

# **Gender Report im Bereich Kunst und Kultur 2017-2021**

**Endbericht  
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](mailto:office@ogm.at)  
[www.ogm.at](http://www.ogm.at)  
X (twitter): @OGM\_at

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b>	<b>3</b>
1 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	6
<b>Einordnung des Berichts</b>	<b>12</b>
2 Hintergrund	13
3 Geschlechtersensible Schreibweise	17
4 Danksagung	19
<b>Ergebnisse im Detail</b>	<b>20</b>
5 Bezahlte Beschäftigte	21
6 Mittlere Gehälter und Einkommen	30
7 Operative Führungskräfte	38
8 Aufsichtsorgane in den Institutionen	48
9 Sichtbarkeit und Sichtbarmachung der Werke von Künstler:innen	53
10 Publikum	62
11 Direkt personenbezogene Förderungen (Stipendien, Preise, Einzelförderungen)	66
12 Besetzung von Beiräten und Jurys des Bundes und der Länder	71
13 Institutionelles Bewusstsein und institutionelle Rahmenbedingungen	75
<b>Fazit und Empfehlungen</b>	<b>81</b>
<b>Technischer Annex</b>	<b>89</b>
14 Projektteam, Projektablauf und Grundkonzept	90
15 Abgrenzung des Kunst- und Kultursektors sowie Spartengliederung	95
16 Auswahlrahmen der Erhebung	98
17 Fragebogen	99
18 Kontaktierung der Institutionen	101
19 Rücklauf	105
20 Strukturen der Stichprobe und der Auskunftspersonen	107
21 Ergänzende Auswertungen aus Sekundärdaten	112
<b>Literatur und Abbildungen</b>	<b>114</b>

# Zusammenfassung

Frauen\*<sup>1</sup> werden individuell, strukturell und ökonomisch aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt – auch in Österreich.<sup>2</sup> <sup>3</sup>Sie tragen individuell die Hauptlast der Sorge- und Reproduktionsarbeit.<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup> 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

---

<sup>1</sup> 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\*).

<sup>2</sup> Schattenberichte zu UN-Frauenrechtskonvention CEDAW 2018: <https://www.klagsverband.at/politik/schattenberichte>, Letzter Zugriff: 02.09.2024

<sup>3</sup> EU-Gender Equality Index: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/AT>. Letzter Zugriff: 02.09.2024

<sup>4</sup> Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2021/ 2022. Veröffentlichung 12/2023: <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1735>. Letzter Zugriff: 02.09.2024

<sup>5</sup> 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: 02.09.2024

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

# 1 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

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

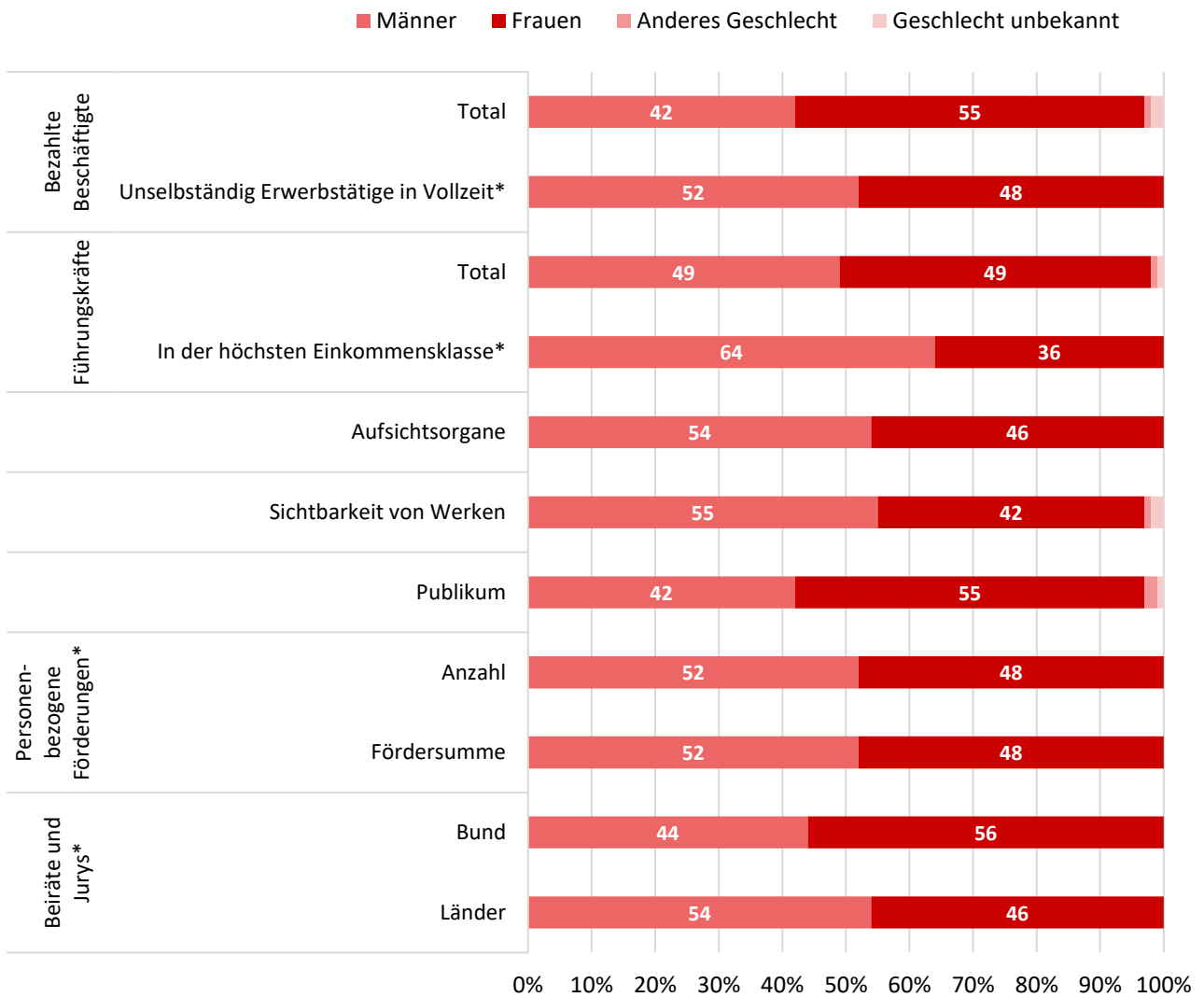


Abbildung 1: Verteilung der Geschlechter im professionellen, geförderten und institutionellen Kunst- und Kultursektor 2017-2021

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.

## 1.2 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.

## 1.3 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.

## 1.4 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.

## 1.5 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.

## 1.6 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.

## 1.7 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.



## 1.8 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%).

## 1.9 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.

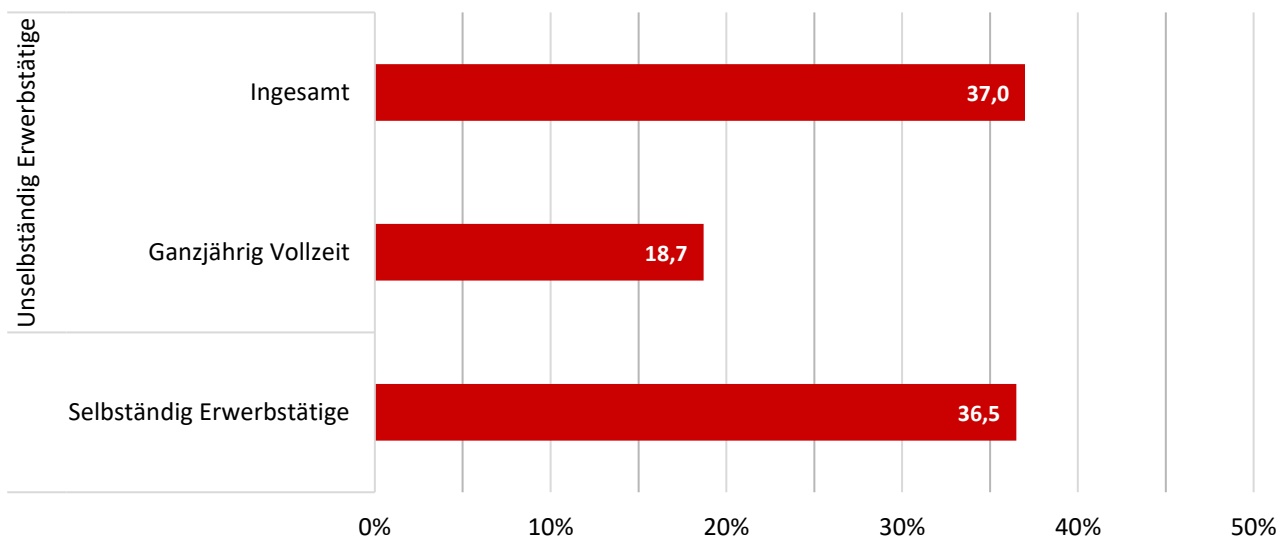


Abbildung 2: Einkommensnachteil von Frauen gegenüber Männern im Kunst- und Kultursektor 2017-2021 in Prozent

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.

### 1.10 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 Juries sind datenbedingt nur nach Männern und Frauen darstellbar.

### 1.11 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.

### 1.12 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.

# Einordnung des Berichts

## 2 Hintergrund

Die Situation der Kunst- und Kulturtätigen in Österreich wurde in den vergangenen Jahren mehrmals und unter verschiedenen Aspekten in den Blick genommen. Gender-Daten in Verbindung mit Fördergeldern, soziale Absicherung von Kunst- und Kulturtätigen, Wirksamkeit von Instrumenten wie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting wurden ebenso untersucht wie geschlechtsspezifische Inhalte einzelner, künstlerischer Ausdrucksformen. Vergleichbare Studien und Erhebungen liegen aus den Nachbarstaaten Deutschland und Schweiz vor - allesamt mit ähnlichen Ergebnissen:

Der überwiegende Teil der Kunst- und Kulturtätigen lebt und arbeitet in prekären Verhältnissen. Faire Bezahlung und die damit verbundene ausreichende Absicherung im Fall von Krankheit, Alter oder Arbeitslosigkeit ist in den Berufen von Kunst und Kultur keineswegs flächendeckend gegeben. Eine der Arbeitsleistung angemessene Bezahlung oder Aufstiegschancen in größeren Kunst- und Kulturinstitutionen sind nach Geschlecht sehr unterschiedlich verteilt. Die gerechte Aufteilung von Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit – im Begriff Care-Arbeit zusammengefasst – ist in den Berufsfeldern der Kunst- und Kulturtätigen ebenso selten vorzufinden wie in anderen Berufen. Strukturell verankerte, althergebrachte Vorstellungen von Geschlechterstereotypen zeigen sich nicht nur in struktureller Benachteiligung, sondern auch in der Darstellung der Geschlechter in den verschiedenen Kunstproduktionen. Gender Mainstreaming in Kombination mit Frauenförderung kommt nur in wenigen Institutionen zur Anwendung. Kleine Kunst- und Kulturvereine verfügen zwar mitunter über hohe Sensibilität in Geschlechterfragen, häufig fehlen jedoch die Mittel zur Gleichstellung der Geschlechter.

Unter diesen Vorzeichen und angesichts der nach wie vor unzureichenden Datenlage zu Genderfragen in der österreichischen Kunst- und Kulturszene wird 2020 mit einstimmigem Beschluss aller Parteien des österreichischen Nationalrats die Ausarbeitung eines Gender Reports für den Bereich Kunst und Kultur beschlossen, mit dem Zusatz, diesen alle fünf Jahre zu wiederholen, um die Weiterentwicklung der Gleichstellung der Geschlechter angemessen umsetzen zu können.

Der nun vorliegende erste Gender Report im Bereich Kunst und Kultur 2017-2021 ist in diesem historischen und rechtlichen Kontext zu verorten. Dem aktuellen Forschungsstand der Gender Studies wird in dieser Studie auf unterschiedliche Weise Rechnung getragen. Ausgangspunkt ist der wissenschaftliche englische Begriff „Gender“, der Geschlecht als zugeschriebene und gelernte soziale Rolle, verbunden mit unterschiedlichen Erwartungen an das jeweilige, geschlechtsspezifische Verhalten versteht. Geschlechtszugehörigkeit wird zudem als gesellschaftlicher „Platzanweiser“ verstanden. In diesem Sinne werden verschiedenen Geschlechtern bestimmte Tätigkeiten, Positionen und Formen der Lebensgestaltung zugestanden oder verweigert. Die als binär bezeichnete Sichtweise suggeriert, es gäbe nur zwei Geschlechter. Eine Auffassung, die im Feld der Gender Studies als zu kurz gegriffen aufgefasst wird. Nachdem vielfältigere Geschlechtsidentitäten als nur weiblich oder männlich existieren, braucht es einen über die binäre Geschlechterdimension hinaus erweiterten Blick.

Diskriminierung und Benachteiligung betrifft nicht nur Frauen und ausgegrenzte Geschlechteridentitäten. Menschen können auch aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen Herkunft, der Religionszugehörigkeit, ihres Alters (auch ihres jugendlichen Alters), ihres Lebens mit Behinderung oder aufgrund ihrer sexuellen Orientierung Benachteiligung, Herabwürdigung und Gewalt erfahren. Um diese verschiedenen

Diskriminierungsformen und ihre Wechselwirkungen untereinander bekämpfen zu können, braucht es nicht nur die entsprechende Sprache, sondern auch geeignete Analyseinstrumente.

So zeigt die afroamerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw Ende der 1980er Jahre, dass verschiedene Formen der Benachteiligung und vor allem die Wechselwirkung mehrerer Diskriminierungskategorien ohne entsprechende Konzepte und Begriffe kaum fassbar sind. Mit ihrem 1989 erstmals veröffentlichten Aufsatz „*Demarginalizing the Intersection of Race and Sex*“<sup>6</sup> verweist sie auf das Phänomen der Mehrfach-Diskriminierung.<sup>8</sup> Crenshaw etabliert mit dem Begriff der Intersektionalität (engl. Intersectionality, dt. Kreuzung, Überschneidung, Schnittmenge) eine erweiterte Sichtweise auf das komplexe Phänomen von Diskriminierung und Ausgrenzung.

Mit diesem Modell kann in der Folge die Vielfalt von Menschen, auch die Vielfalt von Frauen, besser abgebildet werden. Zudem lassen sich daraus verschiedene Strategien zur Gleichstellung entwickeln. Entsprechende Rechtslagen können auf Basis dieses Theoriemodells angepasst werden, neue Rechtsdurchsetzungsinstrumente lassen sich daraus entwickeln. So hat beispielsweise auch die 1990 gegründete Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreichs ihre anfangs ausschließlich an Frauen orientierte Tätigkeit 2004 um die Diskriminierungskategorien ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung erweitert.<sup>9 10</sup>

In diesem Sinne bezieht sich die wissenschaftstheoretische Begleitung des vorliegenden Gender Reports für Kunst und Kultur auf die Erkenntnisse der Geschlechterforschung im Allgemeinen und auf das Konzept der Intersektionalität im Speziellen.

Untersuchungsgegenstand des vorliegenden Gender Reports ist die quantitative Verteilung der Geschlechter mit Blick auf die Bereiche Repräsentation und Sichtbarkeit, Publikum, Beschäftigungsverhältnisse und Mittelverteilung sowie Einkommen, unterschieden nach Sparten, unter Berücksichtigung nicht-binärer Personen.

Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, ist nicht nur ein Anliegen der Kunst- und Kulturtätigen, sondern ein gesamtgesellschaftliches Ziel - besonders in demokratischen Gesellschaften. Ausgehend von den Forderungen der Frauenbewegungen des letzten Jahrhunderts wurden grundlegende Fragestellungen, effektive politische Instrumente, Maßnahmen und Strategien entwickelt, um die Gleichstellung aller Geschlechter auf gesellschaftlicher wie staatlicher Ebene voranzutreiben und damit die Weiterentwicklung demokratischer Gesellschaften zu befördern.

---

<sup>6</sup> Zum Download unter: [https://scholar.google.at/scholar?lookup=0&q=Demarginalizing+the+Intersection+of+Race+and+Sex%E2%80%9C&hl=de&as\\_sdt=0,5&as\\_vis=1](https://scholar.google.at/scholar?lookup=0&q=Demarginalizing+the+Intersection+of+Race+and+Sex%E2%80%9C&hl=de&as_sdt=0,5&as_vis=1) Letzter Zugriff: 02.09.2024

<sup>7</sup> Einführung in das Konzept der Intersektionalität, Gunda Werner Institut: <https://www.gwi-boell.de/de/2019/04/12/intersektionalitaet-eine-kurze-einfuehrung> Letzter Zugriff: 02.09.2024

<sup>8</sup> Lange vor Kimberlé Crenshaw verweist Sojourner Truth (1797-1893) in ihrer legendären Rede „*And ain't I a woman?!*“ (*Bin ich denn keine Frau?*) im Jahr 1851 anlässlich der Frauenrechtskonvention in Ohio auf ihre Mehrfachdiskriminierung als Frau, Schwarze und ehemalige Sklavin.

<sup>9</sup> <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/aktuelles-und-services/fall-des-monats.html> Letzter Zugriff: 02.09.2024

<sup>10</sup> <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>, Letzter Zugriff: 02.09.2024

Die dafür erforderlichen gesetzlichen Grundlagen zur Implementierung von Maßnahmen im Sinne der Gleichstellung gehen in Österreich bereits auf die Zeit der 1. Republik zurück.

Auf Druck der Zweiten Frauenbewegung werden in den 1970er Jahren zahlreiche Gesetzesreformen auf den Weg gebracht. 1979 wird im Zuge dieser Gesetzesinitiativen das erste Gleichbehandlungsgesetz beschlossen. 1993 wird in Erweiterung dessen mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht nur ein Gleichbehandlungs-Gebot, sondern auch das Gebot zur Frauenförderung eingeführt - Berichtspflicht inklusive.

Während Frauenfördermaßnahmen direkt an die einzelne Frau gerichtet sind und konkrete unterstützende Maßnahmen anbieten, richtet das gleichstellungspolitische Instrument des Gender Mainstreamings den Blick auf geschlechtsspezifische Strukturen. Gender Mainstreaming bewirkt die Veränderung von Rahmenbedingungen, die Benachteiligungen hervorbringen und integriert in alle Maßnahmen gleichstellungspolitische Perspektiven.<sup>11</sup> Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind in diesem Sinne als zwei einander ergänzende Strategien zu verstehen, die sowohl in staatlichen Institutionen als auch in Unternehmen oder Kunst- und Kulturinitiativen und -organisationen angewendet werden können und müssen.

Seit 2000 ist Gender Mainstreaming in Österreich eine verpflichtende Strategie für Politik und öffentliche Verwaltung zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. 2002 wird in der Landeshauptleutekonferenz der Beschluss gefasst, „dass sich die Landeshauptleute zu Gender Mainstreaming sowohl in der Politik als auch in der Verwaltung der Länder bekennen.“<sup>12</sup> Im selben Jahr wird die erste Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming (IMAG GM) eingerichtet, „um die Strategie (...) in allen Ressorts und auf allen politischen Ebenen umzusetzen (...) Bei jedem Vorhaben ist (dabei) zu hinterfragen, welche Auswirkungen die geplante Politik auf die Erreichung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern hat.“<sup>13</sup>

<sup>14</sup>

Ein bedeutender Schritt wird 2009 mit Artikel 13 Abs. 3 B-VG Verfassungsgesetz, dem so genannte Gender Budgeting gesetzt: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“<sup>15</sup>. Konkret bedeuten diese Gesetzesvorgaben die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in der Datenerhebung, im Budgetprozess, in der wirkungsorientierten Verwaltungsführung und in der Abwicklung von staatlicher Förder- und Auftragsvergabe. „Gender Budgeting ist dabei kein zusätzlicher Budgetposten, sondern es werden die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt und die Geschlechterverhältnisse systematisch in die Budgetgebarung einbezogen. Ziel ist eine gerechte Verteilung der finanziellen Mittel zwischen den Geschlechtern.“<sup>16</sup> (Vgl. die sehr umfassende Arbeit zu Gender Budgeting von Katharina Mader, 2009).

---

<sup>11</sup> Nadja Bergmann, Irene Pimminger: Praxishandbuch Gender Mainstreaming, Wien 2004: 21

<sup>12</sup> <https://www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/implementierung-in-oesterreich/umsetzung-auf-landesebene.html>, Letzter Zugriff 02.09.2024

<sup>13</sup> Vgl. Webseite Bundeskanzleramt <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting.html>, Hervorhebung Petra Unger, Letzter Zugriff 02.09.2024

<sup>14</sup> Siehe auch: <https://www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/was-ist-gm.html>, Letzter Zugriff 02.09.2024, Hervorhebung im Original

<sup>15</sup> Siehe auch: <https://www.imag-gmb.at/gender-budgeting/was-ist-gb.html>, Letzter Zugriff 02.09.2024

<sup>16</sup> Ebd.

Wesentliches Anliegen dieser gleichstellungspolitischen Maßnahmen ist Versachlichung, fundierte Information, Bewusstseinsbildung und die Implementierung konkreter Gleichstellungsmaßnahmen. Wissenschaftliche Studien und statistische Erhebungen stellen in diesem Zusammenhang wesentliche Instrumente dar, um geschlechtsspezifische, strukturelle Benachteiligungen sichtbar werden zu lassen und um im Anschluss daran entsprechende Maßnahmen in Richtung tatsächlicher Gleichstellung aller Geschlechter in allen Lebensbereichen setzen zu können.

Seit 2007 werden durch die Sektion Kunst und Kultur des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport jene Fördergelder unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit ausgewertet, die direkt an einzelne Künstler:innen vergeben werden (z.B. Stipendien, Projektförderungen, Kunstankäufe, Preise und Prämien). Auf die geschlechtergerechte Besetzung von Beiräten und Jurys wird seitdem ebenfalls geachtet.

80% der öffentlichen Kulturförderungen und 98% der Fördersumme gehen jedoch nicht (direkt) an Einzelpersonen, sondern an Institutionen. Über die geschlechtsspezifische Verteilung dieser Mittel in den Kunst- und Kulturinstitutionen ist bislang nur wenig bekannt (mit Ausnahme der Filmbranche).

2014 wird im Österreichischen Filminstitut eine eigene Abteilung zur Bearbeitung von Fragen der Geschlechtergerechtigkeit eingerichtet. Im April 2021 wird vom Aufsichtsrat des Österreichischen Filminstituts die Änderung der Förderrichtlinien mit deutlicher Mehrheit und mit dem Ziel der gendergerechten Verteilung der Fördermittel beschlossen. Seit 1. Juli 2021 wird Gender-Budgeting in allen Förderbereichen von der Entwicklungsphase bis zur Filmherstellung angewandt - mit ersten positiven Effekten und Ergebnissen.

In diesem Sinne kann die Filmbranche als vorbildhaft in Erhebung der Daten und der Umsetzung entsprechender Maßnahmen genannt werden. Eine ähnliche Vorgangsweise wird für alle anderen Sparten empfohlen.

Seit 2022 gibt es eine Fair-Pay-Strategie der Gebietskörperschaften. Das BMKÖS hat im Zuge einer Pilotphase im Jahr 2022 erstmals gesonderte Fördermittel in Höhe von 6,5 Mio. Euro für faire Bezahlung im Kunst- und Kulturbereich zur Verfügung gestellt. 2023 wurden die Mittel auf 9 Mio. Euro erhöht. Im Jahr 2024 erhöhte der Bund das Budget für Fair Pay im Kunst- und Kulturbereich auf 10 Mio. Euro.

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.



### 3 Geschlechtersensible Schreibweise

Geschlechtergerechte Sprache und inklusive Schreibweise werden als wesentlicher Bestandteil der Bemühungen um Sichtbarkeit und Gleichstellung aller Geschlechter betrachtet und in diesem Sinne angewandt. Entsprechend der Empfehlung des Verlags Duden 2017 wird „richtig gendern“ nicht im Sinne von „einer Norm entsprechend“ angewandt, sondern „situationsangemessen, sachangemessen und entsprechend dem Grundsatz der geschlechtergerechten Sprache“<sup>17</sup>. Womit gemeint ist: inhaltlich korrekt und verständlich.

Neben Doppelnennungen (Künstlerinnen und Künstler) werden, wenn mehrheitlich Frauen gemeint sind, feminine Formulierungen (Musikerinnen, Schriftstellerinnen etc.) verwendet. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird zudem die Form der sogenannten Sparschreibung (Künstler:innen) angewandt. Um überholten Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken und um Trans- und Interpersonen nicht zu diskriminieren, wird an gegebener Stelle der Genderstern (Asterisk) verwendet (Frauen\*, Männer\*).<sup>18</sup>

Im Fragebogen der Studie hatten non-binäre Personen die Möglichkeit, ihre Zugehörigkeit mit zusätzlich differenzierbaren Begriffen anzugeben. Zur Auswahl standen: inter, divers, offen, keine Angabe, nicht-binär, sonstiges oder weiß nicht.

An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die Zuordnung im Fragebogen durch die jeweilige:n Auskunftsperson:en in der Institution (im Regelfall durch den/die Gesamtleiter:in) vorgenommen wurde und nicht notwendigerweise mit der Selbsteinschätzung der jeweiligen Personen übereinstimmen muss. Hinzu kommt, dass die meisten Institutionen des Kunst- und Kultursektors personenbezogene Daten, etwa in Personalakten oder Mitarbeiter:innen-Verzeichnisse, nur in binärer Form geschlechtsspezifisch erfassen (wenn überhaupt).

---

*„Es braucht mehr kollektive Leitungen, die divers und nicht binär funktionieren.“  
(Zitat einer Auskunftsperson)*

---

Es ist also daher davon auszugehen, dass non-binäre Personen in den vorliegenden Daten nicht ausreichend erfasst werden konnten. Im Bericht werden diese Personen in grundlegenden Übersichten ausgewiesen,

---

<sup>17</sup> Gabriele Diewald; Anja Steinhauer: Richtig gendern. Wie sie angemessen und verständlich schreiben, Dudenverlag, Berlin, 2017:11

<sup>18</sup> Vgl. Akademie der Bildenden Künste: NonBinary Universities. Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen, 2016:27: [https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM\\_AkademiederbildendenKunsteWien\\_2019.pdf](https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademiederbildendenKunsteWien_2019.pdf), Letzter Zugriff: 02.09.2024

auf detaillierte Auswertungen wird zum Schutz der Persönlichkeitsrechte dieser Personen jedoch verzichtet.

Beispiel: Genau eine non-binäre Person ist in einer bestimmten Sparte in einer Leitungsfunktion tätig. Damit ist sie für Sparten-Insider:innen möglicherweise leicht zu identifizieren. Das käme einem Zwangsoouting gleich. In diesem Sinne wird auf die detaillierte Auswertung verzichtet.

Grundsätzlich ist anzumerken: Frauen sind die zahlenmäßig am stärksten von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen betroffene gesellschaftliche Gruppe. In diesem Sinne und in Anlehnung an den Film Gender Report wird auch hier „die bewusste Forschungsentscheidung der Logik der ‚strategischen Essentialisierung‘“ getroffen, um „konkrete, soziale Strukturen korrekter beschreiben zu können“.<sup>19</sup>

An dieser Stelle sei explizit festgehalten, dass es sich mit dieser Forschungsentscheidung nicht um eine Ausblendung der Bemühungen um die Rechte von Inter-, Trans- und nicht-binären Personen handelt. Dem Einsatz für Minderheitenrechte kommt dieselbe Bedeutung zu wie jenem für die Rechte der weiblichen Mehrheit, die als Minderheit behandelt wird.

---

<sup>19</sup> Vgl. Eva Flicker, Lena Lisa Vogelmann, Iris Zappe-Heller, Birgit Moldaschl, Barbara Fränzen: Österreichischer Film Gender Report 2012-2016, Wien 2018

## 4 Danksagung

Dieser Bericht wäre ohne die Mitwirkung einer Vielzahl an Personen und Institutionen nicht möglich gewesen. Der Dank des Forschungsteams gilt zunächst dem BMKÖS als Auftraggeber für die umfassende Unterstützung in der Projektorganisation und Bewerbung der Datenerhebung.

Für das große entgegengebrachte Wohlwollen, die bereitwillige Beratung und Unterstützung des Projekts in allen Phasen sei folgenden Institutionen herzlich gedankt

- Fiftitu% Beratung für Frauen\* in Kunst und Kultur
- IG Kultur Wien
- IG Freie Theaterarbeit Wien
- Kill the Trauerspiel

Weiters gilt unser Dank vielen engagierten Einzelpersonen, die ihre Expertise beim Projekt auf unterschiedlichste Weise eingebracht haben. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit seien erwähnt:

- Astrid Pennerstorfer (WU Wien, Projektleiterin NPO-Erhebung)
- Katharina Mader (WU Wien und AK Wien)
- Matthias Ais und Elfriede Eberhard (Kulturabteilung Land Salzburg)
- Adrian Maldet (Landesstatistik Tirol)
- Martin Mayer (Landesstatistik Steiermark)
- Karin Macher (mdw Wien)
- Sylvia Fassel-Vogler (MA7 Kulturabteilung der Stadt Wien)
- Andrea Zimmermann und Diana Baumgarten (Universität Bern)
- Petra Wetzel (L&R Sozialforschung)
- Jannik Franzen (ehem. IG Kultur Wien)
- Ulrike Kuner und Esther Baio (IG Freie Theaterarbeit)
- Iris Appiano-Kugler (Leiterin Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen im AMS Österreich)
- Valarie Serbest (Fiftitu%)
- Ursula Bauer (Dezernatsleiterin Gender Mainstreaming und Gender Budgeting der Stadt Wien)
- Gerhard Steger (ehem. Leiter der Budgetsektion im Finanzministerium)

## **Ergebnisse im Detail**

## 5 Bezahlte Beschäftigte

### Worum geht es?

Im institutionalisierten und professionellen Kunst- und Kultursektor Österreichs üben etwa 40.000 Menschen eine bezahlte Beschäftigung aus. Für eine geschlechtsspezifische Betrachtung ist es wesentlich, wie diese Personen sich auf die einzelnen Rechtsformen und Felder der Beschäftigung verteilen und welche Wechselwirkungen mit weiteren Faktoren wie der Größe der Institution oder den formalen Qualifikationen der Beschäftigten bestehen. Unbezahlte Freiwilligenarbeit bzw. ehrenamtliche Beschäftigung ist nicht Gegenstand der Untersuchung.

Aus den Angaben der 900 teilnehmenden Institutionen liegen Informationen zu mehr als 17.000 Beschäftigten vor, die 2017-2021 im Kunst- und Kultursektor in Österreich bezahlt gearbeitet haben. 42% davon waren Männer, 55% Frauen, 3% hatten ein non-binäres (d.h. ein anderes oder unbekanntes) Geschlecht.

Das bezahlte Personal im Kunst- und Kultursektor ist also überwiegend weiblich, während über alle Branchen gerechnet Männer mit 53,2% die Mehrheit der Erwerbstätigen stellen.

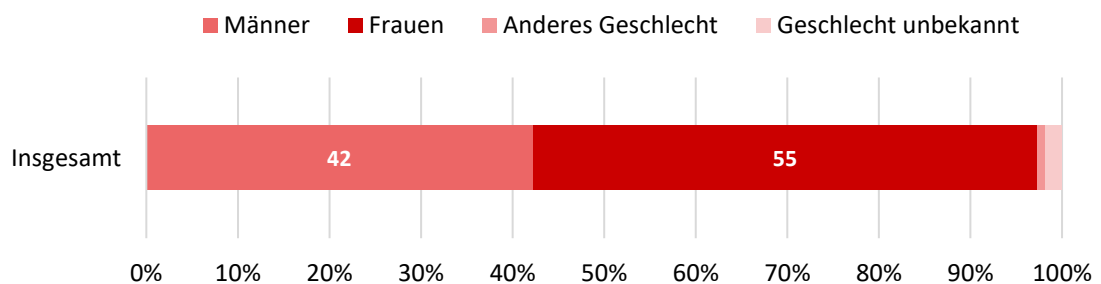


Abbildung 3: Bezahlte Beschäftigte im Kunst- und Kultursektor insgesamt

Quelle: OGM / eigene Erhebung

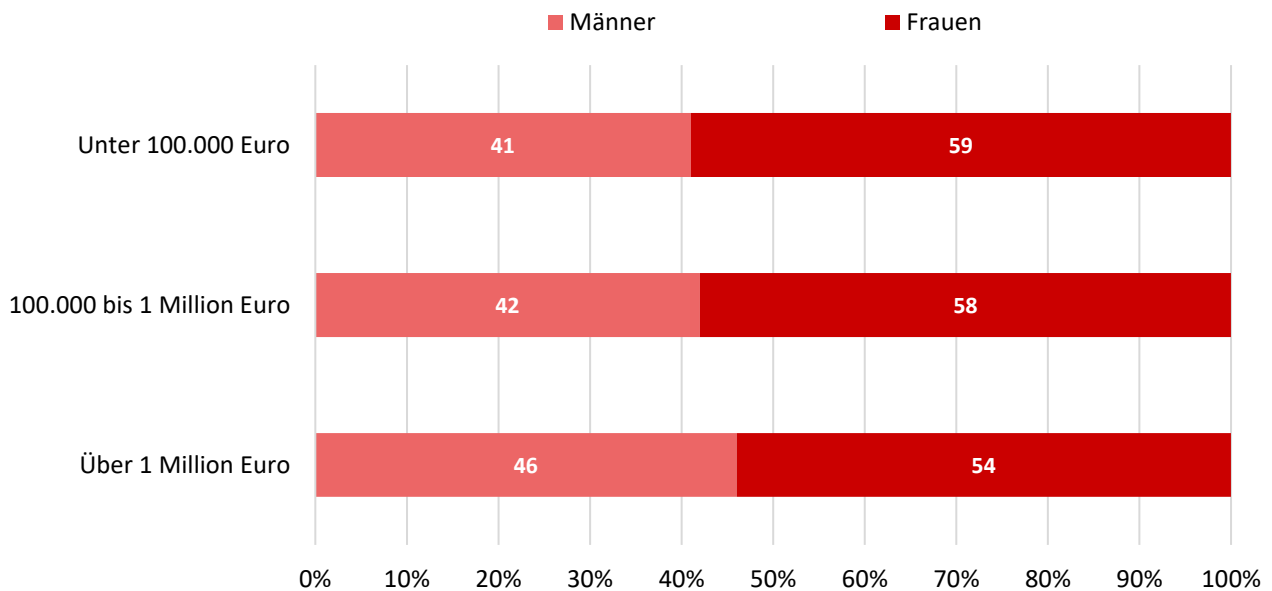
Lesebeispiel: Unter den bezahlten Beschäftigten in den Institutionen waren 55% Frauen.

*Vergleich: Ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils im Kultursektor über die Zeit (mit entsprechend „jüngerer“ Altersverteilung) unter den Künstler:innen wurde von Wetzel (2018) nachgewiesen.*

*Einen Anteilswert von 2% Personen mit Geschlecht „divers“ unter den Beschäftigten erbrachte die Erhebung des Creative Club Austria (2023) zur Fair Work Charta in der Kreativbranche.*

*Eine etwas ausgeglichene Verteilung der Geschlechter (48% Männer, 52% Frauen; jedoch nur 0,6% divers) erbrachte die Fair-Pay-Gap-Erhebung des Gallup-Instituts im Auftrag des BMKÖS (2022), bei der allerdings nur 261 Institutionen befragt wurden und auch ehrenamtliche Tätigkeiten erfasst wurden. Gemessen an den Personalkosten erbrachte die Fair-Pay-Gap-Erhebung einen Anteil von 54% Frauen, 45% Männern und 1% Personen mit diversem Geschlecht.*

Ein zahlenmäßiger Frauenüberhang zeigt sich für alle Größen von Institutionen, allerdings wird er mit steigendem Budget der Institution geringer: Während Frauen in kleinen Institutionen mit einem Jahresbudget unter 100.000 Euro 59% der Beschäftigten stellen, sind es in großen Institutionen mit einem Jahresbudget über 1 Million Euro nur 54%.



**Abbildung 4: Bezahlte Beschäftigte im Kunst- und Kultursektor nach dem Jahresbudget der Institution**

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: In Institutionen mit einem Budget von über 1 Million Euro ist der Frauenanteil unter den bezahlten Beschäftigten mit 54% am geringsten.

„Der Frauenanteil sinkt mit dem Ansteigen des operativen Budgets.“  
(Zitat einer Auskunftsperson)

Der Kunst- und Kultursektor zeichnet sich durch sehr heterogene und zahlreiche atypische Beschäftigungsverhältnisse aus. Künstler:innen aller Sparten stehen vor der Herausforderung, die Konsequenzen von Diskontinuität und Fragmentierung der Beschäftigungsverhältnisse bewältigen zu müssen.<sup>20</sup> Während in anderen Branchen der Großteil der Beschäftigten unselbständig erwerbstätige Arbeitnehmer:innen sind (ausgenommen in der Landwirtschaft, wo die Selbständigen überwiegen), trifft dies im Kulturbereich nur auf knapp die Hälfte aller bezahlt Beschäftigten zu. Eine relativ große Rolle spielen – vor allem in kleineren

<sup>20</sup> Vgl. Wetzel 2008/2018.

Institutionen – freie Dienstnehmer:innen, Werkvertragsnehmer:innen bzw. Selbständige auf Honorarbasis und schließlich Praktikant:innen.

Gerade im Kunst- und Kultursektor liegen häufig Mehrfachbeschäftigungen und Nebenjobs vor, die mit erweiterten Methoden erhoben werden müssen. Die vorliegende Auswertung kann daher nur als Überblick verstanden werden.

Bei den unselbständig Erwerbstätigen in Vollzeit, auf die das österreichische Sozialversicherungssystem vorrangig ausgerichtet ist, überwiegen mit 52% die Männer. Unselbständig Erwerbstätige in Teilzeit sind dagegen zu 62% weiblich, ähnlich hoch ist der Frauenanteil unter den freien Dienstnehmer:innen mit 59%.

Ausgeglichen ist das Geschlechterverhältnis bei den Werkvertragsnehmer:innen bzw. Selbständigen auf Honorarbasis, von denen 52% Frauen waren. Inwieweit ein Werkvertrag gegenüber einer unselbständigen Beschäftigung von Vor- oder Nachteil ist, hängt im Einzelfall stark von der Verhandlungsposition der Person ab, u.a. ob sie ihre eigenen Honorarbedingungen stellen und ihre Anstellungswünsche durchsetzen kann.

Im Bereich der Praktika im Kunst- und Kultursektor sind Frauen deutlich überrepräsentiert. 72% der bezahlten und 69% der unbezahlten Praktika werden von Frauen absolviert.

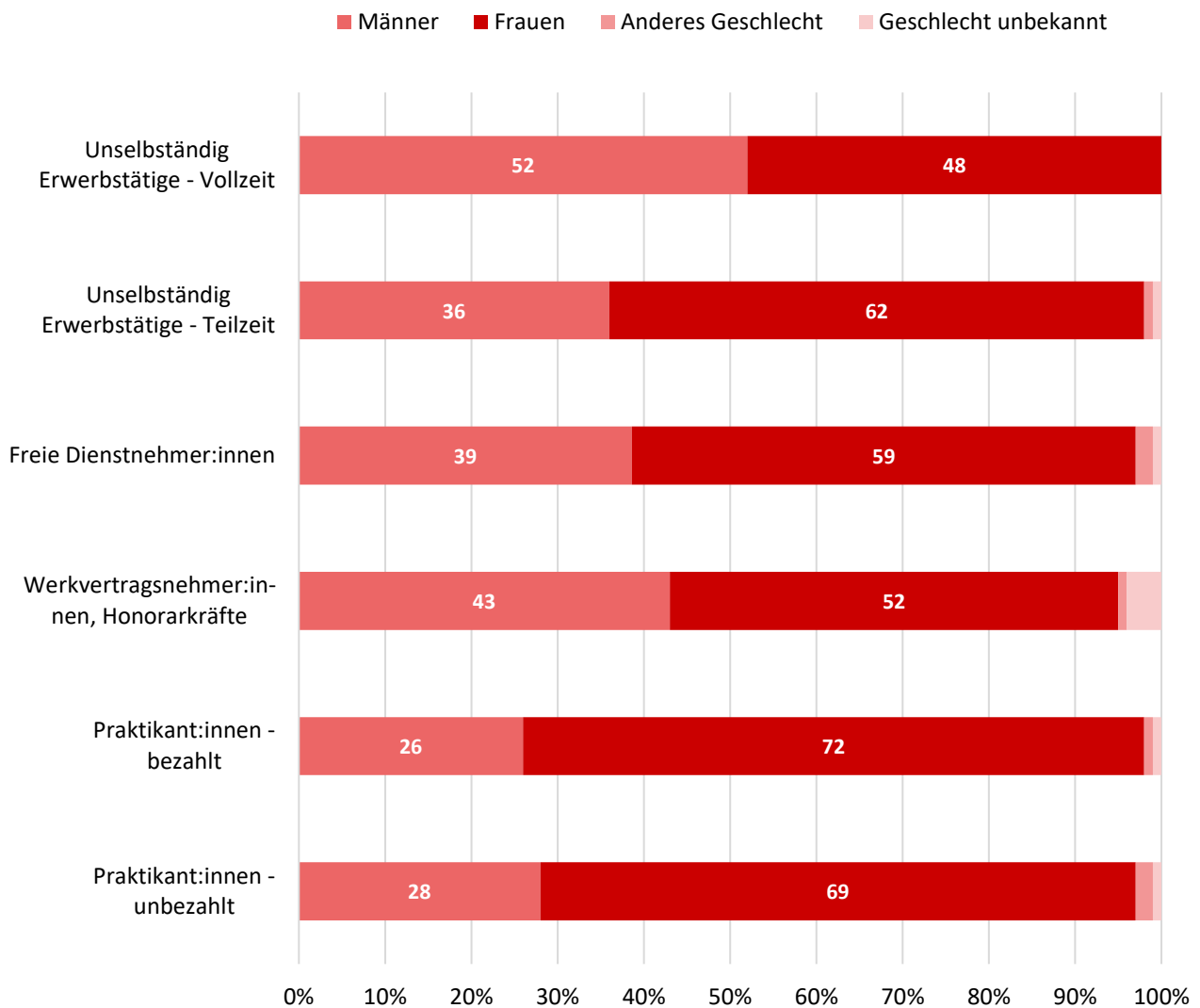


Abbildung 5: Bezahlte Beschäftigte im Kunst- und Kultursektor nach Beschäftigungsverhältnis

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: 62% der unselbständig Erwerbstätigen in Teilzeit sind Frauen.

Es sei hier noch einmal darauf verwiesen, dass sich die Erhebung auf Beschäftigte in professionellen Kunst- und Kulturinstitutionen bezieht. Unter Einschluss der Einzelkünstler:innen wäre die Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse nochmals deutlich größer (Vgl. Wetzel 2018: Kap. 9).

*Vergleich: Die Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse ist kein österreichisches Spezifikum, sondern zeigt sich auch international: Daten für Deutschland zeigten, dass 2019 von allen Beschäftigten in der Kultur- und Kreativwirtschaft nur 53% sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer:innen waren, vor allem in der Darstellenden Kunst war dieser Anteil sehr niedrig (Kreatives Sachsen 2021: S. 4).*



---

*„Die Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen und deren entsprechende Bezahlung ist prioritär. Frauen brauchen fixe Anstellungen, auch wenn sie Teilzeit arbeiten.“*  
(Zitat einer Auskunftsperson)

---

Frauen arbeiten also, auch wenn sie bezahlt beschäftigt sind, im Vergleich zu Männern häufiger in Beschäftigungsverhältnissen, die mit geringerer sozialer Absicherung einhergehen.

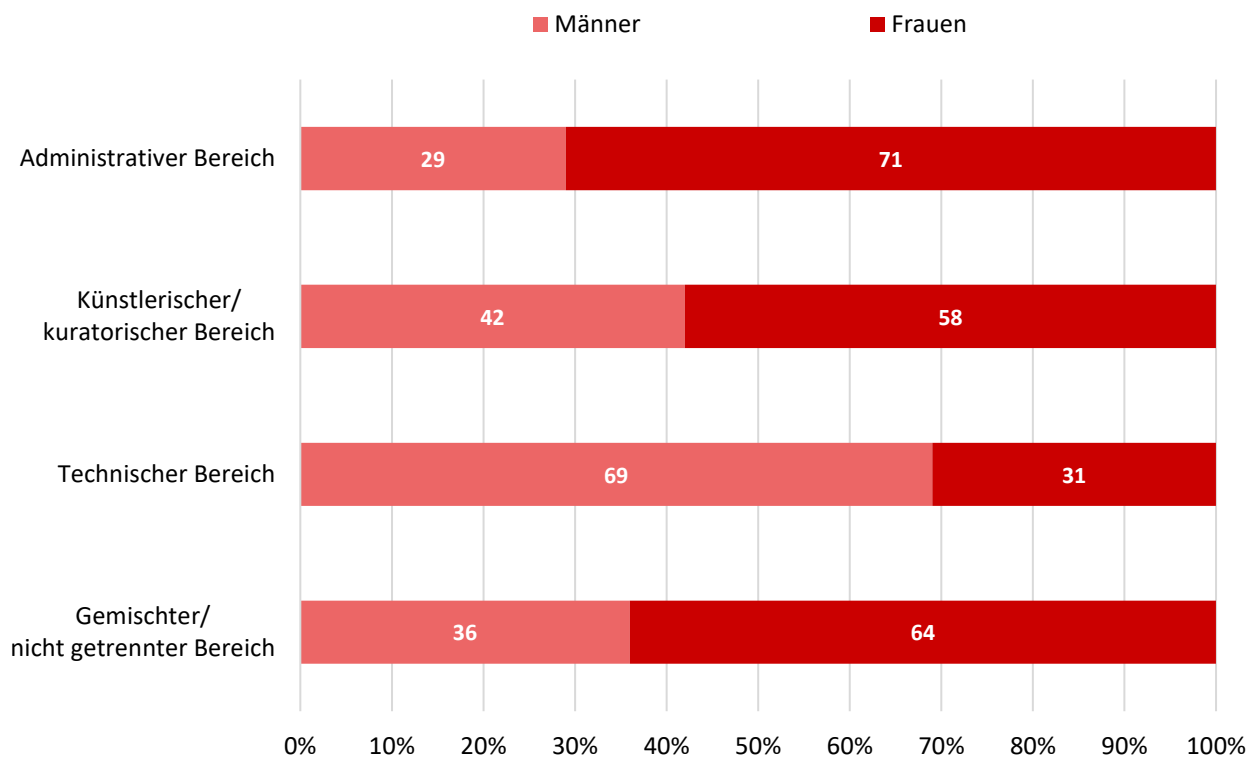
*Vergleich: Rebitzer et al. (2023) konnten zeigen, dass Kunsttätige in Vorarlberg oft nicht arbeitslosenversichert und ein beträchtlicher Anteil auch nicht durchgängig pensionsversichert sind.*

Unterscheidet man unselbständig Erwerbstätige im Kunst- und Kultursektor nach **Beschäftigungsfeldern**, dann zeigt sich, dass der Frauenanteil im administrativen Bereich mit 72% besonders hoch ist. Auch im künstlerischen/kuratorischen Bereich stellen Frauen mit 58% die Mehrheit der Dienstnehmer:innen. Ganz anders hingegen der technische Bereich, im dem mehr als zwei Drittel (69%) aller Stellen von Männern besetzt sind. Eine weibliche Mehrheit gibt es zudem mit 64% in jenen (meist kleineren) Institutionen, wo diese Bereiche nicht getrennt sind.

Analog zu anderen Berufssparten des österreichischen Arbeitsmarktes ist somit auch im Kunst- und Kulturbereich eine nach Geschlecht ausgerichtete, horizontale Arbeitsmarktsegregation festzustellen. Geschlechterstereotype prägen auch hier Ausbildungsentscheidungen (vgl. WKO-Lehrlingsstatistik<sup>21</sup>), Berufswahl und beeinflussen damit die reale Einkommenssituation verbunden mit der damit einhergehenden sozialen Absicherung.

---

<sup>21</sup> Vgl. Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich: <https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik>, Letzter Zugriff: 02.09.2024



**Abbildung 6: Unselbständig Erwerbstätige im Kunst- und Kultursektor nach Bereichen**

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich. Gemischter/nicht getrennter Bereich betrifft jene (meist kleineren) Institutionen, wo diese Bereiche nicht getrennt sind.

Lesebeispiel: Unter den unselbständigen Erwerbstätigen sind im technischen Bereich mit 31% am wenigsten Frauen vertreten.

---

*„Ein Jammer, dass das Verhältnis von Mädchen zu Burschen bei der Schauspielerei 10:1 ist und das Verhältnis in den technischen Berufen 1:10. Wir wünschen uns Ausschreibungen für künstlerische Projekte, Filme, Theaterstücke, Serien, die Mädchen zu technischen Ausbildungen motivieren.“*  
(Zitat einer Auskunftsperson)

---

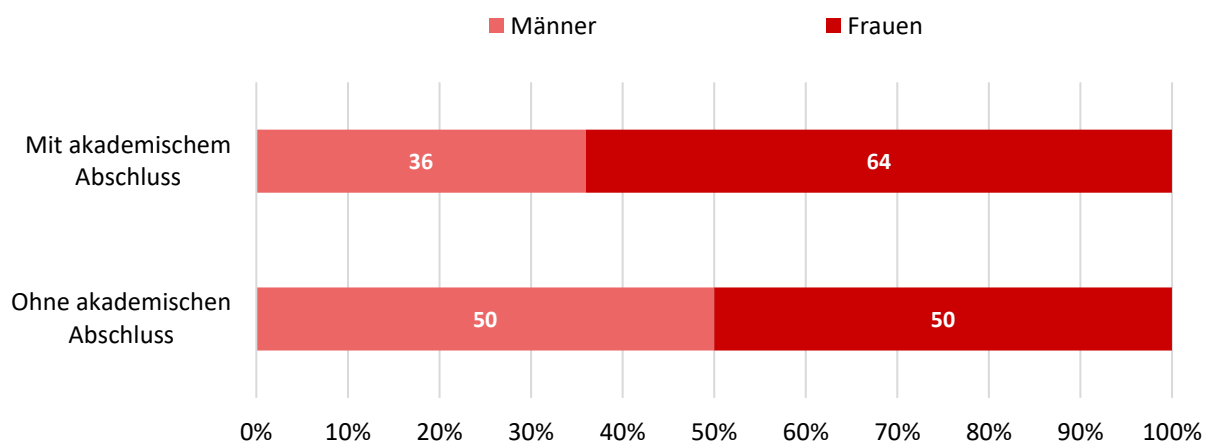
Ein wesentlicher Anspruch der vorliegenden Studie war es, die Verteilung der Geschlechter auch aus einer intersektionalen Perspektive zu betrachten: Inwieweit hängen die Anteile von Männern und Frauen mit weiteren Merkmalen wie z.B. der formellen Qualifikation oder dem Migrationshintergrund zusammen?

Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen sind Frauen im Kunst- und Kultursektor formal besser qualifiziert: Während das Personal mit akademischem Abschluss zu 64% weiblich ist, halten sich Frauen und Männer bei den Beschäftigten ohne Hochschulabschluss die Waage. Die formal bessere Qualifikation der Frauen bildet sich jedoch nicht in Form von besseren Einkünften und Führungspositionen ab.

Insgesamt ist die Akademikerquote im Kunst- und Kultursektor mit 44% (gegenüber 20% in allen Branchen) ausnehmend hoch (siehe auch Wetzler 2018: S. 34).

*Vergleich: Die Erhebung von Moser und Reiterer (2022) unter Künstler:innen in Salzburg erbrachte, dass Frauen besonders auf der Bachelor- und (etwas schwächer) der Masterebene die Mehrheit stellten, während auf der Doktoratsebene die Männer überwogen.*

*Löther (2020) zeigte für Deutschland, dass Frauen bereits seit den frühen 1990er-Jahren mehr als 50% der Studierenden an Kunst- und Musikhochschulen ausmachen, wobei dieser Durchschnittswert große Unterschiede nach Studienfächern verschleiert (gut 10% bei Tonmeistern bis zu ca. 90% in Rhythmik, Textilgestaltung und Restaurierungskunde).*



**Abbildung 7: Bezahlte Beschäftigte im Kunst- und Kultursektor nach formeller Qualifikation**

Quelle: OGM / eigene Erhebung und Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: 64% der bezahlten Beschäftigten mit akademischem Abschluss sind Frauen.

Eher geringe geschlechtsspezifische Abweichungen zeigen sich bei den Beschäftigten in Abhängigkeit vom Migrationshintergrund:<sup>22</sup> Unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund waren 61% weiblich, unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 56%.

Die Datenbasis der vorliegenden Erhebung lässt keine umfassend belegbaren Aussagen zu Lebens- und Arbeitssituation von Kunst- und Kulturtätigen mit Migrationshintergrund zu. Es ist jedoch anzunehmen, dass die im Kunst- und Kultursektor beschäftigten Migrant:innen eher aus dem globalen Norden<sup>23</sup> stammen. Im

<sup>22</sup> In Übereinstimmung mit den Empfehlungen der Vereinten Nationen wird unter „Migrationshintergrund“ verstanden, dass beide Elternteile einer Person im Ausland geboren wurden.

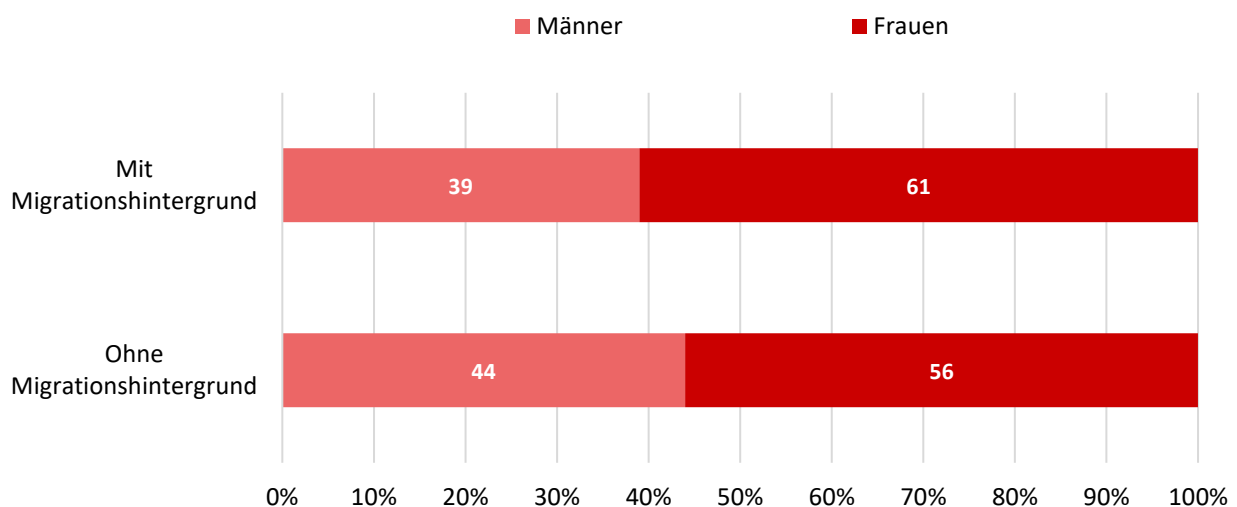
<sup>23</sup> Vgl Definition Globaler Norden/ Globaler Süden <https://www.bmz.de/de/service/lexikon/globaler-sueden-norden-147314>, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung Deutschland, Letzter Zugriff: 02.09.2024

Sinne des intersektionalen Forschungsansatzes wird eine Folgestudie zur Repräsentation von Kunst- und Kulturtätigen mit Migrationshintergrund empfohlen.

Insgesamt haben im Kunst- und Kultursektor knapp ein Viertel aller bezahlten Beschäftigten Migrationshintergrund - ein eher durchschnittlicher Wert im Vergleich zu anderen Branchen.

Innerhalb des Kunst- und Kultursektors ist dieser Anteil bemerkenswert gering, angesichts der Tatsache, dass Kunst und Kultur ihrem Wesen nach international ausgerichtet ist und der Anteil ausländischer Studierender an Kunst- und Musikhochschulen traditionell hoch ist (z.B. in Deutschland 33,1% gegenüber 14,6% an den Universitäten insgesamt und 12,3% an den Fachhochschulen insgesamt; siehe Löther 2020). Offenbar übersetzt sich eine künstlerische oder kunstnahe Ausbildung gerade bei Migrant:innen häufig nicht in facheinschlägige bezahlte Beschäftigung in Österreich.

*“If we talk about gender in art, we must also talk about race and culture differences.”  
(Zitat einer Auskunftsperson)*



**Abbildung 8: Bezahlte Beschäftigte im Kunst- und Kultursektor nach Migrationshintergrund**

**Quelle:** OGM / eigene Erhebung und Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

**Hinweis:** Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich. Migrationshintergrund bedeutet, dass beide Eltern einer Person im Ausland geboren wurden.

**Lesebeispiel:** Unter den bezahlten Beschäftigten in den Institutionen waren 61% der Personen mit Migrationshintergrund Frauen.

---

*„Zumindest im Filmbereich hat sich im Bereich Gender sehr viel getan in den letzten Jahren. Weit größer sind die Lücken noch im Bereich Diversität (Menschen mit Migrationshintergrund, Behinderungen usw.) - hier ist noch viel zu tun, um im Kulturbereich nicht immer die Geschichten einer schrumpfenden autochthonen Mittelschicht zu reproduzieren.“*  
(Zitat einer Auskunftsperson)

---

Auch wenn der Fokus der vorliegenden Studie auf einer Querschnittsbetrachtung liegt, so war es dennoch von Interesse, im Bereich der bezahlten Beschäftigung auch dynamische Entwicklungen geschlechtsspezifisch zu analysieren.

Zu diesem Zweck wurde aus der Arbeitsmarktdatenbank ausgewertet, wie häufig jene Personen, die sowohl 2017 als auch 2021 eine unselbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hatten, in diesem Zeitraum die Branche gewechselt hatten.

Ergebnis dieser Auswertung war, dass im Kunst- und Kultursektor die weibliche Fluktuation besonders hoch ist: Während nämlich in der Gesamtwirtschaft Männer etwas häufiger die Branche wechseln als Frauen, verhält es sich im Kunst- und Kultursektor genau umgekehrt: Dort sind es deutlich häufiger die Frauen, die der Branche den Rücken kehren. 18% der Frauen, die 2017 im Kultursektor beschäftigt waren, waren bis 2021 in eine andere Branche gewechselt, gegenüber nur 13% ihrer männlichen Kollegen.

### **Zusammenfassung**

Frauen stellten 2017 bis 2021 in Österreich unter den bezahlten Beschäftigten im institutionalisierten und professionellen Kunst- und Kultursektor die Mehrheit. Ihre formale Beschäftigung geht mit schlechterer sozialer Absicherung einher. Frauen stellen – wie auch in anderen Sektoren – die große Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten, der freien Dienstnehmer:innen und der Praktikant:innen. Sie sind zudem im Vergleich zu den Männern häufiger in kleineren Institutionen beschäftigt und arbeiten besonders selten im technischen Bereich. Diese Schieflage besteht trotz des formal höheren Qualifikationsniveau der weiblichen Beschäftigten.

Die Arbeitssituation von kunst- und kulturtätigen Personen mit Migrationshintergrund kann anhand der vorliegenden Daten nicht ausreichend dargestellt werden; eine Folgestudie zu dieser intersektionalen Kategorie wird empfohlen.

## 6 Mittlere Gehälter und Einkommen

### Worum geht es?

Auch wenn Frauen hinsichtlich Bildung und Erwerbsquote in den vergangenen Jahrzehnten stark aufgeholt haben, sind sie bei den Einkommen dennoch weiterhin benachteiligt. Von Interesse ist daher die geschlechtsspezifische Struktur und Entwicklung der Einkommen im Kunst- und Kultursektor. Auffallend sind hier die vielen atypischen Beschäftigungsformen.

In diesem Abschnitt wird auf Informationen aus Sekundärdatenquellen zurückgegriffen, konkret auf die Statistik der Lohnsteuer sowie die Statistik der Einkommensteuer der Statistik Austria. Datenbedingt ist die geschlechtsspezifische Darstellung nur binär für Männer und Frauen möglich.

### 6.1 Unselbständig Erwerbstätige

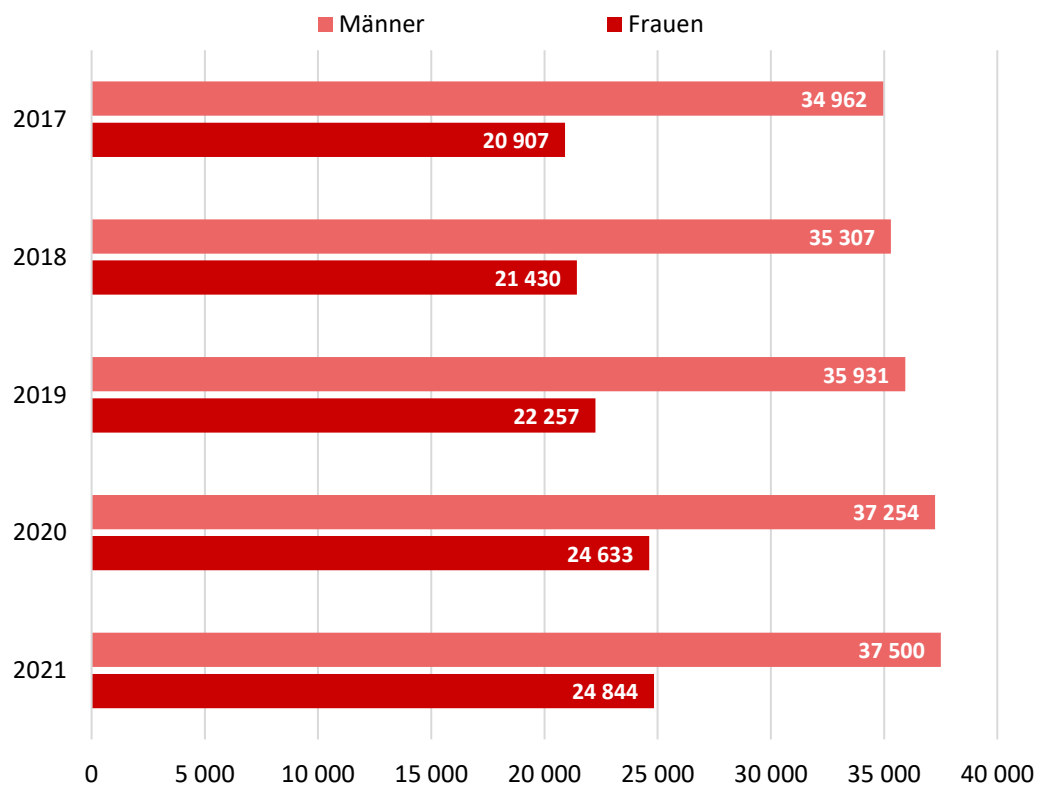


Abbildung 9: Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen im Kunst- und Kultursektor in EUR

Quelle: Statistik Austria, Sonderauswertung Lohnsteuerdaten. Eigene Konzeption und Darstellung durch OGM.

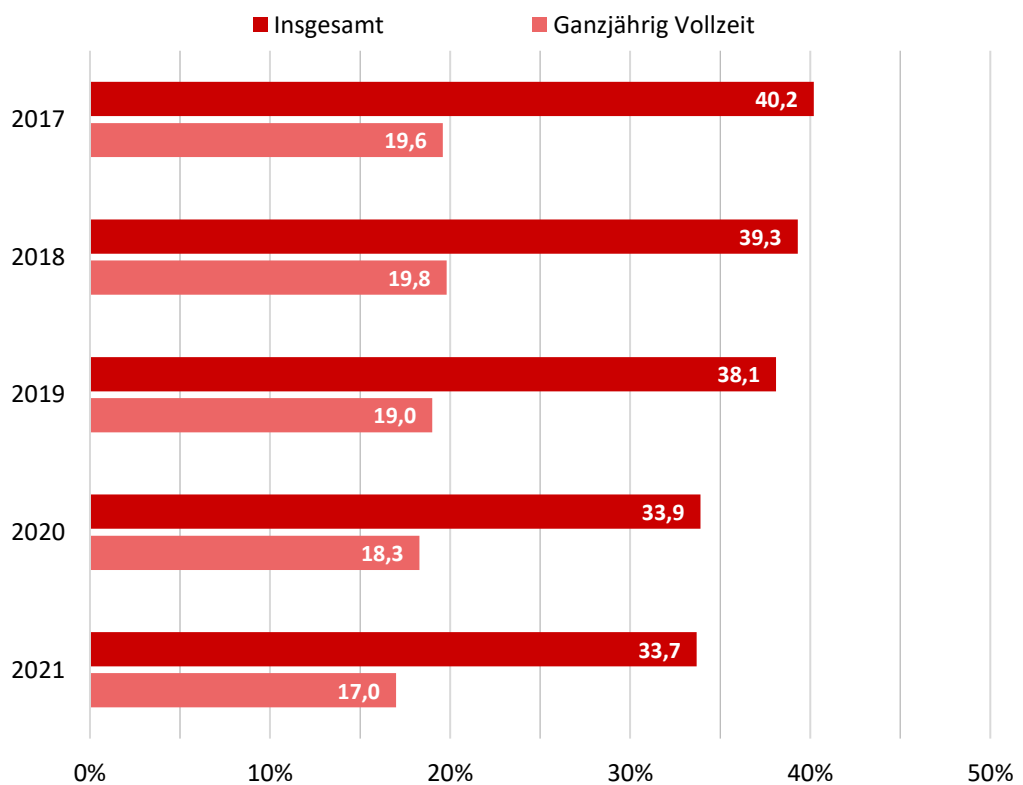
Hinweis: ÖNACE-Abteilungen J58-J60 sowie R90-R91. Mittlerer Wert=Median.

Lesebeispiel: Im Jahr 2021 betrug das mittlere Bruttoeinkommen bei unselbständig erwerbstätigen Frauen 24.844 Euro.

Das mittlere Jahresbruttoeinkommen (Median) der unselbständig erwerbstätigen Männer lag 2017 im Kunst- und Kultursektor bei 34.962 Euro, für Frauen betrug der Wert 20.907 Euro. Bis 2021 erhöhte sich im Kunst- und Kultursektor das mittlere Bruttojahreseinkommen der Männer auf 37.500 Euro und jenes der Frauen auf 24.844 Euro. Damit bildet sich ein deutlicher Gender Pay Gap ab.

Der Begriff Gender Pay Gap bezeichnet geschlechtsspezifische Unterschiede in den Einkommen von Frauen und Männern. Die Differenz der Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern wird als prozentualer Anteil des mittlere Männereinkommens angegeben.

In unserer Berechnung des Gender Pay Gap werden zwei Arten unterschieden: der „rohe“ Gender Pay Gap, bei dem die mittleren Einkommen aller Beschäftigten verglichen werden, und ein nach Arbeitszeit und Beschäftigungsausmaß bereinigter Wert, bei dem nur die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten betrachtet werden. Diese Methodik entspricht jener des Rechnungshofs in seinen Allgemeinen Einkommensberichten.<sup>24</sup>



**Abbildung 10: Einkommensnachteil der unselbständig erwerbstätigen Frauen im Kunst- und Kultursektor gegenüber Männern in %**

**Quelle:** Statistik Austria, Sonderauswertung Lohnsteuerdaten. Eigene Konzeption, Berechnung und Darstellung durch OGM.

**Hinweis:** ÖNACE-Abteilungen J58-J60 sowie R90-R91.

**Lesebeispiel:** Der Einkommensnachteil von unselbständig erwerbstätigen Frauen gegenüber Männern lag 2021 bei 33,7%.

<sup>24</sup> Zuletzt: Allgemeiner Einkommensbericht 2022. Bericht des Rechnungshofs über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung für die Jahre 2020 und 2021.

2017 lag der rohe Gender Pay Gap bei den unselbständig Erwerbstätigen im Kunst- und Kultursektor bei 40,2%. Bis 2021 verringerte er sich um immerhin 6,5 Prozentpunkte, er lag jedoch immer noch bei 33,7%.

Eingeschränkt auf die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten, d.h. bereinigt nach der Arbeitszeit, lag der Gender Pay Gap im Kunst- und Kultursektor 2017 bei 19,6% und verringerte sich bis 2021 auf 17%.

Über alle Branchen gerechnet lag der Gender Pay Gap der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten in Österreich 2021 hingegen bei „nur“ 12,5%.<sup>25</sup> Das bedeutet, dass die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede im Kunst- und Kultursektor vergleichsweise groß waren. Der hohe Akademikerinnenanteil im Kulturbereich schlägt sich also nicht in Form einer Schließung des Gender Pay Gaps nieder, wenn man die Arbeitszeit bereinigt.

Gründe für Lohnunterschiede nach Geschlecht können zum Beispiel Alter, Beruf, Arbeitszeit, Berufserfahrung oder die formelle Qualifikation sein. Frauen wählen nach wie vor häufiger Berufe mit niedrigem Einkommen aufgrund ihrer stereotypen Sozialisation. Gleichzeitig sind Berufe, in denen Frauen arbeiten, geringer bewertet und damit auch geringer entlohnt als jene der Männer (vgl. Pflegeberufe versus technische Berufe). Von staatlicher, schulischer und ausbildungsorganisatorischer Seite gibt es zahlreiche Bemühungen, traditionellen Berufsentscheidungen entgegenzuwirken (Vgl. Girls Day/Boys Day) – bisher ohne durchschlagenden Erfolg.

Der hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigten unter den erwerbstätigen Frauen aufgrund von Betreuungspflichten und die mangelhafte Versorgung durch öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen ist einer der Hauptgründe für den hohen Gender Pay Gap Österreichs im Vergleich mit anderen europäischen Ländern.

Auf unterschiedlichsten politischen wie gesellschaftlichen Ebenen wurde bereits versucht, den Ursachen des Gender Pay Gaps zu begegnen. Der seit 1957 geltende Grundsatz des gleichen Entgelts in den Europäischen Verträgen, das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (1979) mit dem Verbot der nach Geschlecht unterschiedlichen Bezahlung oder die neue EU-Richtlinie für mehr Lohntransparenz (2023) sind zu nennen.

Ein Teil des Einkommensunterschiedes ist jedoch ausschließlich auf geschlechtsspezifische Diskriminierung zurückzuführen.<sup>26</sup>

---

*„Das Problem in unserem Feld (Kunst- und Kulturbereich) ist v.a., dass es schwierig ist, fair zu bezahlen, was sich wiederum auch auf die Genderverteilung auswirkt.“*

*(Zitat einer Auskunftsperson)*

---

<sup>25</sup> <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen>, eigene Berechnung auf Basis der dort publizierten Medianeinkommen. Letzter Zugriff: 02.09.2024

<sup>26</sup> Vgl. Strunk, Guido, Hermann, Anett & Praschak, Susanne (2005): *Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen*. In: Mayrhofer, Wolfgang, Meyer, Michael & Steyrer, Johannes (Hrsg.): *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren*. Wien, Linde Verlag: S. 211-242; in der Kurzfassung: Strunk, Guido & Hermann, Anett (2009): *Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap*. *Zeitschrift für Personalforschung* 23(3), 237-257.



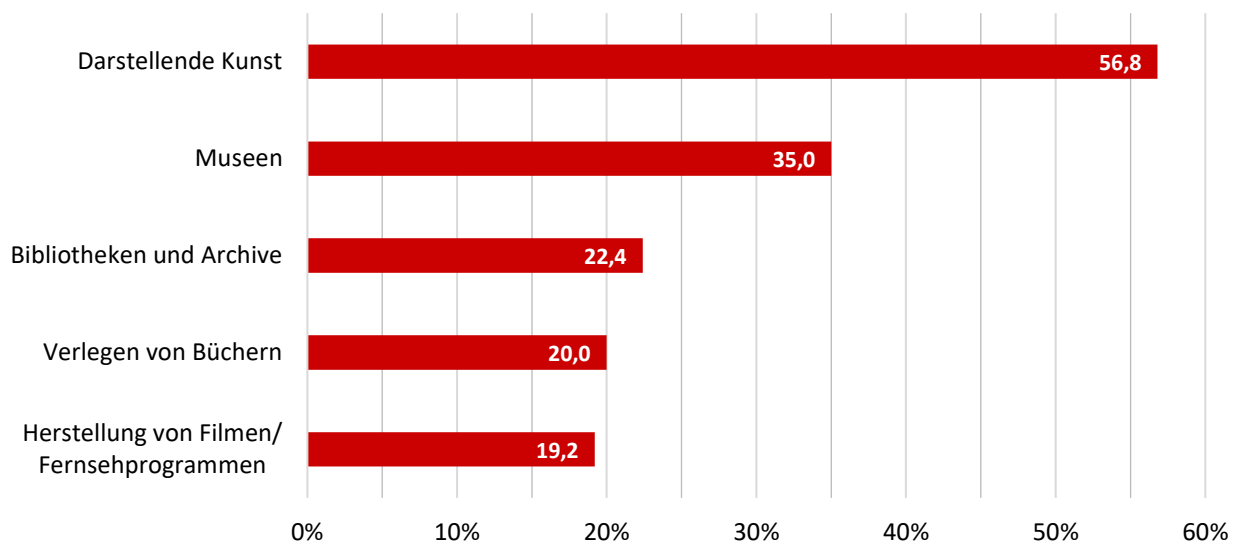
„Fair Pay für den Kulturbereich ist eine sehr wichtige Gendermaßnahme, weil sich damit auflösen lässt, dass in unterbezahlten Bereichen (Niedriglohnbereichen) mehrheitlich Frauen\* arbeiten.“

(Zitat einer Auskunftsperson)

„Wir sind eine sehr kleine Institution und kämpfen ums Überleben. Egal ob Mann oder Frau - alle arbeiten gleich unterbezahlt. Wir fürchten die Altersarmut. Von daher steht gendergerechte Bezahlung nicht in unserem Fokus.“

(Zitat einer Auskunftsperson)

Nach Sparten betrachtet war der rohe Gender Pay Gap in der Darstellenden Kunst mit Abstand am höchsten (56,8%) und bei den Museen am zweithöchsten (35,0%). In der Darstellenden Kunst ist insbesondere zu erwähnen, dass dort sehr viele Frauen nur in Teilzeit und/oder nicht ganzjährig beschäftigt sind. Geringer waren die Lohnunterschiede zwischen angestellten Männern und Frauen bei Verlagen (20,0%), in sowie in Bibliotheken/Archiven (22,4%).



**Abbildung 11: Einkommensnachteil der unselbständig erwerbstätigen Frauen 2017-2021 nach Sparten**

**Quelle:** Statistik Austria, Sonderauswertung Lohnsteuerdaten. Eigene Konzeption, Berechnung und Darstellung durch OGM.

**Hinweis:** Durchschnittswerte 2017-2021. Sparten nach ÖNACE. Roher Gender Pay Gap.

**Lesebeispiel:** 2017-2021 hatten unselbständig erwerbstätige Frauen in der Darstellenden Kunst den größten (unbereinigten) Einkommensnachteil gegenüber Männern mit 56,8%.

Die Filmproduktion kann in Österreich innerhalb der Kulturbranche durch die drei Film Gender Reports als Vorreiterin in der Erhebung der Geschlechterverhältnisse angesehen werden. Dass in dieser Sparte die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verhältnismäßig niedrig ausfallen (19,2%), kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass gezielte Erhebungen und Veröffentlichungen geschlechtsspezifischer Daten das Bewusstsein für die Thematik schärfen und zielführende, nachhaltige Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit ermöglichen.

## 6.2 Selbständig Erwerbstätige

Es wurde bereits erwähnt, dass im Kunst- und Kultursektor ein sehr hoher Anteil der bezahlt Beschäftigten formal selbständig erwerbstätig ist. Dabei handelt es sich aber nur selten um „Unternehmer: innen“, sondern vielmehr um Personen, die – auch in Ermangelung fixer Anstellungsmöglichkeiten – mit Werkvertrag beschäftigt werden bzw. auf Honorarbasis arbeiten.

Dementsprechend wird seit einigen Jahren im Rahmen von „Fair Pay“-Initiativen versucht, auch für Honorarkräfte Regeln für faire Bezahlungen festzulegen. So hat der Fair-Pay-Prozess des BMKÖS (ab 2022, d.h. nach dem Untersuchungszeitraum dieses Berichts) Gehälter und Honorare einbezogen. Auch im Rahmen der Fair-Pay-Erhebung 2023 des Landes Steiermark und der Stadt Graz wurde zwischen echten Dienstnehmer:innen, freien Dienstnehmer:innen, Honorarkräften mit organisatorischer Tätigkeit und/oder künstlerischer Tätigkeit unterschieden.

*Vergleich: Dawid und Heitzmann (2023) unterscheiden in ihrer qualitativen Studie zu Künstler:innen in Wien zwischen Selbständigen mit fixen Auftraggeber:innen, wechselnden Auftraggeber:innen und solchen mit eigenen Projekten. Zu den vielfältigen selbständigen Erwerbsmodellen in der Kultur- und Kreativwirtschaft siehe auch Kreatives Sachsen (2021: S. 6).*

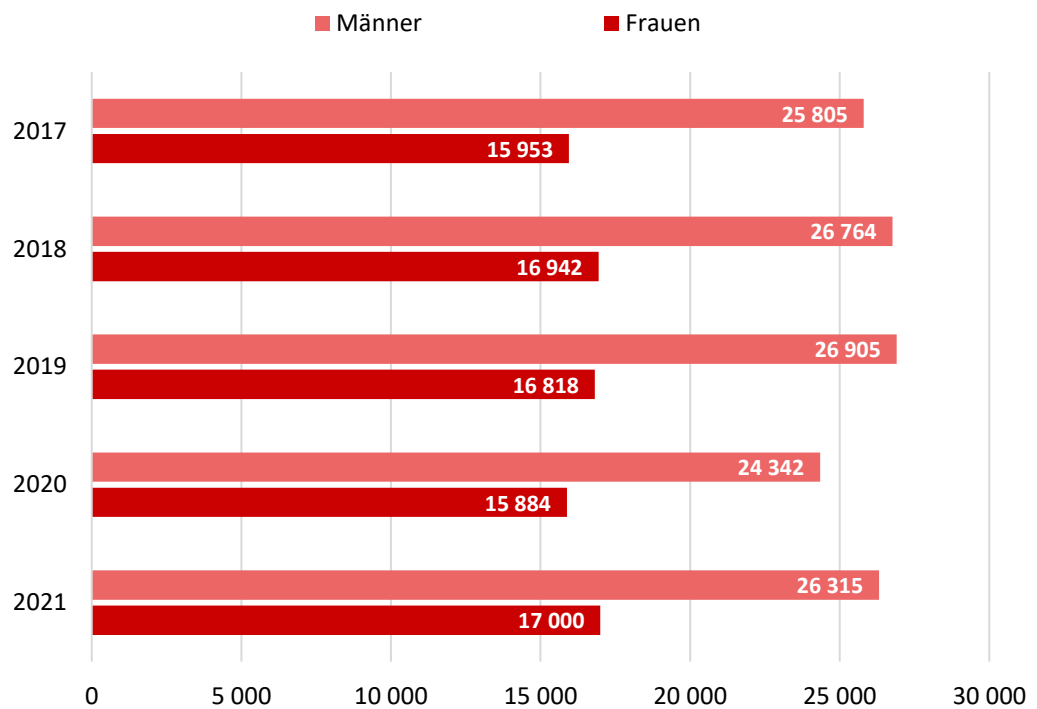
Es ist daher notwendig, bei den mittleren Einkommen auch die selbständig Erwerbstätigen zu betrachten. Dazu wird als Quelle die Statistik der Einkommensteuer der Statistik Austria herangezogen.

Selbständig erwerbstätige Männer im Kunst- und Kultursektor erzielten 2017 mittlere Jahreseinkünfte vor Steuern (nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge) in Höhe von 25.805 Euro. Für selbständige Frauen betragen die mittleren Jahreseinkünfte 15.953 Euro, das waren um 38,2% weniger als bei den Männern.

Für beide Geschlechter zeigt sich ein deutlicher Rückgang der mittleren Jahreseinkünfte im ersten Covid-Jahr 2020. Im Folgejahr 2021 wurde dann nominell wieder das Niveau des Jahres 2019 erreicht. Real, d.h. inflationsbereinigt, waren die Einkommen 2021 jedoch geringer als 2019.

Die mittleren Jahreseinkünfte betragen 2021 bei selbständigen Männern im Kultursektor 26.315 Euro, bei Frauen 17.000 Euro (um 35,4% weniger als bei den Männern).

Die Auswertung der Steuerdaten ergibt zudem, dass nur eine Minderheit der Selbständigen im Kunst- und Kultursektor im Verlauf eines Jahres ausschließlich selbständig erwerbstätig ist. Die Mehrheit verfügt - parallel zur selbständigen Tätigkeit oder alternierend – auch über Einkünfte aus unselbständiger Arbeit, die sowohl innerhalb als auch außerhalb des Kulturbereichs erzielt werden.

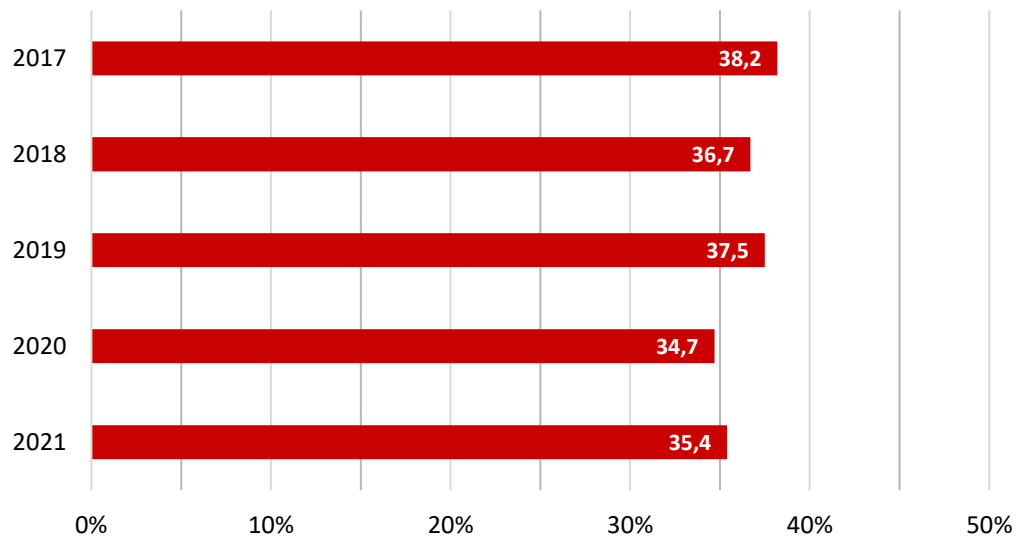


**Abbildung 12: Mittlere Jahreseinkünfte vor Steuern der selbständig Erwerbstätigen im Kunst- und Kultursektor in EUR**

**Quelle:** Statistik Austria, Sonderauswertung Einkommensteuer. Eigene Konzeption und Darstellung durch OGM.

**Hinweis:** ÖNACE-Abteilungen J58-J60 sowie R90-R91. Mittlerer Wert=Median.

**Lesebeispiel:** 2021 lagen die mittleren Jahreseinkünfte vor Steuern der selbständig erwerbstätigen Frauen im Kunst- und Kultursektor bei 17.000 Euro.



**Abbildung 13: Einkommensnachteil der selbständig erwerbstätigen Frauen im Kunst- und Kultursektor gegenüber Männern in %**

**Quelle:** Statistik Austria, Sonderauswertung Einkommensteuerdaten. Eigene Konzeption, Berechnung und Darstellung durch OGM.

**Hinweis:** ÖNACE-Abteilungen J58-J60 sowie R90-R91. Durchschnittswerte 2017-2021.

**Lesebeispiel:** Der Einkommensnachteil der selbständig erwerbstätigen Frauen lag 2021 bei 35,4%.

*Vergleich: Auch Zimmermann, Baumgarten et al. (2021) zeigten basierend auf Daten des Schweizer Bühnenkünstlerverbands für 2.400 Kulturtätige, dass Frauen Kunst häufiger als Nebenerwerb ausübten und im Haupterwerb häufiger in der niedrigeren Einkommensklasse zu finden waren.*

*Zu Fragen der sozialen Absicherung von „hybrid arbeitenden Künstler:innen“ (d.h. mit Kombination von selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit) in Deutschland siehe Basten et al. (2023).*

*Die Befragung von Moser und Reiterer (2022) von Künstler:innen in Salzburg erbrachte, dass die Covid-19-Pandemie für 54% finanziell belastend war und dass 55% eine Überbrückungsfinanzierung der Künstler:innen von der Sozialversicherung und 52% Zahlungen aus dem Härtefallfonds erhielten.*

*Zur speziellen Betroffenheit der Kulturwirtschaft in der Covid-Krise siehe Pitlik, Fritz und Streicher (2020).*

### Zusammenfassung

Unselbständig erwerbstätige Frauen werden 2017-2021 im Kunst- und Kultursektor in Österreich um gut ein Drittel geringer entlohnt als ihre männlichen Kollegen. Der hohe Akademikerinnenanteil im Kunst- und Kultursektor schlägt sich also nicht in einem geringeren Gender Pay Gap und damit gerechterer Bezahlung der Frauen nieder.

Besonders groß war das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Darstellenden Kunst, geringer dagegen im Film.

Bei den ganzjährig Vollzeitbeschäftigten (die jedoch gerade im Kunst- und Kultursektor nur eine kleine Gruppe ausmachen) betrug der Gender Pay Gap zuletzt 17,0% und lag damit deutlich größer als über alle Branchen gerechnet (12,5%).

Die mittleren Einkünfte der selbständig erwerbstätigen Frauen im Kunst- und Kultursektor lagen 2017-2021 mehr als ein Drittel unter jenen der selbständig erwerbstätigen Männer.

## 7 Operative Führungskräfte

### Worum geht es?

Die Besetzung von operativen Führungspositionen ist zunächst aus der Perspektive der Chancengleichheit relevant. Wer an der Spitze steht, hat darüber hinaus auch Einfluss auf die Sichtbarkeit der Geschlechter in der Öffentlichkeit. Schließlich geht mit Führungsverantwortung auch Entscheidungskompetenz einher, die wiederum Einfluss auf die institutionellen Rahmenbedingungen und die Geschlechtergerechtigkeit unterhalb der Führungsebene haben kann. Zu bedenken ist dabei, dass im äußerst heterogenen Kunst- und Kultursektor die reale Bedeutung von „Führungskraft“ sehr unterschiedlich sein kann.

Mit dem Begriff der vertikalen Arbeitsmarktsegregation wird jene Situation am Arbeitsmarkt beschrieben, in der „je höher die hierarchische Position eines Berufs- oder Tätigkeitsfeldes ist, desto niedriger der Frauenanteil ausfällt. Frauen werden auch bei gleicher Qualifikation auf niedrigeren beruflichen Positionen eingesetzt als Männer und stoßen im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn bald an Grenzen.“<sup>27</sup> („Gläserne Decke“)

Der Begriff Führungskräfte umfasst in diesem vorliegenden Bericht alle Personen in einer der befragten Institutionen operativ leitenden Position oder deren Stellvertretung. Im Detail wurden folgende Positionen erhoben:

- Geschäftsführung (bzw. Gesamtleitung, falls keine Trennung in Bereiche vorliegt)
- Künstlerische/kuratorische Leitung
- Technische Leitung
- Stellvertretung der Geschäftsführung
- Stellvertretung der künstlerischen/kuratorischen Leitung
- Stellvertretung der technischen Leitung

Zu bedenken ist, dass die Besetzung all dieser Positionen durch unterschiedliche Personen im Regelfall nur in größeren Institutionen vorkommt. In kleinen Vereinen sind typischerweise alle diese Aufgaben auf eine oder zwei Personen konzentriert. Gerade in kleinen Vereinen korreliert zudem die Position der Geschäftsführung nicht notwendigerweise mit hohem Einkommen und Prestige, sondern geht im Gegenteil oft mit Prekariat und Selbstausbeutung einher. In der Ergebnisdarstellung wird daher nach Möglichkeit eine Gliederung nach der jeweiligen Größe der Institution vorgenommen.

---

<sup>27</sup> Nadja Bergmann und Irene Pimminger: Praxishandbuch Gender Mainstreaming, 2004: 19

Aus der Erhebung liegen Angaben für über 2.800 Führungskräfte vor, die 2017-2021 im professionellen und geförderten Kunst- und Kultursektor tätig waren. Auf den ersten Blick ist die Geschlechterverteilung hier egalitär: Es wurden 1.412 männliche, 1.414 weibliche und 33 non-binäre Führungskräfte gezählt.

Allerdings ist, wie im vorigen Abschnitt dargestellt, die Mehrheit der Beschäftigten im Kunst- und Kultursektor weiblich (55% gegenüber 42% Männern). In Relation zum Personalpool, aus dem sich die Führungskräfte rekrutieren können, sind Frauen in der Führungsebene somit unter- und Männer überrepräsentiert.

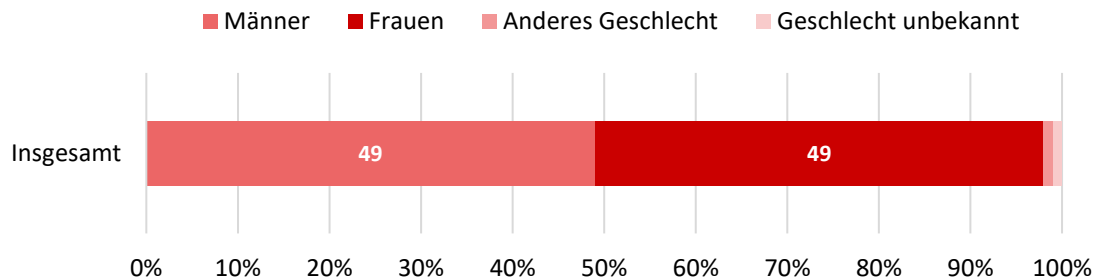


Abbildung 14: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor insgesamt

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: Der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor liegt bei 49%.

Wie bereits erwähnt, stellen sich Handlungsspielräume und Bezahlung von Führungskräften im Kunst- und Kultursektor aufgrund der großen Heterogenität als sehr unterschiedlich dar. Während Führungskräfte in kleinen Institutionen häufig für alle Produktionsbereiche gleichermaßen verantwortlich sind und ihre Tätigkeit nicht selten mit Selbstaussbeutung und hohem persönlichem Risiko verbunden ist, handelt es sich bei Führungspositionen in größeren Institutionen um repräsentative und gut dotierte Stellen.

---

*„Frauen sind im Bereich Kunst und Kultur inzwischen gut repräsentiert - leider aber selten da, wo viel Geld zu verdienen ist. In diesem Bereich werden Frauen oft als Trümmerfrauen geholt, um in Schieflage geratene Institutionen mit Hilfe ihrer besonderen menschlichen Kompetenzen zu sanieren. Danach dürfen dann wieder Männer ihre großen Visionen ausleben. Überall sonst in der Branche gibt es viele Frauen, die zu wenig verdienen und in die Altersarmut geschickt werden.“*

*(Zitat einer Auskunftsperson)*

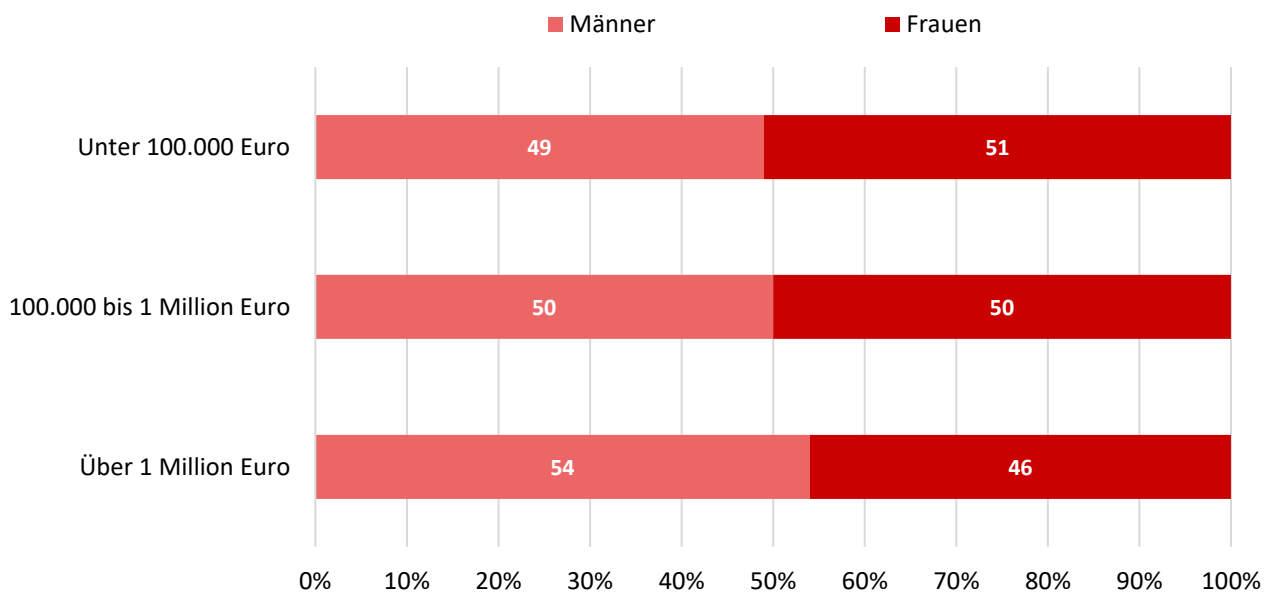
---

„Es ist dringend nötig, hier Sensibilität zu schaffen. Die Kulturszene ist extrem männlich dominiert, es gibt so viele Abhängigkeiten und weil die Szene denkt, sie sei so aufgeschlossen, tut sich in dieser Thematik auch so wenig. In meinem Bereich gibt es viel mehr Frauen als Männer, aber in den leitenden Positionen sind fast immer Männer. Und um sie herum sitzen lauter Frauen, von denen jede einzelne die Leitung besser machen würde.“

(Zitat einer Auskunftsperson)

Die Unterscheidung nach dem jeweiligen Budget der Institution zeigt, dass in den kleinen Institutionen mit einem Jahresbudget unter 100.000 Euro die Frauen als Führungskräfte überwogen (51%) und in den mittelgroßen Institutionen mit Budget zwischen 100.000 und 1 Million Euro genau die Hälfte der Führungskräfte stellten (50%). In den größeren Institutionen mit einem Jahresbudget über 1 Million Euro stellten Frauen hingegen nur 46% der Führungspositionen.

Die ohnehin wenigen non-binären Führungskräfte waren fast immer in Institutionen der geringsten Budgetkategorie zu finden.



**Abbildung 15: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor nach Jahresbudget der Institution**

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in Institutionen mit einem Budget über 1 Million Euro liegt bei 46%.



„Nicht genderkonforme Positionen und Personen sind krass unterrepräsentiert, generell. Frauen sind zwar in den unteren und mittleren Ebenen des Kulturbereichs gut, sogar überrepräsentiert, aber in der Führungsebene ist dies noch nicht der Fall. Wir freuen uns über jede Initiative seitens des Ministeriums und schätzen dessen Anstrengungen.“

(Zitat einer Auskunftsperson)

Zusätzlich zu dieser Schieflage der Geschlechterverteilung nach Budgetgröße zeigen sich innerhalb der größeren Institutionen deutliche Ungleichheiten in Bezug auf die Einkommenshöhe der männlichen und weiblichen Führungskräfte. Während die Führungskräfte mit einem Jahresbruttoeinkommen unter 50.000 Euro zu 61% weiblich waren, waren 64% der Führungskräfte mit einem Jahresbruttoeinkommen über 100.000 Euro männlich. D.h. Frauen sind in größeren Institutionen erstens generell seltener in Führungspositionen als Männer, und zweitens werden als Führungskräfte im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen geringer entlohnt.

Bei etwa einem Drittel der Führungskräfte (bei Männern etwas häufiger als bei Frauen) wurde von den Institutionen gar keine Angabe über die Einkommenshöhe gemacht. Gesetzlich garantierte und umgesetzte Lohntransparenz kann hier Abhilfe schaffen.

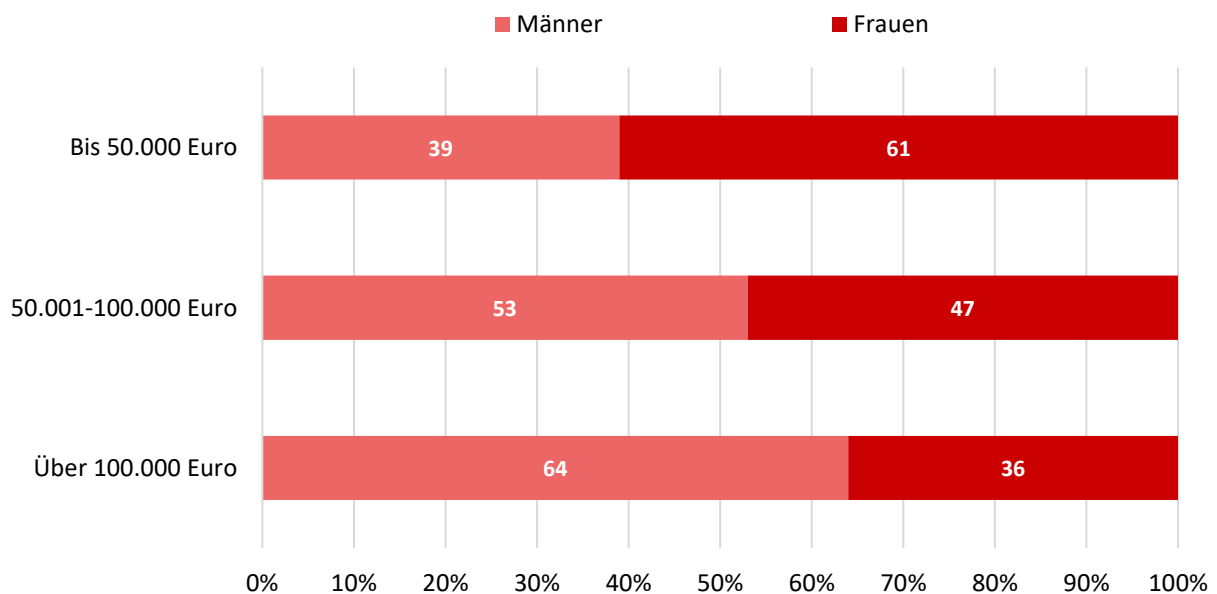


Abbildung 16: Führungskräfte in größeren Institutionen (Jahresbudget > 1 Mio. EUR) nach ihrem Jahresbruttoeinkommen

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: Der Frauenanteil bei Führungskräften mit einem Jahreseinkommen über 100.000 Euro liegt bei 36%.

Gleichstellung der Geschlechter ist im städtischen Bereich weiter fortgeschritten ist als im ländlichen. In den Städten ist eine leichte Mehrheit der Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor weiblich (51%), hingegen trifft das im ländlichen Raum nur auf 48% zu.

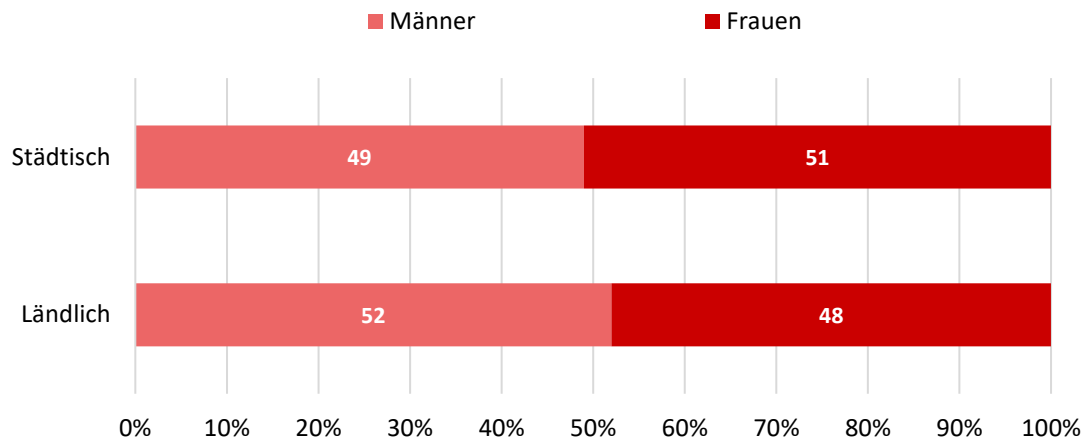


Abbildung 17: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor nach Stadt vs. Land

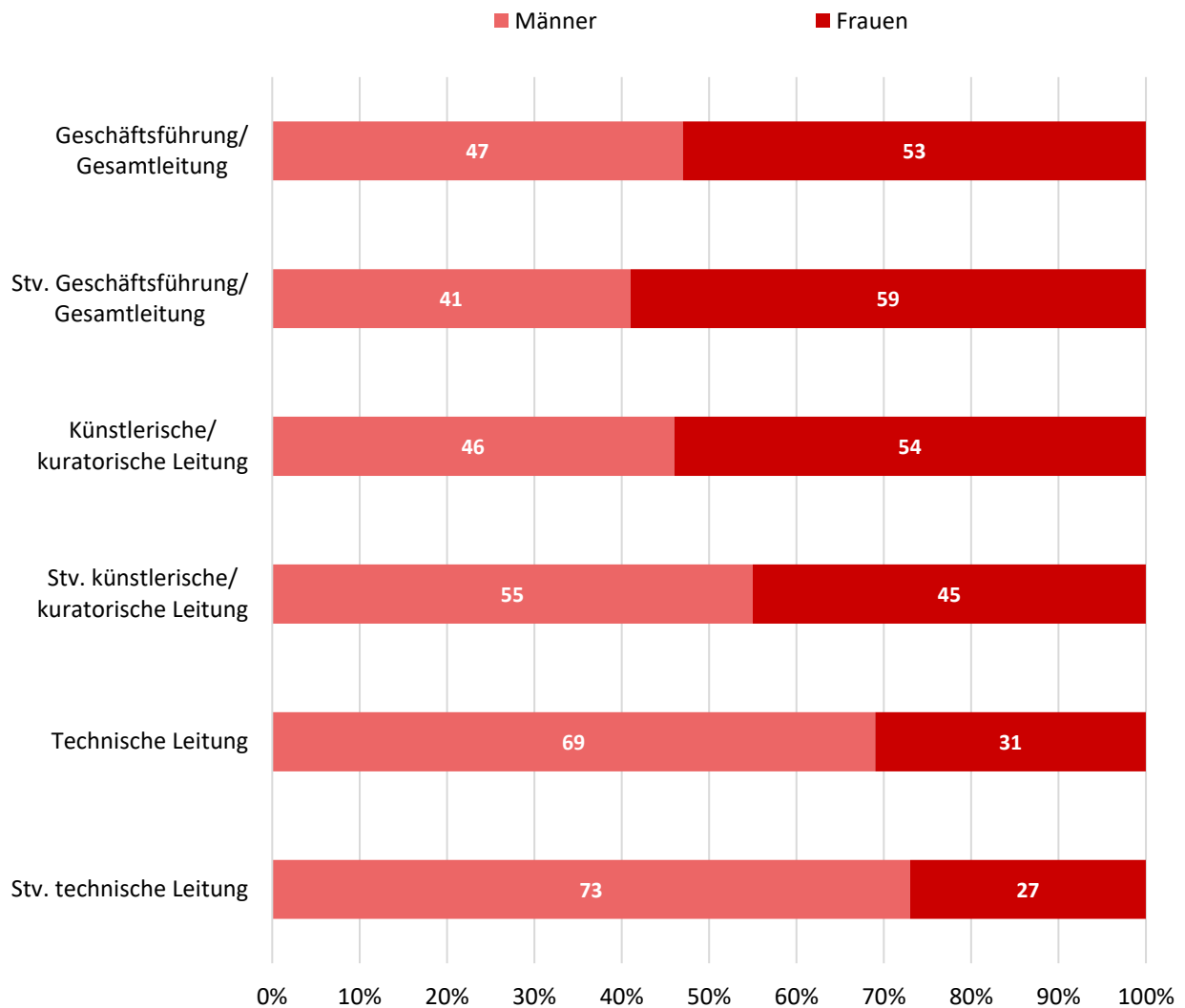
Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: Im städtischen Kunst- und Kultursektor liegt der Frauenanteil bei Führungskräften bei 51%.

*Vergleich: Erhöhte Aufstiegschancen für Frauen im städtischen Kulturbereich zeigten auch die Ergebnisse der Stadt Wien, wonach 54% der Mitarbeiter:innen in leitenden Positionen weiblich sind (Bauer und Danielczyk: S. 2). Für Salzburg erbrachte eine Befragung von Künstler:innen, dass das regionale Kunst- und Kulturschaffen in der Stadt Salzburg als innovativer bewertet wurde als in ländlichen Regionen (Moser und Reiterer 2022: S. 69f.).*

Die Untersuchung des Geschlechterverhältnisses nach Art der Führungsposition zeigt, dass der Frauenanteil in der technischen Leitung sowie deren Stellvertretung besonders gering und in der Stellvertretung der Geschäftsführung sowie in der künstlerischen/kuratorischen Leitung besonders hoch ist.



**Abbildung 18: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor nach Art der Führungsposition**

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweise: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich. Stv.= Stellvertretung.

Lesebeispiel: In der Geschäftsführung/Gesamtleitung liegt der Frauenanteil bei 53%.

---

*„Ich würde mir mehr Frauen in der Repräsentation der Buchbranche wünschen, mehr Mitspracherecht bei groß angelegten Projekten der Buchbranche, mehr Augenmerk und auch mehr Druck auf die Unternehmen. Die meisten Verlage haben trotz allem männliche Geschäftsführer, die den Verlag nach außen vertreten. Mehr Diversität in den Entscheidungspositionen und: eine Initiative, um mehr People of Color in die weiß dominierte Branche zu bringen. Die Branche ist diverser und feministischer geworden, weil seit einigen Jahren die Frauen in die Programmleitungen aufgerückt sind.“*

*(Zitat einer Auskunftsperson)*

---

Interessant ist schließlich der Zusammenhang zwischen formaler Bildung und operativer Führung, vor allem in Relation zum Personalpool (vgl. Abbildung 23). Der leichte Männerüberschuss bei Führungskräften ohne akademische Ausbildung (54%, gegenüber 50% bei allen Beschäftigten ohne akademischen Abschluss) zeigt, dass Männer mit geringerer Qualifikation höhere Positionen erreichen können als Frauen. Bei den Führungskräften mit akademischer Ausbildung sind 53% weiblich, allerdings ist dieser Anteil deutlich geringer als der Frauenanteil unter allen Beschäftigten mit Hochschulabschluss im Kultursektor (64%). Wie bei den mittleren Einkommen zeigt sich auch in Bezug auf die operative Führung, dass höhere formale Qualifikation bei Frauen nicht notwendigerweise bessere Karrierechancen mit sich bringt.

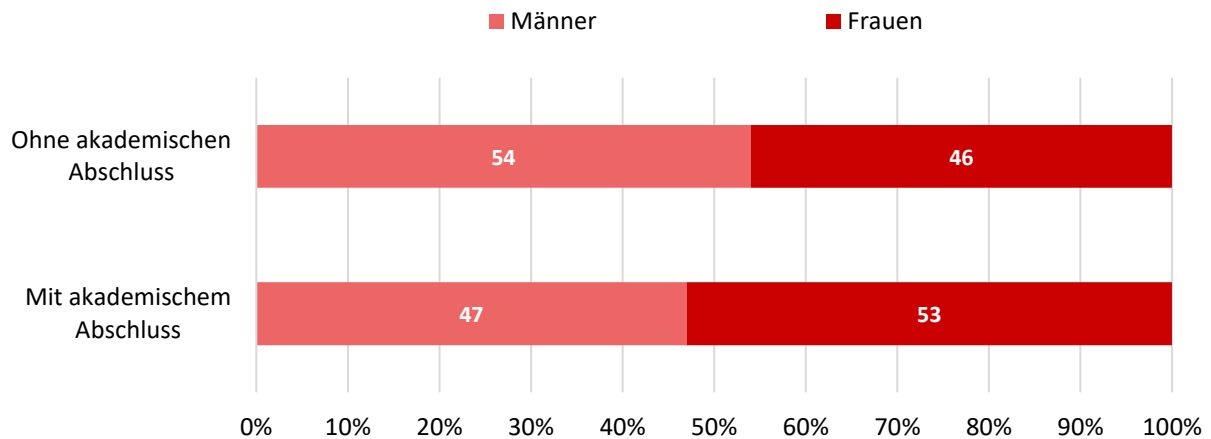


Abbildung 19: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor nach formeller Qualifikation

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: Der Anteil von Frauen unter Führungskräften mit akademischem Abschluss liegt bei 53%.

Ein klarer Zusammenhang besteht zwischen der Geschlechterverteilung in Führungspositionen und dem Alter: Führungskräfte unter 45 Jahren sind zu 61% weiblich, jene im Alter von 45 und mehr Jahren hingegen zu 58% männlich. Dass dies Ausdruck einer egalitäreren Besetzungspolitik in der jüngeren Generation wäre, kann aus der Querschnittsaufnahme allein jedoch nicht bestätigt werden. Wahrscheinlicher ist in diesem Zusammenhang, dass Frauen ab einem gewissen Alter eher Führungspositionen verlieren bzw. gar nicht erst erhalten oder nach der Rückkehr aus der Karenz auf geringer dotierte Stellen versetzt werden. Auch die Institutionengröße (mit vermutlich stärkerem „Senioritätsprinzip“ in größeren Institutionen) könnte eine Rolle spielen. Für ein umfassendes Bild müssten hier individuelle Karriereverläufe von Führungskräften über längere Zeitspannen betrachtet werden.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Vgl. Strunk, Guido & Hermann, Anett (2005/ 2009)

“Das Thema Gender ist vor allem in Verbindung mit der Generationen-Übergabe interessant. Die Babyboomer und post-68er der freien Kulturszene (die diese Art Kultur miterfunden haben) gehen nun in Pension. Nun sollte eine diversere Nachfolge gefunden werden.”  
(Zitat einer Auskunftsperson)

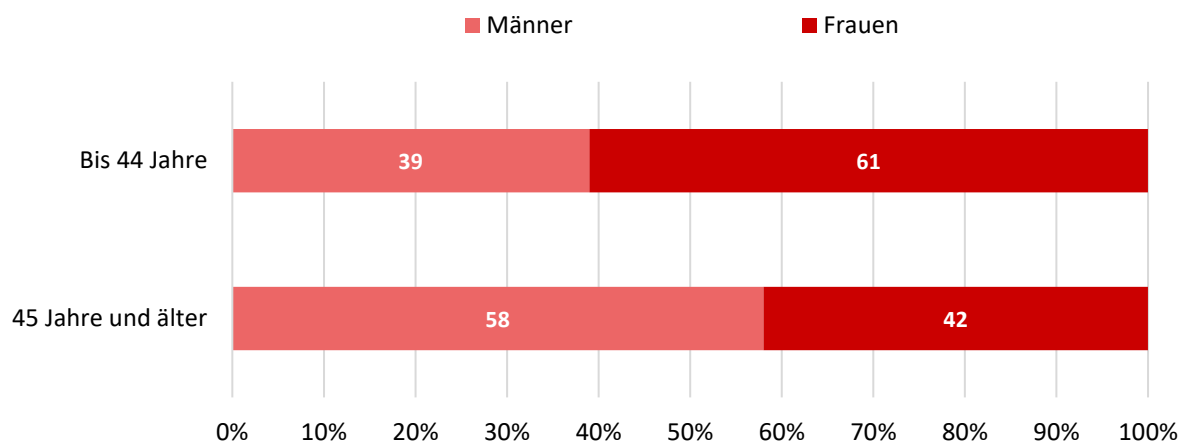


Abbildung 20: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor nach Altersgruppe

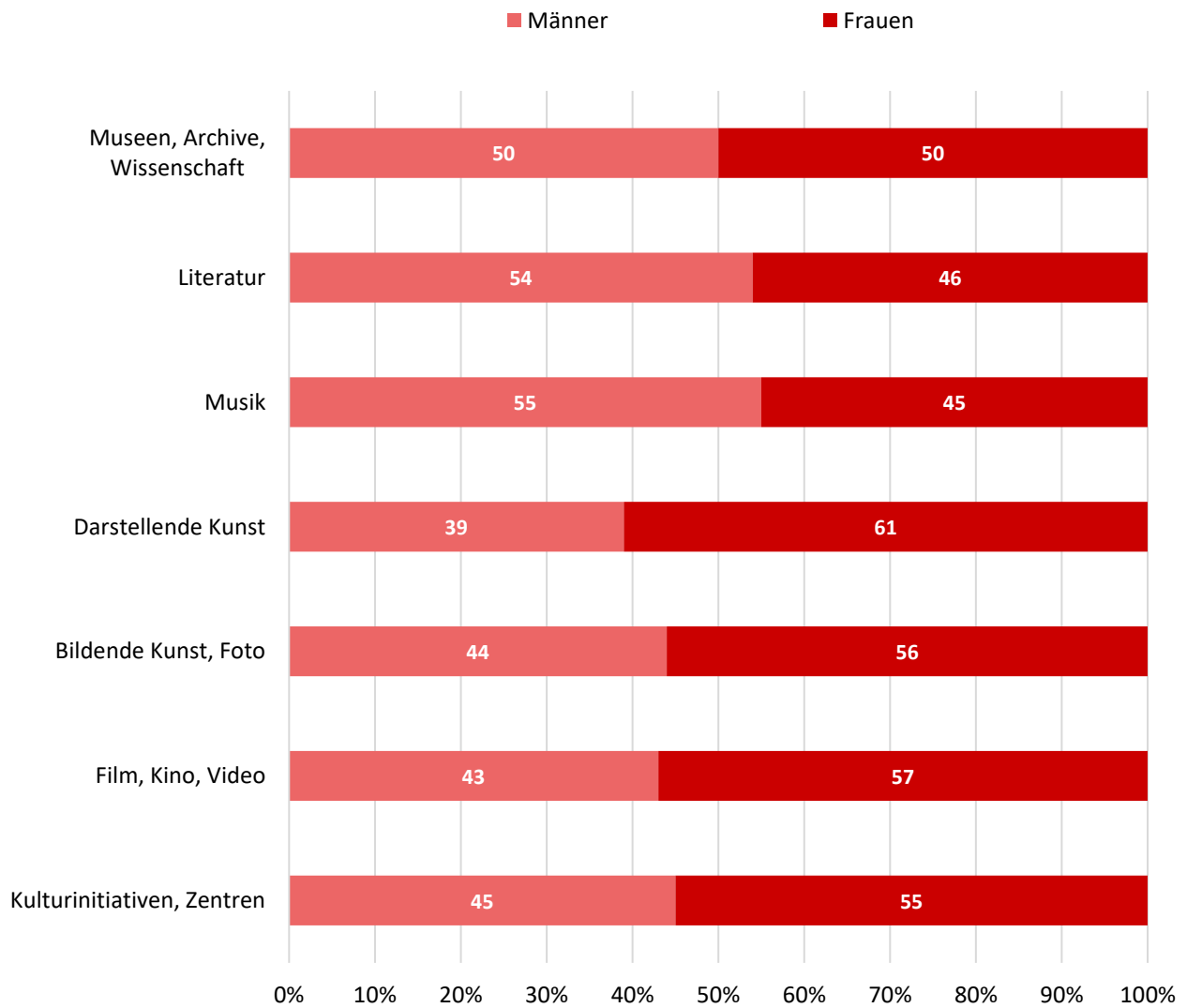
Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: Der Frauenanteil ist mit 61% am höchsten in der Altersgruppe der unter 44-Jährigen.

Nach Sparten betrachtet waren die Geschäftsführer:innen der Institutionen vor allem in der Musik und Literatur mehrheitlich männlich (55% und 54%). Mehr weibliche Geschäftsführerinnen gab es hingegen in der Darstellenden Kunst und im Bereich Film, Kino und Video (61% und 57%).

Vergleich: Anheier et al. (2017) untersuchten für 6 europäische Länder im Jahr 2017 die Geschlechterverteilung der Führungspositionen in stark frequentierten Museen. Der Frauenanteil schwankte dabei zwischen nur 13% in Polen über 43-44% in Frankreich und Großbritannien bis zu 56-63% in Schweden, den Niederlanden und Italien. Für Deutschland konnte im Zeitraum 1994 bis 2014 ein Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen von 29% auf 56% in Kunstmuseen und von 21% auf 44% in Fachmuseen verzeichnet werden (siehe Schulz, Ries und Zimmermann 2016).



**Abbildung 21: Geschäftsführung/Gesamtleitung im Kunst- und Kultursektor nach Sparten (Auswahl)**

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: Der Frauenanteil in der Geschäftsführung/Gesamtleitung ist am höchsten in der Sparte der Darstellenden Kunst mit 61%.

### Zusammenfassung

Über den gesamten Kunst- und Kultursektor gab es 2017-2021 in Österreich gleich viele männliche wie weibliche Führungskräfte (jene mit non-binärer Geschlechtszugehörigkeit spielten im Vergleich zum Personalstand eine geringere Rolle). Gemessen an der Verteilung aller Beschäftigten war jedoch die Wahrscheinlichkeit, in eine Führungsposition zu gelangen, für Männer größer als für Frauen.

Männer und Frauen besetzen unterschiedliche Führungspositionen: Je höher das Budget der Institution und je besser bezahlt die Stelle, desto höher der Männeranteil. Frauen waren vor allem in der stellvertretenden Geschäftsführung und in der künstlerischen/kuratorischen Leitung tätig.

Weibliche Führungskräfte sind erheblich jünger als ihre männlichen Kollegen und formal besser ausgebildet. Diese höhere Qualifikation bildet sich nicht in der Höhe des Einkommens ab.

## 8 Aufsichtsorgane in den Institutionen

### Worum geht es?

Neben der operativen Leitung werden viele Kunst- und Kulturinstitutionen auch durch Aufsichtsorgane (Aufsichtsräte, Kuratorien und nicht geschäftsführend tätige Vereinsvorstände) nach außen repräsentiert und nach innen gesteuert. Die Zusammensetzung dieser Organe beeinflusst also die Sichtbarkeit und die Machtverhältnisse innerhalb der Institution unterschieden nach Geschlecht.

42% der befragten Kunst- und Kulturinstitutionen gaben an, dass es bei ihnen im Zeitraum 2017-2021 interne Aufsichtsorgane wie Aufsichtsräte, Kuratorien oder nicht geschäftsführend tätige Vereinsvorstände gab. Insgesamt waren in diesen Aufsichtsorganen mehr als 2.300 Personen vertreten. Vor allem in größeren Institutionen mit einem Jahresbudget von über 1 Million Euro sind solche Aufsichtsorgane üblich (79% der befragten Institutionen bejahten dies).

54% der Personen in Aufsichtsorganen waren 2017-2021 männlich und nur 46% weiblich (non-binäre Personen machten nur 0,5% aus). Frauen sind somit in Aufsichtsorganen noch seltener vertreten als in der operativen Führung. Kontrolle und Aufsicht ist also tendenziell in männlicher Hand.

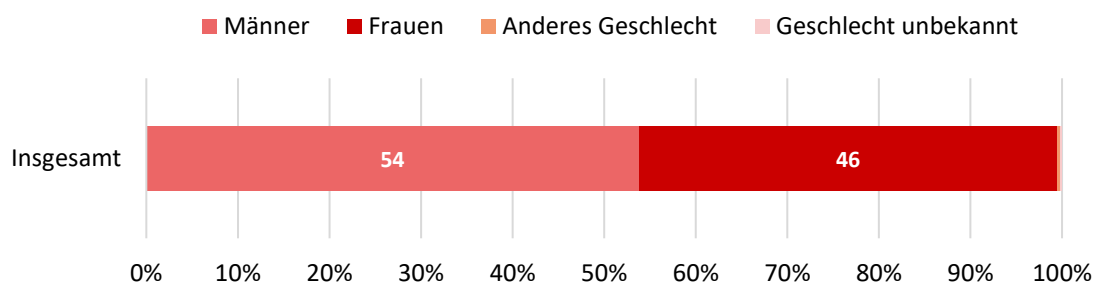


Abbildung 22: Aufsichtsorgane in den Institutionen im Kunst- und Kultursektor insgesamt

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: Der Männeranteil an den Aufsichtsorganen im Kunst- und Kultursektor liegt bei 54%.

*Vergleich: Dass im Vergleich zu den operativen Leitungen die strategischen Leitungen noch konservativer besetzt sind, wurde auch von Zimmermann, Baumgarten et al. (2021) für die Schweiz nachgewiesen: So war in den untersuchten Kulturhäusern, -betrieben und Festivals 42% der geschäftlichen Gesamtleitungen weiblich besetzt, gegenüber nur 38% der Vorstände der Trägerschaften.*

*Auch für Deutschland zeigten Schulz, Ries und Zimmermann (2016) ein vergleichbares Muster: So lag 2014 der Frauenanteil unter den Mitgliedern des Deutschen Musikrates bei den Geschäftsführungen bei 39% und bei den Präsident:innen nur bei 18%; unter den Mitgliedern des Rates für darstellende Kunst und Tanz bei 46% (Geschäftsführungen) bzw. 45% (Präsident:innen), unter den Mitgliedern der Deutschen*



Literaturkonferenz bei 40% (Geschäftsführungen) bzw. 25% (Präsident:innen) und unter den Mitgliedern des Deutschen Kunstrates bei 59% (Geschäftsführungen) bzw. 23% (Präsident:innen).

Ein Ergebnis, das bereits für die bezahlten Beschäftigten und die operativen Führungskräfte nachgewiesen wurde, gilt auch für die Aufsichtsorgane: Der Frauenanteil nimmt mit steigendem Budget ab. In den Aufsichtsorganen kleinerer Institutionen stellten Frauen die Mehrheit (51%), hingegen waren die Aufsichtsorgane der größeren Institutionen mit einem Jahresbudget über 1 Million Euro zu 57% mit Männern besetzt.

Vergleich: Im Vergleich zu großen Wirtschaftsunternehmen ist in den befragten Kunst- und Kulturinstitutionen der Frauenanteil in der Geschäftsführung und operativen Leitung deutlich höher, hingegen in Aufsichtsräten eher durchschnittlich.<sup>29</sup>

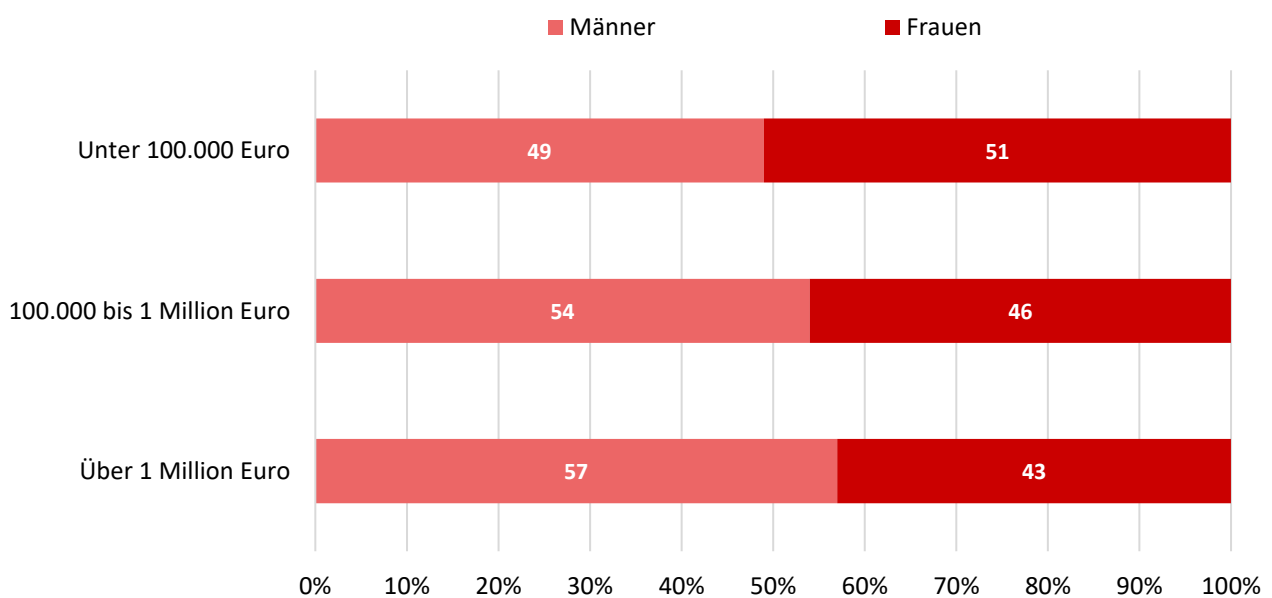


Abbildung 23: Aufsichtsorgane in den Institutionen im Kunst- und Kultursektor nach dem Jahresbudget der Institution

Quelle: OGM / eigene Erhebung

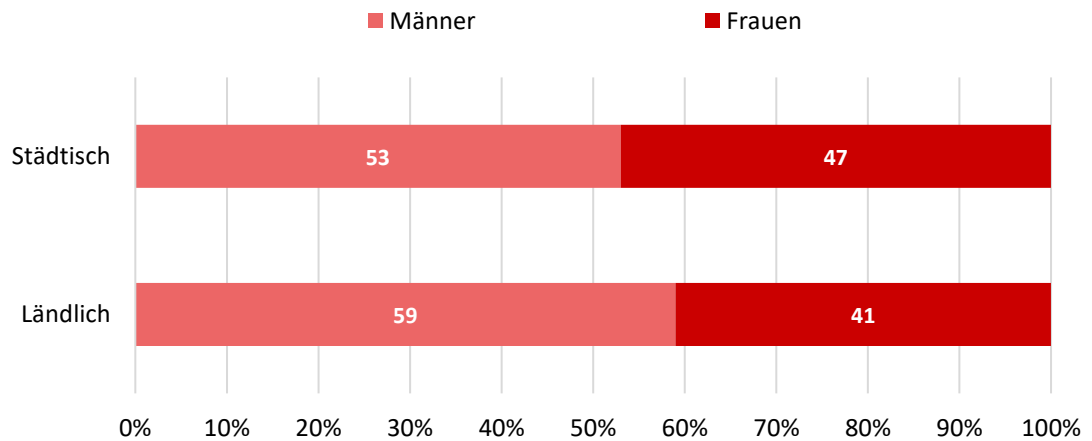
Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: In Institutionen mit einem Budget unter 100.000 Euro liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsorganen bei 51%.

„Je mehr Budget, desto weniger Geschlechtergerechtigkeit gibt es.“  
(Zitat einer Auskunftsperson)

<sup>29</sup> Laut dem Frauen.Management.Report der AK Wien stellten Frauen im Jänner 2024 in den österreichischen Top-200-Unternehmen 12% der Geschäftsführungen und 27% der Aufsichtsräte, in staatsnahen Unternehmen 19% der Geschäftsführungen und 50% der Aufsichtsräte.

Ein klarer Zusammenhang besteht auch zwischen der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Aufsichtsorgane und der Region. Männer stellten im städtischen Bereich 53%, im ländlichen Raum hingegen 59% der beteiligten Personen.



**Abbildung 24: Aufsichtsorgane in den Institutionen im Kunst- und Kultursektor nach Raumtyp**

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: Der Männeranteil in Aufsichtsorganen liegt bei 59% für Institutionen am Land.

Unterschieden nach Sparten war der Männeranteil in den Aufsichtsorganen in der Sparte Musik mit 62% am höchsten, gefolgt von den Museen und der Literatur (jeweils 57%). Mehr weibliche als männliche Personen in Aufsichtsorganen gab es hingegen in der Darstellenden Kunst (54%), bei Film/Kino/Video (57%) sowie im Bereich Bildende Kunst und Foto (60%).

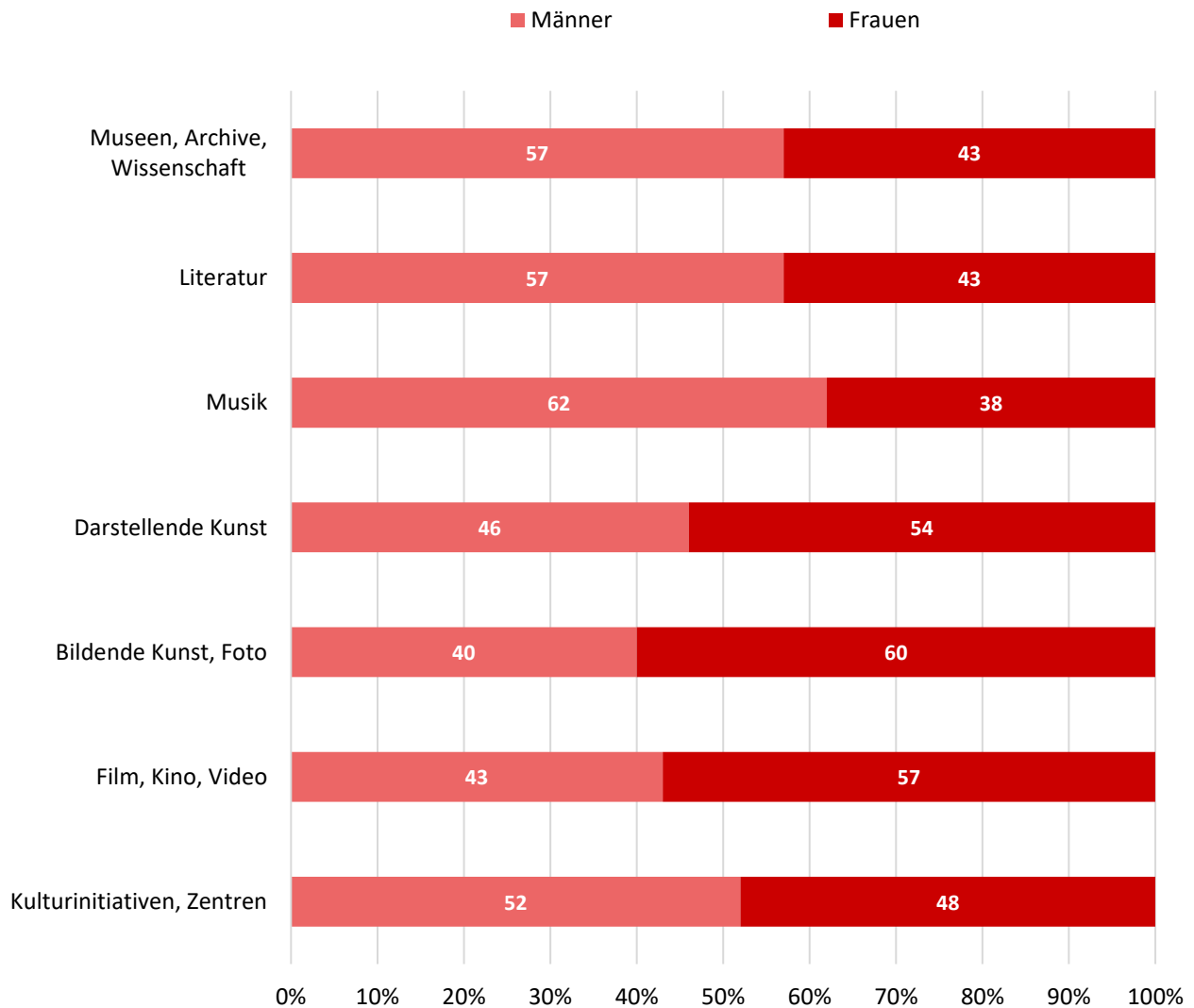


Abbildung 25: Aufsichtsorgane im Kunst- und Kultursektor nach Sparten (Auswahl)

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich. Spartengliederung nach LIKUS.

Lesebeispiel: Die Aufsichtsorgane von Institutionen in der Musiksparte sind zu 62% mit Männern besetzt.

Interessant ist schließlich der Zusammenhang zwischen dem Geschlechterverhältnis in den Aufsichtsorganen und jenem der operativen Geschäftsführung in derselben Institution: Jene Institutionen, deren Geschäftsführung 2017-2021 ausschließlich oder überwiegend (zu mehr als 75%) mit Frauen besetzt waren, hatten auch eine weibliche Mehrheit in den Aufsichtsorganen (55%).

Hingegen waren in jenen Institutionen, die ausschließlich oder überwiegend von Männern geleitet wurden, auch 60% der Aufsichtspersonen männlich, und in jenen Institutionen, wo Männer und Frauen 25-75% der Geschäftsführung stellten, waren zu 57% Männer in den Aufsichtsorganen vertreten.

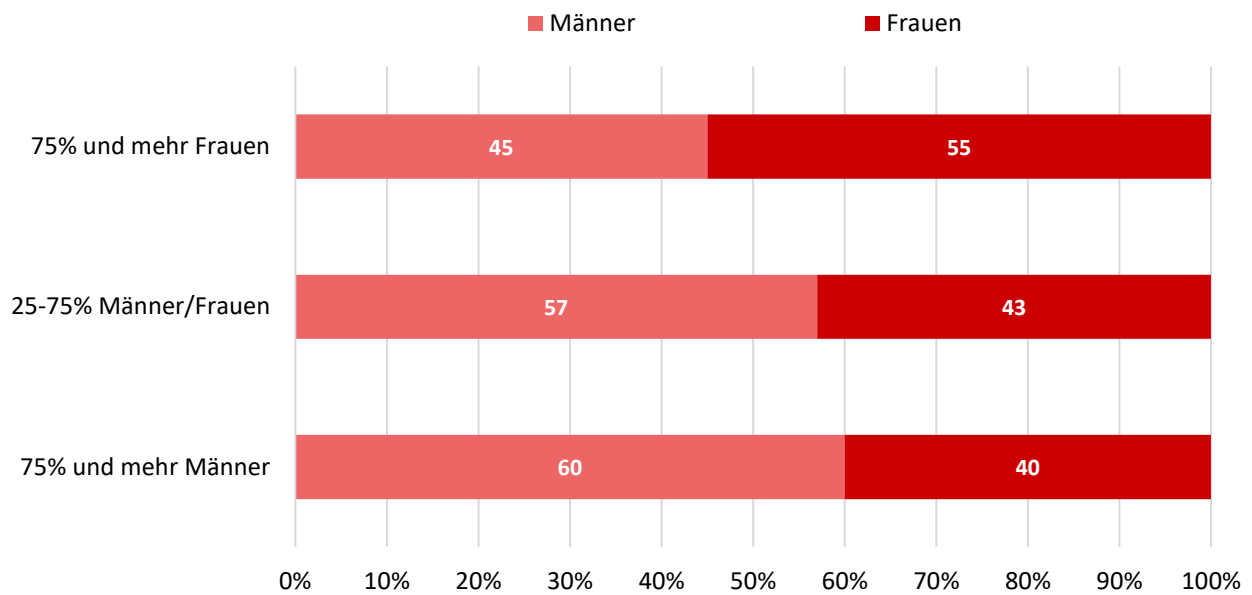


Abbildung 26: Aufsichtsgorgane in den Institutionen im Kunst-/Kultursektor nach Geschlechterverteilung in der Geschäftsführung

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: In Institutionen mit einer Geschäftsführung mit 75% oder mehr Männern liegt der Männeranteil in den Aufsichtsgorganen bei 60%.

### Zusammenfassung

Im Vergleich zu den operativen Führungskräften zeigen sich die Aufsichtsgorgane stärker männerdominiert (54%) und non-binäre Personen spielen dort fast gar keine Rolle. Aufsicht und Kontrolle wird daher typischerweise von Männern ausgeübt.

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

## 9 Sichtbarkeit und Sichtbarmachung der Werke von Künstler:innen

### Worum geht es?

In diesem Abschnitt werden die geschlechtsspezifische Sichtbarkeit und Sichtbarmachung von Künstler:innen und Kulturtätigen in Institutionen (z.B. ausgestellte oder aufgeführte Werke) anhand einiger Kennzahlen für die wichtigsten Sparten quantifiziert. Erhebungsmethode war die Befragung der Institutionen, angepasst an die Gegebenheiten der jeweiligen Sparte.

Künstlerische Inhalte (z.B. in einem Bild dargestellte Personen, Hauptfiguren in Literatur oder Film) sind hingegen nicht Gegenstand der Untersuchung.

Die hier vorliegende Darstellung ermöglicht einen ersten groben Überblick und eine Einschätzung wesentlicher Spartenunterschiede. Für detaillierte Analysen müssten jedoch jeweils eigene spartenspezifische Untersuchungen, vergleichbar den Film Gender Reports, durchgeführt werden, da sich die Definition und Messung von Sichtbarkeit je nach Sparte auf völlig andere Weise zeigt.

Zudem wäre für ein klares Bild eine spezielle Untersuchung der großen, repräsentativen Institutionen (in Abgrenzung zu den kleinen Vereinen) erforderlich, was in der vorliegenden Studie wegen des Grundsatzes der Anonymität und der Nichterkennbarkeit einzelner Institutionen in den Ergebnissen nicht durchführbar war.

---

*„Es ist nicht immer leicht, das Programm geschlechterausgewogen zu gestalten.“  
(Zitat einer Auskunftsperson)*

---

---

*„Mehr Künstlerinnen in Einzelausstellungen in Museen ausstellen! Mehr Frauen in den Vorstand von Kunstinstitutionen. Mehr Frauen zu Biennalen senden!“  
(Zitat einer Auskunftsperson)*

---

## 9.1 Museen

In Österreichs Kunstmuseen waren im Zeitraum 2017-2021 in allen Dauerausstellungen zu 78% die Werke männlicher Künstler zu sehen. Weniger als ein Viertel (22%) der Werke in Dauerausstellungen stammt von Künstlerinnen.

Im Bereich der Einzelausstellungen (womit sowohl Retrospektiven als auch themenbezogene Ausstellungen<sup>30</sup> gemeint sind) war das Geschlechterverhältnis egalitärer als bei den Dauerausstellungen, aber auch dort überwogen die männlichen Künstler mit 54% gegenüber den Künstlerinnen mit 42%.

Die Werke von Männern sind in Kunstmuseen also generell sichtbarer als jene von Frauen und sie werden dauerhaft oder zumindest länger ausgestellt.

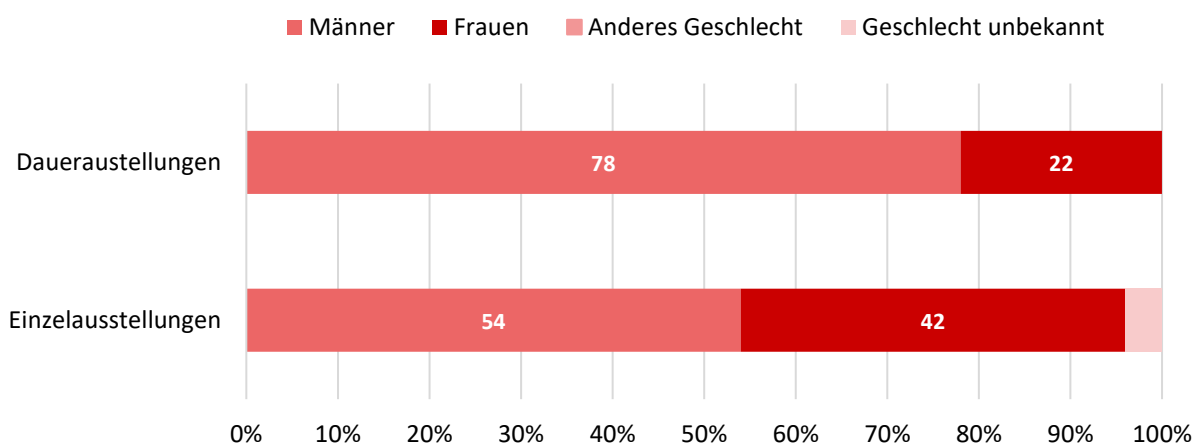


Abbildung 27: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in Kunstmuseen

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: In 78% der Dauerausstellungen in Museen wurden Werke von männlichen Künstlern ausgestellt.

Vergleich: Zimmermann, Baumgarten et al. (2021) ermittelten für die Schweiz einen Frauenanteil von 26% bei Einzelausstellungen und 31% bei Gruppenausstellungen.

<sup>30</sup> Als Themasausstellungen gelten u.a. die Ausstellungen „Stadt der Frauen“, Belvedere, Wien 2019 oder „Die Macht des weiblichen Blicks“, Albertina, Wien 2024

## 9.2 Literatur

Vergleichsweise egalitär war die geschlechtsspezifische Sichtbarkeit der Kulturtätigen dagegen in der Literatur. Bei den von Institutionen publizierten Werken gab es einen leichten Überhang der Autoren gegenüber den Autorinnen (51% zu 48%, 1% nonbinär), bei Lesungen entfielen auf Männer und Frauen jeweils 49% (2% auf non-binäre Autor:innen).

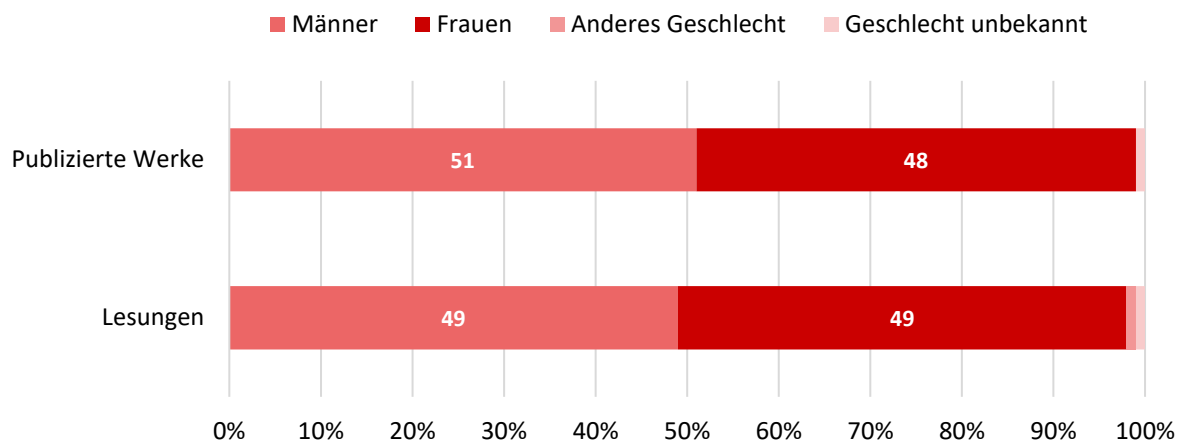


Abbildung 28: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in der Literatur

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: 51% der publizierten Werke waren von Männern.

Unsere Zahlen beziehen sich auf die quantitative Betrachtung. Wie sehr produzierte Werke oder Lesungen z.B. von den Verlagen beworben oder anderweitig unterstützt werden, war nicht Gegenstand der Untersuchung und wäre in einer spartenspezifischen Studie näher zu betrachten.

*Vergleich: Für die Schweiz ermittelten Zimmermann, Baumgarten et al. (2021) für die untersuchten Kulturbetriebe einen Frauenanteil von 44% an den Lesungen.*

## 9.3 Musik

Als besonders „traditionell“ in Bezug auf die Geschlechterverteilung erweist sich einmal mehr die Musik. Jene Institutionen, die vorwiegend historische musikalische Werke aufführen, präsentieren 2017-2021 zu 78% die Werke männlicher Komponisten. Darüber hinaus wurden die Musikaufführungen zu 80% von Männern dirigiert. Auf Grund internationaler Vergleiche kann davon ausgegangen werden, dass diese Schieflage in der Sichtbarmachung der Geschlechter in großen repräsentativen Institutionen noch deutlich stärker ist.

Die erhöhte Sichtbarkeit von Männern in der Musik ist aber nicht auf historische musikalische Werke beschränkt. Auch im Bereich der zeitgenössischen Musik sind Männer deutlich sichtbarer als Frauen: Zwei Drittel (66%) der 2017-2021 produzierten musikalischen Werke (in geförderten Institutionen) waren von männlichen Komponisten.

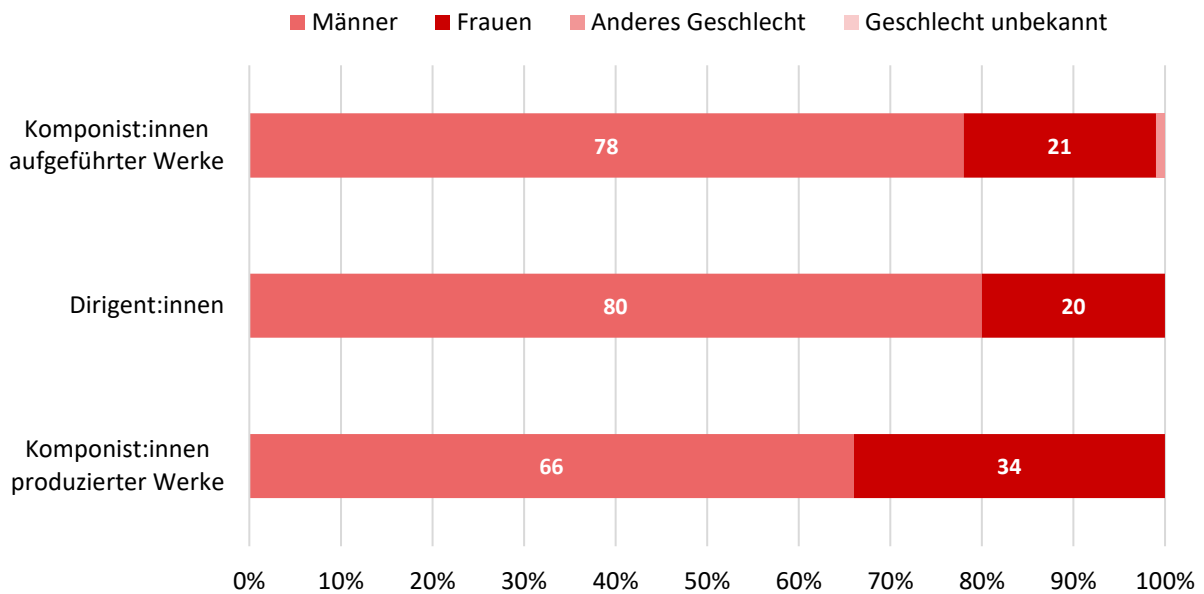


Abbildung 29: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in der Musik

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: 80% der Dirigent:innen waren männlich, weiters 78% der Komponist:innen aufgeführter Werke und 66% der Komponist:innen produzierter Werke.

*Vergleich: Scharff (2014) ermittelte für britische klassische Orchester einen weiblichen Anteil von 1,4% an Dirigentinnen und 2,9% künstlerischen Leiterinnen. Sie zeigte auch, dass Frauen etwa 40% der Orchestermitglieder ausmachten, dies jedoch je nach Instrument sehr unterschiedlich war: Während die Harfe zu mehr als 80% und die Flöte zu 60% von Frauen gespielt wurde, traf dies auf die Klarinette nur zu 20% und auf die Trompete nur zu 10% zu. 62% der Geigen wurden von Frauen gespielt, aber nur zu 41% der Ersten Geigen.*

*Die geringe Sichtbarkeit von Frauen auch in der zeitgenössischen Musik wurde in einer größeren Studie der MaLisa-Stiftung (2022) für Deutschland in den Jahren 2010-2019 untersucht. Dabei zeigte sich, dass der Männeranteil an den Urheber:innen aller bei der GEMA gemeldeten Werke über 90% lag und dass zwei Drittel aller in den Single-Charts vertretenen Songs von reinen Männerteams produziert wurden. Auf Festivalbühnen konnte ein Aufwärtstrend des Frauenanteils (ausgehend von sehr niedrigem Niveau) unter den Musiker:innen beobachtet werden, der sich aber auf die kleinen Festivals beschränkte. Als Ursachen für diese Schiefelage wurden in Expert:inneninterviews u.a. fehlende Risikobereitschaft in Bezug auf die Karriereentwicklung weiblicher Künstler:innen, Stereotypisierungen und männliche Netzwerke genannt.*



*Dies beginnt bereits im Ausbildungsbetrieb: Für Deutschland konnte Löther (2020) zeigen, dass Musikwissenschaft jenes Fachgebiet der Kunst- und Musikhochschulen war, wo der Frauenanteil sowohl bei den Professuren als auch bei den Studierenden am geringsten war (deutlich höher war er in der Darstellenden Kunst, Film und Fernsehen sowie Theaterwissenschaft).*

„Frauen am Dirigierpult fördern!“  
(Zitat einer Auskunftsperson)

### 9.4 Darstellende Kunst

In der Darstellenden Kunst war die Sichtbarkeit der Künstler:innen 2017-2021 stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängig: Während überwiegend Werke männlicher Autoren (52%) aufgeführt wurden, gab es bei den Regisseur:innen mit 51% einen leichten und bei den Schauspieler:innen mit 57% einen deutlichen Frauenüberhang. Wie auch bei der Musik ist auch hier auf Grund internationaler Vergleiche die Vermutung naheliegend, dass ein Überhang männlicher Autoren und Regisseure vor allem auf den großen repräsentativen Bühnen besteht.

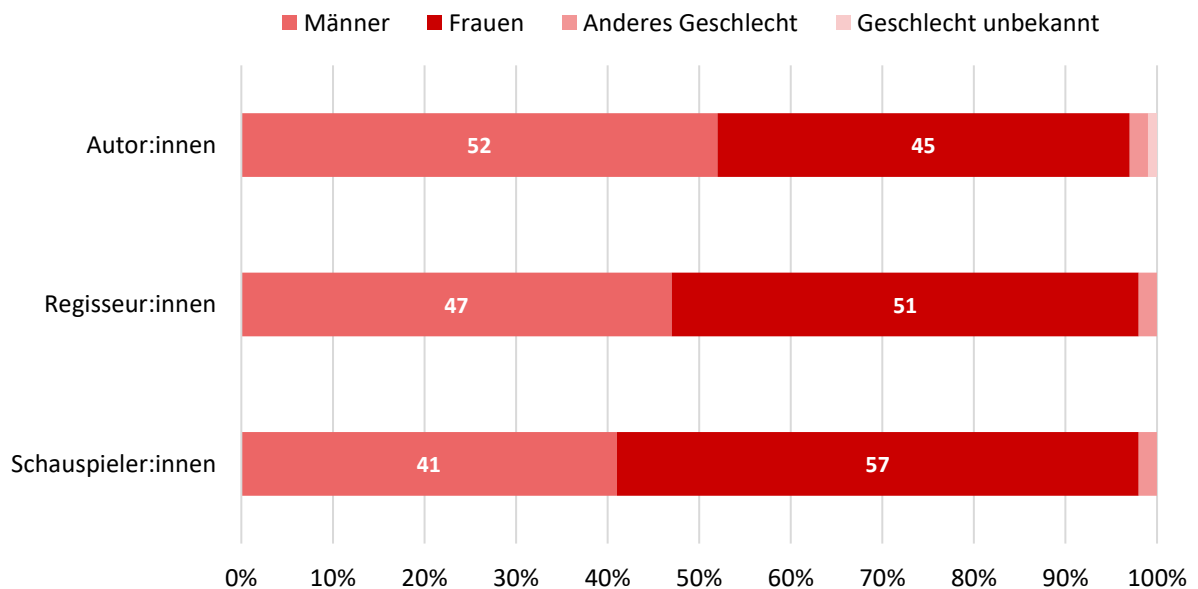


Abbildung 30: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in der Darstellenden Kunst

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: 51% der Regisseur:innen waren weiblich.

In diesem Sinne wäre es für weiterführende, vertiefende Folgestudien sinnvoll, zu erforschen, wie repräsentativ Bühnen sind, auf denen männliche, weibliche oder nicht binäre Regisseur:innen jeweils tätig sind bzw. wo die Werke von Autor:innen gespielt werden. Der vorliegende Bericht kann auch hier – u.a. auch aus Anonymitätsgründen – nur eine grobe Analyse liefern, die im Rahmen einer spartenspezifischen Untersuchung weiter auszuführen wäre.

*Vergleich: Schulz, Ries und Zimmermann (2016) zeigten für Deutschland, dass der Frauenanteil am künstlerischen Personal an Theatern sich zwischen 1994 und 2013 bei der Regie von 20% auf 30%, bei der Dramaturgie von 46% auf 48% und beim Schauspiel von 40% auf 47% erhöhte hatte. Der Anteil der Frauen an den gespielten Schauspielautor:innen erhöhte sich in Deutschland von 1994 bis 2013 von 15% auf 24%.*

## 9.5 Bildende Kunst

Im Vergleich zu anderen Sparten waren Frauen in der Bildenden Kunst häufiger sichtbar. Zwischen 2017 und 2021 zeichneten sie für 57% der sowohl ausgestellten als auch der produzierten Werke (in geförderten Institutionen) verantwortlich. Auch hier wäre eine vertiefende Untersuchung notwendig, um die Strukturen dieser Sparte im Detail unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit erforschen zu können. Insbesondere wird empfohlen, die sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfelder der Bildenden Kunst in Galerien, im Bereich von Malerei, Bildhauerei oder Grafik differenziert abzubilden und umfassend zu analysieren.

Analog zur Musikbranche kann es auch hier von ausschlaggebender Bedeutung sein, wo und in welchem Kontext die jeweiligen Werke präsentiert werden. Die Größe der Institution entscheidet auch hier mitunter über die angemessene Sichtbarkeit und in der Folge über ökonomische Verwertbarkeit des Kunstwerkes.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass, mit Blick auf Arbeit und Beschäftigung in der Herstellung des künstlerischen Werkes, die künstlerische Tätigkeit nicht mit Einkommen verbunden ist, „da oft erst das fertige Werk ökonomisch umgesetzt werden kann“ (Vgl. Wetzel, 2018:4)

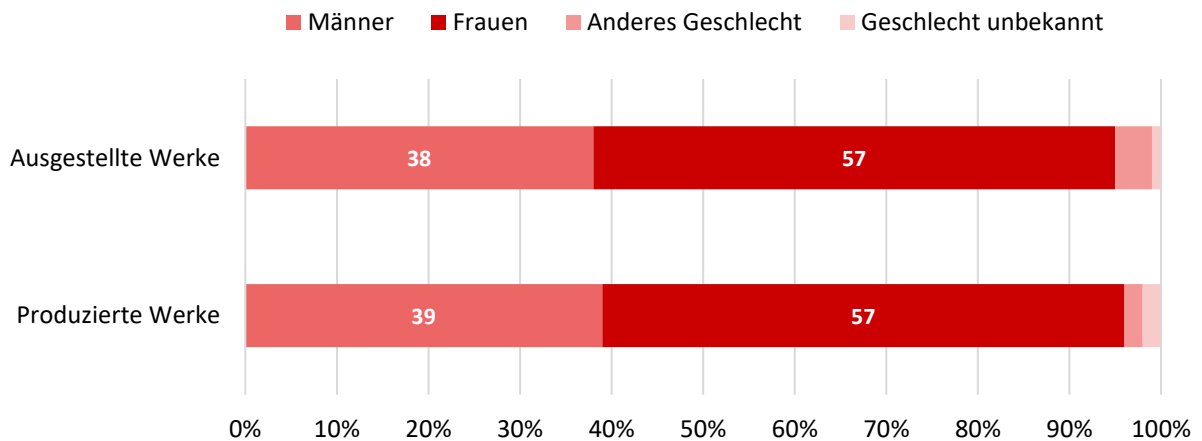


Abbildung 31: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in der Bildenden Kunst

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: 57% der ausgestellten Werke waren von Frauen.

*Vergleich: Laut Schulz, Ries und Zimmermann (2016) stieg der Frauenanteil an den bei der Art Cologne präsentierten Künstler:innen von 1994 bis 2014 von 17% auf 30%.*

## 9.6 Film, Kino, Video

Besonders hohe Priorität hat in Österreich die Gleichstellung der Geschlechter im Filmbereich, wo bereits drei spartenspezifische Gender Reports mit sehr detaillierten Resultaten veröffentlicht wurden. Die vorliegende Studie kann hier einen ergänzenden Überblick bieten, der vor allem im Vergleich mit den anderen Spartenergebnissen von Interesse ist.

Im Zeitraum 2017-2021 wurden in Österreich überwiegend jene Filme im Kino oder auf Filmfestivals ausgestrahlt, die an den wesentlichen Stabsstellen mit Männern besetzt waren (58% der Regisseur:innen, 55% der Drehbuchautor:innen und 63% der Produzent:innen).

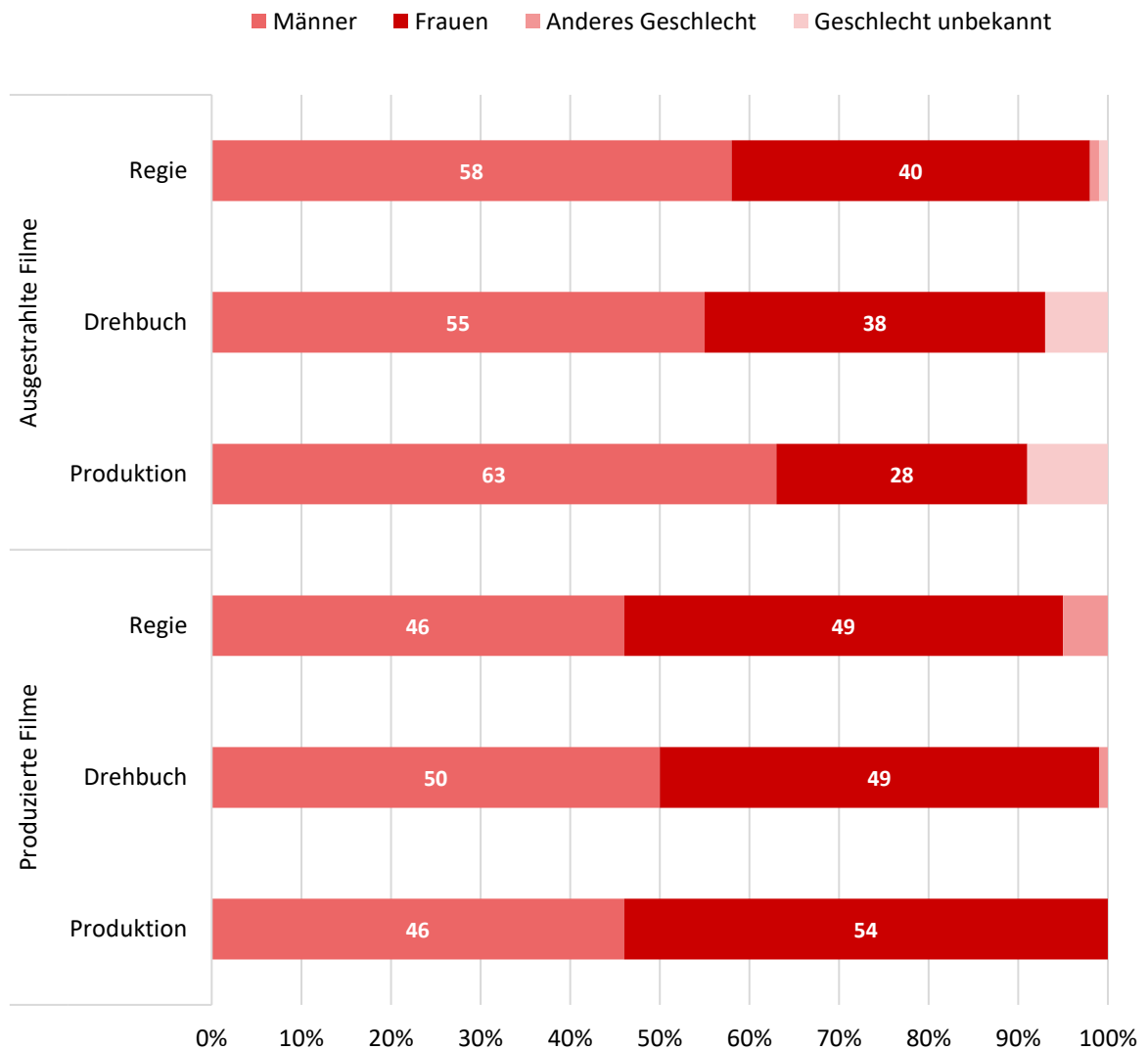


Abbildung 32: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in Film, Kino und Video

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: Bei produzierten Filmen lag der Männeranteil an der Regie bei 46%.

Ausgestrahlt wurden dabei nicht nur neu in Österreich produzierte Filme, sondern auch ältere Filme und Produktionen aus dem Ausland. Betrachtet man die im Untersuchungszeitraum in Österreich neu produzierten Filme, dann waren Frauen in etwa gleich sichtbar wie Männer: jeweils 49% der Regisseur:innen und der Drehbuchautor:innen sowie 54% der Produzent:innen waren weiblich.

Vergleich: Diesen Befund des „Aufholens“ der Frauen beim Film bestätigt auch der ganz aktuell erschienene Dritte Österreichische Film Gender Report: Demnach waren 56% der Nachwuchsregisseur:innen (mit Erst- oder Zweitfilm) der Filme mit Kinostart 2020-21 weiblich, bei den etablierten Regisseur:innen lag der Frauenanteil bei nur 36%. Wichtig ist zu betonen, dass es sich dabei um österreichische Filme handelt.

*Der Dritte österreichische Film Gender Report erbrachte 2020-21 insgesamt einen Frauenanteil von 35% bei der Produktion, 41% beim Drehbuch und 43% bei der Regie (sowie 58% bei der Produktionsleitung), diese Anteile sind gegenüber den Vorberichten gestiegen.*

*Die deutsche Studie „Vielfalt im Film“ (2021) erbrachte Anteile von Personen mit FINT\*-Geschlechtsidentität (also Frauen, inter-, nicht-binäre und trans-Personen) von 59% unter den Schauspieler:innen, 45% in Berufen mit Besetzungsmacht und 42% in den Berufen mit Gestaltungsmacht.*

### **Zusammenfassung**

Die geschlechtsspezifische Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen war 2017-2021 in Österreich stark von der jeweiligen Sparte abhängig. Während in der Literatur sowohl bei den verlegten Autor:innen als auch bei Lesungen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern herrschte, waren besonders im Bereich der Museen und in der Musik die Werke von männlichen Künstlern in der Überzahl – in der Musikbranche nicht nur bei historischen, sondern auch bei neu produzierten Werken. Höhere Sichtbarkeit von Frauen gab es in der Bildenden Kunst, beim Film haben Frauen zuletzt aufgeholt.

In der Darstellenden Kunst war die Sichtbarkeit abhängig vom Tätigkeitsbereich (mehr männliche Autoren, dafür mehr weibliche Schauspielerinnen).

Der vorliegende Bericht kann zur Sichtbarkeit und Sichtbarmachung der Geschlechter in Bezug auf künstlerische Werke nur einen groben Ersteindruck liefern, für vertiefende Analysen müssten sparten-spezifische Untersuchungen vergleichbar den Film Gender Reports durchgeführt werden.

## 10 Publikum

### Worum geht es?

Auch wenn öffentliche Förderungen unmittelbar an Kunst- und Kulturinstitutionen ausbezahlt werden, profitieren auch Besucher:innen (beispielsweise über günstigere Preise) von Fördergeldern.

Es ist daher auch von Interesse, ob mehrheitlich weibliches oder mehrheitlich männliches Publikum in den geförderten Institutionen in den Genuss von Kunst- und Kulturangeboten kommt.

Etwa 87% der befragten Institutionen verfügen regelmäßig über Publikum. Die verbleibenden 13% sind u.a. reine Produktionsbetriebe oder Interessensvertretungen.

Betrachtet man jene Institutionen, die üblicherweise Publikumsbetrieb haben, dann erfassten nur 28% von ihnen in den Jahren 2017 bis 2021 zumindest einmal die Geschlechterverteilung der Besucher:innen. Zwei Drittel erhoben dazu im gesamten Fünf-Jahres-Zeitraum gar keine Daten.

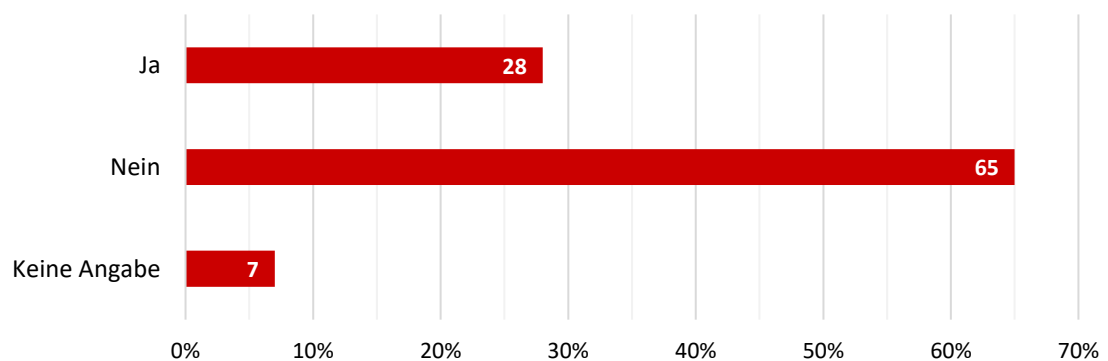


Abbildung 33: Wurde die Geschlechterverteilung des Publikums 2017-2021 jemals erfasst?

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: Basis sind jene 87% der Institutionen, die üblicherweise ein Publikum haben.

Lesebeispiel: 65% der Institutionen haben die Geschlechterverteilung des Publikums nie erfasst.

Die Datenlage zu geschlechtsspezifischen Publikumszahlen erweist sich also angesichts der Tatsache, dass die meisten Kunst- und Kulturinstitutionen keine Daten erheben, als generell schwierig.

Für welche Bevölkerungsgruppen künstlerische oder kulturelle Leistungen in geförderten Institutionen letztlich erbracht werden, ist angesichts der unvollständigen Datenlage nicht valide festzumachen. Auch in diesem Bereich könnte die intersektionale Perspektive in zukünftigen Erhebungen in Bezug auf Alter, soziale Herkunft oder Migrationshintergrund aufschlussreiche Ergebnisse liefern.

Die Angaben zum Publikum basieren also nur teilweise auf statistischen Erhebungen, dafür in vielen Fällen auf Schätzungen. Dennoch lassen sich einige Strukturen aus den Daten herauslesen.

Über alle Sparten hinweg betrachtet bestand 2017-2021 das Publikum zu 42% aus Männern und zu 55% aus Frauen. Dieses Verhältnis entspricht somit genau jenem der bezahlten Beschäftigten im Kunst- und Kultursektor. Zu 3% bestand das Publikum aus non-binären Personen.

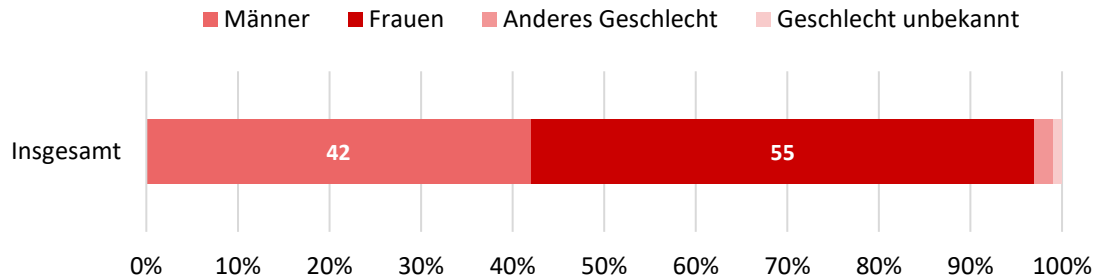


Abbildung 34: Publikum insgesamt

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: Insgesamt hatte das Publikum einen Frauenanteil von 55%.

*Vergleich: Die Studie zur kulturellen Beteiligung von Schönherr und Glaser (2023) erbrachte keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Häufigkeit kultureller Beteiligung.*

*Im Rahmen der schon etwas älteren EU-SILC-2015 Erhebung, die auf einem sehr großen Sample aus dem Zentralen Melderegister beruht, wurde ausgewertet, dass Männer und Frauen etwa gleich häufig sowohl Kinos als auch Kulturstätten (Denkmäler, Museen, Kunstgalerien etc.) besuchen. Eine höhere Beteiligung der Frauen zeigt sich bei Live-Veranstaltungen (Konzerte, Theater, Oper etc.).*

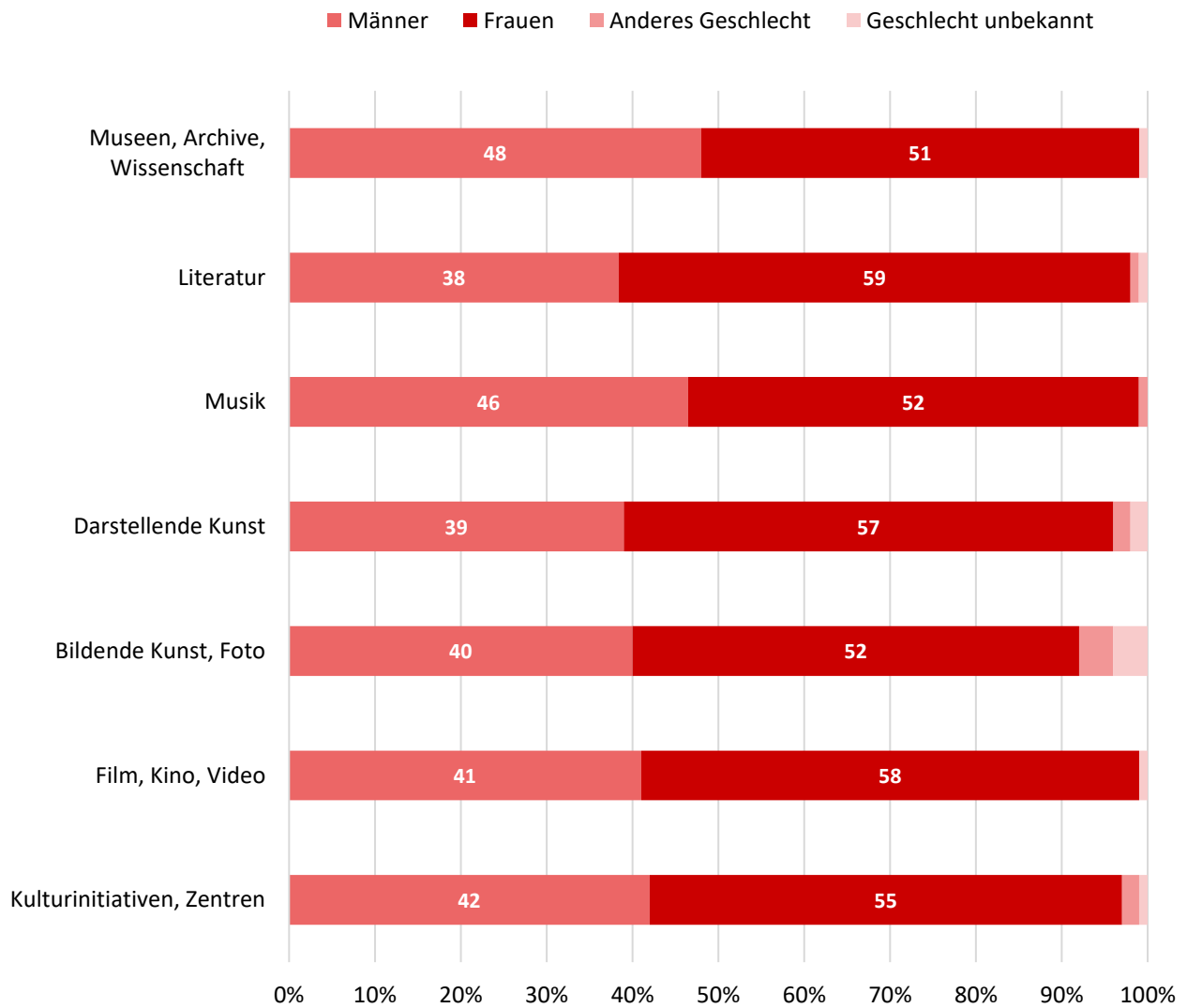
*Die Checkliste „Zielgruppenanalyse“, welche im Rahmen des Gender Leitfadens im Wiener Kunst- und Kulturbereich verwendet wird, stellt immerhin Fragen nach den Gruppen, welche das kulturelle Angebot nutzen und ob bei geschlechterunausgewogener Inanspruchnahmen Ursachen analysiert oder Maßnahmen gesetzt werden.*

---

*„Uns ist wichtig, unser Publikum glücklich zu machen, unabhängig vom Geschlecht.“  
(Zitat einer Auskunftsperson)*

---

Der überwiegend weibliche Anteil des Publikums ist nicht nur im Kunst- und Kultursektor insgesamt nachweisbar, sondern lässt sich auch für alle untersuchten Sparten ermitteln. Besonders hoch war der Frauenanteil im Publikum 2017-2021 in der Literatur (z.B. bei Lesungen; 59%), im Bereich Film, Kino und Video (58%) sowie in der Darstellenden Kunst mit 57%. Egalitärer war das Geschlechterverhältnis im Publikum in Museen sowie der Musik.



**Abbildung 35: Publikum nach Sparten**

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: In der Sparte Literatur ist der Frauenanteil am Publikum mit 59% der größte.

---

*„Zwar überwiegen Frauen deutlich bei den Besucher:innen im Publikum, nicht aber bei der aktiven Mitarbeit im Vorstand.“  
(Zitat einer Auskunftsperson)*

---



### Zusammenfassung

Nur gut ein Viertel aller Kunst- und Kulturinstitutionen Österreichs, die regelmäßig ein Publikum haben, erhoben im Zeitraum 2017-2021 zumindest einmal die Geschlechterverteilung der Besucher:innen. Angaben zum Publikum sind also nur eingeschränkt aussagekräftig.

Das Publikum in geförderten und professionellen Kunst- und Kulturinstitutionen war zu 42% männlich und zu 55% weiblich. Ein mehrheitlich weibliches Publikum wurde für alle Sparten ermittelt.

## 11 Direkt personenbezogene Förderungen (Stipendien, Preise, Einzelförderungen)

### Worum geht es?

Auch wenn der Großteil der öffentlichen Förderungen an Kunst- und Kulturinstitutionen geht, werden auch Fördergelder direkt an Einzelkünstler:innen ausbezahlt. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang, wie die direkt personenbezogenen Förderungen des Bundes und der Länder nach Geschlechtern verteilt sind.

In diesem Abschnitt wird auf Informationen aus Sekundärdatenquellen zurückgegriffen, konkret auf die Kulturberichte bzw. Kulturförderberichte des Bundes und der Länder. Eine geschlechtsspezifische Darstellung ist datenbedingt nur binär (Männer und Frauen) möglich.

In diesem Abschnitt wird dargestellt, wie Kulturförderungen des Bundes und der Länder, die direkt an Einzelpersonen gingen (u.a. Projektförderungen, Stipendien, Preise oder Ankäufe), nach dem Geschlecht verteilt wurden. Direkt personenbezogene Förderungen machen etwa 20-30% aller öffentlichen Kulturfinanzierungen aus und sind für viele Künstler:innen und Kulturtätige existenzielle Basis ihrer Arbeit, trotzdem es sich im Vergleich zur Institutionenförderung meist um relativ geringe Beträge handelt. Ein Teil der direkt personenbezogenen Förderungen, insbesondere Preise, hat angesichts der häufig begleitenden, medialen Berichterstattung auch Auswirkung auf die geschlechtsspezifische Sichtbarkeit.

Datenquelle für personenbezogene Förderungen des **Bundes** waren die Darstellungen in den Gender Budgeting-Abschnitten der jährlichen Kulturförderberichte.

Für die **Länder** wurden die in den Landesförderberichten tabellarisch aufgelisteten Förderungen maschinell eingelesen und zunächst unterschieden nach institutioneller vs. direkt personenbezogener Förderung. Letztere wurden dann anhand eines Vornamen-Erkennungsprogramms nach Frauen/Männer vercodet. Die vergebenen Geschlechter wurden anschließend manuell geprüft und gegebenenfalls korrigiert.

Die Zusammenführung der Daten der neun Bundesländer gestaltete sich dabei als sehr aufwändig. Abgrenzung, Struktur und Formatierung der Daten waren nach Bundesländern teilweise höchst unterschiedlich. So wenden nicht alle Länder bei der Spartengliederung die empfohlene LIKUS-Klassifikation an.

Im Sinne der gesetzlich gebotenen Transparenz und Vergleichbarkeit ist die grundlegende Vereinheitlichung der Kunst- und Kulturberichte und die Einführung von Mindeststandards in Bezug auf geschlechtergerechte Darstellung der Ergebnisse (Frauen stellen in Österreich immerhin 50,7% der Bevölkerung) in den Publikationen dringend anzuraten.

In den Jahren 2017 bis 2021 wurden in Österreich vom Bund und den neun Bundesländern mehr als 20.000 direkt personenbezogene Kulturförderungen (Einzelförderungen, Preise, Stipendien, Ankäufe) ausbezahlt. Vom Bund wurden 7.300 direkt personenbezogene Förderungen ausbezahlt, von den Ländern sogar 13.500. Die ausbezahlten Beträge waren beim Bund im Schnitt höher, die Fördersumme belief sich auf Bundesebene auf 41 Mio. EUR, auf Landesebene nur knapp darüber, auf 44 Mio. EUR.

Etwa 52% aller personenbezogenen Förderungen und ein ebenso hoher Anteil der Fördersumme entfielen auf Männer, 48% auf Frauen. Männer erhielten demnach etwas häufiger eine direkt personenbezogene Förderung als Frauen, bei der durchschnittlichen Förderhöhe bestand kein wesentlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern. Ob entsprechend der intersektionalen Kategorie Alter jüngere Frauen mehr personenbezogene Förderungen erhalten als ältere kunst- und kulturtätige Frauen, konnte aus der vorliegenden Quelle nicht erhoben werden.

Auf Landesebene ging der größere Anteil der Zahlungen (53%) und insbesondere der Fördersumme (55%) an Männer, während auf Bundesebene je 52% der Zahlungen und der Fördersumme an Frauen gingen.

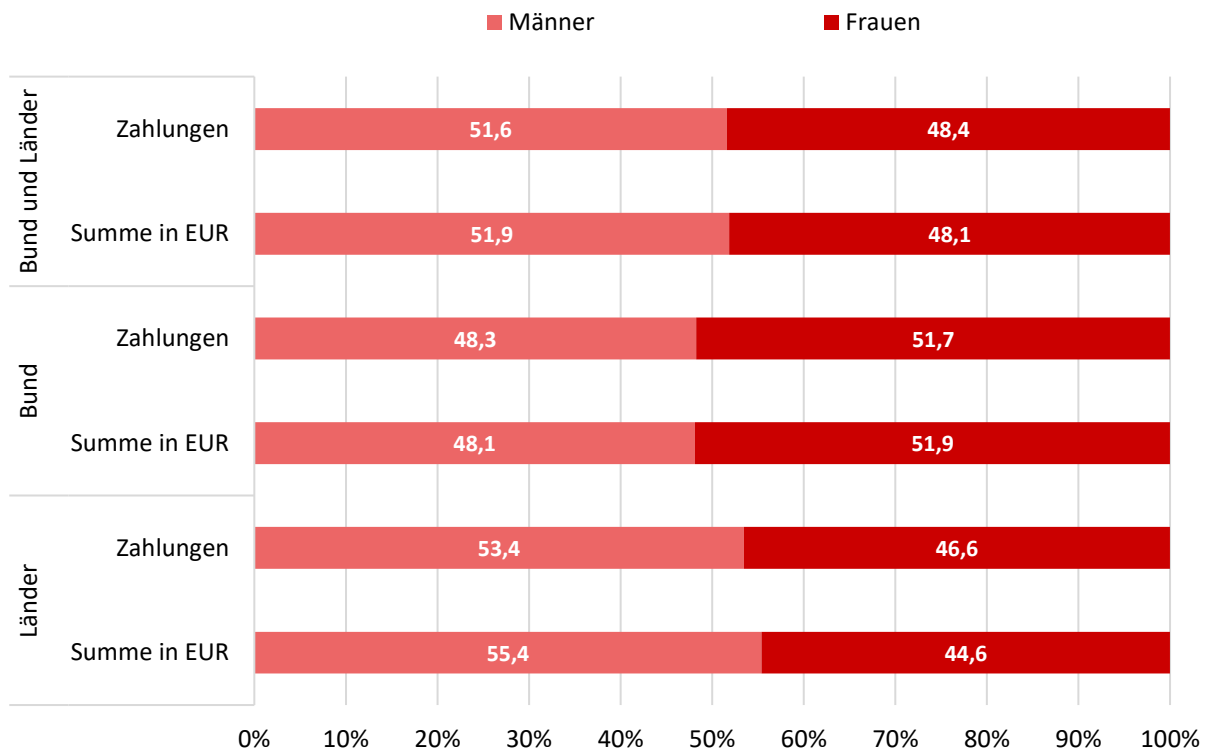


Abbildung 36: Verteilung der direkt personenbezogenen Förderungen von Bund und Ländern 2017-2021

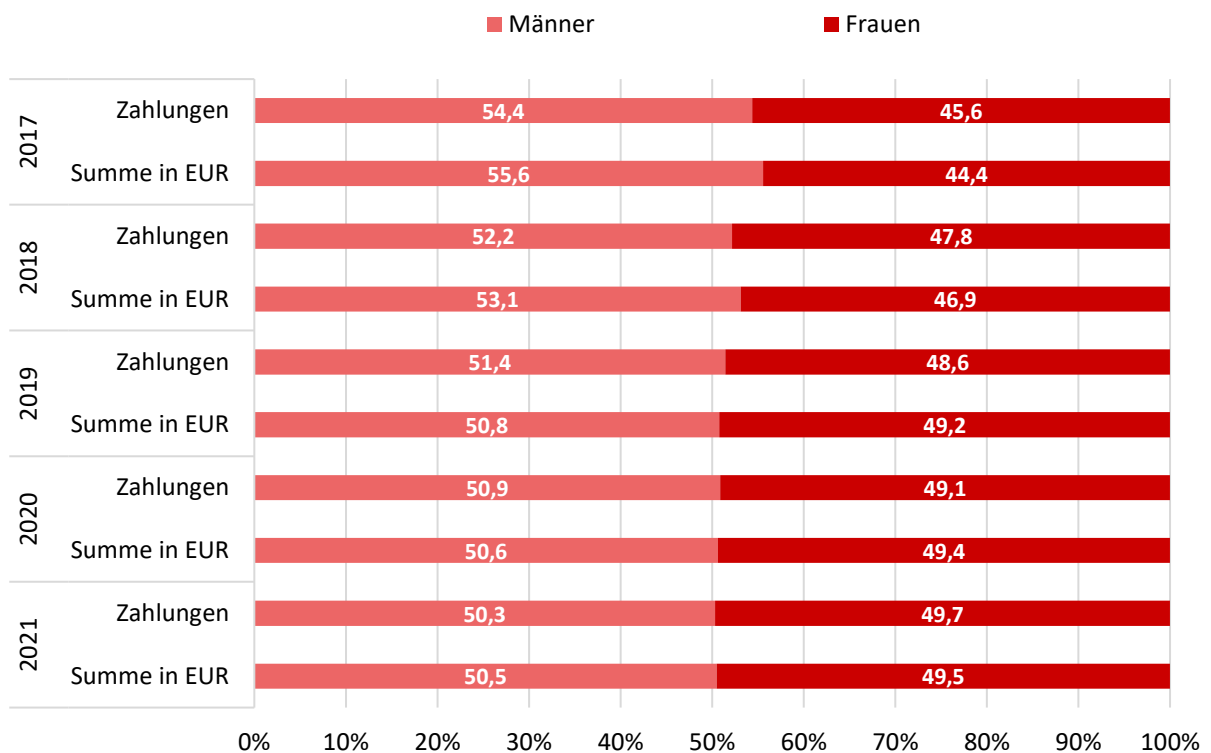
Quelle: Eigene Datenerfassung, Auswertung und Darstellung basierend auf den Kulturberichten des Bundes und der Länder 2017-2021.

Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

Lesebeispiel: 48,3% der Förderzahlungen des Bundes wurden an Männer vergeben.

*Es gibt häufig sexistische Bemerkungen von Beamten der Förderstelle, die sich eindeutig auf mein Geschlecht und auch mein Alter beziehen. Sehr herabwertend und diskriminierend. Auch zu mir fremden Personen wird so über mich gesprochen.  
(Zitat einer Auskunftsperson)*

Innerhalb des Beobachtungszeitraums ist es eine gewissen Egalisierung abzulesen: 2017 waren Männer sowohl bei der Auszahlung von Fördergeldern (54%) als auch (und noch stärker) bei der Höhe der Fördersumme (56%) klar in der Mehrheit (Daten beziehen sich auf Bund und Länder zusammen). Hingegen lag im Jahr 2021 das Verhältnis der Geschlechter fast genau bei 50:50.



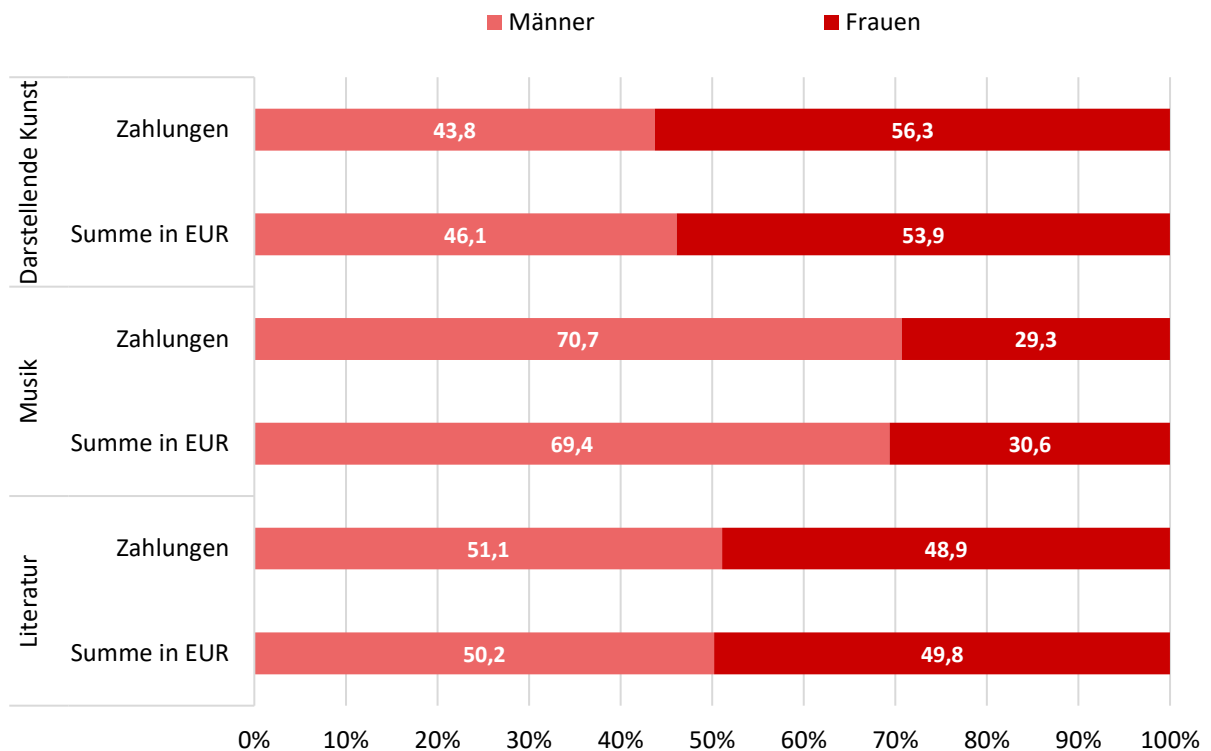
**Abbildung 37: Verteilung der direkt personenbezogenen Förderungen von Bund und Ländern (zusammen) nach Einzeljahren**

**Quelle:** Eigene Datenerfassung, Auswertung und Darstellung basierend auf den Kulturberichten des Bundes und der Länder 2017-2021.

**Hinweis:** Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich.

**Lesebeispiel:** Im Jahr 2021 gingen 50,5% der Fördersummen an Männer.

Erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigten sich hingegen nach wie vor in der spartenspezifischen Betrachtung - soweit diese aus den vorliegenden, sehr heterogenen Berichten und Gliederungen vereinheitlicht werden konnte. Im Bereich der Musik entfielen 2017 bis 2019 nach wie vor zwei Drittel der direkt personenbezogenen Förderungen auf Männer, das gilt für Bund und Länder gleichermaßen. Nahezu egalitär war die Verteilung im Bereich der Literatur. Ein höherer Frauenanteil an den direkt personenbezogenen Förderungen zeigt sich für die Darstellende Kunst.



**Abbildung 38: Verteilung der direkt personenbezogenen Förderungen von Bund und Ländern (zusammen) 2017-2021 nach Sparten**  
**Quelle:** Eigene Datenerfassung, Auswertung und Darstellung basierend auf den Kulturberichten des Bundes und der Länder 2017-2021.

**Hinweis:** Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich. Die Spartengliederung ist nur auszugsweise möglich, weil nicht alle Förderstellen ihre Daten nach der gleichen Spartensystematik gliedern.

**Lesebeispiel:** In der Sparte Musik gingen 70,7% der Förderzahlungen an Männer.

Für die Auswertungen in diesem Abschnitt ist hervorzuheben, dass nur die ausbezahlten Förderungen ausgewertet werden konnten. Eine umfassende geschlechtsspezifische Darstellung des Fördergebarens müsste neben den ausbezahlten auch die beantragten Förderungen berücksichtigen. In logischer Weiterführung wird in diesem Zusammenhang empfohlen zu erheben, wie viele Förderanträge abgewiesen bzw. wie viele nur teilweise bewilligt wurden.

*Vergleich: Die Daten von Wetzel 2018 (S. 103) legen nahe, dass ein gutes Drittel aller Förderansuchen abgelehnt werden und dass darüber hinaus viele Einzelkünstler:innen gar nicht um Förderungen ansuchen. Die Befragung von Moser und Reiterer (2022) von Künstler:innen in Salzburg erbrachte, dass 16% noch nie um Förderungen oder Stipendien angesucht hatten und weitere 15% trotz Ansehens keine Förderungen oder Stipendien erhalten hatten, wobei keine wesentlichen Unterschiede nach dem Geschlecht bestanden.*

### **Zusammenfassung**

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, wobei die Verteilung im Lauf der Jahre egalitärer wurde. Vom Bund werden etwas mehr Frauen, von den Ländern mehr Männer direkt personenbezogen gefördert. Große Unterschiede bestehen dabei nach Sparten. Die Musiksparte ist auch hier eine Männerdomäne.

## 12 Besetzung von Beiräten und Jurys des Bundes und der Länder

### Worum geht es?

In der Praxis entscheiden über die Bewilligung von Förderanträgen sowie Vergabe von Preisen oft Beiräte und Jurys. Deshalb ist auch relevant, wie sich diese Gremien nach Geschlechtern zusammensetzen. Prominente Beiräte und Jurys tragen zudem zur Sichtbarkeit der Geschlechter im Kunst- und Kultursektor bei.

In diesem Abschnitt wird auf Informationen aus Sekundärdatenquellen zurückgegriffen, konkret auf die Kulturberichte bzw. Kulturförderberichte des Bundes und der Länder. Datenbedingt ist die Darstellung nur für Männer und Frauen möglich.

Ein Bundesländervergleich der geschlechtsspezifischen Verteilungen der Beirats- und Jurymitglieder ist mangels einheitlicher Organisation in den Ländern und in der Gestaltung der Berichte nur bedingt aussagekräftig.

In manchen Bundesländern wird zwischen Mitgliedern der einzelnen Fachbeiräte und einem politisch entsandten Kulturbeirat unterschieden, der sich neben politischen Entscheidungsträger:innen auch aus Mitgliedern der Fachbeiräte zusammensetzen kann. Eine doppelte Zählung von Personen ist somit möglich. In anderen Bundesländern wird diese Unterscheidung jedoch nicht getroffen und nur auf die Fachbeiräte oder den Kulturbeirat verwiesen. Weiters wird die Aufzählung der Ersatzmitglieder, soweit diese veröffentlicht werden, unterschiedlich gehandhabt.

Die namentliche Aufzählung der Beiratsmitglieder ist ebenfalls nicht immer in den Förderberichten enthalten und war teilweise nur durch ergänzende Recherchen eruierbar. In Hinblick auf zukünftige Gender Reports ist auch hier eine standardisierte Darstellung inkl. einheitlichem Wording (derzeit ist u.a. von Fachbeirat, Kulturbeirat, Kunstkommission usw. die Rede) zu empfehlen.

Nachdem nur in manchen Berichten die Geschlechterverteilung der Beiratsmitglieder ausgewiesen ist, musste für die übrigen Berichte eine Zuordnung der Personen nach den Vornamen vorgenommen werden. Soweit auch Jurymitglieder in den Kulturberichten angeführt waren, wurden sie ebenfalls in die Auswertung mit einbezogen.

Im Durchschnitt des Betrachtungszeitraums 2017 bis 2021 stellten Frauen in Österreich mehr als die Hälfte der Mitglieder in diesen Gremien auf Bundesebene (56%), auf Landesebene hingegen überwogen die Männer (54%). Dabei schwankten die einzelnen Bundesländer erheblich zwischen 66% Männer zu 34% Frauen im Burgenland und 42% Männer zu 58% Frauen in Wien. Eine weibliche Mehrheit an Beiratsmitgliedern gab es außer in Wien auch in den Bundesländern Ober- und Niederösterreich (jeweils 52%).

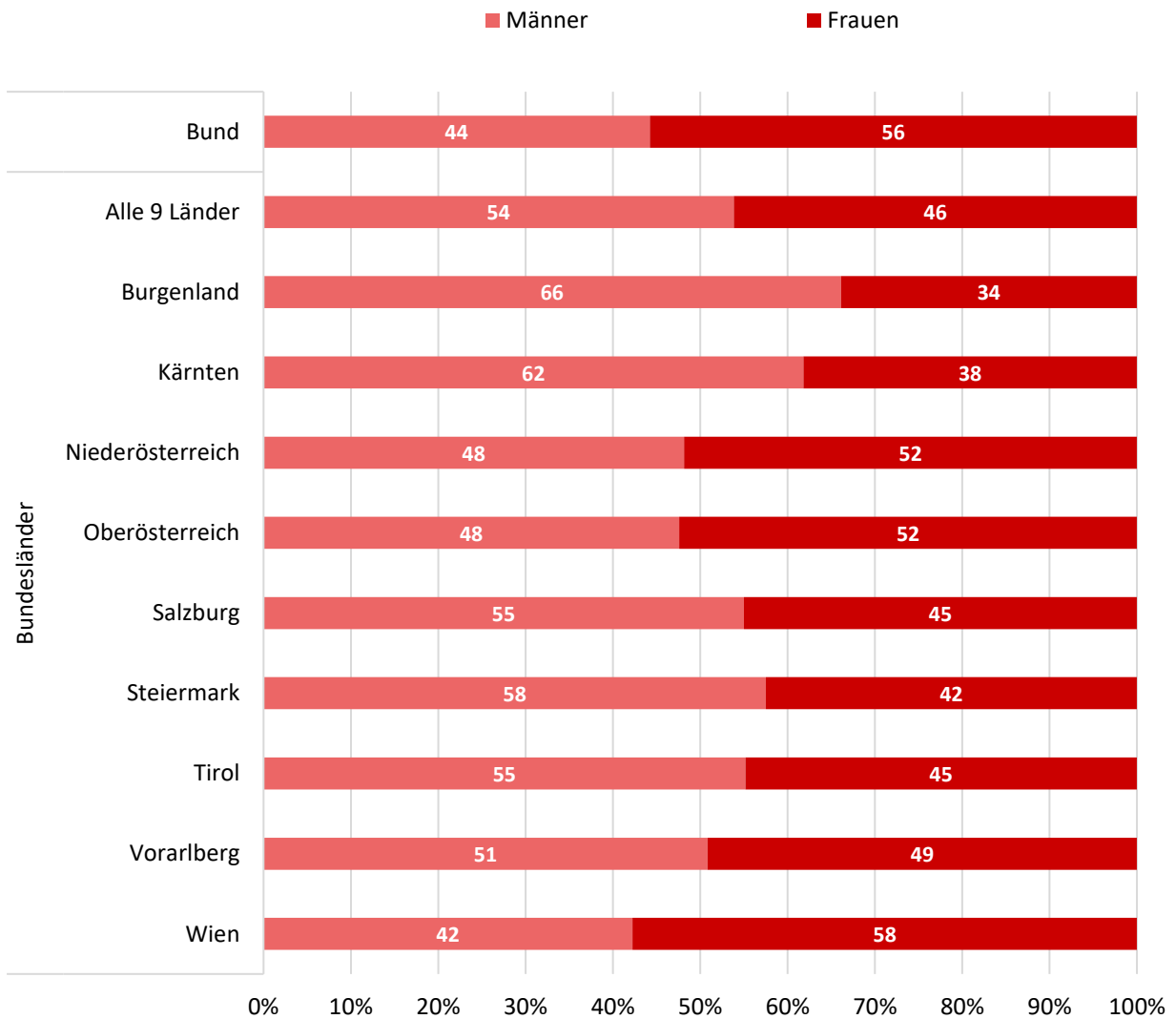


Abbildung 39: Besetzung von Beiräten und Jurys des Bundes und der Bundesländer 2017-2021.

Quelle: Eigene Datenerfassung, Auswertung und Darstellung basierend auf den Kulturberichten des Bundes und der Länder 2017-2021.

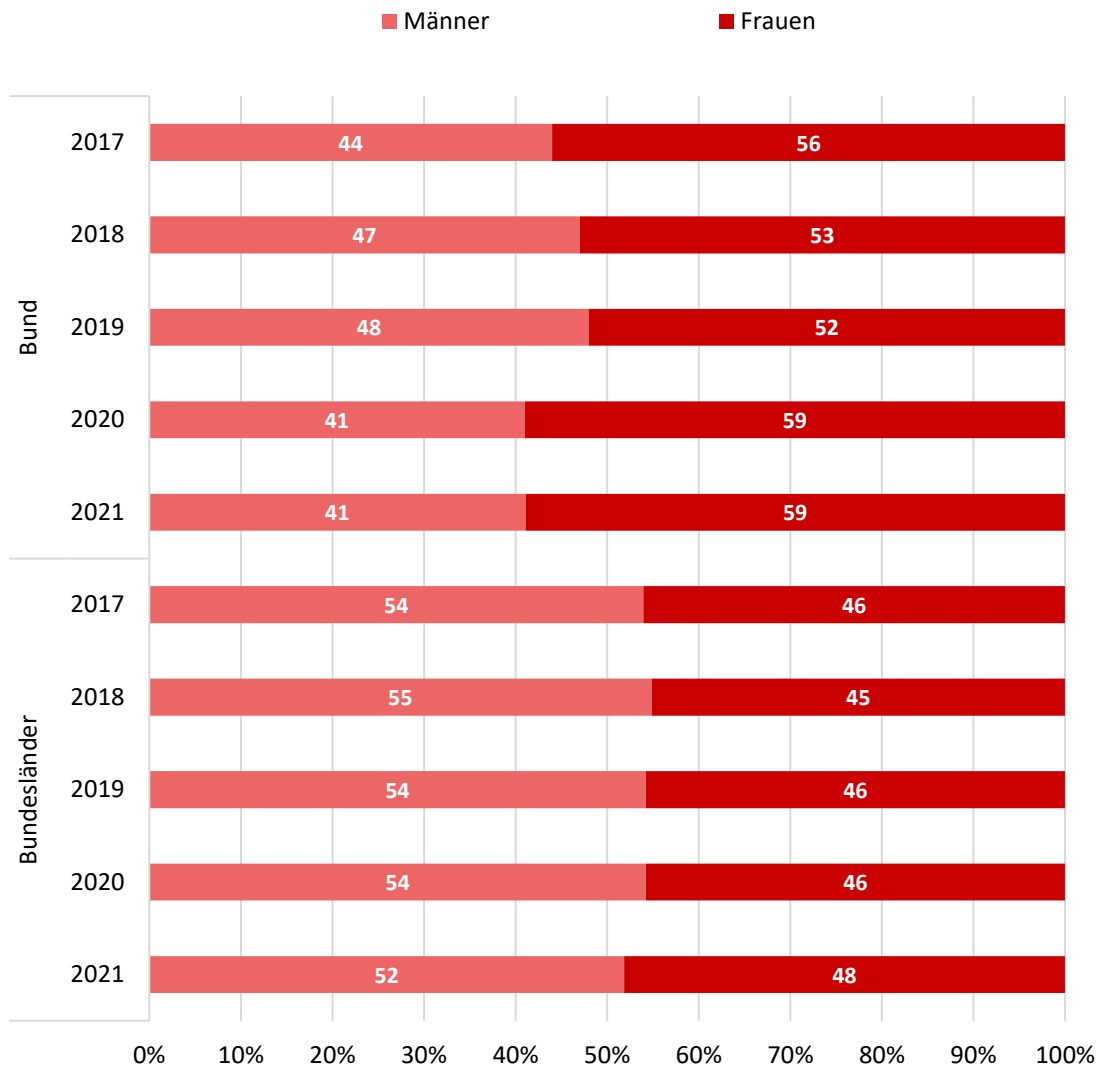
Hinweis: Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich. Insgesamt=Ungewogenes Mittel der 9 Länder.

Lesebeispiel: 56% der Beiräte und Jurys des Bundes sind Frauen.

*Vergleich: Die Befragung von Rebitzer et al. (2023) erbrachte, dass die Besetzung von Jurys, Beiräten und Kommissionen von Kunsttätigen in Vorarlberg mehrheitlich als gut bewertet wurde.*

Der Vergleich der einzelnen Jahre zeigt, dass sich die Zusammensetzung dieser Gremien über die Zeit kaum ändert, weil Beirats- und Jurymitglieder meist für mehrjährige Perioden bestellt und vielfach auch wiederbestellt werden. Dementsprechend ist auch das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den fünf Jahren der Betrachtung weitgehend konstant. Frauen waren jedoch 2021 etwas häufiger in Beiräten und Jurys vertreten als noch 2017 (Anstieg von 56% auf 59% auf Bundesebene; von 46% auf 48% auf Landesebene).





**Abbildung 40: Besetzung von Beiräten und Juries des Bundes und der Bundesländer (Durchschnitt) nach Einzeljahren.**

**Quelle:** Eigene Datenerfassung, Auswertung und Darstellung basierend auf den Kulturberichten des Bundes und der Länder 2017-2021.

**Hinweis:** Darstellung ist datenbedingt nur binär für Männer und Frauen möglich. Bundesländer=Ungewogenes Mittel der 9 Länder.

**Lesebeispiel:** Im Jahr 2021 waren 48% der Beiräte und Juries der Bundesländer Frauen.

## Zusammenfassung

Beiräte und Juries 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. Es bestand jedoch eine Ungleichheit zwischen den Gebietskörperschaften: Während die meisten Beiratsmitglieder auf Bundesebene Frauen waren, waren es auf Landesebene überwiegend Männer, wobei erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern bestanden.

---

*„Ein großes Problem ist die Ungleichbehandlung von Frauen bei Förderstellen. Entscheidungsträger sind oft männlich und Stakeholder auch. Wir sind gerade in finanziellen Verhandlungen unterlegen und werden als Frauen ins Ehrenamt geschoben“*  
(Zitat einer Auskunftsperson)

---

---

*„Bei größeren Budgets bei der Fördervergabe im Filmbereich und Maßnahmen zur Erlangung von kontinuierlichen Arbeiten sind Männer weit im Vorzug. Das hat weitreichende Gründe und muss sich ändern durch gezielte Maßnahmen.“*  
(Zitat einer Auskunftsperson)

---

## 13 Institutionelles Bewusstsein und institutionelle Rahmenbedingungen

### Worum geht es?

Neben der Darstellung von Kennzahlen für den Kunst- und Kultursektor als Ganzes sowie ausgewählte Sparten ist auch von Interesse, wie die Institutionen selbst zum Thema Gender und Gleichstellung von Geschlechtern stehen, welche Maßnahmen sie selbst setzen und welche Daten sie erfassen. Aus diesen Informationen können auch Rückschlüsse gezogen werden, wo allfällige Maßnahmen von Politik und Verwaltung ansetzen können.

Lässt sich in kleinen und mittleren Institutionen vielleicht noch argumentieren, dass eine systematische Erfassung von geschlechtsspezifischen Daten (etwa in Personalakten, Mitarbeiter:innenverzeichnissen oder internen Einkommensberichten) angesichts der geringen Anzahl von Beschäftigten nicht sinnvoll sei, so gilt dies in keinem Fall für Institutionen mit Budgets in Millionenhöhe. Die systematische Erfassung von Daten ist im Sinne von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting grundlegende Voraussetzung, um objektivierte Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb einer Institution setzen und ihre Wirkung messen zu können.<sup>32</sup>

In diesem Zusammenhang ist es daher besonders auffallend, dass selbst von den Institutionen mit Budget über 1 Million Euro mehr als ein Drittel (36%) angaben, das Merkmal Geschlecht bei personenbezogenen Daten gar nicht zu erfassen (3% machten keine Angabe). Bei 61% der Institutionen, die Geschlecht als Kategorie erfassen, findet dies zu drei Vierteln in der binären Form (Frauen/ Männer) und nur zu einem Viertel in einer darüberhinausgehenden Darstellung statt. Objektive statistische Entscheidungsgrundlagen für Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der Institutionen liegen also vielfach gar nicht bzw. nur in binärer Form vor.

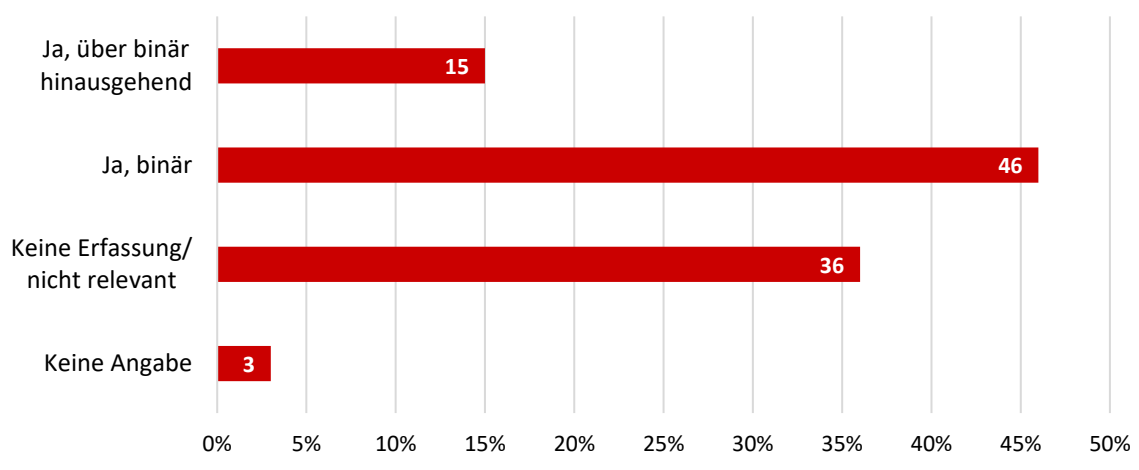


Abbildung 41: Wird in größeren Institutionen (Jahresbudget über 1 Mio. EUR) bei Daten zu Personen das Geschlecht erfasst?

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: 36% der größeren Institutionen erfassen keine Daten zum Geschlecht von Personen.

<sup>32</sup> Vgl. die Ausführungen zu Gender Mainstreaming in der Einleitung dieses Berichts.

Konkrete Maßnahmen im Sinne von Frauenförderung und Einrichtungen, die besonders Frauen zugutekommen (wie z.B. Betreuungsmöglichkeiten für Kinder), existieren innerhalb der Kunst- und Kulturinstitutionen nur selten. Am häufigsten wurden in Zusammenhang mit Gleichstellungsmaßnahmen Homeoffice und Vorgaben zu geschlechtergerechter Schreibweise genannt. Kaum eine Institution verfügt über interne Einkommensberichte, konkrete Frauenförderpläne oder andere Maßnahmen im Sinne von Gender Mainstreaming oder Betriebskindergarten, Still- und Ruheraum bzw. Ruhesofa.

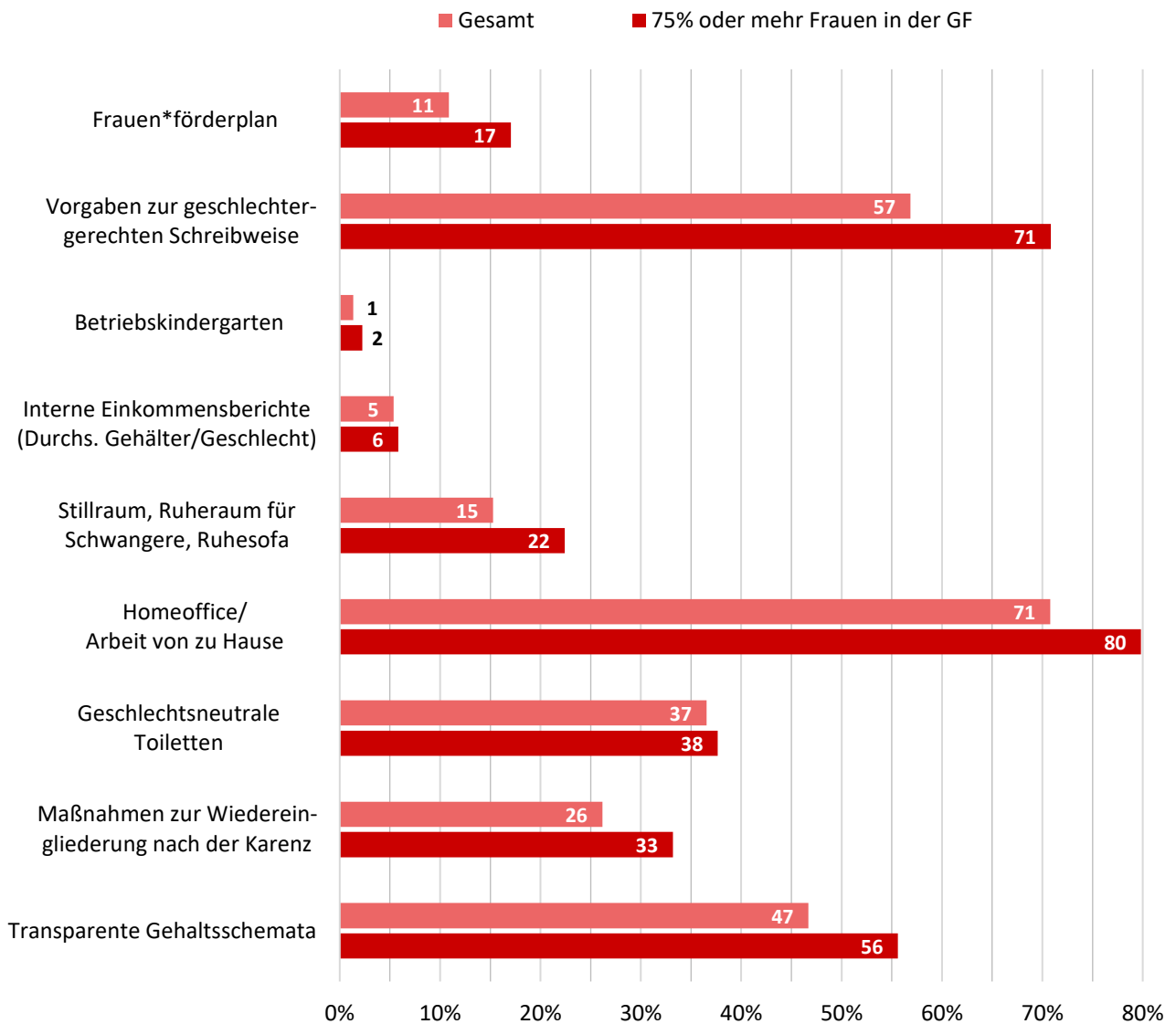


Abbildung 42: Häufigkeit von frauen\*fördernden Angeboten in Kunst- und Kulturinstitutionen

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Hinweis: GF=Geschäftsführung. Mehrfachnennungen waren möglich.

Lesebeispiel: In 47% der befragten Kunst- und Kulturinstitutionen gibt es transparente Gehaltsschemata.

Auffallend ist, dass in jenen Institutionen, deren Geschäftsführung sich zu 75% oder mehr aus Frauen zusammensetzte, sämtliche der erwähnten Gleichstellung fördernden Einrichtungen öfter vorhanden waren als in der Gesamtheit aller Institutionen (dies im Zeitraum 2017-2021). Frauen an der Spitze verfügen demnach eher über Gender-Kompetenz als Männer und haben in der Folge einen positiven Einfluss auf die gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen mit spürbaren Auswirkungen für die weiblichen Beschäftigten.

Eine Wechselwirkung zwischen der Institution, die Gleichstellung fördert und der höheren Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in der Institution Führungspositionen einnehmen können, scheint zudem durchaus gegeben. Wie stark diese Wechselwirkung ausgeprägt ist, lässt sich aus den vorliegenden Querschnittsdaten nicht beantworten. Fest steht jedoch, dass beide Faktoren gleichstellungspolitisch relevant sind.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass der Kunst- und Kultursektor von sehr heterogenen Beschäftigungsstrukturen und einem hohen Anteil an atypisch Beschäftigten gekennzeichnet ist. Auch innerhalb der Beschäftigten mit „Normalarbeitsverhältnissen“ bestehen zudem häufig Anforderungen wie unregelmäßige Arbeitszeiten, geteilte Dienste, Abend- und Wochenendarbeit oder wechselnde Arbeitsorte.

Abend- und Nachtarbeit kommt außer bei Schauspieler:innen und Musiker:innen am häufigsten im technischen Bereich vor. Davon abgesehen betreffen atypische Arbeitszeiten und Arbeitsorte jedoch am häufigsten die Beschäftigten im künstlerischen bzw. kuratorischen Bereich: Von ihnen müssen 36% häufig samstags und 27% sonntags arbeiten, 38% haben häufig Besprechungen nach 15 Uhr, 25% häufige Reisetätigkeiten und 29% müssen häufig Mehr- und Überstunden leisten (hier waren Mehrfachnennungen möglich). Für 21% gehören kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten zum beruflichen Alltag, für 20% wechselnde Arbeitsorte und für 15% geteilte Dienste.

Zum ohnehin schon niedrigen Anteil von unselbständig erwerbstätigen Arbeitnehmer:innen in Vollzeit im Kunst- und Kultursektor kommt also noch eine Häufung atypischer Arbeitszeiten und -orte. Eine Häufung unregelmäßiger und teilweise auch schwer planbarer Arbeitszeiten wird auch von Wetzel (2018) genannt.

Solche Anforderungen erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und führen u.a. zu niedrigeren Fertilitätsraten bei den entsprechenden Berufsgruppen.

*Vergleich: Für Deutschland konnte gezeigt werden, dass Publizist:innen zu den Berufsgruppen mit der geringsten Fertilitätsrate gehören (Bujard 2012). Die österreichischen Studien über die soziale Lage der Künstler:innen von L&R Sozialforschung 2008 und 2018 belegen dies in Hinblick auf Künstler:innen. Auch aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung ist bekannt, dass Beschäftigte im Kunst- und Kultursektor besonders selten mit Kindern gemeinsam im Haushalt leben. Dies gilt insbesondere für Frauen im Kunst- und Kultursektor, aber auch Männer sind im Vergleich zu anderen Branchen deutlich häufiger kinderlos.*

*Die deutsche Studie „Vielfalt im Film“ (2021), die auf einer Umfrage unter mehr als 5.000 Filmschaffenden beruhte, thematisierte die mangelnden Karrierechancen speziell von Müttern in der deutschen Filmbranche auf Grund u.a. von überlangen Drehtagen, Freitag-Nachtdrehs und fehlender Kinderbetreuung am Set.*

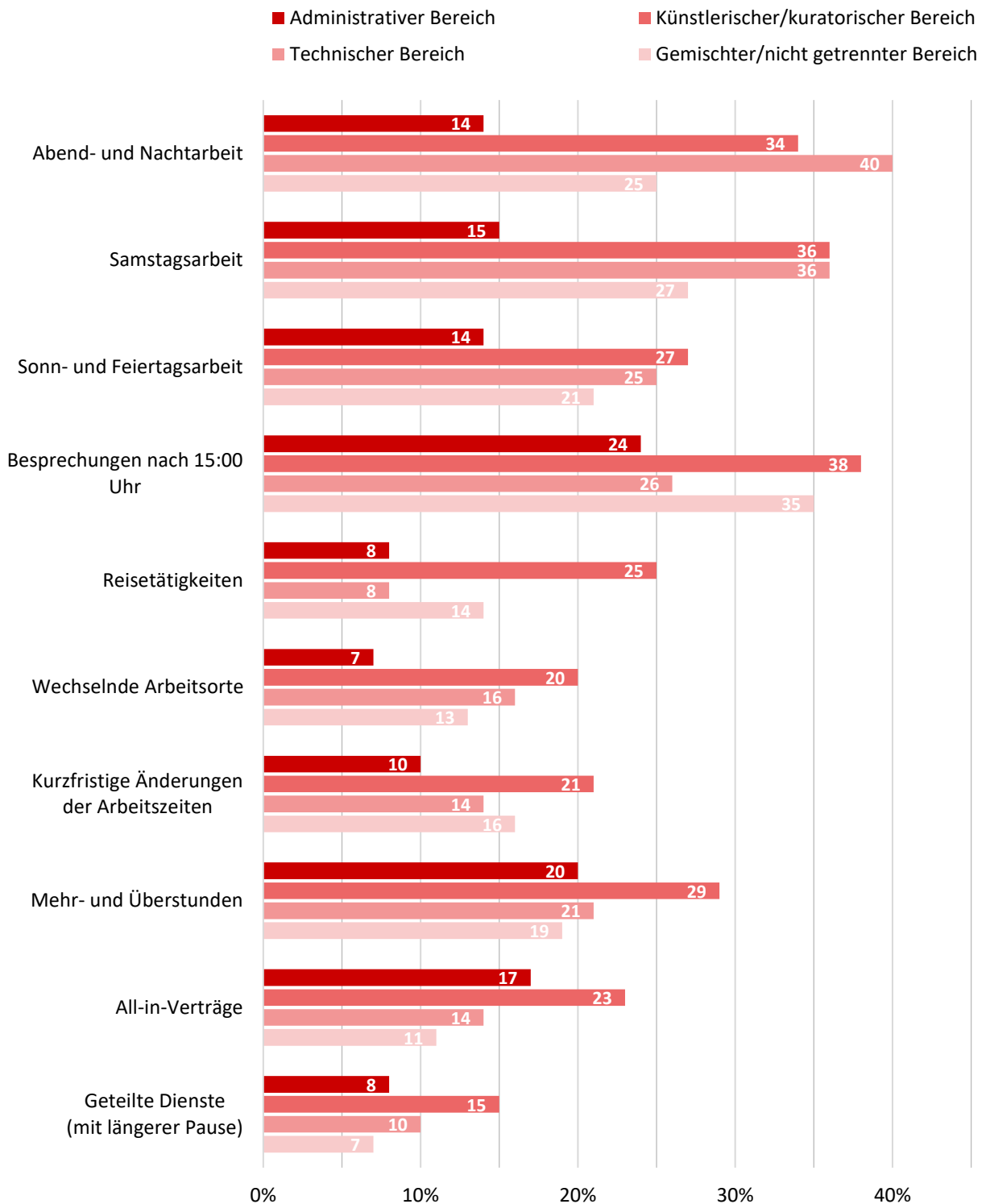


Abbildung 43: Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren: Angabe „häufig“ in %

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: 23% der Institutionen geben an, dass es im künstlerischen/kuratorischen Bereich häufig All-in-Verträge gibt.

Auch Zimmermann, Baumgarten et al. (2021) weisen darauf hin, dass „(...) in einer solchen Imagination des idealen Künstlers Aufgaben und Verpflichtungen jenseits der Kunst, Fragen der Vereinbarkeit, keinen Raum beanspruchen dürfen. (...) Hinzu kommt ein für die Schweiz typisch privatistisches Verständnis von Familie, in dem die Kinderbetreuung noch immer mehrheitlich als private Verantwortung gedacht wird.“

Das Bewusstsein, dass in Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter in Österreichs Kunst- und Kultursektor nach wie vor Handlungsbedarf besteht, wird von einer Mehrheit der teilnehmenden Institutionen zwar dem Grunde nach geteilt: 51% meinen, die Gleichstellung von Männern und Frauen sei eher nicht oder überhaupt nicht erreicht, in Bezug auf andere Geschlechter meinen dies sogar 65%.

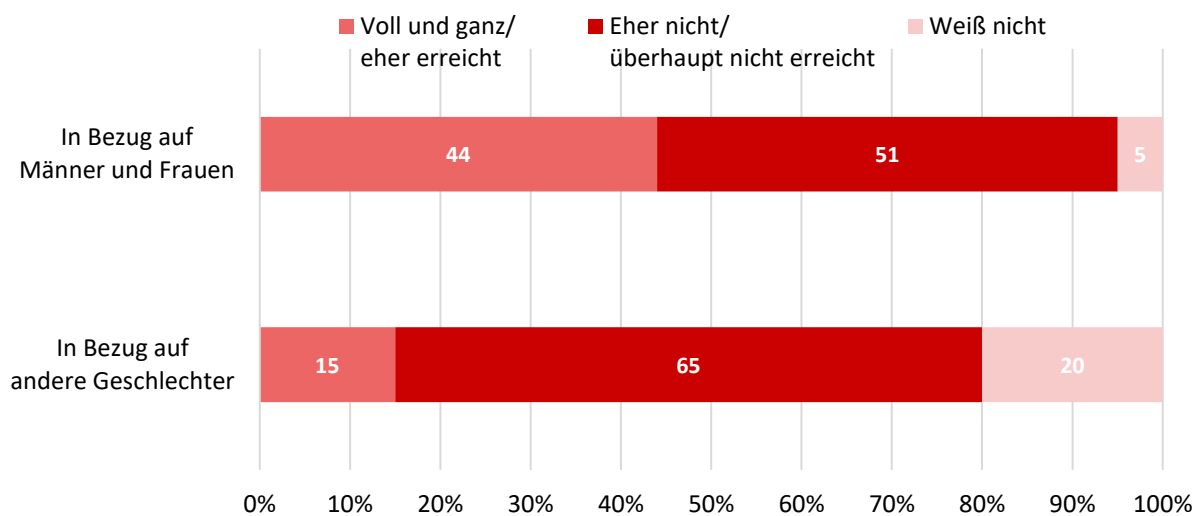


Abbildung 44: Ist die Gleichstellung der Geschlechter im Kunst- und Kultursektor allgemein erreicht?

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: 44% der Institutionen sehen die Gleichstellung von Männern und Frauen im Kunst- und Kultursektor allgemein als erreicht an.

Dieses generelle Bewusstsein zum Handlungsbedarf im Kultursektor schlägt sich jedoch kaum in Form von konkreten Maßnahmen innerhalb der eigenen Institution nieder: 45% sehen ihre eigene Institution in einer Vorreiter:innen-Rolle in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern, 43% der Institutionen sehen sich in etwa gleichauf mit anderen Institutionen und nur 5% als Nachzügler:innen.

In Hinblick auf die Gleichstellung nicht-binärer Personen ist das Bewusstsein, möglicherweise zu wenig Maßnahmen zu setzen, signifikant größer (13%). Gleichzeitig sehen sich dort relativ viele Institutionen (24%) erst gar nicht in der Lage, überhaupt ein Urteil abgeben zu können.

---

*„An unserer Institution herrscht absolute Gleichheit und volle Transparenz bei der Entlohnung. (...) Es herrscht im Kunst und Kulturbereich jedenfalls eine stärkere Tendenz und programmatischer Wille, Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, als in anderen Berufsfeldern.“*  
(Zitat einer Auskunftsperson)

---

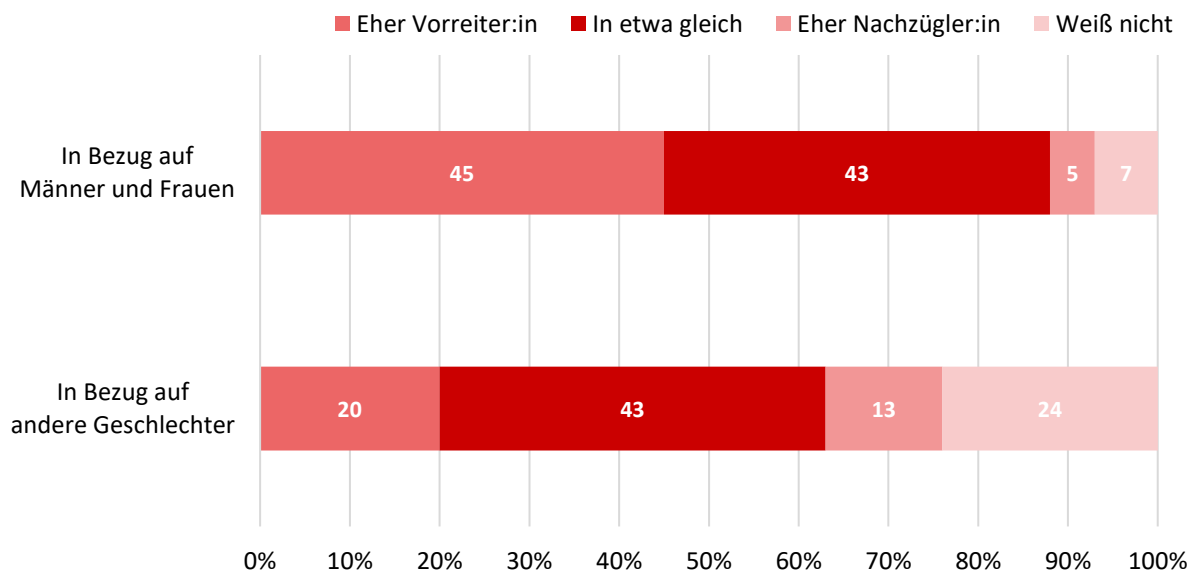


Abbildung 45: Eigene Institution ist bei Gleichstellung...

Quelle: OGM / eigene Erhebung

Lesebeispiel: 45% der Institutionen sehen sich selbst als Vorreiter:in bei der Gleichstellung von Männern und Frauen an.

„Danke für diesen Fragebogen, die Reflexion darüber hat bemerkbar gemacht, wie sehr wir hinten nach sind.“  
(Zitat einer Auskunftsperson)

## Zusammenfassung

Auch wenn die Ungleichbehandlung der Geschlechter im Kunst- und Kultursektor im Allgemeinen von den meisten Institutionen dem Grund nach anerkannt wird, ist das Bewusstsein für Maßnahmen und Strukturen in der eigenen Institution unterentwickelt. Selbst in größeren Institutionen mit Millionenbudgets werden in der Datenerfassung zu Personen häufig keine Geschlechtsangaben erhoben und wenn, dann nur in binärer Form.

88% der befragten Auskunftspersonen waren der Meinung, die eigene Institution sei in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern besser oder zumindest gleich weit wie andere Institutionen. Konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung wie etwa interne Einkommensberichte, Frauenförderpläne oder die Implementierung von Gender Mainstreaming sucht man jedoch meist vergeblich. Speziell für Beschäftigte im künstlerischen bzw. kuratorischen Bereich im engeren Sinn kommen zudem vielfach Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie auf Grund unregelmäßiger Arbeitszeiten und/oder Arbeitsorte dazu.



## **Fazit und Empfehlungen**

## Fazit

Mit dem vorliegenden Gender Report konnte der professionelle, institutionelle und von Bund und Ländern geförderte Kunst- und Kultursektor erstmals in seiner Gesamtheit hinsichtlich der Verteilung der Geschlechter in den Jahren 2017-2021 dargestellt werden. Damit liegt für Österreichs Kultursektor, der immerhin etwa zur Hälfte durch öffentliche Förderungen finanziert wird, erstmals eine fundierte und statistisch belastbare Datenbasis für das Monitoring der Geschlechtergerechtigkeit und in weiterer Folge für zielgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen vor (zu nennen ist hier auch der Fair-Pay-Prozess des BMKÖS ab 2022).

Die „rhetorische Emanzipation“ im Kunst- und Kulturbereich und das Selbstverständnis vieler Akteur:innen als progressive Avantgarde der Gesellschaft weicht – ähnlich wie in anderen Ländern – erheblich von den tatsächlichen Verhältnissen ab: Die Verteilung von Männern und Frauen ist in den verschiedenen Hierarchieebenen des Kunst- und Kulturbetriebs und der damit verbundenen Repräsentanz keineswegs egalitär. Die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede von ganzjährig in Vollzeit beschäftigten unselbständig Erwerbstätigen sind sogar deutlich größer als über alle Branchen gerechnet. Trotzdem Frauen besser qualifiziert sind und der Anteil der Akademikerinnen in Kunst und Kultur höher ist als jener der Männer, finden sich weniger Frauen in hohen Führungspositionen mit den entsprechenden Gehältern wieder. Das bedeutet für die einzelnen Frauen nicht nur bittere Diskriminierungserfahrung. Dem Kunst- und Kultursektor geht auf diese Weise beträchtliches Potential verloren.

Das im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verankerte Gleichbehandlungsgebot beinhaltet Schutz vor Diskriminierung bei der Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den Arbeitsbedingungen im Allgemeinen und auch bei der Beendigung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses. Sprachliche Gleichbehandlung und Vertretung von Frauen in allen Gremien gehören hier ebenfalls dazu. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt als Dienstpflichtverletzung. Betroffene haben in diesem Fall Anspruch auf Gleichbehandlung bzw. Schadenersatz.

In Anwendung von § 1 B-GlBG des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, in dem nicht nur das Gleichbehandlungs-, sondern auch das Frauenfördergebot verankert ist, wird in diesem Sinne für größere Kunst- und Kulturinstitutionen die Entwicklung konkreter Frauenförderpläne für einen festzulegenden Zeitraum empfohlen. Weibliche Beschäftigte können dann bevorzugt an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (beispielsweise in technischen Tätigkeitsfeldern) und werden in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt aufgenommen bzw. befördert bis ihr Anteil an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktions- oder Verwendungsgruppe dem Bevölkerungsanteil von Frauen in der Höhe von 50 Prozent beträgt.<sup>33</sup>

Mitarbeiterinnen-Befragungen als Grundlage für die Entwicklung von Frauenförderplänen als ersten Schritt in Richtung Gleichstellungsmaßnahmen haben sich hier als besonders hilfreich und zielführend erwiesen.<sup>34</sup> Im Sinne des Top-Down-Prinzips der Gender Mainstreaming Strategie ist außerdem der entschlossene Wille

---

<sup>33</sup> Vgl. Susanne Feigl: Festschrift 25 Jahre Gleichstellung und Frauenförderung innerhalb des AMS. AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen

<sup>34</sup> Ebd.

der Führungsebene zu Gleichstellung entscheidend. Unter Berücksichtigung der jeweils eigenen Unternehmenskultur ist so die Entwicklung konkreter Gleichstellungspläne möglich. Die Umsetzung kann auf Basis dieser Pläne von der Führungsebene eingemahnt werden. Gleichstellungserfolge sind durch regelmäßige Erhebungen und Berichtslegungen messbar, die ebenfalls von der Führungsebene eingefordert werden können, um gesetzte Maßnahmen entsprechend anzupassen.

In kleineren Kunst- und Kulturvereinen braucht es ähnliche, jedoch der Größe der Institution angepasste Maßnahmen. Den zunehmenden Prekarisierungstendenzen bei Beschäftigungsverhältnissen auch in größeren Institutionen gilt es entgegenzuwirken und dem „Wildwuchs“ atypischer, geringfügiger „Kurz- und Kürzestellungen (...) oder unentlohnten freischaffenden Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten gegen Aufwandsentschädigungen“ zu begegnen.<sup>35</sup> Die Tatsache, dass Frauen die große Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten, der freien Dienstnehmer:innen und der Praktikant:innen in der vorliegende Studie stellen, weist nach wie vor daraufhin, dass Geschlecht ein „Platzanweiser“ auf schlechter bezahlte Positionen ist.

---

*„Wichtig wäre, dass so bald als möglich die öffentliche Hand die Förderungen nach Fair-Pay-Kriterien vergibt.“  
(Zitat einer Auskunftsperson)*

---

„Komplexe Beschäftigungssituationen mit hohen Selbstständigkeitsraten, Mehrfachbeschäftigungen sowohl im künstlerischen Bereich als auch in kunstnahen und kunstfernen Tätigkeiten, Unregelmäßigkeiten durch kurzzeitige Aufträge oder Anstellungen waren und sind für viele (...) Kunsttätige kennzeichnend für ihre Arbeitssituation, (die auch) zu einer erheblichen Belastung durch Probleme in der sozialen Absicherung und zu einer überdurchschnittlichen Armutsgefährdungsrate im Vergleich zur Gesamtbevölkerung (führt)“<sup>36</sup> – ein Befund, der vor allem auf Frauen zutrifft, nicht zuletzt auch angesichts des vorliegenden höheren Gender Pay Gaps in Kunst und Kultur und der gesamtgesellschaftlich nur mangelhaft gelösten Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die kontinuierliche Verringerung von prekären und atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist eine komplexe, gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht allein in der Kunst- und Kulturbranche gelöst werden kann und multiprofessioneller Teams von Expertinnen und Experten bedarf. Gelungene Beispiele hierfür gibt es bereits. In diesem Sinne wird die Fortsetzung der von 2009 bis 2013 (in reduzierter Form bis 2014) tätigen interministeriellen Arbeitsgruppen zur Verbesserung der sozialen Lage von Künstler:innen empfohlen. Die Herangehensweise der IMAG wurde „international als Best-Practice-Modell einer zukunftsorientierten Kulturpolitik gewürdigt (vgl. Sekhar/Steinkamp 2010)<sup>37</sup>. Dem Prozess wurde von den Initiator:innen sowie von Teilnehmer:innen aus unterschiedlichen Ressorts und eingebundenen Institutionen attestiert,

---

<sup>35</sup> Vgl. Wetzel 2008: 55

<sup>36</sup> Wetzel 2018: 11

<sup>37</sup> Sekhar, Anupama / Steinkamp, Anna (2010): Mapping Cultural Diversity. Good Practices from Around the Globe, German Commission for UNESCO / Asia-Europe Foundation, Bonn

vertrauensbildend gewirkt zu haben, und dass er neue interministerielle bzw. interinstitutionelle Kontakte herbeigeführt hat, die eine tragfähige Grundlage für weiteren Dialog und Kooperationen bilden<sup>38</sup> - ein weiterer Grund, den IMAG-Prozess wieder aufzunehmen.

Noch stärker benachteiligt als Frauen sind relativ gesehen non-binäre Personen (auch wenn es sich dabei um eine zahlenmäßig deutlich kleinere Gruppe handelt), die zwar durchaus als Künstler:innen sichtbar gemacht werden und auch bezahlte Beschäftigung im Kunst- und Kultursektor ausüben können, es jedoch nur selten in operative Führungspositionen oder Aufsichtsräte schaffen. Entsprechende Positionen bleiben ihnen vor allem in großen Institutionen verwehrt – oder es wird das non-binäre Geschlecht der Personen nicht sichtbar gemacht.

Festzuhalten ist dennoch: Von den Verantwortlichen im Kunst- und Kultursektor wird die Genderproblematik zumindest anerkannt, auch wenn dies noch nicht bedeutet, dass daraus Bedarf an konkreten Maßnahmen innerhalb der eigenen Institution abgeleitet wird. Verschiedenste Anreize setzen, um die Anwendung leicht implementierbarer Instrumente wie interne Einkommensberichte oder die Erhebung der Geschlechterverteilung im Publikum als erste Schritte hin zur Umsetzung von Gender Mainstreaming scheint ein weiteres Gebot der Stunde. Nicht zuletzt auch angesichts der Tatsache, dass z.B. der Großteil der Kunst- und Kulturinstitutionen innerhalb von fünf Jahren keine geschlechtsspezifische Daten zu den Besucher:innen ihrer Veranstaltungen erhoben. Die Bedeutung derartiger Erhebungen im Sinne des verfassungsrechtlich verankerten Gender Budgeting, lässt sich mit zwei zentralen Fragestellungen erfassen:

Wer produziert mit öffentlichen Fördermitteln für wen Kunst- und Kulturangebote? Und: Welche gesellschaftlichen Gruppen kommen in den Genuss dieser Produktionen?

Einmal mehr wird an dieser Stelle deutlich, wie wichtig grundlegendes Datenmaterial für Transparenz und faire Verteilung öffentlicher Gelder ist.

Voraussetzung für die effektive Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist jedoch eine eindeutige und umfassende Datenlage, die aktuell nur ansatzweise für die geförderte Kunst- und Kulturbranche vorhanden ist.

Die Auswertung vorhandener Förderdaten, seit den 1970er Jahren erfasst in Kunst- und Kulturberichten, hat sich im Zuge der vorliegenden Studie aufgrund der Tatsache, dass Bund und Ländern ein sehr unterschiedliches Verständnis des „professionellen und institutionellen Kunst- und Kultursektors“ aufweisen, als besonders herausfordernd erwiesen. Die Länder Tirol und Vorarlberg haben gar keine Listen der geförderten Institutionen als Grundlage für die Datenerhebung übermittelt. Für zukünftige Gender Reports wird an dieser Stelle empfohlen, die Länder zur Lieferung der Förderdaten im Sinne des Gender Budgetings (Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in der Datenerhebung, im Budgetprozess, in der wirkungsorientierten Verwaltungsführung und in der Abwicklung von staatlicher Förder- und Auftragsvergabe) zu verpflichten.

---

<sup>38</sup> Wetzl 2018: 15

Die mangelnde Vergleichbarkeit der Berichte zu Kunst- und Kulturförderung, die fehlende Auswertbarkeit nach (nicht-binären) Gender-Aspekten und intersektionalen Kategorien wie Alter, Herkunft, Klasse, sexuelle Orientierung sowie Behinderung sollte behoben werden. Anachronistisch erscheint in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass sich in den Förderberichten der meisten Länder keine leicht zugänglichen Gender-Auswertungen fanden. Das Forschungsteam musste auf mühseligen Umwegen durch maschinelles Einlesen der Publikationen und mittels anschließender Auswertung der Vornamen die Geschlechterverteilung der Fördernehmer:innen herausfiltern.

Mit dem Ziel, jederzeit zu aktuellen Förderdaten unter Gender- und intersektionalen Aspekten der Länder schnellen und operationalisierbaren Zugang zu erhalten, wird daher empfohlen, die Darstellung in den Berichten (von der verbindlichen LIKUS-Gliederung bis zum Open-Data-Format) zu vereinheitlichen und gewisse Mindeststatistiken (z.B. wie viele Förderungen waren direkt personenbezogen und wie verteilten sich diese auf Frauen, Männer und non-binäre Personen) auszuweisen.

Zusätzliche Informationen zur Grundgesamtheit wie die Darstellung von beantragten, abgelehnten und ausbezahlten Förderhöhen oder Fördergebaren nach Institutionengröße könnten das Bild in den Erhebungen vervollständigen. Mit der Einbindung von Kunst- und Kulturtätigen wird darüber hinaus ermöglicht, in der Auswahl der zu erhebenden Informationen wertvolle Anregungen aus der Praxis zu erhalten.

Die Methodik der Datenerhebung (Push-to-Web mit postalischem Anschreiben, Brief unterschrieben von der Staatssekretärin, passwortgeschützte mehrsprachige Erhebung, genügend lange Feldzeit, Möglichkeit für offene Nennungen) hat sich bestens bewährt, der Rücklauf lag weit über den Erwartungen. Das Verfahren könnte daher auch bei künftigen Erhebungen eingesetzt werden.

Mit der Vielzahl der Studienfelder (Dimensionen von Stellenbesetzung, Einkommen, Führung, Aufsicht, Sichtbarkeit, erste Zahlen zur Publikums- und Juryzusammensetzung) und der Erhebung subjektiver Eindrücke der Auskunftspersonen zu Gleichstellungsthemen haben sich zwei Befunde als stabil erwiesen:

Erstens, je höher das Budget einer Institution, desto größer der Männeranteil. Wesentlich wäre für ein klares Bild daher eine detaillierte Untersuchung speziell der großen, repräsentativen Institutionen (in Abgrenzung zu den kleinen Vereinen), auch um den Preis der Aufgabe der Anonymität einzelner Institutionen in der Darstellung.

Zweitens erweist sich der Kunst- und Kultursektor als sehr heterogen, die Herausforderungen sind zwischen den Sparten und selbst innerhalb einer Sparte höchst differenziert. Der Auftrag des vorliegenden Berichts, den gesamten Kunst- und Kultursektor zu untersuchen, ist daher zwar grundsätzlich verständlich, führte aber teilweise auch zu einer Nivellierung der Ergebnisse. Angesichts der vielfältigen Tätigkeiten in ein und derselben Sparte wird für zukünftige Studien an dieser Stelle die Aufschlüsselung der Geschlechterverteilung nach Arbeitsbereichen in der jeweiligen Sparte mit Erhebung der entsprechenden Einkünfte empfohlen. Festzuhalten ist: Sichtbarkeit und Bezahlung je nach Geschlecht korreliert mit der jeweiligen Position im hierarchischen Gefüge.

Im Sinne des umfassenden intersektionalen Forschungsansatzes werden Folgestudien mit ausgeprägterem Blick auf die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen Geschlecht, Herkunft, Alter, sozialer Klasse, sexueller

Orientierung und/oder auch religiöser Zugehörigkeit empfohlen. Trotz einiger Ergebnisse konnten diese Aspekte hier nicht ausreichend erfasst werden.

Die Methodik dieses Berichts - eine Kombination aus Befragung mit der Nutzung weiterer Informationen aus Sekundärdatenquellen (z.B. Steuerstatistiken) hat sich als höchst sinnvoll erwiesen. Eine Befragung allein ist nicht für alle notwendigen Forschungsfragen geeignet. Zudem sind immer mehr statistische Sekundärdaten verfügbar und damit verknüpfbar.

Eine weitere Teilstudie ist angesichts der außergewöhnlichen Arbeitszeiten (v.a. in der Darstellenden Kunst und Musik) und Beschäftigungsverhältnisse, der offensichtlich mangelhaften Infrastruktur von Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. der fehlenden, unterstützenden Strukturen für Care-Arbeit zu empfehlen: Vereinbarkeit von künstlerischen Berufen mit Familie für alle Geschlechter. Mutterschutz, Papamonat, Elternkarenz und -teilzeit sowie alternative Kinderbetreuungsmodelle („Flying Nannies“) brauchen als zentrales Genderthema besondere Aufmerksamkeit und kreative Lösungszugänge.

Die Erstellung des nächsten Gender Reports sollte in einem zielführenden Zeitabstand stattfinden. Der vorgesehene Zeitrahmen von fünf Jahren erscheint angesichts der mangelhaften Datenlage als zu lange. Datenerhebung und Situationsanalysen sind als erster Schritt zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu sehen. Bei 16 Sparten nach der LIKUS-Systematik würde es demnach mindestens 80 Jahre dauern, bis aus allen Sparten erste Ergebnisse vorliegen. Sparten-Erhebungen können parallel und müssen nicht notwendigerweise hintereinander erfolgen.

Größeren Kunst- und Kulturinstitutionen wird empfohlen, verstärkt Maßnahmen im Sinne der vorhandenen, gesetzlichen Regelungen und Gleichstellungsstrategien anzuwenden. Führungspersonen in großen Kunst- und Kulturunternehmen sollten sich ihrer Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten und hier im Besonderen Frauen gegenüber vermehrt bewusst werden. Die Anwendung vorhandener Gleichstellungsinstrumente wie Frauenförderpläne und Gender Mainstreaming sowie Schutzkonzepte zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt in hierarchischen Strukturen könnte von Seiten der Fördergeber eingemahnt und die Bewilligung von Fördergeldern gegebenenfalls von Gleichstellungsmaßnahmen abhängig gemacht werden.

Genderkompetenz und Fachwissen zu intersektionalen Diskriminierungsphänomenen als Voraussetzung für die Bestellung von Führungspersonal wäre zudem eine positive Zukunftsvision. In der vorliegenden Studie zeigt sich, dass Frauen in Führungspositionen dieses Potential bereits mitbringen. Die Wahrscheinlichkeit in von Frauen geleiteten Unternehmen Förderung durch Frauenförderpläne zu erfahren oder bei allfälligen Betreuungspflichten unterstützt zu werden, ist entsprechend der Studienergebnisse signifikant höher. Sensibilität für Diskriminierungsphänomene bedeutet jedoch auch bei Frauen nicht immer fundiertes Genderwissen und Gender-Kompetenz. Entsprechende Aus- und Weiterbildung von Führungspersonal wird an dieser Stelle für alle Geschlechter empfohlen. Für aktuell tätiges männliches Führungspersonal ist in diesem Zusammenhang Aus- und Weiterbildung im Bereich Gender-Kompetenz und Diversity-Management unbedingt erforderlich. Diese Kompetenzen sollten in Zukunft grundlegende Voraussetzung für die Bestellung von Führungspersonal (nicht nur) im Kunst- und Kulturbereich sein.

Gleichstellung ist auch in diesem so vielfältigen, kreativen und für die Gesellschaft so notwendigen Bereich von Kunst und Kultur möglich. Davon sind wir, das Forschungsteam, überzeugt. Zahlreiche gesetzliche Rahmenbedingungen sind etabliert, äußerst brauchbare Strategien für die Umsetzung von Gleichstellung entwickelt, aufschlussreiche Erkenntnisse sind gesammelt. Um sich auf den Weg zu einer gerechteren, demokratischeren Gesellschaft – denn darum geht es bei jeder Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen – zu machen, braucht es nicht nur Studien, sondern den entsprechenden politischen Willen und die Zusammenarbeit aller.

An dieser Stelle sei allen an diesem Gender Report Beteiligten noch einmal herzlich gedankt!

Die umfassende Zusammenarbeit mit den zahlreichen nationalen wie internationalen Interessensvertreter:innen für die vorliegende Studie, insbesondere im Bereich der Fragebogenentwicklung und die Unterstützung in der Bewerbung des Reports war in allen Projektphasen für das Projektteam sehr bereichernd.

Wir hoffen, mit unserer Arbeit und unseren Anregungen einen weiteren Beitrag zu einer gerechteren Kunst- und Kulturwelt geleistet zu haben.

### Zusammenfassung Empfehlungen

Für größere Kunst- und Kulturinstitutionen wird die Entwicklung konkreter Frauenförderpläne und die Umsetzung von Gender Mainstreaming empfohlen.

Für Führungspersonal (vor allem Männer) wird Aus- und Weiterbildung im Bereich Gender-Kompetenz und Diversity-Management empfohlen.

In kleineren Kunst- und Kulturvereinen braucht es ähnliche Maßnahmen. Vorhandene Bemühungen der kleineren Institutionen gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse müssen unterstützt werden. Prekarisierungstendenzen in größeren Institutionen sollten erhoben und benannt werden. Aktive Gegensteuerung ist auch hier erforderlich. In diesem Sinne wird die Wiedereinsetzung der von 2009 bis 2013 tätigen interministeriellen Arbeitsgruppen zur Verbesserung der sozialen Lage von Künstler:innen dringend empfohlen.

Für alle Sparten des Kunst- und Kultursektors wird Bewusstseinsbildung durch Aus- und Weiterbildung in Gender-Fragen 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) empfohlen.

Für zukünftige Gender Reports wird an dieser Stelle empfohlen, die Länder zur Lieferung der Förderdaten im Sinne des Gender Budgetings (Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in der Datenerhebung, im Budgetprozess, in der wirkungsorientierten Verwaltungsführung und in der Abwicklung von staatlicher Förder- und Auftragsvergabe) zu verpflichten.

Im Sinne des umfassenden intersektionalen Forschungsansatzes werden Folgestudien mit ausgeprägterem Blick auf die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen Geschlecht, Herkunft, Alter, sozialer Klasse, sexueller Orientierung und/oder auch religiöser Zugehörigkeit empfohlen.

Die Erstellung des nächsten Gender Reports sollte in einem zielführenden Zeitabstand stattfinden. Der vorgesehene Zeitrahmen von fünf Jahren erscheint angesichts der mangelhaften Datenlage als zu lange. Sparten-Erhebungen sollten parallel stattfinden.

Zudem wäre für ein klares Bild eine spezielle Untersuchung der großen, repräsentativen Institutionen (in Abgrenzung zu den kleinen Vereinen) erforderlich. In der vorliegenden Studie war dies wegen des Grundsatzes der Anonymität und der Nichterkennbarkeit einzelner Institutionen in den Ergebnissen nicht durchführbar.



# Technischer Annex

## 14 Projektteam, Projektablauf und Grundkonzept

Aus einer europaweiten Ausschreibung des BMKÖS im Jahr 2022 ging die Kooperation zwischen dem OGM-Institut (OGM research & communication GmbH, 1010 Wien) und Petra Unger, MA (Expertin für Gender Studies und feministische Forschung) als Bestbietende hervor.

OGM wurde 1976 in Wien gegründet und gehört zu den renommiertesten Instituten Österreichs mit Schwerpunkt auf Umfragen und Datenanalysen. 90% der OGM-Kund:innen stammen aus dem öffentlichen und institutionellen Bereich, insbesondere Ministerien, Sozialpartner, Länder und Gemeinden, Nationalbank und Rechnungshof. OGM hat unter anderem im Rahmen der größten Wiener Frauenbefragung im Auftrag der Stadt Wien (MA 57) die partizipative Sammlung von mehr als 75.000 Zitaten zur Lebenssituation von Frauen und Mädchen in Wien entworfen, umgesetzt und ausgewertet.

Projektleiter des Gender Reports bei OGM war Johannes Klotz, Projektmitarbeiter:innen waren Clara Himmelbauer, Michaela Lebisch und Alexander Toplitsch.

Petra Unger ist Akademische Referentin für feministische Bildung und Politik, Expertin für Gender Studies und Feministische Forschung sowie Kunst- und Kulturvermittlerin. Ihre langjährige Erfahrung aus über 30-jähriger Vermittlungstätigkeit in Museen, Ausstellungen und im öffentlichen Raum verbindet sie transdisziplinär mit ihrer Expertise zu Gender Studies und feministischer Theorie. Sie ist Seminar- und Workshopleiterin, Moderatorin und Autorin verschiedener Publikationen, u.a. des Leitfadens „Gender im Blick: Geschlechtergerechte Vermittlung im öffentlichen Raum und in Museen“ im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, 2009. Zwischen 2011 und 2018 war sie als Vortragende und Lehrbeauftragte für Gender Forschung an der Universität Mozarteum Salzburg tätig. Die von ihr begründeten Wiener Frauen\*Spaziergänge sind im Sinne politischer Bildung im öffentlichen Raum ein wesentliches Instrument der niederschweligen Wissensvermittlung zu Frauen\*Geschichte und Fragen der Geschlechtergerechtigkeit.

### 14.1 Befragung

Kernstück des Gender Reports ist die Befragung von Kunst- und Kulturinstitutionen mittels zweisprachiger Online-Erhebung unter intersektionaler Perspektive und der Möglichkeit der Selbsteinschätzung in Bezug auf Maßnahmen innerhalb der eigenen Institution im Bereich Gleichstellung und Gleichbehandlung. Zwar liegt der Fokus der Analyse auf der quantitativen Datenerhebung, qualitative Statements wurden jedoch als notwendige Ergänzung erachtet, um bestimmte Strukturen und Abweichungen sinnvoll einordnen zu können. Den Auskunftspersonen wurde somit die Gelegenheit zu freien Angaben geboten.

Im Vorfeld der Konzeption des Fragebogens war eine umfassende Einbindung von Expert:innen (z.B. IGs, Mitarbeiter:innen von Landeskulturabteilungen, Autor:innen spartenspezifischer und internationaler Gender Reports) angestrebt worden, um maximale Annäherung an die Heterogenität des Kunst- und Kultursektors zu ermöglichen.

Im Vorfeld der Erhebung fanden zusätzlich zahlreiche Einzelgespräche mit nationalen und internationalen Expert:innen auf dem Gebiet der Befragung von Kulturinstitutionen bzw. des NGO/NPO-Sektors statt, um deren Erfahrungswerte zu sammeln und bei der Konzeption des Projekts zu berücksichtigen.

Parallel dazu wurden 35 themenverwandte Studien (v.a. aus Deutschland) systematisch gesichtet.

## 14.2 Sekundärdatenquellen

Neben der eigentlichen Datenerhebung sollten auch ergänzende Informationen aus Sekundärdatenquellen genutzt werden, wo dies erhebungstechnisch sinnvoll schien (insbesondere bei Durchschnittsgehältern und Förderhöhen). Sekundärdatenquellen sind:

- Förderberichte des Bundes und der Bundesländer für die Jahre 2017-2021 (Einzelförderungen, Preise, Stipendien, Gremien)
- Anonymisierte Lohn- und Einkommensteuerdaten der Statistik Austria (mittlere Gehälter von unselbstständig Erwerbstätigen, mittlere Jahreseinkünfte von selbstständig Erwerbstätigen)
- Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit
- Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria
- Nationale und internationale Literatur

Für Details zur Verwendung der Sekundärdatenquellen siehe unten.

## 14.3 Kontaktaufnahme zu den Institutionen

Zur Steigerung des Rücklaufs und um auf die Bedeutung der Studie aufmerksam machen zu können, fiel die Entscheidung zur geeigneten Kontaktaufnahme mit den Kunst- und Kulturinstitutionen auf eine postalische Kontaktierung der Institutionen durch das BMKÖS mit der Einladung zu einer passwortgeschützten und mehrsprachigen Onlineerhebung über einen längeren Feldzeitraum.

Die tatkräftige Unterstützung des BMKÖS durch aktive Bewerbung der Erhebung mit der Bitte um Teilnahme war daher von ebenso großer Bedeutung wie die Unterstützung der Kunst- und Kulturinitiativen, die am 23.02.2024 an einem vorbereitenden Workshop teilgenommen hatten.

Dank des großen Engagements der Vertreter:innen verschiedenster Interessensgemeinschaften (IGs) und der Bundesländer unter Beiziehung nationaler wie internationaler Expert:innen konnten Forschungsdesign und Thesen mit der „Community“ abgestimmt und das Forschungsprojekt maximal beworben werden.

## 14.4 Auswertung der Kunst- und Kulturberichte

Der 1. Kunstbericht auf Bundesebene wurde 1970/71 erstellt und erscheint seither jährlich. Mit §10 Bundeskunstfördergesetz aus dem Jahr 1988 wurde beschlossen, „dem Nationalrat im Wege der Bundesregierung einen jährlichen Bericht über die Tätigkeit des Bundes auf dem Gebiet der Kunstförderung vorzulegen. (...) Im Wesentlichen versteht sich der Kunstbericht als eine Zusammenfassung aller Förderungsmaßnahmen und -ausgaben im jeweiligen Berichtszeitraum.“<sup>39</sup> Auf Länderebene gestaltet sich die Selbstverpflichtung zur Berichtslegung unterschiedlich.<sup>40</sup> Alle Bundesländer mit Ausnahme von Wien verpflichten sich in ihren jeweiligen Kunstfördergesetzen zur jährlichen Berichtlegung. Wien orientiert sich an seinem Fördertransparenzgesetz.<sup>41</sup> In § 5 ist hier eine Berichtspflicht an den Gemeinderat vorgesehen. In einem eigenen Kunst- und Kulturbericht werden die Daten für diesen Bereich spezifisch ausgewertet, mit stärkerem Gender-Aspekt. Bis 2015 wurde in Wien ein eigener Frauenkulturbericht veröffentlicht. Die Berücksichtigung der Gender-Perspektive in der Berichtgestaltung ist neben Wien lediglich im Kunstfördergesetz des Bundeslandes Vorarlberg<sup>42</sup> vorgesehen. Salzburg, Kärnten, Steiermark, Vorarlberg und Tirol streben bei der Besetzung der Kulturbeiräte, Kulturkuratorien bzw. Kulturghremien Geschlechterparität an. In der Berichtlegung ist jedoch keine Berücksichtigung der Geschlechterdimension vorgesehen. Die Bundesländer Burgenland und Niederösterreich formulieren weder in der Besetzung der Kulturbeiräte noch in der Gestaltung der jährlichen Berichte Genderkriterien.

Trotzdem sich Umfang, Genauigkeit und Gestaltung der Kunstberichte in den letzten fünfzig Jahren wesentlich erweitert und verbessert haben, liegt keine einheitliche Gestaltungsform vor. Die dadurch mangelnde Vergleichbarkeit der Berichte hat die Auswertung der Kunst- und Kulturberichte unter Gender-Aspekten wesentlich erschwert.

## 14.5 14 Arbeitsthesen

Zur Eingrenzung zentraler Themenbereiche und mit dem Ziel der Vergleichbarkeit mit zukünftigen Reports wurden 14 Arbeitsthesen formuliert:

1. Frauen\* sind in allen Sparten von Kunst und Kultur in den Führungspositionen unterrepräsentiert.

<sup>39</sup> Bundesministerium Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport: <https://www.bmkoes.gv.at/kunst-und-kultur/service-kunst-und-kultur/publikationen/kunst-und-kulturberichte.html> Letzter Zugriff: 02.09.2024

<sup>40</sup> Siehe The Compendium of Cultural Policies and Trends mit Verlinkungen zu den jeweiligen Bundesländern: <https://www.culturalpolicies.net/database/search-by-country/country-profile/category/?id=3&g1=1>, Letzter Zugriff: 02.09.2024

<sup>41</sup> Wiener Fördertransparenzgesetz, Landesrecht konsolidiert Wien, Fassung vom 02.09.2024: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrW&Gesetzesnummer=20000634>, Letzter Zugriff: 02.09.2024

<sup>42</sup> „Förderungen an Personen nach §3Abs.1 lit.c (Leistungen von Personen, die künstlerisch oder wissenschaftlich arbeiten sind für Männer und Frauen getrennt auszuweisen.“ Kulturfördergesetz Vorarlberg, <https://vorarlberg.at/documents/302033/472335/Kulturf%C3%B6rderungsgesetz.pdf/86e8dac8-4bef-dd94-02f9-5c85c668f956?t=1616159026788>, Letzter Zugriff: 02.09.2024

Die ungelöste Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen, die an Männern ausgerichtete Arbeitsorganisation in Führungspositionen und sogenannte „Männerseilschaften“ verhindern den Zugang zu Führungspositionen für Frauen.

2. Je höher die Förderung, umso mehr Männer in den Führungspositionen.

Kunst- und Kultureinrichtungen mit geringerer Förderung werden häufiger von Frauen geleitet.

3. Frauen verlassen häufiger das (prekäre) Berufsfeld von Kunst- und Kultur

Höheres Einkommen und soziale Sicherheit gewinnen vor allem im Moment der Elternschaft an Bedeutung.

4. Kunst- und kulturtätige Frauen arbeiten häufiger als Männer spartenübergreifend und interdisziplinär bzw. in mehreren Berufssparten gleichzeitig.

Frauen sind dabei häufig in der Lehre oder pädagogischen Berufen anzutreffen

5. Der Frauenanteil in atypischen Arbeitsverhältnissen ist im Kunst- und Kulturbereich besonders hoch.

Vor allem jüngere Frauen finden sich in schlecht- oder unbezahlten, atypischen und prekären Arbeitsverhältnissen im Kunst- und Kulturbereich wieder.

6. Das Einkommen ist v.a. in kleinen Kunst- und Kulturinstitutionen im Vergleich zu großen Institutionen signifikant geringer, damit verbunden ist auch eine geringere, soziale Absicherung.

Je kleiner die Institution, umso geringer die Fördersumme und desto höher die Wahrscheinlichkeit prekärer Arbeitsverhältnisse

7. Frauen werden für dieselben Tätigkeiten und in derselben Position signifikant geringer entlohnt als Männer.

Ein deutlicher Gender Pay Gap ist auch in Kunst- und Kulturinstitutionen anzunehmen.

8. Der Frauenanteil (v.a. jener von älteren Frauen) an der Verleihung von Preisen, Prämien, Stipendien und Einzelpersonenförderungen ist geringer.

Nicht nur die Häufigkeit der Förderungen, sondern auch die die Höhe der Förderung für Frauen ist geringer.

9. Frauen arbeiten mehr in arbeitsintensiven Bereichen, (inkl. Reproduktionsarbeit im Privaten) und weniger in repräsentativen Feldern.

In Zeitverwendung und öffentlicher Repräsentation gibt es einen klaren geschlechtsspezifischen Unterschied.

10. Förderlandschaft ist vor allem bei hohen Förderbeträgen hochschwellig.

Die Frage, wer die entsprechende Infrastruktur zur Einreichung aufwändiger Förderanträge zur Verfügung hat (Frauen oder Männer), ist relevant.

11. Frauen erhalten weniger Fördergelder in derselben Sparte als Männer

Frauen beantragen weniger hohe Fördergelder.

12. Frauen sind formal qualifizierter als Männer.

Die höhere Qualifikation bildet sich jedoch weder in der Berufshierarchie noch in der Bezahlung ab.

13. Das Recht auf Familie und Vereinbarkeit Beruf-Familie ist bei Frauen weniger gegeben als bei Männern.

Kinderbetreuungseinrichtungen und -formen im Umfeld von künstlerischen Berufen sind mangelhaft ausgebaut. Flexible Kinderbetreuungsformen (Betreuung am Abend und in der Nacht) existieren nicht.

14. Bei Besetzungen von Positionen wird nicht ausreichend auf Diversität geachtet.

Frauen\* mit Migrationshintergrund, schwarze Frauen\*, Künstlerinnen\* mit Behinderung, non-binäre Personen, ältere Frauen\* und lesbisch-queere Frauen\* werden nicht ausreichend bei Stellen- (und Rollen-) Besetzungen berücksichtigt.

## 15 Abgrenzung des Kunst- und Kultursektors sowie Spartengliederung

Gegenstand der Untersuchung war der „professionelle, institutionelle und von Bund und Ländern in den Jahren 2017 bis 2021 geförderte Kunst- und Kultursektor“. Hauptergebnisse sollten nach Sparten dargestellt werden.

Um diese Anforderungen in der Praxis operationalisieren zu können, ist erstens eine Abgrenzung des Kunst- und Kultursektors von anderen Sektoren und zweitens eine Untergliederung des Kunst- und Kultursektors nach Sparten erforderlich. Dabei wurden, je nach verfügbarer Information in den Datenquellen, unterschiedliche Verfahren angewendet.<sup>43</sup>

An dieser Stelle ist hervorzuheben, dass der Fokus dieser Studie auf Kunst- und Kulturinstitutionen und nicht auf einzelnen Künstler:innen liegt. In diesem Sinne kann (nach Mayerhofer 2005) festgehalten werden: „Gender Mainstreaming (kann) (...) im Kunstbereich dort eingesetzt werden, wo es Strukturen gibt – in Institutionen und der Kunstverwaltung.“

### 15.1 Abgrenzung und Gliederung in der Befragung sowie den Förderberichten

Für die eigene Befragung der Institutionen wurden die von Bund und Ländern zur Verfügung gestellten Listen der institutionellen Fördernehmer:innen aufbereitet und ergänzt (Details dazu siehe unten).

In der Befragung wurden die Auskunftspersonen gebeten, ihre Institution jener Sparte zuzuordnen, in der die Institution überwiegend tätig ist. Die hier angewandte Sparteneinteilung geht auf den sogenannten LIKUS-Ansatz,<sup>44</sup> entwickelt von Prof. Dr. Hofecker<sup>45</sup> zurück. „Kulturpolitische relevante Felder (sollten damit) auf nachvollziehbare Weise abgegrenzt und dadurch die Zurechnung von Ausgabenpositionen (...) der öffentlichen Verwaltung unter dem Titel „Kulturfinanzierung“ ermöglicht werden.“<sup>46</sup> Dem Ansatz liegt ein grundsätzlich breiter Kulturbegriff zugrunde. Der Heterogenität und spartenübergreifenden Tätigkeit von Kunst- und Kulturtätigen wird dieser Ansatz jedoch nicht vollständig gerecht. Nachdem bis Ende der 1990er Jahre die LIKUS-Systematik von den meisten Bundesländern für die Erstellung von Kunst- und Kulturberichten übernommen wurde, erschien dieses Modell der Kategorisierung trotz aller inhärenten Unschärfen als geeignet.

In der Praxis arbeiten viele Institutionen natürlich spartenübergreifend (siehe dazu auch Gallup 2022: S. 13), für Zwecke der spartenspezifischen Befragung und Auswertung war es jedoch erforderlich, dass die Institutionen sich einer vorrangigen Sparte zuordneten.

---

<sup>43</sup> Zur Schwierigkeit der Abgrenzung von professionell Kunsttätigen in wissenschaftlichen Studien siehe auch Rebitzer et al. (2023) sowie Wetzl (2018: S. 7).

<sup>44</sup> LIKUS steht für „Länderinitiative Kulturstatistik“

<sup>45</sup> Institut für Kulturmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

<sup>46</sup> Kulturstatistik 2020, Hg. Statistik Austria, Wien 2022

Jene Auskunftspersonen, die ihre Institutionen keiner LIKUS-Kategorie zuordnen konnten oder wollten, hatten die Möglichkeit, ihre Kategorie-Zugehörigkeit(en) mittels Freitext-Angabe zu definieren.

Die am häufigsten im Sample vertretenen Sparten sind jene, deren Fallzahlen für statistisch stabile Ergebnisse ausreichen und anhand derer einzelne Institutionen nicht mehr erkennbar sind:

- Museen, Archive, Wissenschaft
- Literatur
- Musik
- Darstellende Kunst
- Bildende Kunst, Foto
- Film, Kino, Video
- Kulturinitiativen, Zentren

Die übrigen LIKUS-Sparten mit geringeren Fallzahlen werden nicht spartenspezifisch dargestellt, sind jedoch in den Gesamtergebnissen enthalten.

Relevant war auch die Abgrenzung der Kunst- und Kultursektors gegenüber Förderbudgets der Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden). Dies kann im Einzelfall dazu führen, dass Kunst- und Kulturinstitutionen, die keine öffentlichen Förderungen oder Förderungen aus anderen Budgets (z.B. aus der Medienförderung) erhalten, nicht erfasst sind.

## 15.2 Abgrenzung und Gliederung in den Steuerdaten

Um die Erkenntnisse aus der Befragung mit weiteren geschlechtsspezifischen Daten des Kunst- und Kultursektors in Beziehung setzen zu können, wurden zusätzliche Quellen herangezogen, insbesondere die anonymisierten Lohn- und Einkommensteuerdaten der Statistik Austria. In dieser Quelle wird die ÖNACE-Systematik als Branchen-Klassifikationsinstrument angewandt.

„NACE“ steht auf europäischer Ebene für „Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes“. ÖNACE ist dementsprechend die nationale Systematik zur Erstellung von Wirtschaftsstatistiken. Zur Klassifikation der Wirtschaftstätigkeiten von Unternehmen werden diese einem Wirtschaftszweig mit einem speziellen Code zugeordnet.“<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Webseite Statistik Austria, <https://www.statistik.at/ueber-uns/erhebungen/unternehmen/oenace-2008>. Letzter Zugriff: 10.06.2024



Der Kunst- und Kultursektor ist wegen seiner vielen Überschneidungen mit anderen Branchen (z.B. Medien, Freizeit, Bildung, freiberufliche Dienstleistungen) auf Basis von ÖNACE-Angaben nicht eindeutig abgrenzbar. Für den vorliegenden Bericht wurde auf die erweiterte Definition der Statistik Austria in den Publikationen zur Kulturstatistik zurückgegriffen, die ihrerseits auf Empfehlungen des internationalen Projekts ESSNet Culture beruht. Innerhalb dieser Abgrenzung wurde anschließend eine Eingrenzung auf „Kernbereich“ vorgenommen, wie sie z.B. auch das WIFO in seinen Wertschöpfungsberechnungen vornimmt.

Im Einzelnen sind dies folgende ÖNACE-Abteilungen:

- Verlagswesen (J 58)
- Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik (J 59)
- Rundfunkveranstalter (J 60)
- Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten (R 90)
- Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten (R 91)

Ob eine Institution öffentliche Förderungen bezogen hat, geht aus diesen Branchencodes jedoch nicht hervor. Zu beachten ist daher, dass die Abgrenzung nach ÖNACE zwar eine weitgehende, aber keine vollständige Übereinstimmung mit den öffentlich aus den Kulturbudgets geförderten Institutionen ermöglicht.

Spartenspezifische Ergebnisse werden zum Gender Pay Gap für folgende ÖNACE-Klassen dargestellt:

- Verlegen von Büchern (J 58.11)
- Herstellung von Filmen, Videofilmen und Fernsehprogrammen (J 59.11)
- Darstellende Kunst (R 90.01)
- Bibliotheken und Archive (R 91.01)
- Museen (R 91.02)

Die übrigen ÖNACE-Klassen des oben genannten Kernbereichs waren entweder nur gering besetzt oder in ihrer Abgrenzung wenig trennscharf. Sie werden daher nicht spartenspezifisch dargestellt, sind jedoch in den Gesamtergebnissen enthalten.

## 16 Auswahlrahmen der Erhebung

Zielgruppe der zu Befragenden waren professionelle, vom Bund und den Ländern in den Jahren 2017 bis 2021 geförderte Kunst- und Kulturinstitutionen. Einzelkünstler:innen, der nicht geförderte sowie der informelle Bereich waren nicht zu befragen.

Anfang April wurde OGM vom BMKÖS eine Liste mit Institutionen übergeben, die in den Jahren 2017 bis 2021 Kunst- und Kulturförderungen des Bundes erhalten hatten. Die Liste enthielt Namen und die postalische Anschrift der Institution sowie den Namen einer Ansprechperson. Vergleichbare Listen wurden auch von den Bundesländern Burgenland, Kärnten, Salzburg und Wien über das BMKÖS an OGM übermittelt. Die Bundesländer Niederösterreich, Oberösterreich und Steiermark lieferten entsprechende Listen bis zum Start der Haupterhebung Anfang September nach.

Festzuhalten ist, dass das Verständnis dessen, was als „professionelle und geförderte Kunst- und Kulturinstitution“ zu verstehen ist, zwischen den einzelnen Bundesländern erheblich zu variieren scheint. Hier wäre im Sinne der besseren Vergleichbarkeit der Adressat:innen bei zukünftigen Gender Reports seitens des BMKÖS zu überlegen, den Ländern gewisse Parameter (etwa Jahresbudget und/oder Jahresförderung) vorzugeben oder die Datenerhebung von vorneherein auf die (auch) vom Bund geförderten Institutionen einzugrenzen.

Die Bundesländer Tirol und Vorarlberg lieferten – trotz mehrfacher Urgenz seitens des BMKÖS – keine Listen. Institutionen, die 2017 bis 2021 ausschließlich Förderungen dieser Länder erhalten hatten, waren also zunächst nicht Teil des Auswahlrahmens. Um zumindest Institutionen, die als relevant erachtet wurden (u.a. Landestheater und Landesmuseen), in den Auswahlrahmen aufnehmen zu können, wurden deren Kontaktdaten von OGM manuell recherchiert.

Zudem hatten während der Feldarbeit der Haupterhebung professionelle Kunst- und Kulturinstitutionen, die kein Anschreiben mit der Bitte um Teilnahme an der Erhebung erhalten hatten, die Möglichkeit, sich bei OGM zu melden, was in einigen Fällen genutzt wurde.

Die einzelnen Listen wurden bei OGM umfassend geprüft und in Absprache mit dem BMKÖS bereinigt. Aus dem Auswahlrahmen ausgeschlossen wurden insbesondere:

1. Dubletten,
2. Institutionen aus dem Ausland (diese können zwar für bestimmte Vorhaben, z.B. Übersetzungen, eine österreichische Kulturförderung erhalten haben, sind aber nicht Gegenstand dieses Berichts) und
3. Institutionen, die zwar für bestimmte Vorhaben eine Kulturförderung erhalten hatten, jedoch keine Kunst- und Kulturinstitutionen im eigentlichen Sinn sind (etwa Politische Gemeinden oder Pfarren).

Schlussendlich umfasste der Auswahlrahmen 3.243 Institutionen. 202 davon wurden beim zweiten Pretest im August angeschrieben, die übrigen 3.041 dann bei der Haupterhebung ab September (der Fragebogen wurde bis auf eine Umreihung von zwei Fragen nach dem zweiten Pretest nicht mehr geändert).

## 17 Fragebogen

Parallel zur Festlegung des Auswahlrahmens wurde ein Erstentwurf des Fragebogens erstellt. Dieser wurde in der Folge in mehreren Runden mit dem BMKÖS, Expert:innen aus Verwaltung und Wissenschaft sowie Vertreter:innen der IGs optimiert. Es fanden zwei Pretests statt, ein interner Pretest mit Vertreter:innen der IGs Ende Juni/Anfang Juli 2023 und anschließend ein externer Pretest im August, bei dem 200 Institutionen aus dem Auswahlrahmen im August zur Befragung eingeladen wurden.

Der Fragebogen war über ein Online-Portal (mit kurzem Erklärungstext) nach Eingabe eines Passworts ausfüllbar. Fragebogensprachen waren Deutsch und Englisch, die Auskunftspersonen konnten zwischen den beiden Sprachen wechseln. Der Fragebogen wurde von einer zertifizierten Übersetzerin übersetzt.

Inhaltlich gliederte sich der Fragebogen in mehrere Blöcke:

- Grundlegende Angaben zur Institution
- Angaben zu institutionellen Rahmenbedingungen (inkl. Brücke zur Sphäre der unbezahlten Arbeit)
- Führungskräfte (inkl. intersektionaler Betrachtung)
- Aufsichtsorgane
- Beschäftigte (Rechtsformen, Felder)
- Spartenzugehörigkeit
- Sichtbarkeit und Sichtbarmachung von Werken
- Publikum (Besucher:innen)
- Einschätzung der Gleichstellung in der eigenen Institution
- Angaben zur Auskunftsperson
- Freie Angaben zum Thema (um insbesondere weitere Aspekte und Weiterentwicklungspotenziale zu erheben)

Insgesamt umfasste der Fragebogen 46 Fragen, von denen jedoch einerseits manche Filterfragen waren (d.h. sie wurden nur dann gestellt, wenn bei einer vorangehenden Frage eine bestimmte Antwort gegeben wurde) und andere aus mehreren Unterfragen bestanden.

Weil sich der Darstellungszeitraum der Studie auf die Jahre 2017 bis 2021 bezieht, war damit zu rechnen, dass bei einer Datenerhebung im Herbst 2023 nicht immer alle Informationen aus den Vorjahren griffbereit waren. Um dieser Herausforderung zu begegnen war wie bereits erwähnt eine relativ lange Feldzeit vorgesehen, verbunden mit der Möglichkeit, die Befragung zu unterbrechen und später fortzusetzen. Weiters wurden die Institutionen ersucht, im Zweifel eine Schätzung oder eine Einstufung in eine Kategorie (von... bis...) vorzunehmen, wenn Daten nicht genau bekannt waren.

Die meisten Fragen bezogen sich auf eine quantitative Verteilung der Geschlechter (z.B. „Wie viele unselbstständig Erwerbstätige (echte Dienstnehmer:innen) waren in den Jahren 2017 bis 2021 in Ihrer Institution durchschnittlich beschäftigt? Bitte unterscheiden Sie nach dem Geschlecht!“).

Dabei wurde zunächst (ausgenommen bei der Selbsteinstufung der Auskunftsperson) unterschieden nach

- Männer
- Frauen
- Personen eines anderen Geschlechts
- Personen, deren Geschlecht nicht bekannt ist

Für Personen mit Nennung eines anderen Geschlechts wurde in einer Folgefrage weiter differenziert nach:

- Inter
- Divers
- Offen
- Keine Angabe
- Nicht-binär
- Sonstiges
- Weiß nicht

Personen eines nicht-binären Geschlechts wurden generell selten angegeben, sodass eine tiefere Gliederung in der Ergebnisdarstellung in vielen Fällen die Anonymität und den Datenschutz der betreffenden Personen verletzen würde. Im Ergebnisteil dieses Berichts werden daher non-binäre Personen zusammengefasst als eine Kategorie dargestellt.

Wesentlich waren für den gesamten Fragebogen weiters folgende Kriterien:

- Abstimmung aller Fragen mit Expert:innen aus Wissenschaft und IGs
- Darstellung im „responsive Design“, d.h. im Layout optimiert für alle Endgeräte
- Erklärungen/Glossar für Begriffe (z.B. „2. Führungsebene“ oder „operative Leitung“)
- Betonung der Anonymität aller Angaben

## 18 Kontaktierung der Institutionen

Vor der Kontaktierung der Institutionen erfolgte die bereits erwähnte umfassende Bewerbung des Gender Reports durch OGM und das BMKÖS bei den IGs, bei Landeskulturabteilungen und weiteren Stakeholder:innen<sup>48</sup>. Ziel war es, innerhalb dieser Multiplikator:innen-Gruppen für eine positive Grundstimmung dem Projekt gegenüber zu sorgen und so einen möglichst hohen Rücklauf zu ermöglichen.

Unmittelbar vor Versand der Anschreiben erfolgte eine OTS-Aussendung durch das BMKÖS, in der Hintergrund der Erhebung erklärt und um Teilnahme seitens der Institutionen ersucht wurde.

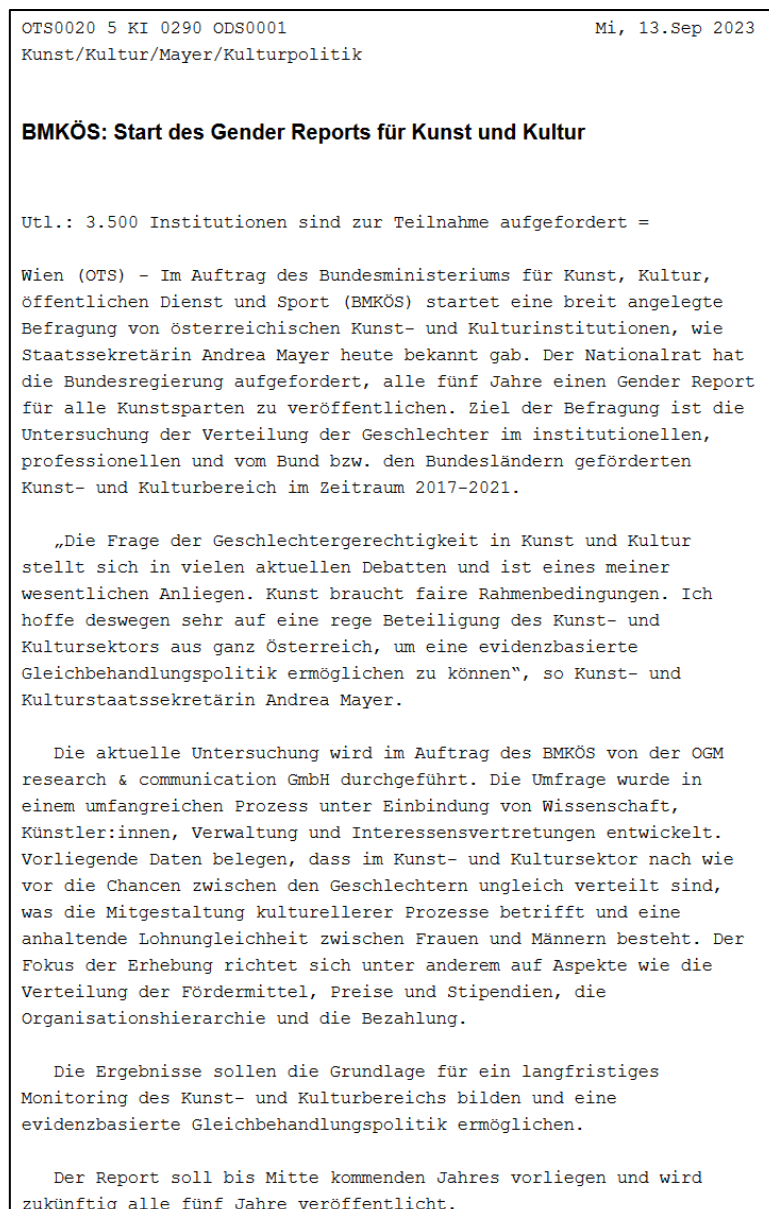


Abbildung 46: OTS-Aussendung des BMKÖS vom 13.9.2023

<sup>48</sup> Personen oder Gruppen, die ein Interesse an einem Projekt haben.

Parallel dazu wurde sowohl auf der Website von OGM als auch jener des BMKÖS Informationstexte zur Erhebung sowie Kontaktdaten für Rückfragen veröffentlicht.

Die Kontaktierung der Institutionen erfolgte mittels postalischer Anschreiben mit Logo des Ministeriums auf Kuvert und auf Briefkopf. Alle Institutionen des Auswahlrahmens erhielten einen kurzen Informationstext zu Ziel und Zweck der Erhebung verbunden mit einem Verweis auf die Bedeutung der Studie.

Mit Hinweis auf die starke Berücksichtigung von Datenschutz und Anonymität wurden Link bzw. QR-Code zur Teilnahme inklusive des individuellen Passworts bereitgestellt. Das Schreiben war von Andrea Mayer, Staatssekretärin für Kunst und Kultur, unterzeichnet.

Jenen Institutionen, die innerhalb der ersten drei Wochen noch nicht teilgenommen hatten, wurde danach (ebenfalls postalisch) ein Erinnerungsschreiben mit nochmaliger Bitte um Teilnahme zugesandt.

Während der Feldzeit wurde eine Hotline bei OGM eingerichtet und die Bearbeitung der Office-Mailadresse personell aufgestockt, um auf allfällige Rückfragen der Institutionen schnell reagieren zu können.

Nach Abschluss der sechswöchigen Datenerhebung Anfang November erhielten jene Personen, die die Erhebung im Vorfeld in ihrem Wirkungsbereich beworben hatten, ein Dankes-E-Mail mit ersten Informationen zu Rücklauf und weiterer Vorgangsweise.

Die von OGM angewendete Push-to-Web-Methode (d.h. die Kontaktierung der Institutionen erfolgt offline, die Datenerhebung jedoch online), zeichnet sich durch eine Vielzahl an Vorteilen aus.

- Durch den Passwortschutz sind Mehrfachausfüllungen ausgeschlossen und der Rücklauf kann perfekt kontrolliert werden (v.a. können zielgerichtete Reminder versendet werden).
- Durch den Versand einer Massensendung und Online-Beantwortung ist die Datenerhebung erheblich kostengünstiger als bei alternativen Methoden wie z.B. Telefonbefragung.
- Online-Interviews können zu jeder Tages- und Nachtzeit (auch am Wochenende) durchgeführt werden, was gerade im Kunst- und Kultursektor wegen der oft „untypischen“ Arbeitszeiten und der eingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit der Auskunftspersonen wesentlich ist.
- Bei Online-Interviews treten keine Interviewer:inneneffekte auf (wie sie gerade bei diesem Thema durch das Geschlecht des:der Interviewer:in entstehen könnten).
- Durch den Passwortschutz kann die Befragung jederzeit unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden. Das ist insbesondere in größeren Institutionen relevant, wo der Fragebogen gegebenenfalls von mehreren Personen zu beantworten war (für unterschiedliche Teile) bzw. wo bestimmte Unterlagen wie Personallisten vergangener Jahre erst ausgehoben werden mussten.
- Auskunftspersonen können jederzeit zwischen verschiedenen Sprachen des Fragebogens switchen.
- Die erhobenen Daten liegen bereits digital vor.

- Die angewendete Methode sollte auch in fünf Jahren technisch noch problemlos anwendbar sein, damit wäre eine der Voraussetzungen für zukünftige Vergleichbarkeit und Zeitreihen gegeben.
- Last but not least: Bereits der Versand des Schreibens generiert positive Außenwirkung und Aufmerksamkeit für das BMKÖS.



**Bundesministerium  
Kunst, Kultur,  
öffentlicher Dienst und Sport**

[bmkoes.gv.at](http://bmkoes.gv.at)

██████████  
██████████  
██████████

**Befragung zum Gender Report für den Bereich Kunst und Kultur**

Wien, ██████████

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Frage der Geschlechtergerechtigkeit im Kunst- und Kulturbereich stellt sich in vielen aktuellen Debatten und ist eines meiner wesentlichen Anliegen. Kunst braucht faire Rahmenbedingungen. Der Nationalrat hat die Bundesregierung aufgefordert, alle fünf Jahre einen Gender Report für alle Kunstsparten zu veröffentlichen. Die Ergebnisse sollen als Grundlage für evidenzbasierte Gleichbehandlungspolitik dienen.

Heute startet die Erhebungsphase des Gender Reports.  
**Ich lade Sie herzlich ein, bis 31. Oktober 2023 an der Befragung teilzunehmen.**

Zum Fragebogen (Deutsch/Englisch) gelangen Sie unter  
[www.genderreport.ogm.at](http://www.genderreport.ogm.at) oder mit QR-Code (Smartphone).  
Zum Einstieg geben Sie bitte Ihr Passwort ein: **ds84m46h**



Vielen Dank für Ihr Mitwirken und Ihre wertvollen Anregungen.



Mag.<sup>a</sup> Andrea Mayer  
Kunst- und Kulturstaatssekretärin

Bitte wenden!

Seite 1 von 2

Abbildung 47: Screenshot des Anschreibens, Seite 1

**Weitere Informationen:**

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert je nach Größe Ihrer Institution 10 bis 25 Minuten. Sie können die Befragung jederzeit unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen oder durch eine weitere Auskunftsperson vervollständigen lassen.

Die Übermittlung des Fragebogens ist bis Dienstag, den 31. Oktober 2023, möglich.

Datenschutz ist wichtig: Ihre Angaben bleiben völlig anonym und werden nur für statistische Zwecke verwendet.

Mit der Durchführung des Gender Reports hat das BMKÖS OGM research & communication GmbH beauftragt.

**Rückfragen:**

OGM research & communication GmbH

E-Mail: [office@ogm.at](mailto:office@ogm.at)

Telefon: +43 1 50650

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

E-Mail: [international-kultur@bmkoes.gv.at](mailto:international-kultur@bmkoes.gv.at)

Telefon: +43 1 71606 - 851114

Abbildung 48: Screenshot des Anschreibens, Seite 2



## 19 Rücklauf

Von den 3.243 Institutionen des Auswahlrahmens haben 935 an der Befragung teilgenommen, das entspricht einer Teilnahmequote von 28,8%. Dieser Wert liegt damit etwas über der Teilnahmequote der NPO-Erhebung der WU Wien und Statistik Austria 2014, die wegen Ähnlichkeiten in Zielgruppe und Ablauf als Referenz gesehen werden kann (siehe Pennerstorfer et al. 2015) und deutlich über dem durchschnittlichen Rücklauf bei Unternehmensbefragungen.

679 Interviews, also fast drei Viertel, waren vollständig (d.h. es wurden alle Fragen beantwortet), in 256 Fällen kam es zu Teilinterviews.

In Einzelfällen wurde von der Online-Befragung auf telefonische oder postalische Befragung umgeschwenkt, sofern die betreffenden Institutionen das wollten.

Die zeitliche Entwicklung des Rücklaufs zeigt, dass nach der OTS-Aussendung und dem Versand des Einladungsschreibens Mitte September ein erster „Boost“ an Teilnahmen verzeichnet werden konnte, der sich nach etwa einer Woche abschwächte. Zur Mitte der Feldzeit lagen gut 450 Teilnahmen vor. Der anschließende Versand des Reminders hatte dann noch einmal eine stark rücklaufsteigernde Wirkung.

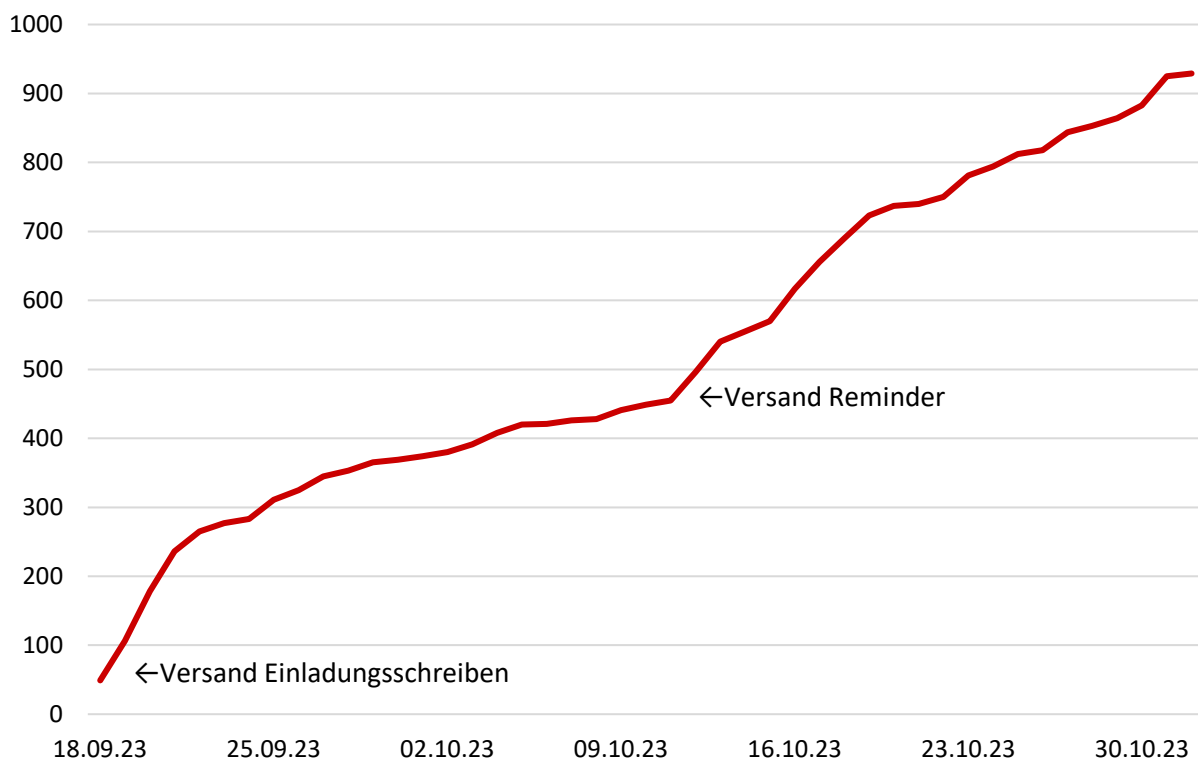


Abbildung 49: Kumulierte Teilnahmen im Zeitverlauf

Quelle: OGM/eigene Erhebung.

Lesebeispiel: Anfang Oktober 2023 lagen kumuliert knapp 400 Interviews vor.

Eine regionale Gliederung des Rücklaufs war – über die Postleitzahl der Institutionen im Auswahlrahmen – für Postleitzahlengebiete möglich, die annähernd den österreichischen Bundesländern entsprechen. Der Rücklauf in Nordtirol und Vorarlberg war auf den ersten Blick besonders hoch (43,7%). Zu bedenken ist aber, dass diese Bundesländer die Listen der von ihnen geförderten Institutionen nicht zur Verfügung gestellt haben und sich die Rücklaufquoten daher ausschließlich auf die vom Bund geförderten Institutionen in diesen Bundesländern beziehen. In Wien, wo sehr viele professionelle Kunst- und Kulturinstitutionen ihren Sitz haben, lag der Rücklauf genau im Durchschnitt.

PLZ-Gebiet	Bundesland (ca.)	Auswahlrahmen	Teilnahmen	TN-Quote in %
1xxx	Wien	1413	407	28,8
2xxx, 3xxx	NÖ	371	95	25,6
4xxx	OÖ	241	66	27,4
5xxx	Salzburg	174	60	34,5
6xxx	Nordtirol + Vorarlberg	167	73	43,7
7xxx	Burgenland	55	17	30,9
8xxx	Steiermark	713	179	25,1
9xxx	Kärnten + Osttirol	109	38	34,9
	<b>Österreich</b>	<b>3243</b>	<b>935</b>	<b>28,8</b>

Abbildung 50: Teilnahmen und Teilnahmequoten nach Postleitzahlengebieten

Quelle: OGM/eigene Erhebung.

Hinweis: Postleitzahlengebiete entsprechen in etwa den Bundesländern.

Lesebeispiel: In Wien haben von 1431 befragten Institutionen 407 den Fragebogen beantwortet. Das entspricht einem Rücklauf von 28,8%.

Aus den Angaben zur Postleitzahl kann auch die Stadt-Land-Gliederung der Statistik Austria approximativ abgeleitet werden. Hier zeigt sich, dass in städtischen Regionen der Rücklauf minimal höher war als im ländlichen Raum (29,3% zu 27,3%).

Stadt-Land-Typ	Auswahlrahmen	Teilnahmen	TN-Quote in %
Städtisch/Urban	2540	743	29,3
Ländlich/Rural	703	192	27,3
<b>Österreich</b>	<b>3243</b>	<b>935</b>	<b>28,8</b>

Abbildung 51: Teilnahmen und Teilnahmequoten nach Stadt-Land-Typ

Quelle: OGM/eigene Erhebung.

Lesebeispiel: Von 2540 befragten Institutionen aus städtischen/urbanen Regionen haben 743 an der Befragung teilgenommen. Das entspricht einem Rücklauf von 29,3%.

Mit 935 Institutionen liegt ein sehr großes Sample vor, womit der Rücklauf die Erwartungen weit übertrafen hat.

Zu diesem Erfolg haben die Bewerbung der Studie durch das BMKÖS und namhafte Stakeholder:innen wesentlich beigetragen.

## 20 Strukturen der Stichprobe und der Auskunftspersonen

Etwa drei Viertel jener 935 Institutionen, die sich an der Erhebung beteiligt haben, sind rechtlich als Vereine organisiert. Gut ein Sechstel sind Personen- oder Kapitalgesellschaften (in der Regel GmbHs), nur knapp 2% sind als Stiftungen, Fonds oder Anstalten organisiert. Unter den 6% Sonstigen finden sich z.B. öffentliche Dienststellen oder wissenschaftliche Einrichtungen.

Rechtsform der Institution	Anteil in %
Verein	74
Personen- oder Kapitalgesellschaft	17
Stiftung, Fonds, Anstalt	2
Genossenschaft	1
Sonstiges/unbekannt	6

Abbildung 52: Rechtsform der teilnehmenden Institutionen

Quelle: OGM/eigene Erhebung.

Lesebeispiel: Vereine machen mit 74% den Großteil der befragten Institutionen aus.

Gut drei Viertel aller Institutionen sind „privat“ in dem Sinne, dass sie nicht im Eigentum einer Gebietskörperschaft (des Bundes, eines Landes oder einer Gemeinde) stehen. 13% stehen in öffentlichem Eigentum. „Sonstiges“ waren z.B. Anstalten öffentlichen Rechts, kirchliche Einrichtungen oder solche mit gemischter Eigentümerstruktur.

Öffentliche oder private Institution?	Anteil in %
Privat	76
Öffentlich	13
Sonstiges/unbekannt	11

Abbildung 53: Öffentliches oder privates Eigentum an den teilnehmenden Institutionen

Quelle: OGM/eigene Erhebung.

Lesebeispiel: Private Institutionen machen mit 76% den Großteil unter den Befragten aus.

Knapp drei Viertel aller Institutionen sind gemeinnützig, d.h. nicht gewinnorientiert. Die Gemeinnützigkeit ist nicht an eine bestimmte Rechtsform gekoppelt.

Gemeinnützigkeit der Institution	Anteil in %
Gemeinnützig	73
Nicht gemeinnützig	22
Unbekannt	5

Abbildung 54: Gemeinnützigkeit der teilnehmenden Institutionen

Quelle: OGM/eigene Erhebung.

Lesebeispiel: Mit 73% ist die Mehrheit der teilnehmenden Institutionen gemeinnützig.

**Informationen liegen vor über...**

900 Institutionen

17.000 Beschäftigte

2.800 Führungskräfte

2.300 Mitglieder von Aufsichtsorganen

800 Auskunftspersonen

400 freie Zitate

Das durchschnittliche Jahresbudget der teilnehmenden Institutionen (Summe aus Förderungen, Umsätzen und sonstigen Einnahmen) lag im Zeitraum 2017-2021 bei fast der Hälfte der teilnehmenden Institutionen unter 100.000 Euro und in knapp einem Drittel aller Fälle zwischen 100.000 und 1 Million Euro. Größere Institutionen mit einem durchschnittlichen Jahresbudget über 1 Million Euro machen nur 10% aus, allerdings entfällt auf diese 10% ein Großteil der Förderungen und auch der Beschäftigten. Jede siebte Institution konnte oder wollte zum Budget keine Angabe machen.

Durchschnittliches Jahresbudget der Institution	Anteil in %
Bis 100.000 Euro	45
Über 100.000 bis 1 Million Euro	30
Über 1 Million Euro	10
Unbekannt	15

**Abbildung 55: Gesamtbudget der teilnehmenden Institutionen**

Quelle: OGM/eigene Erhebung.

Lesebeispiel: 10% der teilnehmenden Institutionen haben ein Jahresbudget über 1 Million Euro.

In den meisten der teilnehmenden Institutionen machen öffentliche Förderungen (Bund, Länder, Gemeinden und EU zusammen) mehr als die Hälfte des Gesamtbudgets aus. Der professionelle, institutionalisierte Kunst- und Kultursektor lebt in einem hohen Ausmaß von öffentlichen Geldern.

<b>Anteil der öffentlichen Förderungen am Gesamtbudget</b>	<b>Anteil in %</b>
Bis 10 Prozent	12
Über 10 bis 25 Prozent	10
Über 25 bis 50 Prozent	17
Über 50 bis 75 Prozent	17
Über 75 bis 90 Prozent	19
Über 90 Prozent	10
Unbekannt	15

**Abbildung 56: Anteil der Förderungen am Gesamtbudget der teilnehmenden Institutionen**

Quelle: OGM/eigene Erhebung.

Lesebeispiel: Bei 10% der teilnehmenden Institutionen machen öffentliche Förderungen über 90% des Gesamtbudgets aus.

*Vergleich: Die Fair-Pay-Gap-Erhebung (2022) erbrachte in den teilnehmenden Institutionen einen Anteil am Gesamtbudget von 54% Eigenmitteln (z.B. Kartenerlöse, Gastronomie, Koproduktionsbeiträge, Mitgliedsbeiträge), 6% Drittmitteln (z.B. private Sponsor:innen) und 40% Subventionen.*

Der Personalstand der Institutionen war im Untersuchungszeitraum 2017-2021 stark von der Covid-Pandemie mit Lockdowns, Kurzarbeit etc. beeinflusst. Sieht man jedoch von den pandemiebedingten Schwankungen ab, dann ist bei der Mehrheit der teilnehmenden Institutionen der Personalstand in diesem Zeitraum in etwa gleichbleibend. 13% nennen starke Schwankungen in Abhängigkeit der Projektlage, 6% in Abhängigkeit der Saison. Einen mehrjährigen Verlauf (etwa mit Spitzen alle 2 Jahre) nannten nur 1%.

<b>Personalstand der Institutionen (abseits von Covid)</b>	<b>Anteil in %</b>
In etwa konstant	73
Stark schwankend je nach Projektlage	13
Stark schwankend mit saisonalem Verlauf	6
Stark schwankend mit mehrjährigem Verlauf	1
Sonstiges/unbekannt	7

**Abbildung 57: Zeitliche Konstanz des Personalstands der teilnehmenden Institutionen**

Quelle: OGM/eigene Erhebung.

Lesebeispiel: Der Personalstand bei 13% der teilnehmenden Institutionen schwankt stark, abhängig von der Projektlage.

Jeweils ein Fünftel der teilnehmenden Institutionen ordnete sich vorrangig der Darstellenden Kunst sowie der Musik zu, etwa ein Zehntel entfiel auf Kulturinitiativen/Zentren, Museen und Archive, Bildende Kunst und Foto, Literatur sowie Film, Kino, Video. Wesentliche Kennzahlen werden im Ergebnisteil auch nach den wichtigsten Sparten dargestellt.

Sparte, in der die Institution vorrangig tätig ist	Anteil in %
Darstellende Kunst	20
Musik	18
Kulturinitiativen, Zentren	11
Museen, Archive, Wissenschaft	10
Bildende Kunst, Foto	9
Literatur	8
Film, Kino, Video	7
Sonstiges/unbekannt	17

**Abbildung 58: Vorrangige Sparte der teilnehmenden Institutionen**

**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Hinweis:** Spartengliederung nach LIKUS. „Sonstiges“ bezieht sich auf alle weiteren Sparten, diese konnten im Rahmen der Erhebung detailliert (auch als Freitext) angegeben werden.

**Lesebeispiel:** Die darstellende Kunst ist die vorrangige Sparte von 20% der teilnehmenden Institutionen.

Am Ende des Fragebogens wurden auch Angaben zu Personen, die den Fragebogen für die Institution ausgefüllt hat, erhoben.<sup>49</sup> Obwohl die Darstellung in diesem Bericht auf die Institutionen abzielt, ist dennoch für eine Einordnung der Ergebnisse wichtig zu wissen, welche konkreten Personen die Auskünfte erteilt haben.

In knapp der Hälfte war dies jene Person, welche für die Gesamtleitung der Institution verantwortlich war, in etwa einem Viertel der Fälle die Geschäftsführung oder künstlerische/kuratorische Leitung (bei dieser Frage konnten Mehrfachangaben gemacht werden). Andere Funktionen wurden vergleichsweise selten angegeben. Das Ausfüllen des Fragebogens war also im Regelfall „Chef:innensache“.

*Vergleich: Auch bei der Fair-Pay-Gap-Erhebung des Gallup Instituts im Auftrag des BMKÖS (2022) wurde die Mehrheit der Fragebögen (55%) von den Geschäftsführer:innen der Institutionen beantwortet.*

Funktion der Auskunftsperson innerhalb der Institution	Nennung in %
Gesamtleitung	62
Künstlerische/kuratorische Leitung	32
Kaufmännische Leitung	31
Leitung Personal/HR	15
Technische Leitung	7
Sonstiges/unbekannt	9

**Abbildung 59: Funktion der Auskunftspersonen innerhalb der Institutionen**

**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Hinweis:** Hier waren Mehrfachnennungen möglich.

**Lesebeispiel:** Innerhalb der Institutionen hatten 62% der Auskunftspersonen die Funktion der Gesamtleitung.

<sup>49</sup> Pro Institution wurde ein Fragebogen ausgefüllt. Innerhalb einer Institution können das grundsätzlich auch mehrere Personen abwechselnd gemacht haben, etwa wenn eine Person die Fragen zum Personal und eine andere Person die Fragen zum Programm beantwortet hat. In diesem Fall beziehen sich die Angaben auf jene Person, die die letzten Fragen im Fragebogen beantwortet hat.

97% der Auskunftspersonen waren Österreicher:innen oder EU-Unionsbürger:innen, nur 2% Angehörige von Drittstaaten, 70% verfügten über einen akademischen Abschluss und ebenso viele waren 45 Jahre alt oder älter.

<b>Staatsangehörigkeit der Auskunftsperson</b>	<b>Anteil in %</b>
Österreich/EU	97
Drittstaaten	2
Unbekannt	1
<b>Bildungsabschluss der Auskunftsperson</b>	
Hochschule, Akademie	70
Kein Hochschulabschluss	28
Unbekannt	2
<b>Altersgruppe der Auskunftsperson</b>	
45 Jahre oder älter	70
Unter 45 Jahre	29
Unbekannt	1

**Abbildung 60: Strukturen der Auskunftspersonen**

**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Lesebeispiel:** 97% der Auskunftspersonen waren österreichische Staatsbürger:innen oder Staatsbürger:innen eines anderen EU-Landes.

Die Auskunftspersonen wurden auch nach ihrem eigenen Geschlecht gefragt. Dabei wurde, den Empfehlungen der Literatur folgend, auf eine Vorgabe von Kategorien verzichtet, stattdessen konnte eine Angabe als Freitext gemacht werden (vgl. Seebacher 2016: S. 47). Etwa die Hälfte (49%) waren Angaben, die auf ein weibliches Geschlecht schließen lassen (z.B. „w“, „weiblich“, „Frau“), 41% ließen auf ein männliches Geschlecht schließen und 2% auf ein anderes Geschlecht. 8% der Auskunftspersonen haben die Frage nach dem Geschlecht nicht beantwortet.

<b>Selbsteinschätzung des Geschlechts der Auskunftsperson</b>	<b>Anteil in %</b>
Mann, männlich, m, ...	41
Frau, weiblich, w, ...	49
Anderes Geschlecht	2
Keine Angabe	8

**Abbildung 61: Geschlecht der Auskunftspersonen**

**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Lesebeispiel:** 49% der Auskunftspersonen haben ihr Geschlecht so angegeben, dass es vom Forschungsteam als weiblich verstanden wurde.

## 21 Ergänzende Auswertungen aus Sekundärdaten

### Warum ergänzende Sekundärdaten?

Bestimmte Gruppen sind nicht Gegenstand der Erhebung (z.B. Einzelkünstler:innen).

Manche Aspekte sind bereits aus bestehenden Quellen eruierbar (z.B. durchschnittliche Gehälter).

Manches lässt sich in Befragungen von Institutionen nur schwierig bis gar nicht ermitteln (z.B. Branchenwechsel von Beschäftigten).

Für bestimmte Fragen ist das Sample der Befragung zu klein, v.a. bei Spartenauswertungen.

### Ergänzend verwendete Sekundärdatenquellen

Förderberichte des Bundes und der Bundesländer

Anonymisierte Lohn- und Einkommensteuerdaten der Statistik Austria

Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria

Arbeitsmarktdatenbank des AMS Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit

Nationale und internationale Literatur

### 21.1 Förderberichte des Bundes und der Länder

Sowohl der Bund als auch die neun Bundesländer veröffentlichen jährliche Kulturförderberichte.

Von OGM wurden sämtliche Förderberichte des Bundes und der Länder im Zeitraum 2017-2021 recherchiert, digitalisiert und zentral gespeichert.

In den Landesberichten sind jedoch meist keine Gender-Statistiken enthalten. Wie sich die direkt personenbezogenen Förderungen nach Geschlecht verteilen, ist auf Länderebene kaum nachvollziehbar.

Die Auswertung der Länderberichte unter Gender-Aspekten musste daher in einem aufwändigen Verfahren vom Forschungsteam durchgeführt werden. Aus den Förderberichten wurden zunächst die direkt personenbezogenen Förderungen (Einzelpersonenförderungen, Stipendien, Preise, Ankäufe von Einzelpersonen) in Abgrenzung zu den Förderungen für Institutionen und Personengemeinschaften identifiziert.



Anschließend wurde bei jeder direkt personenbezogenen Förderung anhand des Vornamens der Person eine Zuordnung nach Geschlecht vorgenommen. Diese Zuordnung basierte auf der Vornamensliste aller seit 1984 in Österreich jemals vergebenen Vornamen der Statistik Austria mit mehr als 70.000 Vornamen und ist daher sehr umfassend, jedoch leider nur binär nach männlich/weiblich möglich. In den Berichten der Länder werden Finanzierungen und Fördersumme, wenn sie nach Geschlecht differenziert werden, nur binär aufgeschlüsselt.

Teilweise (NÖ, OÖ) werden diese Berichte nicht als Dokument (PDF), sondern als Web-Datenbanken veröffentlicht. Auch darunter leidet die Vergleichbarkeit der Länderberichte.

Angaben zur Zusammensetzung von Beiräten und (falls in den Berichten dokumentiert) Jurys des Bundes und der Länder konnten ebenfalls den Förderberichten und teilweise ergänzenden Dokumenten entnommen werden. Auch hier musste die jeweilige Geschlechterrepräsentation (binär) vom Forschungsteam nach Vornamen zugeordnet werden.

## 21.2 Anonymisierte Steuerdaten

Die anonymisierten Lohnsteuerdaten der Statistik Austria umfassen alle Arbeitnehmer:innen, die in einem Kalenderjahr irgendwann ein lohnsteuerpflichtiges Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit bezogen haben (auch geringfügige Beschäftigung). Dargestellt werden deren mittlere Jahresbruttoeinkommen samt Prämien, Boni und Sonderzahlungen.

Die anonymisierten Einkommensteuerdaten beziehen sich auf die Veranlagungen von Personen mit Einkünften aus selbständiger Erwerbstätigkeit im Rahmen der jährlichen Steuererklärungen. Dargestellt werden die mittleren Jahreseinkünfte dieser selbständig Erwerbstätigen vor Steuern. Im Vergleich zu den Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen muss bedacht werden, dass Sozialversicherungsbeiträge bei selbständig Erwerbstätigen als betriebliche Aufwendungen gelten und daher nicht in den Jahreseinkünften vor Steuern enthalten sind.

## 21.3 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung

Der Mikrozensus ist die seit 1967 bestehende größte Stichprobenerhebung der Amtlichen Statistik. Basierend auf einer Stichprobe aus dem Zentralen Melderegister werden jährlich ca. 80.000 Personen in Privathaushalten mit Auskunftspflicht befragt. Aus diesen Angaben lassen sich Merkmale wie Migrationshintergrund oder Bildungsabschluss der Beschäftigten im Kunst- und Kultursektor ermitteln.

## 21.4 Arbeitsmarktdatenbank

Die Arbeitsmarktdatenbank basiert auf den monatlichen Meldungen des Dachverbands der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice. Sie enthält in pseudonymisierter Form alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen der österreichischen Bevölkerung mit Beginn-/Enddatum. Auf Basis der Arbeitsmarktdatenbank wurde erforscht, wie häufig es zum Drop-Out aus dem Kultursektor kommt.

# Literatur und Abbildungen

## Zitierte Literatur

- Basten, Lisa & Fachinger, Uwe & Fenner, Sören & Happich, Anica & Kiehne, Laura & Kuner, Ulrike (2023): Systemcheck: Wer kümmert sich? Soziale Absicherungsoptionen und -hürden für hybrid arbeitende Künstler\*innen. Themendossier, Bundesverband Freie Darstellende Künste.
- Bauer, Ursula & Danielczyk Julia (o.J.). Gender-Relevanz im Kunst- und Kulturbereich.
- Bergmann, Nadja & Pimminger, Irene (2004): Praxishandbuch Gender Mainstreaming, Wien
- Becker, Ruth & Kortendieck, Beate (2010): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, VS Verlag für Sozialwissenschaften, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Behning, Ute & Sauer Birgit (Hg.innen)( 2005): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy Analysen. Campus Verlag, Frankfurt/ Main
- Bujard, Martin (2012): Talsohle bei Akademikerinnen durchschritten? Kinderzahl und Kinderlosigkeit in Deutschland nach Bildungs- und Berufsgruppen. BiB Working Paper 4/2012. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
- Bundesverband Freie Darstellende Künste e. V. (Hrsg.) (2021). Statistische Standortbestimmung der freien darstellenden Künste in Deutschland Erhebungen in den Bundesländern in den Jahren 2019 und 2020.
- Bundesverband Freie Darstellende Künste e. V. (Hrsg.) (2023). Wer kümmert sich? Soziale Absicherungsoptionen und -hürden für hybrid arbeitende Künstler\*innen
- Cabinet Office (2017). Race Disparity Audit. Summary Findings from the Ethnicity Facts and Figures website.
- Citizens for Europe (2021). Vielfalt im Film.
- Creativ Club Austria (2023). Fair Work Charta. Umfrage 2023.
- Dawid, Evelyn & Heitzmann, Karin (2023): Die Kulturmetropole Wien: ein prekärer Arbeitsort für Künstlerinnen und Künstler? Economy of Inequality (INEQ), Wirtschaftsuniversität Wien, Endbericht. Im Auftrag des Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die Wirtschaftsuniversität Wien.
- Feigl, Susanne & Konstatzky Sandra (2018): Auf dem Weg zur Gleichbehandlung. Festschrift für Ingrid Nikolay-Leitner, ÖGB Verlag, Wien
- Flicker, Eva & Vogelmann, Lena Lisa (2018): Österreichischer Film Gender Report 2012-2016. Forschungsbericht. Im Auftrag des Österreichischen Filminstituts und des Bundeskanzleramts, Sektion II Kunst und Kultur. Institut für Soziologie, Universität Wien.

Gallup-Institut Österreich (2022). Fair-Pay-Gap in Kunst und Kultur. Umfrage zur finanziellen Situation von Kunst- und Kultureinrichtungen in Österreich Im Auftrag des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

Hertie School of Governance GmbH (Hrsg.) (2017). Frauen in Kultur und Medien. Ein Europäischer Vergleich.

Hudelist, Simone & Haager, Theresa (2024): Frauen.Management.Report.2024. Lichtblicke ohne Leuchttürme. Verlag Arbeiterkammer Wien.

Kantar Public (2021). Das IAB-Betriebspanel. Beschäftigungstrends. Arbeitgeberbefragung 2021. Im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit.

Kantar Public (2021): Keychange 2021. Studie zur Geschlechtervielfalt in der Musikwirtschaft und zur Musiknutzung.

Kreatives Sachsen (2021). Frauen im Kultursektor. Eine Zusammenstellung zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im Kulturmarkt/Fokus Selbständige.

Land Steiermark & Stadt Graz (2023): Fragebogen zur Fair-Pay-Erhebung.

Löther, Andrea (2020). Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen. In: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (S. 1-30). Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK).

Mader, Katharina (2018). Gender Budgeting: Ein emanzipatorisches, finanzpolitisches und demokratiepolitisches Instrument.

Mayerhofer, Elisabeth (2006). Ungenützte Chancen: Gender Mainstreaming im Kunstbereich. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP). 35 Jg. (2006). Heft 3. 275–285.

Meuser, Michael & Neusüß Claudia (2004): Gender Mainstreaming. Konzepte-Handlungsfelder-Instrumente, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn

Moldaschl, Birgit & Kunz, Paul (2021). Zweiter Österreichischer Film Gender Report. Im Auftrag von Zappe-Heller, Iris (Österreichisches Filminstitut – Abteilung Gender & Diversity).

Moldaschl, Birgit & Kunz, Paul & Scheibelhofer, Paul (2024): Dritter Österreichischer Film Gender Report. Österreichisches Filminstitut.

Moser, Anita & Reiterer, Sophia (2022). Künstler:innen in Salzburg. Arbeitsbedingungen, Einkommenssituation, soziale und finanzielle Absicherung.

Mostegl, Sabine & Ratzinger, Gudrun (2008): Matrix. Geschlechter-Verhältnisse-Revisionen, Springer Verlag Wien/ New York, Wien

Muttenthaler, Roswitha & Wonisch, Regina (2006): Gesten des Zeigens. Zur Repräsentation von Gender und Race in Ausstellungen, transcript Verlag, Bielefeld

Pennerstorfer, Astrid & Schneider, Ulrike & Reitzinger, Stephanie (2015). Nonprofit Organisationen in Österreich 2014. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Institut für Sozialpolitik. Department Sozioökonomie, WU Wien.

Pennerstorfer, Astrid & Rutherford, Alasdair C. (2018). Measuring Growth of the Nonprofit Sector: The Choice of Indicator Matters. In: Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. Vol. 48(2) (2019). 440-456.

Pitlik, Hans & Fritz, Oliver & Streicher, Gerhard (2020). Ökonomische Bedeutung der Kulturwirtschaft und ihre Betroffenheit in der COVID-19-Krise. Endbericht.

Rebitzer, Fabian & Kühne, Sarah & Zabrodsky, Thomas & Arnold, Lukas & Shleweet, Ghassan & Güven, Dilara Meryem (2023). Lebens- und Einkommensverhältnisse Kunstschaffender in Vorarlberg. Im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung.

Scharff, Christina (2015). Equality and Diversity in the Classical Music Profession. A research report by Dr Christina Scharff.

Schelepa, Susanne & Wetzel, Petra & Wohlfahrt, Gerhard (2008). Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich. Endbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.

Schönherr, Daniel & Glaser, Harald (2023): Kulturelle Beteiligung in Österreich. Besuch von Kulturveranstaltungen, Kultureinrichtungen und -stätten. SORA im Auftrag des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

Schulz, Gabriele & Ries, Carolin & Zimmermann, Olaf (2016). Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge.

Schulz, Gabriele & Zimmermann, Olaf (2020). Frauen und Männer im Kulturmarkt. Bericht zur sozialen und wirtschaftlichen Lage.

Seebacher, Lisa Marie (2016). Counting people, not objects. A feminist standpoint theoretical perspective on quantitative methods & questionnaire construction. Master Thesis.

Seifert, Nicole (2021): Frauenliteratur. Abgewertet, vergessen, wiederentdeckt, Kiepenheuer und Witsch, Köln.

Statistik Austria (Hrsg.) (2008). Systematik der Wirtschaftstätigkeiten. ÖNACE 2008. Band 1: Einführung, Grundstruktur, Erläuterungen.

Statistik Austria (Hrsg.) (2023). Kulturstatistik 2022 (sowie Vorjahre).

Unger, Petra (2023): Arbeitsthesen Gender Report Kunst und Kultur. Im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.

Unger, Petra (2009): Leitfaden Gender im Blick. Geschlechtergerechte Vermittlung im öffentlichen Raum und in Museen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.

Wetzel, Petra & Danzer, Lisa & Ratzenböck, Veronika & Lungstraß, Anja & Landsteiner, Günther (2018): Soziale Lage der Kunstschaffenden und Kunst- und Kulturvermittler/innen in Österreich. Ein Update der Studie ‚Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich‘ 2008. L&R Sozialforschung.

Zimmermann, Andrea & Baumgarten, Diana & Gloor, Daniela & Meier, Hanna & Knobel, Luzia (2021). Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb. Eine qualitative und quantitative Analyse mit Fokus auf Kulturschaffende, Kulturbetriebe und Verbände. Forschungsbericht, Zentrum Gender Studies, Basel.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Geschlechter im professionellen, geförderten und institutionellen Kunst- und Kultursektor 2017-2021	6
Abbildung 2: Einkommensnachteil von Frauen gegenüber Männern im Kunst- und Kultursektor 2017-2021 in Prozent	9
Abbildung 3: Bezahlte Beschäftigte im Kunst- und Kultursektor insgesamt	21
Abbildung 4: Bezahlte Beschäftigte im Kunst- und Kultursektor nach dem Jahresbudget der Institution	22
Abbildung 5: Bezahlte Beschäftigte im Kunst- und Kultursektor nach Beschäftigungsverhältnis	24
Abbildung 6: Unselbständig Erwerbstätige im Kunst- und Kultursektor nach Bereichen	26
Abbildung 7: Bezahlte Beschäftigte im Kunst- und Kultursektor nach formeller Qualifikation	27
Abbildung 8: Bezahlte Beschäftigte im Kunst- und Kultursektor nach Migrationshintergrund	28
Abbildung 9: Mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen im Kunst- und Kultursektor in EUR	30
Abbildung 10: Einkommensnachteil der unselbständig erwerbstätigen Frauen im Kunst- und Kultursektor gegenüber Männern in %	31
Abbildung 11: Einkommensnachteil der unselbständig erwerbstätigen Frauen 2017-2021 nach Sparten	33
Abbildung 12: Mittlere Jahreseinkünfte vor Steuern der selbständig Erwerbstätigen im Kunst- und Kultursektor in EUR	35
Abbildung 13: Einkommensnachteil der selbständig erwerbstätigen Frauen im Kunst- und Kultursektor gegenüber Männern in %	36
Abbildung 14: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor insgesamt	39
Abbildung 15: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor nach Jahresbudget der Institution	40
Abbildung 16: Führungskräfte in größeren Institutionen (Jahresbudget > 1 Mio. EUR) nach ihrem Jahresbruttoeinkommen	41
Abbildung 17: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor nach Stadt vs. Land	42
Abbildung 18: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor nach Art der Führungsposition	43
Abbildung 19: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor nach formeller Qualifikation	44

Abbildung 20: Führungskräfte im Kunst- und Kultursektor nach Altersgruppe	45
Abbildung 21: Geschäftsführung/Gesamtleitung im Kunst- und Kultursektor nach Sparten (Auswahl)	46
Abbildung 22: Aufsichtsorgane in den Institutionen im Kunst- und Kultursektor insgesamt	48
Abbildung 23: Aufsichtsorgane in den Institutionen im Kunst- und Kultursektor nach dem Jahresbudget der Institution	49
Abbildung 24: Aufsichtsorgane in den Institutionen im Kunst- und Kultursektor nach Raumtyp	50
Abbildung 25: Aufsichtsorgane im Kunst- und Kultursektor nach Sparten (Auswahl)	51
Abbildung 26: Aufsichtsorgane in den Institutionen im Kunst-/Kultursektor nach Geschlechterverteilung in der Geschäftsführung	52
Abbildung 27: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in Kunstmuseen	54
Abbildung 28: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in der Literatur	55
Abbildung 29: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in der Musik	56
Abbildung 30: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in der Darstellenden Kunst	57
Abbildung 31: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in der Bildenden Kunst	59
Abbildung 32: Sichtbarkeit von Künstler:innen und Kulturtätigen in Film, Kino und Video	60
Abbildung 33: Wurde die Geschlechterverteilung des Publikums 2017-2021 jemals erfasst?	62
Abbildung 34: Publikum insgesamt	63
Abbildung 35: Publikum nach Sparten	64
Abbildung 36: Verteilung der direkt personenbezogenen Förderungen von Bund und Ländern 2017-2021	67
Abbildung 37: Verteilung der direkt personenbezogenen Förderungen von Bund und Ländern (zusammen) nach Einzeljahren	68
Abbildung 38: Verteilung der direkt personenbezogenen Förderungen von Bund und Ländern (zusammen) 2017-2021 nach Sparten	69
Abbildung 39: Besetzung von Beiräten und Jurys des Bundes und der Bundesländer 2017-2021.	72
Abbildung 40: Besetzung von Beiräten und Jurys des Bundes und der Bundesländer (Durchschnitt) nach Einzeljahren.	73



Abbildung 41: Wird in größeren Institutionen (Jahresbudget über 1 Mio. EUR) bei Daten zu Personen das Geschlecht erfasst?	75
Abbildung 42: Häufigkeit von frauen*fördernden Angeboten in Kunst- und Kulturinstitutionen	76
Abbildung 43: Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren: Angabe „häufig“ in %	78
Abbildung 44: Ist die Gleichstellung der Geschlechter im Kunst- und Kultursektor allgemein erreicht?	79
Abbildung 45: Eigene Institution ist bei Gleichstellung...	80
Abbildung 46: OTS-Aussendung des BMKÖS vom 13.9.2023	101
Abbildung 47: Screenshot des Anschreibens, Seite 1	103
Abbildung 48: Screenshot des Anschreibens, Seite 2	104
Abbildung 49: Kumulierte Teilnahmen im Zeitverlauf	105
Abbildung 50: Teilnahmen und Teilnahmequoten nach Postleitzahlengebieten	106
Abbildung 51: Teilnahmen und Teilnahmequoten nach Stadt-Land-Typ	106
Abbildung 52: Rechtsform der teilnehmenden Institutionen	107
Abbildung 53: Öffentliches oder privates Eigentum an den teilnehmenden Institutionen	107
Abbildung 54: Gemeinnützigkeit der teilnehmenden Institutionen	107
Abbildung 55: Gesamtbudget der teilnehmenden Institutionen	108
Abbildung 56: Anteil der Förderungen am Gesamtbudget der teilnehmenden Institutionen	109
Abbildung 57: Zeitliche Konstanz des Personalstands der teilnehmenden Institutionen	109
Abbildung 58: Vorrangige Sparte der teilnehmenden Institutionen	110
Abbildung 59: Funktion der Auskunftspersonen innerhalb der Institutionen	110
Abbildung 60: Strukturen der Auskunftspersonen	111
Abbildung 61: Geschlecht der Auskunftspersonen	111