2020.SR.000341

Motion Fraktion GB/JA! (Sophie Achermann, GB): Lohntransparenz und Gleichstellung in subventionierten Theaterbetrieben; Begründungsbericht

Am 16. Februar 2023 hat der Stadtrat folgende Motion Fraktion GB/JA! im Sinne einer Richtlinie erheblich erklärt:

Das Theater hegt den Anspruch ein Abbild seiner Zeit zu sein und diese kritisch zu hinterfragen. Sowohl in der Inszenierung klassischer Stoffe, die aus einer zeitgenössischen Perspektive beleuchtet werden, wie in der Erarbeitung neuer Texte und Produktionen werden gesellschaftspolitische Aktualitäten verhandelt.
Betrachten wir jedoch die Produktionsbedingungen im Theater- und Musiktheaterbetrieb, so müssen wir feststellen, dass hier kaum eine gesellschaftliche Realität abgebildet wird. Gerade die grossen institutionalisierten Häuser hinken in punkto Diversität und Gleichstellung der Gesellschaft hinterher.
Eine 2016 vom Deutschen Kulturrat in Auftrag gegebene Studie[1] zu den Geschlechterverhältnissen an deutschen Theatern hat die schockierende Schieflage in der Repräsentanz von Frauen und Männern im Theaterbetrieb deutlich gemacht. Für die Schweiz fehlt eine solche Aufstellung, es ist jedoch kaum anzunehmen, dass sich die Situation hier anders präsentiert. Die Studie konnte zeigen, dass:

- Intendanzen zu 78 Prozent von Männern besetzt werden
- in Regiepositionen gerade mal 30 Prozent Frauen zu finden sind
- Und bei der Autorschaft von neuen Theatertexten, diese zu 76 Prozent von Männern verfasst werden.

Auch lässt sich in allen Formen theatraler Produktionkontexten im Lohnunterschied nachweisen. Frauen verdienen je nach Sparte und Institution zwischen 26 und 46 Prozent weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen.
Hier liegen die Theaterbetriebe weit hinter anderen Branchen, wenn es um die Gleichstellung der Geschlechter geht. Gerade in hochsubventionierten Betrieben sollten solche Diskrepanzen nicht toleriert werden.
Die Stadt Bern und ihr Haus, das KonzertTheaterBern (KTB) könnte hier mit gutem Beispiel vorangehen, um die Gleichstellung im Theaterbetrieb zu fördern.
Deutsche Häuser haben bereits Quoten bei der Vergabe von Regie- und Textaufträgen eingeführt. Ebenso wäre es wichtig die Prozesse bei der Vergabe von künstlerischen Leitungspositionen zu demokratisieren. Wie setzt sich eine Findungskommission zusammen und welches sind ihre Kriterien?
Ferner hat sich die Lohntransparenz in verschiedensten Bereichen als wichtiges Instrument für die zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter erwiesen. Eine solche liesse sich auch für staatlich subventionierte Kulturbetriebe umsetzen. Wie viel verdienen Regisseur*innen und Dramaturg*innen für einzelne Produktionen? Wie sieht das Jahresgehalt des Intendanten/der Intendantin aus?
Die Unterzeichnende fordern deshalb den Gemeinderat auf, die Leistungsvereinbarung für Theaterbetriebe mit folgenden Kriterien zu ergänzen:

1. Ein Geschlechterrichtwert von 50% für Frauen* in den Geschäftsleitungen, sowie bei der Vergabe von Regie- und Textaufträgen.
2. Transparenz über die Zusammensetzung (Kriterien und Personen) des Gremiums, welche über die Intendantenbesetzung entscheidet (Findungskommissionen). Die Zusammensetzung dieses Gremium muss der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

[1] https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/12/Frauen-in-Kultur-und-Medien.pdf

3. Die Gremien, welche über für die Vergabe von Intendanzen entscheiden, sollen paritätisch zwischen den Geschlechtern zusammengesetzt sein.
4. Lohntransparenz gegenüber den Mitarbeiter*innen.

Bern, 05. November 2020
Erstunterzeichnende: Sophie Achermann
Mitunterzeichnende: Seraphine Iseli, Katharina Gallizzi, Regula Bühlmann, Devrim Abbasoglu-Akturan, Seraina Patzen, Eva Krattiger, Sarah Rubin, Ursina Anderegg, Lea Bill, Rahel Ruch

Bericht des Gemeinderats

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit: Diesen Verfassungsgrundsatz will die Stadt Bern in all ihren Wirkungsbereichen konsequent umsetzen; das gilt auch für das Leistungsvertragswesen. Es soll verhindert werden, dass Steuergelder in diskriminierende Löhne fliessen. Die Stadt Bern will deshalb Verträge nur mit Partner*innen abschliessen, welche die Lohngleichheit einhalten. Um dies sicherzustellen, kann sie von den Leistungsvertragsnehmenden einen entsprechenden Nachweis verlangen und Kontrollen durchführen.

Die Lohngleichheit ist bis heute nicht verwirklicht. In der Schweiz erhalten Frauen durchschnittlich immer noch rund 16 Prozent weniger Lohn als Männer. Rund die Hälfte dieser Differenz kann nicht mit objektiven Faktoren wie berufliche Stellung, Dienstjahre oder Ausbildungsniveau erklärt werden und ist daher potenziell diskriminierend. Der Gemeinderat hat vor diesem Hintergrund vor einiger Zeit beschlossen, die Lohngleichheit noch stärker in den Fokus zu nehmen und sowohl im Beschaffungs- als auch im Leistungsvertragswesen von allen Vertragspartner*innen mindestens alle vier Jahre einen Nachweis über die Einhaltung der Lohngleichheit zu verlangen sowie risikobasierte Stichkontrollen durchzuführen.

Die Theaterbetriebe, deren Leistungen mit mindestens Fr. 100 000.00 jährlich abgegolten werden, haben 2024 eine Lohngleichheitsanalyse mit dem vom Bund zur Verfügung gestellten Standard-Analysetool Logib durchführen müssen. Bühnen Bern, Schlachthaus Theater und Dampfzentrale haben die Lohngleichheit eingehalten. Beim Tojo Theater haben alle Arbeitnehmenden denselben Lohn, es gibt keine Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Das Logib Modul sieht diese Möglichkeit nicht vor und könnte deshalb nicht angewendet werden. Das Theaterfestival Auawirleben hat weniger als drei Männer unter den Festangestellten, was eine standardisierte Analyse verunmöglicht.

Zu Punkt 1:
Dem Gemeinderat ist bewusst, dass eine möglichst ausgewogene Vertretung aller Geschlechter auch bei Kulturinstitutionen eine wichtige Voraussetzung ist für eine gerechte Verteilung der Ressourcen. Der Gemeinderat hat im Rahmen der Vertragsverhandlungen für die aktuelle Subventions-Periode auf die Vorgabe von einheitlichen Geschlechterrichtwerten in Entscheidungspositionen verzichtet. Eine einzige Vorgabe für alle Vertragspartner*innen schien eine zu starre Handhabung zu sein. Stattdessen hat der Gemeinderat mit jede*r einzelnen Ver-tragspartner*in einen eigenen Artikel ausgearbeitet, mit dem Ziel, Diversität in allen Betrieben zu verankern. Dabei ist die geschlechtliche Diversität ein sehr wichtiger Aspekt, aber nicht der einzige. Hier anhand der grössten Vertragspartnerin Bühnen Bern ein Beispiel für diesen individuell verhandelten Artikel 12 Absatz 4 des Leistungsvertrags: «Die Stiftung begibt sich in einen Prozess diversitätsfördernder Organisationsentwicklung. Sie erarbeitet zuerst eine Vision für Bühnen Bern und danach konkrete Massnahmen. In einer dritten Phase setzt die Stiftung diese Massnahmen um, institutionalisiert die Veränderungen und verankert sie im Betrieb.»

Bühnen Bern hat in Kooperation mit Pro Helvetia das Projekt diversitätsorientierte Organisationsentwicklung «Tandem Diversität» gestartet. Sie werden dabei von externen Fachpersonen unterstützt. Das formulierte Vorhaben orientiert sich an diesem Projekt, die Berichterstattung erfolgt im Rahmen der Controllinggespräche.

Dieser neue Vertragsartikel ist möglicherweise ein Faktor, der dazu beigetragen hat, dass Bühnen Bern bei Regieaufträgen auf eine paritätische Verteilung achtet, wie man anhand der konkreten Zahlen für die laufende Saison sehen kann: 45% der Regieaufträge gingen an Frauen. Die Planung umfasste ein Verhältnis von 50% zu 50%. Eine Regisseurin, die kurzfristig absagte, musste durch einen Regisseur ersetzt werden.

Bei den anderen durch einen Leistungsvertrag geförderten Theaterbetrieben bestehen die Geschäftsleitungen aus über 50% Frauen. Als Gastspielhäuser vergeben sie keine Regie- und Textbeiträge.

Zu Punkt 2:
Die Zusammensetzung der letzten Findungskommission von Bühnen Bern, welche in den Jahren 2018 und 2019 für die Nachfolge von Stephan Märki eingesetzt wurde, war öffentlich bekannt. Der Gemeinderat wird auch in Zukunft sicherstellen, dass die Findungskommission öffentlich bekannt ist (inklusive Kriterien für die Zusammensetzung).

Zu Punkt 3:
Der Gemeinderat wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass künftige Findungskommissionen punkto Geschlecht ausgewogen zusammengestellt werden.

Zu Punkt 4:
Wie für alle Leistungsvertragsnehmenden der Stadt Bern besteht auch für die subventionierten Theaterbetriebe eine Nachweispflicht der Lohngleichheit. Diese werden mit einem Merkblatt über deren Eckpunkte informiert. Angesichts des tripartiten Finanzierungsverbunds kann die Stadt Bern die Institutionen nicht im Alleingang auf eine Lohntransparenz verpflichten. Die Lohnpolitik liegt grundsätzlich in der Verantwortung der selbständigen Stiftungen und Vereine; die Stadt nimmt wie weiter oben beschrieben im Rahmen ihrer Möglichkeiten Einfluss (Leistungsverträge, Rahmenbedingungen). Bei den Theaterbetrieben erhöht die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften die Lohntransparenz. Bei Bühnen Bern sind die Bühnenkünstler*innen den zwei Gesamtarbeitsverträgen «Solopersonal» und «künstlerisches Gruppenpersonal» (Chor) unterstellt. Diese beiden GAVs sind zwischen dem Schweizerischen Bühnenverband und der Gewerkschaft SzeneSchweiz abgeschlossen. Die Orchestermitglieder sind einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt, der zwischen der Stiftung Bühnen Bern und dem Schweizerischen Musikerverband abgeschlossen ist. Für das technische Personal hat die Stiftung Bühnen Bern mit der Gewerkschaft Unia einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen. Die anderen Theaterbetriebe, die als Gastspielstätten funktionieren, orientieren sich bei der Ausgestaltung ihrer Honorarpolitik an t., dem Berufsverband der Theaterschaffenden.

Folgen für das Personal und die Finanzen
Keine

Bern, 12. Februar 2025

Der Gemeinderat