

GENDER REPORT FÜR DEN BEREICH KUNST UND KULTUR: STUDIENDESIGN UND THESEN

OGM IN KOOPERATION MIT PETRA UNGER MA

PRÄSENTATION BEIM WORKSHOP AM 23.02.2023

AUFTRAGGEBER: BMKÖS, WIEN

OGM
research & communication
+43 1 50 650-0; Fax - 26
office@ogm.at
www.ogm.at

Über OGM

- ✓ Gegründet 1976 in Wien, unabhängig
- ✓ 90% aller Kund:innen aus dem öffentlichen und institutionellen Bereich (Ministerien, Länder/Gemeinden, Sozialpartner, Universitäten, OeNB, waff, ...)
- ✓ Umfrageforschung und Datenanalysen, zahlreiche Medienkooperationen

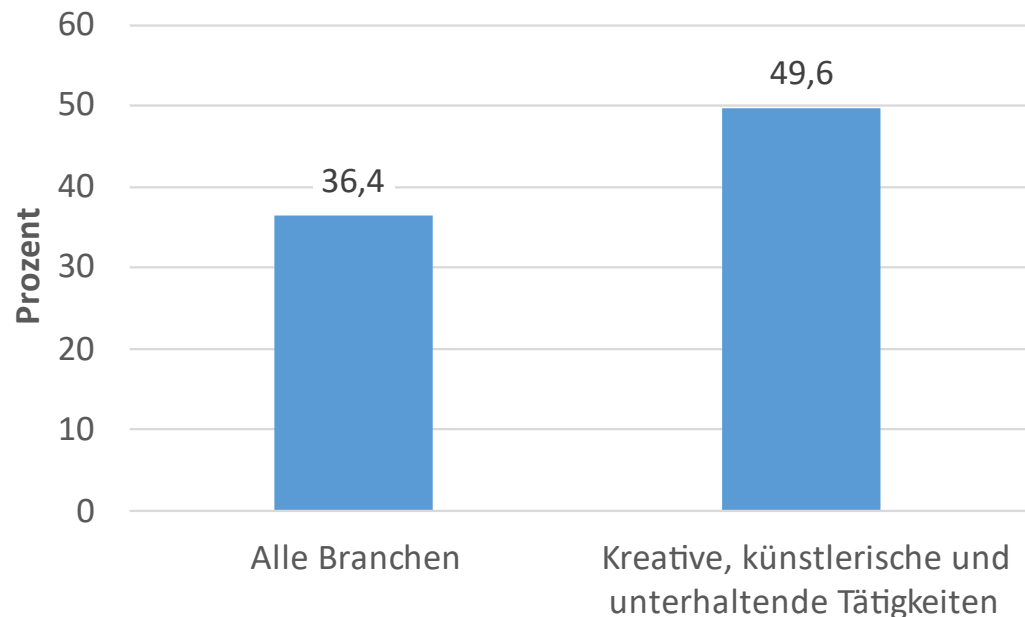
Über Petra Unger MA

- ✓ Expertin für Gender Studies und Feministische Forschung
- ✓ Begründerin der Wiener Frauen*Spaziergänge
- ✓ Lehrbeauftragte Universität Mozarteum Salzburg
- ✓ Referenzen: Bundesministerien, Kulturabteilung der Stadt Wien

Kunst & Kultur: Rhetorische Emanzipation vs. gelebte Praxis

- ✓ Kunst- und Kultursektor ist nach Eigenverständnis vieler Akteur:innen Vorreiter der Emanzipation und Gleichbehandlung
- ✓ Tatsächlich: Hohe Einkommensungleichheit, hoher Anteil prekär Beschäftigter
- ✓ Beispiel: Unbereinigter Gender Wage Gap (Q: Rechnungshof 2020)

→ Gender Report als datengestützte Grundlage zur Stärkung von Gender Equality



Gegenstand des Gender Reports:

- ✓ Institutioneller, professioneller, von Bund und Ländern geförderter Bereich
- ✓ Gender Equality im Kunst- und Kulturbetrieb: z.B. Führungspositionen, Einkommen, Preise/Stipendien, Zusammensetzung von Jurys/Gremien, Urheber:innenschaft (z.B. bei Einzelausstellungen)
- ✓ Statistische Kennzahlen für den Zeitraum 2017-2021
- ✓ Spartenbezogene Darstellung wesentlicher Kennzahlen

Nicht Gegenstand des Gender Reports:

- ✓ Künstlerische und kulturelle Inhalte
- ✓ Aspekte wie Stereotypisierung, Machtmissbrauch oder sexuelle Orientierung
- ✓ Veröffentlichung der Angaben von einzelnen Institutionen (Finger Pointing)
- ✓ Detaillierte Spartenuntersuchungen (vgl. Film Gender Report)

Datenquellen

- ✓ Kultur(förder)berichte des Bundes und der Länder 2017-2021
- ✓ Arbeitsmarktdatenbank (anonymisierte Daten der Sozialversicherung und des AMS) und Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung
- ✓ Eigene Datenerhebung
 - ✓ Grundgesamtheit: dzt. ca. 4.000 Institutionen
 - ✓ Postalisches Anschreiben mit BMKÖS-Logo, Kontaktdaten OGM, mediale Begleitung
 - ✓ Push-to-Web: Link/QR-Code mit Passwortschutz, responsive Design
 - ✓ Web-Fragebogen mit spartenspezifischen Verzweigungen
 - ✓ Reminder in Abhängigkeit von Höhe und Struktur des Rücklaufs
 - ✓ Datenauswertung durch OGM, Ergebnis-Publikation durch BMKÖS

Fragebogen – Inhalte

- ✓ Grundlegende Inhalte sind durch Ausschreibung vorgegeben, weiters:
- ✓ Erfassung von Informationen zur Sphäre der unbezahlten Arbeit, z.B. Vorhandensein eines Betriebskindergartens in größeren Betrieben
- ✓ Erfassung (soweit zulässig) von weiteren Kennzahlen in Hinblick auf mögliche Mehrfachdiskriminierung (z.B. Altersstruktur)
- ✓ Offene Frage nach Vorschlägen/Bedarfen zur Stärkung von Gender Equality (Schwarmintelligenz: Was wollen Sie dem BMKÖS mitteilen?)

Thesen

1. Frauen sind in den Führungspositionen aller Sparten von Kunst und Kultur unterrepräsentiert
2. Je höher die Summe der Fördergelder, umso mehr Männer in den Führungspositionen
3. Förderlandschaft ist vor allem bei hohen Förderbeträgen hochschwellig
4. Wenn Frauen Förderungen lukrieren, erhalten sie meist weniger als Männer in derselben Sparte
5. Frauen verdienen für dieselben Tätigkeiten und in derselben Position signifikant weniger als Männer
6. Frauen sind häufiger formal qualifizierter als Männer. Die höhere Qualifikation bildet sich nicht in der Berufshierarchie ab
7. Frauen arbeiten vermehrt in arbeitsintensiven Bereichen (inkl. Reproduktionsarbeit im Privaten) und weniger in repräsentativen Feldern
8. Der Frauenanteil bei atypischen | prekären Arbeitsverhältnissen ist im Kunst- und Kulturbereich besonders hoch

Fortsetzung Thesen

9. Kunst- und kulturschaffende Frauen arbeiten häufiger als Männer spartenübergreifend, interdisziplinär und in mehreren Berufssparten gleichzeitig
10. Das Recht auf Familie und Vereinbarkeit Beruf-Familie ist bei Frauen weniger gegeben als bei Männern
11. Frauen wechseln häufiger von ihrem Beruf in Kunst und Kultur in andere Sparten, sobald sie Mütter werden. Sicheres Einkommen und soziale Absicherung gewinnt an Bedeutung
12. Männer wechseln den Beruf bzw. die Sparte, sobald vermehrt Frauen beschäftigt werden und in der Folge die Bezahlung sinkt
13. Das Einkommen ist v.a. in kleinen Kunst- und Kulturinstitutionen im Vergleich zu großen Institutionen signifikant geringer - damit verbunden auch die soziale Absicherung
14. Anteil von Frauen bei Preisen, Prämien, Stipendien und Einzelpersonenförderungen ist geringer, v.a. der Anteil von älteren Frauen
15. Bei Besetzungen wird in allen Sparten nicht ausreichend auf Diversität geachtet

WIR FREUEN UNS AUF IHREN INPUT!

KONTAKT

JOHANNES KLOTZ

0650/50 650 20

KLOTZ@OGM.AT

PETRA UNGER

0664/421 64 44

OFFICE@PETRA-UNGER.AT

MICHAELA LEBISCH

0650/50 650 29

LEBISCH@OGM.AT

CLARA HIMMELBAUER

0650/50 650 14

HIMMELBAUER@OGM.AT

OGM

Bösendorferstraße 2/12

1010 Wien

+43 1 50 650-0; Fax - 26

office@ogm.at

www.ogm.at