

Kultur Politik International



Bericht der Veranstaltung am 26. Jänner 2026



**(Kein) Land in Sicht? Zur Geschlechter-
gleichstellung in Kunst und Kultur**

Kultur Politik International

Bericht der Veranstaltung am 26. Jänner 2026

(Kein) Land in Sicht? Zur Geschlechtergleichstellung
in Kunst und Kultur

Wien, 2026

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport, Concordiaplatz 2, 1010 Wien

Autor: Raimund Minichbauer

Grafische Gestaltung: BKA Corporate Identity & Kommunikationsdesign

Druck: BMI Digitalprintcenter

Gesamtumsetzung: BMWKMS Sektion Kunst und Kultur, Abteilung europäische und internationale Kulturpolitik

Wien, März 2026

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport und des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen zu vorliegender Publikation: international-kultur@bmwkms.gv.at

Inhalt

Zusammenfassung	4
Bericht	6
Begrüßung (Theresia Niedermüller)	6
Einleitung (Kathrin Kneissel)	7
Gender Report im Bereich Kunst und Kultur 2017–2021: Erkenntnisse & Empfehlungen (Petra Unger, Johannes Klotz)	8
Beobachten, steuern, fördern: Gendermaßnahmen des BMWKMS (Meena Lang)	12
Gendermonitoring in Schweizer Kulturbetrieben. Perspektiven, Tools und Daten (Andrea Zimmermann, Diana Baumgarten)	15
Gender und Kunst. Widerstand – Barrieren – Handlungsspielräume (Iris Appiano Kugler)	19
Arbeitsgruppen	24

Zusammenfassung

Der Workshop aus der Reihe „Kultur Politik International“ geht vom ersten Gender Report im Bereich Kunst und Kultur 2017–2021 aus.

Theresa Niedermüller, Leiterin der Sektion Kunst und Kultur im BMWKMS, ordnet in ihrer Begrüßung das Workshopthema in den Kontext der Ziele für nachhaltige Entwicklung ein, welche die UN in der Agenda 2030 definiert hat. Mit diesen Zielen verknüpfte Themen wie Fair Pay, Fairness, Schutz vor Belästigung und Gewalt, aber auch Klima- und Umweltschutz stehen sehr stark im Fokus der Arbeit der Sektion. Als sehr erfreulich im Zusammenhang mit dem Gender Report hebt Niedermüller hervor, dass einige Empfehlungen schon Eingang in das aktuelle Regierungsprogramm gefunden haben. Sie spricht unter anderem die kürzlich eingerichtete Interministerielle Arbeitsgruppe an, in der sich eine Untergruppe konkret mit Geschlechtergerechtigkeit beschäftigt. Der heutige Workshop, für den Niedermüller viel Erfolg wünscht, soll nicht zuletzt auch dazu genutzt werden, Anregungen für die zweite Ausgabe des Gender Reports zu entwickeln.

Kathrin Kneissel, Leiterin der für die Workshopreihe verantwortlichen Abteilung für europäische und internationale Kulturpolitik, und gemeinsam mit Meena Lang Moderatorin der heutigen Veranstaltung, blickt einleitend zurück auf das Jahr 2020, in dem der Nationalrat den einstimmigen Beschluss gefasst hat, einen Gender Report zum Kunst- und Kultursektor nun erstmals und in weiterer Folge alle fünf Jahre zu erstellen. Es folgte eine EU-weite Ausschreibung, aus der die OGM, die auch eine Vollerhebung angeboten hatte, als Bestbieterin hervorging. Kneissel führt die schon angesprochene Aufnahme von Empfehlungen in das aktuelle Regierungsprogramm etwas näher aus und gibt dann weiter zur Präsentation der Studie durch die Genderforscherin **Petra Unger**, welche die Studie in Kooperation mit dem OGM-Institut durchgeführt hat, und **Johannes Klotz**, Prokurist und Projektleiter der OGM.

Unger und Klotz skizzieren eingangs den Gegenstand des Reports, Methodik und Datenquellen sowie das zugrundeliegende gendertheoretische Konzept, das auf Intersektionalität und einer über die Binarität hinausgehenden Sichtweise basiert. Die zentralen Ergebnisse zeigen erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheit, einen Gender Pay Gap, der sogar leicht höher ist als im Durchschnitt aller Sektoren, und dass Männer etwa in den bestbezahlten Positionen, bei den Entscheidungsträger:innen und bezüglich der Präsentation von Werken dominieren. Non-binäre Personen sind dabei noch stärker diskriminiert als Frauen. Und wenngleich etwa im budgetmäßig eher kleinen Bereich der personenbezogenen Förderungen und der Besetzung von Beiräten einzelne Erfolge zu erahnen sind, kann der Kunst- und Kulturbereich keineswegs als Avantgarde der Gleichstellung gesehen werden. Auf die Darstellung der Ergebnisse folgt die Präsentation

von Empfehlungen, die sich einerseits auf inhaltliche Themen wie Kinderbetreuung und Weiterbildung von Führungskräften beziehen, aber auch auf die Forderung nach mehr Transparenz vor allem in den Kulturberichten der Länder und auf die Notwendigkeit von qualitativen Erhebungen im nächsten Gender Report.

Anschließend gibt **Meena Lang** (Abteilung für europäische und internationale Kulturpolitik) einen strukturierten Überblick über die Gendermaßnahmen des BMWKMS. Entlang der drei Aspekte „beobachten, steuern und fördern“ geht Lang auf ein breites Spektrum an Maßnahmen ein, die vom bereits 2018 erstmals veröffentlichten Österreichischen Film Gender Report über die Beachtung von Gender und Diversität bei der Besetzung von Beiräten und Jurys bis zur offiziellen Anerkennung von Kinderbetreuungsausgaben als förderbare Kosten reichen.

Schon während der Erarbeitung des österreichischen Gender Reports gab es einen Austausch mit Kolleginnen in der Schweiz. Im Workshop geben **Andrea Zimmermann** und **Diana Baumgarten** vom Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) an der Universität Bern einen Überblick über den aktuellen Stand ihrer Aktivitäten. Die Arbeiten an einer strukturierten Erhebung genderspezifischer Daten zum Schweizer Kunst- und Kultursektor starteten 2019. Nachdem sich in einer Vorstudie gezeigt hatte, dass der Großteil der Kulturbetriebe selbst nicht über die nötigen Daten verfügt, wurde von der ursprünglich geplanten schweizweiten Erhebung abgesehen und stattdessen damit begonnen, Tools zu entwickeln, welche die Betriebe dazu befähigen, diese Daten zu sammeln, um in Zukunft bei Erhebungen darauf aufbauen zu können. Seit 2025 wird nun an drei Projektbausteinen gearbeitet, die im Beitrag näher dargestellt werden.

Nach der ausführlichen Darlegung wissenschaftlicher Erforschung des Themas bringt **Iris Appiano Kugler**, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen im AMS, eine Perspektive aus der Praxis ein. Nach der Darstellung von Widerständen und Barrieren, mit denen sich Gleichstellungsarbeit konfrontiert sieht, zeigt die Expertin Handlungsspielräume auf. Oft aus der Perspektive der Gleichstellungsbeauftragten und immer wieder auf das AMS als Beispiel zur Illustration zurückgreifend, gibt Appiano Kugler einen vor allem nach Organisationsgrößen strukturierten Überblick über eine Vielzahl von Aspekten und Argumentationen, auf denen eine konsequente, hartnäckige Gleichstellungsarbeit aufbauen kann.

Im Anschluss an den Vortragsteil finden **Arbeitsgruppen** statt. In drei jeweils einer eigenen Fragestellung gewidmeten Runden werden gemeinsam Ideen und Anregungen für den zweiten Gender Report erarbeitet.

Bericht

Begrüßung

Theresia Niedermüller

Theresia Niedermüller, Leiterin der Sektion Kunst und Kultur im BMWKMS, bezieht sich in ihrer Begrüßung auf die Workshopreihe „Kultur Politik International“, in deren Rahmen die heutige Veranstaltung stattfindet. Klammern der Reihe sind die in der Agenda 2030 der UN definierten Ziele für nachhaltige Entwicklung, in denen es viele Anknüpfungspunkte für Kunst und Kultur gibt, die von Klimaschutz über Bildung und Gesundheit bis hin zu fairen Arbeitsbedingungen reichen. Entsprechend hat sich die Sektion in den letzten Jahren stark mit diesen Themen beschäftigt.

Einerseits waren faire Bezahlung, Fairness sowie Schutz vor Belästigung und Gewalt sehr wichtig. Hier wurde etwa viel Geld für Fair Pay aufgewendet, außerdem konnte mit vera* eine Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt ins Leben gerufen werden. In den neuen Kunstförderungsrichtlinien wurden ab einer bestimmten Förderhöhe Präventionskonzepte als Voraussetzung verankert. Auch Klima- und Umweltschutz standen im Fokus. Es gab eine Förderausschreibung für klimafitte Kulturbetriebe und Projekte zur ökologischen Sanierung der Praterateliers und des Volkskundemuseums.

Schließlich wurde der Gender Report im Bereich Kunst und Kultur erstellt, mit dem die heutige Veranstaltung an Nachhaltigkeitsziel 5 – Geschlechtergerechtigkeit andockt. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind am gesamten Arbeitsmarkt bekannt. Der von der OGM erstellte Report belegt erstmalig, dass dies auch auf den Kunst- und Kultursektor zutrifft. Niedermüller hebt einige der zentralen Ergebnisse hervor: Männer sind in den Führungsebenen besonders in den bestbezahlten Positionen, bei Aufsichtsorganen und bei der Sichtbarkeit von Werken deutlich überrepräsentiert. Auch ist der Gender Pay Gap im Kunst- und Kulturbereich höher als im Durchschnitt aller Wirtschaftssektoren. „Sie sehen also“, so Niedermüller, „es gibt immer viel zu tun“.

Für die Sektion sind Gender Budgeting und Mentoringprogramme wichtige Steuerungsinstrumente. Es gilt aber auch, bei der Bestellung von Geschäftsführungsebene und Aufsichtsräten in den Bundestheatern und Bundesmuseen auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten. Und schließlich wurde kürzlich die Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) „Soziales und Fairness“ mit Vertreter:innen der Interessensgemeinschaften aus Kunst und Kultur eingerichtet, in der sich eine eigene Untergruppe mit Geschlechtergerechtigkeit beschäftigt.

Der Endbericht mit hoffentlich sehr konkreten Lösungsansätzen der gesamten IMAG wird noch für dieses Jahr erwartet. „Aber auch heute und hier erhoffen wir uns viel Inspiration und Motivation“, so die Sektionschefin. Im Nationalratsbeschluss zum Gender Report wurde vorgesehen, dass dieser alle fünf Jahre erstellt werden soll. Der heutige Tag soll also auch dafür genutzt werden, mögliche Schwerpunkte für den zweiten Genderreport zu diskutieren und anzudenken. Mit Wünschen für viele spannende Inputs und konstruktive Gespräche sowie herzlichem Dank für die zahlreiche Teilnahme schließt Niedermüller die Begrüßung ab.

Einleitung

Kathrin Kneissel

Kathrin Kneissel, Leiterin der für die Workshopreihe verantwortlichen Abteilung für europäische und internationale Kulturpolitik, und gemeinsam mit Meena Lang Moderatorin der heutigen Veranstaltung, blickt einleitend kurz zurück auf das Jahr 2020, in dem der Genderreport im Nationalrat einstimmig beschlossen wurde. Es wurde nach dem Beschluss eine EU-weite Ausschreibung durchgeführt, aus der die OGM als Bestbieterin hervorgegangen ist. Kneissel freut sich sehr über die intensive und gelungene Zusammenarbeit in den vergangenen Jahren mit den beiden Hauptverantwortlichen Johannes Klotz und Petra Unger.

Johannes Klotz hatte damals entgegen der Ausschreibung eine Vollerhebung angeboten und man wollte diese Möglichkeit ergreifen, den Kunst- und Kultursektor in seiner Gesamtheit – einschließlich auch der nur durch die Länder geförderten Organisationen – zu untersuchen. Der Bericht wurde 2024 publiziert, damals aber nicht öffentlich präsentiert, sondern „nur“ mit jenen Stakeholder:innen diskutiert, die wie etwa die Interessensvertretungen schon an der Entstehung der Studie stark beteiligt waren.

Erfreulich ist, dass der Gender Report schon auf mehrfache Weise Eingang in das aktuelle Regierungsprogramm gefunden hat. Dort ist prinzipiell davon die Rede, zu mehr Gendergerechtigkeit beizutragen und den Gender Pay Gap zu bekämpfen. Es gibt ein politisches Bekenntnis dazu, den Gender Report fortzuführen. Das Regierungsprogramm sagt auch, dass Mentoring-Programme für Frauen fortgeführt und Gender-Incentives geprüft werden sollen. Angesprochen wird auch ein wichtiger Punkt, der in diesem Gender Report noch nicht behandelt wurde, nämlich die bessere Vereinbarkeit von künstlerischer Tätigkeit und Familie. Ebenso der Aufbau von Maßnahmen in Richtung Prävention von Gewalt und Machtmissbrauch. Kneissel weist auch nochmals auf die schon angesprochene Interministerielle Arbeitsgruppe hin, in der man sich – wie auch in der heutigen Veranstaltung – intensiv mit den Lücken beschäftigen wird, die es noch gibt. Kneissel freut sich auf die Ergebnisse des heutigen Workshops und gibt weiter an Johannes Klotz und Petra Unger.

Gender Report im Bereich Kunst und Kultur 2017–2021: Erkenntnisse & Empfehlungen

Petra Unger, Johannes Klotz

Die Genderforscherin Petra Unger, welche die Studie in Kooperation mit dem OGM-Institut durchgeführt hat, und Johannes Klotz, Prokurist und Projektleiter der OGM, präsentieren Kontext, wichtigste Ergebnisse und daraus abgeleitete Empfehlungen des Gender Reports¹.

Ausgangssituation und Methodik

Klotz stellt einleitend fest, dass es sich bei Geschlechtergleichstellung um ein sehr weites Thema handelt, das man von vielen Dimensionen betrachten kann, und er deshalb sehr dankbar für den klar definierten Auftrag ist. Den **Fokus des Reports** bilden professionelle (durch Bund und/oder Länder) geförderte Kunst- und Kulturinstitutionen sowie direkt personenbezogene Förderungen. Untersucht wurde die quantitative Verteilung der Geschlechter im Zeitraum 2017–2021 in einer über die binäre Sichtweise hinausgehenden Darstellung.

Nicht Gegenstand des Reports waren der informelle und nicht geförderte Bereich sowie die Freiwilligenarbeit. Die sehr wichtige Frage der künstlerischen und kulturellen Inhalte konnte nicht erhoben werden, da dies ein Vielfaches der zur Verfügung stehenden Ressourcen erfordert hätte. In der hauptsächlich quantitativen Studie konnten Aspekte wie Stereotypisierung, Machtmissbrauch und sexuelle Orientierung nicht erhoben werden. Und während es immer wieder Hinweise auf Unterschiede zwischen den verschiedenen Sparten gab, waren in diesem Rahmen detaillierte Spartenuntersuchungen nicht möglich.

Datenquellen waren eine eigene repräsentative Befragung, die eine erfreulich hohe Rücklaufquote erzielte und mit welcher Daten von mehr als 900 Institutionen mit Angaben zu 17.000 Beschäftigten, 2.800 Führungskräften und 2.300 Aufsichtsorganen erhoben werden konnten. Statistische Sekundärauswertungen bezogen Daten aus den jährlichen Kulturförderberichten von Bund und Ländern ein, sowie anonymisierte Steuerdaten (Einkommen im Kunst- und Kulturbereich) und die Arbeitsmarktdatenbank (zu Erwerbsverläufen und Dropouts). Aufgrund der Datenlage ist in verschiedenen Fällen nur eine binäre Darstellung mit Zahlen für Frauen und Männer möglich, worauf in den entsprechenden Tabellen hingewiesen wird. Besonders wichtig war, die Studie nicht gleichsam im luftleeren Raum durchzuführen, sondern von Beginn an Vertreter:innen der Kulturszene sowie der akademischen Forschung breit einzubinden.

1 Der Gender Report ist auf der [Website des BMWKMS](#) zugänglich.

Petra Unger fügt zur schon erwähnten Tatsache, dass ein Nationalratsbeschluss die Grundlage für den Gender Report bildete, hinzu, dass auch dies schon vor dem Hintergrund bestehender rechtlicher Verpflichtungen zu sehen ist. Zu nennen ist hier vor allem die Aufnahme von Gender Budgeting in die Bundesverfassung im Jahr 2009, und schon davor die Amsterdamer Verträge der EU sowie der 2002 gefasste Beschluss der Landeshauptleutekonferenz zur Strategie des Gender Mainstreamings.

Bezüglich des **geschlechtertheoretischen Konzepts** hebt Unger zwei Punkte hervor: zum einen den intersektionellen Ansatz, den sie kurz so umschreibt: „Wir berücksichtigen nicht nur Frau als solche, sondern auch Klasse, Alter, Behinderung, Herkunft, religiöse Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung“. Zum anderen soll die binäre Sichtweise erweitert werden, um auch Geschlechtsidentitäten wie Transpersonen und Interpersonen in der Erhebung zu berücksichtigen. Unger nimmt hier schon vorweg, dass diese Gruppe im Gender Report mit maximal drei Prozent zu sehen ist. Da die Zahlen so klein waren, musste mitunter auf Detaildarstellungen verzichtet werden, weil ansonsten Rückschlüsse auf Personen möglich gewesen wären und das letztlich zu Zwangsoutings geführt hätte. Die Studie wird später zu dem Befund gelangen, dass non-binäre Personen noch stärker diskriminiert werden als Frauen.

In Anlehnung an den Film Gender Report wurde eine Strategie des „strategischen Essenzialismus“ verfolgt. Frauen sind eine Mehrheit, werden aber wie eine Minderheit behandelt, daher spricht der Report immer noch von Frauen, selbstverständlich von Frauen* mit Stern, um nicht etwa Transfrauen oder Interpersonen auszublenden, sondern alle einzuschließen.

Ergebnisse

Im Anschluss beginnt Johannes Klotz mit der Präsentation der Hauptergebnisse, wobei sich des Öfteren die groben Ergebnisse auf den ersten Blick positiver darstellen, während ein näherer Blick die Probleme aufzeigt. So stellen etwa mit 55% Frauen die Mehrheit der **bezahlten Beschäftigten**, was aber darauf zurückgeht, dass vor allem im Bereich der Teilzeitkräfte, freien Dienstnehmer:innen und Praktikant:innen deutlich mehr Frauen tätig sind, während bei den Vollzeitjobs die Männer mit 52% in der Mehrheit sind. Dies ist auch ein möglicher Grund dafür, dass im Untersuchungszeitraum mit 18% ein deutlich größerer Teil der Frauen den Kunst- und Kultursektor verlassen hat, verglichen mit 13% bei den Männern. Dies ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass unter dem Titel „Liberalisierung der Arbeitsverhältnisse“ in den letzten Jahren reguläre Arbeitsplätze prekariert wurden, was bis in große Organisationen wie das Burgtheater hineinreicht.

Petra Unger weist im Laufe des Beitrages mehrfach auf die Problematik der Praktikant:innen hin, die in den letzten Jahren stark zugenommen hat und vor allem Frauen* betrifft. Besonders seit die ÖVP-FPÖ-Regierung unter Wolfgang Schüssel den Bemessungszeitraum für die Pensionsberechnung auf 40 Jahre erhöht hat, ist dies eine Falle. Je mehr

Zeit man mit nicht oder schlecht bezahlter Arbeit verbringt, desto höher wird die Gefahr der Altersarmut, die für den gesamten Kunst- und Kulturbereich ein großes Problem darstellt und hier besonders für Frauen*.

Bei den operativen **Führungskräften** sieht das Verhältnis auf den ersten Blick ebenfalls egalitär aus: Mit jeweils 49% sind Männer und Frauen gleich vertreten. „Führungskraft“ hat in großen Institutionen und kleinen Vereinen aber eine sehr unterschiedliche Bedeutung, und betrachtet man die Verteilung in der höchsten Einkommensklasse, so sind hier zu fast zwei Dritteln Männer zu finden. Auffällig ist auch, dass Frauen in Führungspositionen mehr und höhere Bildungsabschlüsse besitzen als Männer. Non-binäre Personen sind selten in Führungspositionen, und wenn, dann in kleinen Vereinen.

Schon auf den ersten Blick sehr deutlich sind die Einkommensunterschiede. Der **Gender Pay Gap** beträgt (in Prozent des Einkommens der Männer angegeben) 37% und liegt damit sogar leicht höher als im Durchschnitt des gesamten Arbeitsmarktes. Bei den Selbständigen ist der Unterschied gleich groß und selbst in der schon privilegierten Gruppe der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten beträgt der Unterschied immer noch fast 19%. Die Behauptung, dass der Kunst- und Kulturbereich eine Avantgarde in Sachen Gleichstellung darstellt, kann damit nicht bestätigt werden. Der Gender Pay Gap ist in Österreich im europäischen Vergleich insgesamt sehr hoch, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass Frauen* nach wie vor in schlechter bezahlten Berufen tätig und die Berufe, in denen Frauen* arbeiten, niedriger honoriert sind. Sehr stark wirkt sich die vor allem in den ländlichen Regionen sehr schlechte Kinderbetreuungssituation aus. Dazu kommt die zum Teil auch darauf zurückzuführende hohe Teilzeitquote. Ein gutes Einkommen, darauf wird Unger später hinweisen, ist auch eine Form von Gewaltprävention. Dies ermöglicht, Gewaltbeziehungen früher zu verlassen, die umso gefährlicher werden, je länger Frauen* in einer solchen bleiben.

Aufsichtsorgane sind vor allem in großen, repräsentativen Institutionen überwiegend männlich besetzt. Non-binäre Personen sind hier praktisch nicht zu finden. Was die **Sichtbarkeit von Werken** betrifft, überwiegen mit 55% auch jene von Männern, wobei es hier starke Unterschiede zwischen den Sparten gibt und der Männerüberhang vor allem in Museen und im (auch zeitgenössischen) Musikbereich sehr hoch ist. In diesem Zusammenhang wird auch der aktuelle Skandal angesprochen, dass im Theater in der Josefstadt in der aktuellen Spielzeit ausschließlich Stücke von Autoren gespielt werden.

Bei den **personenbezogenen Förderungen**, die insgesamt nur einen relativ kleinen Teil des Kulturbudgets ausmachen, hat sich die Verteilung im Untersuchungszeitraum insgesamt in Richtung 50:50 bewegt, es bestehen aber deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Sparten. Bei der Besetzung der Beiräte und Jürys zeigt sich ebenfalls insgesamt eine ziemlich ausgeglichene Situation, wobei auf Bundesebene der Frauenanteil über, in den Ländern unter 50% liegt.

Was die Einschätzung der eigenen Institution durch die Verantwortlichen betrifft, so erkennen diese zwar Ungleichheiten im Kulturbereich allgemein an, meinen jedoch häufig, dass die eigene Organisation nicht betroffen sei. Frauen*förderpläne und interne Einkommensunterschiede sind entsprechend selten; etwas häufiger, wenn die Geschäftsführung weiblich besetzt ist.

Es wurde auch versucht, Publikumszahlen zu ermitteln. Dazu wurde aber nur von 28 % der Organisationen irgendwann im Untersuchungszeitraum die Geschlechterzusammensetzung erhoben. „Das heißt“, so Unger, „wir wissen noch gar nicht genau, für wen die Kultur eigentlich gemacht wird.“

Empfehlungen

Nach einer Zusammenfassung der wichtigsten Punkte endet der Beitrag mit einem Überblick über die wichtigsten Empfehlungen. Einige Empfehlungen wie die **Interministerielle Arbeitsgruppe** und verschiedene von Kathrin Kneissel schon erwähnte Maßnahmen haben bereits Eingang in das Regierungsprogramm gefunden. Erfreulich ist auch, dass die **Fair Pay Initiative** seit 2022 laufend höher dotiert wurde und es wird im nächsten Report abgebildet werden, welche Auswirkung dies auf die Gendergerechtigkeit hat.

Gefordert wird **mehr Transparenz**, vor allem in Bezug auf die Länder. Es wurden im Beitrag mehrfach Probleme mit Daten aus den Bundesländern erwähnt. Das betrifft einerseits die Uneinheitlichkeit und auch unterschiedliche Qualität der Kulturberichte der Länder. Die Arbeit mit diesen Daten war sehr aufwändig, die Angleichung war schwierig, es musste auch mit Vornamenslisten gearbeitet werden. Es hatten auch nicht alle Bundesländer Listen der geförderten Institutionen als Grundlage für die Datenerhebung übermittelt. Hier wird empfohlen, die Länder zur Lieferung der Förderdaten im Sinne des Gender Budgetings zu verpflichten, die Landeskulturberichte zu standardisieren und ebendort eine Genderkategorie inklusive der Kategorie non-binär einzuführen. Petra Unger formuliert hier auch einen individuellen Wunsch: Es sollte auf der ersten Seite des jeweiligen Landeskulturberichts zu sehen sein, welche Gruppe der Bevölkerung welche Gelder bekommen hat, und dazu gehören auch die anderen intersektionalen Kategorien.

Gefordert wird für alle Geschlechter in Führungspositionen **Aus- und Weiterbildung in Gender- und Diversity-Kompetenz**. Je größer ein Betrieb ist, desto größer ist grundsätzlich die Gefahr, dass Frauen und andere marginalisierte Gruppen diskriminiert werden. Es muss klar sein, dass es sich bei diesen Kompetenzen um Fachwissen handelt und man nicht einfach aus der subjektiven Geschlechtsidentität ableiten kann, wie unsere Gesellschaft entlang der Gendergrenzen funktioniert.

Unger kommt nochmals auf das Thema **Kinderbetreuung** zu sprechen und weist darauf hin, dass diese im Kunst- und Kulturbereich eine besondere Herausforderung darstellt,

weil viele Aktivitäten am Abend oder in internationalen Kontexten stattfinden. Dafür braucht es besondere Konzepte, wie etwa bei „Flying Nannys“.

„Zu guter Letzt“, so Petra Unger: „wir brauchen nicht nur die Sparten besser ausgeleuchtet und die realen Lebensmöglichkeiten und -formen der Künstler:innen – und dazu brauchen wir **qualitative Forschung** –, sondern auch Regelmäßigkeit, häufigere Studien, Überprüfbarkeit und Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen.“

Im Diskussionsteil werden vor allem zwei methodische Fragen angesprochen. Die erste bezieht sich darauf, ob auch dokumentiert wurde, wer die Erhebung nicht beantwortet hat, da man annehmen könne, dass es sich dabei gerade um Institutionen handelt, bei denen das Thema nicht präsent ist.

Johannes Klotz antwortet, dass durchaus möglich sei, dass in Einzelfällen jemand sagt: Das Thema interessiert mich überhaupt nicht und deshalb nehme ich gar nicht teil. Es ist aber nicht anzunehmen, dass systematische Verzerrungen vorliegen. Dagegen spricht einerseits der überdurchschnittlich hohe Rücklauf und auch die Tatsache, dass die österreichischen Daten sehr konsistent zu den internationalen Vergleichsdaten passen, die etwa aus Deutschland, der Schweiz, Frankreich, Italien und Großbritannien vorliegen.

Auf die Frage, ob es Bestrebungen gibt, Kennzahlen zu entwickeln, antwortet Klotz, dass einige Performance Indicators gezeigt wurden, die Entwicklung von Kennzahlen aber grundsätzlich nur sinnvoll ist, wenn regelmäßig Erhebungen stattfinden. Diskutiert wird in diesem Zusammenhang auch das schon angesprochene fundamentale Problem der Uneinheitlichkeit der Daten aus den Bundesländern.

Beobachten, steuern, fördern: Gendermaßnahmen des BMWKMS

Meena Lang

Entlang der drei Stichworte „beobachten, steuern und fördern“ gibt Meena Lang (Abteilung für europäische und internationale Kulturpolitik) einen Überblick über die Gendermaßnahmen des BMWKMS.

Beobachten

Lang weist darauf hin, dass schon vor dem heute besprochenen Gender Report im Bereich Kunst und Kultur der Österreichische Film Gender Report vorgelegt wurde. Dieser wurde erstmals 2018 veröffentlicht. Mit der dritten Ausgabe, die 2024 erschienen ist, wird insgesamt ein Untersuchungszeitraum von 2012 bis 2021 abgedeckt. Für den

Film Gender Report wurde über quantitative Erhebungen hinausgegangen und auch mit qualitativen Methoden gearbeitet.

Steuern

Einige der Steuerungsinstrumente wurden heute im Workshop schon angesprochen. So hat sich das Ministerium selbst verpflichtet, Jurys und Beiräte unter Berücksichtigung von Gender und Diversität zu besetzen. Bei der Besetzung von Leitungsfunktionen in den Kultureinrichtungen des Bundes spielt Gender eine Rolle und nun wird auch die Genderkompetenz der Bewerber:innen berücksichtigt.

Von Petra Unger wurde schon die Bedeutung des Gender Budgetings angesprochen. Dieses wird im Ministerium seit 2007 im Förderwesen umgesetzt und in den jährlichen Kunst- und Kulturberichten ausgewiesen. Hier geht es konkret um die Auswertung der finanziellen Förderungen an Einzelpersonen nach genderbezogenen Kriterien. Bezüglich der Bundesförderung zeigt sich hier ein relativ ausgewogenes Bild. Aber wenn man sich die Kunst- und Kulturberichte näher ansieht, werden – wie auch schon beim Gender Report angesprochen – Unterschiede zwischen den Sparten sichtbar. Auch das Österreichische Filminstitut setzt Gender Budgeting um.

Heute auch schon mehrfach angesprochen wurde die IMAG (Interministerielle Arbeitsgruppe), an der Vertreter:innen des Sektors, des Kulturministeriums und des Sozialministeriums beteiligt sind. Dieser Prozess wurde im November 2025 gestartet und beschäftigt sich mit den drei Themenbereichen „Arbeits- und Sozialrecht“, „Fair Pay“ und „Geschlechtergleichstellung/Gender“ in Kunst und Kultur. Ziel ist die Ausarbeitung konkreter Handlungsempfehlungen und Maßnahmenvorschläge. Besonders erfreulich ist, so Meena Lang, dass einige Kolleg:innen aus der Gruppe auch heute hier am Workshop teilnehmen.

Als nächsten Punkt geht Meena Lang auf den Fairness Codex ein, der von Bund, Ländern und den Interessensvertretungen gemeinsam erarbeitet und 2022 veröffentlicht wurde. Der Kodex ist ein Instrument der Selbstbindung für den gesamten Sektor, also für die Kunst- und Kulturbetriebe selbst, aber auch für die Fördergeber:innen. Es wird darin Diversität angesprochen, aber nicht explizit Gender. Wo man aber sehr wohl Gender direkt hineininterpretieren kann, ist etwa der Punkt „angemessene Bezahlung“. Und wie man im Report sieht, sind es vor allem Frauen, die nicht angemessen bezahlt werden. Daraus kann man schließen, dass eine angemessene Bezahlung vor allem Frauen zugutekommen müsste. Was im Kodex sehr wohl explizit genannt ist, sind die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, die letztendlich allen Elternteilen zugutekommen sollten.

Zum Themenbereich zugehörig, aber gleichzeitig ein eigenes selbständiges Thema ist der Bereich „Machtmissbrauch und Gewalt“. vera*, die Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst und Kultur, ist seit 2022 tätig. Sie bietet Beratung für betroffene

Personen sowie psychologische und rechtliche Unterstützung. Die Meldungen werden dokumentiert und vera* unterstützt Kulturbetriebe bei der Erstellung eines Präventionskonzepts. Seit Juli 2025 sind neue Kunstförderungsrichtlinien in Kraft. Diese schreiben ab einer bestimmten Förderhöhe ein Präventionskonzept gegen jede Form von Missbrauch, Belästigung, Einschüchterung, Entwürdigung oder Beleidigung in Kulturbetrieben und auch einen Whistleblowing-Kanal vor.

Zu nennen ist in diesem Zusammenhang auch der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Mädchen 2025–2029, der im Dezember 2025 veröffentlicht wurde. In diesem Maßnahmenkatalog wurden für den Bereich Kunst und Kultur elf Maßnahmen aufgenommen, wie etwa präventive Personalmaßnahmen in den Bundeskulturinstitutionen, die Entwicklung und Umsetzung von Schutz- und Präventionskonzepten inkl. Fallmanagement-Konzepten im Kunst- und Kultursektor, oder die Weiterentwicklung der bestehenden anonymen Melde- und persönlichen Beratungsmöglichkeiten für Frauen oder bezeugende Personen.

Fördern

Meena Lang kommt nun abschließend zum dritten Stichwort – fördern. Was steht nun genau in den schon genannten neuen Kunstförderungsrichtlinien? Das BMWKMS hat sich dort die gendergerechte Verteilung von Förderungsmitteln zum Ziel gesetzt, um die Geschlechtergleichstellung voranzubringen. Was seit Juli neu in den Richtlinien verankert ist, ist die Anerkennung von Kinderbetreuungskosten als förderbare Kosten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken.

An Mentoringprogrammen ist etwa jenes für Musikerinnen* und Musikfrauen* zu nennen, das vom Verein MuFA (Musik für Alle) abgewickelt wird. Ein Mentoringprogramm besteht auch für bildende Künstler:innen, Fotograf:innen, Medienkünstler:innen und Architekt:innen. Genannt werden auch der Drehbuchwettbewerb „If she can see it, she can be it“ und das Gender Incentive im Österreichischen Filminstitut.

Gendermonitoring in Schweizer Kulturbetrieben. Perspektiven, Tools und Daten

Andrea Zimmermann, Diana Baumgarten (Universität Bern)

Andrea Zimmermann und Diana Baumgarten vom Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) an der Universität Bern geben einen Überblick über die aktuellen Aktivitäten in der Schweiz. Es hatte schon während der Erarbeitung des österreichischen Gender Reports engen Austausch mit den Schweizer Kolleg:innen gegeben und gerade in der Phase zwischen erster und zweiter Ausgabe des österreichischen Reports ist ein Update zur Lage in der Schweiz besonders interessant.

Das Projekt zum Gendermonitoring in Schweizer Kulturbetrieben wurde an der Universität Basel gestartet und übersiedelte dann an die Universität Bern, wo es jetzt verankert ist. Es besteht seit Beginn eine sehr starke Kooperation mit zwei Institutionen: Pro Helvetia, der Schweizer Kulturstiftung auf Bundesebene, und dem Swiss Center for Social Research, das vor allem Ressourcen für die qualitative Forschung zur Verfügung gestellt hat.

Es lassen sich bislang drei Phasen des Projekts unterscheiden: 2019–2021 wurde eine Vorstudie durchgeführt, es folgte die Entwicklung eines Gender- und Diversitätsmonitorings in den Jahren 2022–2024. Die drei Projektbausteine, aus denen das Monitoring besteht, werden nun seit 2025 weiterentwickelt.

Vorstudie (2019–2021)

Die Ausgangslage stellte sich 2019 folgendermaßen dar: Es bestand eine Kulturwirtschaftsstatistik des Bundesamtes für Statistik (BFS). Es gab wenig bis gar keine Daten zur Geschlechterverteilung in den Betrieben sowie den Arbeits- und Lebensbedingungen der Künstler:innen. Das wurde auch auf kulturpolitischer Ebene erkannt und die damalige Kulturbotschaft, die die strategische Ausrichtung der Kulturpolitik des Bundes für jeweils fünf Jahre definiert, erteilte ein Mandat, dass es geboten sei, systematisch quantitative Daten zu erheben.

2019–2021 wurde eine Vorstudie² mit einem ausgewählten Sample von 38 Kulturhäusern und -betrieben aus allen 26 Kantonen durchgeführt. Die Studie bezog sich auf vier Sparten (Theater, Literatur, Musik, Visuelle Kunst) und es wurden die Auftritte von etwa 10.000 Kunstschaaffenden einbezogen. Wichtig war der Austausch mit den Verbänden – sowohl der Arbeitnehmer:innen als auch der Arbeitgeber:innen. Es wurden Jurys für Förderungen und Preise einbezogen und mit der in allen Phasen des Projekts sehr wichtigen qualitativen Forschung wurde schon damals begonnen: Mit Künstler:innen,

2 Materialien zu dieser Projektphase finden sich auf der [Website der Universität Basel](#).

Fachvertreter:innen, den Leitungspersonen aus den Verbänden wurden qualitative Interviews und Fachgespräche geführt.

Erkenntnisse aus der Vorstudie: Es musste festgestellt werden, dass es sehr wenige Daten gibt, auf die zurückgegriffen werden kann. Das liegt hauptsächlich daran, dass die Geschlechterverhältnisse nicht im Fokus der Organisationen liegen. Wenn Zahlen erhoben werden, dann primär Zuschauer:innenzahlen und die Auslastung. Wichtig ist auch festzustellen, dass die Ressourcen fehlen, denn wie in Österreich gibt es auch in der Schweiz viel freiwillige Arbeit sowie viele prekäre Arbeitsverhältnisse. Es wurde aber auch festgestellt, dass viele nicht wussten, wofür diese Daten eigentlich relevant sind.

Trotz der schlechten Datenlage gab es klare Hinweise auf unausgeglichene Geschlechterverhältnisse, etwa darauf, dass in den 38 Betrieben eine deutliche vertikale und horizontale Segregation festzustellen ist, dass die Programmierung männlich dominiert ist und es kaum Leitlinien oder Vorgaben zur Gleichstellung gibt.

Gender- und Diversitätsmonitoring (2022–2024)

Angesichts der in der Vorstudie festgestellten schlechten Datenlage ergab sich 2022 eine entsprechende Neuausrichtung³. War ursprünglich geplant, nach der Vorstudie eine schweizweite Primärdatenerhebung durchzuführen, so konzentrierte man sich nun stattdessen darauf, ein Tool zu entwickeln, mit dem die Betriebe in die Lage versetzt werden, zukünftig genderrelevante Daten zu erheben, mit dem Ziel, dann regelmäßig Daten erhalten zu können. Es ging dabei auch darum, die für die Datenerhebung nötigen administrativen Strukturen und zeitlichen Ressourcen einschätzen zu können. Vor allem kleine Organisationen verfügen nicht über solche administrativen Strukturen. Das sollte auch in die Kulturpolitik einfließen, weil die Betriebe darin unterstützt werden müssen. Das Tool wurde gemeinsam mit ausgewählten Betrieben entwickelt. Es wurde ein Probelauf gemacht und die dabei erhaltenen Ergebnisse wieder mit den Betrieben besprochen.

Projektbausteine ab 2025

Das Projekt besteht nun aus drei Bausteinen, die seit 2025 weiterentwickelt werden:

1. Erhebung von Daten der Kulturbetriebe in Zusammenarbeit mit den Städten und Kantonen
2. Die Entwicklung eines Online Tools für die Selbstevaluation der Betriebe
3. Erhebung auf individueller Ebene zur Diversität der Kulturschaffenden durch schweizweite Online-Umfrage

Was die **Erhebung der Betriebsdaten** in Zusammenarbeit mit den Städten und Kantonen betrifft, wurde in den letzten beiden Jahren zweiseitig vorgegangen: Einerseits

3 Diese Projektphase ist auf der [Website des IZFG](#) näher dargestellt.

im Format der Online-Umfrage mit standardisierten Fragen, die von den Betrieben zu beantworten sind. Die dabei erhobenen Informationen umfassen unter anderem Fragen der Rechtsform und der Finanzierung, Zusammensetzung von Entscheidungsgremien und Geschäftsführung, Programmierung, Regelung Mutter-/Vaterschaftsurlaub, Kinderbetreuungsangebote, Maßnahmen zur Vereinbarkeit sowie gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung.

Die zweite Ebene bildete die Erhebung von Personaldaten. Hier wurden die Betriebe gebeten, Excel-Listen zur Verfügung zu stellen. Das braucht eine Einarbeitungsphase und je regelmäßiger und engmaschiger diese Daten abgefragt werden, umso routinierter wird das von den Betrieben gemacht werden können. Erfasst werden zu den Personen unter anderem Amtliches Geschlecht, Geschlechtsidentität, Nationalität und Geburtsland, Aufenthaltsbewilligung, Zivilstatus, Geburtsdatum der Kinder, Beschäftigungsgrad, Lohn beziehungsweise Honorar, Funktion und Hierarchiestufe. Dabei stellt sich natürlich die Frage des Datenschutzes. Auch wenn die Daten anonymisiert übermittelt werden, müssen die Personen aktiv eingebunden werden. Die Zustimmung in der ursprünglich nötigen Opt-in-Variante hat den Rücklauf sehr eingeschränkt. Nachdem sich die rechtliche Situation in der Zwischenzeit geändert hat, ist nun eine Opt-out-Variante möglich. Die Mitarbeitenden müssen natürlich informiert werden, aber wenn sie dann nicht wollen, dass ihre Daten verwendet werden, müssen sie aktiv widersprechen. Die rechtliche Situation wird in der Zusammenarbeit mit den Städten und Kantonen nochmals genau geprüft.

Zusätzlich zur hier dargestellten zweigleisigen Vorgangsweise mit Online-Umfrage und getrennt davon der Übermittlung von Personaldaten wird auch eine schlankere Variante angedacht, bei der die Personaldaten im Rahmen der Online-Umfrage mit erhoben werden. Die schlankere Variante wäre aber weniger präzise und gerade die Anstellungs- und Lohnverhältnisse stehen immer stärker im Fokus. Nicht zuletzt ist durch die Pandemie die Prekarität der Kunst- und Kulturschaffenden sehr deutlich sichtbar geworden und steht auch gerade für die Kulturämter im Vordergrund. Es wird daher sogar überlegt, in der nächsten Stufe auch ein Monitoring zu sozialer Nachhaltigkeit zu zeigen, damit sichtbar wird, dass dieses Tool deutlich mehr kann als „nur“ Geschlechterverhältnisse abzubilden, und um diese zu erheben, muss letztlich viel mehr in Erfahrung gebracht werden, weil die Dinge im Zusammenhang betrachten werden müssen.

Es konnte eine Finanzierung für Erstnutzer:innen gefunden werden, mit der zehn bis 15 Plätze subventioniert werden und damit die Kosten für die einzelnen Städte und Kantone deutlich geringer ausfallen. Das Projekt hofft darauf, dass die Städte und Kantone längerfristig auch eine Verpflichtung zur Lieferung von Daten in die Leistungsvereinbarungen mit den Kulturbetrieben einfließen lassen werden.

Der zweite Projektbaustein, das **Selbstevaluationstool für Kulturbetriebe**, wird in einer Kooperation mit der acting responsibly AG realisiert. Es gab eine Initiative, die

ein Tool für ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit entwickeln wollte und schon am Arbeiten war, und durch die Kooperation konnte auch die Dimension sozialer Nachhaltigkeit eingebracht werden.

Die ökologische und ökonomische Dimension ist seit November 2025 online auf einer eigenen Website des Responsible Impact Tools verfügbar. Die soziale Dimension ist angekündigt und wird voraussichtlich im April 2026 gelauncht. Das Tool soll die Betriebe dabei unterstützen, sich selbst einzuschätzen und auch zu sehen, wie sie besser werden können. Zur sozialen Dimension gibt es acht Module und ein Modul ist jeweils so aufgebaut, dass es einen kurzen Infotext dazu gibt, warum diese Dimension relevant ist. Im zweiten Teil werden ganz konkrete Daten erfasst und im dritten Teil gibt es noch ein Tool mit Better Practices aus dem europäischen Raum. Bei der Eingabe kann man einzelne Punkte auch einfach überspringen oder später erledigen. Die Daten werden ausschließlich für das Webtool genutzt und nicht weitergegeben.

Der dritte Projektbaustein ist mittlerweile sehr groß geworden. Es handelt sich um eine **Umfrage zu unterrepräsentierten Personen unter den Kulturschaffenden der Schweiz**. Dies wird im Rahmen einer Zusammenarbeit mit INES – Institut Neue Schweiz entwickelt, einem großen und sehr wichtigen postmigrantischen Think & Act Tank.

Die Umfrage soll einerseits auf Basis der bisherigen qualitativen Ergebnisse – Diversität war ein sehr großes Thema auch in den Interviews –, aber auch in Zusammenarbeit mit denjenigen konzipiert werden, die diese Umfrage auch betreffen wird. Es gibt deshalb eine Begleitgruppe aus Kulturschaffenden und Antidiskriminierungsexpert:innen, und auch einen größeren Kontext: Hier werden drei Veranstaltungen mit bis zu dreißig Personen durchgeführt, die helfen, diese Umfrage einerseits aufzusetzen und andererseits aber auch die Ergebnisse gemeinsam zu diskutieren. Das Projekt wurde gerade gestartet. Es werden einerseits die Selbstpositionierungen abgefragt, aber auch ganz konkret nach Diskriminierungserfahrungen gefragt, und es wird darauf gehofft, etwas besser zu verstehen, wie Karriereverläufe aufgrund von Diskriminierungen anders verlaufen.

„Wenn man diese drei Ebenen zusammennimmt, haben wir glaube ich einen recht guten Ausgangspunkt, um vielleicht diese nächsten Schritte hin zu sozialer Nachhaltigkeit und mehr Geschlechtergerechtigkeit zu gehen.“, so Andrea Zimmermann, „Wir brauchen sehr viele Kooperationen, wir brauchen sehr viele Leute, die da mitmachen. Und ich glaube, es ist ein großer Vorteil unseres Projekts, dass die Mitarbeiter:innen recht breit aufgestellt und im Feld gut vertreten sind.“

Im Diskussionsteil stellt Petra Unger die beiden Forschungsprojekte zueinander in Beziehung. Einerseits wird die Arbeit auf den drei Ebenen als sehr fruchtbarer Ansatz eingeschätzt und der Wunsch geäußert, etwas Ähnliches auch in Österreich zu ermöglichen. Neben Parallelen bezüglich der praktischen Durchführung sieht Unger aber auch

einen Punkt kritisch, den der Erhebung von Personaldaten mittels der Opt-out-Methode. Andrea Zimmermann merkt dazu an, dass auch schon über das Selbstevaluationstool versucht wird, die Betriebe dazu zu bewegen, ihre Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass diese Erhebung kommen wird. Es wurde in der engmaschigen Zusammenarbeit mit den Betrieben auch sehr genau darauf geachtet, welche Art von Informationsmaterial nötig sein wird. Letztlich ist es eine Entscheidung der Städte und Kantone, ob sie diese Vorgangsweise mittragen. Es gibt beide Möglichkeiten, aber es ist klar, dass es bei einer Opt-in-Variante deutlich schwieriger ist, einen Rücklauf in der nötigen Größe zu garantieren.

Gender und Kunst. Widerstand – Barrieren – Handlungsspielräume

Iris Appiano Kugler (Arbeitsmarktservice Österreich)

Iris Appiano Kugler startet ihren Vortrag mit dem Hinweis, dass sie aus der Praxis kommt und entsprechend nun nach vielen Überlegungen aus Wissenschaft und Forschung eine andere Perspektive einbringt. In der von Appiano Kugler geleiteten Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen im AMS laufen zwei Fäden zusammen: Einerseits geht es um Gleichstellung am Arbeitsmarkt, im Wesentlichen also um die Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms. Im heutigen Kontext ist die zweite Schiene interessanter, nämlich die interne Gleichstellung.

Das AMS, das die Expertin im Vortrag immer wieder als Beispiel heranziehen wird, hat in Österreich 6.500 Mitarbeiter:innen. Der Frauenanteil beträgt 66%. Von den 6.500 Beschäftigten arbeitet ein Drittel in Teilzeit, und von diesem Drittel sind 89% weiblich. Der Grund dafür, dass sie in Teilzeit arbeiten, ist bei Frauen vor allem Vereinbarkeit, also Kinder oder die Pflege Älterer. Bei Männern ist das auch der Fall, aber in viel geringerem Ausmaß. Hier geht es stärker um Ausbildung oder um politische Ämter.

Das AMS hat mit Ende 2025 in den Führungsebenen einen Frauenanteil von 55,8%. Dies reicht auch bis ins oberste Management. Es gibt einen paritätisch besetzten Vorstand und die Landesgeschäftsführungen sind sogar zu zwei Dritteln weiblich. Die regionalen Geschäftsstellen sind die einzige Ebene, die unter 50%, nämlich mit 40% weiblich besetzt ist.

Dies ist das Ergebnis von dreißig Jahren konsequenter, hartnäckigster Gleichstellungsarbeit und kann auch nicht als erledigt betrachtet werden. Die „Boomer“-Generation geht derzeit in Pension und mit jeder Stelle einer Frau, die nicht weiblich nachbesetzt wird, sinkt die Quote. Wenn man nicht ausreichend für weiblichen Nachwuchs gesorgt hat, ist das Phänomen Frauen in Führungspositionen schnell wieder beendet.

Widerstand – Barriere

Die Vortragende etabliert vorerst Bilder für die beiden Aspekte: Das Bild für Widerstand ist ein Fluss oder Bach mit Steinen und Felsen im Flusslauf. Das Wasser muss ausweichen und sich Wege suchen, es fließt langsamer, aber es kommt durch. Eine Barriere ist ein deutlich größeres Problem. Bild dafür ist der Bahnschranken, eine absolute Grenze.

Der **Widerstand** konkretisiert sich in oft reproduzierten Mythen und Märchen, die dazu führen, dass Entwicklungen, die schnell stattfinden sollen, verlangsamt werden. Drei „klassische“ Beispiele:

„Gleichstellung ist längst erledigt“: Dieser Mythos führt direkt zur Ausrede, dass Gleichstellungsmaßnahmen eigentlich nicht mehr nötig sind. Zu einem solchen Bild kann man nur gelangen, wenn man den Blick noch nicht scharfgestellt hat. Die heute bereits diskutierten Studien für Österreich und die Schweiz weisen klar die Ungleichbehandlung von Frauen am Arbeitsmarkt nach, und es gibt über den Kulturbereich hinaus sehr viele solcher Studien. Appiano Kugler listet einige Quellen auf, die sehr schnell und sehr gut über den aktuellen Stand der Gleichstellung informieren: das Momentum Institut, den AW Blog der Arbeiterkammer, das L&R Sozialforschung, die Gender-Statistiken der Statistik Austria, die Arbeitsmarktdaten des AMS und den Städtebund-AK-Gleichstellungsindex.

„Gibt es nichts Wichtigeres?“: Dieser Satz sollte zu Ende gedacht werden. Wenn man der UN-Frauenkonferenz folgend feststellt, dass Frauenrechte Menschenrechte sind, dann würde der Satz ja bedeuten: „Gibt es nichts Wichtigeres als Menschenrechte?“ Nein, es gibt nichts Wichtigeres.

„Wirklich Begabte, Talentierte und Fähige setzen sich ohnehin durch“: Mit diesem oft gehörten Argument wird es explizit beleidigend. Denn wenn es so wäre, bräuchte es keine Quote. Da kognitive Begabungen und Fähigkeiten bei Frauen und Männern ähnlich sind, müssten alle Entscheidungsgremien eigentlich paritätisch besetzt sein. Wenn dem nicht so ist, dann gibt es offensichtlich seltsame Gründe, die ein Geschlecht bevorzugen. Auch im AMS gibt es eine Gruppe, die nur zu 33% im Unternehmen vertreten ist, aber trotzdem zu 45% in der Führungsebene.

Zur Quote: Bei der UN-Frauenkonferenz 1975 in Mexiko dachte man noch, dass sich das Problem automatisch erledigen wird, da jede neue Generation es besser machen und Frauen deshalb ganz selbstverständlich in Führung kommen würden. Doch 10 Jahre später, dann 20 Jahre später, hatte sich nichts geändert. Das war die Geburtsstunde der Quote. Sie war in der Vergangenheit heftig umstritten, mittlerweile weiß man, dass sie das effizienteste Mittel ist, um die fähigsten Frauen dorthin zu bringen, wo sie hingehören. Die Quote schadet unterdurchschnittlichen Männern und hilft hervorragenden Frauen.

Als Metapher für **Barrieren** verwendet die Vortragende die Flat Earth Bewegung, die das Faktum, dass die Erde eine Kugel ist, für eine Verschwörung der NASA hält. Gesellschaftspolitisch übersetzt bedeutet das, gesellschaftliche Fakten völlig zu ignorieren, was leider mit der Amtseinführung von Präsident Trump tatsächlich passiert ist. Die „DEI“-Programme für Diversity, Equity und Inclusion wurden abgeschafft, die Mitarbeiter:innen solcher Einheiten auf Urlaub geschickt und später gekündigt. In Förderprogrammen und Regierungsunterlagen wurden Begrifflichkeiten von Social Justice über Inclusivity und Non-Binary bis hin zu Female verboten. Hier geht es nicht mehr um Widerstand, sondern ganz klar um Barrieren.

Dies war schon lange vorbereitet worden. Vertreter:innen von vulnerablen Gruppen, die sich gegen Diskriminierungen und Fremdzuschreibungen gewehrt haben, wird unterstellt, dass sie eine Art von Zensur ausüben, weil man gewisse Wörter nicht mehr sagen kann. Gleichzeitig wird unter dem Titel der Meinungsfreiheit tatsächlich bis hin zum Mord die Meinungsfreiheit abgeschafft. Appiano Kugler unterstreicht, dass es ihr sehr wichtig ist, auf diese Entwicklungen aufmerksam zu machen, und betont, dass derartige Entwicklungen sehr schnell auch in Europa passieren können. Hier seien alle in der Verantwortung zu handeln.

Handlungsspielräume

Die Expertin kommt nun zum optimistischeren Teil des Vortrags, zu den Handlungsspielräumen, also der Frage, was man konkret tun kann. Sie stellt das Folgende oft aus dem Blickwinkel der in der Organisation für die Gleichstellung zuständigen Person dar und startet mit generellen Empfehlungen, die für Betriebe und Vereine jeder Größe gelten.

In Institutionen ist das Wesentlichste die Verpflichtung und Hingabe der Entscheidungsträger:innen und des Managements. Es muss einen klaren Auftrag zu Gleichstellung und Chancengleichheit geben, sonst erreicht man trotz großem Aufwand nur sehr wenig.

Als für Gleichstellung zuständige Person muss auf die eigene Resilienz und Selbstfürsorge geachtet und dafür Sorge getragen werden, nicht allein zu kämpfen. Das Thema ist zwar einerseits ein wissenschaftlicher Fachbereich, aber es ist jede:r eines der vielen Geschlechter, die es gibt. Somit ist jede:r auch in irgendeiner Form persönlich betroffen und es wird damit sehr schnell emotional. Wer die Aufgabe des Verhandeln für die Gleichstellung übernimmt, sollte daher etwa regelmäßiges Coaching verlangen, um es gut emotional tragen zu können.

Ein wichtiger Punkt ist der Umgang mit Belästigung, insbesondere sexueller Belästigung. Wie wird damit umgegangen? Wird in Prävention investiert oder ist es jedes Mal eine Katastrophe, wenn es passiert? Und dann tun alle so, als würde es das gar nicht geben und es wird angestrengt darüber nachgedacht, was die Frau falsch gemacht hat, fügt Appiano Kugler ironisch hinzu.

Es ist wichtig, Verbündete zu finden. Auch Männer leiden unter dem Patriarchat. Für Männer ist es sogar noch ungesünder; sie sterben früher und es gibt etwa auch viel mehr männliche Suizide.

Mythen entkräften – zu den oben genannten fügt Appiano Kugler noch ein Bild hinzu, gegen das man ankämpfen muss, nämlich den Mythos, den es in Kunst, Wissenschaft und auch bezüglich Führungspositionen gibt: dass hier nur durch persönliche Aufopferung etwas Gutes entstehen kann. Das sei dann etwa mit Familie einfach nicht vereinbar.

Die rechtlichen Grundlagen müssen geklärt werden: Schon angesprochen wurde der Artikel 13 B-VG, das Gender Budgeting. Welche Gleichbehandlungsgesetze gibt es außerdem, welche Verordnungen, welche Vorgaben gelten? Gibt es einen Betriebsrat, gibt es Betriebsvereinbarungen? Welche Sprache wird gesprochen? Werden alle Geschlechter explizit angesprochen oder dürfen wir uns dankenswerterweise mitgemeint fühlen?

Zahlen und Daten sind immens wichtig und vor allem die Frage, welche Maßnahmen man daraus ableitet. Vollzeit/Teilzeit, wer bekommt welche Incentives, wer hat einen Dienstwagen, wer bekommt welche Prämien, wer sitzt mit welcher Ausbildung wo? Im AMS ist nach den angesprochenen dreißig Jahren intensiver Gleichstellungsarbeit der Gender Pay Gap ziemlich niedrig, das AMS ist in Bezug auf den Equal Pay Day mittlerweile beim 24. Dezember. Trotzdem gibt es eine Schieflage, weil viel mehr Akademikerinnen Beraterinnen sind als in Führung. Also genau das vorhin schon Ausgeführte, dass Männer im Schnitt weniger qualifiziert in höhere Jobs kommen und Frauen hoch qualifiziert nicht einmal in die Jobs kommen, die eigentlich ihrer Qualifizierung entsprechen würden.

Wichtig zu analysieren sind auch die Bildgestaltung bei der Selbstdarstellung der Institution, die Details der Veranstaltungen und letztlich auch die Gestaltung der Bauwerke.

Bei **kleinen Unternehmen und Vereinen** besteht ein guter Ausgangspunkt darin, darauf zu achten, wo gerade Probleme vorliegen und ob die Gleichstellung Antworten dazu geben kann. Wenn es zu wenig Publikum gibt, ist ein möglicher Ansatzpunkt, die Menschen in ihrer Diversität abzuholen und dadurch auch den Kreis des Publikums zu erweitern. Wenn es zu wenige geeignete Mitarbeiter:innen gibt, stellt sich die Frage, ob die Organisation aus Gleichstellungssicht vielleicht zu wenig attraktiv ist. Und bei sehr hoher Fluktuation stellt sich etwa die Frage, wie familienbedingte Auszeiten und der Wiedereinstieg organisiert sind. Zu fragen ist auch, wie auf persönlicher Ebene miteinander umgegangen wird. Wer lacht über welche Witze? Und schließlich die allgemeine Frage des Umgangs mit weiblichem Potenzial.

Mittlere Unternehmen und Vereine haben den Vorteil, dass es meist eine HR-Abteilung gibt. Das sind wichtige Partner:innen. Das Thema Gleichstellung ist schon beim Preboarding wichtig, und schon bei der Frage, auf welche Gruppen man wie intensiv zugeht, wo etwa

die Stellenausschreibungen inseriert werden. Ist eine Gleichstellungsperson involviert? Ist Gender- und Diversitäts-Know-how eine Grundvoraussetzung für Führungspositionen? Als Gleichstellungsbeauftragte:r sollte man auch die Frage stellen, ob der Gender Pay Gap im Unternehmen schon berechnet wurde. Wann finden die Dienstbesprechungen statt? Automatisch am Abend, oder auch mal vormittags zu Zeiten, in denen die Frauen – und die wenigen Männer, die das machen – noch nicht in den Kindergarten laufen müssen? Gibt es Karriereförderprogramme für Frauen? Gibt es eine Systematisierung, eine Verpflichtung des Managements? Gibt es auch Gespräche beim Ausstieg? Wird Frauen angeboten, dass sie in der Pension weiterarbeiten können? Wenige Frauen haben eine Pension, von der sie leben können. Werden sie über diesen Aspekt informiert, wenn sie sich für Teilzeit entscheiden? Werden den Frauen Angebote gemacht, wie sie die Vereinbarkeit besser stemmen können? Und schließlich der Betriebsrat, ein wichtiger Verbündeter.

Große Unternehmen und Vereine haben den Vor- oder Nachteil, dass sie von den Medien beobachtet werden und auf ihr Image achten müssen. Auch in diesen Betrieben sind HR-Prozess und Betriebsrat zu beachten. Bezüglich Unternehmenspolitik ist zu fragen, wer die Multiplikator:innen sind, wie Zugang ermöglicht wird oder Einfluss darauf genommen werden kann. Meist gibt es Bereiche, in denen es in Sachen Gleichstellung schon gut läuft, davon ausgehend können Best Practice Prozesse initiiert werden. Eine wichtige Frage ist auch, wie Aufträge vergeben werden – wird auf Diversität geachtet, den Frauenanteil, die Frage, wer das jeweilige Unternehmen führt? Wird der Code of Conduct des eigenen Unternehmens auch tatsächlich praktiziert? Man muss auf die Schwachpunkte achten, denn daraus kann etwas entstehen. Im AMS gab es zum Beispiel das Problem mit dem Berufsinformaten, der am Beginn sexistische Antworten gegeben hatte. Es war schlimm, medial dafür scharf kritisiert zu werden, aber es hat dazu geführt, dass es jetzt einen Genderbeirat und Genderbeauftragte in der IT-Abteilung gibt. Ein wichtiger Punkt ist auch die mögliche Imageverbesserung, da man zum Thema Gleichstellung ja auch Preise gewinnen kann. Eine günstige Entwicklung besteht aktuell darin, dass ab Mitte des Jahres 2026 die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Österreich in Kraft treten wird, womit Unternehmen ab einer bestimmten Größe den Gender Pay Gap berechnen müssen.

Abschließend fasst Appiano Kugler zusammen, was Gleichstellung im AMS gebracht hat:

- Sehr saubere Daten. Es gibt nichts, das nicht in einen Prozess gegossen ist. Besonders empfehlenswert ist, Gleichstellungsdaten mit dem Unternehmensbeziehungswise Institutionenerfolg zu verknüpfen. Eine regionale Geschäftsstelle wird etwa nur dann als erfolgreich betrachtet, wenn die Gleichstellungsdaten stimmen. Das hat zur Folge, dass Menschen, die mit Gleichstellung gar nichts am Hut haben, diesbezüglich plötzlich ehrgeizig werden.
- Es wird gemessen, was die Karrieresprungbretter für Frauen sind. Man kann nur dann Frauen als Führungskräfte haben, wenn sie auch auf den Ebenen davor vertreten sind und gefördert werden.

- Eine jährliche Begutachtung jeder Organisationseinheit, in welcher deren Aktivitäten im Bereich Gender und Diversität dargestellt werden müssen.
- Die Forcierung des Themas Vereinbarkeit durch den Audit beruf&familie.
- Unternehmenspreise/Qualitätsmanagement.
- Zufriedenheit. Und natürlich auch ein gutes Image.

Im Diskussionsteil spricht eine Teilnehmerin das Problem der Altersdiskriminierung bei Frauen an. Auch in den Medien, etwa beim ORF, werden Frauen „aussortiert“, lange bevor sie das Pensionsalter von 60 Jahren erreicht haben.

Appiano Kugler weist auf viele Unterstützungsmöglichkeiten hin: Es gibt die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wo man sich informieren und schlussendlich auch klagen kann. Unternehmen dieser Größenordnung werden nicht gerne geklagt, aber wenn man ohnehin nichts mehr zu verlieren hat, sei das nur zu empfehlen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt, auch die Gewerkschaft, wenn man Mitglied ist, ebenso die AK. Der Frauenrechtsschutzfonds bietet für Frauen, die sich das nicht leisten können, Unterstützung bei Musterprozessen. Wir sind ein Rechtsstaat und das ist das Werkzeug, das uns zur Verfügung steht. Auch Medien, sie sind die vierte Gewalt, in diesem Fall nicht der ORF, aber vielleicht ein anderes Medium. Und das Problem betrifft nicht nur den ORF. Es gibt Einkaufszentren, da gibt es keine Frau, die älter als 55 ist, weil alle vorher gekündigt werden.

Ja, es gibt noch viel zu tun ...

Arbeitsgruppen

Im anschließenden Teil des Workshops widmen sich Arbeitsgruppen möglichen Fragestellungen für den zweiten Gender Report. Dies findet in drei Runden statt, die jeweils einer eigenen Fragestellung gewidmet sind. Auf jedem der fünf Tische übernimmt ein:e Teilnehmer:in die Rolle des Hosts, alle anderen haben die Möglichkeit, zwischen den Runden auf andere Tische zu wechseln. Die Ideen werden auf Karteikarten festgehalten, welche im Anschluss auf einer großen Pinnwand gesammelt werden. Sie werden hier – den einzelnen Fragestellungen zugeordnet und etwas geclustert – transkribiert wiedergegeben:

Runde 1: Wer sollen die primären Zielgruppen für den nächsten Gender Report sein und warum?

Zielgruppen – Untersuchungsgegenstand des Reports:

- Gleiche Zielgruppe wie im 1. Report
- Alle Bundesländer
- Unterschiedliche Felder in Sparten

- Lebensverhältnisse (Arbeit, Familie)
- Intersektionalität
 - Frauen mit Migrationshintergrund
 - Fokus auf Altersgruppen (Stichwort: Altersdiskriminierung, Jugenddiskriminierung, Wiedereinstieg)
- Non-binär
 - Vertiefung von non-binär
 - Interne strukturelle Hürden für non-binäre Personen
- Zugang zur Ausbildung & zum Angebot

Zielgruppen – Adressat:innen des Reports:

- Fördergeber:innen
 - Förderstellen/Preisvergabe
 - Studie an Bundesländern, die Neuerung im Kulturbereich eingeführt haben
 - Förderstellen → Bundesländer!
- Entscheidungsträger:innen
 - Diverse Ministerien
 - Gender & Kultur auf Gesundheit & soziale Absicherung (Elternschaft, Alter...)
- Ausbildungsstätten
- Breite Leser:innenschaft bis in Haushalte
- Kunst und Kultur
 - Kleine Betriebe (Ressourcen, Know-how stärken)
 - Multiplikator:innen (Netzwerke, Verbände...)
 - Künstler:innen, Kulturarbeiter:innen
 - Publikum

Runde 2: Welche qualitativen und/oder quantitativen Fragestellungen sollen im zweiten Gender Report untersucht werden?

- Dieselben Fragen nochmals?
- Vereinbarkeit
 - Care Arbeit
 - Anzahl Kinder von Führungskräften
 - Macht ein Betriebskindergarten einen Unterschied?
- Spartenspezifisch
- Finanzierung
 - Höhe der Preisgelder
 - Antragshöhen M/W/D – Förderzusagen M/W/D
 - Produktionsbudget/Raumgröße
- Einkommen
 - Altersspannen & Einnahmen
 - Berücksichtigung von Saison-Betrieb
 - Einfluss von „Fair Pay“

- Verhältnis von bezahlter/unbezahlter Arbeit (Wertschöpfung von unbezahlter Arbeit?)
- Care-Arbeit
- Gender Pay Gap
- Zuverdienst ab 2026: Welche Auswirkungen haben neue Gesetze?
- Mehrfache Beschäftigungen zur Existenzsicherung: Welche Berufe?
- Praktikum – wie geht es weiter? Wie viele Frauen erhalten eine weitere Beschäftigung?
- Intersektionalität
 - Migrationshintergrund
 - Stärkere Differenzierung nach Altersgruppe (& -strukturen) → Wie lange Nachwuchs?
 - Strukturiert nach Altersgruppen
 - Altersstruktur im Betrieb
 - intersektionelle Daten
 - Frauen 50+
 - Wer ist (noch) Künstler:in?
- Internationale Mobilität (Kinder? Residencies?)
- Gewalt & Missbrauch
 - Sexuelle Gewalt (Austritt)
 - Belästigungserfahrungen
 - Künstlerische Freiheit – Digitale Gewalt
- Strukturiert nach Stadt/Land
- Internationaler Vergleich
- Beratung/Unterstützung
 - Vorhandensein und Aktivität von Anlaufstellen
 - Zugänglichkeit von Anlaufstellen
- Programm
- Publikum
 - Wer besucht Kultur? (Leistbarkeit)
 - Wer initiiert den Besuch?
 - Niederschwelligkeit: Welche Barriere für wen?

Runde 3: Wo ist der erste Gender Report an seine Grenzen gestoßen (welche Lücken gilt es zu füllen?)

- Alter
 - Altersgruppen
 - Pensionsantritt & Arbeitssituation
- Arbeitsverhältnisse & Prekariat
 - „Liebhaberei“: Wer liegt unter, oder wo sind die Gruppen abgebildet, die unter Steuergesetzen liegen?
 - Un(freiwillige) Arbeit

- Care Arbeit
- Praktikum
- Umfeld als Unterstützung
- Ehrenamt und Freiwilligenarbeit
- Armut: intersektional, intergenerationell, inklusive Fragen der Gesundheit
- Vermögensstatus
- Eigentum
- Leistbarkeit
- Hybride Beschäftigte (mehrfach)
- Non-binär
 - Abbildung diverser Geschlechter für intersektionale Aspekte
 - Nicht-binäre Daten
 - Karriere/Biografien
 - Aufstiegsmöglichkeiten
 - Drop-out Gründe
 - Herkunft
- Publikum/Öffentlichkeit: Wer macht Kunst für wen? → Erhebung von Gender im Publikum, soziale Herkunft & Klasse
- Gewalt & Missbrauch: Sexuelle Belästigung
- Kunst- und Kulturszene
 - Unterschiede: Institutionen vs. Freie Szene
 - Nicht geförderter Bereich
- Mäzenatentum
- Sparten
 - Spartendetails
 - Spartenberichte
 - Gesamtüberblick
- Häufigkeit des Berichts
 - Intervall-Verkürzung
 - Alle zwei Jahre
- Intersektionalität: Intersektionelle Ebene, z. B. als Befragung der Kulturschaffenden
- Erhebung der Auswirkungen von Gleichstellungspolitik
- Reichweite
 - Tirol & Vorarlberg
 - Wer ist bereit, an Erhebung teilzunehmen? (Freiwilligkeit vs. Zwang/obligatorisch)

