



**Universität
Basel**

Departement
Gesellschaftswissenschaften

**Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb.
Eine qualitative und quantitative Analyse mit Fokus auf
Kulturschaffende, Kulturbetriebe und Verbände**

Ergebnisse der Vorstudie¹

Durchgeführt im Auftrag von Pro Helvetia und dem Swiss Center for Social Research

Zentrum Gender Studies, Basel 2021

Projektleitung:

Dr. Andrea Zimmermann
Universität Basel
Zentrum Gender Studies
Rheinsprung 21/24
4051 Basel / CH

Wissenschaftliche Mitarbeit:
Studentische Mitarbeit:

Dr. Diana Baumgarten
Luzia Knobel
Universität Basel
Zentrum Gender Studies
Rheinsprung 21/24
4051 Basel / CH

Wissenschaftliche Mitarbeit und
Verantwortung quantitativer Teil:

Social Insight GmbH
Dr. Daniela Gloor und Dr. Hanna Meier
Unterdorfstrasse 18
5107 Schinznach-Dorf / CH

¹ Gefördert von der Universität Basel, der Schweizer Kulturstiftung Pro Helvetia und dem Swiss Center for Social Research, Laufzeit Oktober 2019 – März 2021.



HINTERGRUND DES PROJEKTS

In der Schweiz ist wenig systematisches Wissen zum Thema Geschlechterverhältnisse² im Kulturbereich vorhanden. Geschlechterspezifisch aufbereitete Daten und Statistiken sind sowohl in Kulturbetrieben als auch in der Kulturförderung nach wie vor eher die Ausnahme als die Regel.³ Neben quantitativen Daten mangelt es an fundiertem, qualitativem Wissen zu Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen für Frauen*⁴ und Männer* im Kulturbetrieb, über Karriereverläufe von Künstler*innen und Kulturschaffenden, über mögliche geschlechtstypische Ausschlüsse und Barrieren in verschiedenen Kultursparten sowie dazu, welche Fördermassnahmen und Auszeichnungen wen erreichen. Von verschiedenen Akteur*innen aus dem Kulturbereich und der Kulturpolitik wird deshalb seit einiger Zeit eine umfassende Studie zum Thema Chancengleichheit gefordert.

Da aufgrund der wenigen existierenden Analysen von einem heterogenen, noch wenig bearbeiteten Feld auszugehen ist, wurde zwischen den drei Kooperationspartner*innen vereinbart, zunächst eine Vorstudie durchzuführen. Diese dient dazu, verbindliche Aussagen zur Durchführbarkeit sowie zu erforderlichem Umfang und Aufwand einer umfassenden, schweizweiten Studie zu treffen sowie erste Tendenzen festzuhalten und Arbeitsthemen zu entwickeln.

Vor diesem Hintergrund gehen wir in der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb» (geförderte Laufzeit 10/2019–3/2021) folgender Frage nach: Wie zeigt sich der Schweizer Kulturbetrieb in den vier Sparten Performing Arts, Musik, Literatur und Visuelle Kunst von Geschlechterverhältnissen strukturiert? Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Geschlechterverteilung, den Berufsverläufen sowie dem Commitment der untersuchten Institutionen zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und -diskriminierung.

Ziel der Studie ist es, auszuleuchten, welche Faktoren und Rahmenbedingungen in besonderem Masse geschlechtsspezifische Ungleichstellungen in Karriere und Lebenslage von

² Der Begriff Geschlechterverhältnis bezeichnet die Art und Weise, wie Beziehungen zwischen verschiedenen Geschlechtern in bestimmten historischen Konstellationen gesellschaftlich organisiert und institutionalisiert sind. Ausgehend von der bürgerlichen Moderne entstand die herrschende heterosexuelle Zweigeschlechterordnung, die von zwei biologisch eindeutig verifizierbaren Geschlechtern - Männern und Frauen - ausgeht. Gegenwärtig wird diese Zweigeschlechterordnung zunehmend in Frage gestellt (vgl. Fussnote 4). Mit dem Begriff ‚Bürgertum‘ bzw. ‚bürgerliche Gesellschaft‘ ist in den Geschichts- und Sozialwissenschaften eine spezifische soziale Klasse bzw. Gesellschaftsform gemeint. Diese begann sich neben den traditionellen Ständen der Bauern sowie der Adligen und Geistlichen als dritter Stand gegen Ende des 18. Jahrhunderts zu etablieren.

³ Hieran ändert auch die Studie des Bundesamts für Statistik «Die Kulturwirtschaft in der Schweiz», erschienen 2020, nichts. Dies einerseits, weil der Fokus auf der Wertschöpfung im Kulturbereich liegt und andererseits, weil der Begriff ‚Kulturschaffende‘ sehr weit gefasst wird und Unternehmen respektive Arbeitsstätten in die Analysen einbezogen werden, die die Aussagen zu den strukturellen (Arbeits-)Verhältnissen der künstlerisch Tätigen verwässern.

⁴ Mit der Verwendung des Gender-Sterns hinter vergeschlechtlichten Identitätskategorien möchten wir auf die vielfältigen Positionierungen hinweisen, welche zu Geschlecht möglich sind. Damit wird auf die historische und sozial-kulturelle Konstruiertheit dieser binären Kategorien aufmerksam gemacht, die auch den Kulturbetrieb .strukturieren. Der Gender-Stern ersetzt nicht die spezifische Nennung nichtbinärer Personen, deren Positionierung in den Begriffen Frau(en)* und Mann* bzw. Männer* nicht aufgeht. An dieser Stelle muss zudem festgehalten werden, dass im Rahmen der durchgeführten Erhebung nahezu keine Daten zu nicht-binären Personen erfasst werden konnten.



Kunst- und Kulturschaffenden in der Schweiz bedingen. Im Zentrum der Analyse stehen die Kulturakteur*innen und die Kulturbetriebe sowie die entsprechenden Verbände. Die vorliegenden Ergebnisse erlauben folglich erste Aussagen sowohl zur Frage, welche quantitativen Daten wo und in welcher Form vorhanden sind als auch zur Frage, welche Themenfelder auf welche Weise von den Akteur*innen und Betrieben für die Frage nach Gleichstellung relevant gemacht werden. **Dieser erste Eindruck sollte durch eine kontinuierliche Datenerhebung sowie eine umfassende schweizweite Analyse für die aktuelle sowie mindestens für die nächste Förderperiode (2025–2028) vervollständigt und ergänzt werden. Eine solche Studie müsste die Bereiche der Förderung und Ausbildung ebenfalls systematisch und umfassend einbeziehen.**

Im Rahmen der Vorstudie haben sich folgende Aspekte für die Analyse des Kulturbetriebs als zentral herauskristallisiert: Aktuell lässt sich eine paradoxe Gleichzeitigkeit von Persistenz und Transformation der Geschlechternormen im Schweizer Kulturbetrieb feststellen. Traditionelle Geschlechternormen von stereotyper Männlichkeit und Weiblichkeit zeigen sich in struktureller als auch individueller Hinsicht als nach wie vor äusserst wirkmächtig. Gleichzeitig werden die mit diesen Geschlechternormen verbundenen Machtverhältnisse vielerorts und von vielen einzelnen Akteur*innen kritisiert und in Frage gestellt. Auch die Entwicklung alternativer Praxen und die Suche nach Ansatzpunkten für einen strukturellen Wandel lassen sich vielfach beobachten. Wir werden im Folgenden zeigen, wie sich diese Aspekte sowohl in den einzelnen Sparten als auch im Gesamtzusammenhang darstellen, um ausgehend von unseren Ergebnissen Arbeitsthesen zu formulieren, die einer umfassenden Studie als Grundlage dienen können.

METHODISCHES VORGEHEN

Für einen ersten Einblick in die Geschlechterverhältnisse in den Kulturhäusern und -betrieben wurden in Absprache mit den Kooperationspartner*innen die zu untersuchenden Sparten definiert sowie pro Sparte eine kantonale Auswahl getroffen. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde mit einem Mixed-Methods-Design gearbeitet.

Für die Erhebung quantitativer Daten wurden schweizweit wichtige Verbände der Kulturschaffenden sowie von Kulturbetrieben und der Kulturproduktion/-veranstaltung kontaktiert. Der nahezu vollständige Rücklauf erlaubt zum einen Aussagen dazu, über welche Daten die Verbände verfügen, zum anderen können die vorhandenen Daten spartenspezifisch ausgewertet werden. Desweiteren wurden pro Sparte detaillierte Analysen zu einzelnen Kulturbetrieben durchgeführt. **Hier wäre im Rahmen einer umfassenden Studie eine Vollerhebung aller relevanten Kulturbetriebe in allen Kantonen wünschenswert.** Ergänzend dazu wurden die Webseiten der angefragten Verbände einem «Gender-Check» (Verwendung geschlechtergerechter Sprache, Sichtbarkeit von Gleichstellungsmassnahmen und -policies) unterzogen. Desweiteren wurde die Vergabe von Preisen je Sparte ausgewertet. Zusammengefasst lässt sich sagen: Für alle vier Sparten wurden schweizweit quantitative Daten erhoben, wobei jede Sparte durch vier bis sechs Kantone abgedeckt ist (detaillierte Übersicht siehe Anhang, Tabelle 2).



Erfasst wurden insgesamt Angaben von (s. Anhang, Tabelle 1):

- 38 Kulturhäusern & -betrieben in 21 Kantonen
- 16 Betriebs- & Produktionsverbänden
- 17 Verbänden der Kunstschaaffenden
- Jurys für Förderung und Preise in 14 Kantonen sowie auf Bundesebene: Volumen von ca. 820 Preisvergaben in der Höhe von rund 16 Millionen Franken.

Damit beziehen sich die ausschnittartigen quantitativen Analysen der Vorstudie zu den Kunstschaaffenden auf:

- Daten zu Auftritten/Produktionen von ca. 10'000 Kunstschaaffenden
- Daten zu den gesamthaft rund 15'000 Mitgliedern, die in den 17 analysierten Verbänden organisiert sind.

Um die sich quantitativ zeigenden Phänomene angemessen interpretieren zu können, wurden zudem ebenfalls verteilt auf die vier Sparten gesamthaft 27 qualitative Interviews und 14 Fachgespräche geführt, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Ausserdem fanden zwei teilnehmende Beobachtungen statt. Weitere Beobachtungen im Feld fielen aufgrund der coronabedingten Absagen aus:

- Sparte Theater: 9 Interviews, 6 Fachgespräche, 1 teilnehmende Beobachtung
- Sparte Literatur: 7 Interviews, 2 Fachgespräche, 1 teilnehmende Beobachtung
- Sparte Musik: 5 Interviews, 3 Fachgespräche
- Sparte Visuelle Kunst: 6 Interviews, 3 Fachgespräche

Die Befragung ausgewiesener Expert*innen, sowie erfahrener Kulturakteur*innen erlaubt ein tiefgehendes Verständnis der erhobenen quantitativen Daten, sowie die **Definition weiterer Untersuchungsfelder und relevanter Fragen zu Berufsverläufen, künstlerischen Selbstverständnissen, Netzwerken und weiteren Diversitätskategorien für eine umfassende Studie.**

Im Folgenden stellen wir unsere zentralen Erkenntnisse aus der gemeinsamen Analyse der quantitativen wie qualitativen Daten vor. In einem ersten Schritt wurden spartenspezifische Thesen entwickelt, um den Spezifika des jeweiligen Untersuchungsfeldes Rechnung zu tragen. Diese wurden dann in einem weiteren Arbeitsschritt miteinander ins Verhältnis gesetzt, so dass im vorliegenden Dokument spartenübergreifende Thesen vorgestellt werden, die sich aus allen Sparten gemeinsamen Mustern herauskristallisiert haben. **Um ein vollständiges Bild der Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb zu erhalten, bedarf es einer umfassenden, schweizweiten Studie, in der diese Arbeitsthese sowohl sparten- als auch sprachraumspezifisch weiter überprüft und präzisiert werden.**

ZENTRALE SPARTENÜBERGREIFENDE THESEN

Über die Analyse des gesamten Datenmaterials hinweg hat sich gezeigt, dass Geschlecht nicht nur in der Gesamtgesellschaft eine grundlegende Strukturkategorie darstellt, sondern auch im Kulturbetrieb seine Wirkung entfaltet. Dies ist insofern nicht verwunderlich, da Kultur



inmitten und aus der Gesellschaft heraus stattfindet. Nun sind ebendiese Geschlechterverhältnisse sowohl in der Schweiz als auch in anderen westlich geprägten Gesellschaften in Bewegung geraten. Zunehmend üben verschiedene Gruppen Kritik an den bestehenden Macht- und Herrschaftsverhältnissen, sei es nun auf der Ebene Naturausbeutung, Rassismus oder Sexismus.

Wie sich im Rahmen der Vorstudie herausstellte, zeigen sich aktuell im Kulturbetrieb zahlreiche Ansatzpunkte zur Transformation der bisher vorherrschenden Macht- und Geschlechterverhältnisse. Viele zentrale Strukturelemente wie beispielsweise Führungsstrukturen, Diversität des Ensembles oder der Belegschaft, Aufbau des Kanons sowie Besetzung von Kommissionen sind in Diskussion geraten. Damit werden bisherige Selbstverständlichkeiten auf ihre Gültigkeit hin befragt. Die aktuelle Situation ist folglich geprägt von Umbruch, von emanzipatorischen Bewegungen, aber auch von Verunsicherung. Auch die derzeit vermehrt zu beobachtende Bildung alternativer Netzwerke, wie beispielsweise «female act» (Theater), «Helvetia rockt» (Musik), «RAUF» (Literatur) oder das feministische Kulturfestival «Les Créatives», die sich für mehr Chancengleichheit und Anerkennung im Kulturbetrieb einsetzen, sind ein Phänomen, das sich in nahezu allen Sparten zeigt. Diese zu beobachtende Gleichzeitigkeit einzelner Initiativen für konkrete Veränderungen sowie die Persistenz traditioneller Geschlechternormen und das Fortbestehen von Geschlechterungleichheit und -diskriminierung wird im Folgenden in ihren Ausformungen und Auswirkungen auf den Kulturbetrieb ausgeführt. Die im Anschluss jeweils formulierten Thesen halten die zentralen Ansatzpunkte für eine weitere und umfassende Untersuchung des Feldes fest.

1. Aktuelle Ansatzpunkte zur Transformation traditioneller Geschlechternormen im Schweizer Kulturbetrieb

«Ich habe das Gefühl, es ist so ein Übergangsmoment im Augenblick, in dem sehr viel auf eine positive Art destabilisiert und in Frage gestellt ist, und dass die Leute aber noch am Suchen sind: Wie machen wir es denn jetzt genau und wie könnte man das umsetzen? Es ist so eine Verunsicherung, eine grosse Chance, es ist sehr spannend.» (Interview Literatur 7)⁵

Quer durch alle Sparten lassen sich Ansatzpunkte für einen derzeit stattfindenden Wandel der Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb aufzeigen:

So sehen wir im Theater neue Konzepte von kooperativer Leitung, die Diskussion der Anstellungsbedingungen, ein Ringen um mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Entwürfe für eine transparente Entlohnung, neue und weniger hierarchische Arbeitsweisen, die explizite Kritik an Machtmissbrauch sowie ein Bemühen um Diversität. All diese Aspekte haben das Potenzial, mittel- bis langfristig zu mehr Gleichstellung im Theaterbetrieb beizutragen: «wir wollen eigentlich andere Strukturen denken» (Interview Theater 7). Plattformen und Zusammenschlüsse wie «fairspec» und «female act» sind zudem wichtige Initiativen, die sich der Entwicklung von Empfehlungen und Leitfäden annehmen.

In der Literatur gibt es ein zunehmendes Bewusstsein für Ungleichverhältnisse: So befinden sich mehr und mehr Frauen* in leitenden Positionen im Literaturbetrieb, Jurys sind bereits

⁵ Die Zitate stammen alle aus den qualitativen Interviews. Zwecks besserer Lesbarkeit wurden sie teilweise geglättet.

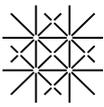


auffallend geschlechtergerecht besetzt. Es gibt erste Modelle für eine einheitliche und transparente Bezahlung für Lesungen und zunehmend wichtige Netzwerke von Autorinnen*. Fördergefässe sind im Hinblick auf Vereinbarkeit in die Diskussion geraten, es werden neue Modelle entwickelt. Dem Ausbildungsbereich kommt hier in besonderem Masse transformatives Potenzial zu, da er das Bewusstsein für Kollaboration, Netzwerke, gegenseitige Unterstützung und notwendige Sichtbarkeit im Literaturbetrieb stärkt sowie zur Vervielfältigung ästhetischer Praxen beiträgt. Die derzeitige Situation wird als ein «Übergangsmoment» verstanden: «*Es ist ein grosses Sammeln und Neu-Zusammenstellen und der Versuch, sich zu öffnen und eigentlich Unsicherheit zuzulassen [...]*». (Interview Literatur 7).

Für die Musik zeigt sich, dass eine kritische Diskussion zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit insbesondere durch die #metoo-Debatte befeuert wurde. Seither sehen sich Organisator*innen von Festivals und Musikprogrammen regelmässig mit der Forderung konfrontiert, mehr Frauen* zu engagieren. Insofern lässt sich sowohl auf der Seite der Veranstalter*innen als auch der Besucher*innen eine Sensibilisierung für das Thema feststellen. Aktiv geführt wird die Debatte vorerst bei einigen Verbänden sowie «Helvetia rockt». Ein zentrales Anliegen ist dabei, für eine bessere Sichtbarkeit von Musikerinnen* zu sorgen und so dem Argument, es gäbe zu wenige Musikerinnen* entgegenzuwirken. Eine bessere Auffindbarkeit soll bspw. mit der Datenbank 'Music Directory' gewährleistet werden⁶. Desweiteren gibt die 'Diversity Roadmap' Veranstalter*innen ein konkretes Gleichstellungstool an die Hand, um eine ausgewogene Präsenz der Geschlechter in ihrem Musik- oder Festivalprogramm zu erreichen. Kennzeichnend ist, dass die kritische Reflexion in der Musik bei einzelnen starken Akteur*innen stattfindet, der Prozess der Veränderungen sich jedoch erst langsam seinen Weg in den gesamten Musikbereich bahnt.

In der Visuellen Kunst zeigen sich die Veränderungen in der zunehmend öffentlich diskutierten Frage, wessen Kunst ausgestellt wird und der Forderung, die Sichtbarkeit von Frauen* als Kulturschaffende zu erhöhen. Dies führt dazu, dass sich einige Häuser explizit dazu verpflichten, derzeit nur Werke von Frauen* zu erwerben: «*Wir erwerben nur Werke von Frauen im Moment, nehmen auch nur solche als Geschenk an, weil die Lücken da so dramatisch sind. Da ist es wirklich ein politisches Programm.*» (Interview Visuelle Kunst 3). Darüber hinaus findet insbesondere abseits der grossen Häuser eine Suche nach alternativen, diversen und queeren Konzepten und Kunsträumen statt. Der traditionelle Kanon hingegen wird für seine eurozentristische Ausrichtung zunehmend kritisiert. Vielfältigere Perspektiven werden eingefordert: «*Auch im Hinblick auf eine globale Öffnung müssen wir bereit sein und fähig werden, über unsere Qualitäts- und Geschmacksvorstellungen zu sprechen.*» (Interview Visuelle Kunst 2). Auch in der Visuellen Kunst transformieren sich die künstlerischen Arbeitsformen hin zu kollektiven Leitungen, Teamprojekten und alternativen Netzwerken: «*Auf der anderen Seite gibt es in der Kunst schon auch das Phänomen, dass immer mehr*

⁶ Das Erstellen spezifischer Datenbanken für die Recherche von Expertinnen* mit einem bestimmten Profil ist in der Wissenschaft ein seit langem bewährtes Instrument. So existieren mit AcademiaNet (<https://www.academia-net.org/>) unter der Leitung des SNF, Femdat (<https://femdat.ch/>) oder CORDIS (<https://cordis.europa.eu/de>) verschiedene Plattformen für die aktive Rekrutierung von Frauen* für Führungspositionen, als Speakerinnen* oder Rednerinnen* für Konferenzen, Panels oder Medienanfragen.



Leute in Gruppen oder Kollektiven oder paarweise arbeiten. [...] Also ich denke mir, das Thema der Gemeinschaft, das ist ein starkes Thema.» (Interview Visuelle Kunst 2). Momentan zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen den der traditionellen Perspektive verpflichteten Kreisen und denjenigen, die aktuelle gesellschaftliche Debatten und Transformationsprozesse verstärkt als Aufgabengebiet der Kunst verstehen und sich dementsprechend für mehr Diversität einsetzen.

Mit Blick auf die Preisvergaben an Frauen* und Männer* zeigt sich spartenübergreifend ein recht ausgeglichenes Bild. Hier, so kann vermutet werden, hat in den letzten Jahren bereits ein Wandel stattgefunden. In den Performing Arts liegt die Vergabe an Frauen* bei 50,5 Prozent. Bei der Visuellen Kunst und der Literatur ist die Vergabequote an Frauen* mit 41,8 Prozent resp. 43,4 Prozent etwas tiefer. Nicht ausgeglichen stellt sich die Situation hingegen bei der Musik dar: Lediglich jede vierte Vergabe erfolgt an eine Frau* (25,8%) (vgl. Anhang, Tabelle 3).

Insgesamt widerspiegelt das Engagement einiger Verbände der Kulturschaffenden in den verschiedenen Sparten die aktuelle Relevanz des Themas: «Schweizerischer Bühnenkünstlerverband» (SBKV), «Autorinnen und Autoren der Schweiz» (A*ds), «PEN suisse romand», «Musikschaffende Schweiz» (SONART), «Swiss Media Composers» (SMECA), «Berufsverband der visuell schaffenden Künstlerinnen und Künstler» (visarte) und die «Schweizerische Gesellschaft für bildende Künstlerinnen» (SGBK) sind sich des Themas bewusst und treten mit einzelnen Aktivitäten für mehr Chancengleichheit ein.

In eine These gefasst: Derzeit zeigen sich zahlreiche und spartenspezifische Initiativen und Ansätze zur Transformation der Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb. Noch lässt sich nicht sagen, inwiefern diese derzeit sichtbaren Ansatzpunkte für mehr Gleichstellung Synergien entwickeln und zu einem grundlegenden strukturellen Wandel und einer veränderten Praxis führen werden.

2. Persistenz traditioneller Geschlechternormen im Schweizer Kulturbetrieb

Unsere qualitativen und quantitativen Daten belegen gleichzeitig sehr eindrücklich, wie ‚traditionelle‘ Vorstellungen von Geschlecht weiterhin wirkmächtig sind. Aufgrund dieser erhalten Frauen* und Männer* unterschiedliche Gestaltungsspielräume sowie unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen.

Anhand der Analysen zur Geschlechterverteilung sowohl in den strategischen und operativen Leitungen künstlerischer Institutionen, in den Vorständen der Verbände der Kulturschaffenden und der Betriebe sowie bei den künstlerischen Produktionen und Veranstaltungen wird Folgendes deutlich: Über alle Sparten hinweg ist der Schweizer Kulturbetrieb durch eine markante *vertikale wie horizontale Geschlechtersegregation* gekennzeichnet. Folglich werden zum einen einflussreiche Leitungspositionen deutlich seltener mit Frauen* besetzt, zum anderen zeigt sich eine auffällige Trennung in frauen*- und männer*dominierte Tätigkeitsfelder. Damit wird auch im Kulturbereich deutlich, was für den Schweizer Erwerbsmarkt allgemein gilt, nämlich, in stärkerem Mass als andere europäische Länder von geschlechterseg-



regierten Berufsverläufen betroffen zu sein, die sich zudem hartnäckig halten (vgl. Schwiter et al. 2011).

Sowohl im Hinblick auf eine vertikale als auch auf eine horizontale Segregation zeigen sich spartenspezifische Unterschiede (vgl. Anhang, Tabelle 4).

A) Vertikale Segregation

Auf *vertikaler Ebene* ist der Kulturbetrieb von einem zähen Ringen um mehr Frauen* in Spitzenpositionen nicht ausgenommen. Auf Ebene der strategischen Leitungen (Trägerschaften) der in die Analyse einbezogenen Kulturhäuser, -betriebe und -festivals 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 Kulturinstitutionen (38,4%). Hierbei ist hervorzuheben, dass in der Literatur ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Präsidien gegeben ist, währenddessen Frauen* in den drei verbleibenden Sparten deutlich unterrepräsentiert sind. Einschränkend ist für die Literatur anzumerken, dass wir über keine Zahlen auf Ebene Verlagsleitungen verfügen und die Frage unbeantwortet bleibt, ob sich auch dort ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis präsentiert. Das Schlusslicht bildet die Musik mit lediglich 8,3 Prozent Frauen* in Präsidien/ Vizepräsidien der Trägerschaften von Musikhäusern und Festivals. Es kann insgesamt somit nicht von einem geschlechterausgewogenen Zugang zu Entscheidungspositionen gesprochen werden.

Frauen* sind im Kulturbetrieb vor allem auf operativer Ebene und in zugeordneten Positionen sichtbar. So bewegt sich der Anteil Frauen* in den operativen Geschäftsleitungen von Kulturinstitutionen mit 42 Prozent in Richtung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses.⁷ Auch hier sind jedoch grosse Unterschiede zwischen den Sparten festzuhalten: Sind in der Sparte Literatur sogar mehr Frauen* als Männer* in der Geschäftsleitung vertreten, so ist die Sparte Musik wiederum kritisch hervorzuheben. Sie zeichnet sich durch eine durchgehende Unterrepräsentanz von Frauen* sowohl auf strategischer wie operativer Ebene aus. Es zeigen sich insgesamt deutliche genrespezifische Unterschiede in den vier untersuchten Sparten.

Auf der leitenden Position der Intendanz bzw. Direktion findet sich schliesslich noch ein Drittel Frauen* (34,5%). Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis findet sich hier sowohl in der Literatur als auch in den Visuellen Künsten, während in den Sparten Theater/ Tanz und Musik die Frauen* unterrepräsentiert sind. Zum Zeitpunkt der Erhebung wird keines der untersuchten Musikhäuser oder Festivals von einer Frau* geleitet.⁸

Festzustellen ist zudem ein Zusammenhang zwischen vertikaler Geschlechtersegregation und der Grösse des jeweiligen Kulturbetriebs: Je grösser die Betriebe, desto seltener ist eine Frau* in der Leitungsposition anzutreffen. Sowohl für das Theater als auch die Visuelle Kunst

⁷ Von 'ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen' sprechen wir bei einem Anteil zwischen 40 und 60 Prozent Frauen* bzw. Männern*.

⁸ Ab Saison 2021/22 wird das Opernhaus Zürich von einer Direktorin* geleitet werden.



gilt, dass grosse Häuser sehr selten von einer Frau* geleitet werden. Hingegen kann der Anteil bei den mittleren bis kleinen Institution bis zu 60 Prozent betragen: *«Bei den kleinen Museen, bei denen es um wenig Geld geht, dort sind viel mehr Frauen an der Spitze. Bei den Museen, bei denen es um richtig viel Geld geht, da sind die Frauen noch immer in der Minderzahl. Ob sich jetzt eine Trendwende abzeichnet, [...] weiss ich nicht.»* (Interview Visuelle Kunst 2).

Die vertikale Segregation in den Verbänden der Betriebe als auch in den Verbänden der Kulturschaffenden stellt sich ähnlich dar, wobei Frauen* in der operativen Leitung noch stärker vertreten sind (vgl. Tabellen 5 und 7).

B) Horizontale Segregation

Auf *horizontaler Ebene* zeigt sich die Segregation in der Zuschreibung männer- bzw. frauentypischer Bereiche unter anderem auf der Ebene der künstlerischen Leitung versus der Performer*innen (vgl. Tabelle 9). So lag der Frauen*anteil in der Spielzeit 2018/19 in der Regie/Choreographie in der Sparte Theater/ Tanz bei ca. einem Drittel (Theater: 31,2%; Tanz: 38,5%). Als Dirigent*innen in der klassischen Musik sind Frauen* besonders wenig sichtbar. Hier liegt der Frauen*anteil bei unter 10 Prozent. In diesem Zusammenhang ist ebenfalls die Position der 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 Theater/ Tanz sowie 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 Klassischen Musik sowie in Kunstaustellungen sind hingegen maximal bis zu einem Drittel Frauen* sichtbar respektive hörbar (26–33,5%).

Aufgrund der schwachen Datenlage der Verbände von Kunstschaffenden über die konkreten Berufsfelder ihrer Mitglieder lassen sich hinsichtlich der Geschlechterverteilung bislang nur stichprobenartige Tendenzen erkennen: Die von «t. Theaterschaffende Schweiz» erhaltenen Daten lassen auf eine sehr traditionelle Verteilung in der Sparte Theater (Freischaffende) schliessen: Die Bereiche Produktionsleitung und Theaterpädagogik bspw. liegen bei über 75 Prozent Frauen*, Bereiche, die eine hohe Vereinbarkeit und Sicherheit versprechen sowie mit traditionell weiblichen Eigenschaften verbunden werden. In der Literaturvermittlung ist ebenfalls eine grössere Zugänglichkeit für Frauen* festzuhalten. Wie wir auch im Interviewmaterial sehen, wird hier der Frauenanteil in den vermittelnden Bereichen gesehen, wie folgendes Zitat deutlich macht: *«In den Presseabteilungen oder Veranstaltungsabteilungen sind eigentlich 90–95 Prozent von Frauen besetzt»* (Interview Literatur 7). In der Musik lassen sich erste Eindrücke aus der Geschlechterverteilung der verschiedenen Verbände gewinnen: So ist der «Verband der Musikpädagog*innen» (SMPV/SSPM) der einzige Verband im Musikbereich mit einer Frauen*mehrheit (61,9%), wohingegen der «Verband der Berufsdiri-



gent*innen» (SBDV) und der Verband der «Swiss Media Composers» (SMECA) deutlich mehr Männer* (81,5% bzw. 89,7%) als Frauen* als Mitglieder haben. Im Bereich Visuelle Kunst wird die strategische Leitung in grossen wie kleinen Häusern mehrheitlich von Männern* ausgeübt, während im Bereich Leitungsassistenzen ausschliesslich Frauen* arbeiten. Im Bereich des Kuratierens haben wir einen Frauen*anteil von 60 Prozent.

Eine weitere Differenzierung lässt sich in den vier Sparten im Hinblick auf die verschiedenen Genres erwarten. Quantitativ erfassbar ist dies jedoch nur im Hinblick auf die Musik: Hier zeigt sich, dass im Rock-/ Pop-Bereich und im Jazz Frauen* deutlich unterrepräsentiert sind. Selbst bei den Bühnenperformances liegt ihr Anteil nur bei ca. 10 Prozent. Auch in Interviews ist das zu hören: «*Jazz ist per se männlich und die Geschichte des Jazz. Oder welche Frauen kennt man aus dem Jazz?*» (Interview Musik 5). Auch Hip Hop und Elektronische Musik seien Männerdomänen, in denen Frauen* nur reüssieren könnten, wenn sie ‚zum Mann werden‘, wie mehrfach geäussert wurde. Darüber hinaus präsentieren sich in der Musik die Instrumente nach wie vor enorm vergeschlechtlicht. Zwar würden viele Mädchen* «*singen oder Geige spielen und eventuell Cello, eventuell Piano. Dann hat es wenige Frauen, die Gitarre, Posaune, Saxophon spielen und dann noch weniger, die Schlagzeug und Bass spielen.*» (Interview Musik 2). Aus den Interviews lässt sich auch für den Bereich der Literatur eine deutliche Segregation nach Genre vermuten. Diese These wird zudem durch die vorliegenden Zahlen aus deutschen Pilotstudien gestützt. So zeigt sich dort bspw. das Genre der Literaturkritik männer*dominiert (Schulz et al. 2016: 194), rezensierte Sachbücher stammen zu 70% von Autoren* (Clark et al 2018: 10), wohingegen Frauen* vor allem die weniger prestigeträchtige ‚Bindestrich-Literatur‘ wie zum Beispiel Frauen-Literatur oder Kinder- und Jugend-Literatur zugeschrieben wird. In den Visuellen Künsten zeigt sich der Bereich der Fotografie fest in männlicher* Hand, geht man von den Mitgliedern der beiden entsprechenden Verbände «vereinigung fotografischer GestalterInnen» (vfg) (63,7%) und «Union Suisse des Photographes Professionnels» (USPP) (71,7%) aus.

C) Lohn(un)gleichheit

Mit der ungleichen Verteilung von Männern* und Frauen* auf verschiedene Leitungsebenen sowie verschiedene Berufsgruppen und inhaltliche Tätigkeiten gehen geschlechterspezifische Unterschiede bei den zur Verfügung stehenden Entscheidungsspielräumen, der gesellschaftlichen Anerkennung und der angemessenen Entlohnung einher. Leider liegen zu den aktuellen Lohnverhältnissen kaum konkrete Zahlen aus den einzelnen Sparten vor, die präzise Aussagen ermöglichen würden. Da aber zum Beispiel die Grössen der Betriebe mit unterschiedlichen Budgets (für Löhne, Ausstattung, Proben- und Arbeitsbedingungen etc.) einhergehen, ist von einem deutlichen Lohnunterschied zwischen Männern* und Frauen* auszugehen, wie folgendes Zitat veranschaulicht: «*Ja, dass [viele Literaturfestivals von Frauen geleitet werden] ist einfach so, weil es so schlecht bezahlt ist. Das machen nur Frauen. Männer, die Germanistik studiert haben, die gönnen sich das gar nicht erst*» (Interview Literatur 3). Die vielfach kritisierte Intransparenz im Hinblick auf Gagen und Honorare leistet dieser Ungleichbehandlung zusätzlichen Vorschub.



Eine der wenigen konkreten Angaben lässt sich über den «Schweizerischen Bühnenkünstlerverband» (SBKV) generieren; die Angaben deuten für Frauen* im Vergleich zu Männern* auf deutlich tiefere Einkommen hin. Mehrere der befragten Verbände verweisen auf die «Suisseculture Sociale-Studien» zu Einkommen und sozialer Sicherheit von Kunstschaffenden von 2006 und 2016. Leider liefern diese Studien jedoch kaum Ergebnisse im Hinblick auf Geschlechterverhältnisse. Prekäre Einkommen sind gemäss eigener Berechnungen sparten- und geschlechterübergreifend zu konstatieren: Jede dritte kunstschaffende Person verdient weniger als 21.150,- CHF brutto pro Jahr (35,3 % Frauen* resp. 33,6 % Männer*). Zudem erreicht nur gut jede vierte kunstschaffende Frau* (26,7%) einen Jahresbruttolohn von 21.150,- CHF oder mehr, dies ist jedoch immerhin jedem dritten Mann* (36,4%) möglich (vgl. Anhang, Tabelle 10)⁹. Auch die Analysen des BfS (2020) konstatieren eine ausgeprägte Lohndifferenz von 17,2% (in der Gesamtwirtschaft sind es 11,5%); und darin sind Betriebe mit weniger als drei Mitarbeitenden sowie Selbständigerwerbende noch gar nicht erfasst. Diese wenigen Angaben geben erste Hinweise auf einen Gender Pay Gap – auch in der Kultur – zugunsten der Männer*, vor allem in der obersten Einkommenssparte (ab 60.000,- CHF/ Jahr).

Für umfassende Lohnanalysen müssen in einem nächsten Schritt unbedingt weitere Daten erhoben werden, um präzise Aussagen zur Lohn(un)gleichheit machen zu können. Vor allem ist der Fokus gezielt auf die Kulturschaffenden zu legen (Angestellte und Freischaffende); die BfS-Studie erfasst mit der 'Kulturwirtschaft' ein breites Feld, sodass die Aussagekraft für den Kulturbetrieb und die Kulturschaffenden eingeschränkt ist.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren: Durch die markante Segregation des Kulturbetriebes geht der Schweiz ein grosses (künstlerisches) Potenzial an Kompetenzen und Fähigkeiten verloren. Dies ist der Qualität abträglich. Zudem widerspricht es dem Verfassungsauftrag (Bundesverfassung Art. 8), niemanden aufgrund seines Geschlechts zu diskriminieren und für die rechtliche wie auch tatsächliche Gleichstellung in der Arbeit zu sorgen. Auch das in der Kulturbotschaft 2021–2024 formulierte Ziel der angemessenen Vertretung der Geschlechter in allen Bereichen wird derzeit auf der Leitungsebene der Kulturhäuser häufig unterschritten.

In eine These gefasst: Es zeigen sich zahlreiche Initiativen und Ansatzpunkte zur Transformation der Geschlechterverhältnisse im Kulturbetrieb. Gleichzeitig ist jedoch eine grosse Ungleichheit der Geschlechter festzustellen. Mit dem Datenmaterial der Vorstudie lässt sich erstmals belegen, dass sich der Schweizer Kulturbetrieb sowohl durch eine ausgeprägte vertikale wie auch horizontale Segregation auszeichnet. Männern* und Frauen* stehen damit unterschiedliche Handlungsspielräume zur Verfügung in Bezug auf Führungspositionen, Berufsfelder, Genres, Inhalte, Spiel- und Arbeitsweisen etc. Der Zugang zu Ressourcen unterscheidet sich massgeblich aufgrund von Geschlecht. Kulturschaffende können folglich nicht die gesamte Bandbreite ihrer Fä-

⁹ 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.



igkeiten und ihres Potenzials ausschöpfen und sind in ihrer beruflichen Entwicklung eingeschränkt.

3. Zentrale Aspekte des historisch gewachsenen und nach wie vor wirkmächtigen Geschlechterverhältnisses im Schweizer Kulturbetrieb

«Man muss ein bisschen männlicher werden.» (Interview Literatur 7)

Ausgehend vom Befund eines ausgeprägten Geschlechterungleichheitsverhältnisses wird im folgenden Abschnitt auf der Grundlage unseres Materials der Frage nachgegangen, was einem aus Gleichstellungsperspektive erforderlichen strukturellen Wandel entgegensteht.

So wird sowohl im Kontext quantitativer als auch qualitativer Herangehensweise deutlich, wie sehr die gegenwärtigen Vorstellungen von Geschlecht im Schweizer Kulturbetrieb nach wie vor vom bürgerlich-patriarchalen Gesellschafts- und Geschlechterideal beeinflusst sind. In dieser Geschlechterordnung ist das Männliche der Massstab, das Weibliche hingegen ordnet sich diesem Massstab zu. Diese tiefliegende Logik lässt sich auch in unserem Material beobachten. Auswirkungen der bürgerlich-patriarchalen Geschlechterordnung lassen sich im erhobenen Material vor allem hinsichtlich der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie hinsichtlich andauernder hierarchischer Machtverhältnisse erkennen.

A) Das männliche Genie...

Im Theaterbetrieb lässt sich eine nach wie vor präsente «*Erzählung zum alleinigen Genie*» (Interview Theater 7) beobachten, die auf Konzepte von künstlerischer Führung des 19. Jahrhunderts zurückgeht (vgl. Hänzi 2013). Damit ist die Vorstellung verbunden, die Unterwerfung anderer sei konstitutiver Bestandteil eines künstlerischen Prozesses (Regie). So beschreibt eine Akteurin: «*Es gibt dieses Bild, dass grössere Qualität dabei herauskommt, wenn jemand sein Ding durchzieht.*» (Interview Theater 1). Auch aus dem Bereich der Ausbildung werden überkommen geglaubte Modelle zitiert, die eine «*Formbarkeit*» und ein «*Gebrochenwerden*» (Interview Theater 5) der Schauspielenden durch die Regie als notwendig erachten, was auf Seite der Schauspielenden zu explizit formuliertem Leiden führt. Regieführende, die eine alternative Arbeitspraxis etablieren möchten, berichten andererseits von einer Erwartung des Ensembles, Regie als «*autoritären Kampf*» (Interview Theater 8) zu führen, wobei der Regie die Aufgabe der Disziplinierung und Durchsetzung eigener Vorstellungen gegen das Ensemble zukommt. Regisseur*innen mit alternativer Arbeitspraxis müssten sich, so wird formuliert, einer solchen Erwartungshaltung verweigern bzw. aktiv entgegenstellen.

Auch im Literaturbetrieb ist die Vorstellung einer natürlich talentierten sowie autonomen Autorfigur, die Merkmale traditioneller Männlichkeit aufweist, nach wie vor wirkmächtig. Ein solcher «*unwidersprochener Geniekult für männliche Autoren*» (Interview Literatur 3) zeigt sich in vielfacher Hinsicht: So wird der Kanon der Literatur immer noch als «*hochgradig männerdominiert*» (Interview Literatur 1) beschrieben. Dies wird auch in einen Zusammenhang mit vorherrschenden Schreibweisen und Ästhetiken gestellt: Das Klischee vom emotionalen Schreiben der Frauen* bzw. «*das Narrativ von 'am Leben hart leidende Frauen' produzieren*



Kunst» versus einer *«Welthaltigkeit»* (Interview Literatur 3) des Schreibens von Männern ist immer noch präsent, auch wenn es in Kritik geraten ist. Autoren* seien *«viel analytischer»* (Interview Literatur 7), ihnen wird folglich ein objektiver Zugriff auf gesellschaftliche Diskurse und Entwicklungen zugestanden, wohingegen die Schreibweisen und -impulse der Autorinnen* mit subjektiver Empfindung und persönlicher Lebenssituation in Zusammenhang gebracht werden. Dem Schreiben der Frauen* wird zudem, wie Studien für den deutschsprachigen Raum belegen, im Hinblick auf Rezensionen nach wie vor weniger Sichtbarkeit und Raum eingeräumt (vgl. Clark et al. 2018; Schuchter 2018).

In der Musikbranche ist es die Figur des 'genialen männlichen Instrumentalisten', an dessen Performance eine Frau* nicht heranreichen kann. Musikalisches Können wird naturalisiert verstanden, was dazu führt, dass Frauen* ständig vermittelt wird, technisch weniger gute Musikerinnen* zu sein. *«Ich glaube, Jazz ist viel mehr ein Männerjob. Man zeigt, was man kann, also virtuos und improvisiert. Und Frauen waren immer die sexy Sängerinnen. (...) Es gibt diese Idee über Sängerinnen, dass die nicht so gut Musik lesen oder hören können. Du kannst mit viel Seele singen und so, aber technisch wie instrumentalisch bist Du weniger gut. Weil Du eine Frau bist und weil Du eine Sängerin bist, gibt es sehr viele Vorteile.»* (Interview Musik 3). Ähnliches gilt für die Beherrschung technischer Geräte. Frauen* wird vom technischen Personal oft kein Wissen im Umgang mit der Technik zugestanden: *«Und wenn sie ein Problem haben mit dem AMP; wenn's ein Mann sagt, machen sie es sofort, und wenn's eine Frau sagt, nehmen sie es weniger ernst.»* (Interview Musik 2).

In der Visuellen Kunst schreibt sich die Tradition des Genie-Mythos in der Figur des ‚großen, von Visionen getriebenen Künstlers‘ ebenfalls fort. Diesem wird zugeschrieben, in gleichbleibender Qualität hochstehende Kunst liefern zu können. Auch ‚megalomane Kunstprojekte‘ werden Männern* eher zugetraut: *«[...] dass bei Männern das Anspruchsvolle eher als ein Ausdruck von Exzellenz und diesem Genie-Mythos zudient und bei Frauen eher dem Emotionalen und hormonell Gesteuerten.»* (Interview Visuelle Kunst 2). Exzentrisches Verhalten wird bei Männern* als *«Ausdruck von Exzellenz»* verstanden, während dasselbe Verhalten bei Frauen* als Ausdruck ihrer körperlichen Bedingungen gedeutet und damit sexistisch abgewertet wird.

B) ... und die Veränderung des Weiblichen

Die Interviews verdeutlichen, dass Geschlechtervorstellungen auch im Kulturbetrieb eine zentrale, für Kunst- und Kulturschaffende stets wirksame Bedeutung haben. Die im Kontext unserer Forschung beobachteten Vorstellungen verweisen darauf, dass das historisch gewachsene Konzept des Geschlechterverhältnisses noch immer wirkmächtig ist. Dabei geht es um das bürgerlich-patriarchale Geschlechterverhältnis, das von einer fundamentalen Verschiedenheit der Geschlechter gekennzeichnet ist und von unterschiedlichen Eigenschaften und Fähigkeiten der Geschlechter ausgeht. Wie die geschlechtertheoretische Grundlagenforschung in den letzten Jahrzehnten herausgearbeitet hat (Hausen 1976, Maihofer 1994, Bourdieu 1998), sind damit spezifische Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit verbunden: Für den Mann ist die Rolle des Ernährers der Familie sowie seine Rolle als Schöp-



fer und Erschaffer von Kultur konstitutiver Bestandteil des Selbstverständnisses. Dagegen steht für die Frau die Rolle als Gattin, Hausfrau und Mutter im Zentrum, und der weibliche Geschlechtscharakter wird als ‚unbestimmt‘, der Natur unterworfen und damit dem Mann untergeordnet gesehen (vgl. Honegger 1989).

Gemäss diesem traditionellen Verständnis wird künstlerisches Schaffen und künstlerische Qualität essentiell, d. h. an den jeweiligen Geschlechtskörper gebunden gedacht. Schöpferische Geistigkeit und Weiblichkeit gelten in diesem Konzept als unvereinbar. Demgegenüber steht die Tradition der (Selbst-)Legitimation von Männern als originell, innovativ und schöpferisch. Die Figur des Künstlers ist mit männlichen Eigenschaften verknüpft, Kunst und Kultur wird als Domäne des männlichen Schaffens begriffen. Mit dieser männlichen Genieformel geht, wie von kulturwissenschaftlicher Forschung herausgearbeitet, eine Abwertung und Veränderung des Weiblichen einher (vgl. Bovenschen 1979, Stephan 1983, Hoffmann 1991, Bronfen 1994, Hassler 2017), die dazu dient, Frauen als kreative, eigenständige Individuen aus dem künstlerischen und kulturellen Wirkungsbereich auszuschliessen. Ihnen bleibt lediglich die Position der Muse, des zu gestaltenden Materials oder der das Künstler-Genie unterstützenden Tätigen.

Wie sich im Rahmen unserer Analyse herausstellte, sind diese Elemente eines traditionellen Geschlechterverhältnisses in den untersuchten Bereichen nach wie vor wirkmächtig. Die Effekte lassen sich für Frauen* und Männer* in allen vier Sparten deutlich erkennen:

Frauen* sind gezwungen, sich zu vergeschlechtlichten Körpernormen stets aktiv zu verhalten, *«du wirst angeschaut von oben bis unten»* (Interview Theater 2). Besonders eklatant wird dies bspw. im Hinblick auf Schauspielerinnen* ab 40, für die sich im Theaterbetrieb kaum mehr Festanstellungen finden. Doch auch die Bühnenperformance von Musikerinnen* zeigt sich von diesen vergeschlechtlichten Blickregimen beeinflusst (vgl. Interview Musik 5). *„Die meisten Männer im Jazz geben sich Null Mühe, wie sie auf der Bühne auftreten. Also Null! Es ist eine Schande! Dabei zahlt man ein Ticket, schaut sie an. Da sagt nie jemand was.“* (Interview Musik 2) Zudem zeigt sich die anhaltende Wirkung einer bürgerlichen Geschlechterordnung in der Sparte Theater besonders deutlich mit Blick auf aufgeführte Autor*innen. Lediglich 15,2% der aufgeführten Stücke auf Schauspielbühnen sind von Frauen* geschrieben.

Auch bei Schriftsteller*innen ist deren Sichtbarkeit ambivalent, da eine Vermarktung der Autorinnenfigur häufig gekoppelt wird mit Attributen der Attraktivität, der *«Währung des Jungseins»* (Interview Literatur 3) oder der *«tragischen Figur»* (Interview Literatur 4). Autorinnen* laufen somit stets Gefahr, auf ihr Äusseres reduziert zu werden, was mit einer Abwertung ihres Intellekts und ihres Schreibens einhergeht: *«[...] dass wenn man einer Frau sagt 'ja, sie haben sicher was Spannendes gesagt, ich hab es gar nicht gehört, weil ich ihre schönen blauen Augen angeschaut habe' – ein völliger Affront, weil es die Frau intellektuell nicht wahrnimmt, sondern nur äusserlich»* (Interview Literatur 7). Selbstbewusste Vorbilder sind in diesem Sinne nach wie vor ein Desiderat für Autorinnen*. Daher ist nicht verwunderlich, wenn Autorinnen* sowohl in der eigenen Wahrnehmung als auch in der Wahrnehmung von Lektor*innen und Veranstalter*innen als weniger selbstbewusst, selbstkritischer und zögerli-



cher beschrieben werden als Autoren*, die fordernder, weniger kritisch mit sich selbst sowie mit ausgeprägterem Selbstbewusstsein beschrieben werden: *«eine Grossspurigkeit von Männern [...], die automatisch anerkannt wird»* (Interview Literatur 3). Ein solches Auftreten von Frauen* jedoch liefe Gefahr, so äussern Autorinnen*, sanktioniert zu werden.

Auch in der Visuellen Kunst wurde in den Interviews deutlich, dass Künstlerinnen* dazu angehalten sind, einen spezifischen Habitus auszubilden, der ihnen eine Positionierung in der Kunst erlaubt: *«Ich kenne die Codes, wenn man so will, die Verhaltenscodes»* (Interview Visuelle Kunst 3). Neben selbstbewusstem Auftreten und dem Mut, nicht vor einem ‚Künstlerhabitus‘ zurückzuschrecken, gehört ganz wesentlich dazu, keine Angst vor Geld zu haben: *«In der Kunstwelt hat man recht schnell mit viel Geld zu tun, mit unglaublichen Summen, (...) [da] braucht man einen entspannten Umgang damit. Diese Summen dürfen nicht einschüchtern»* (Interview Visuelle Kunst 3). In den Interviews wird es als Selbstanspruch von Künstlerinnen* formuliert, aktiv einen solchen Habitus auszubilden.

In der Musik zeigt sich das historische Erbe der bürgerlich-traditionellen Geschlechtervorstellungen besonders deutlich, da die musikalische Sozialisation in Elternhaus und Schule zu meist im Kinder- und Jugendalter beginnt. Das heisst, bereits der Zugang zu Musik ist vergeschlechtlicht. So werden Mädchen* in der musikalischen Früherziehung in inner- wie ausser-schulischem Unterricht eher Instrumente wie Flöte oder Geige angeboten. Selten jedoch werden sie zum Erlernen der Posaune, des Saxophons, des Schlagzeugs oder der Bassgitarre ermutigt. Die letztgenannten Instrumente scheinen weniger zu Mädchen* ‚zu passen‘ und somit weibliche Geschlechternormen zu untergraben. In der bürgerlichen Tradition galt das Cello für Frauen* als unpassend, da für dessen Spiel die Beine unsittlich gespreizt wurden. Ebenso wurde der Anblick einer Posaune spielenden Frau* als unweiblich empfunden, wie schon die Musikwissenschaftlerin Freia Hoffmann (1991) schreibt. Obwohl der Topos der verunstalteten Physiognomie – der sich schon im Altertum bei den Griechen findet – und dessen Ursachen hinlänglich bekannt sind (ebd.), ist seine Wirkmächtigkeit nach wie vor intakt. Aus diesem Grund werden gezielte Massnahmen gefordert: *«Wir [haben] genug darüber geredet und wir wissen warum es so ist. Also die Sozialisation, die Stereotypen, die fehlenden Vorbilder, das wissen wir jetzt alles. Und jetzt braucht es eine neue Ebene.»* (Interview Musik 5). Gefordert werden diversifizierte Darstellungen von Frauen an ganz verschiedenen Instrumenten. Hierfür könnten Initiativen wie zum Beispiel ‚Jazz Camp for Girls‘ aus Dänemark¹⁰ oder ‚Tomorrow’s Warriors‘ aus England¹¹, die sich der gezielten Heranführung 10- bis 15-jähriger Mädchen an den Jazz verschrieben haben, gute Vorbilder sein.

Weil musikalische Qualität, wie oben beschrieben, naturalisiert verstanden wird, müssen Frauen* besonders gut performen, insbesondere, wenn sie ein eher frauen*untypisches Instrument spielen: *«Man hat die Gitarre im Griff man hat das Pad im Griff was auch immer. Also man ist perfekt, (...) man kann sich gar nichts anderes erlauben. Wenn man dann auf der Bühne ist, dass man einfach super ist, weil man ist ja eine Frau. Also dann muss man*

¹⁰ <https://www.europejazz.net/news/jazzcamp-girls-2018>

¹¹ <https://tomorrowwarriors.org/about/>



super sein, man kann nicht Mittelmass sein. Ja das ist schon das Gefühl, was ich lange gehabt habe. Männer dürfen Mittelmass sein auf der Bühne, aber Frauen dürfen das nicht, weil es viel weniger gibt» (Interview Musik 5).

Wie sich aufgrund unserer Beobachtungen und Analysen im Material zeigen lässt, müssen die gegenwärtigen Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb vor dem Horizont dieses Modells und seinen historisch gewachsenen Strukturen eingeordnet werden. Wir sehen spartenübergreifend, wie das in diesem Kontext historisch gewachsene und männlich konnotierte Bild des Künstlers nach wie vor wirkmächtig ist: Dieses Bild zeichnet sich aus durch Eigenschaften wie Autonomie, leidenschaftlich und ausschliesslich der Kunst verschrieben, daher auch flexibel, mobil und stets verfügbar.

Nach wie vor müssen sich Kulturschaffende zu dieser Figur des männlichen Genies und den damit verbundenen männlichen Stereotypen objektiv-männlicher Kultur ins Verhältnis setzen. Frauen* bleiben mithin *Das andere Geschlecht* (2005 [1949]), wie bereits Simone de Beauvoir die Alterität beschreibt. Während Männer* sich als Subjekte, als das Wesentliche, als Massstab verstehen können, wird Frauen* die Position als das Andere, als das Unwesentliche, als Defizitäres zugewiesen. Dieses Verhältnis zwischen Selbstaffirmation und Veränderung ist ein nach wie vor aktuelles und stets von Neuem aktualisiertes hierarchisches Machtverhältnis (vgl. Maihofer 2014), das Kulturschaffende unablässig dazu zwingt, sich aufgrund ihres Geschlechts zum Massstab des männlichen Genies respektive der veränderten Position ins Verhältnis zu setzen. Das Konzept des ‚männlichen Genies‘ wirkt somit als ‚unconscious bias‘ nach wie vor in den Kulturbetrieb hinein und steht den Ansätzen zu einem nachhaltigen strukturellen Wandel der Geschlechterverhältnisse im Wege.

C) Vereinbarkeit als Unvereinbarkeit

Ein noch nicht angesprochener, aber wichtiger Aspekt ist, dass in einer solchen Imagination des idealen Künstlers Aufgaben und Verpflichtungen jenseits der Kunst, Fragen der Vereinbarkeit, keinen Raum beanspruchen dürfen. Kulturschaffende sind dementsprechend, wie wir im Rahmen der Vorstudie feststellen konnten, stets darum bemüht, anderweitige Verpflichtungen unsichtbar zu halten. Da gesamtgesellschaftlich gesehen vor allem Frauen* zuständig sind für Fürsorgearbeit bzw. Fürsorgearbeit nach wie vor als weibliche Aufgabe gesehen wird, betrifft diese Problematik der Unvereinbarkeit vor allem Frauen*: *«Also die Kinderfrage beschäftigt die Männer zum Beispiel nicht so. Als Frau wirst du mit dem viel eher konfrontiert ob du Kinder hast oder nicht [und] wie machst du das mit deinen Kindern?» (Interview Theater 1).* Dies trifft auf zweifache Weise zu:

Zum einen ist es die organisatorische Mehrarbeit, die Frauen mit Fürsorgearbeit leisten müssen und die gleichzeitig aufgrund der beschriebenen Zusammenhänge unsichtbar gehalten wird. Zum anderen wird jede Verpflichtung, die nicht direkt mit künstlerischen Prozessen in Verbindung steht, als Ablenkung und somit als Nachteil wahrgenommen. So wird Mutterschaft von Autorinnen* bspw. vorwiegend auf eine Art und Weise verhandelt, *«dass sie als Nachteil fürs Schreiben ausgelegt wird» (Interview Literatur 3).* Dies scheint bei nicht wenigen Künstlerinnen* zu aktiven Entscheiden gegen Familie, gegen Kinder zu führen: *«Ich hab*



ein paar Kolleginnen und sie sind alle Frauen, die Kunst machen und keine Kinder haben» (Interview Musik 3). Elternschaft und Sorgearbeit widersprechen also nicht nur der Anrufung einer allgemeinen Verfügbarkeit für die Kunst, sondern beschädigt in dieser Logik auch die künstlerische Qualität: *«Seit sie Mutter ist, ist sie zu weich.»* (Interview Theater 2). Vor dem Horizont des autonomen männlichen Künstlergenies, das ausschliesslich für seine Kunst lebt, kann Sorgearbeit somit einerseits nicht thematisiert werden, um nicht ein künstlerisches Selbstverhältnis aufs Spiel zu setzen, andererseits bleibt es somit ein Thema der Frauen* im Kulturbetrieb: *Man bekommt als Frau ein Kind und es ist sozusagen wie «was erlaubt man sich da!»* (Interview Theater 2).

Hinzu kommt ein für die Schweiz typisch privatistisches Verständnis von Familie, in dem die Kinderbetreuung noch immer mehrheitlich als private Verantwortung gedacht wird. Forderungen an die Gesellschaft bzw. Arbeitswelt und eine strukturelle oder materielle Unterstützung von Elternschaft beinhalten, werden kaum gestellt.¹² Einer neoliberalen Logik folgend wird familiäre Sorgearbeit als individuelle Verantwortung verstanden, die mit der Familiengründung entstehenden Aufgaben als individuell zu planen und zu lösen. Wie wir aus unserer Forschung wissen, gehört zur Vorstellung von Mutterschaft ein ausgeprägtes Mass an Eigenverantwortung für die Fürsorge und Betreuung der Kinder. Es ist nicht selbstverständlich, Betreuungsarbeit für fünf Tage die Woche ganztätig an öffentliche Kinderbetreuung abzugeben (vgl. Baumgarten et al. 2018). Die nach wie vor bestehende Erwartung, dass Frauen* hauptverantwortlich für die mit Familie anfallende Fürsorgearbeit sind, führt zu einem schwer lösbaren Dilemma *«Also man merkt, wenn die Autorinnen so im Alter von 30 bis 40 sind, dass mehr Frauen halt einfach plötzlich weg sind, wenn das erste Kind kommt [...]. Man muss zum Beispiel daran denken, dass man einen Babysitter organisiert, dass sie Lesereisen machen können oder es fällt ihnen einfach wie schwerer von zu Hause weg zu gehen und bei Männern: Ich habe jetzt noch selten einen Mann erlebt, der mir erzählt hätte: Ja, ich mache jetzt keine Lesereise, ich habe gerade ein Kind bekommen und ich möchte eigentlich bei dem Kind sein.»* (Interview Literatur 7).

Es wird deutlich, dass Betreuungsangebote auf alltagspraktischer Ebene oftmals nicht vorhanden sind. Gerade für abendliche Auftritte und Wochenendengagements muss auf ein privates Netzwerk an Unterstützung zurückgegriffen werden. Es überrascht daher nicht, dass in nahezu allen Sparten das Künstler*innenpaar als Lösungsmodell genannt wird, das ein Abwechseln von beruflich intensiven Phasen ermöglicht. Ein anderes Lösungsmodell fusst auf der Voraussetzung einer finanziellen Absicherung, die das Auslagern von Sorgearbeit gestattet. Alternative Modelle und Möglichkeiten werden zudem derzeit gesucht: So werden bspw. in einzelnen Projekten und Produktionen Anpassungen von Probenzeiten diskutiert, die mehr Spielraum für Vereinbarkeit gewähren würden.

¹² Vergleiche hierzu die Ausführungen im ZGS Diskussionspapier 2 «Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen*» (Baumgarten et al. 2018).



D) Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse als Strukturelement des Schweizer Kulturbetriebs

Ein Effekt des nach wie vor wirkmächtigen Geschlechterverhältnisses sind die derzeit in die Kritik geratenen, von Intransparenz und Abhängigkeit geprägten, hierarchischen Machtverhältnisse, die Raum bieten für Machtmissbrauch. Dies wird von den Akteur*innen aller untersuchten Sparten im Schweizer Kulturbetrieb hervorgehoben. Unsere Untersuchungsergebnisse zeigen sich somit anschlussfähig an die 2019 veröffentlichte Studie von Schmidt zur Sparte Theater (vgl. Schmidt 2019). Nicht selten ist ein solcher Machtmissbrauch sexualisiert. Aber auch andere Formen der (Mehrfach-)Diskriminierung wie Rassismus, Klassismus, Ageismus, Ableismus¹³ sind hier zu nennen.

Wie die Akteur*innen beschreiben, ist im Zuge der #MeToo-Bewegung ein Bewusstsein vor allem für problematische Leitungsstrukturen sowie unangemessene Verhaltensweisen und mangelnde Sichtbarkeit von Frauen* bei öffentlichen Veranstaltungen entstanden. So sind Leitungsstrukturen in die Diskussion geraten, die sich an einem Modell orientieren, das über die absolute Machtfülle einer Person organisiert ist. Neu werden bspw. im Bereich Theater/Tanz und in den Visuellen Künsten kollegiale Leitungsstrukturen erprobt, die einerseits eine solche Machtfülle aufbrechen und andererseits eine Mitsprache verschiedener Perspektiven und Positionen in einem Leitungsgremium sowie mehr Transparenz von Entscheidungsprozessen ermöglichen sollen. Hierbei zeigt sich ein grosser Beratungsbedarf, da es kaum erprobte 'best practices' gibt, an denen sich die Betriebe orientieren könnten.

Als problematisch werden die von verschiedenen Akteur*innen als eng empfundenen Netzwerke beschrieben, die das Äussern von Kritik erschweren. Gerade in einem kleinen Land wie der Schweiz, so wird mehrfach betont, lässt es sich schlecht aus dem Wege gehen. Oder anders formuliert: Jede Sparte hat ihre einflussreichen 'gate keeper' aufzuweisen, ohne deren Unterstützung eine erfolgreiche Karriere zumindest erschwert ist: Galerist*innen, Kurator*innen, Booker, Lektor*innen, Agent*innen und Juror*innen. Prekäre Arbeitsbedingungen verstärken diesen Zusammenhang gerade für Freischaffende oder Angestellte in kurzen Beschäftigungsverhältnissen auf fatale Weise. Aus Angst um weitere Engagements werden als unangenehm empfundene Situationen oder auch Arbeitsbedingungen stillschweigend hingenommen/erduldet. Auch die Sorge, aufgrund einer Beschwerde als «schwierige Person» wahrgenommen und daraufhin nicht mehr zu Veranstaltungen eingeladen zu werden, ist präsent. Betriebsinterne Anlaufstellen oder Massnahmen, um solche Missstände zu beheben, sind eine Seltenheit. Verschiedene Akteur*innen sind derzeit dabei, einen modellhaften 'code of conduct' zu entwickeln, der den Betrieben zur Selbstverpflichtung angeboten werden soll.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Auswertung der quantitativen wie qualitativen Daten veranschaulichen, wie der Schweizer Kulturbetrieb von vergeschlechtlichten Machtverhältnissen durchzogen ist. Diese führen zu spartenspezifischen Abhängigkeitsverhältnissen. Die verschiedenen Positionen im Kulturbetrieb sind dergestalt hierarchisch aufeinander

¹³ Diskriminierung aufgrund von Behinderungen und chronischen Krankheiten.



hingeordnet, dass aufgrund mangelnder Transparenz in Entscheidungsprozessen das Potenzial zu Missbrauch von Macht gegeben ist. Eine begrenzte Anzahl enger Netzwerke, in denen sich Personen in Schlüsselpositionen konzentrieren, verstärken diesen Effekt.

In eine These gefasst: Aufgrund der Ergebnisse der Vorstudie lässt sich für alle untersuchten vier Sparten feststellen, dass der Schweizer Kulturbetrieb von seiner historischen Entstehungsgeschichte geprägt ist. Bürgerliche Vorstellungen einer binär und hierarchisch organisierten Geschlechterordnung wirken fort. Darin eingeschrieben sind spezifische Vorstellungen von einer unterschiedlichen Kunstfähigkeit der Geschlechter: Massstab ist die Figur des männlichen Genies, zu dem sich Frauen* mit erheblich mehr Aufwand ins Verhältnis setzen müssen als Männer*, wenn sie eine künstlerische Position beanspruchen. Die Frage nach Fürsorge für Andere (Kinder, pflegebedürftige Angehörige) ist mit der Figur des autonomen, flexiblen, leidenschaftlichen Genies unvereinbar, wird dementsprechend unsichtbar gemacht und bleibt eine individuell zu lösende Aufgabe v.a. der Frauen*. Die hierarchischen Aspekte der Geschlechterordnung tragen zudem zu Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen bei, die Raum bieten für (sexualisierten) Machtmissbrauch.

4. Zeitdiagnostische Schlussfolgerungen zu den aktuellen Geschlechterverhältnissen im Schweizer Kulturbetrieb

Es zeigen sich, so lässt sich an dieser Stelle zusammenfassen, Aspekte der Transformation einerseits sowie starke Geschlechterungleichheiten andererseits. Diese Dynamik lässt sich mit dem Begriff der *«paradoxen Gleichzeitigkeit von Wandel und Persistenz»* (Maihofer 2007) fassen und in einen seit längerem für die Geschlechterverhältnisse festzustellenden gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang einordnen: So versuchen auch im Schweizer Kulturbetrieb manche Häuser und Leitungen, die lautgewordene Kritik an der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht sowie aufgrund anderer intersektional verwobener Kategorien in neue Praxen zu übersetzen. Andere zeigen sich zwar auf rhetorischer Ebene aufgeschlossen gegenüber neuen Ansätzen und Massnahmen, sind jedoch sehr unsicher, was überhaupt die richtigen Massnahmen sind und wie deren Umsetzung erfolgen kann. Wieder andere warten erst einmal ab, wie sich alles entwickelt. Damit ist empirisch offen, ob respektive wie tiefgreifend und nachhaltig ein Wandel des Schweizer Kulturbetriebs stattfinden wird.

Als Konsequenz dieser Analyse gilt es folgende Aspekte für die weitere Entwicklung zu berücksichtigen:

Derzeit besteht *erstens* die Gefahr, dass das Anliegen der Gleichstellung sowie der Diversität und damit verbundene augenscheinliche, jedoch strukturell kaum wirksame Massnahmen von einzelnen Kulturinstitutionen als publikumwirksames 'Label' im Sinne eines Marktvorteils genutzt werden. Hier steht vor allem die Sichtbarkeit nach aussen und damit der eigene Marktwert im Vordergrund, weniger jedoch ein nachhaltiger struktureller Wandel.

Zweitens trägt der Mangel an Diskussions- und Beratungsangeboten zu diesen Themen für Institutionen und Verbände zu einer gesteigerten Verunsicherung und ggf. auch zu Frustration bei, so dass der gegenwärtige Moment der rhetorischen Aufgeschlossenheit zu verstre-



chen droht, ohne dass eine Überführung in neue, geschlechtergerechtere Strukturen gelingt. Zwar kann die Einführung von Quoten und anderen Gleichstellungsinstrumenten vorgeschlagen werden, doch damit diese ihr Transformationspotenzial entfalten und Veränderungen herbeiführen können, braucht es Menschen, die sich als Akteur*innen des Veränderungsprozesses verstehen und demgemäss informiert agieren können. Die aktuelle Herausforderung besteht folglich darin, damit zu beginnen, Dinge anders zu tun, Akteur*innen zu alternativen Praxen zu ermutigen und dabei zu unterstützen. Dabei ist klar, dass strukturelle Veränderungsprozesse zusätzliche zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen benötigen, die in der aktuellen Situation den Betrieben und Verbänden häufig nicht zur Verfügung stehen.

5. *Ausblick*

Zusammenfassend lässt sich als grosse Notwendigkeit festhalten, nach dieser ersten Vorstudie mit Hilfe weiterer, umfassender Datenerhebungen eine bessere Kenntnis über die Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb zu erlangen. Nur wenn die offensichtlich gewordenen Lücken hinsichtlich eines vertieften Wissens (quantitative und qualitative Daten) weiter gefüllt werden können, lassen sich entsprechende Massnahmen zielgerichtet entwickeln und effektiv umsetzen.

So fehlen *erstens* Daten zur Einkommenssituation und zum Ausmass des Gender Pay Gaps. *Zweitens* werden weitere Einblicke in künstlerische Berufsverläufe und Erkenntnisse zu zentralen Momenten in künstlerischen Karrieren benötigt, in denen sich Künstlerinnen* für oder gegen die Fortsetzung einer künstlerischen Laufbahn resp. der Art der Ausformung der Karriere entscheiden. *Drittens* ist der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und diesbezüglichen Modellen, den Situationen des Kulturbetriebs und von Kulturschaffenden angepasst, nachzugehen. *Viertens* ist der Bereich der Förderung auf den unterschiedlichen Ebenen (Bund, Kantone, Städte & Gemeinden) unter Berücksichtigung der Vielzahl an Fördergefässen vertieft zu untersuchen. *Fünftens* ist der Bereich der Ausbildung und der Hochschulen einzubeziehen: Fragen der Zugänglichkeit, Auswahlkriterien, Curricula, Dozierende, Studierenden- und Absolvent*innenzahlen sind in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse wichtige zu untersuchende Aspekte.

Mittelfristig ist eine Erhebung solider Zahlen unter Einbezug der im Kulturbereich Angestellten sowie der selbständig Tätigen anzustreben, so dass Entwicklungen und Tendenzen erkannt und entsprechende Massnahmen ergriffen werden können. Nur mittels eines kontinuierlichen Gender-Monitorings sowie einer darauf aufbauenden Entwicklung und fortlaufenden Anpassung kontext- und spartenspezifischer Strategien wird sich ein struktureller Wandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit realisieren lassen.

Um die Akteur*innen, die Institutionen und die verschiedenen Ansatzpunkte für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbetrieb zu unterstützen, ist der Austausch zwischen den verschiedenen Verbänden und Initiativen der Kulturschaffenden zur Entwicklung und Implementierung von Massnahmen, Leitlinien, Policies und Trainings im Genderbereich zu fördern. Die Vernetzung der verschiedenen Akteur*innen ist dringend notwendig, um ange-



sichts der knappen Ressourcen Synergieeffekte zu schaffen und bei Bedarf professionelle Hilfestellungen zu ermöglichen. Hier empfiehlt sich die Zusammenarbeit mit Expert*innen aus den Bereichen Gleichstellung, Antidiskriminierung, Diversität und Inklusion.



Literatur

Baumgarten Diana, Luterbach Matthias & Maihofer Andrea (2018): *Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen*?* ZGS-Diskussions-Papier, 2, Basel: Zentrum Gender Studies. DOI: 10.13140/RG.2.2.34857.44641.

Bourdieu Pierre (1998): *Die männliche Herrschaft*, Frankfurt a.M.

de Beauvoir Simone (2005 [1949]): *Das andere Geschlecht*. Hamburg.

Bovenschen Silvia (1979): *Die imaginierte Weiblichkeit. Exemplarische Untersuchungen zu kulturgeschichtlichen und literarischen Präsentationsformen des Weiblichen*. Frankfurt a.M.

Bronfen Elisabeth (1994): *Nur über ihre Leiche – Tod, Weiblichkeit und Ästhetik*. München

Bundesamt für Statistik (BfS) (2020). *Die Kulturwirtschaft in der Schweiz. Kulturbetriebe und Kulturschaffende*. Bern.

Clark Janet, Collado Seidel Carlos, George Nina, Henze Valeska, Reimers Kirsten, Prommer Elisabeth (2018): *Zur Sichtbarkeit von Frauen in Medien und im Literaturbetrieb*, Rostock: <http://www.frauenzaehlen.de/index.html>

Hänzi Denis (2013): *Die Ordnung des Theaters. Eine Soziologie der Regie*, Bielefeld.

Hassler Katrin (2017): *Kunst und Gender. Zur Bedeutung von Geschlecht für die Einnahme von Spitzenpositionen im Kunstfeld*, Bielefeld.

Hausen Karin (1976): *Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben*. In W. Conze (Hrsg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas* (S. 363–393). Stuttgart.

Freia Hoffmann (1991): *Instrument und Körper. Die musizierende Frau in der bürgerlichen Kultur*. Frankfurt a.M. & Leipzig: Insel Verlag.

Maihofer Andrea (2014): *Hegemoniale Selbstaffirmierung und Veränderung*. In Diesseits der imperialen Geschlechterordnung: (post-)koloniale Reflexionen über den Westen (S. 319-332). Bielefeld.

Maihofer Andrea. (2007): *Gender in Motion. Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze*. In Dominique Grisard, Jana Häberlein, Anelis Kaiser und Susanne Saxer (Hrsg.), *Gender in Motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung* (S. 218-315). Frankfurt a.M.

Maihofer Andrea. (1995): *Geschlecht als Existenzweise. Macht, Moral, Recht und Geschlechterdifferenz*, Frankfurt a.M.

Schmidt Thomas (2019): *Macht und Struktur im Theater. Asymmetrien der Macht*. Springer VS.

Schuchter Veronika (2018): *Literaturkritik in Zahlen, Sondernummer: Geschlechterverhältnisse in der Literaturkritik*, Innsbrucker Zeitungsarchiv zur deutsch- und fremdsprachigen Literatur (IZA) am Institut für Germanistik der Universität Innsbruck.

Schulz Gabriele, Ries Carolin, Zimmermann Olaf (2016): *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*, Berlin.

Schwiter Karin, Wehner Nina, Maihofer Andrea & Huber Evéline (2011): *Zur Hartnäckigkeit geschlechtssegregierter Ausbildungs- und Berufsverläufe. Konzeptionelle Überlegungen zu einer empirischen Untersuchung*. *Femina Politica*, 2, 20-32.

Stephan Inge, Weigel Sigrid (Hg.) (1983): *Die verborgene Frau. Sechs Beiträge zu einer feministischen Literaturwissenschaft*, Berlin.

ANHANG: Ergebnisse der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb»

Tabelle 1 Gesamtübersicht: quantitativer Teil der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb»

Untersuchte Sparten: Theater/ Tanz, Performing Arts – Musik – Visuelle Kunst – Literatur		
Kultur-Produktion/-Vermittlung/-Ermöglichung (B)	Kunstschaffende / Kreierende (A)	Vertretung/Lobby Kunstschaffende (C)
<p style="text-align: center;">Kulturhäuser/-betriebe (38 Häuser in 21 Kantonen) Strategische Leitungen, Präsidium/Vize Operative Leitungen, Präsidium/Vize</p> <p style="text-align: center;">Betriebs-/Produktions-Verbände (16 Verbände) Strategische Leitungen, Präsidium/Vize Operative Leitungen, Präsidium/Vize Engagement/Tätigkeiten im Bereich Gender</p> <p style="text-align: center;">Jurys für Förderung/Preise (14 Kantone und Bund)</p>	<p style="text-align: center;">Sichtbarkeit der Künstler*innen (ca. 10'000 Kunstschaffende) Auftritte/Produktionen</p> <p style="text-align: center;">Sichtbarkeit/Honorierung von Künstler*innen (ca. 820 Vergaben, rund 16 Mio CHF) Förderung, Preise, Stipendien</p> <p style="text-align: center;">Organisierung der Künstler*innen (rund 15'000 Mitglieder in 17 Verbänden) Mitgliedschaft in Verbänden der Kunstschaffenden</p>	<p style="text-align: center;">Verbände der Kunstschaffenden/Kreierenden (17 Verbände) Strategische Leitungen, Präsidium/Vize Operative Leitungen, Präsidium/Vize Engagement/Tätigkeiten im Bereich Gender</p>

Tabelle 2 Übersicht: quantitative Erhebung nach Sparte/ Kanton

Sparte	Deutschschweiz	Westschweiz und Italienische Schweiz	total
1 – Bühnenkunst/Performing Arts <i>Theater, Tanzhäuser, Festivals/Biennalen</i>	ZH, SO, SG	FR, GE	5
2 – Visuelle Künste <i>Museen, Ausstellungsräume/Galerien Messen, Biennalen</i>	BS, BL, AI, GL	JU, NE	6
3 – Musik <i>Orchester, Konzertveranstalter, Festivals/Biennalen</i>	LU*, BE, SH, AR	TI, VD	6
4 – Literatur (alle 4 Landessprachen) <i>Verlage, Literaturhäuser, Messen, Festivals/Biennalen</i>	AG, GR, TG	VS	4

*Die Kantone LU, NW, OW, SZ, UR, ZG richten den «Kulturpreis der Innerschweiz» gemeinsam aus.

ANHANG: Ergebnisse der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb»

Tabelle 3 Sichtbarkeit und Honorierung der Künstler*innen mit Preisen, Förderung, Stipendien

	Theater/ Tanz Performing Arts	Musik	Visuelle Kunst	Literatur	Alle Sparten – Zusammenschau
Vergaben: Förderung, Preise, Stipendien, Ankäufe, Werkbeiträge	53 Vergaben an Frauen (50,5 %) 105 Vergaben (100 %)	80 Vergaben an Frauen (25,8 %) 310 Vergaben (100 %)	141 Vergaben an Frauen (41,8 %) 337 Vergaben (100 %)	33 Vergaben an Frauen (43,4 %) 76 Vergaben (100 %)	307 Vergaben an Frauen (37,1 % von total 828 Vergaben)

ANHANG: Ergebnisse der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb»

Tabelle 4 Leitungen der Kulturhäuser,-betriebe/ Festivals

	Theater/ Tanz Performing Arts 9 Häuser/Festivals	Musik 11 Häuser	Visuelle Kunst 11 Häuser	Literatur 7 Häuser	Alle Sparten – Zusammenschau Rücklauf: 38 von 45 Häusern (84,4 %)
Strategische Leitung					
Vorstand Träger- schaft	43 Frauen (45,7 %) 94 Total (100,0 %)	19 Frauen (24,7 %) 77 Total (100,0 %)	32 Frauen (42,1 %) 76 Total (100,0 %)	9 Frauen (42,9 %) 21 Total (100,0 %)	103 Frauen (38,4 %) und 165 Männer (61,6 %) 268 Leitungsmitglieder strategisch (100,0 %)
Präsidium/Vizep. des Vorstands	6 Frauen (35,3 %) 17 Total (100,0 %)	1 Frau (8,3 %) 12 Total (100,0 %)	5 Frauen (29,4 %) 17 Total (100,0 %)	3 Frauen (50,0 %) 6 Total (100,0 %)	15 Frauen (28,8 %) und 37 Männer (71,2 %) 52 Leitungsmitglieder strategisch (100,0 %)
Operative Leitung					
Gesamte Geschäftsleitung	18 Frauen (39,1 %) 46 Total (100,0 %)	22 Frauen (31,4 %) 70 Total (100,0 %)	21 Frauen (46,7 %) 45 Total (100,0 %)	20 Frauen (62,5 %) 32 Total (100,0 %)	81 Frauen (42,0 %) und 112 Männer (58,0 %) 193 Mitglieder Geschäftsstellen operativ (100,0 %)
Direktion/Intendanz (inkl. Vized.)	6 Frauen (31,6 %) 19 Total (100,0 %)	– 11 Total (100,0 %)	8 Frauen (50,0 %) 16 Total (100,0 %)	5 Frauen (55,6 %) 9 Total (100,0 %)	19 Frauen (34,5 %) und 36 Männer (65,5 %) 55 Mitglieder Geschäftsstellen operativ (100,0 %)
Legende	gelb = wenig Frauen	blau = ausgeglichen	grün = viel Frauen		

ANHANG: Ergebnisse der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb»

Übersicht der einbezogenen Kulturhäuser,-betriebe/ Festivals: quantitative Analyse

Übersicht: Einbezogene Häuser Sparte Theater, Tanz, Performing Arts

- Théâtre des Osses (FR)
- Comédie de Genève (GE)
- L'ADC association pour la danse contemporaine Genève (GE)
- Theater St. Gallen (SG)
- TOBS Theater Orchester Biel Solothurn (SO)
- Schauspielhaus Zürich (ZH)
- Opernhaus Zürich (ZH)
- Theater Winterthur (ZH)
- Theater Kanton Zürich (ZH)

Übersicht: Einbezogene Häuser/Festivals Sparte Literatur

- Literaturtage Brugg (AG)
- Veranstaltungen der Kantonsbibliothek Chur (GR)
- Dis da Litteratura/Literaturtage Domat Ems (GR)
- Literaturhaus Thurgau, Thurgauische Bodman-Stiftung, Gottlieben (TG)
- Frauenfelder Lyrikstage, Frauenfeld (TG)
- Internationales Literaturfestival Leukerbad (VS)
- Cellules poétiques, Martigny (VS)

Übersicht: Einbezogene Häuser/ Festivals Sparte Musik

- Appenzeller Bachtage (AR) Festival/ Klassik
- Kulturzentrum Herisau (AR) Haus / Rock-Pop-+
- Konzert Theater Bern (BE) Haus / Klassik
- Mahogany Hall, Bern (BE) Haus / Jazz+
- Lucerne Festival (LU) Festival / Klassik
- Jazz Festival Willisau (LU) Festival / Jazz
- Internationales Bachfest (SH) Festival / Klassik
- Stars in Town (SH) Festival / Rock-Pop-+
- Musica nel Mendrisiotto (TI) Haus / Klassik
- Jazz in Bess, Lugano (TI) Haus / Jazz
- Paléo Festival Nyon (VD) Festival / Rock-Pop-+

Übersicht: Einbezogene Häuser Sparte Visuelle Kunst

- Kunstmuseum Appenzell, mit Kunsthalle Ziegelhütte (AI)
- Kunstmuseum Basel, 3 Häuser (BS)
- Kunsthalle Basel (BS)
- Museum Tinguely (BS)
- Kunsthaus Baselland (BL)
- HEK – Haus der Elektronischen Künste (BL)
- Kunsthaus Glarus (GL)
- Kunstraum «Gepäckausgabe» (GL)
- Art en plein air, Val-de-Travers (JU)
- La Nef (anc. église de Noirmont) (JU)
- Musée des Beaux-Arts, La Chaux-de-Fonds (NE)

ANHANG: Ergebnisse der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb»

Tabelle 5 Leitungen der Betriebs-, Produktionsverbände

	Verbände in den Bereichen Produktion, Veranstaltung, Vermittlung				Alle Sparten – Zusammenschau 16 Verbände in den Bereichen Produktion, Veranstaltung, Vermittlung
	Theater/ Tanz Performing Arts 2 Verbände	Musik 6 Verbände	Visuelle Kunst 4 Verbände	Literatur 4 Verbände	
Strategische Leitung					
Verbandsvorstand	3 Frauen (21,4 %) 14 Total (100,0 %)	18 Frauen (34,6 %) 52 Total (100,0 %)	13 Frauen (52,0 %) 25 Total (100,0 %)	12 Frauen (46,2 %) 26 Total (100,0 %)	46 Frauen (39,3 %) und 71 Männer (60,7 %) 117 Leitungsmitglieder strategisch (100,0 %)
Präsidium/Vizep. des Verbands	1 Frau (20,0 %) 5 Total (100 %)	1 Frauen (12,5 %) 8 Total (100 %)	3 Frauen (42,9 %) 7 Total (100 %)	2 Frauen (50,0 %) 4 Total (100 %)	7 Frauen (29,2 %) und 17 Männer (70,8 %) 24 Leitungsmitglieder strategisch (100,0 %)
Operative Leitung					
Alle MA der Geschäftsstelle	0 Frauen (–) 2 Total (100,0 %)	7 Frauen (43,8 %) 16 Total (100,0 %)	8 Frauen (80,0 %) 10 Total (100,0 %)	13 Frauen (81,2 %) 16 Total (100,0 %)	30 Frauen (68,2 %) und 14 Männer (31,8 %) 44 Mitglieder Geschäftsstellen operativ (100,0 %)
Leitung Geschäftsstelle	0 Frauen (–) 2 Total (100 %)	1 Frauen (14,3 %) 7 Total (100 %)	3 Frauen (60,0 %) 5 Total (100 %)	1 Frauen (50,0 %) 2 Total (100 %)	5 Frauen (31,3 %) und 11 Männer (68,7 %) 16 Mitglieder Geschäftsstellen operativ (100,0 %)
Legende	gelb = wenig Frauen	blau = ausgeglichen	grün = viel Frauen		

Übersicht der einbezogenen Betriebs-, Produktionsverbände

Übersicht: Einbezogene Verbände Sparte Theater, Tanz, Performing Arts

- **FRAS** Fédération romande des arts de la scène
- **SBV** Schweizerischer Bühnenverband

Übersicht: Einbezogene Verbände Sparte Literatur

- **ALESI** Associazione Librari ed Editori della Svizzera Italiana
- **LivreSuisse** Association romande des trois métiers du livre
- **SBVV** Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband
- **SWIPS** swiss independent publishers

Übersicht: Einbezogene Verbände Sparte Musik

- **IFPI** Verband der Schweizer Musiklabels
- **IndieSuisse** Association of Swiss Independent Music
- **orchester.ch** Verband Schweizerischer Berufsorchester
- **PETZI** Verband Schweizer Musikclubs und Festivals
- **SDJ** Swiss Diagonales Jazz
- **SMPA** Swiss Music Promoters Association

Übersicht: Einbezogene Verbände Sparte Visuelle Kunst

- **SKV** Schweizer Kunstverein
- **spectrum** Photography in Switzerland
- **Verband Schweizer Galerien**
- **VSIZK** Verein Schweizer Institutionen für zeitgenössische Kunst

ANHANG: Ergebnisse der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb»

Tabelle 6 Engagement der Betriebs-, Produktionsverbände

	Verbände in den Bereichen Produktion, Veranstaltung, Vermittlung				Alle Sparten – Zusammenschau 16 Verbände in den Bereichen Produktion, Veranstaltung, Vermittlung
	Theater/ Tanz Performing Arts	Musik	Visuelle Kunst	Literatur	
Gender ...	2 Verbände	6 Verbände	4 Verbände	4 Verbände	
a) ...ist kein Thema					
Gender ist nicht auf der Agenda			1	3	7 Verbände (43,8 %)
Gleichstellung ist erreicht, kein Problem	1		3		
b) ...wird diskutiert					
Gender ist ein Thema, unklar wie/ob reagieren	1	3			5 Verbände (31,3 %)
Gender wird diskutiert, jedoch keine Aktivitäten			1		
c) ...bewirkt Handeln					
Genderbewusstsein vorhanden sowie gewisse Aktivitäten		3		1	4 Verbände (25,0 %)

ANHANG: Ergebnisse der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb»

Tabelle 7 Leitungen der Verbände der Kunstschaftenden

	Verbände der Kunstschaftenden/Kreierenden				Alle Sparten – Zusammenschau 17 Verbände der Kunstschaftenden
	Theater/ Tanz Performing Arts 5 Verbände	Musik 5 Verbände	Visuelle Kunst 4 Verbände	Literatur 3 Verbände	
Strategische Leitung					
Verbandsvorstand	20 Frauen (50,0 %) 40 Total (100,0 %)	9 Frauen (25,0 %) 36 Total (100,0 %)	7 Frauen (38,9 %) 18 Total (100,0 %)	10 Frauen (55,6 %) 18 Total (100,0 %)	46 Frauen (41,1 %) und 66 Männer (58,9 %) 112 Leitungsmitglieder strategisch (100,0 %)
Präsidium/Vizep. des Verbands	4 Frauen (50,0 %) 8 Total (100 %)	2 Frauen (22,2 %) 9 Total (100 %)	1 Frauen (20,0 %) 5 Total (100 %)	1 Frauen (20,0 %) 5 Total (100 %)	8 Frauen (29,6 %) und 19 Männer (70,4 %) 27 Leitungsmitglieder strategisch (100,0 %)
Operative Leitung					
Alle MA der Geschäftsstelle	17 Frauen (94,4 %) 18 Total (100,0 %)	7 Frauen (46,7 %) 15 Total (100,0 %)	6 Frauen (100,0 %) 6 Total (100,0 %)	5 Frauen (71,4 %) 7 Total (100,0 %)	35 Frauen (76,1 %) und 11 Männer (23,9 %) 46 Mitglieder Geschäftsstellen operativ (100,0 %)
Leitung Geschäftsstelle	6 Frauen (100,0 %) 6 Total (100 %)	2 Frauen (40,0 %) 5 Total (100 %)	2 Frauen (100,0 %) 2 Total (100 %)	1 Frauen (50,0 %) 2 Total (100 %)	11 Frauen (73,3 %) und 4 Männer (26,7 %) 15 Mitglieder Geschäftsstellen operativ (100,0 %)
Legende	gelb = wenig Frauen	blau = ausgeglichen	grün = viel Frauen		

Übersicht der einbezogenen Verbände der Kunstschaftenden

Übersicht: Einbezogene Verbände Sparte Theater, Tanz, Performing Arts

- **Danse Suisse**
- **SBKV** Schweizerischer Bühnenkünstlerverband
- **SSRS** Syndicat Suisse Romand du Spectacle
- **TASI** Teatri Associati Scena Indipendente
- **t.** Theaterschaffende Schweiz

Übersicht: Einbezogene Verbände Sparte Literatur

- **A*dS** Autorinnen und Autoren der Schweiz
- **PEN** Deutschschweiz LivreSuisse
- **PEN** suisse romand
- **SBVV** Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband

Übersicht: Einbezogene Verbände Sparte Musik

- **SBDV** Schweizerischer Berufsdirigentinnen- und Berufsdirigenten-Verband
- **SMECA** Swiss Media Composers Association
- **SMPV** Schweizerischer Musikpädagogischer Verband
- **SMV** Schweizerischer Musikerverband
- **SONART** Musikschaffende Schweiz

Übersicht: Einbezogene Verbände Sparte Visuelle Kunst

- **SGBK** Schweizerische Gesellschaft Bildender Künstlerinnen
- **USPP** Union Suisse des Photographes Professionnels
- **vfg** vereinigung fotografischer gestalterInnen
- **visarte** Berufsverband der visuell Schaffenden Künstlerinnen und Künstler

ANHANG: Ergebnisse der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb»

Tabelle 8 Engagement der Verbände der Kunstschaffenden

	Verbände der Kunstschaffenden/Kreierenden				Alle Sparten – Zusammenschau 17 Verbände der Kunstschaffenden
	Theater/ Tanz Performing Arts	Musik	Visuelle Kunst	Literatur	
Gender ...	5 Verbände	5 Verbände	4 Verbände	3 Verbände	
a) ...ist kein Thema					
Gender ist nicht auf der Agenda	2	1	2	1	7 Verbände (41,2 %)
Gleichstellung ist erreicht, kein Problem		1			
b) ...wird diskutiert					
Gender ist ein Thema, unklar wie/ob reagieren		1			3 Verbände (17,6 %)
Gender wird diskutiert, jedoch keine Aktivitäten	2				
c) ...bewirkt Handeln					
Genderbewusstsein vorhanden sowie gewisse Aktivitäten	1	2	2	2	7 Verbände (41,2 %)

ANHANG: Ergebnisse der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb»

Tabelle 9 Sichtbarkeit der Künstler*innen: Auftritte in Kulturbetrieben (Kulturhäuser/ -räume, Festivals, Museen)

	Theater/ Tanz Performing Arts	Musik	Visuelle Kunst	Literatur	Alle Sparten – Zusammenschau
Schauspieler*innen Solist*innen/Stars Künstler*innen Autor*innen	Schauspiel: 216 Frauen (40,0%) 528 Total (100%) Tanz: 230 Frauen (49,9%) 461 Total (100%)	Klassische Musik: 81 Frauen (33,5%) 242 Total (100%) Rock/Pop+: 23 Frauen (8,6%) 266 Total (100%) Jazz+: 60 Frauen (11,8%) 508 Total (100%)	Ausstellungen* Einzel: 26% Frauen Gruppen: 31% Frauen	Lesungen: 205 Frauen (43,9%) 467 Total (100,0%)	Präsenz von Frauen auf Bühnen/in Ausstellungen: <ul style="list-style-type: none"> Eher ausgeglichen: Schauspiel, Tanz, Literatur/Lesungen Wenig Frauen: Klassische Musik und Visuelle Kunst Sehr wenig Frauen: Pop/Rock+ und Jazz+
Orchester/Begleitbands Inszenierte Lesungen	–	Klassische Musik: 1'910 Frauen (34,9%) 5'472 Total (100%) Rock/Pop+: 20 Frauen (12,8%) 156 Total (100%)	–	Begleitprogramm: 46 Frauen (43,4 %) 106 Total (100,0 %)	Präsenz von Frauen in Orchestern, Begleitbands und inszenierte Lesungen: <ul style="list-style-type: none"> Eher ausgeglichen: Literatur/Lesungen Wenig Frauen: Klassische Musik Sehr wenig Frauen: Pop/Rock+
Regie/Inszenierung/ Choreographie Dirigent*innen	Schauspiel: 34 Frauen (31,2%) 109 Total (100%) Tanz: 25 Frauen (38,5%) 65 Total (100%)	Klassische Musik: 5 Frauen (6,6%) 76 Total (100%)	–	–	Präsenz von Frauen in der künstlerischen Leitung (Regie, Inszenierung, Choreographie, Dirigat): <ul style="list-style-type: none"> Wenig Frauen: Schauspiel, Tanz Sehr wenig Frauen: Klassische Musik
Autorschaft Komponist*innen	Schauspiel: 17 Frauen (15,2%) 112 Total (100%) Tanz: 19 Frauen (26,0%) 73 Total (100%)	Klassische Musik: 6 Frauen (2,3%) 265 Total (100%)	–	–	Aufführung von Werken von Frauen: <ul style="list-style-type: none"> Wenig Frauen: Tanz Sehr wenig Frauen: Schauspiel Praktisch keine Frauen: klassische Musik
Legende	40–50%: eher ausgeglichen	25–39%: wenig Frauen	5–24%: sehr wenig Frauen	< 5%: praktisch keine Frauen	

*Anteil Künstlerinnen in Einzel -und Gruppenausstellungen (80 Museen der Schweiz, 2008–2018; swissinfo-Studie (2019), A. Kohler, C. Stegmüller.

ANHANG: Ergebnisse der Vorstudie «Geschlechterverhältnisse im Schweizer Kulturbetrieb»

Tabelle 10 Einkommen aus dem Kunstschaffen (alle Sparten)
(Suisse culture sociale- Studie 2016, eigene Auswertung)

Kunstschaffen ist...	Frauen	Männer
Haupterwerb: 21'150 CHF oder höherer Bruttolohn pro Jahr*	310 26,7 %	458 36,4 %
Haupterwerb: unter 21'150 CHF Bruttolohn pro Jahr*	411 35,3 %	423 33,6 %
Nebenerwerb	442 38,0 %	378 30,0 %
Total**	1'163 100,0 %	1'259 100,0 %

*Der erfasste Schwellenwert ist der «BVG-relevante Lohn» (2016: 21'150 CHF Bruttoeinnahmen).

Mit «Haupterwerb» erfasste die Studie ein Ausmass von 70–100% Erwerbsarbeit.

**Die Zahlen beziehen sich auf 2'422 Kunstschaffende aller Sparten