

wert ist und auch etwas kosten muss, damit KünstlerInnen wie MitarbeiterInnen fair bezahlt werden können. Einfallsreich basteln wir an neuen Finanzierungsmodellen, um diese Gradwanderung täglich zu meistern, da wir keine üppigen Etats im Rücken haben.

Einige »erfinden« und befördern regelmäßig neue Formate und Genres, z.B.: Poetry-Slam, 50plus/30plus Parties, Kleinkunstformate, Weltmusik, Textwerkstätten, interkulturelle Dialoge bevor sie »in« werden und ins TV kommen. So manche Band, Theatergruppe oder KünstlerIn startete hier die Karriere (Herbert Knebel, Die Toten Hosen, Serdar Somuncu, Dieter Nuhr, Sportfreunde Stiller, Volker Pispers, Monsters of Liedermaking – um nur einige zu nennen). Oft sind die soziokulturellen Zentren Kristallisationspunkte für innovative Ideen und Projekte, die weit über die Kulturszene hinaus strahlen,

wie alternative Stadtrundgänge, politische Frühstücke, Selbstorganisation von Benachteiligten oder Stadtteilaktivitäten. Bei uns findet nicht unbedingt die große Politik statt, aber viel Basisarbeit, die versucht, Menschen einzubeziehen und nicht auszuzugrenzen.

Auch nach über 30 Jahren sind wir als selbstverwaltete Kulturzentren in der Regel lebendige Treffpunkte ganz verschiedener Szenen und Kulturen geblieben, gefragte Kooperationspartner und aus der Kulturlandschaft nicht mehr wegzudenken. Mittlerweile gewinnen wir sogar Preise.

Eigentlich alles Gründe dafür, einigermaßen stolz und selbstbewusst an die Öffentlichkeit zu treten und sich für gute, effiziente und kreative Arbeit ein wenig feiern zu lassen. Stattdessen klammern wir uns an einen etwas angestaubten Begriff, mit dem außer Insidern kaum jemand etwas an-

fangen kann. Wir lamentieren über schlechter gewordene Zeiten und trauen uns nicht so richtig in die politische Auseinandersetzung um knapper werdende Ressourcen und ihre sinnvolle Verteilung einzusteigen.

Von anderen Lobby-Gruppen, z.B. den Theatern oder den jungen kleinen Kultur-GmbH-Startups, können wir durchaus lernen, unsere Ideen, unsere Praxis besser in der Öffentlichkeit zu platzieren, uns einzumischen in die Verhältnisse, damit vorhandenen Gelder nicht in noch mehr Repräsentationskultur oder neue Konzerthäuser investiert werden. Damit kann man anecken und sich unter Umständen auch eine Beule holen, aber es kommt Bewegung in die Sache. Von dieser Bewegung brauchen wir mehr, nicht unbedingt einen »Tag der Soziokultur« und das 365 Tage im Jahr.

Jochen Molck

■ Frauenkulturförderung 2.0

Highlights aus einer aktuellen Studie des Frauenkulturbüros NRW

Wie ist es um die Gleichstellung von Mann und Frau in öffentlich geförderten Kulturinstitutionen in Nordrhein-Westfalen bestellt? Partizipieren Musikerinnen und Musiker, Schriftstellerinnen und Schriftsteller, Künstlerinnen und Künstler der verschiedensten Sparten gleichermaßen an der Kulturförderung des Landes? Welche Einstellungen und Barrieren sind gegebenenfalls für nicht erreichte Gleichstellungsziele verantwortlich? Auf diese Fragen sucht die im Auftrag des Frauenkulturbüros NRW von Meral Cerci, M.A., und Prof. Dr. Heiner Barz von der Universität Düsseldorf erstellte Studie Antworten. In die



Datenanalysen (Internet-Recherchen, Sekundäranalysen, Sonderauswertungen) wurde auch eine aktuelle Online-Befragung (n = 50) der vom Land NRW geförderten Kultureinrichtungen einbezogen. Um auch die subjektiven Dimensionen der Gleichstellungsproblematik auszuleuchten, wurde die Datensammlung ergänzt durch narrative Einzelinterviews (n = 20).

Die Studie, deren Ergebnisse am 5. September 2013 in Berlin im Rahmen der vom Frauenkulturbüro NRW organisierten Tagung »Frauen im Arbeitsmarkt Kultur« erstmals vorgestellt wurden, lässt sich so zusammenfassen, dass sie

1. eine durchaus ermutigende Zwischenbilanz in puncto weiblicher Präsenz in den verschiedenen Sparten des kulturellen und künstlerischen Feldes zieht;
2. nach wie vor bestehende Benachteiligungserfahrungen belegt;
3. die Notwendigkeit einer spezifischen Förderung von weiblichen Netzwerken auch jenseits der Nachwuchsförderung darstellt;
4. Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung von Gender-Themen im Kontext von Professionalisierungsanstrengungen und Diversity-Management aufzeigt.

Die Studie zeigt positive Entwicklungen namentlich bei den vom Land geförderten Preisen und Stipendien für Nachwuchskräfte. Dort sind Frauen heute gut vertreten. Bei den vom Land geförderten Auslandsstipendien liegt der Frauenanteil bei 58 Prozent. Auch liegt der Anteil der Frauen bei den Förderpreisen für junge Künstlerinnen und Künstler bei 49 Prozent – während er für den Vergleichszeitraum 1999–2001 noch bei 43 Prozent lag. Auch in den Juryzusammensetzungen lässt sich heute ein in weiten Teilen ausgeglichenes Geschlechterverhältnis feststellen. Gezielte Förderprogramme wie etwa die vom Frauenkulturbüro NRW organisierten Stipendien für Bildende Künstlerinnen mit Kindern werden als richtige und wichtige Maßnahmen wahrgenommen.

Weniger positiv fällt die Bilanz in anderen Feldern aus: So sind Künstlerinnen im Zeitraum 2009 – 2011 unter den vom Land NRW

angekauften 46 Werken nur mit 37 Prozent vertreten. Bei den Ankäufen für Museen lag der Frauenanteil mit 28 Prozent noch darunter. In den vom Land geförderten Museen lag der Frauenanteil bei den für Kunstschaffende prestigeträchtigen Einzelausstellungen lediglich bei 22 Prozent. Bei Gruppenausstellungen ist der Anteil mit 32 Prozent immerhin höher. Obwohl die Werte auf einem niedrigen Niveau liegen, ist ein Anstieg im Vergleich zum Jahr 2000 zu verzeichnen. Damals lag der Frauenanteil bei Einzelausstellungen bei 0 Prozent, bei Gruppenausstellungen bei 20 Prozent.

An den Kunst- und Musikhochschulen des Landes sind zwar Frauen unter den Studierenden (53 Prozent) und Absolventen (57 Prozent) heute eindeutig in der Überzahl – beim Lehrpersonal (Frauenanteil unter 40 Prozent) und vor allem in der Leitungsebene (Frauenanteil 12 Prozent) machen Männer aber noch immer vieles mehr oder weniger unter sich aus.

Den aus einer Frauengleichstellungsperspektive stärksten Handlungsbedarf offenbaren die Zahlen zur künstlerischen Leitung der vom Land geförderten Kultureinrichtungen: Immerhin 42 Prozent der Museumsleitungen sind weiblich, aber der Anteil der Intendantinnen an kommunalen Theatern liegt bei 7 Prozent und bei den Philharmonien ist der Anteil der Intendantinnen bzw. Generalmusikdirektorinnen sogar gleich Null. Damit wird in Teilbereichen sogar eine Verschlech-

terung des Frauenanteils dokumentiert, insofern z.B. im Jahr 2000 der Frauenanteil in Leitungsposition bei den Philharmonien bei 12 Prozent lag. Auch bei den kommunalen Theatern ist der Anteil der Intendantinnen von 15 auf 7 Prozent abgesunken.

»Also spannend ist auch zum Beispiel, dass von 1996 bis 2012, ich spreche von immerhin 16 Jahren, in Komposition in der gesamten Bundesrepublik die Berufsquote von Hochschulprofessorinnen bei Frauen bei null Prozent liegt.« (Komponistin; 47 Jahre)

Im Rahmen der Online-Erhebung wurden die vom Land geförderten Kultureinrichtungen auch nach Personalentwicklungsmaßnahmen gefragt. Nur 18 Prozent der befragten Kultureinrichtungen verfügen über Programme zur Personalentwicklung. Eine Maßnahme zur Gleichstellung von Mann und Frau bietet nur eine Einrichtung an. Gefragt nach den relevanten Zukunftsthemen wird die »Sicherung der Finanzen und der künstlerischen Qualität« als Top-Thema genannt. 81 Prozent sind der Meinung, dass die Zielgruppe »Kinder und Jugendliche« ausgebaut werden müsste. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, sehen dagegen nur 46 Prozent als wichtig bzw. sehr wichtig an.

Die Ungleichheit im wirtschaftlichen Erfolg von Künstlerinnen im Vergleich zu Künstlern zeigt sich auch in den KSK-Zahlen zum Durchschnittseinkommen, wo Männer wiederum deutlich vorne liegen und z.T. mit fast 150 Prozent des weiblichen Durchschnittseinkommens in der Tabelle auftauchen.

Aus den qualitativen Interviews lässt sich rekonstruieren, wie das Gleichstellungsthema heute von Künstlerinnen und Kulturverantwortlichen erlebt wird:

- Trotz gradueller Verbesserungen werden Männern noch immer eine ungerechtfertigte, deutlich größere Präsenz und deutlich größere Einflussmöglichkeiten in vielen künstlerischen Sparten zugeschrieben – bedingt vor allem durch ihr internalisiertes Dominanzstreben.
- Männer haben, so berichteten viele Gesprächspartnerinnen, gegenüber Frauen die deutlich höheren Ambitionen zur aktiven Selbstvermarktung. Frauen tendieren eher zu Understatement und Bescheidenheit.
- Als bleibende Herausforderung wird fast durchgängig die Vereinbarkeitsproblematik von Familie, Haushalt, Kindererziehung einerseits und professionellem künstlerischem Engagement andererseits bewertet. Denn trotz aller Neuorientierungen im Geschlechterrollenverständnis – so die Alltagsbeobachtungen vieler unserer Gesprächspartnerinnen – bleibt der »häusliche Bereich« immer noch vorwiegend den Frauen überlassen.

- Konservativere oder sogar ideologisch frauenunfreundliche Einstellungen gibt es noch – aber sie werden eher vereinzelt berichtet und tendenziell eher der älteren Männer-Generation zugeschrieben.

»In den Theatern, wo ich gearbeitet habe, wird das gar nicht diskutiert. Da gibt es das gar nicht. Da gibt es alte Herren, die machen ihr Ding und die haben Museen. Aber die diskutieren keine Genderfragen.« (Theaterfestivalmanagerin, 30 Jahre)

- Zumindest für einen Teil der künstlerisch ambitionierten Frauen zeigt sich eine innere Zerrissenheit: Einerseits leiden sie unter der als »typisch weiblich« erlebten Zurückhaltung und fehlenden offensiven Selbstvermarktung – andererseits streben sie Machtpositionen, Führungsrollen mit dem damit verbundenen Persönlichkeitsprofil oft nicht ernsthaft an.

Die Genderdebatte wird deutlich ambivalent wahrgenommen – gerade auch von den jüngeren Frauen selbst. Einerseits wird ihr Relevanz zugesprochen – nach wie vor. Andererseits wird die Defizitorientierung als kontraproduktiv erlebt.

»Und dann ist mir aufgefallen, dass ich schon wieder darüber nachgedacht habe, ob ich das gut finde, dass es einen extra Dramatikerinnenpreis gibt.« (Lyrikerin, 29 Jahre)

Und so formulieren einige Gesprächspartnerinnen ein regelrechtes Dilemma, insofern sie sich weder als enthusiastische Anhängerinnen von Gender-Mainstreaming – aber eben auch nicht als Gegnerinnen positionieren wol-

len. Die Forderung nach Quotenvorgaben wird indessen weithin geteilt (»weil sich sonst nichts ändert«) – etwa für Ankäufe in Museen, für Musikfestivals, Preisverleihungen oder die Besetzung von Professorenstellen an Kunst- und Musikhochschulen.

»Ich habe bisher noch überhaupt kein Gefühl, dass ich eine Förderung nicht bekommen habe oder bekommen habe, weil ich eine Frau bin.« (Filmemacherin, 34 Jahre)

Die sich aus den Befunden ergebenden Handlungsempfehlungen zielen vor allem auf die Einbettung von Frauenfördermaßnahmen in breiter angelegte Diversity-Strategien, d.h. wo immer möglich keine »Insellösungen« für Genderprogramme zu schaffen. Flankierend wird die Schaffung bzw. Unterstützung von Netzwerken, Coachings und Mentoringprogrammen für Frauen in Führungspositionen in Kunst und Kultur empfohlen. Ebenso Professionalisierungsmaßnahmen z.B. zu Kommunikation, Akquisition und Selbstvermarktung. Ein besonderes Handlungsfeld liegt in der Erhöhung der Altersgrenzen bei Preisen, Stipendien oder Ausschreibungen – um ebenfalls Chancen jenseits der klassischen Nachwuchsförderung zu bieten. Auch wird die generelle Berücksichtigung eines »Elternzeit-Bonus« (z.B. plus 5 Jahre) als adäquate Berücksichtigung von Familienzeiten in Bewerbungsverfahren und Wettbewerben vorgeschlagen. Generell sollte die Kulturförderung anstelle der Dramatisierung der Defizitperspektive (»Opferrolle«) stärker auf die besonderen Potenziale von Frauen abstellen auch und gerade im Hinblick auf Führungskompetenzen.

Meral Cerci / Heiner Barz



Susanne Düwel (MFJKJS), Gerit Christiani (1. Vorsitzende), Mechthild Staudenmaier (stellvertr. Vorsitzende des FKs)
Foto: Susanne Dobler