

Gender Report im Bereich Kunst und Kultur 2017-2021

**Zusammenfassung
September 2024**

Petra Unger, Johannes Klotz, Michaela Lebisch, Alexander Toplitsch

im Auftrag des BMKÖS

OGM
research & communication
Bösendorferstraße 2
1010 Wien
01/50650
office@ogm.at
www.ogm.at
X (twitter): @OGM_at

Frauen*¹ werden individuell, strukturell und ökonomisch aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt – auch in Österreich.² ³Sie tragen individuell die Hauptlast der Sorge- und Reproduktionsarbeit.⁴ Strukturell werden Frauen* trotz höherer Qualifikation häufig Führungspositionen und gleiche Bezahlung vorenthalten. Der Gender Pay Gap in Österreich ist einer der höchsten unter den europäischen Ländern.⁵ Trotz zahlreicher politischer, verwaltungstechnischer und sozialer Maßnahmen sind Frauen* in Österreich auch im Jahr 2024 den Männern* nicht vollständig gleichgestellt. Sie sind in ihren beruflichen wie privaten Lebensgestaltungsmöglichkeiten in vielfacher Weise benachteiligt – auch im Bereich von Kunst und Kultur.

Angesichts gesetzlicher Verpflichtungen (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Gender Mainstreaming Strategie seit dem Jahr 2000, Artikel 13 Abs. 3 B-VG Verfassungsgesetz zu Gender Budgeting u.a.) und um die Arbeitsbedingungen von Frauen* in Kunst und Kultur auf Basis aktueller, nachvollziehbarer Daten beurteilen zu können, wurde 2020 mit einstimmigem Beschluss aller Parteien des österreichischen Nationalrats ein Gender Report für Kunst und Kultur beschlossen, mit dem Zusatz, diesen alle fünf Jahre zu wiederholen, um die Weiterentwicklung der Gleichstellung der Geschlechter angemessen umsetzen zu können.

Mit der Ausarbeitung des vorliegenden Berichts wurde nach einer europaweiten Ausschreibung das OGM-Institut in Kooperation mit Petra Unger durch das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) beauftragt.

Erhoben wurde die quantitative Verteilung der Geschlechter im professionellen, institutionellen und öffentlich geförderten Kunst- und Kultursektor in den Jahren 2017-2021 in Österreich mit spartenbezogener Darstellung wesentlicher Kennzahlen.

Die Datengrundlage setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

- Eigene Datenerhebung bei mehr als 900 Institutionen mit Angaben zu 17.000 Beschäftigten, 2.800 Führungskräften und 2.300 Aufsichtsorganen (damit liegt ein sehr großes Sample vor, der Rücklauf hat die Erwartungen bei weitem übertroffen)
- Auswertungen der Förderberichte des Bundes und der Länder
- Anonymisierte Lohn- und Einkommensteuerdaten sowie Arbeitsmarktdatenbank

¹ In der Studie werden aktuelle Formen geschlechtergerechter Schreibweise angewandt. Details zu den verschiedenen Schreibweisen siehe Abschnitt 3 des Berichts. Um überholten Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken und um Trans- und Interpersonen nicht zu diskriminieren, wird an gegebener Stelle der Genderstern (Asterisk) verwendet (Frauen*, Männer*).

² Schattenberichte zu UN-Frauenrechtskonvention CEDAW 2018: <https://www.klagsverband.at/politik/schattenberichte>, Letzter Zugriff: 26.07.2024

³ EU-Gender Equality Index: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/AT>

⁴ Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2021/ 2022. Veröffentlichung 12/2023: <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1735> Letzter Zugriff: 26.07.2024

⁵ WU Wien: <https://www.wu.ac.at/en/the-university/news-and-events/news/details-news/detail/austrias-gender-pay-gap-is-among-the-worst-in-europe>, Letzter Zugriff: 26.07.2024

Die Schwerpunkte der Erhebungen lagen dabei auf der quantitativen Verteilung der Geschlechter (m/w/x) sowie in der Analyse von Strukturen (z.B. Personal, Gehälter, Führungskräfte, Sichtbarkeit, Aufsichtsorgane). Weiters wurde die geschlechtsspezifische Verteilung von Preisen, Stipendien und Förderungen an Einzelkünstler:innen und die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Beiräten und Jurys untersucht.

Von der Untersuchung ausgenommen waren folgende Bereiche:

- Freiwilligenarbeit/Ehrenamt, informeller und nicht-geförderter Bereich
- Künstlerische und kulturelle Inhalte
- Aspekte wie Stereotypisierung, Machtmissbrauch oder sexuelle Orientierung
- Detaillierte Spartenuntersuchungen

Verteilung der Geschlechter im professionellen, geförderten und institutionellen Kunst- und Kultursektor 2017-2021

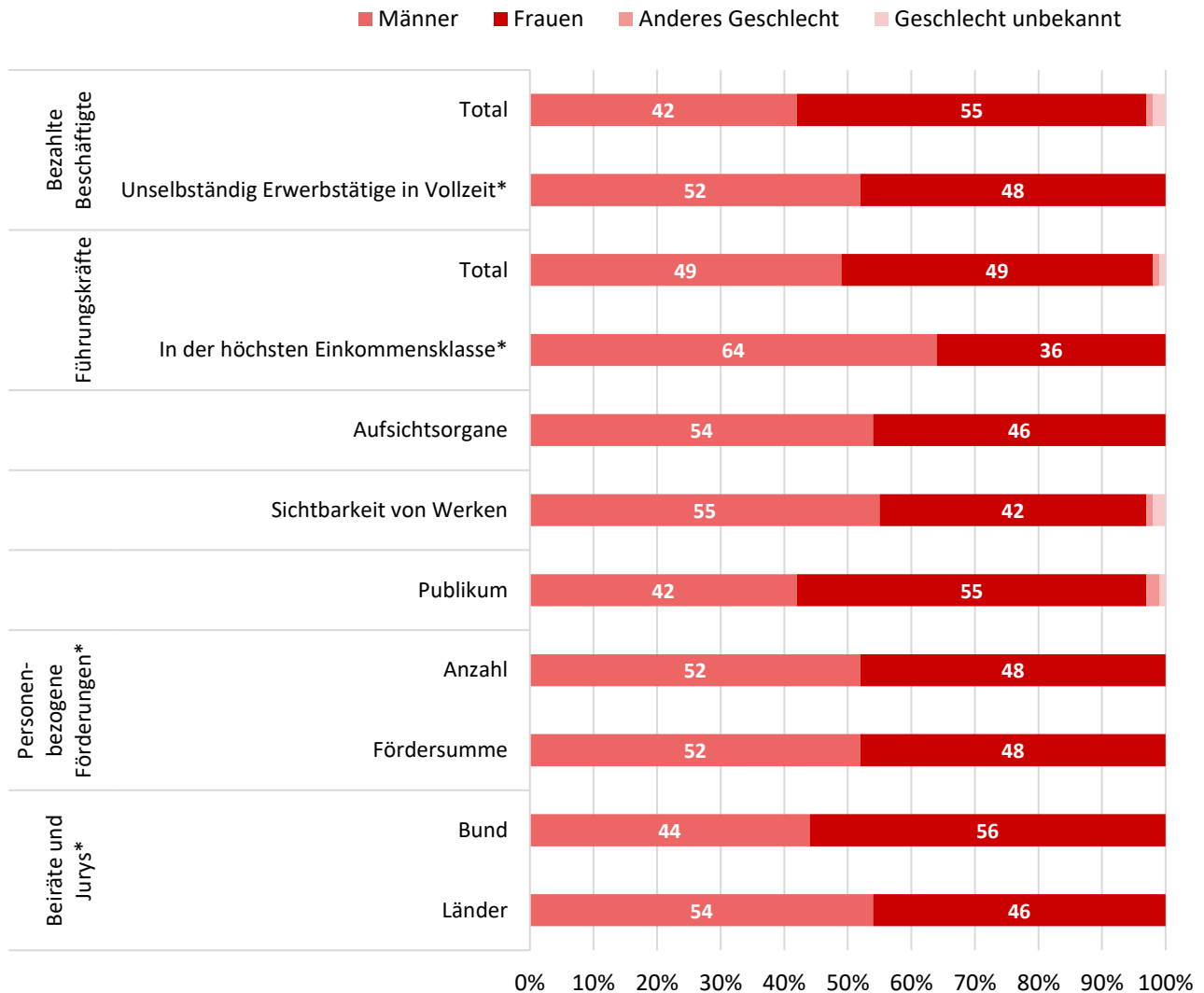


Abbildung 1: Verteilung der Geschlechter im professionellen, geförderten und institutionellen Kunst- und Kultursektor 2017-2021

Quelle: OGM / eigene Erhebung sowie Auswertung der Kulturförderberichte des Bundes und der Länder.

Hinweis: Bei mit * gekennzeichneten Indikatoren ist die Darstellung datenbedingt nur für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: In den Jahren 2017-2021 waren 42% der bezahlten Beschäftigten Männer, 55% Frauen und die restlichen 3% hatten ein anderes Geschlecht oder ihr Geschlecht war nicht bekannt.

Bezahlte Beschäftigte

Im Untersuchungszeitraum waren 42% der bezahlten Beschäftigten männlich und 55% weiblich. Auch wenn Frauen unter den bezahlten Beschäftigten im Kunst- und Kultursektor die Mehrheit stellten, so war ihre formale Beschäftigung häufig mit schlechterer sozialer Absicherung verbunden. Frauen stellten – wie auch in anderen Sektoren – die große Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten, der freien Dienstnehmer:innen und der Praktikant:innen. Sie waren zudem im Vergleich zu den Männern häufiger in kleineren Institutionen beschäftigt. Diese Schieflage existiert trotz des formal höheren Qualifikationsniveaus der weiblichen Beschäftigten.

18% jener unselbständig erwerbstätigen Frauen, die 2017 im Kunst- und Kultursektor beschäftigt waren, wechselten bis 2021 in eine andere Branche, gegenüber nur 13% der unselbständig erwerbstätigen Männer. Die Fluktuation der weiblichen Beschäftigten im Kunst- und Kultursektor ist demnach bei Frauen signifikant höher, während dies über alle Branchen gerechnet nicht beobachtet werden kann.

Führungskräfte

Im gesamten Kunst- und Kultursektor gab es 2017-2021 in Österreich gleich viele männliche wie weibliche Führungskräfte (jeweils 49%; jene mit non-binärem Geschlecht fielen zahlenmäßig wenig ins Gewicht). Gemessen an der Verteilung aller bezahlten Beschäftigten (42% zu 55%) war jedoch die Wahrscheinlichkeit, in eine Führungsposition zu gelangen, für Männer größer als für Frauen.

Je höher das Budget der Institution und je besser bezahlt die Stelle, desto höher war der Männeranteil in den Führungsebenen. In der höchsten Einkommensklasse betrug der Männeranteil fast zwei Drittel.

Frauen in Führungspositionen waren vor allem in der Stellvertretung der Geschäftsführung und in der künstlerischen/kuratorischen Leitung führend tätig. Weibliche Führungskräfte waren im Durchschnitt erheblich jünger als ihre männlichen Kollegen und formal besser ausgebildet.

Aufsichtsorgane in den Institutionen

Im Vergleich zu den Führungskräften zeigten sich die Aufsichtsorgane in den Institutionen (z.B. Kuratorien, Aufsichtsräte oder nicht geschäftsführend tätige Vereinsvorstände) stärker männerdominiert (54%), zudem spielten non-binäre Personen dort statistisch eine sehr geringe Rolle. Für Aufsicht und Kontrolle wird stärker auf männlich zusammengesetzte Gremien zurückgegriffen.

Besonders deutlich war der Männerüberhang in den Aufsichtsorganen im ländlichen Raum, in der Musik, in budgetstarken Institutionen und dort, wo auch die Geschäftsleitung überwiegend männlich besetzt war.

Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen

Sichtbarkeit ist für Künstler:innen in allen Sparten von größter Bedeutung. Sie beeinflusst nicht nur den Bekanntheitsgrad beim jeweiligen Publikum, sondern auch die damit verbundene Häufigkeit von Engagements, Verkaufserfolgen oder möglicher Anerkennung der künstlerischen Leistung durch Verleihung von Auszeichnungen, Stipendien oder Preisen. Erhöhte und regelmäßige Sichtbarkeit bedeutet nicht zuletzt auch symbolisches Kapital im Sinne einer sozialen Anerkennung durch Zeitgenoss:innen und über die Zeit der eigenen Kunst- und Kulturtätigkeit hinaus bis hin zur Aufnahme in den Kanon der Kunst- und Kulturgeschichte. Auch wenn ein hoher Bekanntheitsgrad nicht immer mit entsprechendem ökonomischem Erfolg einhergeht, ist Sichtbarkeit höchst relevant für Künstler:innen und Kulturaktive.

Die geschlechtsspezifische Sichtbarkeit und Sichtbarmachung der Werke von Künstler:innen und Kulturtätigen im Sinne von Urheber:innenschaft war 2017-2021 in Österreich stark von der jeweiligen Sparte abhängig. Der vorliegende Report kann hier nur einen kursorischen Überblick geben. Detailliertere Untersuchungen je nach Sparte sind hier in Zukunft zielführend.

In der Sparte der Literatur zeigt sich sowohl beim Verlegen von Autor:innen als auch bei Lesungen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Bei Museen und in der Musik waren Werke von männlichen Künstlern in der Überzahl. Im Bereich der Musik waren Künstler nicht nur bei historischen, sondern auch bei zeitgenössischen Werken übermäßig repräsentiert. Über alle Sparten gemittelt waren zu 55% die Werke von Männern, zu 42% die Werke von Frauen sichtbar.

Publikum

Publikumserhebungen finden nur bei einem Viertel aller Kunst- und Kulturinstitutionen Österreichs, die über regelmäßigen Publikumsbesuch verfügen, statt. Im Zeitraum 2017-2021 wurde hier zumindest einmal die Geschlechterverteilung des Publikums erhoben. Angaben zum Publikum sind also nur eingeschränkt aussagekräftig.

Dort, wo Angaben vorliegen, war das Publikum zu 42% männlich und zu 55% weiblich. Wenn erhoben wurde, dann meist nur in binärer Form. Nach Sparten bestanden eher geringe Unterschiede.

Direkt personenbezogene Förderungen

Im Zeitraum 2017 bis 2021 wurden in Österreich vom Bund und den Bundesländern mehr als 20.000 direkt personenbezogene Förderungen (Einzelförderungen, Preise, Stipendien, Ankäufe) mit einer Gesamtsumme von 85 Mio. EUR ausbezahlt. Davon gingen 52% an Männer und 48% an Frauen (sowohl gemessen an den Förderungen als auch der Fördersumme), wobei die Verteilung im Lauf der Jahre egalitärer wurde.

Vom Bund wurden etwas mehr Frauen, von den Ländern etwas mehr Männer direkt personenbezogen gefördert. Große Unterschiede bestehen dabei nach Sparten. Erneut zeigt sich die Musik als Männerdomäne.

Besetzung von Beiräten und Jurys

Beiräte und Jurys des Bundes und der Länder (etwa zur Gewährung von Förderanträgen oder Vergabe von Preisen) waren 2017 bis 2021 in Österreich relativ egalitär nach Geschlechtern besetzt. Ungleichheiten waren zwischen den Gebietskörperschaften zu beobachten: Während die meisten Beiratsmitglieder auf Bundesebene Frauen waren (56%), waren es auf Landesebene überwiegend Männer (54%).

Mittlere Gehälter und Einkommen

Unselbständig erwerbstätige Frauen wurden 2017-2021 im Kunst- und Kultursektor in Österreich im Mittel (Median) um 37,0% geringer entlohnt als ihre männlichen Kollegen. Der hohe Akademikerinnenanteil spiegelt sich nicht in angemessener Bezahlung wider. Besonders groß war das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Darstellenden Kunst, geringer dagegen im Film.

Bei den ganzjährig in Vollzeit unselbständig Erwerbstätigen im Kunst- und Kultursektor lag der Einkommensnachteil der Frauen bei 18,7% und damit deutlich höher als im Durchschnitt aller Branchen (14,1%).

Ein Großteil der Beschäftigten im Kunst- und Kultursektor übt (auch) eine selbständige Tätigkeit aus. Für eine vollständige Betrachtung der Einkommen müssen daher auch die Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit einbezogen werden. In den Jahren 2017-2021 erhielten selbständig erwerbstätige Frauen im Kunst- und Kultursektor im Mittel eine um 36,5% geringere Bezahlung als ihre männlichen Kollegen.

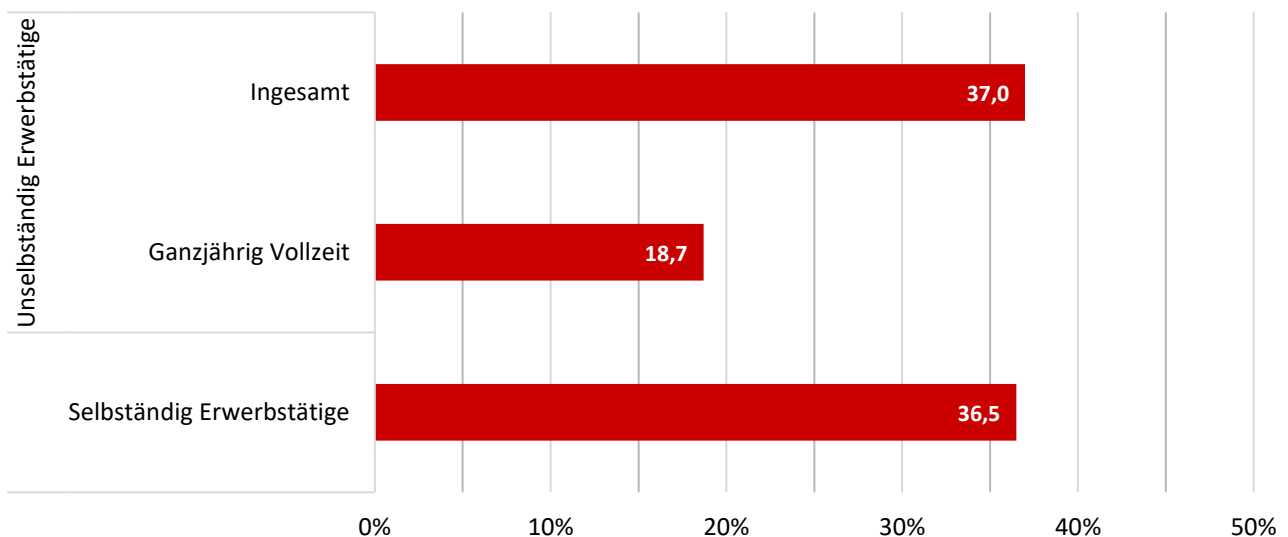


Abbildung 2: Einkommensnachteil von Frauen gegenüber Männern im Kunst- und Kultursektor 2017-2021 in Prozent

Quelle: OGM / Auswertung der Lohn- und Einkommensteuerdaten.

Hinweis: Der Fair-Pay-Prozess des BMKÖS startete erst nach dem Untersuchungszeitraum.

Lesebeispiel: In den Jahren 2017-2021 erhielten unselbständig erwerbstätige Frauen im Kunst- und Kultursektor im Mittel (Median) um 37,0% weniger Lohn als unselbständig erwerbstätige Männer.

Seit 2022 gibt es eine Fair-Pay-Strategie der Gebietskörperschaften. Z.B. stellt das BMKÖS seither gesonderte Fördermittel für faire Bezahlung im Kunst- und Kulturbereich zur Verfügung. Fair-Pay-Zuschüsse werden nicht geschlechtsspezifisch beantragt/vergeben, stehen aber innerhalb der beantragenden Organisationen explizit primär für jene Honorare und/oder Gehälter zur Verfügung, die einen hohen Fair-Pay-Gap (häufig handelt es sich hier implizit um einen Gender Pay Gap) aufweisen.

Non-binäre Personen

Personen, die weder männlich noch weiblich waren (non-binär), machten 2017-2021 in Österreich 3% der bezahlten Beschäftigten, 2% der Führungskräfte und 0,5% der Aufsichtsorgane in professionellen Kunst- und Kulturinstitutionen aus. 3% der Besucher:innen bzw. des Publikums waren weder männlich noch weiblich zugeordnet. 3% der Werke konnten non-binären Künstler:innen zugeordnet werden. Non-binäre Personen in Führungspositionen fanden sich fast ausschließlich in kleineren Institutionen. Direkt personenbezogene Förderungen sowie Beiräte und Jurys sind datenbedingt nur nach Männern und Frauen darstellbar.

Institutionelles Bewusstsein

Das Bewusstsein für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Institutionen ist, wie die Befragungsdaten zeigen, mitunter nur schwach entwickelt. Zwar wird eine geschlechtsspezifische Schiefelage im Kunst- und Kultursektor allgemein anerkannt, die eigene Institution jedoch häufig als nicht davon betroffen gesehen. Die Erfassung personenbezogener Daten erfolgt auch in größeren Institutionen meist nur binär oder gar nicht geschlechtsspezifisch. Konkrete Maßnahmen zur Steigerung und Sicherstellung der Geschlechtergerechtigkeit, beispielsweise interne Einkommensberichte oder Frauenförderpläne, existieren nur in einer Minderheit der Institutionen. Häufiger ist dies jedoch dann der Fall, wenn die Geschäftsführung überwiegend weiblich besetzt ist. Genderbewusstsein findet sich demnach vermehrt bei weiblichen Führungskräften.

Heterogenität des Kunst- und Kultursektors

Der Kunst- und Kultursektor zeichnet sich durch besondere Heterogenität aus. Je nach Sparte (und auch innerhalb der Sparten) existieren sehr unterschiedliche Strukturen. Die geschlechtsspezifische Verteilung (und die Möglichkeiten) von Kunst- und Kulturtätigen in den verschiedenen Institutionen zeigen sich in großen repräsentativen Kulturinstitutionen gänzlich anders als in kleinen Vereinen. Hier ist die Grenze zwischen professioneller und freiwilliger, mitunter unbezahlter Arbeit oft fließend. Starke Unterschiede zeigen sich auch zwischen Institutionen, Kollektiven der Freien Szene und Ein-Personen-Unternehmen.

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass häufig erst diese detaillierte Betrachtung die entscheidenden Erkenntnisse in Hinblick auf die Geschlechterverteilung liefert, während Gesamtergebnisse über alle Sparten und Größenklassen teilweise eher nivellierend wirken.

Zentrale Ergebnisse

Die Verteilung der Geschlechter in professionellen und geförderten Kunst- und Kulturinstitutionen war 2017-2021 im Allgemeinen nicht egalitär. Während bei den bezahlten Beschäftigten und beim Publikum die Frauen in der Mehrheit waren, überwogen bei den Führungskräften (besonders den am besten bezahlten), den Aufsichtsorganen, der Sichtbarkeit von Werken und bei den direkt personenbezogenen Förderungen die Männer.

Die Einkommen der Frauen waren – sowohl bei selbständig als auch bei unselbständig Erwerbstätigen – im Mittel um 37% geringer als die ihrer männlichen Kollegen. Bezogen auf ganzjährig in Vollzeit beschäftigte Dienstnehmer:innen war der Einkommensnachteil der Frauen im Kulturbereich erheblich größer als über alle Branchen zusammengerechnet.

Das Bewusstsein, auch innerhalb der eigenen Institution etwas für die Gleichstellung der Geschlechter tun zu müssen, ist in den meisten Institutionen eher schwach ausgeprägt.

Innerhalb des Kunst- und Kultursektors besteht eine extrem große Heterogenität zwischen den einzelnen Institutionen und Sparten.

Je mehr Budget eine Institution hat, desto höher ist der Männeranteil.

Die Sparte Musik erweist sich als besonders männerdominiert.

Zentrale Empfehlungen

Für größere Kunst- und Kulturinstitutionen wird die Entwicklung konkreter Frauenförderpläne und die Umsetzung von Gender Mainstreaming empfohlen, für Führungskräfte (vor allem Männer) Aus- und Weiterbildung im Bereich Gender-Kompetenz und Diversity-Management.

In kleineren Kulturvereinen sollten vorhandene Bemühungen gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse unterstützt werden. Die Wiedereinsetzung der von 2009 bis 2013 tätigen interministeriellen Arbeitsgruppen zur Verbesserung der sozialen Lage von Künstler:innen wird empfohlen.

Angesichts der mangelnden Vergleichbarkeit der Länderberichte zu Kunst- und Kulturförderung wird die Standardisierung dieser Berichte mit Schwerpunkt auf Sichtbarkeit von Geschlechterverhältnissen (unter Erweiterung der binären Sichtweise und um Intersektionalität) empfohlen.

Die Erstellung des nächsten Gender Reports sollte in einem zielführenden Zeitabstand stattfinden mit parallelen detaillierteren Spartenuntersuchungen. Große, repräsentative Institutionen (mit entsprechenden Budgets aus öffentlichen Mitteln) sollten im Detail untersucht werden.