

Studierende:
Theresa Riess
Marienburger Straße 7
10405 Berlin

Betreuer/in:
Prof. Dr. Sandra Umathum
Prof. Martin Gruber
Berlin, 2017

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, Theresa Riess, alleinige Verfasserin der vorliegenden Diplomarbeit mit dem Titel „Geschlechtergleichheit im Theater“ zu sein.

Idee, Konzeption und Umsetzung stammen von mir ganz allein.

Berlin, den 22. April. 2017

Inhaltsangabe

Vorwort

1. Definitionen und das Grundgesetz	Seite 4
2. Überblick der gesetzlichen Meilensteine für Geschlechtergleichheit seit Mitte des 20. Jahrhunderts	Seite 5
3. Zwei Studien	Seite 9
3.1 Studie „Theater Heute“	
3.2 Studie „Frauen in Kunst und Medien“ des Deutschen Kulturrates	
3.3. Blick in die Kunsthochschulen	
4. Fazit der Studien	Seite 12
4.1 Fazit des Kulturrats	
4.2 Persönliches Fazit	
4.3 Zusammenfassung	
5. Gründe für Geschlechterungleichheit	Seite 15
5.1 Historische Gründe	Seite 15
5.1.1 Geschichte der Frauen in Kultur und Theater	
5.1.2 Männlicher Geniebegriff	
5.2 Politische Gründe	Seite 21
5.2.1 Freiheit der Kunst	
5.2.2 Einstellung zur Kulturpolitik	
5.2.3 Fehlende Transparenz	
5.3 Gesellschaftliche Gründe	Seite 25
5.3.1 Öffentliche Konfliktvermeidung	
5.3.2 Diffamierung der Geschlechterforschung	
5.4 Strukturelle Gründe	Seite 28
5.4.1 Patriarchat	
5.4.2 Hierarchie	
5.5 Arbeitsstrukturelle Gründe	Seite 38
5.5.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
5.5.2 Spezielle Strukturen im Theater	
5.5.3 Spezielle Strukturen für Frauen	
6. Conclusio	Seite 44
Persönliches Schlusswort	
7. Quellenverzeichnis und Literaturverzeichnis	Seite 48

Vorwort

Der Grund, warum ich über das Theater und den Geschlechterdiskurs schreiben möchte, liegt vor allem an Erfahrungen, die ich in den letzten Jahren im Rahmen meines Schauspielstudiums und in Theaterproduktionen gemacht habe. Durch diese hat meine Wahrnehmung und Beschäftigung mit dem Thema Geschlecht oder Gender begonnen. Es hat eine Sensibilisierung und empirische Wahrnehmung in diesem Bereich stattgefunden und mich veranlasst, über Strukturen innerhalb des Theaterbetriebes nachzudenken und diese erstmals zu hinterfragen. Wenn ich von Strukturen des Theaterbetriebs spreche, beziehe ich mich dabei auf jene der deutschen Staatstheater, Stadttheater und Landesbühnen. Meine vorangehende Analyse soll sich diesen Strukturen widmen und einen Versuch darstellen, die Bandbreite an Gründe zu hinterleuchten, die eine Ungleichheit zwischen Männern und Frauen innerhalb des Theaters ausmachen.

Wissend, dass eine Binariät der Geschlechtsidentitäten beschränkt ist, ist diese Beschränkung für mich in dieser Arbeit notwendig, um das Thema Geschlechtergleichheit im Theater bearbeiten zu können. Mit dem Ziel der Geschlechtergleichheit („gender equality“) wird eine statistische Unterscheidung zwischen Männern und Frauen hoffentlich zukünftig entfallen.

1. Definitionen und das Grundgesetz

Was ist Geschlechtergleichheit?

Geschlechtergleichheit liegt vor, wenn die Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist und alle Personen jeglichen Geschlechts gleichberechtigt sind und gleichbehandelt werden.

Was ist Gleichbehandlung?

Mit „Gleichbehandlung“ wird die qualitative Übereinstimmung der „Behandlung“ einer Person mit der anderen Person (bzw. eines Sachverhalts mit einem anderen) bezeichnet.¹

Was ist Gender?

Der Begriff Gender verweist darauf, dass Geschlechtsidentität, geschlechtliche Rollenbilder und Erwartungen sozial und kulturell konstruiert sind und werden. Häufig ist in diesem Zusammenhang von einer Unterscheidung von „sex“ als dem biologischen Geschlecht und „gender“ als dem sozialen Geschlecht die Rede, wobei dekonstruktivistische Forschungsansätze aufgezeigt haben, dass auch das vermeintlich „biologische“ und „natürliche“ Geschlecht sozial hergestellt wird.²

Was sind die wichtigsten Gesetze, die zur Förderung der Geschlechtergleichheit bisher verabschiedet worden sind?

- Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 mit dem in Art. 3 Abs. 1 verankerten Gleichheitsgrundsatz:

„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“³

- Das Gesetz zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen aus 1994 als Erweiterung des oben genannten Grundrechtes in Art. 3 Abs. 2:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“³

- Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aus 2006 (AGG) - umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt - als Erweiterung des Gleichheitsgrundsatzes in Art. 3 Abs. 3:
„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“³

Ich möchte mich nunmehr gezielt auf Artikel 3 Absatz 2 GG beziehen. Diese Vorschrift verbietet, dass der Geschlechtsunterschied als beachtlicher Grund für eine Ungleichbehandlung herangezogen wird.

2. Überblick der gesetzlichen Meilensteine für Geschlechtergleichheit seit Mitte des 20. Jahrhunderts

Dem Gender- und Geschlechterdiskurs wird seit wenigen Jahrzehnten auf politischer Ebene große Bedeutung und Aufmerksamkeit beigemessen, bundesweit in Deutschland wie international, in wissenschaftlichen wie in künstlerischen Bereichen. Der Weg dorthin war nicht einfach. Schon die beginnende Phase der Gleichstellungspolitik in Deutschland vier Jahre nach Ende des Nationalsozialismus mit dem 1948/49 eingeführten Grundgesetz Art. 3 Abs. 2, das die Gleichberechtigung der Geschlechter erstmals in der Verfassung benennt, war mit zahlreichen Protesten und Kämpfen verbunden. Treibende Kraft für die Sicherung der *vollständigen* Gleichberechtigung im neuen Grundgesetz wurde Elisabeth Selbert⁴, als eine der 4 Frauen neben 61 Männern im Parlamentarischen Rat. Von ihr stammte folgender damals hochumstrittene Satz, der letztlich auch in der Verfassung verankert wurde.

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ (1949, Art. 3 Absatz 2 GG)

Dieses Gesetz sollte „bis zum Jahre 1953 die Gleichstellung der Frau verwirklichen und alle entgegenstehenden Bestimmungen aufheben“.⁵ Die Umsetzung erfolgte allerdings nicht fristgerecht. Erst 1958 trat das Gleichberechtigungsgesetz in der Bundesrepublik in Deutschland in Kraft, mit dem die Gleichberechtigung von Mann und Frau auch im bürgerlichen Recht verankert wurde. Da der

Ehemann bisher seiner Frau verbieten konnte, ihren Beruf auszuüben, war die Erwerbstätigkeit der Frau ein umstrittenes Thema. Ein Kompromiss fand jedoch statt. Die Ehefrau durfte gegen den Willen ihres Ehemannes nur berufstätig sein, wenn sich dies mit ihren Aufgaben in Haushalt und Familie vereinbaren ließ.

1980 wurde das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz als Rechtsanspruch im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) festgeschrieben, ebenso das Recht auf gleiches Entgelt.

Nach der Wiedervereinigung 1989 stand eine Revision des Grundgesetzes im Raum, die auch das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 3 GG betraf. Die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern sollte weiterentwickelt werden und durch ein Fördergebot ergänzt werden. Kaum eine Frage war während der Arbeit der Verfassungskommission so umstritten wie diese.⁶ Anfang der 1990er Jahre änderte sich die rechtspolitische Lage und damit die Sichtweise des Bundesverfassungsgerichts, „Gleichstellung nicht mehr lediglich als formal-rechtliches Problem zu sehen, sondern darüber hinaus auch die Beseitigung mittelbarer und struktureller Diskriminierung mitzudenken und zu fordern.“⁷ 1994 wurde mit einem Kompromiss das Gleichberechtigungsgebot in Art. 3 Abs. 2 GG ergänzt:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (1994, Art. 3 Absatz 2)

Im selben Jahr tritt das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz) mit folgenden Schwerpunkten in Kraft:

- Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz)
- Verschärfung des gesetzlichen Verbotes der Benachteiligung wegen des Geschlechts im Arbeitsleben - bei der Stellenausschreibung, Einstellung und dem beruflichen Aufstieg (Weiterentwicklung des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes)

- Erweiterte Mitwirkungsrechte von Betriebsrat und Personalrat bei der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)
- Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz)

Trotz dieser bundesweiten Entwicklung blieb es jedoch in der deutschen Rechtswissenschaft umstritten, „wie Diskriminierung zu erkennen, zu bewerten und welche Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung zulässig seien.“⁸ Erst mit der Europäischen Union und ihren Umsetzungs- und Gewährleistungspflichten im Sinne der Gleichstellungspolitik ließen sich Maßnahmen etablieren, die heutzutage als selbstverständlich gelten. Die Auffassung der EU vertritt den Standpunkt, dass „Ungleichheiten zwischen Frauen und Männer Grundrechtsverstöße darstellen“⁹ und verpflichtet sich, bei allen ihren Tätigkeiten die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Zwischen 2000 und 2004 beschloss der Rat der Europäischen Union vier Gleichbehandlungsrichtlinien, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in deutsches Recht umsetzt.¹⁰

- die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes - die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)
- die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG)
- die "Gender-Richtlinie" (2002/73EG) und die Neufassung dazu vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen
- die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG)

Die Europäische Union hat zudem folgende wichtige Maßnahmen gesetzt:

- Einrichtung eines beratenden Ausschusses für Chancengleichheit von Frauen und Männern (1981)
- Eingerichtetes informelles Forum der Hocharangige Gruppe „Gender Mainstreaming“ (2001)

- Ausschuss für die Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter des Europäischen Parlaments (FEMM)
- Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene (2006)
- Eröffnung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) (2010)
- Annahme einer Frauen Charta (2010)
- Erster Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2006-2011, erneuert 2011-2020)
- jährliche Fortschrittsberichte der Kommission
- alle 5 Jahre Veröffentlichung einer Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Viele Instrumente, die heute ganz selbstverständlich zum Kanon der Gleichstellungspolitik gehören, ließen sich in Deutschland erst durch die EU etablieren. Fest steht, im Hinblick auf die derzeit geltenden Quotenregelungen in den Gleichstellungsgesetzen sowie das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) gab die Europäische Union entscheidende Impulse.

Ein besonderer Meilenstein im Hinblick auf den Theaterbetrieb ist rechtlich gesehen der Vertrag von Amsterdam aus dem Jahr 1997 (in Kraft getreten 1999), in dem es sich die EU zur Aufgabe gemacht hat, „auf die Beseitigung von Ungleichheiten und Diskriminierung hinzuwirken und die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Tätigkeiten zu fördern.“¹¹ Ausgehend von diesem Vertrag, haben sich die EU-Mitgliedstaaten zur Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen der Strategie „Gender Mainstreaming“ verpflichtet. Mit dem Kabinettsbeschluss der deutschen Bundesregierung 1999 wurde auch die politische Vorgabe zur Einführung von Gender Mainstreaming manifestiert, indem das Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit als durchgängiges Leitprinzip von Regierungshandeln anerkannt wurde. Gender Mainstreaming, ein Begriff, der sich erstmals in der 1995 stattgefundenen UN-Frauenkonferenz international etabliert hat, basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, und Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können. Der internationale Begriff „Gender Mainstreaming“ ist eine rechtlich verankerte Strategie, mit dem Ziel der Erreichung von tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Strategie wird als Querschnittsaufgabe für gesamte Organisationen verstanden und „richtet sich nicht an Einzelne, insbesondere nicht an die Gleichstellungsbeauftragte, sondern an alle Mitglieder einer Organisation, also an Frauen und an Männer gleichermaßen.“¹² Aus diesem Grund wird von „Mainstreaming“ gesprochen. Gender Mainstreaming bedeutet zusammengefasst, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die

unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen. Verpflichtungen zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming ergeben sich sowohl aus dem internationalen Recht (Amsterdamer Vertrag) als auch aus dem nationalen Verfassungsrecht (Art. 3 Abs. 2 GG).

„Im Gegensatz zur klassischen Frauenpolitik, die bestehende Nachteile auszugleichen versucht, setzt „Gender Mainstreaming“ auf einen Kulturwandel, der Ungleichbehandlung von vornherein verhindern soll. Zudem betrifft „Gender Mainstreaming“ nicht nur wenige, sondern alle Beteiligte einer Einrichtung und soll insgesamt zu einem geschlechtersensiblen Umgang aller miteinander führen, der Diskriminierungen erschwert. Deshalb sollen die Interessen aller Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt werden, um einem respektvollen und wertschätzenden Umgang unter Anerkennung der Diversität aller Menschen zu gelangen.“³

Ausgehend von diesen rechtlichen Rahmenbedingungen möchte ich nun den Kulturbetrieb beleuchten und nachfolgende Frage stellen: Hat der seit Jahrzehnten in der Politik festgestellte Bewusstseinswandel auch den Kulturbetrieb, insbesondere den Theaterbetrieb der deutschen Staats-, Stadt- und Landestheatern erreicht?

3. Zwei Studien

In den Studien gilt es vorerst, jene Umstände zu untersuchen, die das Theater in der Weise, wie es heute existiert, manifestieren. Ich verwende dazu zwei Studien. Es sind dies

- die Studie des Theaterverlages „Theater Heute“ aus dem Jahre 2011
- die aktuelle Studie des Deutschen Kulturrates mit dem Titel „Frauen in Kultur und Medien“, die im April 2016 erschienen ist und geschlechterspezifische Daten im Zeitraum 1994 bis 2014 erhoben hat

Die Studien zeigen bestehende Strukturen auf. Durch Zahlen wird die aktuelle Situation zur Geschlechtergleichheit im Theater sichtbar.

3.1 Studie „Theater Heute“¹⁴

Sparte	Männer	Frauen	Männeranteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent
Intendanz	105	19	84,68 %	15,32 %
Regie	k.A.	k.A.	71 %	29 %
Regie-Assistenz	k.A.	k.A.	49,4 %	50,6 %
Dramaturgie	k.A.	k.A.	51,5 %	48,5 %

19 von insgesamt 124 Intendant/innen sind Frauen. Das entspricht einem Anteil von 15,32 %. 29 % der Regisseur/innen sind Frauen. Nur beim Mittel- und Unterbau ist der statistische Gleichstand erreicht: 48,5 % der Dramaturg/innen sind weiblich und 50,6 % der Regie-Assistenz.

3.2 Studie „Deutscher Kulturrat“¹⁵

Sparte	Männer	Frauen	Männeranteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent
Intendanz und Direktion	k.A.	k.A.	80 %	20 %
Regie/Spielleitung	k.A.	k.A.	70 %	30 %
Schauspiel, Spielleitung (Schauspieler/innen, die zugleich Spielleiter/innen sind)	k.A.	k.A.	74 %	26 %
Inspizienz	k.A.	k.A.	58 %	42 %
Dramaturgie	k.A.	k.A.	52 %	48 %
Schauspiel	k.A.	k.A.	53 %	47 %
Soufflieren	k.A.	k.A.	20 %	80 %
Eingeladene Regisseur/innen beim Berliner Theatertreffen	193	26	88 %	12 %

Eingeladene Autor/innen beim Berliner Theatertreffen	192	23	89 %	11 %
Eingeladene Autor/innen zu den Mühlheimer Theatertagen	60	10	86 %	14 %
Ausgezeichnet mit dem Mühlheimer Dramatikerpreis	13	4	76 %	24 %

Die obigen Werte aus den Jahren 2013/14 beinhalten neben Schauspiel auch Oper und Operette. Intendanz und Direktion von Theatern werden zu ca. 80 % von Männern gedeckt. Bei 70 % liegt der Männeranteil in der Sparte Regie, 74 % in der Schauspielleitung. In den Sparten Inspizienz, Dramaturgie und Schauspiel sind die Werte mit 42 %, 48 % und 47 % ungefähr ausgeglichen.

Beim Berliner Theatertreffen sind hingegen nur 12 % der eingeladenen Regisseur/innen zwischen 1994 und 2014 Frauen, 11 % sind es bei den Autor/innen. 10 Frauen von insgesamt 70 Autor/innen sind zu den Mühlheimer Theatertagen eingeladen, was einen Anteil von 14 % ausmacht. Ausgezeichnet mit dem gleichnamigen Dramatikerpreis sind von insgesamt 17 Autor/innen 4 Frauen. Dies entspricht einem Prozentanteil von 24 %.

3.3 Ein Blick in die Kunsthochschulen

In einer Stichprobe zur Repräsentanz von Professorinnen an künstlerischen Hochschulen wurde erhoben, dass während an künstlerischen Hochschulen mehr als 50 % der Studierenden weiblich sind, der Anteil bei den Professorinnen mit 25,5 % deutlich darunterliegt.¹⁶ Trotz der Gleichstellungsgesetze und der Gleichstellungsprogramme an Kunsthochschulen werden nur drei von neunzehn Kunsthochschulen von einer Rektorin geleitet.¹⁷

In der Studie des Deutschen Kulturrates heißt es darüber hinaus, dass der Frauenanteil in der Leitung von Kunsthochschulen bis zum Jahr 2014 sehr gering unter 5 % ist. Der Frauenanteil bei den Verantwortlichen für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in den Kunsthochschulen liegt kontinuierlich bei über 65 %.¹⁸

Eigene Auswertung der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“

Abteilung	Professoren (inklusive Gastprofessoren)	Professorinnen (inklusive Gastprofessorinnen)
Schauspiel	9	9
Regie	4	2
Zeitgenössisches Puppenspiel	3	3

In der Abteilung „Schauspiel“ ist die Repräsentanz von Professoren und Professorinnen ausgeglichen. Von der Professorenschaft haben alle, bis auf einen Professor und zwei Professorinnen, einen Stellenwert von 100 % inne.

In der Abteilung „Regie“ gibt es mehr Professoren als Professorinnen, allerdings haben die männlichen Lehrenden nur jeweils 50 % Stellenprozent inne. Es gibt im Kollegium Regie eine Dozentin, deren Stellenprozent bei 100 % liegt. Im Strukturplan der Hochschule ist diese Stelle dem Mittelbau zugeordnet und momentan aus dem „Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre“ finanziert. Die Gastprofessur Regie ist auf fünf Jahre ausgelegt und dient explizit der Erhöhung des Frauenanteils in der Lehre. Sie wurde die letzten drei Male von einer Frau besetzt und hat im Rahmen des „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ eine Laufzeit bis Sommersemester 2019. Dies könnte bedeuten, dass es ab Sommersemester 2019 lediglich eine Dozentin ohne Professorentitel in der Abteilung Regie an der Hochschule „Ernst Busch“ geben wird.

In der Abteilung „Zeitgenössisches Puppenspiel“ ist die Anzahl der Professorinnen und Professoren ausgeglichen, jedoch entfallen auf die Stellenprozent der drei Professorinnen jeweils nur 50 %, auf jene der drei Professoren 100 %.

4. Fazit der Studien

4.1 Fazit des Kulturrats

Eines der Ergebnisse der Studie ist, dass „Anerkennung und Chancen auch im Kunstbetrieb des 21.

Jahrhunderts noch sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind.¹⁹ Der Frauen- bzw. Männeranteil in den einzelnen Berufen ist breit gespreizt, sodass von „Männer-„ und von „Frauenberufen“ im Kultur- und Medienbereich gesprochen werden kann.²⁰ Allgemein wurde festgestellt, auch in Bezug auf künstlerische Arbeitsfelder und künstlerische Hochschulen: Der Frauenanteil nimmt „mit steigendem Qualifikationsniveau“ kontinuierlich ab. Je renommierter und vor allem auch höher dotiert eine Position im Wissenschaftsbetrieb oder Kunstbetrieb, desto häufiger haben Männer diese inne. Obwohl der Nachwuchs in kunstaffinen Studiengängen mehrheitlich weiblich ist, bewegt sich der Anteil von Frauen an Leitungsfunktionen, Preisträger und öffentlich Geförderten in der Regel nur zwischen 10 und 30 %.

Das Fazit der Studie von Kulturministerin Monika Grütters ist, dass von Gleichberechtigung von Frauen und Männern, wie in Art. 3 Abs. 2 GG festgeschrieben, in Kultur und Medien keine Rede sein kann. „Im Hinblick auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern machen Kunst und Kultur ihrem Ruf und ihrem Selbstverständnis als gesellschaftliche Avantgarde leider bis heute keine Ehre.“²¹ äußerte sie. Gemessen auf den Bereich Theater trifft die gleiche Aussage zu. Der Kulturrat kommt zum Schluss: „Die Leitung von Theatern ist eine Männerdomäne, hier hat sich in den letzten 20 Jahren nur sehr wenig getan“²² Der Kulturrat betont außerdem in seiner Auswertung, dass bei der Durchsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Kultur- und Kreativbereich die Kunsthochschulen eine Schlüsselrolle einnehmen.

4.2 Persönliches Fazit

Im Zuge des Gender Mainstreaming ist in der Studie des Deutschen Kulturrats unter den Kunsthochschulen, deren Professoren und Professorinnen „zu den fördernden Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen beratend als Mentorinnen und Mentoren zur Seite stehen“²³, auch die Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“ angeführt. Von den vier Phasen des über mehrere Semester angelegten Projekts zu Geschlechterstudien in der darstellenden Kunst an der Hochschule „Ernst Busch“ (1. Seminar „LEAR KANN NICHT JEDE SPIELEN – Künstlerinnen zwischen Traum und Wirklichkeit“, 2. Schreiben eines Theaterstücks, 3. Inszenierung des Theaterstücks, 4. Die Aufführung und das Symposium) konnten aufgrund von Kontroversen bislang nur die ersten zwei erreicht werden. Die Hochschule „Ernst Busch“ hatte die Abhaltung eines Gendersymposiums im

März 2016 geplant, musste dieses allerdings wegen Unstimmigkeiten über ein für dieses Gendersymposium in Auftrag gegebene Stück absagen. Die im Wintersemester 2014/15 veranstalteten Blockseminare zum Thema „Bild der Frau im Theater und auf der Bühne“ sowie „Bild der Frau im Film“ wurden zwar von den Studierenden mit Interesse willkommen geheißen, jedoch in weiterer Folge wegen unterschiedlicher Sichtweisen und Einstellungen der Studierenden zu diesem Thema kaum mehr besucht. Dies ist in der Bilanz der Hochschule nicht so aufgezeichnet worden. *„Seit den beschriebenen Blockseminaren gibt es eine rege, teilweise auch kontrovers geführte Debatte sowohl zu den in diesen Workshops aufgeworfenen Fragen als auch zum von der Autorin des Theaterstücks „Ladies Funfair“ gewählten Ansatz, sich mit diesen auseinanderzusetzen.“*²⁴ Nach Angaben der früheren und derzeitigen Frauenbeauftragten wurde seit Juni 2014 kein Bericht über Ergebnisse oder Entwicklungen geschrieben. Auch wurde bisher keine Website, wie im Gleichstellungskonzept beschrieben, erstellt. Diesbezüglich wird die Funktion der Frauenbeauftragten im Gleichstellungskonzept der Hochschule vom 18. März. 2014 wie folgt hervorgehoben *„Am Ende jedes Studienjahres wird sie auf ihrer Internetseite einen Bericht zur Umsetzung dieses Gleichstellungskonzepts und zu ihrer Arbeit an der Hochschule veröffentlichen, so dass die Fortschritte in der Gleichstellungsarbeit an der HfS für alle Hochschulmitglieder transparent und nachvollziehbar werden.“*²⁵ Es ist bedauerlich, dass die Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Hochschule „Ernst Busch“ bisher nicht stattgefunden hat, obwohl Interesse der Studierenden in diesem Bereich besteht.

Von großer Bedeutung ist außerdem, dass der Deutsche Bühnenverein für die Theaterstatistiken keine differenzierten Angaben zur spezifischen Situation von weiblich Beschäftigten an Theatern anführt. Es wird nur die Anzahl von Männern und Frauen erhoben, die insgesamt ständig beschäftigt sind. Es mangelt daher – wie der Kulturrat selber beschreibt – *„an einer Aufschlüsselung, in welchen spezifischen Arbeitsfeldern“* wie Regie, Schauspiel, Kostüm, Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit oder Technik diese tätig sind, das heißt auch, welche Positionen sie im Theaterbetrieb bekleiden. Da der Deutsche Bühnenverein hier keine Auskunft gibt, musste der Deutsche Kulturrat für die Studie das *„Deutsche Bühnenjahrbuch“* der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) heranziehen und dessen Namensregister selbstständig auswerten.

Die Erhebung von geschlechtsspezifischen Statistiken ist Schlüssel- und Ausgangspunkt für die Überprüfung faktischer Geschlechtergleichheit. Ohne Zahlen können keine stichhaltigen Aussagen in

diesem Bereich gemacht werden, was dazu führt, dass sich das Thema Geschlechtergleichheit kaum Gehör verschaffen kann und Maßnahmen zur Förderung dieser schwer zu legitimieren sind. Nach der letzten Studie des Deutschen Kulturrates „Frauen in Kunst und Kultur II“ im Jahre 2004 ist es 2016 dem Deutschen Kulturrat nunmehr gelungen - trotz Schwierigkeit der statistischen Auswertung von Männern und Frauen im Theaterbetrieb - eine zusammenhängende, weitumfassende Studie über einen Zeitraum von 20 Jahren (1994 bis 2014) zum Thema Frauen im Kultur- und Medienbereich zu erstellen und 2016 zu veröffentlichen.

4.3 Zusammenfassung

Die Studien zeigen auf, dass eine Ungleichheit zwischen Männern und Frauen im Theater besteht.

Während in der Wirtschaft bereits erste Veränderungen in den Strukturen sichtbar geworden sind, scheint ein (Bewusstseins-)Wandel zu Geschlechtergerechtigkeit im Theaterbetrieb ein weitaus schwierigeres Unterfangen zu sein. Durch die klar erhobenen Zahlen wird deutlich, warum das Thema um Geschlechtergleichheit im Theater vielfach gemieden wird und ein solch schwieriges Thema darstellt.

Das Fazit des Deutschen Kulturrates, dass seit 1994 in der Leitung von Theatern nur sehr wenig getan hat, ist Ausgangspunkt meiner Fragestellung, welches die Gründe für die Geschlechterungleichheit im Theater sind. Trotz der umfassenden rechtlichen Gleichstellung von Männern und Frauen „fehlt es bis heute an einer tatsächlichen Gleichheit, in der Verteilung von Macht, Einfluss, Arbeit und Verdienst.“²⁶ Die Gründe für diese ungleiche Repräsentation sind vielschichtig und nicht eindimensional zu betrachten.

5. Gründe für Geschlechterungleichheit

5.1 Historische Gründe

5.1.1 Geschichte der Frauen in Kultur und Theater

Kulturstaatsministerin Monika Grütters, die die vorab erwähnte Studie des Deutschen Kulturrates in

Auftrag gegeben hat, wies darauf hin, dass der Kulturbetrieb ein historisches Erbe des Ausschlusses von Frauen mit sich bringe. Obwohl es Künstlerinnen immer schon gegeben hat, wurden Frauen über Jahrhunderte künstlerische Fähigkeiten abgesprochen. In Nachschlage- und Übersichtswerken wurden sie zudem von (männlichen) Kunstgeschichtsschreibern oft nur am Rande erwähnt.

Wichtige historische Basisinformation ist hierbei, dass Frauen bis 1918 juristisch abhängig von Vätern, Ehemännern, Brüdern oder anderen männlichen Vormundgestalten waren. Bis in das 19. Jahrhundert hinein waren sie von wissenschaftlicher und künstlerischer Ausbildung gänzlich ausgeschlossen. Wo es ihnen dennoch gelang zu reüssieren, bremsten gesellschaftliche Konventionen ihre Schaffenskraft.²⁷

Im 18. Jahrhundert begann mit dem Aufkommen der nach und nach in allen Gesellschaftsschichten übergreifenden Sozialform der Kleinfamilie die Definierung des weiblichen Sozialcharakters über die private Sphäre, der Familie. So wurde Frauen die Rolle der Aufseherinnen über den Haushalt und der Erzieherinnen der Kinder zuteil. Die deutsche Historikerin Ute Frevert schreibt dazu in ihrem Buch „Bürgerinnen und Bürger: Geschlechterverhältnisse im 19. Jahrhundert“, dass in eben dieser Institution „Familie“ die gesellschaftliche Ungleichheit der Geschlechter begründet lag und liegt, die, im bürgerlichen Familien- und Sozialrecht kodifiziert, auch nach den Rechtsfortschritten des frühen 20. Jahrhunderts fortbestand.²⁸ Durch populärphilosophische und literarische Diskurse, die diese emotionalen, relationalen und physischen Aufgaben als idealisierte präsentierten, wurde ein Frauenbild konstruiert, „das die Arbeit der Frau für andere, die Unterdrückung der eigenen Wünsche und das Glücksgefühl in der privaten Intimsphäre der Familie propagiert.“²⁹ Jene den Frauen zugeschriebenen Werte zum Erhalt der Familie wurden nicht nur in der Literatur gefeiert, sondern folgend auch in der Philosophie theoretisch untermauert. Die philosophische Untermauerung erfolgte durch den Begriff des „Geschlechtscharakters“. Dies machte eine ideologische Festlegung der Frauen als sozial abhängige sowie abwesende Rechtspersonen erneut möglich und konnte somit als Begründung für die Ausklammerung der Frauen aus der politischen Arena – und damit verbunden aus der künstlerischen – herangezogen werden. Das erzeugte Frauenbild schrieb genau die Eigenschaften fest, die die Frau zum adäquaten Funktionieren in der Abhängigkeit der familialen Situation benötigt: Passivität, Demut, Geduld, Nachgiebigkeit, Emotionalität, Freundlichkeit, Fürsorglichkeit, und Liebesfähigkeit. Mit jenen zugeschriebenen Eigenschaften und dem geringen weiblichen Bildungsideal dieser Zeit wurde offensichtlich eine ungünstige Ausgangsbasis für künstlerische Leistung, wie sie vom männlichen dominierten literarischen Diskurs definiert wurde,

geschaffen. Die massive Aufwertung dieses Frauenbildes und seines Bezugsrahmens - der Kleinfamilie - einerseits sowie die Abwertung aller freiwilligen, nicht wirtschaftlich „notwendigen“ Tätigkeiten der Frau, die über die scheinbar „natürlichen“ Grenzen ihres traditionellen Aufgabenbereichs gingen andererseits, erschwerten darüber hinaus die Imagination von Alternativen. Dem damaligen Wunsch, sich aus dem Rahmen dieses Frauenbildes zu lösen und berufstätig zu werden, standen aufgrund der sozialen Abhängigkeit außerdem ernsthafte wirtschaftliche Hindernisse im Wege. Für die wenigen Frauen, die es doch als (Dramen-) Autorinnen geschafft hatten oder in der Schauspielkunst berufstätig waren, war die Erfolgsdauer aufgrund der vielen Hindernisse oft sehr kurz. Vor allem bei Schauspielerinnen endete sie oft mit dem „Erblassen der jugendlichen Schönheit“, da die meisten Rollen für junge Liebhaberinnen geschrieben waren.

Der nachfolgende genauere Blick auf geschichtliche Entwicklungen bei Schriftstellerinnen und Dramenautorinnen führt in weiterer Folge zur Geschichte der Schauspielerinnen und Regisseurinnen, wobei sich der Beruf des Regisseurs/der Regisseurin in deutschen Theatern erst relativ spät, um die Jahrhundertwende vom 18. zum 19. Jahrhundert, etablierte.³⁰

- **Geschichtliches zu Schriftstellerinnen und Dramenautorinnen**

Als zeitlich parallele Entwicklung der Sozialform „Familie“ war es durch die im 18. Jahrhundert allmählich beginnende Entwicklung des freien Schriftstellertums im Zusammenhang mit der zunehmenden Lesefähigkeit und der allgemeinen Bildung nun auch erstmals Frauen möglich, an der Literaturproduktion teilzunehmen. Mit der Abschaffung des Lateins als ausschließliche Gelehrtensprache wurde außerdem für alle Bildungsschichten der Zugang zu Erkenntnissen erleichtert. Der Beruf des Schriftstellers/in forderte demnach keinen festen Ausbildungsgang mehr, was eine explosionsartige Expansion der Literaturproduktion zur Folge hatte. Die entscheidende ideologische Schwierigkeit für schreibende Frauen war es jedoch nun, in der Rolle der Kindererzieherin, Ehe- und/oder Hausfrau dem Ethos des freien Schriftstellers zu entsprechen. Denn mit diesem war die „intellektuelle Selbstständigkeit, kritisches Bewusstsein gegenüber sich selbst und der Umwelt und aufklärerisches Engagement“³¹ verbunden. Mit diesem nur scheinbar geschlechtsneutralen humanistischen Selbstverständnis des „Autors“ wurde ein ganz bestimmtes Kunstverständnis etabliert, das im Laufe des Jahrhunderts immer mehr zum dominierenden, prestigetragenden und privilegierten Werkbegriff wurde.³² Die entscheidende Frage der angehenden Schriftstellerinnen war es demnach, wie sie trotz ihrer wirtschaftlichen, rechtlichen

und sozialen Abhängigkeit sowie ohne Zugang zur (Universitäts-) Bildung diesen Unabhängigkeit postulierenden Ansprüchen genügen können.

Als Gegenreaktion zur Vermassung und befürchteten Trivialisierung von Literatur kam es allerdings in der Folge - im Zuge einer zunehmenden Theoretisierung - zu einer bewussten Abspaltung der sogenannten „hohen“ Kunst, dessen Kunstverständnis schließlich in der Weimar Klassik kulminierte. Vor allem an den Dramen dieses Zeitraums, allen voran Schiller und Goethe, lässt sich zeigen, dass die bürgerliche Gesellschaft – entgegen der durch die Philosophie der Aufklärung propagierten Gleichheitsidee – Ungleichheit produzierte, die sich besonders in der männlichen Dominanz gegenüber Frauen niederschlug.³³ Da die Forderungen für diesen Literaturbegriff nur u.a. durch einen gewissen Bildungsgrad erreicht werden konnten, setzte die Spaltung für eine zahlenmäßig geringe klassen- und geschlechtsspezifische Elite ein. Konformes ging in die Geschichte der „hohen“ Literatur ein, scheinbar „Anderes“ wurde entwertet. Die sogenannte „Frauenliteratur“ - Texte von Frauen - wurden in Folge entweder der Trivilliteratur zugeordnet oder vergessen, und damit marginalisiert. Die tradierte Abwesenheit von Schriftstellerinnen in Deutschland, allen voran Dramenautorinnen, ist historisch folglich als eine geschaffene anzusehen. Da in der traditionellen Gattungshierarchie des männlichen literarischen Diskurses genau die Gattungen mit der größten formalen Stilisierung wie z.B. die Tragödie die höchste Position einnehmen, war es Frauen durch die nur im Studium zu erlernenden, geforderten Stilisierungskriterien zum Verfassen eines Dramentextes nahezu unmöglich, den Forderungen des dominanten Kunstverständnisses zu genügen.³⁴ Historisch gesehen, ist somit vor allem die Grundstruktur des dramatischen Gestaltens durch seine Wurzeln in der rhetorischen Bildung und im Lateinunterricht männlich konnotiert. Hinzu kam jedoch, dass die auf einem Konflikt oder Widerspruch basierende Handlungsstruktur im Drama mit der der Frau zugeschriebenen gesellschaftlichen Aufgabe im Widerspruch gesehen wurde, denn sie sollte Konflikte verhindern und Frieden und Ausgleich herbeiführen.³⁵ Die Fähigkeit, Debatten zu führen nach dem Schema These/Antithese im Sinne der Rhetorik wurde für Frauen damals als unnötig angesehen.

- **Geschichtliches zu Schauspielerinnen**

Die kulturell-literarische Tradition des Theaters erweist sich innerhalb der Literaturgeschichte „als besonders frauenfeindlich“³⁶. Nicht zuletzt hat das Theater seine Wurzeln in der

Männergesellschaft der Antike. Die Geschichte der Frau am Theater ist eine Geschichte voller Brüche und Widersprüche, ein Weg gekennzeichnet durch einen steten Wechsel von Präsenz, Verdrängung und Wiederkehr.³⁷ Während Frauen in den Ursprüngen des antiken griechischen Dramas, den religiösen Riten zu Ehren Dionysos, mitwirkten, waren Sie bei der durch die im Laufe der Jahrhunderte getragenen Entwicklung von der religiösen Schauhandlung zum antiken Drama fortan ausgeschlossen. Vor allem die katholische Kirche, die dem Theater als kulturelle Institution feindlich gegenüberstand, hatte großen Einfluss auf die folgende Phase der Entwicklung des Theaters. Im alten Rom, wo Sklaven für Theaterdarbietungen genutzt wurden und Sklavinnen nicht im klassischen Drama, sondern nur im Genre des „Unterhaltungstheater“ auftreten durften, ist mit der Etablierung der Kirche und deren Einspruch gegen weibliche Auftritte auch der Beginn eines jahrhundertelangen Spielverbots für Frauen im Theater markiert. Grund dafür war, dass die Kirche den Körper der Frau mit der direkten Repräsentation von Sexualität verband und mit dem Spielverbot einer Unkeuschheit seitens des Publikums vorzubeugen versuchte. Auch die 500 Jahre nach dem Auftauchen der ersten Berufsschauspielerinnen in der Commedia dell’Arte im 16. Jahrhundert sind von Verdrängung und Wiederkehr gezeichnet. In Deutschland erlebten Berufsschauspielerinnen ihren Durchbruch erst im 18. Jahrhundert. Die Tragödin im 18. Jahrhundert „musste ihre Auffassungen und ihre Arbeit gegen Zensoren, die Kirche, Kollegen, dilettierende Vorgesetzte, Dichter und öffentliche Demütigungen verteidigen und dagegen ankämpfen, von ihren Zeitgenossen und der Nachwelt vergessen zu werden.“³⁸

Erwähnenswert ist zudem das Wandertheater des 18. Jahrhunderts mit seinen sogenannten Prinzipalen und Prinzipalinnen, zu Vergleichen mit heutigen Regisseurinnen, die die organisatorische, finanzielle und künstlerische Leitung innehatten.

- **Geschichtliches zu Regisseurinnen**

In den Gründerzeiten der Frauenbewegung der 70er Jahre wurde jede Regisseurin wie ein Naturwunder gefeiert.³⁹ In den 90er Jahren gab es Amelie Niermeyer zufolge an den öffentlich-rechtlichen Theatern nur drei (bekannte) Regisseurinnen: Karin Beier, Thirza Bruncken und Amelie Niermeyer.⁴⁰ In den 1990er Jahren - ähnlich der Entwicklung von aufkommenden Schriftstellerinnen im 18. Jahrhundert, deren Werke in die sogenannte „Frauenliteratur“ eingeordnet wurden – wurden Inszenierungen von weiblichen Theaterschaffenden häufig noch als „Frauentheater“ abgewertet. Obwohl eine Regisseurin heutzutage keine Seltenheit mehr darstellt, gehört sie trotzdem in der öffentlich-rechtlichen Theaterlandschaft noch einer Minorität an.

- **Frauenforschung in der Theatergeschichte**

Ausgelöst durch die Neue Frauenbewegung und die Auseinandersetzung mit dem Feminismus in der Kunst in den 70er Jahren, wurde das Thema der Künstlerinnen erstmals zum Gegenstand und Interesse von Forschung und Kunstbetrieben. Im Theater ist dieses vermehrte Interesse erst verspätet, gegen Ende der 80er Jahre zu verzeichnen. Grund dafür war die historische Spurenlosigkeit von weiblichen Theaterschaffenden und die Eigenschaft des Theaters als flüchtiges Medium, im Gegensatz zur bildenden Kunst oder Literatur, das nicht direkt materiell überliefert wird. In der Forschung ist man auf männliche Schriften, theoretische Reflexionen über das Theater, auf Memoiren und Briefe angewiesen. Diese geben nicht nur Auskunft über die reale Präsenz der Frauen am Theater, sondern sie zeugen zugleich auch von der Tradition männlicher Imagination über die Schauspielerin.

Autorin Ruth B. Emde schreibt in ihrem Buch „Schauspielerinnen im Europa des 18. Jahrhunderts: Ihr Leben, Ihre Schriften und Ihr Publikum“, dass die Theatergeschichtsschreibung bis heute als ein Produkt von Antagonismen funktioniert, ohne dass diese bewusst reflektiert werden. Es sei den Theatergeschichtsschreibern damals nicht darum gegangen, den Beitrag von Frauen zur deutschen Literaturgeschichte festzuhalten, sondern vielmehr den bestehenden Diskurs der Geschlechter weiterzutragen. Die Autoren seien dabei nicht wissenschaftlich vorgegangen – auch nicht nach den Standards ihrer Zeit - und verstrickten sich stattdessen in Fiktionalisierungsstrategien.⁴¹ Bezogen auf Schauspielerinnen schreibt Emde: “Die Chronisten des 18. und 19. Jahrhunderts schreiben den Neid der Aufklärer auf ihre weibliche Konkurrenz fort. Sie denunzieren die Absichten der Schauspielerinnen, verstellen den Blick auf ihre Leistungen und Schriften und begründen schließlich die endgültige Unterordnung der weiblichen Bühnenmitglieder innerhalb der Institution Theater.“⁴²

5.1.2 Männlicher Geniebegriff

Ein historischer Grund für die Geschlechterungleichheit im Theater ist der künstlerische Geniebegriff, der nur Männern zugesprochen wird sowie das männlich konnotierte Kunstwerk selbst.

„Der Geniekult ist in einzelnen Fachkulturen noch ausgesprochen präsent“, sagte Gabriele Schulz, eine der Autor/innen der Studie „Frauen in Medien und Kultur“. Frauen kam im überwiegenden Teil der vergangenen Jahrhunderte die Rolle der Muse im Entstehungsprozess um das Kunstwerk, aber nicht die Rolle der Kunstschaffenden zu. Demnach wurden vor allem Männern relevante Qualitäten wie Kreativität, Schaffenskraft, Durchhaltevermögen und Leidenschaft zugeschrieben. „Durchaus verbreitet ist in Deutschland tatsächlich nach wie vor die Erklärung, Frauen zeigten im Kulturbetrieb in der Breite weniger Begabung, Ehrgeiz und/oder Durchhaltevermögen.“⁴³, schreibt der Deutsche Kulturrat. Der männliche Geniekult geht historisch betrachtet interessanterweise nicht auf den fehlenden Glauben an die Kreativität von Frauen zurück, sondern auf die aufkommende gesellschaftliche Norm des bürgerlichen 18./19. Jahrhunderts, die eine künstlerische Ausübung von Frauen als unsittlich sowie als Konflikt im Zusammenhang mit ihren Aufgaben im Bereich Haushalt und Familie ansah. „Lösung“ dieses Dilemmas zwischen Wissen um Potential und gesellschaftlicher Konvention war die Erfindung des Weiblichkeitsideals, welches die für die Kunst gebrauchten Fähigkeiten von Frauen absprach und damit die volle Anerkennung der Frau als Künstlerin (und Wissenschaftlerin) praktisch unmöglich machte. So entstanden die heute noch als typisch weiblich geltenden Verhaltensweisen der Schüchternheit, des Passiven und des Indirekten – und darauf folgend die Meinung, dass es den Frauen an Entschiedenheit und Mut zum großen Wurf und Werk mangle. Diese kulturelle Entwicklung scheint noch tiefer verankert zu sein als gedacht. Eine Forschergruppe der Universität Princeton, Universität New York und Universität von Illinois fand heraus, dass sich ab dem Alter von 6 Jahren Mädchen als aus Natur weniger talentiert einschätzen als Jungs.⁴⁴ Einer der Forscher Prof. Andrei Cimpian äußerte dazu: "Die Botschaft, die aus diesen Daten kommt, ist, dass junge Kinder der kulturellen Vorstellung ausgesetzt sind, dass Genie eher eine männliche als weibliche Qualität ist.“ Es gibt dazu einen berühmten Satz von Elfriede Jelinek, den sie nicht müde wird zu wiederholen und zu variieren. Er lautet wörtlich: "Es wird der Frau einfach kein Werk zugetraut"⁴⁵

5.2 Politische Gründe

5.2.1 Freiheit der Kunst

Kunst ist frei. Sie war es nicht immer, etwa zu Zeiten des Nationalsozialismus und der DDR, doch Schillers Gedanken seines berühmten Zitats „Die Kunst ist eine Tochter der Freiheit“ haben sich durchgesetzt, auch rechtlich.

„Jeder hat das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten (...)“

(Art. 5, Abs. 1 GG)

„Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei. Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.“

(Art. 5, Abs. 3 GG)

Die Freiheit der Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie auch die Meinungs- und Pressefreiheit für Wort, Schrift und Bild als Grundrechte sind wichtige demokratisch-rechtliche Meilensteine. Grundsätzlich sind diese nur positiv, doch im Kontext der Geschlechtergleichheit können diese hinderlich sein. Denn die absolute Freiheit der Kunst macht politische Maßnahmen zur Förderung der Gleichheit zwischen Männern und Frauen schwer möglich. Die Berücksichtigung von Frauen in Entscheidungsfragen, für die Vergabe von Leitungspositionen etwa, ist bereits längst im Gesetz festgeschrieben. Doch was rechtlich geregelt ist, ist bislang nicht unbedingt praktisch umgesetzt worden. Politische Maßnahmen können unter dem Deckmantel der „Freiheit der Kunst“ ausgehebelt werden, denn Kunst ist frei und lässt keine Form von Einschränkung oder politischer Einmischung zu. Die Abschaffung von Diskriminierungen oder Benachteiligungen ist im Kunst- und Theaterbereich also schwer durchsetzbar. Wie kann Kunst und Politik in diesem Zusammenhang verbunden werden, wenn gesetzliche Regelungen notwendig sind, um Gleichheit zwischen Männer und Frauen herzustellen, doch dabei die Freiheit der Kunst nicht verletzt werden darf?

Den Konflikt zwischen Kunstfreiheit und politischer Einmischung beschreibt auch Daniel Ris in seinem Buch „Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater“ und kommt zum Schluss, dass von Intendanten zwar das Bedürfnis nach einer inhaltlichen Zielorientierung von seitens der Politik erwünscht ist, doch dieses Bedürfnis gleichzeitig in Konflikt gerät „mit dem Anspruch auf die unbedingte Wahrung der künstlerischen Freiheit.“⁴⁶

Ulrich Khuon, Intendant des Deutschen Theaters, äußerte sich zu diesem Sachverhalt wie folgt:

„Ich habe den Eindruck, dass die Politik sich in ethischen Fragen extrem zurückhält. Wenn sich die Politik in die Kunst einmischt, kann das ja auch heikel sein.“⁴⁷

Der Intendant des Theaters und Orchesters der Stadt Heidelberg, Peter Spuhler, äußerte sich wie folgt: *„Einerseits bedeutet die Freiheit der Kunst als Verfassungsauftrag, dass die Politik eigentlich inhaltlich über die Kunst nicht mitreden darf. Das Intendantenrecht auf freie Gestaltung ist ungeheuer wichtig für die Qualität der künstlerischen Arbeit. Da sie keine künstlerischen Ziele vorgeben darf, kann sie eigentlich nur Rahmenbedingungen abstecken. Das macht sie zu recht seltsamen Partnern.“*⁴⁸

5.2.2 Einstellung zur Kulturpolitik

Aufgrund der mangelnden Mitwirkung der Kulturpolitik bei der Bestimmung der inhaltlichen Ziele und der handlungsleitenden Werte des Theaterbetriebes wird die Legitimation des öffentlichen Auftrags in Frage gestellt. Auch der Zwang, die Einspielergebnisse zu erhöhen, gefährdet neben der Freiheit der künstlerischen Entscheidung auch den gesellschaftlichen Kulturauftrag, folgert Daniel Ris in seinem Buch „Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater“.

Der Betriebswirtschafts- und Kulturwissenschaftler Peter Bendixen schreibt zur Bedeutung der öffentlich-rechtlichen Kulturinstitute für das Wertesystem der Gesellschaft folgendes:

*„Wem daran gelegen ist, nicht nur solche Werte und Lebensmuster bestimmend werden zu lassen, die durch den monetären Selektionsdruck des Kommerzes das Licht der Gesellschaft erblicken dürfen, sondern umfassende Kategorien wie beispielsweise Gerechtigkeit, Toleranz, Freiheit und Friedfertigkeit und viele weitere zur Geltung kommen lassen will, wird eine Kulturpolitik einfordern, die sich (über das finanzielle hinaus) fördernd der Kultur und Kunst zumindest in wesentlichen Teilen des öffentlichen Wertbestandes annimmt.“*⁴⁹

Wenn der Kulturauftrag nicht umgesetzt wird, wenn Werte wie Gerechtigkeit, demnach auch Geschlechtergerechtigkeit, aufgrund des Kommerzialisierungsdrucks im Theater nicht vermittelt werden können, dann ist eine Veränderung hin zu Geschlechtergleichheit schwer möglich. Ebenso wird eine Veränderung erschwert, wenn Zweifel an der Legitimation des öffentlichen Kulturauftrages seitens der Intendanz vorhanden sind. Wird mit Maßnahmen im Zuge des Gender Mainstreaming verstärkt ein Fokus auf die Gleichstellung von Männern und Frauen auch in der Kultur gesetzt, sollten die Theaterschaffenden diesen Fokus zumindest nicht in Frage stellen.

„Meiner Erfahrung nach ist die Kulturpolitik überwiegend von Ahnungslosigkeit geprägt.“⁵⁰ (Martin Kusej, Intendant des Bayerischen Staatsschauspiel München)

„Es gibt einzelne Kulturpolitiker, die den Gedanken durchdrungen haben, was Kulturpolitik sein kann, und die sehr viel leisten an ihrem Platz. Aber auf breiter Ebene wird oft sehr kurz gedacht. Was gerade „in“ ist, wird unterstützt, und das Andere bekommt kein Geld mehr.“⁵¹ (Dagmar Schlingmann, Intendantin des Saarländischen Staatstheaters)

„Die ethischen Fragen werden mit der Politik relativ wenig besprochen. Es gibt zunehmend den Versuch der Politik, Zielvorgaben zu machen. Die haben dann eine inhaltliche oder finanzielle oder auch strukturelle Ausrichtung.“⁵² (Ulrich Khuon, Intendant des Deutschen Theaters)

5.2.3 Fehlende Transparenz

Die Studien des Deutschen Kulturrates sind nach bestimmter Zeit der Veröffentlichung zugänglich. Der Berliner Senat veröffentlicht alle 3 Jahre einen Bericht über die Situation von Künstlerinnen im Kulturbetrieb. Auch der Deutsche Bundestag veröffentlicht Berichte der Kulturausschüsse, auch zum Thema „Gleichstellung im Kulturbetrieb“, im Internet. Alle 2 Jahre wird pro Landesverwaltung ein Bericht zur Entwicklung der Geschlechtergleichheit im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) herausgegeben. In diesen werden allerdings nur die Datensammlungen aller öffentlich-rechtlichen Theater festgehalten, nicht aber jene von privatwirtschaftlich geführten Theater. Im Einflussbereich der Politik in Sachen Gleichstellungsgesetze stehen somit – trotz ihrer Finanzierung aus öffentlicher Hand – nicht die privaten Theater. Die jüngste Novelle der Bundesgleichstellungsgesetze bezieht nun jene privatrechtlich geführten Unternehmen in den Anwendungsbereich des Gesetzes ein, die nach Inkrafttreten des Gesetzes (1. Mai. 2015) privatisiert wurden und werden.⁵³

Einen gesonderten Bericht, anhand dessen die Entwicklung der Geschlechtergleichheit speziell im Theater beobachtet werden könnte, gibt es nicht.

Auch der Entscheidungsprozess für die Auswahl der Theaterintendanten ist nicht transparent. Die jeweiligen Entscheidungsergebnisse werden zwar bekanntgegeben, nicht jedoch die Informationen über angetretene Bewerber/innen.

Die fehlende Transparenz unterstützt die Fortführung der Geschlechterungleichheit am Theater.

5.3 Gesellschaftliche Gründe

5.3.1 Öffentliche Konfliktvermeidung

Konfliktvermeidung kann als einer der Gründe genannt werden, warum heutzutage noch immer eine Ungleichheit zwischen Männern und Frauen im Theater besteht.

„Theater Heute“ schrieb in einem Artikel aus dem Jahre 2011, dass das Theater, dem das konstitutive Konfliktfeld fehle, sich als Ort der öffentlichen Auseinandersetzung nicht mehr im Zentrum des allgemeinen Interesses sehe, sondern zum Nischenprodukt werde. Statt umstrittene Themen öffentlich zu verhandeln, würde ein Community-Building stattfinden und dieses spinne sich zunehmend in einem schützenden Kokon aus Gleichgesinnten ein, der jede kontroverse Haltung an der Garderobe abgebe. „Wer heute eine Premiere im Berliner Ensemble besucht oder inzwischen auch am Hamburger Thalia Theater oder im Deutschen Theater, muss denken, er habe sich in einem Fanclub verirrt. Öffentliche Auseinandersetzung ist hier keine Münze der Größe mehr (...) In einem notorisch diffusen, äußerlich konfliktverweigernden öffentlichen Bewusstsein liegen ohnehin die konstitutiven Widersprüche der Gegenwart vergraben.“⁵⁴

Am Erhalt der „Fassade der scheinbaren Einheit“ und der Konfliktvermeidung seiner Widersprüche wird im Theater aktiv mitgebaut. Kritische künstlerische Bewegungen haben oft nur schwer Zugang in die deutsche Theaterlandschaft. Kritik an Struktur und an ihrer Auffassung zu Kunst und künstlerischer Auseinandersetzung kann kaum durchkommen.

*„Einige meiner Kollegen glauben doch sehr oft, sie machten alles großartig. Es gibt nicht viele Intendanten, die mit Kritik umgehen können.“*⁵⁵ (Amelie Niermeyer, ehemalige Generalintendantin am Düsseldorfer Schauspielhaus)

Was ausbleibt, ist die interne Auseinandersetzung innerhalb der Betriebe, was zur Folge hat, dass auch die externe, die öffentliche Auseinandersetzung keinen tatsächlichen Raum findet. Wenn das Theater aber nicht als Ort politischer Auseinandersetzung gesehen und verstanden wird, läuft die politische Diskussion, die dort stattfinden soll, ins Leere.⁵⁶ Auch wird somit eine politische Debatte etwa über die Geschlechtergleichheit schwer möglich.

Trotz allem wird das Bild des Theaters als Ort öffentlicher Auseinandersetzung beibehalten.

*„Ich begreife Theater als einen öffentlichen Ort der Auseinandersetzung.“*⁵⁷ (Burkhard C. Kosminski, Schauspielintendant am Nationaltheater Mannheim)

*„Theater ist Ort der Unterhaltung und der Auseinandersetzung, (...) Ort der Wahrnehmung gesellschaftspolitischer Zusammenhänge und Zukunftswerkstatt“*⁵⁸ (Theater Münster)

5.3.2 Diffamierung der Geschlechterforschung

Der Bedeutung von Gender als Grundlage für die Geschlechterforschung und die Geschlechterpolitik ist trotz politisch längst erreichter Anerkennung in der Europäischen Union und trotz zahlreicher wissenschaftlicher Publikationen in unserer Gesellschaft, aber auch in der deutschen Politik, immer noch umstritten. Dasselbe gilt für die deutschen Theaterbetriebe.

Als Begrifflichkeit wurde Gender erstmals in der Medizin in der Forschung mit Intersexuellen in den 1960er Jahren verwendet, um die Annahme zu verdeutlichen, dass die Sozialisation der Individuen für die Geschlechterzugehörigkeit bzw. Geschlechtsidentität verantwortlich ist. So wurde das soziale Geschlecht („gender“) im weiteren Verlauf als unabhängig vom biologischen Geschlecht („sex“) betrachtet. In den 70er Jahren wurde der englische Begriff „gender“ im feministischen Sprachgebrauch als Analysekategorie aufgenommen, um die Unterscheidung zwischen biologischem und sozialen Geschlecht zu betonen und so einen Ansatz zu entwickeln, der die Veränderbarkeit von Geschlecht in den Blickpunkt rückt: Geschlechterrollen sind kein biologisches Phänomen, sondern stellen soziale Zuschreibungen dar. Sie werden in sozialen Interaktionen und symbolischen Ordnungen konstruiert und sind damit veränderbar. Mit Gender werden scheinbare geschlechtsspezifische Fähigkeiten, Zuständigkeiten und Identitäten in Frage gestellt und kritisiert – danach gibt es keine homogene

Gruppe von "Frauen" oder "Männern" bzw. keine Definition für das, was es heißt, männlich oder weiblich zu sein.⁵⁹

Seit Mitte der 1980er Jahre gibt es im deutschsprachigen Raum die Geschlechterforschung unter dem Namen „Geschlechterstudien“ oder „Gender Studies“ als eigenes Studienfach, das allerdings so umstritten ist wie kaum eine andere sozialwissenschaftliche Disziplin.⁶⁰ Im Deutschen wird mit dem Begriff Geschlecht meist vor allem das biologische Geschlecht assoziiert und ist oft mit dem Risiko verbunden, die Veränderbarkeit der Kategorie „Geschlecht“ aus dem Blick zu verlieren. Im Zuge der Implementierung der Strategie Gender Mainstreaming hat sich der Begriff Gender aus akademischen Kontexten gelöst und taucht heute vielerorts in politischen und alltagsweltlichen Diskussionen auf.⁶¹

Trotz der Verwendung von Gender im deutschen Sprachgebrauch wird der Begriff in seiner Bedeutung weitläufig in Frage gestellt oder gar diffamiert. Zwar wird das Thema um Gender öffentlich diskutiert, findet bisher jedoch keine volle Legitimation. Vor allem die öffentliche Infragestellung der Geschlechterforschung und des Begriffes per se durch Medien wie z.B. DIE ZEIT, F.A.Z., FOCUS, Die Welt⁶², durch die Kirche oder einem Teil von Wissenschaftler/innen trägt dazu bei, dass auch die Gesellschaft über die Wissenschaft gespalten ist. Der Kunsthistoriker Daniel Hornuff äußerte dazu, dass die pauschale Diffamierung der Geschlechterforschung einen Angriff auf das Wesen der gesamten Wissenschaft bedeute.⁶³ Doch nicht nur für die Wissenschaft bedeutet die Diffamierung der Geschlechterforschung einen Angriff, sondern auch für die Geschlechterpolitik an sich, die auf diesem seit Jahrzehnten erforschten Wissen beruht und darauf aufbaut.

Selbst in einem Artikel der deutschen Bundeszentrale für politische Bildung, veröffentlicht auf deren Website, wird keine geschlechtsneutrale Perspektive eingenommen:

„Eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist Bestandteil einer jeden Geschlechterkultur - sie kann als Ausdruck der unterschiedlichen Motivationslagen und Vorlieben gesehen werden. So gibt es Frauenberufe und Männerberufe, Frauenbereiche und Männerbereiche, Frauenleben und Männerleben - insbesondere mit Blick auf die Versorgung von kleinen Kindern.“⁶⁴ In weiterer Folge wird auf die Psychologin Bischof-Köhler verwiesen („Männer und Frauen sind in allen Lebensbereichen gleichermaßen kompetent, sie scheinen nur unterschiedliche Strategien zu verfolgen und unterschiedliche Motivationslagen zu besitzen, sich mit bestimmten Dingen zu beschäftigen.“) um im nächsten Absatz zu folgender

Schlussfolgerung zu gelangen „So zeigt sich, dass im Durchschnitt mehr Männer als Frauen die Motivation besitzen, eine Führungsposition einnehmen zu wollen.“⁶⁵

Wenn Theater dem Wissen der Geschlechterforschung keine Legitimation beimessen, glauben sie demnach nicht an die Veränderbarkeit von (sozial konstruierten) Geschlechteridentitäten wie „Weiblich“ oder „Männlich“. Als Folge bleibt der Glaube an „natürliche“ oder stereotype Eigenschaften von Männern und Frauen bestehen, und demnach etwa auch der Glaube, weniger Frauen seien für Führungspositionen motiviert. Warum dies so ist, wird nicht hinterfragt, sondern als natürlich angesehen. In diesem Sinne würde eine Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in leitenden Positionen am Theater als von Natur aus gegeben erscheinen. Dieser Glaube ist ein Hindernis für den Kampf um Geschlechtergleichheit im Theater.

„Theater Heute“ fasst die – möglicherweise auch geschlechterspezifischen - Konflikte von Theatern folgendermaßen zusammen „Die Konflikte liegen eher zwischen Menschenbildern und wie sie entstehen, zwischen dem, was man gerade für authentisch hält und warum das so ist. Voraussetzung ist die Neugierde darauf, wie konstruiert die menschlichen Natürlichkeiten sein können, die wir gerne für selbstverständlich halten.“⁶⁶

5.4 Strukturelle Gründe

Eine der Ursachen für die bestehende Ungleichheit der Geschlechter am Theater liegt in den Machtstrukturen selber. Vorliegend ist einerseits eine patriarchale, andererseits eine streng hierarchische Struktur. Diese Mischung aus patriarchalen und hierarchischen Machtverhältnissen macht es trotz politischer Maßnahmen so schwierig, Veränderung herbeizuführen. Nicht zuletzt, weil auch die Politik selber noch immer patriarchal ist. Darauf möchte ich in den nächsten Unterkapiteln eingehen.

5.4.1 Patriarchat

Da auch mithilfe politischer Förderung bislang eine faktische Geschlechtergleichheit nicht

sichergestellt werden konnte, werden alteingesessene patriarchale Strukturen innerhalb künstlerischer Institutionen reproduziert. Folge davon ist damit auch die Reproduktion ihrer oftmals veralteten Auffassung von Kunst (die aus jenen veralteten Strukturen hervorgeht) und nicht zuletzt die allgemeine Stagnation.

Wenn der Theaterbetrieb eine starke Männerdomäne darstellt, kann Kritik im Kampf für die Geschlechtergleichstellung innerhalb des Theaters schwer durchkommen. Nur wenige nehmen sich dieses Themas ernsthaft an. Denn es wäre eine Kritik an einem etablierten System, „ein Schnitt ins eigene Fleisch“.

Doch trotz bereits festgelegter Maßnahmen bleibt der Versuch zur Geschlechtergleichheit im Theater ein sehr schwieriger. Noch immer werden überwiegend Männer für Intendantenposten oder andere leitende Funktionen ausgewählt - dies wiederum von einer Männerdomäne, der Politik. Eine Männerdomäne läuft in eine andere über und kann sich somit gegenseitig stützen. Hier scheint der Gedanke des „männlichen Genies“ tiefer zu sitzen, könnten die Verfechter der jetzigen Theaterpolitik etwa sagen „Wir haben nicht ohne Grund so viele Männer als Intendanten und Regisseure – die Theater Deutschlands laufen grundsätzlich gut und reüssieren. Intendanten und Regisseure stellen ihr Potential jedes Mal immer wieder aufs Neue unter Beweis und haben auch Erfolg damit.“

Was aber, wenn dies für die meisten Frauen nicht der Fall ist und diese ihr Potential nicht unter Beweis stellen können, weil ihnen schlicht die Möglichkeit dazu fehlt? Dann folgen - wie oben bereits erwähnt - Reproduktion und Stagnation, und das Thema Geschlechtergleichheit kann so kaum an die Oberfläche gelangen und verliert sich letztendlich in den althergebrachten Strukturen.

Politische Maßnahmen können diesen Kreislauf langsam durchbrechen. Auch würde eine öffentliche Auseinandersetzung mit den Strukturen eine Solidarisierung vieler (Frauen und Männer) auslösen. Beides kann eine Veränderung der patriarchalen Strukturen am Theater bewirken.

5.4.2 Hierarchie

- **Definition**

(aus dem altgriech., hierós = heilig, gottgeweiht; árchein = der Erste sein, Führer sein)

Hierarchie beschreibt ein System der Über-/ Unterordnung zwischen organisatorischen Einheiten.

Bei einer gegebenen Anzahl von organisatorischen Einheiten ist eine Hierarchie umso steiler, je höher die Zahl der Hierarchieebenen ist (Wirtschaftslexikon Gabler). Hierarchisch übergeordnete Stellen zeichnen sich dadurch aus, dass sie gegenüber den untergeordneten Stellen ein Befehlsrecht besitzen und eine höhere Sach- und Personalverantwortung haben (Wirtschaftslexikon24.de).

- **Hierarchie im Theater**

Im Theaterbetrieb herrscht Hierarchie. Die Hierarchie im öffentlich-finanzierten Theaterbetrieb ist mit anderen nicht-künstlerischen Berufsfeldern kaum vergleichbar. Sie ist aufgrund der hohen Anzahl der Hierarchieebenen besonders steil. 2010 schrieb die Süddeutsche Zeitung „Eine strengere Hierarchie als am Theater findet sich nirgendwo in der Gesellschaft. (...) Der einzige Bereich, in dem sich die Demokratie noch absolute Herrscher leistet, ist das Theater.“⁶⁷ Mit „absolute Herrscher“ ist hier die Intendanz der Theater gemeint.

Thomas Schmidt, Professor und Direktor des Studiengangs Theater- und Orchestermanagement in Frankfurt sowie Fellow am *Department of Visual and Environmental Studies* der Harvard University, beschreibt in seinem kürzlich erschienenen Buch „Theater, Krise und Reform“ die Position der Intendantin/des Intendanten als Emblem eines veralteten Organisationsprinzips und damit auch als ein Problem des öffentlich finanzierten Theatersystems. Schauspieler Shenja Lacher verwies 2016 anlässlich seiner Kündigung am Residenztheater in München auf die "autokratischen, beinahe feudalistischen" Strukturen der Theater generell.⁶⁸ Oliver Reese betonte in der Frankfurter Allgemeine 2011, dass das Theater „einer der hierarchischsten Betriebe ist, die man sich vorstellen kann.“⁶⁹

Die strenge Hierarchie ist für die Gleichstellung von Männern und Frauen deswegen so problematisch, weil die Mehrheit der leitenden Positionen von Männern besetzt ist - und damit die oberste Hierarchiestufe.

- **Hierarchie und Intendanz**

In der hierarchischen Struktur der Theater befindet sich die Intendanz auf oberster Stufe.

Der Deutsche Bühnenverein beschreibt diesen Beruf folgendermaßen:

„Der Intendant ist Leiter des künstlerischen, technischen und administrativ/wirtschaftlichen Theaterbetriebs. (..) Die Aufgabe des Intendanten ist die Umsetzung der Ziele des Theaterträgers

*zu einer künstlerischen Gesamtkonzeption für Theater und Publikum mit den zur Verfügung stehenden Finanzmitteln.*⁶⁷⁰

*„Als Intendant habe ich die letzte Verantwortung für alles – nach außen und nach innen.“*⁶⁷¹ (Ulrich Khuon, Intendant des Deutschen Theaters)

*„Man muss Entscheidungen treffen und für sie gerade stehen. Das ist dann auch kein Kommunikationsakt mehr, sondern ein Akt der Entscheidung“*⁶⁷² (Joachim Lux, Intendant am Thalia Theater Hamburg)

*„(...) ich beteilige sehr viele Menschen an Entscheidungsprozessen, aber entscheide letztendlich alleine.“*⁶⁷³ (Peter Spuhler, Generalintendant am Badischen Staatstheater Karlsruhe)

*„Über die Jahre habe ich immer besser gelernt zu delegieren und auch Team-Entscheidungen zu akzeptieren, die ich vielleicht im Detail falsch finde. Bei vielen Intendanten-Kollegen habe ich das Gegenteil beobachten können. Sie werden über die Jahre eher immer mehr zum Alleinherrscher. Vielleicht, weil sie die vielen Diskussionen satt sind.“*⁶⁷⁴ (Amelie Niermeyer, ehemalige Generalintendantin am Düsseldorfer Schauspielhaus)

Eine Ursache für die Geschlechterungleichheit im Theater ist die alleinige Entscheidungsmacht der Intendanz. Die Intendantin/Der Intendant ist Entscheidungsträger auf zahlreichen Ebenen.

- **Entscheidungsträger der Arbeitsverträge**

Zu den Tätigkeiten eines Intendanten gehört neben der finanziellen auch die organisatorische und personalwirtschaftliche Steuerung des Theaterbetriebs. Er engagiert Bühnenbildner, Dramaturgen, Choreografen, Regisseure, Schauspieler, usw. und entscheidet damit, welche Künstler sich verwirklichen dürfen. Mit der Entscheidung „Wer macht Kunst?“ fällt aber auch die Entscheidung „Welche Art Kunst?“. Mit der Entscheidung, wer eingestellt wird, wird auch die Entscheidung getroffen, welche Kunst gezeigt werden soll. Auch die Verlängerung oder Nichtverlängerung der Verträge hängt von der Intendanz ab. Die geringe Anzahl an Regisseurinnen an den Theatern und die

fehlende Förderung dieser ist somit auch auf Entscheidungen der Intendanz zurückzuführen.

- **Entscheidungsträger für das künstlerische Konzept**

Zum Aufgabenbereich der Intendanz gehört auch die Vorgabe und Umsetzung eines künstlerischen Gesamtkonzepts. Von ihr wird letztlich die Entscheidung getroffen, ob Stücke auf der Bühne aufgeführt werden. Sie gibt in der Regel leitende Werte vor. Auch im Hinblick auf die Darstellung von (stereotypen) Frauen- und Männerbildern und der Frage, wie mit dem Thema Geschlecht umgegangen wird, hat die Intendanz grundsätzlich Einfluss.

„...bis sich das Theater etabliert haben wird, werden meine ästhetischen Zielsetzungen erst einmal auch als Leitbild dienen.“⁶⁵ (Martin Kusej, Intendant des Bayrischen Staatsschauspiel München)

- **Entscheidungsträger betreffend „Gesellschaftlicher Auftrag der Kulturbetriebe“**

Nach Kulturwissenschaftler Werner Heinrichs handelt es sich bei jenem „Auftrag“ um die „Sicherstellung einer Leistung als kollektive Bedarfsdeckung im Hinblick auf das Gemeinwohl“⁶⁶. Wie und von wem ist allerdings dieses Gemeinwohl zu definieren? Im heutigen System der öffentlich-rechtlichen Theater entscheidet über die Bedeutung dieses Begriffs letztlich die Intendanz.

- **Die Intendanz verwaltet (mit einem Verwaltungsdirektor) öffentliche Gelder.**

Die Finanzierung der Theater (auch der privaten Theater wie das Berliner Ensemble oder die Schaubühne), kann nur durch die Förderung mit öffentlichen Geldern erfolgen, die die Erhaltung des Theaters gewährleisten. Die Höhe der Subventionierung von Theatern hängt von Größe dieser ab und variiert.

„Ohne staatliche Preisstützung würde manches künstlerische Experiment unterbleiben und würden viele Angebote kaum ihr (zahlungsfähiges) Publikum finden.“⁶⁷

„Ich glaube, dass eine grundsätzliche ethische Verpflichtung daraus resultiert, dass Theater öffentliches Geld ausgeben.“⁷⁸ (Rolf Bowin, ehemaliger Vorstand und Geschäftsführender Direktor des Deutschen Bühnenvereins)

Der nachfolgende Überblick über die Subventionen der größten Theater in Berlin zeigt, wie groß die Entscheidungsmacht und auch die Verantwortung der Intendanz ist.

Theater	Subventionen pro Jahr
Deutsches Theater	23.300.000,00 €
Volksbühne Berlin	18.342.000,00 €
Gorki-Theater	11.741.000,00 €
Schaubühne am Lehniner Platz (privat)	14.411.000,00 €
Berliner Ensemble (privat)	10.600.000,00 €

(Quelle Welt.de 29.11.2016)

- **Hierarchie und Ethik**

Im Außenverhältnis scheinen die öffentlich-rechtlichen Theater durch ihren gesellschaftlichen Auftrag zunächst keiner weiteren ethischen Legitimation zu bedürfen.⁷⁹ Doch Ethik steht oft im Konflikt mit der Hierarchie der Theaterbetriebe.

Ethik ist ihrer Definition nach die Gesamtheit sittlicher Normen und Maximen, die einer (verantwortungsbewussten) Einstellung zugrunde liegen. (Duden)

Die Verantwortungsethik ist ein politisch-moralisches Prinzip, das die Frage nach der Verantwortbarkeit der Resultate und der Folgen (politischen) Handelns als einzigen Maßstab gelten lässt. (Bundeszentrale für politische Bildung)

Die Unternehmensethik ist ein Zweig der angewandten Ethik, der sich vor allem mit Fragen der Verantwortung von Unternehmen und seiner Mitarbeiter befasst. Systematischer Ausgangspunkt der Unternehmensethik ist der Konflikt zwischen Gewinn und Moral. (Wirtschaftslexikon Gabler)

Zur Frage der Ethik an den Theatern äußerte sich Klaus Zehelein, ehemaliger Präsident des Deutschen Bühnenvereins, wie folgt und zeigte damit die Thematik pointiert auf:

„Nach dem großen Crash, bei dem viele Egoisten so unendlich deutlich wurden, versucht man jetzt zwar das Soziale irgendwie wieder zu implantieren, aber die Realität des Marktes ist an sozialen Problemen nicht interessiert, hat sie hinter sich gelassen und ethische Fragestellungen

*sind marginal geworden. Zurück zum Theater: Wie will man über Ethik reden, wenn in den Häusern, wie ich das doch manchmal erfahre, überhaupt kein ernsthafter Diskurs mehr geführt wird über das, was man tut und warum man es tut?*⁶⁰

*„Selbstverständlich sind Grundwerte abstrakt, da sie sich in der Realität als glaubwürdig oder nicht glaubwürdig erweisen. Man sagt: Gerechtigkeit. Aber der subjektiven Bewertung von dessen, was gerechtes Handeln ist, ist ja Tor und Tür geöffnet. In der Kunst allemal.“*⁶¹

- **Intendanz und Ethik**

Die Intendant/innen selbst haben verschiedene Zugänge zum Thema Ethik.

*„Generell ist darauf zu achten, dass man primär nicht gewinnorientiert, sondern immer unterstützend für die Menschen arbeitet“*⁶² (Martin Kusej, Intendant des Bayrischen Staatsschauspiel München)

*„Ich versuche nicht zu lügen. (...) Ich lasse mich höchst ungern erpressen. Ich versuche, Entscheidungen im Sinne der Sache zu treffen.“*⁶³ (Andreas von Studnitz, Intendant am Theater Ulm)

*„(...) In der Leitungsfunktion hat man dann aber, ob man will oder nicht eine Vorbildfunktion. Man muss ethische Vorstellungen vermitteln. Wer soll es denn sonst tun, wenn nicht der Chef des Ganzen? Auch für die Intendanten-Tagung wäre das eigentlich ein wichtiges Thema. Aber dazu müssten die Kollegen zunächst bereit sein in Frage zu stellen, dass sie als Intendant unfehlbar sind.“*⁶⁴ (Amelie Niermeyer, ehemalige Generalintendantin am Düsseldorfer Schauspielhaus)

Speziell zum Thema Gehälter und Ethik äußerte sich der Intendant des Thalia Theaters wie folgt

*„(...) Es geht bei der Diskretion bestimmter Vorgänge also nicht um Geheimdiplomatie, um mit dem Machtmonopol sein Unwesen zu treiben, sondern man müsste die Gagen theoretisch öffentlich und mit klarem Blick in die Augen der Mitarbeiter verteidigen können, authentisch und wahrhaftig, auch gegen einen Sturm der Entrüstung. Ich habe die Vorstellung, ich müsste jede Entscheidung theoretisch veröffentlichen können und sie müsste Bestand haben. Im Sinne meiner Verantwortung und im Sinne einer inneren Transparenz muss das sein.“*⁶⁵ (Joachim Lux, Intendant am Thalia Theater Hamburg)

Was die Gehälter der Intendanten und Chefdirigenten anbelangt, spricht „Die Welt“ vom „letzten großen Tabu in der subventionierten Kultur“.⁸⁶ Nicht zuletzt will die Linkspartei in Berlin offenlegen, was Intendanten und Chefdirigenten verdienen. Die in den Medien behandelten zahlreichen Skandale* betreffend Intendanten in den vergangenen Jahren haben gezeigt, dass eine Vernachlässigung von ethischen Grundwerten im Theater ein aktuelles Thema ist.

Darüber, ob jene Gehaltssummen gerechtfertigt sind oder nicht, gibt es keine ethische Instanz. Denn künstlerisches Schaffen lässt sich (finanziell) schwer werten, ebenso wie die Arbeit und demnach die Gehälter verschiedener Künstlergruppen wie Intendanten, Regisseure, Schauspieler schwer zu vergleichen sind. Im Endeffekt funktioniert ein Theater aber nur dann gut, wenn alle Arbeitsgruppen insbesondere Dramaturgie, Maske, Requisite und Technik miteinander kooperieren. Im Hinblick auf diese notwendige Kooperation, also auch auf eine gewisse Abhängigkeit untereinander, ist jede Art von Arbeit gleich wertvoll.

Schätzt man allerdings das Gehalt eines Intendanten pro Jahr mit einer sechsstelligen Zahl und vergleicht diese mit dem Gehalt anderer Arbeitnehmergruppen im Theaterbetrieb, lässt sich eine große Schere feststellen. Ungeachtet dessen und der Schwierigkeit ethischer Fragen im Hinblick auf Vergütungen beschreibt der ehemalige Geschäftsführer des Deutschen Bühnenvereins das Theater als das „sozialste System der Welt“.⁸⁷

Ob eine Beschäftigung mit unternehmensethischen Fragen in Theatern erfolgt oder nicht, hängt von der Intendanz ab. Als Folge hängt demnach auch die Beschäftigung mit dem Thema Gleichheit (Geschlechtergleichheit) als ethischer Grundwert von ihr ab. Diese alleinige Entscheidungsmacht, ob dieses Thema am Theater überhaupt behandelt wird oder nicht, ist zu hinterfragen. Denn bei der Umsetzung des Gender Mainstreamings kommt der Leitungs- und Führungsebene besondere Verantwortung zu.

* „Das Gagenkarussell dreht sich“, stuttgarter-zeitung.de, 19.01.2012

„Reeses Gehalt wächst kräftig“, fr.de, 18.06.2012

„Burgtheater-Skandal - eine Chronologie“, wien.orf.at, 27.02.2014

„Theater Trier - Das Minus-Haus“, trier-reporter.de, 19.05.2016

- **Diskrepanz zwischen ethischem Anspruch und Realität**

Aus den nachstehenden Äußerungen wird die Diskrepanz zwischen ethischem Anspruch und Realität sichtbar.

„Ich stolpere ein bisschen über den Begriff Unternehmensethik. Wir befinden uns allerdings in einer ständigen Debatte über das Selbstverständnis und die Ziele der Theaterbetriebe. (...) Es gibt Betriebe, die nehmen das mit großem Interesse wahr. Andere ruhen da eher in sich. Manchmal bedeutet das dann, dass nicht viel nachgedacht wird und man eben einfach weiter macht wie bisher.“⁸⁸ „Es gibt da immer wieder Vorgänge, bei denen man sich durchaus fragt, ob das mit dem Selbstverständnis eines verantwortlichen Intendanten noch vereinbar ist.“⁸⁹ (Rolf Bowin, ehemaliger Vorstand und geschäftsführender Direktor des Deutschen Bühnenvereins)

„Über gut zwanzig Jahre hinweg war ich in meiner Theaterarbeit auch häufig Zeuge geworden, wie künstlerische Verlautbarungen über das „Wahre, Schöne und Gute“ auseinanderklafften mit dem in vielen Häusern gelebten Alltag.“⁹⁰ (Daniel Ris, Schauspieler, Regisseur, Autor)

„Der Kulturbetrieb neigt dazu auf der Botschaften- oder der Frageebene sehr ethisch zu argumentieren. Wir stellen den Kapitalismus infrage, oder überprüfen ihn – wir werfen den Menschen vor, dass sie sich hier und da falsch verhalten – wir gehen also auf der Bühne von einem hohen moralischen Anspruch aus und der wird so pur an die Zuschauer versendet. Der ethische Konflikt beginnt damit, dass man im Leben, und eben auch im praktischen Arbeitsleben, nicht imstande ist, diesen Ansprüchen zu genügen. Dass man diese Differenz als Problem wahrnimmt, ist schon mal der erste Schritt zur Besserung.“⁹¹ (Ulrich Khuon, Intendant des Deutschen Theaters)

Amelie Niermeyer stellte ihre Zweifel am bestehenden Theatersystem offen wie folgt in Frage:

„Das Theater hat einen ganz grundsätzlichen Konflikt. In seiner Struktur ist das Theater ein extrem hierarchischer Betrieb, in dem der Intendant praktisch Alleinherrscher ist. Das widerspricht aber prinzipiell allen Werten, die wir auf der Bühne vermitteln wollen. Das hierarchische System wird von den Intendanten selbst selten in Frage gestellt.“⁹² (Amelie Niermeyer, ehemalige Generalintendantin am Düsseldorfer Schauspielhaus)

„Allgemein betrachtet ist das Theater ein hierarchisch strukturierter Betrieb (...) Wenn ich also auf der Bühne ein Stück habe, das Demokratie fordert wie sie im Theaterbetrieb nie zu verwirklichen ist, dann habe ich damit kein Problem.“ „Ich würde, wenn dem Theater eine entsprechende Summe zufließt, sofort einen Mercedes ins Foyer stellen“⁹³ (Andreas von Studnitz, Intendant am Theater Ulm)

Schon 1969 veröffentlichte „Theater Heute“ einen Artikel über die Widersprüche hierarchischer Theaterstrukturen und demokratisch-moralischen Werten. *„Erstens müssten die innerbetrieblichen Demokratisierungsbestrebungen am Theater so lange fragwürdig bleiben, wie reformistische Anstrengungen die der „spätkapitalistischen Ökonomie“ verankerten Herrschaftsstrukturen nur verschleiern, nicht aber verändern könnten. Zweitens werde das subventionierte Theater seiner gesellschaftskritischen Funktion durch die „ökonomische Überlegenheit der besitzenden Klassen“, die auch sein Publikum stellen, neutralisiert. Drittens könnte ein echter Wandel nicht von den Regisseuren ausgehen, die in der Theaterhierarchie ebenso als „Unterdrücker“ aufträten und mit den Schauspielenden „im Kampf gegen die Kulturbürokratie (...) in eine Scheinsolidarität treten“⁹⁴*

Daniel Ris, der in seinem Buch „Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater“ das Verständnis von Ethik in öffentlich-rechtlichen Theatern analysiert hat, konkludiert folgendermaßen:

„Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Beschäftigung mit ethischen Fragen im betrieblichen Zusammenhang der Theater durchaus keine Selbstverständlichkeit zu sein scheint.“⁹⁵

„Die grundsätzlich feststellbare Diskrepanz zwischen den moralischen Ansprüchen an unser Handeln und der Wirklichkeit unseres Tuns erfährt in der Institution Theater eine besondere Verstärkung. In der Kunst formulierte Ideale stehen der Realität einer allgemein stark hierarchisch geprägten Organisationskultur der Betriebe gegenüber. Die auf der Bühne proklamierten und oft vehement eingeforderten Grundwerte der Menschenwürde, Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Verantwortung und Demokratie werden im Betrieb nicht in ausreichendem Maße als Partizipation, Solidarität und Gleichberechtigung umgesetzt.“⁹⁶

Ulf Schmidt, der Theaterautor, -dramatiker und Theaterwissenschaftler nennt dieses Phänomen in seinem Internet-Blog den „performativen Selbstwiderspruch der moralischen Anstalt, die selbst wenig bis unmoralisch mit ihren Mitarbeitern umgeht. „Wer Mitarbeiter im Namen einer „guten Sache“ beschäftigt, neigt dazu, sie schlechter zu bezahlen, sowie mehr und unter schlechteren Bedingungen arbeiten zu lassen, als ein durchschnittliches mieses Ausbeutungsunternehmen, das die Gewinnmaximierung in den Mittelpunkt stellt.“⁹⁷

Die Diskrepanz zwischen ethischem Anspruch und Realität scheint auch im Hinblick auf die Durchsetzung von ethischen Werten wie Geschlechtergleichheit zu gelten. Frauen werden im Theater noch nicht gleichbehandelt, obwohl das Theater für Gleichheit steht und diesen Wert im Sinne des gesellschaftlichen Auftrags vermitteln sollte, sowohl innenbetrieblich als auch nach außen.

5.5 Arbeitsstrukturelle Gründe

5.5.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als eine Ursache für die Geschlechterungleichheit im Theater kann der sogenannte „Familienknick“ angeführt werden.⁹⁸ Obwohl die Gründung einer Familie beide Partner betrifft, wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor als ein Frauen- und nicht als ein Familienthema angesehen.⁹⁹ Im Jahr 2012 betrug der Anteil an erwerbstätigen Frauen mit minderjährigen Kindern 60 %, der der erwerbstätigen Väter 84%. Deutlich mehr Frauen (69%) als Männer (6%) mit minderjährigen Kindern sind darüber hinaus auf Teilzeitbasis beschäftigt, was abgesehen von gegenwärtigem Gehaltsverzicht auch Einfluss auf die Altersvorsorge hat. Auch das geschlechtsspezifische Verhältnis im Hinblick auf den Empfang von Elterngeld zeigt, dass sich 90 % der Mütter, aber nur 6 % der Väter zwölf Monate oder länger um die Betreuung des Kindes kümmern. Frauen übernehmen mehrheitlich und vor allem länger als Männer die Betreuung von Kindern. Elternschaft scheint insbesondere für Mütter ein Karrierehemmnis zu sein, was dazu führen kann, dass sie für und gegen Kinder oder Karriere entscheiden. Insbesondere dann, wenn die Elternschaft mit dem Berufseinstieg einhergeht, haben es Mütter häufig schwerer als Väter, Arbeitsmarktzugang zu erlangen. Während Väter also sehr viel kontinuierlicher berufstätig sein können, führen die Lücken in den Erwerbsbiografien von Müttern oft

dazu, dass sie Schwierigkeiten haben, wiedereinzusteigen oder aber im Berufsfeld zu verbleiben.¹⁰⁰ Bei Führungskräften zeigt sich, dass Frauen häufig kinderlos sind, wohingegen Ehe und Familie für Männer einen karrierefördernden Faktor darstellen.

Speziell im Theater wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vor allem für Frauen, erschwert. Die Autorin Kathrin Röggl äußerte dazu in einem Interview aus dem Jahr 2011 mit dem Schwerpunkt „Frauen im Theater“ der Zeitschrift „Theater Heute“, dass ihrer Erfahrung nach im Künstlerbereich, im scheinbar avancierten Bereich - im Gegensatz zu den von ihr gekannten Akademikerkreisen - das klassische Geschlechtermodell wieder hervorkomme. Auch Amelie Niermeyer äußerte zu diesem Thema den Eindruck, dass im Theater hierbei eher konservativ gedacht werde.

„...man sollte es tunlichst befördern, dass Männer sich innig einlassen mit den Kindern, denn das ist ja die Voraussetzung dafür, dass sie auch weiter teilhaben an diesen Prozessen.“¹⁰¹ (Friederike Heller, Regisseurin, Dramaturgin und ehemalige Gastprofessorin an der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“)

Mögliche Gründe für die besonders schwierige Vereinbarkeit von Theater und Familie sind die variierenden Arbeitszeiten, der oft notwendige Ortswechsel, aber auch eine finanziell unsichere weil nicht planbare Lage.

Den Grund für den Wechsel ihrer Position der geschäftsführenden Dramaturgin zur freien Regisseurin etwa erklärte Friederike Heller wie folgt *„Das Übliche: Überlastung und Unvereinbarkeit. Ich hatte ja quasi drei Berufe: Regie, Dramaturgie und Mami von zwei kleinen Kindern. Das ist kollidiert“¹⁰²* Die Mutterschaft als Theaterschaffende bedeutete für sie einen feministischen Bewusstseinswandel, denn *„die Möglichkeiten werden geringer und die Verpflichtungen größer. Der ausschließliche Fokus auf den Beruf muss entfallen, zumindest eine Zeitlang, und dann muss man Familie und Arbeit irgendwie integrieren.“¹⁰³*

Uta Witte, Leiterin der Abteilungsverwaltung Regie an der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“, fasst ihren Eindruck über die Vereinbarkeit von Regie und Familie folgendermaßen zusammen: *„Ich sehe das weniger, dass Regisseure Kinder haben. Regisseur und Regisseurin ist einer der Berufe, die ich für extrem inkompatibel mit Kindern halte. Familienfeindlich bis zum Geht-nicht-mehr.“* Auch Jörg Löwer, Präsident der Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger, bekundete –

hier aus Sicht von Schauspieler/innen - seinen Eindruck wie folgt: *„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Theater ist schwierig. Schauspieler sind abends, am Wochenende und an Feiertagen im Einsatz.“*⁹⁰⁴

Britta Geister, Dozentin an der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“ erklärt den Regieberuf und seine schwierige Vereinbarkeit mit Familie vor allem durch die viele Reisetätigkeit für Inszenierungen, die meist einen Ortswechsel von 7-8 Wochen mit sich bringen. In einem Online-Beitrag schrieb die freie Theaterregisseurin Isabel Osthues-Sander über ihre Situation als Regisseurin mit Familie: *„Um meinen Beruf auszuüben muss ich reisen. Ich arbeite an verschiedenen Theatern im ganzen deutschsprachigen Raum, also auch in der Schweiz und Österreich. Im Schnitt muss ich drei bis fünf Theater haben, an denen ich regelmäßig arbeiten kann, um auf meine drei Inszenierungen im Jahr zu kommen, die ich zum Überleben brauche (...) Familie geht in diesem Beruf – wie ich finde – nur mit einem Partner. (...) Um es ganz deutlich zu sagen: Wenn mir mein Mann nicht den Rücken freihalten würde, könnte ich meinen Beruf nicht ausüben.“*⁹⁰⁵

Im Zusammenhang mit der Position der Oberspielleitung an Theatern äußerte sich Britta Geister, Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“, wie folgt: *„Die Position der Oberspielleitung leistet sich ja kaum noch ein Theater. Es gibt ein paar große Theater, die sich das leisten. Das sind dann auch meistens Männer, die diese Position innehaben. Das ist ja fast das Einzige, wo du sagen kannst als Frau mit Familie, das kann ich gut machen. (...) Ich glaube als Schauspielchefs, da sind eigentlich Frauen prädestinierter als Männer. Auch ein Ensemble zu entwickeln...aber so weit sind wir noch nicht.“*

Eine Mutterschaft während des Studiums (zumindest an der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“) sei noch kein großes Problem. Erst am Arbeitsmarkt würden Hindernisse für Regisseurinnen, die zugleich Familie haben, auftreten. Friederike Heller betonte im oben erwähnten Interview den Mut, den Frauen brauchen, um der Theaterarbeit nach Geburt des Kindes nachzugehen.

*„Und man sollte (...) die Rückkehr der Frauen fördern. Das ist auch eine Mutfrage. Nach einem halben Jahr zuhause ist mir zwar die Decke auf den Kopf gefallen, ich hatte aber auch regelrecht Angst, arbeitsunfähig geworden zu sein.“*⁹⁰⁶ (Friederike Heller, Regisseurin, Dramaturgin und ehemalige Gastprofessorin an der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“)

„In dem Moment, wo die Kinder in die Schule kommen, bist du auch nicht mehr so flexibel. Irgendjemand muss dann eine Kontinuität herstellen, und das sind dann meistens die Frauen.“ (Britta Geister, Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“)

Zugespitzt wird jener Konflikt der Vereinbarkeit von Theater und Familie allerdings mit der Tatsache, dass der Theaterberuf in der Regel weniger als Beruf, sondern mehr als Berufung gesehen wird, weshalb eine Priorisierung anderer Bereiche wie der Familie – und nicht der Kunst – oft weniger Akzeptanz findet. Dies gilt sowohl für theaterschaffende Väter als auch Mütter.

*„Es gibt ja nun auch eine neue Vätergeneration, die Verantwortung übernehmen will und auch beruflich kürzer tritt. Wie lange das jeweils anhält, muss man sehen. Aber erstmal ist der gute Wille da. Und da mache ich gerade die Erfahrung, dass genau diese Bereitschaft im Theater als der eigentliche Verrat betrachtet wird. Die Familie über die Kunst zu stellen, das ist der Dolchstoß.“*¹⁰⁷ (Friederike Heller, Regisseurin, Dramaturgin und ehemalige Gastprofessorin an der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“)

*„Es gibt eine regelrechte Eifersucht der Theaterfamilie auf die privaten Familien ... und umgekehrt. Man muss besessen sein, um Theater zu machen. Es wird unentwegte Einsatzbereitschaft und völlige Hingabe erwartet. Dieses Denken haben doch fast all Theaterleute, und das ist mit Kindern schwer vereinbar.“*¹⁰⁸ (Amelie Niermeyer, Regisseurin und ehemalige Generalintendantin am Düsseldorfer Schauspielhaus)

5.5.2 Spezielle Strukturen im Theater

Die bestehenden Arbeitsstrukturen im Theater sind in der Debatte um Geschlechterungleichheit von großer Bedeutung. Für das allgemeine Verständnis ist es wichtig, die Eigenart der am Theater herrschenden Strukturen zu erkennen. Diese sind für Außenstehende kaum oder gar nicht sichtbar, da der Fokus des Publikums ausschließlich die Bühne ist. Die Arbeitsstrukturen hinter der Bühne können daher von Außenstehenden nur vage wahrgenommen werden. Jenny Schmetz beschreibt in ihrem Artikel der Aachener Zeitung aus dem Jahr 2012 dieses Phänomen aus der Sicht von Schauspieler/innen "In wohl kaum einem anderen Beruf herrscht ein solch krasses Missverhältnis zwischen öffentlicher Wahrnehmung und alltäglicher Realität, zwischen dröhnendem Applaus und drohender Armut."¹⁰⁹

Grundsätzlich ist der Beruf einer/s Theaterschaffenden, ob Schauspieler/in oder Regisseur/in, nicht nur in der freien Szene ein unsicherer, sondern auch in den staatlich-subventionierten Theatern. Während vor rund 20 Jahren noch 3089 Schauspieler/innen an öffentlichen Theatern in Deutschland fest beschäftigt waren, sind es noch nur 2010.¹¹⁰ Doch trotz Unsicherheit, hohem Risiko zur Arbeitslosigkeit, fehlendem Kündigungsschutz und fest geregelter Arbeitszeit sowie strengen Hierarchien, sind diese Berufe bis heute sehr attraktiv und mit einem großen gesellschaftlichen Prestige verbunden. Sie bleiben bis zuletzt gekennzeichnet durch große Auswahlverfahren, getragen und gemessen von Entscheidungsträgern und führenden Personen. Ausbildungen für künstlerische Berufe im Theater sind dabei nicht unbedingt erforderlich, aber in der Regel unumgänglich, um im Theaterbetrieb Einstieg zu finden. An staatlichen Hochschulen gelten strenge Auswahlverfahren, um einen der wenigen Studienplätze zu bekommen. Für Regisseurinnen oder Regisseure läuft der „traditionelle“ Weg ebenso über eine Regieausbildung, manchmal aber auch über eine früher angestrebte Schauspielkarriere. Andere beginnen mit Regieassistenzen über Jahre hinweg um oftmals wenig oder gar keinen Lohn, um danach eine Möglichkeit einer Inszenierung zu bekommen, von der dann ihre oder seine Bewertung als Künstlerin oder Künstler abhängt und über zukünftige Engagements entscheidet. Der Leistungsdruck ist hoch. Ähnlich ist es bei den Schauspieler/innen, die unter einer großen Anzahl von Bewerbern meist über mehrere Aufnahmerunden für einen Studienplatz bestehen müssen. Doch auch nach bestandenem Studium ist die Stelle als angestellte/r Schauspieler/in an einem Theater nicht selbstverständlich. Auch dieser Weg kennzeichnet sich abermals durch Auswahlverfahren durch Intendantenvorspiele und Vorsprechen. Verständlich ist es, dass nach Meisterung dieser jeweils gefragten Auswahlkriterien unter großer Konkurrenz der gewonnene Studienplatz oder unterschriebene Vertrag als ein hohes Privileg angesehen wird. Doch genau dieses Privileg zeigt im Falle der Geschlechtergerechtigkeit zwei Seiten und wendet sich zum Hindernis. Für Theaterschaffende etwa Kritik zu üben, fällt demnach schwer und kann sich – wenn nicht in erfolgreich und demnach finanziell abgesicherter Position - zum eigenen Nachteil auswirken. Kritik in solch einem Privilegierten-System ist die größte Gefahr, der man sich aussetzen kann. Denn: die Konkurrenz ist groß und Ersatz ist reichlich vorhanden. Aus diesem Grund ist es offenbar für Theaterschaffende, ob weiblich oder männlich, so schwierig, sich in ihrem individuellen Arbeitsfeld gegen Ungerechtigkeiten zu wehren.

Aufgrund der Gefahr der Austauschbarkeit, des „dünnen Eises“, auf dem sich Theaterschaffende finanziell bewegen und von dem ihre Existenz abhängt, meine ich unter den Sparten Regie und Schauspiel allgemein folgendes zu erkennen:

- eine überdurchschnittlich hohe Arbeitsbereitschaft
- eine überdurchschnittlich hohe Kompromiss- und Anpassungsbereitschaft
- eine überdurchschnittlich hohe Toleranz gegenüber inhumanen Arbeitsweisen und strengen Hierarchien
- eine überdurchschnittlich hohe und oft auch freiwillige Zurückstellung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zugunsten des Theaters
- Priorisierung der Karriere vor Privatleben oder/und Familie

Die Toleranzgrenze bewegt sich im individuell-unsichtbaren Feld. Theaterschaffende treffen Entscheidungen bezüglich Toleranz, oft ohne sie zu hinterfragen, da sie die Strukturen für die Ausübung des Berufes meist als schwer oder unveränderbar wahrnehmen. Tatsächlich können diese Strukturen aber nur von ihnen selbst verändert werden.

5.5.3 Spezielle Strukturen für Frauen

Frauen können tendenziell im Theaterbetrieb deutlich schwerer als Männer von ihrem Beruf leben. Es gibt allgemein mehr Schauspielerinnen als Schauspieler, sowie mehr Bewerberinnen für Schauspielschulen. In der klassischen Dramenliteratur gibt es weniger Frauenrollen als Männerrollen, und deswegen auch in der Regel weniger Arbeitsplätze. Frauen verdienen im Durchschnitt auch am Theater weniger als Männer. Vor allem der Blick auf das Einkommen von Schauspielerinnen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, ist vielsagend. Die Lohndifferenz beträgt hier 33 %, im Gegensatz zu durchschnittlich 23 % im Bereich „Künstlerische Tätigkeit“.¹¹¹

Zudem finden ältere Darstellerinnen sehr viel schwerer ein Engagement als ihre männlichen Kollegen.¹¹² Frauen sind mithin auch häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer.¹¹³ All diese Faktoren tragen dazu bei, dass die Gefahr der Austauschbarkeit bei Frauen noch höher ist als die bei Männern. Für Frauen heißt das vor allem: Fälle von ungleicher Bezahlung, Sexismus oder etwa die Nichtverlängerung einer Schauspielerin am ersten Tag nach ihrer Elternzeit* sind zwar individuelle

* Nichtverlängerung der Schauspielerin Annika Herbst am Theater Erlangen einen Tag nach ihrer Elternzeit, 2016

Fälle, doch können diese auch als Auswirkung eines männlich-dominierten Systems gedeutet werden, an dem Menschen - wie in kaum einem anderen - permanent durch Auswahlverfahren angestellt und jederzeit ausgetauscht werden können.

Vor allem bei Frauen ist tendenziell zusätzlich folgendes zu erkennen:

- eine überdurchschnittlich hohe Toleranz gegenüber Sexismus am Arbeitsfeld
- eine überdurchschnittlich hohe Toleranz gegenüber der Darstellung sexualisierter Gewalt auf der Bühne (z.B. sexuelle Übergriffe, Vergewaltigungen)
- Fehlender Mut zur Aushandlung fairer Gehälter

Es scheint leider, dass Frauen bisher den Kampf um Geschlechtergleichheit im Theaterbetrieb in der Regel nicht zusammen, sondern jede für sich geführt haben. Gemeint ist hier besonders der Kampf für gleichen Lohn, der Kampf gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt auf und hinter der Bühne und der Kampf für Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Erfolgreiche Regisseurinnen oder Schauspielerinnen nehmen sich dieser Probleme meist nicht mehr an, sobald sie sich so viel Achtung erarbeitet haben, um mit diesen Problemen selbstständig und vor allem unter geringerer Gefahr der Austauschbarkeit umgehen zu können. Der Kulturjournalist Georg Kasch meint dazu im Hinblick auf Intendantinnen auf nachtkritik.de: „Eine Intendantin macht noch keine Quote, das zeigt der Blick an Karin Beiers Deutsches Schauspielhaus in Hamburg (12:7), an Barbara Freys Zürcher Schauspielhaus (14:6) und Anna Badoras Volkstheater Wien (17:10)“¹⁴

Notwendig ist, mehr Solidarität unter Frauen zu erreichen. Eine Solidarisierung würde jene gegenseitig bestärken und mehr Zuversicht geben, dass sich die Dinge verändern lassen.

6. Conclusio

Trotz vermehrtem Bewusstseinsaufkommen für Geschlechterungleichheit seit der zweiten Frauenbewegung in den 60er/70er Jahren, trotz Inkrafttretens politischer Maßnahmen mit dem Amsterdamer Vertrag im Jahr 1999 durch die EU und deren Umsetzung im Rahmen des Gender Mainstreaming, sind patriarchale Strukturen der öffentlich-rechtlichen Theater in Deutschland bis

heute nahezu unverändert vorhanden. Daraus ergeben sich Problematiken nicht nur für Frauen, sondern für all jene, die unter den veralteten Strukturen der Theaterbetriebe und deren seit Jahrhunderten existierenden normativen Definitionen (nicht nur) von Männlichkeit und Weiblichkeit leiden. Die Folgen für das Theater sind prekär. Auswirkungen resultierend aus der Geschlechterungleichheit zwischen Männern und Frauen am Theater sind für die Realität, ebenso wie für die Bühnenrealität, folgende: die fortführende Reproduktion stereotyper Rollenbildern von Frauen und Männern, ästhetische Schönheitsnormen für Frauen und Männer, Heteronormativität oder die Naturalisierung der Zweigeschlechtlichkeit, Sexismus und damit verbunden Rassismus*, sexualisierte Darstellungen von Frauen und Männern auf der Bühne, sexualisierte Gewalt sowie die Diskrepanz zwischen klassischer Dramenliteratur und dem gesellschaftlich längst veränderten Verständnis über die Vielfalt von Geschlechteridentitäten und Geschlechterrollen.

Solange Frauen an Entscheidungen auf politischer, wirtschaftlicher und kulturell-künstlerischer Ebene am Theater nicht auch maßgeblich beteiligt sind, werden sich diese Problematiken nicht von selbst auflösen. Das Theater präsentiert sich selbst als gesellschaftliche Avantgarde, dies, obwohl es die Emanzipation der Frau noch nicht vollends implementiert hat. Die beschriebenen Strukturen ließen den Feminismus nur so tief wirken, dass die Anzahl der weiblichen Theaterschaffenden am Theater zwar stieg, aber die Strukturen dieselben blieben. Insofern hat das Theater die feministische Bewegung nur „oberflächlich“ wahrgenommen, denn es konnten diesbezüglich tiefgreifende und strukturelle Entwicklungen und Veränderungen bis heute ausbleiben.

Mit Veränderungen meine ich allen voran die Repräsentation von Frauen in leitenden Positionen am Theater und damit einhergehend eine größere Anzahl von Intendantinnen und beschäftigten Regisseurinnen in öffentlich-rechtlichen Theatern. Frauen brauchen mehr Chancen, ihr Potential am Theater entfalten zu können.

Mit Veränderung meine ich weiters die Orientierung am gesellschaftlichen Pluralismus. Die Vielfalt von Menschen wird bis heute im deutschen Theater verkannt und auf den Bühnen nicht ausreichend repräsentiert. Denn das Thema Geschlecht und Geschlechtergleichheit ist eines, das nicht getrennt von anderen sozialen Identitätskategorien wie Klasse, Rasse, Ethnie oder Sexualität gesehen werden kann.

* „Sexismus und Rassismus hängen zusammen“, sciencev2.orf.at, 09.11.2011; „Rassismus und Sexismus sind miteinander verbunden und müssen gemeinsam bekämpft werden. Immer.“ Journalistin und Frauenrechtlerin, Gloria Steinem

Es ist von großer Bedeutung, dass die Theater in Deutschland Selbstreflexion vornehmen und sich dem Thema „Geschlechtergleichheit“ stellen. Besondere Verantwortung kommt dabei der Leitungs- und Führungsebene der Theater zu.

Auch den Schauspielschulen kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Denn die Schauspielschulen sind es, die die neue Generation für die Zukunft des Theaters ausbilden.

Persönliches Schlusswort

In meinem Schauspielstudium hatte ich oft den Wunsch nach jemandem, der mir erklärt, warum gewisse Dinge am Theater so sind wie sie sind. Ich habe mir oft jemanden gewünscht, der mir in dieser gefühlsbetonten Welt des Theaters Fälle von Ungleichbehandlung mit Distanz erklären kann, mit Fakten, die gültig sind, egal was. Ich habe oft wegen Betroffenheit nicht klar denken können. Nun kann ich es und will mein Wissen teilen.

Das Thema Geschlechtergleichheit ist mir ein großes Anliegen, wenn ich an das Theater denke. Nicht nur aus meinen persönlichen Erfahrungen, sondern auch aus *zahlreichen* Beobachtungen und aus Erzählungen von Kolleginnen und Kollegen, Studentinnen und Studenten, Schauspielerinnen und Schauspieler, Regisseurinnen und Regisseure weiß ich, dass für die Geschlechtergleichheit im Theater bewusst gekämpft werden muss.

Ich hoffe, alle Betroffenen dazu ermutigen zu können, gemeinsam für ihre Rechte zu kämpfen.

Ich möchte sie wissen lassen, dass sie nicht alleine sind.

Ich hoffe damit auch diejenigen zu erreichen, die sich von diesem Thema nicht oder weniger angesprochen fühlen.

Ich will mit dieser Arbeit dazu auffordern, die Geschlechtergleichheit im Theater zu reflektieren - aus allen Blickwinkeln. Ich möchte dazu einladen, Erfahrungen offen auszutauschen, statt zu schweigen. Wir können nur verändern, indem wir zu aller erst genauer hinsehen, zuhören und es wagen, Vorkommnisse von Ungerechtigkeit oder Diskriminierung nicht als Einzelfälle zu betrachten, sondern als ein gemeinsames politisches Thema, das uns alle betrifft.

7. Quellenverzeichnis

1. Altwickler, Menschenrechtlicher Gleichheitsschutz, Beiträge zum ausländischen öffentlichen Recht und Völkerrecht, Berlin Heidelberg 2011, S.9
2. zit. nach. mdw.ac.at/akg/aufgabenbereiche/gendertematik
3. Deutscher Bundestag, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Berlin 2010, S.15
4. Ulrike Schultz, Frauen und Recht. Reader für die Aktionswochen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten 2003. Im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW. Düsseldorf 2003, S.54-60
5. zit. nach www1.wdr.de/stichtag/stichtag5780.html
6. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.369
7. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.370
8. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.370
9. Europäische Kommission, Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern – 2010-2015, Luxemburg 2011, S.8
10. vgl. www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/EU-Richtlinien/eu-Richtlinien_node.html
11. Europäische Kommission, Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union, Luxemburg 2011, S.4
12. vgl. genderkompetenz.info/gendermainstreaming/
13. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.375
14. Theater Heute 03/11, 2011 Berlin, S.4
15. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.85, 238-289
16. vgl. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.404
17. vgl. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.405
18. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.326
19. Monika Grütters, Politik & Kultur–Zeitung des Deutschen Kulturrates 4/16, 2016 Berlin, S.1
20. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.325
21. Monika Grütters, Politik & Kultur–Zeitung des Deutschen Kulturrates 4/16, 2016 Berlin, S.1
22. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.85
23. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.418
24. Engler & Waiblinger, Gleichstellungskonzept der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“, Berlin 2014, S.14
25. Engler & Waiblinger, Gleichstellungskonzept der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“, Berlin 2014, S.16
26. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.365
27. vgl. Monika Grütters, Politik & Kultur–Zeitung des Deutschen Kulturrates 4/16, Berlin 2016, S.1
28. vgl. Frevert, Bürgerinnen und Bürger: Geschlechterverhältnisse im 19. Jahrhundert, Göttingen 2011, S.41
29. Wurst, Frauen und Drama im achtzehnten Jahrhundert, Köln 1991, S.27
30. vgl. Pappel, Im Spiegel der Theatergeschichte: Deutschsprachiges Theater im Wechsel von Raum und Zeit, Berlin 2015, S.188
31. zit. nach Wurst, Frauen und Drama im achtzehnten Jahrhundert, Köln 1991, S.5
32. vgl. Wurst, Frauen und Drama im achtzehnten Jahrhundert, Köln 1991, S.5
33. vgl. Jung Kwon Lee, Inaugural-Dissertation: Geschlechterdifferenz und Mutterschaft im bürgerlichen Trauerspiel von Lessing bis Hebbel, Universität Trier 2012, S.1

34. vgl. Wurst, Frauen und Drama im achtzehnten Jahrhundert, Köln 1991, S.41
35. vgl. Wurst, Frauen und Drama im achtzehnten Jahrhundert, Köln 1991, S.53
36. Wurst, Frauen und Drama im achtzehnten Jahrhundert, Köln 1991, S.14
37. vgl. Schritte ins Offene: Zeitschrift für Emanzipation Glaube Kulturkritik Nr. 6, 1995 Zürich, S.7
38. Emde, Schauspielerinnen im Europa des 18. Jahrhunderts: Ihr Leben, Ihre Schriften und Ihr Publikum, Amsterdam 1997, S.193
39. Theater Heute 03/11, Berlin 2011, S.4
40. vgl. Theater Heute 03/11, Berlin 2011, S.8
41. vgl. Emde, Schauspielerinnen im Europa des 18. Jahrhunderts: Ihr Leben, Ihre Schriften und Ihr Publikum, Amsterdam 1997, S.193f
42. Emde, Schauspielerinnen im Europa des 18. Jahrhunderts: Ihr Leben, Ihre Schriften und Ihr Publikum, Amsterdam 1997, S.193f
43. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.366
44. vgl. „Girls lose faith in their own talents by the age of six“, bbc.com, 27.01.2017
45. „Ist Genie männlich?“, zeit.de, 02.04.2015
46. Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2012, S.48
47. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2012, S.111
48. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2012, S.112
49. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.42f
50. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.110
51. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.112
52. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.110
53. vgl. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S. 376
54. Wille, „So wie jetzt und mehr?“, Theater Heute Jahrbuch 2011, Berlin 2011, S.54
55. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.110
56. Füller, Theater ist eine Volkssauna, München 2014, S.27
57. „Ich begreife Theater als einen öffentlichen Ort der Auseinandersetzung“, rheinneckarblog.de, 25.05.2016
58. „Das Theater Münster“, theater-münster.com, zugegriffen am 07.04.2017
59. „Gender-Was bedeutet eigentlich gender?“, uni-bielfeld.de, 16.01.2012
60. „Der kleine und der große Unterschied“, tagesspiegel.de, 03.11.2016
61. vgl. www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gkompz_was_ist_gender.pdf
62. „Braucht Deutschland seinen Gender-Wahnsinn?“, welt.de, 05.03.2015
"Gender ist Nonsens!", focus.de, 12.09.2015
„Heldenhafte Spermien und wachgeküsste Eizellen“, faz.de, 30.05.2015
„Schlecht, schlechter, Geschlecht“, zeit.de, 06.06.2013
63. vgl. „Gender-Bashing ist der neue Volkssport“, deutschlandradio.de, 13.09.2016
64. „Anerkennung und Respekt - Geschlechterpolitik jenseits des Gender Trouble“ – Essay“, bpb.de, 25.10.2012
65. „Anerkennung und Respekt - Geschlechterpolitik jenseits des Gender Trouble“ – Essay“, bpb.de, 25.10.2012

66. Wille, „So wie jetzt und mehr?“, Theater Heute, Jahrbuch 2011, S.62
67. „Die Macht des Intendanten“, süddeutsche.de, 07.07.2010
68. zit. nach „Wie sich Schauspieler gegen ihre Arbeitsbedingungen wehren“, süddeutsche.de, 13.02.2017
69. „Für ein Talent werfe ich mich in jeden Zug“, faz.net, 12.04.2011
70. www.buehnenverein.de/de/jobs-und-ausbildung/berufe-am-theater-einzelne.html?view=19
71. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.101
72. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.101
73. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.101
74. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.101
75. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.94
76. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.11
77. Schlussbericht der Enquete-Kommission „Kultur in Deutschland“, Berlin 2007, S.287
78. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.114
79. Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.11
80. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.113
81. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.100
82. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.96
83. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.100
84. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.110
85. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.99
86. „Wer gibt hier den Lohn an?“, welt.de, 29.11.2016
87. zit. nach „Zwischen dröhnendem Applaus und drohender Armut“, aachener-zeitung.de, 07.04.2012
88. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.113
89. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.114
90. Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.5
91. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.91
92. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.93

93. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.93
94. Gurek, Kohler, Sichtermann, Stein, „Zerschlagt das bürgerliche Theater!“ Theater Heute, Berlin 1969
95. Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.37
96. Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.12
97. „Theater als moralische Anstalt und unmoralisches Unternehmen – Teil 2“, postdramatiker.de, 29.04.2012
98. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.406
99. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.325
100. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.406
101. zit. nach Theater Heute 03/11, Berlin 2011, S.14
102. zit. nach Theater Heute 03/11, Berlin 2011, S.8
103. zit. nach Theater Heute 03/11, Berlin 2011, S.12
104. zit. nach „Wie sich Schauspieler gegen ihre Arbeitsbedingungen wehren“, süddeutsche.de, 13.02.2017
105. „Gastbeitrag: Regisseurin Isabel Osthues-Sander über die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kulturbetrieb“, family-unplugged.de, zugegriffen 18.04.2017
106. zit. nach Theater Heute 03/11, Berlin 2011, S.14
107. zit. nach Theater Heute 03/11, Berlin 2011, S.14
108. zit. nach Theater Heute 03/11, Berlin 2011, S.14
109. „Zwischen dröhnendem Applaus und drohender Armut“, aachener-zeitung.de, 07.04.2012
110. zit. nach „Zwischen dröhnendem Applaus und drohender Armut“, aachener-zeitung.de, 07.04.2012
111. vgl. Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016, S.400
112. zit. nach Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006, S.92
113. vgl. Europäische Kommission, Ein Fahrplan für die Gleichstellung für Frauen und Männer 2006-2010, Luxemburg 2006, S.3
114. „Kantersiege eines Männersystems“, nachtkritik.de, 28.03.2017

Literaturverzeichnis

Deutscher Kulturrat e.V., Frauen in Kultur und Medien, Berlin 2016

Politik & Kultur –Zeitung des Deutschen Kulturrates 4/16, Berlin 2016

Schritte ins Offene: Zeitschrift für Emanzipation Glaube Kulturkritik Nr. 6, 1995 Zürich

Wurst, Frauen und Drama im achtzehnten Jahrhundert, Köln 1991

Ris, Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater, Wiesbaden 2006

Theater Heute 03/11, Berlin 2011

<http://www.zeit.de/2015/12/emanzipation-forschung-frauen-maenner-genie>

https://www.fernuni-hagen.de/rechtundgender/downloads/Art._3.pdf

<https://www.lpb-bw.de/publikationen/stadtfra/frauen4.htm>

<http://www1.wdr.de/stichtag/stichtag5780.html>

<http://www.gwi-boell.de/de/2010/02/02/eu-richtlinien>

[https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/internationale-gleichstellungspolitik/gleichstellungs politik-in-europa/gleichstellungspolitik-in-europa/80802](https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/internationale-gleichstellungspolitik/gleichstellungs-politik-in-europa/gleichstellungspolitik-in-europa/80802)

http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/de/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html

http://www.imag-gmb.at/cms/imag/attachments/9/0/7/CH0603/CMS1394701616279/eu_geschlechterpakt_2011_25978.pdf

https://www.welt.de/print/die_welt/kultur/article159830632/Wer-gibt-hier-den-Lohn-an.html

<https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/06/PK042016.pdf>