

Christian Steinau

## Gute Arbeitsbedingungen am Theater – auch für Familien?

### AUF EINEN BLICK

**Familiäre Verpflichtungen und Care-Aufgaben sind nur selten Bestandteil der Kulturpolitik. Wie aktuell die Themen Arbeitszeit und Arbeitsbelastung sind, zeigt die Aufkündigung des Tarifvertrags „NV Bühne“ durch die Künstler\_innengewerkschaften GDBA und BFFS im Juni 2024. Theaterträger und Kulturpolitik stehen vor der Herausforderung, Arbeitsbedingungen und Produktionsdruck im Theatersektor neu zu bewerten. Dieser Punkt ist besonders für Theaterschaffende mit Familien wichtig. Wie können gute und für Mensch und Umwelt nachhaltige Arbeitsbedingungen am Theater aussehen?**

### HINWEISE ZUR EINORDNUNG DES TEXTES

Der Impuls geht auf den vom Frauenkulturbüro NRW beauftragten „Policy-Baukasten Familie und Care am Theater“ zurück, den der Autor in Zusammenarbeit mit der Regisseurin Frauke Meyer entwickelt hat: [www.theaterpolicy.care](http://www.theaterpolicy.care)

### ANALYSE

#### BÜHNEN IM WANDEL: FAMILIENFREUNDLICHKEIT ALS NEUE HERAUSFORDERUNG

Die Theaterlandschaft befindet sich im Umbruch. Während Theater seit jeher Dramen inszenieren, werden die zum Teil dramatischen Arbeitsbedingungen am Theater zunehmend zum brennenden Thema. In der Theaterlandschaft formieren sich neue Akteur\_innen und Initiativen, die sich für familienfreundlichere Strukturen einsetzen.<sup>1</sup>

Der jüngste Paukenschlag in dieser Entwicklung: die Kündigung des Normalvertrags Bühne (NV Bühne) durch die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) sowie den Bundesverband Schauspiel (BFFS) (siehe hierzu auch Diesselhorst/Kaempf 2024; Deutscher Bühnenverein 2024). Dieser Tarifvertrag gilt für circa 22.000 überwiegend in Proben und Vorstellungen beschäftigte Mitarbeitende in Deutschland.

Der NV Bühne hat über diese enge Personengruppe hinaus Bedeutung, da sich in Hinblick auf Arbeitszeit und Einkommen auch Privattheater o. Ä. an ihm orientieren. Die Arbeitsbedingungen angestellter Künstler\_innen und deren Lebensumstände wirken sich auf alle Beschäftigten am Theater und darüber hinaus in die freien darstellenden Künste aus. Der Mikrozensus ergab, dass im Jahr 2019 deutschlandweit circa 1,3 Millionen Personen in Kulturberufen tätig waren. Damit machten die Erwerbstätigen in Kulturberufen 3,1 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland aus (Destatis 2021).

Nach Angaben des Deutschen Bühnenvereins waren in der Spielzeit 2021/22 insgesamt 41.551 Mitarbeiter\_innen an öffentlich geförderten Theatern in Deutschland beschäftigt, davon 18.531 (44,6 Prozent) im künstlerischen Personal und 23.020 (55,4 Prozent) im (künstlerisch-)technischen, Verwaltungs- und Hauspersonal.

Hinzu kommt eine Vielzahl hybrid-beschäftigter Kulturschaffender, die in freien Produktionen oder Gastspielen an Theatern projektbasiert arbeiten. Von den circa 15.000 bis 20.000 Schauspieler\_innen deutschlandweit befinden sich circa 2.200 in Anstellung an einem Theater.

Ziel des branchenspezifischen Tarifvertrags NV Bühne ist es, inhaltlich und organisatorisch Freiheit für künstlerische Prozesse zu gewährleisten. Lisa Jopt, Präsidentin der GDBA, kritisiert jedoch „fehlende Arbeitszeitregelungen“ (Backstage Classical 2024). So sieht der NV Bühne keine Teilzeitarbeit vor, ebenso unterliegen Wochen- und Tagespläne kurzfristigen Änderungen, was in Konsequenz eine permanente Verfügbarkeit und fehlende Planbarkeit bedeutet. Thomas Schmidt,

## Ständig beschäftigtes Personal in öffentlich finanzierten Theatern

Tabelle 1

Spielzeit	Künstlerisches Personal						(Künstlerisch-) Technisches, Verwaltungs- und Hauspersonal		
	Insgesamt	Sparte Musik				Tanz	Schauspiel	Sonstiges künstlerisches Personal	
	Insgesamt	Insgesamt	Theaterorchestermitglieder	Solo-gesang	Chor-mitglieder				
2021/22	18.531	9.243	5.150	1.995	2.989	1.399	2.159	5.730	23.020

QUELLE: Deutscher Bühnenverein, Theaterstatistik, Stand Oktober 2024.

Professor für Theater- und Orchestermanagement, bezeichnet den NV Bühne als „das Arbeitnehmer-unfreundlichste Tarifsysteem im Theater“ (Schmidt 2019: 161) und konstatiert: „Je länger die Arbeitszeiten, desto weniger sind die Beschäftigten in familiäre Verhältnisse eingebunden“ (ebd.: 173).

Die aktuelle Diskussion über Arbeitszeit findet vor dem Hintergrund wiederkehrender Fälle von Machtmissbrauch und der Kritik an hierarchischen Organisationsstrukturen statt. So konstatiert Lisa Jopt insgesamt „beklemmende Verhältnisse“ (Backstage Classical 2024) und verweist auf strukturelle Abhängigkeiten, Vetternwirtschaft und Machtmissbrauch. Dies betont auch Carsten Brosda, Präsident des Deutschen Bühnenvereins und Hamburger Kultursenator. So gebe es „immer wieder Hinweise [...], dass es Arbeitsbedingungen am Theater gibt, die nicht mehr akzeptabel sind“ (ebd.).

### CARE-ARBEIT LÄSST SICH KAUM MIT THEATERARBEIT VEREINBAREN

Die spezifische Organisation von Arbeit am Theater kollidiert in der Praxis häufig mit den Anforderungen der Care-Arbeit. Beschäftigte in familiären Verhältnissen stehen vor der Herausforderung, sowohl künstlerisch als auch in der familiären Care-Arbeit Spitzenleistungen zu erbringen. Die Unvereinbarkeit von Theaterarbeit mit Care-Aufgaben zeigt sich besonders deutlich bei der Kinderbetreuung, der Organisation von Sonderterminen und Ferien, der Pflege von Angehörigen, im Falle von Krankheit oder mangelnden Betreuungsmöglichkeiten. Arbeit am Theater stellt für Beschäftigte mit Care-Aufgaben eine besondere Herausforderung dar. Aus dem Mund von Betroffenen klingt das so: „Gleichzeitig zu arbeiten/angestellt zu sein (mein Partner und ich sind beide freischaffend) versuchen wir zu umgehen, was an den Arbeitszeiten am Theater liegt. Da wir ein Kind zusammen haben, ist es praktisch unmöglich“ (Schmidt 2019: 163). Aus Angst, keine Anstellung zu erhalten, verschwieg die Schau-

spielerin Pina Bergemann ihre Elternzeit bei Bewerbungen (Thüringer Allgemeine 2021).

Die Herausforderungen am Theater spiegeln breitere gesellschaftliche Probleme wider. Ein zentrales Problem sind die unregelmäßigen Arbeitszeiten im Theater, wie der Konflikt um die Verhandlungen des NV Bühne zeigt. Aufführungen finden oft bis spät am Abend statt, hinzu kommen Reisen und lange Probenzeiten. Von Bühnenangehörigen wird eine nahezu vollständige Flexibilität erwartet, da Probenzeiten und Vorstellungen oft kurzfristig angesetzt werden. Dies erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit erheblich.

### ARBEIT AM THEATER GEHT ÜBER TYPISCHE ÖFFENTLICHE DIENSTTÄTIGKEIT HINAUS

Der Konflikt um den NV Bühne offenbart grundsätzliche Schwierigkeiten: Wie lässt sich die intensive, oft unregelmäßige Arbeitsrealität am Theater mit den Bedürfnissen von Familien vereinbaren? Welche Rolle spielen Geschlechtergerechtigkeit und Work-Life-Balance in einer Branche, die traditionell von Hingabe und Aufopferung geprägt ist?

Theater nehmen in der kulturellen Landschaft Deutschlands eine prominente Stellung ein. Als lokale Kulturbetriebe sind sie eng mit der Stadtgesellschaft verbunden, oft durch Bürgerinitiativen gegründet und tief in kommunalen Strukturen verwurzelt. Laut Althoff et al. (2021) zeichnen sich Theater durch ihre starke Integration in die lokale Politik und Verwaltung aus, wobei sie meist kommunal finanziert werden. Die Funktionen von Theater umfassen zunehmend auch Aufgaben an den Schnittstellen von Bildung, Sozialpolitik, Unterhaltung und Stadtentwicklung.

Die Struktur des Theaters ist geprägt von einer breiten Berufspalette, die Tätigkeiten aus Kunst, Handwerk, Technik und Verwaltung umfasst. Theaterschaffende nehmen eine Rolle ein, die über typische öffentliche Diensttätigkeiten hinausgeht. Dabei herrschen an Theatern vielfältige Beschäfti-

gungsverhältnisse vor: Tarifverträge für unterschiedliche künstlerische Berufe mit großen Unterschieden zwischen Schauspiel und Orchester, Tarifverträge von Kommunen und Ländern. Hinzu kommt, dass viele Theaterschaffende gar nicht an Häusern angestellt sind, sondern als freie Künstler\_innen selbstständig oder in hybriden Beschäftigungsverhältnissen (das heißt teils angestellt, teils selbstständig) arbeiten.

## ERSCHRECKENDE ZAHLEN UNTERSTREICHEN DEN HANDLUNGSBEDARF

Diese unterschiedlichen Beschäftigungssituationen innerhalb eines Theaters erschweren es, eine einheitliche Datengrundlage heranzuziehen. Dem Theater als Ort von Arbeit und Beschäftigung kommt wenig Beachtung zu. Althoff et al. (2021: 282) verweisen auf den „nachgeordneten Stellenwert“, den Kulturbetriebe im Vergleich zur Industrie und Verwaltung einnehmen.

Aktuelle Daten liegen insbesondere zu den Einkommensverhältnissen von selbstständigen Theaterschaffenden vor, die über die Künstlersozialkasse versichert sind. So hebt der aktuelle Datenreport zur wirtschaftlichen Lage im Arbeitsmarkt Kultur (Schulz/Zimmermann 2023) den Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen bei den Selbstständigen in der Berufsgruppe „Darstellende Kunst“ hervor, der sich „auf einem hohen Niveau“ befinde (ebd.: 112). Eine von ver.di beauftragte Untersuchung zum Gender Pay Gap 2022 in ausgewählten künstlerischen Berufen kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen in den Künsten rund 24 Prozent weniger als Männer verdienen. In der Berufsgruppe „Darstellende Kunst/Film“ liegt der Einkommensunterschied bei 34 Prozent und bei Regisseur\_innen bei 36 Prozent (Büro für Kulturwirtschaftsforschung 2023: 3 f.).

Die Ergebnisse decken sich mit den vorläufigen Ergebnissen einer Befragung von rund 1.600 Soloselbstständigen, die im Rahmen einer Studie des Bundesverbands Freie Darstellende Künste zum Thema „Soloselbstständige in der Kultur- und Kreativwirtschaft“ vorgelegt wurden (Bundesverband Freie Darstellende Künste/Prognos AG). So beziffert die Studie den Gender Pay Gap bei selbstständig und hybrid Erwerbstätigen in der gesamten Kulturwirtschaft auf 15 Prozent im Durchschnitt und 24 Prozent bei Vollzeitstätigkeit (ebd.: 2). Eindrücklich weisen die Ergebnisse auf die angespannte Einkommenssituation hin: So bewerten nur 25 Prozent der Befragten ihre wirtschaftliche Situation als gut oder sehr gut, und 40 Prozent haben keine Rücklagen für das Alter (ebd.).

## DIE BÜHNE ALS SPIEGELBILD UNSERER GESELLSCHAFT?

Die Datenbasis unterstreicht die soziale Herausforderung, die sich durch familiäre Verpflichtungen verschärft. Der Gender Pay Gap steht in enger Verbindung mit weiteren strukturellen Benachteiligungen von Frauen, wie der Unterrepräsentation in Führungspositionen, niedrigeren Renteneinkünften, erhöhtem Risiko von Altersarmut sowie der ungleichen Verteilung von Care-Arbeit. Die spezifische Organisation der The-

aterarbeit und die strikten Flexibilitätsanforderungen stehen oft im Widerspruch zu den Bedürfnissen von Familien.

Gerade an diesem Punkt ist es aber schwierig, auf Daten zu verweisen, die über Einkommensverhältnisse hinausgehen, da insbesondere die Perspektive auf Familien und Care-Arbeit innerhalb der Kulturpolitik und des Kulturmanagements noch zu selten thematisiert wird. So fällt beispielsweise der Begriff „Care“ im neu erschienenen „Handbuch Kulturpolitik“ nur in einem Beitrag zum Thema Aktivismus (Landau-Donnelly 2024: 156).

In seiner viel beachteten Studie „Macht und Struktur im Theater“ versucht Thomas Schmidt die Frage der Arbeitsbedingungen mit dem Thema Familie in Beziehung zu setzen. So habe er sich vor allem dafür interessiert, „wie viele der [Studien-]Teilnehmer\*innen als Ausdruck einer asymmetrischen Machtkonstellation übermäßig stark in die Arbeit eingebunden sind und zugleich mit so geringen oder nicht ausreichenden finanziellen Mitteln entgolten werden, dass sie k/eine Familie gründen oder anderweitig verbindliche und dauerhafte soziale Bindungen eingehen können“ (Schmidt 2019: 156).

Schmidt äußert die brisante Vermutung, dass es sich „möglicherweise um einen in dieser Form und Tragweite noch nicht identifizierten, von Theaterleitungen und Politik in Kauf genommenen Kollateral-Schaden dieser Arbeit für junge Künstler\*innen im Theater und die Gesellschaft“ (ebd.) handelt. Von knapp 2.000 Befragten lebten in Schmidts Erhebung von 2019 nur knapp 25 Prozent in „einer familiären Situation“ (ebd.: 157). Schmidt konstatiert in Hinblick auf die Lebenssituation, dass künstlerische Angestellte „den Bezug einer eigenen Wohnung und die Familiengründung immer wieder verschieben und in ihre späten 30er und 40er Lebensjahre verlegen, weil Zeit und Geld und die geeignete Partner\*in fehlen“ (ebd.: 158).

## DIE STRUKTURELLE BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN IM THEATERBETRIEB IST EXTREM

Die Arbeitsbedingungen und die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit am Theater belasten insbesondere Frauen, was sich sowohl im Theaterbereich als auch gesamtgesellschaftlich zeigt. Ein Blick auf allgemeine, deutschlandweite Zahlen verdeutlicht, dass die strukturellen Herausforderungen in der Organisation von Arbeit und Care-Pflichten sowohl im Theater als auch gesamtgesellschaftlich verstärkt Frauen benachteiligen.

Laut dem Statistischen Bundesamt leisten Frauen im Durchschnitt 44,3 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Männer (Destatis 2022). Dies schlägt sich auch darin nieder, dass etwa 50 Prozent der Frauen, aber nur 13 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten, oft aufgrund familiärer Betreuungsverpflichtungen (Destatis 2023b). Die Doppelbelastung durch Beruf und Care-Arbeit führt zu erhöhtem Stress und trägt zu Einkommensungleichheiten bei. Hierauf verweist auch der bereits genannte Datenreport (Schulz/Zimmermann 2023): So resultiere aus dem Gender Pay Gap langfristig ein Gender Pension Gap (ebd.: 12). Die Auswirkungen reichen bis ins Alter: Jede fünfte Frau über 65 in Deutschland ist armutsgefährdet, was teilweise auf die ungleiche Verteilung

von Care-Arbeit im Berufsleben zurückzuführen ist (Destatis 2023a).

Diese Aspekte verdeutlichen, dass die Herausforderungen der Care-Arbeit am Theater Teil eines größeren gesellschaftlichen Problems sind. Es bedarf struktureller Lösungen, um die Vereinbarkeit von künstlerischer Arbeit und Care-Verantwortung zu verbessern und gleichzeitig die gesellschaftliche Bedeutung von Care-Arbeit anzuerkennen und gerechter zu verteilen.

## TIEFGREIFENDEN WANDEL DES KULTURSEKTORS VERSTEHEN UND UNTERSTÜTZEN

Die aktuelle Debatte über Arbeitsbedingungen ist ein Symptom für einen tiefgreifenden Wandel: Lang etablierte Routinen werden hinterfragt, während neue Bedürfnisse ein grundsätzliches Nachdenken erfordern. Der Kultursektor, insbesondere die Theaterlandschaft, befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel, der sich auch auf die Themen Familie und Care auswirkt. Die zunehmenden Anforderungen an Vereinbarkeit von Beruf und Familie machen deutlich, dass bestehende Strukturen überdacht werden müssen. Dabei geht es darum, wie Theaterhäuser ihre Rolle als Kulturinstitutionen an die heutigen gesellschaftlichen Realitäten anpassen können. Angesichts des demografischen und finanziellen Drucks bleibt ungewiss, welche Richtung die Entwicklung letztlich nehmen wird.

Die Legitimation von Theaterinstitutionen basiert heute weniger auf Tradition, sondern auf ihrem gesellschaftlichen Mehrwert. Um in einer sich wandelnden Gesellschaft relevant zu bleiben, müssen Theater dynamisch auf soziale Themen wie Care und Familie reagieren. Insgesamt erfordert dieser Wandel eine Neuausrichtung, die nicht nur organisatorische Strukturen umfasst, sondern auch die Werte und Konzepte hinter den Theaterinstitutionen neu definiert. Ein offener Dialog zwischen Kulturschaffenden, Politik und Gesellschaft ist entscheidend, um Lösungen zu finden, die Theaterhäuser als familienfreundliche und gesellschaftlich relevante Institutionen stärken.

Die Kulturpolitik steht vor der Herausforderung, den Spagat zwischen künstlerischer Freiheit und zeitgemäßen Arbeitsbedingungen zu meistern. Diese Fragen stellen nicht nur die Theaterschaffenden, sondern auch die Kulturpolitik vor neue Aufgaben. Es gilt, innovative Lösungen zu finden, die sowohl den künstlerischen Ansprüchen als auch den sozialen Realitäten gerecht werden. Der Wandel bietet die Chance, das Theater als Arbeitsort neu zu denken und zukunftsfähig zu gestalten. Als Kulturbetriebe, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden, stehen Theater auch in der Pflicht, gesellschaftliche Erwartungen zu erfüllen: Sie sollten familienfreundlich, inklusiv und zeitgemäß sein – ein Anspruch, der unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen jedoch schwer zu erfüllen ist.

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN UND FAZIT: NEUE WEGE FÜR DIE KULTURPOLITIK UND THEATERINSTITUTIONEN

Um den Kultursektor zukunftsfähig zu machen, sind strukturelle Reformen und eine enge Zusammenarbeit zwischen Kulturpolitik und Theaterschaffenden notwendig. Die folgenden Handlungsfelder sind entscheidend:

### 1. VERBESSERUNG DER GOVERNANCE

Die Führung von Kulturinstitutionen muss eine klare Vision für familienfreundliche und sozial gerechte Arbeitsbedingungen verfolgen. Hier gilt es, insbesondere bei der Besetzung von Leitungspositionen auf ein zukunftsweisendes Cultural Leadership zu setzen. Zielvereinbarungen sollten gemeinschaftlich erarbeitet, in Hinblick auf Arbeitsbedingungen konkretisiert und kontinuierlich angepasst werden.

### 2. STÄRKUNG DER VERANTWORTUNGSPARTNERSCHAFT

Theater können die Herausforderungen der Transformation nicht allein bewältigen. Hier muss Kulturpolitik aktiv werden und Theater und andere Kultureinrichtungen bei Transformationsaufgaben unterstützen. Theater benötigen die Unterstützung von politischen Entscheidungsträger\_innen und Förder\_innen, um als familienfreundliche und gesellschaftlich relevante Institutionen bestehen zu können.

### 3. ERFOLGSMESSUNG JENSEITS VON AUSLASTUNGSZAHLEN

Die Bewertung von Kultureinrichtungen sollte nicht allein auf Besucher\_innenzahlen basieren. Stattdessen sind Kriterien wie soziale Wirkung, künstlerische Innovation und die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsstrukturen ebenso wichtig. Eine solche ganzheitliche Erfolgsmessung würde es Theatern ermöglichen, gesellschaftlich relevante Ziele wie Inklusion, Gendergerechtigkeit und gute Arbeitsbedingungen stärker in den Vordergrund zu stellen.

### 4. FÖRDERUNG DER GENDERGERECHTIGKEIT DURCH VERBESSERTE DATENBASIS

Eine detaillierte Datenerhebung ist entscheidend, um fundierte Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit und faire Bezahlung im Kultursektor zu entwickeln. Dabei gilt es, nicht nur den Gender Pay Gap im Bereich der freien Künstler\_innen zu erfassen, sondern auch die Arbeitsbedingungen fest angestellter Beschäftigter in Hinblick auf Gender Gaps systematisch zu untersuchen. Hier erscheinen insbesondere Mixed-Method-Ansätze notwendig, um vielschichtige Strukturen zu erfassen. Besonders fehlen derzeit Daten zum Gender Leadership Gap und Gender Care Gap sowie zur Verbindung von Familie, Care und Diversität im Theatersektor. Daneben lohnt es sich auch zu fragen, inwiefern verschiedene Tarifverträge und der Organisationsgrad die Ein-

kommensunterschiede und Arbeitsbedingungen im Theatersektor beeinflussen.

## 5. STÄRKUNG BETRIEBLICHER MITBESTIMMUNG

Die betriebliche Mitbestimmung sollte ausgeweitet werden, um Beschäftigten ein Mitspracherecht bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu geben. So können konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemeinsam umgesetzt werden. Hier gilt es auch, Lösungen zu finden, freie Künstler\_innen einzubeziehen.

## 6. ÜBERARBEITUNG DES NV BÜHNE UND VERBESSERUNG DER EINKOMMENSITUATION

Der NV Bühne muss dringend überarbeitet werden, um faire Einkommensstrukturen und verbindliche Arbeitszeitregelungen für Künstler\_innen zu schaffen. Eine Anhebung der Entgelte und verlässliche Regelungen könnten die Existenzsicherheit erheblich stärken.

## 7. DRUCK RAUSNEHMEN!

Es ist entscheidend, den hohen Leistungsdruck in Kultureinrichtungen zu verringern (zum Beispiel durch weniger Produktionen oder längere Probenzeiten). Kreative Freiräume sind notwendig, um Theaterarbeit nachhaltig und menschenfreundlich zu gestalten.

## ENDNOTEN

- 1 Hervorzuheben sind hier der Verein Bühnenmütter\*, die Arbeitsgruppe Tanz und Elternschaft im Dachverband Tanz oder der Systemcheck des Bundesverbands Freie Darstellende Künste (BFDK). Wie der „Policy-Baukasten Familie und Care am Theater“ des Frauenskulturbüros NRW versuchen die genannten Akteur\_innen den Diskurs über Vereinbarkeit von Familie und Theaterberuf voranzutreiben.

## LITERATURVERZEICHNIS

**Althoff, Lara; Priller, Eckhard; Zimmer, Annette 2021:** Arbeiten am Stadttheater: Passion als Beruf? Ergebnisse einer empirischen Untersuchung an sechs Theatern in NRW und Ostdeutschland, in: Mandel, Birgit; Zimmer, Annette (Hrsg.): Cultural Governance. Legitimation und Steuerung in den darstellenden Künsten, Wiesbaden, S. 279–297.

**Backstage Classical 2024:** Und nun? Gewerkschaften kündigen Theater-Tarifvertrag, in: backstageclassical.com, 3.7.2024, <https://backstageclassical.com/und-nun-gewerkschaften-kuendigen-theater-tarifvertrag/> (13.11.2024).

**Büro für Kulturwirtschaftsforschung (KWF) 2023:** Gender Pay Gap 2022 in ausgewählten künstlerischen Berufen in Deutschland. In Auftrag gegeben von ver.di Bundesverwaltung, Bereich Kunst und Kultur, Stand 27.1.2023.

**Bundesverband Freie Darstellende Künste; Prognos AG 2024:** Studie zur wirtschaftlichen und sozialen Lage von Soloselbständigen und hybrid Erwerbstätigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW), dem öffentlichen Kulturbetrieb und Kulturberufen in Deutschland, [https://darstellende-kuenste.de/sites/default/files/2024-10/20241014\\_Studie%20Soziale%20Lage\\_Zusammenfassung.pdf](https://darstellende-kuenste.de/sites/default/files/2024-10/20241014_Studie%20Soziale%20Lage_Zusammenfassung.pdf) (14.11.2024).

**Deutscher Bühnenverein 2024:** Arbeitszeitmodell für überwiegend in Proben und Vorstellungen Beschäftigte, in: nachtkritik.de, 20.6.2024, [https://nachtkritik.de/images/stories/pdf/2024/20240620195210\\_anlage\\_1\\_dbv\\_arbeitszeitmodell.pdf](https://nachtkritik.de/images/stories/pdf/2024/20240620195210_anlage_1_dbv_arbeitszeitmodell.pdf) (13.11.2024).

**Diesselhorst, Sophie; Kaempf, Simone 2024:** Tarifstreit – Interview mit Lisa Jopt und Claudia Schmitz zur Kündigung des NV Bühne, in: nachtkritik.de, 11.7.2024, <https://nachtkritik.de/recherche-debatte-kuendigung-des-nv-buehne-interview-mit-lisa-jopt-und-claudia-schmitz> (13.11.2024).

**Landau-Donnelly, Friederike 2024:** Kulturpolitik und aktivistische Allianzen, in: Crückeberg, Johannes et al. (Hrsg.): Handbuch Kulturpolitik, Wiesbaden, S. 147–157.

**Schmidt, Thomas 2019:** Macht und Struktur im Theater. Asymmetrien der Macht, Wiesbaden.

**Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf 2023:** Baustelle Geschlechtergerechtigkeit. Datenreport zur wirtschaftlichen Lage im Arbeitsmarkt Kultur, Berlin.

**Statistisches Bundesamt (Destatis) 2023a:** Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1 % niedriger als die von Männern, Pressemitteilung Nr. N016, Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (Destatis) 2023b:** Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023, Pressemitteilung Nr. N017, Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (Destatis) 2022:** Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer, Pressemitteilung Nr. 073, Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (Destatis) 2021:** Erwerbstätige in Kultur und Kulturwirtschaft, Sonderauswertung aus dem Mikrozensus 2019, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Kultur/Publicationen/Downloads-Kultur/beschaeftigung-kultur-5216201199004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Kultur/Publicationen/Downloads-Kultur/beschaeftigung-kultur-5216201199004.pdf?__blob=publicationFile) (16.11.2024).

**Thüringer Allgemeine 2021:** Schauspielerin am Theaterhaus Jena: Sie fälschte die Vita, um aus der Lüge eine Wahrheit zu machen, 24.11.2021, <https://www.thueringer-allgemeine.de/kultur/article402450871/schauspielerin-am-theaterhaus-jena-sie-faelschte-die-vita-um-aus-der-luege-eine-wahrheit-zu-machen.html> (14.11.2024).

## AUTOR

**Dr. Christian Steinau** ist Gründer des Cultural Policy Lab.

## IMPRESSUM

Dezember 2024

© **Friedrich-Ebert-Stiftung**

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung

Godesberger Allee 149, 53175 Bonn

Fax 0228 883 9205

[www.fes.de/apb](http://www.fes.de/apb)

Für diese Publikation sind in der FES verantwortlich:

Dr. Johannes Crückeberg, Referent für Kultur und Medien, und

Vanessa Kiesel, Referentin für Familien- und Geschlechterpolitik,

Abteilung Analyse, Planung und Beratung

Bestellungen/Kontakt: [trends-publikation@fes.de](mailto:trends-publikation@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Titelmotiv: © picture alliance/empics

ISBN 978-3-98628-639-2