

Ungenützte Chancen: Gender Mainstreaming im Kunstbereich

Mayerhofer, Elisabeth

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Mayerhofer, E. (2006). Ungenützte Chancen: Gender Mainstreaming im Kunstbereich. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 35(3), 275-285. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-64132>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC Licence (Attribution-NonCommercial). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

Elisabeth Mayerhofer (Wien)

Ungenützte Chancen: Gender Mainstreaming im Kunstbereich

Der Frauenanteil in österreichischen Kunst- und Kulturarbeitsmärkten ist im Sinken begriffen. Waren Frauen noch in den 1980er und 1990er Jahren dort leicht überrepräsentiert (d.h. mit mehr als 50 Prozent), mit stets steigender Tendenz, so hat sich das Bild um die Jahrtausendwende verändert: Frauen sind im Gegensatz zum übrigen Arbeitsmarkt nun wieder unterrepräsentiert. Der Grund dafür liegt weniger darin, dass Frauen in Kunst und Kultur häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sondern vielmehr darin, dass sie in atypische Arbeitsverhältnisse gedrängt und damit statistisch unsichtbar werden. Wie in anderen Segmenten des Arbeitsmarktes befinden sich auch im Kunst- und Kulturbereich Frauen häufiger als Männer in prekären Verhältnissen; Auslagerungen verstärken hier noch die in allen Bereichen stattfindende Umstrukturierung der Arbeitsmärkte.

Aktuelle empirische Studien zeigen, dass auch neue beschäftigungspolitische Hoffnungsfelder wie z.B. die „Creative Industries“ keine besseren Arbeitsbedingungen bieten – im Gegenteil: Auch hier finden sich Frauen in den einkommensschwachen Bereichen wieder, auch hier spaltet die vertikale Segregation weibliche und männliche Berufskarrieren. Dazu wird die Prekarität zur Regel, ja im (kultur- und wirtschafts-)politischen Diskurs wird sie sogar zum Merkmal innovativer Sektoren stilisiert und ins Positive gewendet.

Vor diesem Hintergrund wird dieser Beitrag der Frage nachgehen, inwiefern sich politische Konzepte – gezielte Frauenförderung bzw. Gender Mainstreaming – im Kunst- und Kulturbereich ausgewirkt haben und ob die daraus abgeleiteten Maßnahmen für diesen spezifischen Bereich überhaupt geeignet sind oder nicht.

*Keywords: Gender Mainstreaming, Kunst, Kunstarbeitsmarkt, Chancengleichheit, Creative Industries
Gender mainstreaming, arts, artistic labour market, equal opportunities, creative industries*

1. Einleitung

Inwieweit hat sich die Situation von Frauen im Kunstbereich durch die Ökonomisierung verändert und inwiefern wirkt sich Gender Mainstreaming aus? Um diese Fragen beantworten zu können, muss zunächst der Gegenstand der Betrachtung geklärt sein: Unter „Kunstbereich“ wird hier der öffentlich geförderte, nicht-kommerziell ausgerichtete Kunstbetrieb mit seinen Institutionen gefasst, Felder wie Medien oder Werbung sind nicht eingeschlossen.¹ Viele der hier getroffenen Aussagen lassen sich aufgrund von strukturellen Ähnlichkeiten (wie z.B. Geschlechterkonzeptionen, Reste

einer wohlfahrtsstaatlichen Politik, ein vorwiegend öffentlich geförderter Kunstsektor) auf andere europäische Länder übertragen, werden aber aufgrund der vorhandenen Daten nur für Österreich getätigt.

Ende der 1990er Jahre überlagern sich mehrere Entwicklungen, die den Bereich in Bewegung versetzen: Die ökonomische Dimension von Kunst und Kultur rückt in den Mittelpunkt des Interesses und überlagert jeden anderen sozialen Nutzen von Kunst (vgl. Zembylas 2004, 115). Parallel dazu befinden sich Arbeitsmärkte generell in einer Umbruchsphase, die durch die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses charakterisiert ist. Regulierte Arbeitsverhältnisse

gehen zugunsten flexibler Arbeitsformen zurück, unwiderruflich geglaubte arbeitsrechtliche Standards wie Kollektivverträge, Kranken- und Sozialversicherung stehen erneut zur Disposition. In diesem Kontext werden Kunst- und Kulturarbeitsmärkte als Vorreiter für künftige Szenarien bewertet (vgl. Gottschall/Betzelt 2001), da dort seit langem jene deregulierten Verhältnisse vorherrschen, wie sie nun als Zukunft aller Arbeitsmärkte gesehen werden.

Merkmale aus künstlerischen Arbeitsmärkten prägen zusehends die gesamte restliche Arbeitswelt, das „Normalarbeitsverhältnis“ erodiert und mit ihm langfristige Arbeitsverträge mit festgelegten Rahmenbedingungen (wie Einkommenshöhe, Arbeitszeit etc.). Durch die allmähliche Auflösung derartiger Rahmenbedingungen gewinnen berufsrelevante Netzwerke an Wichtigkeit für die individuelle Erwerbsarbeit, da die Arbeitenden in eine permanente Bewerbungssituation geraten, in der sie PartnerInnen und AuftraggeberInnen für künftige Projekte gewinnen müssen. Dies stellt aber neue Anforderungen an die inhaltliche Bandbreite und Flexibilität, da in kürzer werdenden Abständen neue Thematiken bewältigt werden müssen. Aber auch die Bereitschaft zu räumlicher Mobilität wird verstärkt vorausgesetzt, ebenso wie der Wille zur Weiterbildung bzw. dauernden Aktualisierung einmal erworbenen Wissens. Die Erwartung an die hohe Motivation der ArbeitnehmerInnen, diese Leistungen zu erbringen, steigt in dem Ausmaß wie die Einkommen sinken. Neben den Kreativen werden zunehmend mehr nicht-künstlerische Berufe im Kunst- und Kulturbereich in atypischen Arbeitsverhältnissen ausgeübt (vgl. Mayer-Edoloevi 2006, 169). An dieser Stelle findet eine Übertragung von Eigenschaften statt, die bisher vorwiegend auf Kunst- und Kulturarbeitsmärkten zu finden waren: Hohe Motivation und Qualifikation und eine mitunter außerordentlich hohe Arbeitsleistung, denen auf der anderen Seite keine entsprechende Entlohnung gegenübersteht; im Gegenteil – künstlerische Arbeit allein ist und war nur in den wenigsten Fällen existenzsichernd.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen sollen folgende Fragen diskutiert werden:

- Welche Auswirkungen haben Gender Mainstreaming-Maßnahmen im Kunstfeld?
- Wie wirkt sich die stärker werdende Betonung der ökonomischen Verwertbarkeit und die Flexibilisierung der Arbeit auf die Situation von Frauen im Kunstbetrieb aus?

Diese Fragen werden unter Heranziehung aktueller empirischer Beispiele (die vorwiegend aus Österreich stammen) besprochen.

2. Ausgangslage: Frauen in Kunst- und Kulturarbeitsmärkten

2.1 Datenlage

Die Diskriminierung von Frauen im Kunstfeld hat Jahrhunderte lange Tradition (vgl. Wenk 1996). Im Laufe des 20. Jahrhunderts wurden die meisten Berufe (zumindest formaljuristisch) für Frauen geöffnet, was in vielen Bereichen auch zu einer hohen Repräsentanz von Frauen geführt hat – hier sei beispielsweise auf medizinische Berufe verwiesen. Der Kunstbereich war einer der letzten, der seine Institutionen für Frauen geöffnet hat (die Kunsthochschulen waren die letzten Hochschulen, die Frauen zugelassen haben). Seit den 1920er Jahren hat sich im Vergleich zu anderen Berufsfeldern nur wenig verändert: Der Frauenanteil in Kunstinstitutionen (Museen, Theatern, Opern- und Konzerthäusern, Kunsthochschulen etc.) ist unverändert niedrig – besonders wenn es um die Verantwortung über künstlerische Programme und Inhalte geht.² Auch auf dem Kunstmarkt befinden sich nur wenige Frauen unter den SpitzenverdienerInnen. Die Superstars, die die höchsten Gagen oder Verkaufserlöse erzielen, sind zumeist männlich.³ Empirische Untersuchungen zur Position von Frauen in Kunst- und Kulturarbeitsmärkten⁴ belegen den sogenannten gläsernen Plafond (vgl. Mayerhofer/Harauer/Mokre 2000).

Allerdings müssen empirische Daten mit Vorbehalten betrachtet werden, da sich Kunst- und Kulturarbeitsmärkte im engeren Sinn in der Praxis nicht trennscharf von Kulturarbeitsmärkten im weiteren Sinn unterscheiden lassen. Dies liegt einerseits daran, dass KünstlerInnen eine zahlen-

mäßig sehr kleine Gruppe darstellen, die mit den Mitteln regelmäßig durchgeführter Statistiken (Mikrozensus, Volkserhebung) so aggregiert erfasst werden, dass sich nur allgemeine Aussagen über dieses Feld daraus ableiten lassen. Andererseits arbeiten KünstlerInnen in den meisten Fällen an mehreren Projekten gleichzeitig oder kurz hintereinander. Die Bereiche der sogenannten „angewandten Kunst“ oder der „Creative Industries“ stellen hier wichtige Betätigungsfelder dar, ebenso wie eine Vielzahl von nicht-künstlerischen Berufen, die oft zur Existenzsicherung bzw. zur Ermöglichung der künstlerischen Betätigung ausgeübt werden. Die statistische Erfassbarkeit wird dadurch vermindert. Primärerhebungen, die nötig wären, um gesicherte Details Aussagen machen zu können, sind in vielen Fällen veraltet bzw. beziehen sich nur auf eine Sparte (vgl. Schulz/Hametner/Wroblewski 1997; Bontinck 1993).

Dennoch lassen sich aus dieser lückenhaften und heterogenen Datenbasis Aussagen über kunstschaaffende Frauen ableiten, wie im Folgenden dargestellt wird.

2.2 Frauenanteile, Segregationsachsen und Lohndifferenziale

Die Frauenanteile auf Kunst- und Kulturarbeitsmärkten sind in den letzten 20 Jahren kontinuierlich gestiegen, erst um die Jahrtausendwende setzte ein Rückgang ein. Die Mikrozensus-Daten zeigen zwischen 1980 und 2001 eine Steigerung des Frauenanteils von 35 auf 47 Prozent. Zwar unterliegen diese Zahlen mitunter starken Schwankungen, die Tendenz ist aber eindeutig. Dieser hohe Prozentsatz ist zur Zeit rückläufig, dennoch ist der Frauenanteil in Kunst- und Kulturberufen überdurchschnittlich. Dies bedeutet allerdings nicht, dass die Frauenanteile auf alle Bereiche – sowohl vertikal als auch horizontal – gleichmäßig verteilt sind. Und es bedeutet ebenso wenig, dass es sich dabei um Vollzeitarbeitsplätze mit der entsprechenden sozialen Absicherung, klar festgelegten Arbeitszeiten und -orten handelt.

Während der gesamte Kunstbereich in einer allgemeinen Wahrnehmung als frauenaffiner

Arbeitsmarkt gesehen wird, weisen manche Sparten außerordentlich geringe Frauenanteile auf – als Beispiele seien hier Komponistinnen oder Dirigentinnen erwähnt. Von der Ausbildung bis zur aktiven Berufsausübung stellen Frauen in diesen Berufen eine verschwindende Größe dar: ca. sechs Prozent Komponistinnen sowie eine statistisch nicht mehr wahrnehmbare Anzahl an Dirigentinnen. Bereiche wie Kunst im sozialen Raum hingegen weisen weitaus höhere Frauenanteile auf (ca. 60 Prozent) (vgl. Mayerhofer/Schiffbänker 2003b, 8; Mayerhofer/Eberherr 2003). Dieser Umstand lässt sich wiederum aus der vertikalen Segregation des Kunstbereiches ableiten: Je einkommens- und prestigereicher ein Feld ist, desto weniger Frauen sind dort zu finden. Im Gegensatz zu anderen Arbeitsmärkten spielt das jeweilige symbolische Kapital, das einer Position zugeschrieben wird, im Kunstbereich eine eminent wichtige Rolle.⁵ Dies erklärt auch die Extreme in der horizontalen Verteilung: Während sich Berufe wie der des Dirigenten oder des Komponisten⁶ trotz vollkommen unterschiedlicher finanzieller Entlohnung eines hohen Ansehens erfreuen, sind KünstlerInnen, die im sozialen Raum an prozessualen Projekten mit marginalisierten Gruppen arbeiten, vergleichsweise wenig angesehen. Ausgedrückt ist das beispielsweise in der schwachen institutionellen Verankerung dieser Strömung – Kunst im sozialen Raum ist nur in Ausnahmefällen in den Curricula der Kunstuniversitäten verankert und wird auch von der Kunstgeschichtsschreibung zugunsten von Ansätzen, die haptische Artefakte produzieren, vernachlässigt (vgl. Röllig 2002). Eine weitere Segregationslinie ist die zwischen „angewandter“ und „freier“, d.h. keinem kunstfremden Zweck unterworfenen, Kunst. Mit dem Aufkommen des Genie-Mythos und dem Konzept von (bildender) Kunst als „autonom“ im 18. Jahrhundert verfestigte sich diese Zuschreibung und auch ihre Geschlechtshältigkeit. Der (männliche) Künstler schafft aus sich heraus einzigartige Werke im Gegensatz zur (weiblichen) Kunsthandwerkerin, die nachbildet bzw. Vervielfältigbares anfertigt (vgl. Wenk 1996, 24). Trotz vielfältiger Versuche von KünstlerInnen, diese Stereotype zu dekonstruieren,

wirken die Traditionslinien weiter und segmentieren den Kunstbetrieb. Als Beispiel dafür kann die Wahl von Studienrichtungen genannt werden: Kunst- bzw. Musikpädagogik, die zur Lehre an Schulen berechtigen, werden seit 1980 konstant in der Mehrzahl von Frauen gewählt, oft als Zusatz zu einem anderen Studienzweig; die Absolventinnenanteile liegen konstant weit über 50 Prozent, steigen aber in manchen Jahren auf bis über 70 Prozent.⁷

Parallel zu dieser horizontalen Segregation verlaufen vertikale Trennlinien. Eine Grenze besteht in der Trennung zwischen Fixanstellungen und freien Arbeitsverhältnissen. Deregulierte Rahmenbedingungen sind nichts Neues: Das Berufsfeld Kunst ist seit jeher von Prekarität geprägt. Bis in die 1990er Jahre war es jedoch in manchen Bereichen (z.B. in den „live performing arts“ Theater, Oper, klassische Musik) möglich, durch die Schaffung von Institutionen und entsprechenden arbeitsrechtlichen Absicherungen die prekären Verhältnisse zu mildern. Allerdings geht die Finanzierung von Strukturen zurück und unbefristete Fixanstellungen werden zu Auslaufmodellen. Auslagerungen fanden statt (Bundestheater und -museen), atypische Arbeitsverhältnisse, Projektarbeit auf Honorarbasis etc. lösen die gesicherten Beschäftigungsformen ab.

Aufgrund der hergebrachten deregulierten Verhältnisse und der nun relativ neu auftretenden forcierten Flexibilisierung erfährt der Kunstbereich eine Aufwertung als Vorreiter (vgl. Gottschall/Schnell 2000, 804): Das Klischee des Hungerkünstlers wird von dem des Cultural Entrepreneurs abgelöst. Gleichzeitig verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen durch sinkende Staatsausgaben für Kunst und es ist anzunehmen, dass Frauen auch hier von einer – in diesem Fall nochmals verstärkten – Prekarität stärker betroffen sind wie in anderen Arbeitsmärkten auch (vgl. Schönbauer/Laburda 2003, 17).

Die horizontale und vertikale Segregation schlägt sich auch auf das Einkommen nieder. Eine aktuelle Untersuchung über bildende KünstlerInnen in Deutschland zeigt auch, dass nur jedeR zweite KünstlerIn ausschließlich von der künstlerischen Tätigkeit leben kann (vgl.

Hummel 2005, 31). Vor dem Hintergrund, dass Frauen formal besser ausgebildet sind als Männer (vgl. Hummel 2005, 16), fällt die Einkommensdiskrepanz noch stärker ins Gewicht: beispielsweise im Musikbereich machen Frauen seit Mitte der 1980er Jahre über 50 Prozent der AbsolventInnen aus.

Wenngleich eine Untersuchung zum Lebenseinkommen von Künstlerinnen und Künstlern noch aussteht, ist anzunehmen, dass hier die Werte noch weiter auseinander klaffen, da Frauen aufgrund der gesellschaftlich normierten Zuständigkeit für Kinder- und Hausarbeit Karriereunterbrechungen eher in Kauf nehmen als Männer, was sich negativ auf den Karriereverlauf und somit auch auf das Einkommen auswirkt.

Exemplarisch für die Segregationsverläufe soll hier der Große Österreichische Staatspreis genannt werden. Dieser wird zumeist für das Lebenswerk einer Künstlerin bzw. eines Künstlers vergeben und stellt eine der höchst dotierten Auszeichnungen in Österreich dar. Die vertikale Geschlechtertrennung wird daran deutlich, dass fast ausschließlich Männer diese Anerkennung erhalten: Seit der Einführung des Staatspreises 1950 erhielten ihn 89 Männer und nur acht Frauen, davon sieben in der Sparte Literatur⁸ und eine (Maria Lassnig) für bildende Kunst. Auch die horizontale Verteilung ist augenfällig: In den Bereichen Musik und Architektur erhielt noch nie eine Frau den Großen Österreichischen Staatspreis. Die Vergabe dieses einen Preises spiegelt eine Tendenz wider, die auch bei anderen Auszeichnungen und somit offizieller Anerkennung der künstlerischen Leistung beobachtet werden kann: Frauen werden signifikant seltener ausgezeichnet (vgl. Mayerhofer/Harauer/Mokre 2000, 57).

2.3 Informelle Struktur und Netzwerke: Die Relevanz von „weak ties“

Aufgrund einer Vielzahl von atypischen Arbeitsverhältnissen und einer unüberschaubaren Vielfalt von informellen Abkommen, die zumeist mündlich vereinbart werden, kommt persönlichen Netzwerken im Kunstfeld eine

zentrale Bedeutung zu (vgl. Mayerhofer/Eberherr 2003, 39f). In einem Feld, in dem die eigene Arbeitskraft und das vorhandene Wissen wesentliche Produktionsmittel und Arbeitsressourcen darstellen, entscheiden individuelle Kontakte über die berufliche Karriere (vgl. Mayerhofer/Schiffbänker 2003a, 22). Aufgrund traditioneller Geschlechterrollen verfügen Männer nicht nur über bessere Netzwerke, sondern auch über ausgeprägtere Fähigkeiten, diese einzusetzen (vgl. Moore 1990). Dazu gehört der Umstand, dass aktives Networking als Bestandteil der Berufsrolle gesehen und auch entsprechend eingesetzt wird.

Je stärker nun Bereiche ausgelagert und somit aus festgelegten vertraglichen Arbeitsbedingungen an atypisch Beschäftigte vergeben werden, umso eher werden Frauen benachteiligt.

Qualitative Studien (Mayerhofer/Eberherr 2003) illustrieren die Relevanz von individuellen Netzwerken in einzelnen Sparten. EntscheidungsträgerInnen haben eine „gate-keeping“-Funktion inne, da künstlerische Programme in vielen Fällen von Einzelpersonen erstellt werden – von künstlerischen LeiterInnen, KuratorInnen etc. Die Auswertung von Programmen und anderen Inhalten zeigt, dass Frauen deutlich seltener ausgewählt werden – die Prozentsätze liegen hier zumeist deutlich unter dem Frauenanteil auf dem jeweiligen Arbeitsmarktsegment. Wenn die Annahme gilt, dass die Werke von Frauen nicht generell schlechter sind als die von Männern, so liegt der Schluss nahe, dass Frauen schlechter mit EntscheidungsträgerInnen vernetzt sind bzw. diese in ihrer Auswahl bewusst oder unbewusst weniger Frauen berücksichtigen. In diesem Zusammenhang wirken auch mentalitätsgeschichtliche Konzepte wie das des Geniekünstlers weiter, das eindeutig männlich konnotiert ist (vgl. Wenk 1996). Frauen wird auch von ExpertInnen des Kunstbetriebes selber unterstellt, qua Geschlechtszugehörigkeit weniger befähigt zu sein, künstlerisch zu arbeiten.⁹

Der Aufbau von tragfähigen Netzwerken zu EntscheidungsträgerInnen wird dadurch natürlich wesentlich erschwert, was sich wiederum

negativ auf die Karriere und in letzter Konsequenz auch auf die Möglichkeit auswirkt, von künstlerischer Arbeit zu leben. Diese Netzwerke sind im Kunstbetrieb von größerer Relevanz als in anderen Arbeitsmarktsegmenten, da das Feld weitaus informeller strukturiert ist, was es von anderen strukturverwandten Bereichen wie beispielsweise der Wissenschaft abhebt. Die besondere Relevanz von Personen, die etwa an der gängigen Praxis der Nennung von „Lehrern“ – seltener „Lehrerinnen“ – erkennbar ist, ist bei der Konzeption von politischen Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zu berücksichtigen.

3. Geschlechtergerechtigkeit im Kunstfeld herstellen: Gender Mainstreaming und gezielte Frauenförderung

Ist Gender Mainstreaming nun eine geeignete Strategie, um im Kunstfeld Geschlechtergerechtigkeit herzustellen? Hier kann vorausgeschickt werden, dass Top-down-Strategien wie Gender Mainstreaming in einem informellen Feld, das nur in Teilbereichen institutionalisiert ist und auch dort wesentlich von persönlichen Netzwerken gekennzeichnet ist, schwierig umzusetzen sind. Im Kunstfeld kann Gender Mainstreaming in erster Linie in der öffentlichen Verwaltung sowie in öffentlich finanzierten Institutionen implementiert werden (künstlerische Institutionen wie (Musik-)Theater, Museen, Ausbildungsinstitutionen wie Kunstuniversitäten und der gesamte Bereich der Kunstverwaltung). Besonders die öffentliche Verwaltung und die Kunstförderung sind einer Gender-Analyse zu unterziehen und mit entsprechender Expertise zu geschlechtergerechtem Agieren anzuleiten. Innerhalb dieser Institutionen ist es möglich und sinnvoll, Instrumente wie Gender Budgeting einzusetzen.

Gender Budgeting wird primär auf öffentliche Haushalte angewendet, kann jedoch problemlos auf Institutionen umgelegt werden: Jeder Budgetposten ist darauf zu überprüfen, inwieweit damit ein Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit geleistet wird und ob beide Geschlechter gleichermaßen davon profitieren.

Dazu müssen Ziele formuliert und ein Umsetzungsplan erstellt werden – beispielsweise eine stufenweise Anhebung des Frauenanteils auf 50 Prozent in Beiräten. Umsetzungsfristen sind dabei ebenso wichtig wie Sanktionsmöglichkeiten im Fall der Nichteinhaltung bzw. positive Anreize.¹⁰ Besonders in der Personalentwicklung ist die Gender-Kompetenz zu beachten, Anreize für regelmäßige Fortbildungen sind zu schaffen. Die Einführung der Kategorie Gender im Finanzcontrolling von Institutionen macht die permanente Kontrolle der Umsetzung möglich.

Die Schwierigkeit ist die Implementierung im Detail, da diese auf sämtlichen Ebenen des durchführenden Personals eine hohe Gender-Kompetenz voraussetzt. Im Kunstfeld birgt dazu noch der Umstand, dass jede Entscheidung eine Geschlechterdimension in sich trägt, die sichtbar gemacht werden muss, ein hohes Konfliktpotenzial gegenüber dem bisherigen Selbstverständnis staatlicher Kunstförderung, wo traditionellerweise die künstlerische Qualität als alleiniges Entscheidungskriterium gesehen und verteidigt wird. Eine regelmäßig erscheinende genderspezifische Aufschlüsselung der Verteilung öffentlicher Gelder wäre ein Mittel, diesen Mythos zwar schrittweise zu dekonstruieren, dennoch ist hier mit starken Widerständen zu rechnen.

Dem gegenüber hat Gender Mainstreaming den Vorteil, dass es stufenweise umgesetzt werden kann. Nina Degele (2003) identifiziert drei Varianten des Gender Mainstreaming: eine deskriptive, eine normative sowie eine Variante der radikalen Reorganisation. Die deskriptive Variante besteht in der statistischen Erfassung und Input-Output-Analysen zum Status quo von Geschlechterverhältnissen. Die normative Variante formuliert eine Geschlechterpolitik, die Diskriminierung benennt und Schritte festlegt, die zum Abbau von Geschlechterhierarchien führt. Die radikale Reorganisation zu guter Letzt bedeutet eine grundlegende Neuausrichtung von Strukturen – sei es auf betrieblicher, sei es auf staatlicher Ebene mit dem Ziel, die Kategorie Geschlecht irrelevant für individuelle Lebensentwürfe und -chancen zu machen. Werden diese Varianten als aufeinander folgende Schritte

gedacht, so ist die radikale Reorganisation der letzte Schritt, der eine fundamentale Veränderung der Gesellschaftsordnung bedeutet.

Bislang wurde vor allem die deskriptive Variante umgesetzt, die sich aus Erfassung und Analyse der bestehenden Geschlechterverhältnisse zusammensetzt. Weitere daraus resultierende Elemente sind etwa Gender Trainings zur Erhöhung der Sensibilität innerhalb einer Institution, Gender Budgeting bzw. Gender Controlling. Bei der Umsetzung der genannten Maßnahmen fällt allerdings nicht nur auf, dass sich diese Ansätze großer Beliebtheit bei PolitikerInnen erfreuen, sondern auch, dass sich nach der Implementierung wenig am Status quo ändert. Stella Jegher fasst die unbefriedigende Umsetzung von Gender Mainstreaming folgendermaßen zusammen: Die „Durchsetzung verbindlicher Maßnahmen kommt kaum über die Verankerung in Formularen und Checklisten hinaus, die Kontrollsysteme funktionieren kaum und es gibt keine Sanktionen“ (Jegher 2003, 9).

Denn von einer verbindlichen Umsetzung von Gender Mainstreaming kann im österreichischen Kunstfeld nicht die Rede sein. Es wurde nie eine verbindliche Gesamtstrategie mit Umsetzungsschema erstellt, als Mindestlösung existiert die geschlechtsspezifische Erfassung von Daten, allerdings keine weitere Analyse wie sie beispielsweise im jährlich erscheinenden Kunstbericht, der über die Ausgaben der Kunstsektion im Bundeskanzleramt Auskunft gibt, wünschenswert wäre.

Im Gegenteil: Bereits existierende Maßnahmen zur Frauenförderung werden zurückgenommen, wie zum Beispiel der 1999 eingeführte *frauen.kunst.preis*, der anfangs mit EUR 50.000 dotiert war, um ein Gegengewicht zu dem männerdominierten Großen Österreichischen Staatspreis zu schaffen; bereits im Jahr 2002 wurde die Preissumme auf EUR 6.000 gekürzt.

3.1 Quoten als Begleitmaßnahme

Gender Mainstreaming eignet sich zur Veränderung von Institutionen und großen Institutionen. Der Kunstbetrieb ist bis auf wenige Ausnahmen jedoch kleinteilig organisiert; dort,

wo zeitgenössische Kunst entwickelt wird, sind persönliche Netzwerke ausschlaggebend. EntscheidungsträgerInnen kommt somit eine besondere Wichtigkeit zu. Eine empirische Studie hat gezeigt, dass die Anhebung des Frauenanteils in Juries auch den Frauenanteil unter den FörderempfängerInnen steigen lässt (vgl. Mayerhofer/Harauer/Mokre 2000, 59). Frauen, die im Kunstbereich führende Positionen einnehmen, ziehen als Mentorinnen andere Frauen mit sich und helfen ihnen, die gläserne Decke zu durchstoßen. Gerade bei der Besetzung einer Führungsposition kann die öffentliche Hand unterstützend eingreifen, indem verbindliche Quoten festgelegt werden. Aufgrund des erwähnten Qualitätsdiskurses sind Quotierungen im Kunstbereich zwar unpopulär, aber von unbestrittener Wirkung. Wie Alton und Benzer aber in ihrem Maßnahmenkatalog deutlich machen, ist klar zwischen Budget- und Personenquoten zu unterscheiden (vgl. Alton/Benzer 2006, 230). Bei Personenquoten ist anzuführen, dass die Besetzung von Schlüsselpositionen mit Frauen nicht so sehr als Ziel anzustreben ist als vielmehr die Besetzung mit Personen, die über die entsprechende Gender-Expertise verfügen; denn es geht um politische Zielsetzungen und nicht um potenziell essentialistische Einschreibungen. Gerade bei BeirätInnen, Programm- und KuratorInnen ist diese Expertise wichtig, da immer auch die inhaltliche Ebene mit beurteilt werden muss.

Die Bearbeitung der Inhalte ist eine weitere Ebene, an der besonders im Kunstfeld angesetzt werden muss, um langfristige Veränderungen z.B. auch in der Kanonisierung zu erreichen. Gezielte Programme spielen eine wichtige Rolle, um die Notwendigkeit und Inhalte von Geschlechterdemokratie zu vermitteln. In Bereichen, wo besonders offensichtliche Defizite und Diskriminierungsstrukturen vorliegen (beispielsweise bei KomponistInnen und DirigentInnen), kann über gesonderte Budgetlinien und Programme direkt eingegriffen werden (vgl. Jeghers 2003, 7). Dies kann durch Quotierungen und Schwerpunktsetzungen beispielsweise in der Stipendienvergabe erzielt werden. Hier muss ebenso auf inhaltlicher Ebene angesetzt werden, da ansonsten auch bereits

durchgeführte Maßnahmen wiederum ohne jede Nachhaltigkeit verpuffen, sobald konkrete Programme eingestellt werden. Programme, die sich mit Geschlechterkonstruktionen auseinandersetzen, die Implementierung von Gender Studies-Modulen an den Ausbildungsstätten sowie die gezielte Einrichtung von Lehrstühlen und/oder Stiftungsprofessuren stellen nur einen Weg dar, über wissenschaftliche Auseinandersetzung die Dekonstruktion von Geschlechterrollen im Kunstfeld zu unterstützen.

Mit anderen Worten: Wenn sich die Wertungen hinter den Realitäten nicht ändern, werden Maßnahmen, die beispielsweise auf eine ausgeglichene Repräsentation abzielen, auf lange Sicht nicht greifen. In diesem Kontext sind auch Verfahrensstandards neu zu definieren, so dass AntragstellerInnen Begründungen für die jeweiligen Entscheidungen geliefert werden müssen. Transparenz ist eine der Hauptvoraussetzungen, um lange bestehende, informelle Netzwerke sichtbar zu machen und aufzusprengen. Auch vermeintlich geschlechterneutrale Qualitätsbegriffe müssen so offen gelegt und öffentlich kritisierbar werden. Über derartige Maßnahmen kann Frauen vermehrt eine kontinuierliche, professionelle Arbeit als Künstlerinnen ermöglicht werden.

Die von Jeghers erwähnten Sanktionen auf individueller Ebene sind in einem zahlenmäßig kleinen Feld kein taugliches Mittel für Betroffene, um sich zu wehren bzw. ihre Rechte zu wahren. Im Kunstbereich, wo Reputation eine für die Berufskarriere zentrale Ressource ist, ist die Scheu hoch, sich über Klagen zu exponieren, da damit künftige Kooperationen eventuell verhindert werden. Hier müssen andere Anreize und Sanktionen konzipiert werden, die verstärkt auf struktureller Ebene ansetzen. „Cash incentives“ sind einfach strukturierte Anreize, um politische Ziele durchzusetzen. Die Kopplung von öffentlichen Förderungen an die Erfüllung geschlechtspolitischer Zielsetzungen wäre nur eine Möglichkeit, Personen (Quotierungen, Frauenförderpläne) und Inhalte (Einrichtung und öffentliche, internationale Ausschreibung von Programmen) gleichermaßen zu bearbeiten. Öffentliche Hearings bei der Nachbesetzung von Leitungspositionen, der Einsatz

von Genderbeauftragten in den mit Kunst- agenden befassten Stellen (Bundeskanzleramt, Ministerien, Länder und Städte), die mit einem Vetorecht ausgestattet sind, wären Umsetzungsinstrumente. Klare geschlechterpolitische Zielsetzungen sind jedoch der unverzichtbare Ausgangspunkt eines solchen Prozesses.

4. Creative Industries – ein Ausweg?

Seit der Jahrtausendwende sind auch in Österreich „Creative Industries“ ein wichtiges Thema der Kulturpolitik geworden. Die Creative Industries mit ihren hohen Umsatz- und wachsenden Beschäftigtenraten werden als zentraler Wirtschaftsfaktor der Zukunft gesehen (vgl. Kulturdokumentation u.a. 2004).

Tiefenanalysen zu den Creative Industries zeigen allerdings, dass sich die vielfach beschworenen hohen Branchenumsätze nicht auf die Einkommen der Kreativen niederschlagen, die die eigentlichen HervorbringerInnen dieser Dienstleistungen und Produkte sind. Im Gegenteil: Die Arbeitsverhältnisse in den Creative Industries ähneln in folgenden Merkmalen den Kunst- arbeitsmärkten:¹¹

- Mehrfachbeschäftigungen;
- ein hohes Ausbildungsniveau der Arbeitenden bei gleichzeitig auffallend niedrigen Einkommen im Vergleich zu anderen Berufsfeldern;
- Entgrenzungphänomene auf verschiedenen Ebenen – Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Arbeits- und Wohnort, zwischen Arbeit und Weiterbildung, abwechselnde Phasen von Arbeit und Erwerbslosigkeit;
- Fehlen von Arbeitsteiligkeit;
- erweiterte Selbstkontrolle der Erwerbstätigen: Es gibt wenig bis keine Vorgaben durch AuftraggeberInnen hinsichtlich der Arbeitsorganisation. Spezifische Arbeitsverträge (z.B. Werkverträge) verlangen die eigenverantwortliche Kontrolle und Steuerung der eigenen Arbeit.
- Ökonomisierung der eigenen Arbeitskraft/Selbstökonomisierung: Erhöhter Markt-

druck und die permanente Konkurrenz/ Bewerbungssituation führen zu einer effizienteren Nutzung der eigenen Fähigkeiten, von Arbeitskraft und -zeit. Es kommt zu einer starken Fokussierung auf den Output, die zulasten von Entwicklungszeiten geht.

- Verbetrieblichung der Lebensführung: Alltag und Biographie werden systematisch entlang den Erfordernissen der Arbeit ausgerichtet. Flexibilisierung, hohe Mobilität und informelle Strukturen bei gleichzeitig geringen Einkommen lassen nur wenig Raum für ein Privatleben, das zumeist untergeordnet wird (vgl. Mayerhofer/Eberherr 2003).

Für Frauen war der Bereich der angewandten Kunst traditionell leichter zugänglich als die „freie“ Kunst. Mit dem Boom der Creative Industries ging nicht nur eine Aufwertung des Feldes vor sich, sondern es wurden auch bessere Arbeitsbedingungen erhofft, was sich nun allerdings als Fehlschluss erweist. Die Hoffnung, dass es sich hier um einen Arbeitsmarkt handle, auf dem Frauen aufgrund längerer Erfahrung besser reüssieren könnten, hat sich angesichts der tristen Beschäftigungsverhältnisse als trügerisch erwiesen.

In Österreich wurden seit 2003 spezielle Förderprogramme für die Creative Industries eingerichtet, ohne jedoch vorab die Rahmenbedingungen zu verändern: So wurden weder problematische¹² Regelungen wie die KünstlerInnensozialversicherung angepasst (z.B. nach dem Modell der deutschen KünstlerInnensozialversicherung), noch wurde eine Neufassung der UrheberInnen- und Verwertungsrechte vorgenommen, die in diesem Feld eine zentrale Rolle spielen. Stattdessen wurden Fördermechanismen aus dem Kunstbereich auf das Feld der Creative Industries übertragen: Projekte werden von einer von den Förderinstanzen ausgewählten Jury begutachtet. Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit wurden dabei nicht gesetzt.

Werden nun die Arbeitsverhältnisse im Kunstfeld mit denen in den Creative Industries verglichen, so zeigt sich, dass für die Kreativen, also jene, die am Ausgangspunkt der Wert-

schöpfungskette kreativer Produkte stehen, die Erwerbsmöglichkeiten sowie die allgemeinen Rahmenbedingungen im Wesentlichen dieselben sind. Der einzige Unterschied besteht darin, dass es möglich ist, von der Arbeit in den Creative Industries zu leben, wenn auch nicht gut (vgl. Eichmann u.a. 2006). Der Aufwand ist allerdings derselbe und die Arbeitsbedingungen sind ebenso von Prekarität und Entgrenzung geprägt. Die Hoffnung, künstlerische Arbeit über einen „day jobs“ in den Creative Industries zu finanzieren, ist also trügerisch bzw. nur während kurzfristiger Projekte möglich und eröffnet somit keine Chancen auf nachhaltige Absicherung. Auch die Position von Frauen unterscheidet sich nicht: vertikale und horizontale Segregation prägen beide Felder, mit Ausnahme der Werbung (vgl. Eichmann u.a. 2006, 89), die allerdings in ihrer inhaltlichen Ausrichtung und ihren internen Organisationsstrukturen bereits relativ weit vom Kunstbetrieb entfernt ist.

Creative Industries stellen demnach für KünstlerInnen keinen Ausweg aus der strukturellen Misere ihres Berufsfeldes dar und ebenso wenig für die öffentliche Hand: Künstlerische Arbeit, die sich dem Kunstbetrieb und seinen intrinsischen Regeln verpflichtet fühlt, kann sich auch über die Creative Industries nicht finanzieren.

5. Fazit

Obwohl es noch relativ früh ist, Gender Mainstreaming-Ansätze zu bewerten (breitflächige empirische Studien stehen noch aus), so lässt sich doch konstatieren, dass die derzeitige Umsetzung defizitär ist und nur Teile der Gesamtstrategie betrifft. Gender Mainstreaming könnte im Kunstbereich dort eingesetzt werden, wo es Strukturen gibt – in Institutionen und der Kunstverwaltung. Die Schritte von der Analyse des Status quo bis zur Implementierung von Maßnahmen, wie sie Gender Mainstreaming vorsieht, sind allerdings, wenn überhaupt, so nur teilweise und bruchstückhaft erfolgt: In der Erstellung geschlechtsspezifischer Statistiken. Ein normativer Rahmen, innerhalb dessen Ziele de-

finiert werden könnten, steht ebenso aus. Dazu kommt, dass der ambitionierte Ansatz, Geschlechtergerechtigkeit in alle Politikbereiche zu tragen, meist bei einem unreflektierten „add women and stir“ endet.

Eine umfassende Implementierung des Ansatzes wäre wünschenswert, ist aber äußerst unwahrscheinlich, da die verkürzte Variante mittlerweile als das Gesamtkonzept gilt. Aus diesem Grund ist im Kunstbereich, in dem krasse Diskriminierungsmuster in vielen Fällen offen zu Tage liegen, für eine Doppelstrategie zu plädieren, die aktuelle Gender Mainstreaming-Ansätze weiterführt und permanent ausbaut, gleichzeitig aber gezielte Frauenförderung betreibt. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass besonders im Kunstbereich auf zwei Ebenen eingegriffen werden muss, einer strukturellen/personellen und einer inhaltlich-symbolischen. Die Veränderung des Kanons ist als langfristiges Ziel nicht aus den Augen zu verlieren und hat besonders im Ausbildungsbereich Priorität.

Wenn Gender Mainstreaming als Hauptinstrument zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit im Kunstfeld eingesetzt werden soll, sind die folgenden Punkte unabdinglich:

- Formulierungen von geschlechterpolitischen Zielsetzungen;
- Erstellung eines Umsetzungsplanes;
- Einführung von Gender Mainstreaming auf Ebene der Institutionen und in der öffentlichen Verwaltung;
- Gender Budgeting in öffentlich finanzierten Institutionen und der Kunstverwaltung;
- Quotierungen in Führungspositionen, Juries und Beiräten;
- verstärkte Berücksichtigung von Gender Expertise bei ExpertInnen und Neubesetzungen;
- transparente Verfahren wie beispielsweise schriftliche Begründungen von Entscheidungen;
- inhaltliche Bearbeitung der Geschlechterverhältnisse.

Insgesamt aber muss auch im Idealfall einer Umsetzung aller vorgeschlagenen Maßnahmen bedacht werden, dass eine nachhaltige Veränderung der Geschlechterverhältnisse ein lang-

wieriger Prozess ist, der auf große Widerstände stößt.

Neben Gender Mainstreaming und Frauenförderprogrammen ist besonders im Kunstfeld aufgrund der spezifisch schlechten Rahmenbedingungen für alle KünstlerInnen zu bemerken, dass jede Verbesserung der allgemeinen Situation eine Verbesserung der Situation von Frauen nach sich zieht. Dementsprechend finden sich in den verschiedenen Maßnahmenkatalogen zur Förderung von Künstlerinnen immer wieder Forderungen, von deren Umsetzung alle KünstlerInnen profitieren würden, wie eine überarbeitete KünstlerInnensozialversicherung, die Stärkung von Interessenvertretungen, die Einrichtung von Technikpools, Unterstützung der Vertriebsmöglichkeiten, ein breiteres Angebot von geförderten Ateliers etc. (vgl. Hummel 2005, 40; Alton/Benzer 2006, 230–232).

Am Ende bleibt noch einmal die Wiederholung einer Forderung, die ich bereits in einer Studie von 2000 erhoben habe (vgl. Mayerhofer/Harauer/Mokre 2000, 62f.): Ohne die Veränderung der symbolischen Rahmenbedingungen werden politische Maßnahmen – so lange sie auch dauern und so konsequent sie auch umgesetzt werden mögen – keine dauerhafte Veränderung der Geschlechterverhältnisse bewirken. Eine derartige Arbeit darf sich allerdings nicht auf die Legitimation von Frauenförderung beschränken, sondern muss im selben Ausmaß eine Auseinandersetzung mit und gleichzeitig die Dekonstruktion von hegemonialen Männlichkeitskonzepten und ihrer permanenten (Re-)Produktion beinhalten, da sonst keine Nachhaltigkeit erzielt werden kann. Denn: „Spezielle Förderprogramme und Projekte für Frauen bringen keine wirklichen Veränderungen, solange nicht die politischen und institutionellen Rahmenbedingungen bzw. das System selbst verändert werden“ (Jegher 2003, 7).

ANMERKUNGEN

1 Diese Eingrenzung wurde aus pragmatischen Gründen getroffen – es handelt sich dabei um jenen Bereich, der in einer Alltagspraxis als „Kunst“ verstan-

den wird; Näheres zur Begrifflichkeit siehe Zembylas 2004, Kap. 4.4.

- 2 Zahlreiche Traditionsinstitutionen, die im 19. Jahrhundert gegründet wurden, wie der Wiener Musikverein, das Konzerthaus oder Orchester wie die Wiener Philharmoniker oder die Wiener Symphoniker befanden sich noch nie unter der Leitung einer Frau.
- 3 Das jährliche KünstlerInnen-Ranking der Wirtschaftszeitschrift „Capital“ listet unter den 100 erfolgreichsten KünstlerInnen 21 Frauen (vgl. <http://www.capital.de/jk/267928.html>).
- 4 Unter Kunstarbeitsmärkten werden in diesem Beitrag die künstlerischen Kernarbeitsmärkte gefasst, also bildende und darstellende Kunst, Musik, Literatur, Film; zu den Kulturarbeitsmärkten werden Bereiche gezählt, die der angewandten Kunst zugezählt werden, wie Grafik (Print-, Web-), Design, Mode, Netzkultur, Architektur, aber auch Kunstvermittlung und Kunstkritik.
- 5 Die Relevanz ist höher als in anderen Berufen, da die symbolische Komponente auch als Teil der Entlohnung gesehen wird; dies geht wiederum auf die mythische Überhöhung von Kunst zurück, die u.a. auch besagt, dass sich Kunst im Gegensatz zu anderen Konsumgütern, niemals vollständig mit Geld bezahlen lasse.
- 6 Da es sich hier um männlich konnotierte Berufsbilder handelt, wird hier bewusst die männliche Form verwendet, allerdings nicht in generischer Funktion.
- 7 Im Jahr 1995/96 lag der Frauenanteil bei AbsolventInnen von Kunstpädagogik an österreichischen Kunstuniversitäten laut Hochschulstatistik bei 74 Prozent.
- 8 Die Nobelpreisträgerin für Literatur 2004, Elfriede Jelinek, wurde bislang noch nicht als preiswürdig befunden.
- 9 Wie stark diese geschlechtshältigen Stereotype nach wie vor gültig sind, zeigt eine Studie für den Bereich der klassischen Musik (vgl. Mayerhofer/Eberherr 2003).
- 10 Ein Beispiel dafür aus dem Wissenschaftsbetrieb wäre das Mentoringprogramm der Universität Wien, das 2001 implementiert wurde. Den ProfessorInnen, die sich als MentorInnen zur Verfügung stellen, wird als Gegeleistung eine Hilfskraft zur Verfügung gestellt (vgl. <http://www.univie.ac.at/woman/mentoring/index.htm>).
- 11 Die Systematik der Merkmale lehnt sich an Voß/Pongratz 1998 sowie Wolf/Mayer-Ahuja 2001 an, die empirischen Belege entstammen Kulturdokumentation u.a. 2004 sowie Eichmann u.a. 2006.
- 12 Die KünstlerInnensozialversicherung ist ein Modell, das seit seiner Neufassung 1998 umstritten ist; 2006 wurden ca. 600 KünstlerInnen, deren Einkommen 2001 unter die Mindestgrenze gefallen ist, zur Rückzahlung der erhaltenen Beträge aufgefordert. Eine Novelle des Gesetzes ist nicht angekündigt (vgl. <http://kulturrat.at/agenda/sozialrechte/2006pk/>).

LITERATUR

- Alton, Juliane/Sabine Benzer (2006). Maßnahmenkatalog Kurzfassung, in: Sabine Benzer (Hg.): *Creating the Change. Beiträge zu Theorie & Praxis von Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsmaßnahmen im Kulturbereich*, Wien, 230–232.
- Bontinck, Irmgard/Desmond Mark/Elena Ostleitner/Alfred Smudits (1993). *Komponisten-Report. Zur sozialen Lage der Komponisten und Komponistinnen in Österreich*, Wien.
- Degele, Nina (2003). Anpassen oder unterminieren. Zum Verhältnis von Gender Mainstreaming und Gender Studies, in: *Freiburger Frauen Studien*, 12, 79–102.
- Eichmann, Hubert u.a. (2006). *Branchenanalyse zu Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries. Forschungsbericht, FORBA*, Wien.
- Gottschall, Karin/Sigrid Betzelt (2001). Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur – Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung, *ZeS-Arbeitspapier 18*, Universität Bremen.
- Gottschall, Karin/Christina Schnell (2000). Alleindienstleister in Kulturberufen. Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten, in: *WSI Mitteilungen*, 12/2000, 804–810.
- Haak, Carroll/ Günther Schmid (1998). *Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten. Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?* WZB, Berlin.
- Hummel, Marlies (2005). Die wirtschaftliche und soziale Situation bildender Künstlerinnen und Künstler. Schwerpunkt: Die Lage der Künstlerinnen. Ergebnisse der BBK Umfrage 2004/2005, Königswinter.
- Kulturdokumentation u.a. (2004). *Untersuchung des ökonomischen Potenzials der „Creative Industries“ in Wien*, Wien.
- Jegher, Stella (2003). Gender Mainstreaming. Ein umstrittenes Konzept aus feministischer Perspektive, in: *Widerspruch. Feminismus, Gender, Geschlecht*, 44, 2.Aufl., Zürich, 5–18.
- Mayer-Edloey, Andrea (2006). *Arbeit, soziale Absicherung und Professionalisierung für Frauen im Kunst- und Kulturbereich*, in: Sabine Benzer (Hg.): *Creating the Change. Beiträge zu Theorie & Praxis von Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsmaßnahmen im Kulturbereich*, Wien, 168–173.
- Mayerhofer, Elisabeth/Helene Schiffbänker (2003a). *Künstlerische Dienstleistungen im Dritten Sektor. Teil 1: Ausgangslage: Kunst – Kultur – Beschäftigung. Projektbericht*, Joanneum Research, Wien.
- Mayerhofer, Elisabeth/Helene Schiffbänker (2003b). *Künstlerische Dienstleistungen im Dritten Sektor. Teil 3: Markt- und Bedarfsanalyse aus Sicht der KünstlerInnen. Projektbericht*, Joanneum Research, Wien.
- Mayerhofer, Elisabeth/Helga Eberherr (2003). *Ostinatio variationen. Komponistinnen, Dirigentinnen und Orchestermusikerinnen in Österreich*, in: *mediacult.doc*, 07/03, 9–48.
- Mayerhofer, Elisabeth/Robert Harauer/Monika Mokre (2000). *Thanks for Playing Anyway. Women in Arts and Media Professions in Austria*, in: Danielle Cliche/Ritva Mitchell/Andreas Wiesand (Hg.): *Pyramid or Pillars. Unveiling the Status of Women in Arts and Media Professions in Europe*, Bonn, 43–66.
- Michalitsch, Gabriele (2005). *Laissez-travailler*, in: *Widerspruch. Prekäre Arbeitsgesellschaft*, 49, Zürich, 41–48.
- Moore, Gwen (1990). *Structural Determinants of Men's and Women's Personal Networks*, in: *American Sociological Review*, 55(5), 726–735.
- Pühl, Katharina (2003). *Geschlechterpolitik im Neoliberalismus*, in: *Widerspruch. Feminismus, Gender, Geschlecht*, 44, Zürich, 61–72.
- Rollig, Stella (2002). *Zwischen Agitation und Animation. Aktivismus und Partizipation in der Kunst des 20. Jahrhunderts*, in: Stella Rollig/Eva Sturm (Hg.): *Dürfen die das? Kunst als sozialer Raum*, Wien, 128–139.
- Schönbauer, Ulrich/Angelika S. Laburda (2003). *Atypisch beschäftigt – typisch für die Zukunft der Arbeit? Forschungsprojekt der Arbeiterkammer Wien*, Wien.
- Schulz, Wolfgang/Kristina Hametner/Angela Wroblewski (1997). *Thema Kunst. Zur sozialen und ökonomischen Lage der bildenden Künstler und KünstlerInnen in Österreich*, Wien.
- Voß, Günther/Hans Pongratz (1998). *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?*, in: *Kölnner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1), 131–158.
- Wenk, Silke (1996). *Mythen von Autorschaft und Weiblichkeit*, in: Kathrin Hoffmann-Curtius/Silke Wenk (Hg.): *Mythen von Autorschaft und Weiblichkeit im 20. Jahrhundert*, Marburg, 12–29.
- Wolf, Harald/Nicole Mayer-Ahuja (2002). *„Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ – Perspektiven der Arbeitsforschung*, in: *SOFI Mitteilungen*, 30, 197–205.
- Zembylas, Tasos (2004). *Kulturbetriebslehre. Grundlagen einer Inter-Disziplin*, Wiesbaden.

AUTORIN

Elisabeth MAYERHOFER, Forschungsgesellschaft für kulturökonomische und kulturpolitische Studien (FOKUS), Wien; Geschäftsführerin der IG Kultur Österreich.
 Forschungsschwerpunkte: Kulturforschung, Creative Industries, Gender Studies.

Kontakt: Forschungsgesellschaft für kulturökonomische und kulturpolitische Studien (FOKUS), Taborstraße 48/18, A-1020 Wien
 E-mail: mayerhofer@fokus.or.at