

GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IM SCHWEIZER KULTURBETRIEB

Eine Analyse mit Fokus auf Kulturschaffende,
Kulturbetriebe und Verbände

Vorstudie des Zentrums Gender Studies, Universität Basel, und der Social Insight GmbH im Auftrag von der Schweizer Kulturstiftung Pro Helvetia und des Swiss Centers for Social Research.

Einführung: Ausgangslage und methodisches Vorgehen

In der Schweiz ist wenig systematisches Wissen zum Thema Geschlechterverhältnisse¹ im Kulturbereich vorhanden. Geschlechterspezifische Daten und Statistiken fehlen in vielen Kulturbetrieben und in der Kulturförderung. Von verschiedenen Akteur*innen aus dem Kulturbereich und der Kulturpolitik wird deshalb seit einiger Zeit eine umfassende Studie zum Thema Chancengleichheit gefordert, zumal die angemessene Vertretung der Geschlechter in allen relevanten Bereichen des Kulturschaffens ein Ziel der Kulturpolitik des Bundes ist. Die Kulturbotschaft 2021 – 2024 sieht die Erhebung vertiefter statistischer Angaben und die Prüfung entsprechender Massnahmen vor². Die vorliegende Vorstudie hat zum Ziel, erste Tendenzen festzuhalten und Arbeitsthesen im Hinblick auf eine kontinuierliche Datenerhebung und eine umfassende schweizweite Analyse zu entwickeln.

Auf Grund der wenigen, existierenden Analysen und des noch kaum bearbeiteten Forschungsfelds beschränkt sich die Vorstudie auf ausschnittartige quantitative «Tiefenbohrungen»: Untersucht wurden die Geschlechterverhältnisse in den Sparten Darstellende Künste (d.h. Tanz und Theater), Literatur, Musik und Visuelle Kunst in jeweils vier bis sechs ausgewählten Kantonen³. Analysiert wurden dabei die Angaben und Daten von insgesamt 38 Kulturhäusern und -betrieben (inklusive Festivals), 16 Betriebs- und Produktionsverbänden sowie 17 Berufsverbänden. In die Untersuchung mit einbezogen wurden auch 828 Preise und Stipendien, die der Bund und 14 Kantone in den Jahren von 2000 bis 2020 verliehen haben. Um die quantitativen Ergebnisse interpretieren zu können, wurden verteilt auf die vier Sparten zusätzlich 27 qualitative Interviews und 14 Fachgespräche geführt, die in dieser Zusammenfassung nicht berücksichtigt werden.

Die quantitativen Daten führen zu drei Befunden:

Befund 1: Frauen sind in Leitungspositionen untervertreten

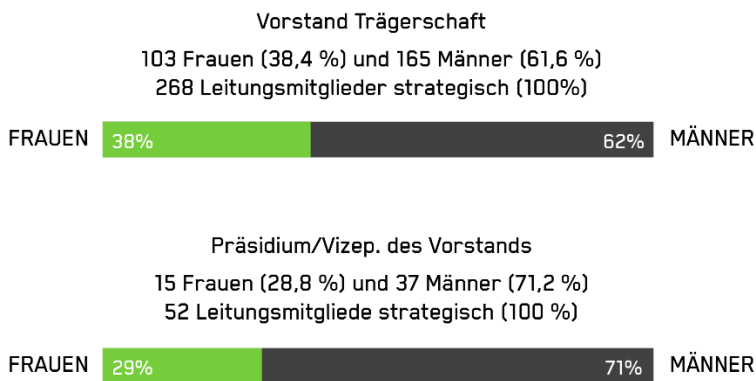
Erste Tendenzen zeigen, dass der Kulturbetrieb vom zähen Ringen um mehr Frauen in Spitzenpositionen nicht ausgenommen ist. Frauen sind durchschnittlich in Leitungspositionen untervertreten. Auf Ebene der strategischen Leitungen (Trägerschaften) der in die Analyse einbezogenen Kulturhäuser und -betriebe sind Frauen in den Präsidien über alle vier Sparten hinweg betrachtet mit lediglich 28,8 Prozent vertreten. Zehn Prozent mehr Frauen sind es insgesamt in den Vorständen der Trägerschaften der Kulturhäuser und Betriebe (38,4 Prozent). Hierbei ist hervorzuheben, dass in der Literatur ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Präsidien gegeben ist, währenddessen Frauen in den drei verbleibenden

¹ Der Begriff Geschlechterverhältnis bezeichnet die Art und Weise, wie Beziehungen zwischen verschiedenen Geschlechtern in bestimmten historischen Konstellationen gesellschaftlich organisiert und institutionalisiert sind. Die vorliegende Studie beschränkt sich auf die Untersuchung der Geschlechterverhältnisse zwischen Männern und Frauen, da im Rahmen der Erhebung keine Daten zu nicht-binären Personen erfasst werden konnten.

² «Botschaft zur Förderung der Kultur in den Jahren 2021–2024 (Kulturbotschaft 2021–2024)», Artikel 1.4.2.1.

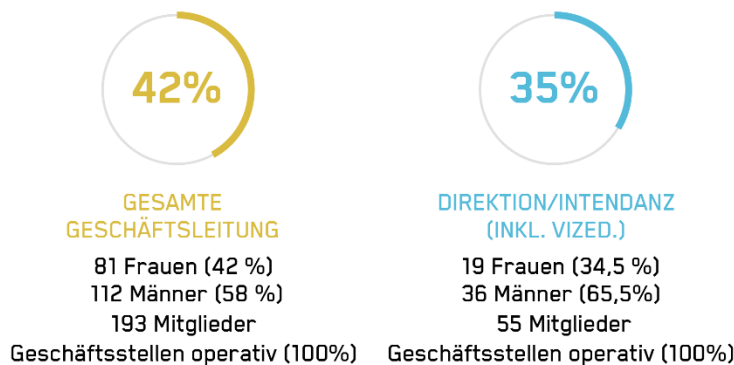
³ Performing Arts wurde in Zürich, Solothurn, St. Gallen, Freiburg und Genf untersucht; Literatur im Aargau, Thurgau, Graubünden und Wallis; Musik in Luzern, Bern, Schaffhausen, Appenzell Ausserrhoden, Tessin und Waadt und Visuelle Kunst in Baselstadt, Baselland, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Jura und Neuenburg.

Sparten deutlich unterrepräsentiert sind. Das Schlusslicht bildet die Musik mit lediglich 8,3 Prozent Frauen in Präsidiem/ Vizepräsidiem der Trägerschaften von Musikhäusern und Festivals.



Grafik 1: Strategische Leitungen (Vorstände und Präsidiem) der Kulturhäuser und -betriebe

Frauen sind im Kulturbetrieb vor allem auf operativer Ebene sichtbar. So bewegt sich der Anteil Frauen in den operativen Geschäftsleitungen von Kulturinstitutionen mit 42 Prozent in Richtung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses. Auch hier sind jedoch grosse Unterschiede zwischen den Sparten festzuhalten: Sind in der Sparte Literatur sogar mehr Frauen als Männer in den Gesamt-Geschäftsleitungen vertreten (62,5 Prozent), so ist die Sparte Musik mit lediglich 31,4 Prozent Frauenanteil wiederum kritisch hervorzuheben. Bei 0 Prozent liegt der Frauenanteil gar im Bereich der Direktionen und Intendanten der untersuchten Musikhäuser und -betriebe.



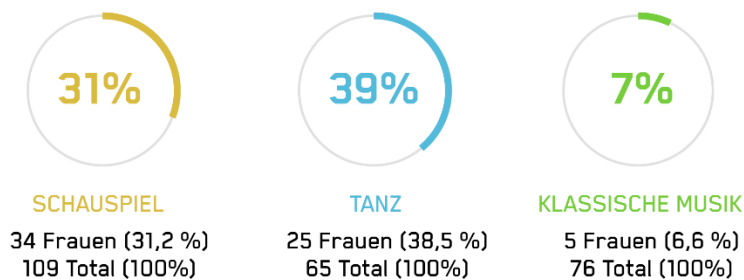
Grafik 2: Operative Leitungen der Kulturhäuser und -betriebe

Zudem kann man einen Zusammenhang zwischen Unterrepräsentation und der Grösse des jeweiligen Kulturbetriebs feststellen: Je grösser die Betriebe, desto seltener ist eine Frau in der Leitungsposition anzutreffen. Sowohl für das Theater als auch die Visuelle Kunst gilt, dass grosse Häuser sehr selten von einer Frau geleitet werden. Hingegen kann der Anteil bei den mittleren bis kleinen Institutionen bis zu 60 Prozent betragen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich in den Berufs-, sowie in den Betriebs- und Produktionsverbänden: Generell sind Frauen in strategischen und operativen Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Lediglich 29,2 Prozent sind Präsidentinnen oder Vizepräsidentinnen, bei den Vorstandsmitgliedern beträgt der Anteil 39,3 Prozent und in der operativen Geschäftsleitung 31,3 Prozent.

Befund 2: Künstlerinnen und ihre Werke sind weniger sichtbar und erhalten seltener Preise

Auch in der rein künstlerischen Tätigkeit zeigt sich eine starke Tendenz zu männer- bzw. frauentypischen Tätigkeitsgebieten. Die Bereiche der künstlerischen Leitung und Autorenschaft sind vorwiegend Männern vorbehalten, während sich Frauen hauptsächlich als Performer*innen betätigen. So lag der Frauenanteil in den Darstellenden Künsten in der Spielzeit 2018/19 in den Bereichen Regie und Choreographie bei rund einem Drittel. Als Dirigent*innen in der klassischen Musik sind Frauen hingegen kaum sichtbar. Hier liegt der Frauenanteil bei 6,6 Prozent.

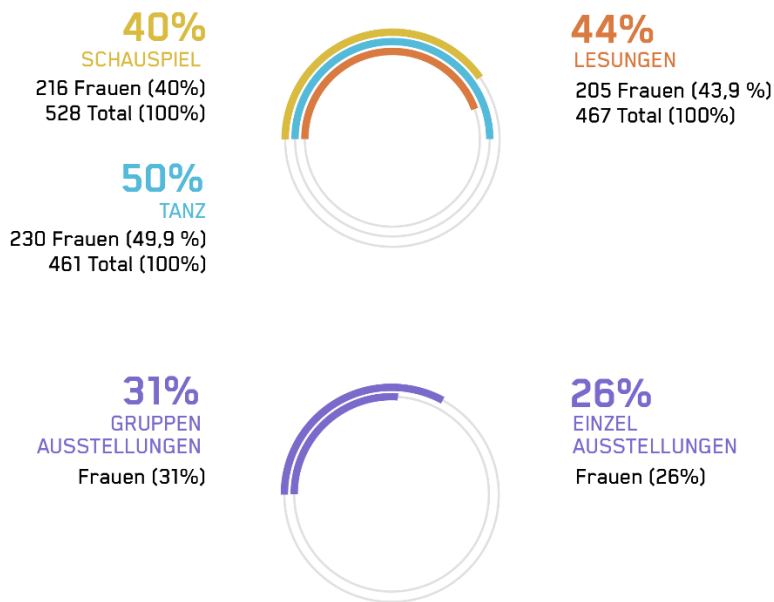


Grafik 3: Frauenanteil künstlerische Leitungsrollen (Regie/Choreographie/Dirigent*innen)

In diesem Zusammenhang ist die Position der (Theater-)autor*in respektive der Komponist*in zu nennen. Auch diese ist für Frauen schwer zugänglich. Lediglich 15 Prozent der aufgeführten Stücke im Schauspiel sind von Frauen geschrieben. In der klassischen Musik wird praktisch kein von Frauen komponiertes Werk aufgeführt: Der Anteil liegt bei 2,3 Prozent.

Demgegenüber zeigt sich eine grössere Ausgeglichenheit von Performer*innen auf Bühnen und bei Lesungen: In den Darstellenden Künsten sowie in der Literatur sind die Geschlechterverhältnisse bei den Auftritten eher ausgeglichen. In ca. 40–50 Prozent sind hier Frauen in künstlerischen Rollen wahrzunehmen. Mehr als 50 Prozent Frauen sind allerdings in keiner untersuchten Sparte auf den Bühnen zu finden. Im Bereich der Kunstausstellungen sind hingegen maximal bis zu einem Drittel Frauen sichtbar (31 Prozent in Gruppenausstellungen, 26 Prozent in Einzelausstellungen). Kaum Gehör finden Frauen in der Musik: Der Frauenanteil bei den Performer*innen (Solistinnen und Orchester/Begleitband) liegt in der Klassik bei rund 34 Prozent, im Jazz bei knapp 12 Prozent und im Rock/Pop zwischen 8,6 und 12,8 Prozent.





Grafik 4: Frauenanteil auf Bühnen und in Ausstellungen (Schauspieler*innen | Solist*innen | Künstler*innen | Autor*innen)

Entsprechend tief ist die Chance von Künstler*innen, für ihre Werke oder Leistungen einen Preis oder ein Stipendium zu erhalten: Von den 828 untersuchten Preisvergaben gingen 37,1 Prozent an Frauen. Ausgeglichen ist die Situation im Bereich Theater/Tanz/Performing Arts (50,5 Prozent Preise für Frauen), während die Musik mit 25,8 Prozent preisgekrönter Frauen wieder das Schlusslicht bildet.

Befund 3: Frauen verdienen weniger als Männer

Mit der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Leitungsebenen, Berufsgruppen und inhaltliche Tätigkeiten gehen geschlechterspezifische Unterschiede bei den zur Verfügung stehenden Entscheidungsspielräumen, der gesellschaftlichen Anerkennung und der Entlohnung einher. Zu den aktuellen Lohnverhältnissen liegen kaum konkrete Zahlen aus den einzelnen Sparten vor, die präzise Aussagen ermöglichen würden. Da aber zum Beispiel die Grössen der Betriebe mit unterschiedlichen Budgets einhergehen, ist von einem deutlichen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen auszugehen. Die in den qualitativen Interviews vielfach kritisierte Intransparenz im Hinblick auf Gagen und Honorare leistet dieser Ungleichbehandlung zusätzlichen Vorschub.

Der «Schweizerischen Bühnenkünstlerverband» (SBKV) erhebt als einziger Verband Daten zu den Löhnen seiner Mitglieder; die Angaben deuten für Frauen im Vergleich zu Männern auf deutlich tiefere Einkommen hin. Mehrere der befragten Verbände verweisen auf die Studien von Suisseculture Sociale zu Einkommen und sozialer Sicherheit von Kunstschaffenden von 2006 und 2016. Diese liefern jedoch kaum Ergebnisse im Hinblick auf Geschlechterverhältnisse. Prekäre Einkommen sind gemäss Berechnungen im Rahmen der Vorstudie, welche auf diesen Zahlen basieren, geschlechterübergreifend zu konstatieren: Jede dritte kunstschaffende Person verdient weniger als 21'150 CHF brutto pro Jahr (35,3 Prozent Frauen resp. 33,6 Prozent Männer). Zudem erreicht nur gut jede vierte kunstschaffende Frau (26,7 Prozent) einen Jahresbruttolohn von 21'150 CHF oder mehr, dies ist jedoch immerhin jedem dritten Mann (36,4 Prozent) möglich⁴. Diese wenigen Angaben geben erste Hinweise auf einen Gender Pay Gap zugunsten der Männer, weitere Erhebungen in diesem Bereich sind jedoch notwendig.

⁴ Die Zahlen beziehen sich auf Kunstschaffende aller Sparten, die ihr Einkommen im Haupterwerb erzielen. Die restlichen 38 Prozent Frauen und 30 Prozent Männer erzielen ihr Einkommen im Nebenerwerb.

Fazit und Empfehlungen

Durch die markante Untervertretung und Nicht-Sichtbarkeit von Frauen innerhalb des Kulturbetriebes geht der Schweiz ein grosses Potenzial an Kompetenzen und Fähigkeiten verloren, sowohl im künstlerischen Bereich wie auch auf der Ebene des Managements. Als eine zentrale Ursache dieses ungleichen Verhältnisses lässt sich die nach wie vor wirkmächtige Ausrichtung am Massstab männlich geprägter Lebensentwürfe im Bereich der Kunst und Kultur vermuten.

Gerade hinsichtlich der Frage von Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie hierarchischer Machtverhältnisse kann diese tiefliegende Logik zum Tragen kommen. Geschlechternormen von Männlichkeit und Weiblichkeit wirken somit als „unconscious bias“ in den Kulturbetrieb hinein und stehen derzeit den Ansätzen zu einem nachhaltigen strukturellen Wandel im Wege.

Deshalb ist es eine grosse Notwendigkeit, nach dieser ersten Vorstudie weitere, umfassendere Daten zu den Geschlechterverhältnissen im Schweizer Kulturbetrieb zu erheben. Nur wenn die offensichtlich gewordenen Wissens- und Datenlücken gefüllt werden können, lassen sich gezielte Massnahmen entwickeln und umsetzen.

Folgendes sind die Empfehlungen:

1. Daten zur Einkommenssituation und zum Ausmass des Gender Pay Gaps müssen vertieft erhoben werden.
2. Einblicke in Berufsverläufe und Erkenntnisse zu zentralen Momenten in künstlerischen Karrieren werden benötigt, in denen sich Künstler*innen für oder gegen die Fortsetzung einer künstlerischen Laufbahn entscheiden.
3. Entsprechend ist auch der Frage nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachzugehen.
4. Der Bereich der Förderung soll auf den unterschiedlichen Ebenen (Bund, Kantone, Städte & Gemeinden) unter Berücksichtigung der Vielzahl an Fördergefässen vertieft untersucht werden.
5. Der Bereich der Hochschulen und der Ausbildung ist in die Untersuchungen einzubeziehen (Zugänglichkeit, Auswahlkriterien, Curricula, Dozierende, Zahlen von Studierenden und Absolvent*innen).

Mittelfristig ist eine Erhebung weiterführender Zahlen anzustreben, so dass Entwicklungen und Tendenzen erkannt und entsprechende Massnahmen ergriffen werden können, wie dies in der Kulturbotschaft 2021 – 2024 vorgesehen ist. Nur mittels eines kontinuierlichen Gender-Monitorings sowie darauf aufbauender kontext- und spartenspezifischer Strategien wird sich ein struktureller Wandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit realisieren lassen.

Links

Vollständige Studie auf der [Webseite des Zentrum Gender Studies der Universität Basel](#)