

Feinfühlige Frauen, machtvolle Männer?

Ein Beitrag von Rita Sosedow

In unserer Ausschreibung bei High Art Bureau haben wir auf die zuletzt ausgeschriebene Stelle der Projektleitung von 15 Bewerbungen nur 2 von männlichen Bewerbern erhalten. Bei der vakanten Projektassistenz waren es sogar nur 3 von 32 Bewerbungen – also kaum 10 Prozent. Auch wenn wir stolz auf unser kompetentes Frauenteam sind und Frauenförderung uns ein wichtiges Anliegen ist, beinhaltet unser Fokus auf ein vielfältiges Arbeitsumfeld natürlich auch die verschiedenen Geschlechter. Und so fragen wir uns: Wie steht es um die Geschlechtergerechtigkeit in der Kulturarbeit und was können wir tun, um diese aktiv zu fördern?

Ob Funkhaus, Opernbühne oder Verlag – die Führungsetagen sind mehrheitlich von Männern besetzt.

Prinzipiell war und ist Kulturarbeit bis heute von Frauen dominiert. Projektmanagerinnen, Kuratorinnen, Museumsmitarbeiterinnen – in jeder Kultursphäre finden wir sehr viel mehr Frauen im Beruf als Männer. Ausgenommen: Technik- und Führungsstellen. Auch der jüngste „Datenreport zur wirtschaftlichen und sozialen Lage im Arbeitsmarkt Kultur“¹ offenbart die immer noch klaffende „Baustelle Geschlechtergerechtigkeit“: Nach wie vor gibt es einen ausgeprägten Gender-Pay-Gap in den Kulturbereufen. Dazu kommt: Ob Funkhaus, Opernbühne oder Verlag – die Führungsetagen sind mehrheitlich von Männern besetzt. Damit bestätigt sich die bereits als (subjektiv) wahrgenommen beschriebene „horizontale Geschlechtersegregation“ in weiblich und männlich dominierte Tätigkeitsfelder. All diese Fakten gelten natürlich nicht nur für den Kulturbetrieb, sondern gesamtgesellschaftlich², und lassen sich daher nicht betrachten, ohne tiefer in grundsätzliche Fragen über Geschlechterrollen, Familienpolitik und Gleichberechtigung einzutauchen.

¹ Vgl. Deutscher Kulturrat, 2023: <https://www.kulturrat.de/presse/pressemitteilung/zur-subskription-baustelle-geschlechtergerechtigkeit/>.

² Anm. d. Red.: Weitere Aspekte, um Geschlechtergerechtigkeit gesamtgesellschaftlich zu betrachten, machen Lisi Maier und Arn Sauer in ihrem Interview ab S. XX in dieser Magazinausgabe deutlich.

³ Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html>, abgerufen am 28.11.2023

⁴ Vgl. Kristin Reichel, „Das soziale Dilemma der Frau“ – Die Erwerbsarbeit verheirateter Frauen im Diskurs der Internationalen Arbeitsorganisation (1950-1965), in: Themenportal Europäische Geschichte, 2011, <https://www.europa.clio-online.de/essay/id/fdae-1550>, abgerufen am 19.11.2023.

Nur vor dem Gesetz gleich?

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ So heißt es in Artikel 3 des Grundgesetzes. Auch das von der EU als Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter erklärte Ziel des Gender Mainstreaming arbeitet darauf hin, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Theoretisch scheint also Konsens darüber zu herrschen, dass Mädchen und Jungen sowie Männer und Frauen gleichberechtigt behandelt werden und ihren Lebensweg unabhängig von ihrem Geschlecht gehen können sollen. In der Praxis wird dies aber längst nicht so konsequent umgesetzt.

Laut Erhebungen des Statistischen Bundesamts gingen von 100 Erwerbstätigen im Jahr 2022 insgesamt 46,8 Prozent der Frauen einer Beschäftigung nach, 53,2 Prozent von 100 Erwerbstätigen waren Männer.³ Im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung – nämlich 50,9 Prozent – zeigt sich bereits hier eine Diskrepanz. In Führungspositionen wird diese noch deutlicher: Gerade mal knapp ein Drittel aller Führungskräfte war 2022 eine Frau. Auch der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen in Aufsichts- bzw. Führungspositionen ist beträchtlich: Frauen verdienen hier im Durchschnitt knapp ein Viertel weniger als Männer.

Theoretisch scheint Konsens darüber zu herrschen, dass Mädchen und Jungen sowie Männer und Frauen gleichberechtigt behandelt werden und ihren Lebensweg unabhängig von ihrem Geschlecht gehen können sollen.

Ein kurzer Blick in die Geschichte zeigt: Insbesondere im alten Bundesgebiet stieg der Anteil von Frauen auf dem Arbeitsmarkt seit der Einführung des Gleichberechtigungsgesetzes im Jahr 1958 sowie der Reform des Ehe- und Familienrechts im Jahr 1977 – nach der es verheirateten Frauen überhaupt erst gestattet war, ohne Erlaubnis ihres Mannes zu arbeiten – kontinuierlich an.⁴ Bis dahin waren sie vorrangig für Haushalt und Kindererziehung zuständig. In der ehemaligen DDR waren Frauen zwar wesentlich häufiger erwerbstätig, doch auch dort kamen sie weniger

⁵ Anm. d. Red.: Einblicke in die Ergebnisse von „Systemcheck“ zum Thema Alterarmut in den freien Darstellenden Künsten gibt Cilgia Gadola in ihrem Beitrag ab Seite XX in dieser Ausgabe.

⁶ Vgl. hierzu beispielsweise die [Ausführungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung](#) sowie den [Bericht der Allbright-Stiftung](#) von April 2017.

⁷ Anm. d. Red.: Auf die Relevanz und den Zusammenhang von (neuen) Netzwerken und Mentoringprogrammen für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbetrieb machen Susanne Zöchling und Marie-Louise Stille in ihrem Interview ab S. XX in dieser Ausgabe aufmerksam.

häufig in Leitungspositionen, verdienten weniger und leisteten neben der Erwerbstätigkeit einen Großteil der Haushalts- und Sorgearbeit. Heute sind Frauen in Deutschland, insbesondere nach der Familiengründung, überdurchschnittlich häufig in Teilzeit tätig. Teilzeittätigkeit führt, ebenso wie Erwerbsunterbrechungen beispielsweise durch Elternzeit, dazu, dass ihnen häufiger Karriereschritte verwehrt werden. Sie gelangen dadurch seltener in Führungspositionen – in denen in der Regel Teilzeitarbeit nicht möglich oder nicht gewünscht ist. Ebenso führt Teilzeittätigkeit zu einem ausgeprägten „Gender-Pension-Gap“, also einem Unterschied in den Rentenansprüchen von Männern und Frauen, von aktuell rund 46 Prozent, der damit auch das Risiko für Altersarmut bei Frauen vergrößert.⁵ Auch in historisch gewachsenen männerdominierten Netzwerken finden Frauen schlechter Anschluss. Und Studien zeigen, dass Menschen dazu tendieren, jemanden einzustellen, der ihnen ähnlich ist. Kurz gesagt: Männer stellen Männer ein und befördern diese auch mit größerer Wahrscheinlichkeit.⁶

Durch historisch gewachsene Männernetzwerke und die immer noch deutlich höhere Anzahl von Männern in Führungspositionen kommen Männer mit größerer Wahrscheinlichkeit an höhere Posten oder Beförderungen.

Eine These wäre daher: Durch historisch gewachsene Männernetzwerke und die immer noch deutlich höhere Anzahl von Männern in Führungspositionen kommen Männer mit größerer Wahrscheinlichkeit an höhere Posten oder Beförderungen.⁷ Nach Praktika und Traineeships oder Stellen am „unteren Ende“ der Karriereleiter landen sie leichter in höheren Positionen oder Festanstellungen und bewerben sich deswegen weniger häufig auf Ausschreibungen im mittleren Sektor.

Die Rosa-Hellblau-Falle in der Kulturarbeit

Wie die Studie „Frauen und Männer im Kulturmarkt“ des Deutschen Kulturrates von 2019 feststellte, entscheiden sich grundsätzlich mehr Frauen als Männer sowohl für eine Ausbildung als auch für ein (duales) Studium im Kulturbereich. Die Hintergründe werden in der Studie leider nicht beleuchtet. Eine mögliche Erklärung dafür könnte in den in unserer Gesellschaft immer noch stark verbreiteten Geschlechterrollen liegen: Eltern sehen Mädchen signifikant seltener in technischen Berufen (und Jungen

⁸ Vgl. <https://rosa-hell-blau-falle.de/2018/04/ba-byx-studie/>, abgerufen am 27.11.2023.

⁹ Vgl. https://www.women-unlimited.com/wp-content/uploads/prejudice_against_women.pdf, abgerufen am 19.11.2023.

weniger in künstlerischen Berufen), wie die Elternbefragung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit im Jahr 2022 zeigte. Zahlreiche Studien⁸ konnten zudem belegen, dass Kinder schon im Babyalter unterschiedlich behandelt und gesehen werden, je nachdem, ob der Beobachter sie für einen Jungen oder ein Mädchen hält. Ob in Büchern, im Fernsehen oder in der Werbung: Kinder bekommen von Geburt an vermittelt, welche Normen und Erwartungen an ihr Verhalten und ihre Vorlieben als Junge oder Mädchen gestellt werden – so gelten Mädchen etwa als feinsinnig, einfühlsam und harmoniebedürftig. Diese Zuschreibungen setzen sich bis ins Erwachsenenalter fort: Frauen ergreifen häufiger Berufe in sozialen oder kreativen Tätigkeitsfeldern, die mit Empathie, Fürsorge und Kommunikation verbunden werden. Dafür erfahren sie Bestärkung. Je höher sie übrigens in der Hierarchie aufsteigen, desto mehr werden sie jedoch durch vermeintlich „weibliches“ Verhalten beeinträchtigt: Gängige Vorurteile besagen, dass sie schlechter verhandeln sowie weniger hartnäckig und karriereorientiert sind. Zeigen Frauen jedoch eher männlich konnotierte Verhaltensweisen, wird ihnen dies wiederum zum Nachteil ausgelegt: Nach der sogenannten Role Congruity Theory werden Frauen weniger positiv bewertet, wenn das Gegenüber vermeintliche Gegensätze von stereotyp weiblichen Rollenmerkmalen (z.B. Fürsorge, Nachsichtigkeit, Herzlichkeit) und stereotypen Merkmalen von Führungsrollen (z.B. Dominanz, Ehrgeiz, Durchsetzungsfähigkeit, Bestimmtheit) wahrnimmt.⁹

In einer Gesellschaft, in der Männer häufig traditionell noch als „Familienernährer“ angesehen werden, ergibt es Sinn, dass die meisten Stellen mit prekären Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen von Frauen ausgeübt werden.

Ausgehend von der Mehrzahl der Frauen, die sich für eine Ausbildung oder ein Studium im Kulturbereich entscheiden, ist es nicht verwunderlich, dass auch in den Kultur- und Medienberufen insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Obwohl der Kulturbereich zu den Arbeitsmärkten mit der höchsten Bruttowertschöpfung in Deutschland gehört, arbeiten hier viele Menschen unter sehr prekären Arbeitsbedingungen. Lange und unregelmäßige Arbeitszeiten, niedrige Löhne und unsichere Arbeitsverhältnisse – das sind nur einige der Rahmenbedingungen, mit denen sich Arbeitnehmende in der Kulturarbeit konfrontiert sehen. In einer Gesellschaft, in der Männer häufig traditionell noch als „Familiener-

¹⁰ Vgl. <https://www.zeit.de/wirtschaft/2023-07/wirtschaftsweise-sachverstaendigenrat-elterngeld-ehegattensplitting-reform>, abgerufen am 27.11.2023.

¹¹ vgl. Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Aline Zucco, „30 Jahre deutsche Einheit – Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland?“, WSI-Report Nr. 60, September 2020, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_60_2020.pdf, abgerufen am 20.11.2023.

¹² Anm. d. Red.: Weitere Vorschläge und Forderungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit in den Darstellenden Künsten und einer daraus resultierenden Geschlechtergerechtigkeit machen Johanna Bantzer, Annika Mendrala und Verena Usemann vom Bühnenmütter e.V. in ihrem Beitrag ab S. XX in dieser Ausgabe.

ernährer“ angesehen werden, ergibt es also Sinn, dass die meisten dieser Stellen mit prekären Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen von Frauen ausgeübt werden. Dazu passt ebenfalls, dass auch im Kulturbereich, ebenso wie in der Gesamtheit der Arbeitswelt, der Männeranteil steigt, je höher in der Hierarchie eine Stelle eingeordnet ist.

Der Weg zur Veränderung

Frauen leisten nach wie vor den Großteil der sogenannten unbezahlten Sorgearbeit wie Kinderbetreuung, Haushalt oder Pflege von Angehörigen. Das zeigten unter anderem die Ergebnisse der aktuellen DIW-Studie von 2023. Ökonom*innen wie beispielsweise der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Wirtschaftsweisen)¹⁰ oder die Forscher*innen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts¹¹ sind sich einig: Um Anreize für eine gleichmäßigere Verteilung von Sorgearbeit und Lohnarbeit zu schaffen, müssen familienpolitische Rahmenbedingungen wie die Abschaffung des Ehegatten-Splittings, der Ausbau von Betreuungsplätzen in Quantität und Qualität oder die Erhöhung der Partnermonate endlich angegangen werden. Auch Ansätze wie die 4-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich versprechen insgesamt mehr Produktivität und höhere Arbeitszufriedenheit bei weniger Arbeitszeit.

Da die Generation Z langsam den Arbeitsmarkt erobert, müssen Arbeitsbedingungen noch weitergedacht werden, beispielsweise bei der Frage von Job-Sharing im Führungskräftebereich.

Dabei sollte von Seiten der Kultureinrichtungen und Unternehmen nicht nur für Frauen, sondern auch für männliche Angestellte die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit und längere Elternzeit ohne die Befürchtung von negativen Konsequenzen für die weitere Karriere selbstverständlich gegeben sein. Hier sind auch Männer gefragt, Vorbilder für ihre Geschlechtsgenossen zu sein und diese ihnen zustehenden Rahmenbedingungen aktiv einzufordern.¹² Ebenso müssen sich Kultureinrichtungen und -unternehmen auf die neue Realität einstellen: Bereits durch die Erfahrungen in der Covid-Pandemie hat sich gezeigt, dass viele Meetings und Dienstreisen auch anders gelöst werden können und dass flexibles und mobiles Arbeiten nicht das Ende der Welt bedeutet. Insbesondere nun, da die Generation

Z langsam den Arbeitsmarkt erobert, müssen Arbeitsbedingungen sogar noch weitergedacht werden, beispielsweise bei der Frage von Job-Sharing im Führungskräftebereich.

Auch die Politik und die Kulturbetriebe selbst tun bereits viel, um Geschlechtergerechtigkeit in der Kulturarbeit zu fördern: Der Deutsche Kulturrat hat ein eigenes Arbeitsfeld „Frauen in Kultur und Medien“ geschaffen, welches von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien gefördert wird, die auch entsprechende Studien und Datenerhebungen des Projektes unterstützt. Viele Kulturbetriebe haben sich eigenverantwortlich die paritätische Verteilung von Gremien, Jurys und Führungsetagen auferlegt. Dennoch: Bis zur wirklichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Kulturbetrieb, aber auch gesamtgesellschaftlich, ist es noch ein weiter Weg.

Flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, unbefristete Stellen und Transparenz bei Bezahlung und Arbeitsverträgen erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sorgen für eine hohe Zukunftssicherheit.

Bei High Art Bureau setzen wir genau hier an: Flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, unbefristete Stellen und Transparenz bei Bezahlung und Arbeitsverträgen erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sorgen für eine hohe Zukunftssicherheit. Dies greift ineinander mit der Idee von High Art Bureau, qualifizierten, eigenverantwortlichen Projektmanager*innen eine Plattform zu geben, interessante Projekte gestalten zu können. Dafür muss es eine gewisse Flexibilität geben, denn jede*r ist zu einer anderen Zeit produktiv. Zudem ist Projektarbeit immer an unterschiedliche Zeiten gebunden (z.B. Abendeinsätze, intensive Phasen vor Projektanträgen). Selbstverständlich ist diese Arbeitsweise nicht für alle geeignet und Menschen, die eine klassische Struktur brauchen, fühlen sich dabei oft unwohl oder haben Startschwierigkeiten. Dem wirken wir mit einem offenen Feedbackklima und beständigen Absprachen untereinander entgegen.

Wir sind überzeugt, dass die Arbeitswelt von morgen und die Menschen mit ihren unterschiedlichsten Bedürfnissen genau diese Flexibilität brauchen. Alle unsere Ausschreibungen richten sich explizit an alle Geschlechter und fordern somit Frauen und Männer wie auch nicht-binäre Personen

auf, sich zu bewerben. Durch eine breite Streuung unserer Ausschreibungen und die offene Formulierung versuchen wir möglichst viele Personen zu erreichen und zur Bewerbung zu motivieren. Als Unterzeichnerinnen der Charta der Vielfalt bekennen wir uns zu Gleichstellung in jeder Form und zu unserem Anliegen, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Mit unserer Unterstützung dieser Initiative möchten wir unseren Teil dazu beitragen, auf die Wichtigkeit solcher Strukturen, die sich aktiv für Gleichberechtigung und Gleichstellung einsetzen, aufmerksam zu machen.



Foto: Bernd Possardt

Rita Sosedow arbeitete nach dem Studium der Musikwissenschaft mehr als zehn Jahre lang im Kultur- und Orchestermanagement, insbesondere im internationalen Touring. Ihre dabei erworbenen Kompetenzen setzt sie seit September 2023 bei High Art Bureau im nachhaltigen Projekt- und Prozessmanagement als Teamleiterin ein.

