



Bahnhofstraße 6/2  
A-6801 Feldkirch  
Tel.: 05522/353 83  
E-mail: [office@igkultur-vbg.at](mailto:office@igkultur-vbg.at)  
Internet: [www.igkultur-vbg.at](http://www.igkultur-vbg.at)

## **Creating the Change - Frauenstudie der IG Kultur Vorarlberg**

**Juliane Alton & Sabine Benzer**

Projektkoordination: Sabine Benzer

IG Kultur Vorarlberg, Bahnhofstraße 6/2, 6800 Feldkirch

Tel. 05522 72895, Email: [office@saumarkt.at](mailto:office@saumarkt.at) od. [office@igkultur-vbg.at](mailto:office@igkultur-vbg.at)

Web: [www.igkultur-vbg.at](http://www.igkultur-vbg.at)

## INHALT

Inhalt.....	2
Kurzfassung .....	3
1. Kurzfristige Massnahmen .....	3
2. Mittelfristige Massnahmen .....	4
3. Langfristige Massnahmen .....	5
4. Auflistung aller vorgeschlagenen Massnahmen.....	5
Einleitung.....	7
Ziel .....	7
Kommunikation .....	8
MaSSnahmenkatalog.....	9
0. Grundsätzliche Forderungen / Voraussetzung .....	9
I. Vergabe öffentlicher Mittel .....	9
1. Quoten.....	10
2. Geschlechtersensible Budgeterstellung .....	10
3. Richtlinien .....	11
4. Transparenz, Dokumentation, statistische Aufbereitung .....	13
4. Altersgrenzen.....	14
II. Rechtsnormen .....	15
1. Sprachregelung .....	15
2. Begutachtung und Enquête .....	15
3. Gesetzgebung im Rahmen der Kulturförderung .....	15
4. Halbstaatlicher Bereich - Verwertungsgesellschaften .....	16
III. Soziales & Arbeit .....	16
1. Grundeinkommen / KünstlerInnenlohn .....	16
2. Mindestgehalt .....	17
3. Sozialversicherung und Arbeitsrecht.....	17
4. Arbeitsmarktservice (AMS) und Kultur .....	18
IV. Aus- und Weiterbildung / Diskursbeteiligung .....	19
1. Ausbildung .....	19
3. Diskursbeteiligung.....	19
4. Gendermainstreamingkompetenz in der Verwaltung .....	20
V. Strukturförderung .....	20
1. Interessenvertretung.....	20
2. Service / Informationsstelle: .....	21
3. Räume / Arbeits- und Präsentationsmöglichkeiten: .....	21
5. Medium .....	22
VI. Netzwerke .....	22
Ausblick.....	23
Forderungen der KUPF betreffend ‚Migrantinnen im Kulturbereich‘ .....	24
Materialsammlung: .....	25

## **KURZFASSUNG**

Die IG Kultur Vorarlberg hat im Rahmen der Studie „Activism is about Creating that Change“ insgesamt 22 Maßnahmen bzw. Maßnahmenpakete erarbeitet, welche die Situation von Künstlerinnen und kulturschaffenden Frauen in Vorarlberg verbessern. Die Maßnahmen sind den folgenden

Bereichen zuzuordnen:

- Rahmenbedingungen der öffentlichen Förderung
- Allgemeine Rechtsnormen
- Sozial- und arbeitsrechtliche Fragestellungen
- Aus- und Weiterbildung
- Strukturförderung und spezifische Anforderungen

Viele Maßnahmen können ohne Vorlaufzeit, teils auch ohne Mehrbelastung der öffentlichen Hand in Vorarlberg direkt umgesetzt werden.

Andere Maßnahmen bedürfen der Planung und der Einbeziehung anderer Gebietskörperschaften in die Umsetzung.

Ein Teil der vorgeschlagenen Maßnahmen bedarf umfangreicher Vorarbeit, teilweise auch gesellschaftlicher Wandlungsprozesse, damit sie in die Tat umgesetzt werden können.

Deshalb sind die Forderungen im Folgenden nicht inhaltlich geordnet sondern entsprechend der möglichen Geschwindigkeit der Umsetzung in kurzfristige, mittelfristige und langfristige Maßnahmen gegliedert:

### **1. Kurzfristige Massnahmen**

*Geschlechtsspezifische Aufbereitung des Kulturberichts*

*Geschlechtergerechte Mittelvergabe (Richtlinien!)*

*Paritätische Besetzung der Kommissionen*

*Einbindung in die Gesetzesbegutachtung*

*Verstärkte Transparenz in der Verwaltung*

*Öffentlicher Diskurs zum Thema*

*Gendermainstreamingkompetenz für Beamtinnen und Kulturschaffende*

*Nichtkommerzielle Medien unterstützen*

*Netzwerkbildung fördern*

Die Daten des Vorarlberger Kulturberichts müssen in einem tabellarischen Zusatz das Geschlecht der Fördernehmer/innen sowie eine kurze Analyse der Daten beinhalten. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dies kann z.B. über einen Auftrag an eine Wissenschaftlerin im Land geschehen.

Die Kriterien der Vergabe müssen überarbeitet und um ein genderspezifisches Kriterium ergänzt werden. Personenbezogene Bezeichnungen müssen geschlechtsneutral formuliert sein.

Die Kunstkommissionen und der Kulturbeirat müssen mit mindestens 50% Frauen besetzt werden.<sup>2</sup> Im Gesetzgebungsprozess (Begutachtung) müssen die Interessenvertretungen der Künstlerinnen und Kulturschaffenden eingebunden sein.

Eine Neugestaltung der Informationspolitik der Kulturabteilung beinhaltet die Bekanntgabe von Einreichfristen, Entscheidungskriterien, Förderschwerpunkten, Besetzung der Kunstkommissionen etc. Das Land und die Interessenvertretungen verpflichten sich gemeinsam zum öffentlichen Diskurs über den Status Quo der Gleichstellungspolitik und der Fördermaßnahmen.

Landesbeamte und –beamtinnen genießen ebenso wie Kulturschaffende und Künstler/innen eine Fortbildung, die sie mit Gendermainstreamingkompetenz ausstattet.

Kurzfristig umgesetzt werden kann auch die Unterstützung freier, unabhängiger (nichtkommerzieller) Medien. Dies fördert die Sichtbarmachung von Künstlerinnen und kulturschaffenden Frauen und ermöglicht eine qualitative Rezeption ihrer künstlerischen Arbeit.

Netzwerkbildung, z.B. auch im Bereich der Serviceleistungen von Interessenvertretungen, helfen speziell, berufliche und finanzielle Nachteile von Frauen abzumildern. Auch die Vernetzung auf Bundesebene ist ein unverzichtbarer Informationskanal für Vorarlberger Künstlerinnen und Kulturschaffende.

## **2. Mittelfristige Massnahmen**

*Genderbudgeting*

*Frauen in Führungspositionen*

*Öffentlicher Diskurs über implizite Kriterien der Kunstförderung*

*AMS einbinden*

*Künstler/innensozialversicherung reformieren*

*Öffentlich geförderte Veranstalter in die Pflicht nehmen*

*Preise, Stipendien und Weiterbildung am Gleichstellungsziel ausrichten*

*Fehlende Infrastruktur entwickeln*

*Interessenvertretungen stärken*

Wenn die genderspezifisch aufbereiteten Daten des Kulturberichts vorliegen, ergibt sich daraus, dass sowohl der Höhe nach als auch der Anzahl nach die Förderungen für Frauen jenen der Männer angeglichen werden. Dasselbe gilt für die Repräsentanz bzw. für die Leitungsebene der geförderten Institutionen.

Wer die inhaltliche und formale Kompetenz hat, über Förderungen zu Rate zu sitzen, hat auch die Kompetenz, öffentlich über die Beweggründe von Entscheidungen zu sprechen. Dies kann in öffentlicher Sitzung und im öffentlichen Diskurs über Kunst geschehen.

---

<sup>2</sup> Aktueller Stand nach Kulturbericht 2003: bei zwei von sechs Kommissionen ist dies Forderung nicht erfüllt, nämlich bei Film und bei Kunst und Bau. Der Durchschnitt über alle Kommissionen ergibt 46,5% Frauen und 53,5% Männer.

Das Landes-AMS muss über die berufsspezifischen Eigenheiten von Künstlerinnen und Kulturschaffenden Bescheid wissen und seine Arbeit daran orientieren.

Ähnliches gilt für die Sozialversicherung bzw. den Künstler/innensozialversicherungsfonds, der allerdings eine Einrichtung des Bundes ist.

Die Aufgabenstellung der Veranstalter in Vorarlberg ist zu überprüfen und eventuell neu zu justieren. Natürlich müssen solche Vorgaben im Nachhinein auch evaluiert werden, und die Evaluierung muss Konsequenzen haben.

Das kulturspezifische Weiterbildungs-, Stipendien- und Prämierungswesen des Landes muss gemäß den Zielen der Gleichstellungspolitik überdacht und angepasst werden.

Der Mangel an Arbeits- und Präsentationsräumen und an technischer Ausstattung muss, unter dem sich selbst veranstaltende Künstlerinnen besonders leiden, muss ausgeglichen werden.

Die Stärkung der Interessenvertretungen und deren Beratungs- und Servicekompetenz unterstützt Künstlerinnen.

### **3. Langfristige Massnahmen**

*Umsetzung der Forderungen des Frauenvolksbegehrens!!*

*Umsetzung der Gendermainstreaming-Richtlinien der EU im Kulturbereich*

### **4. Auflistung aller vorgeschlagenen Massnahmen**

- Umsetzung des Frauenvolksbegehrens
- Umsetzung von Gendermainstreaming im Kulturbereich

#### 1. Quoten

Die paritätische Besetzung von Jurien, Beiräten, Kommissionen muss verbindlich sein.

Bei Postenbesetzungen gilt es, vor allem im Bereich leitender Funktionen auf einen Frauenanteil von mindestens 50% zu kommen.

Budgetquoten sind einzuführen: mindestens 50% der Mittel in jedem Förderbereich müssen Frauen zukommen.

#### 2. Richtlinien

Vergabekriterien müssen neu definiert werden, wobei feministische und antirassistische Gesichtspunkte dominieren, sowie das Prinzip der Selbstrepräsentation gewährleistet ist. Die Diskussion über die hinter Vergabekriterien stehenden Werte muss offen geführt werden.

#### 3. Transparenz

Informationspflicht statt Amtsverschwiegenheit, klare Fristen für die Abwicklung von Förderungen, öffentliche Kommissionssitzungen und klare statistische Daten zu Förderung von Frauen im Kunst- und Kulturbereich.

#### 4. Altersgrenzen

Abschaffung der Altersgrenzen im Zusammenhang mit bestimmten Förderungen. Sie schließen vor allem Frauen aus.

#### 5. Geschlechtergerechte Sprachregelung

## 6. Begutachtung von Gesetzen und Gesetzesnovellen

Interessenvertretungen sind zeitgerecht in Begutachtungsverfahren einzubinden

## 7. Durchführungsbestimmungen

Die Gesetze sind Verordnungen (Durchführungsbestimmungen) zu ergänzen, welche die Frauenförderung für die VerwaltungsbeamtInnen unmissverständlich festschreiben.

## 8. Verwertungsgesellschaften

Auch für staatlich kontrollierte Monopolbetriebe (z.B. Verwertungsgesellschaften) müssen die Prinzipien der Frauenförderung gelten.

## 9. Grundeinkommen

Eine menschenwürdige soziale Absicherung ist leistbar und notwendig.

## 10. Mindestgehalt

1.200 € Mindestgehalt für alle erwerbstätigen Menschen statt Lohndumping und McJobs

## 11. Sozialversicherung

Alle Erwerbstätigen sollen voll versichert sein, im Fall von KünstlerInnen ist eine Übernahme eines Quasi-Dienstgeberbeitrags durch Verwerter und Staat erforderlich.

## 12. Mindeststandards für Kulturschaffende, wenn sie geförderte Veranstalter in Anspruch nehmen

## 13. Arbeitsmarktservice

Aufgaben des AMS: Vermitteln, Bezüge auszahlen und die gezielte Förderung von Arbeitsplätzen.

## 14. Verstärkte Unterstützung von kulturschaffenden Frauen in der Ausbildung; Landesstipendien

## 15. Abschaffung der Studiengebühren

## 16. Weiterbildungsscheck

## 17. Diskurs! Regelmäßige öffentliche Diskussionsveranstaltungen zu Fragen der Diskriminierung

## 18. BeamtInnen mit GM-Kompetenz ausstatten

## 19. Starke Interessenvertretung

## 20. Servicestelle für Beratung

## 21. Mehr und bessere Arbeits- und Präsentationsräume für kulturschaffende Frauen

## 22. Technik-Pool einrichten

## 23. Freie unabhängige Medien unterstützen

## 24. Netzwerkbildung unterstützen

## **EINLEITUNG**

Aufbauend auf den zahlreichen Analysen der Situation von Frauen im Kulturbereich führt die IG Kultur Vorarlberg eine Studie durch. Ziel des Projektes ist es, konkrete Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Künstlerinnen und Kulturarbeiterinnen in Vorarlberg zu erarbeiten. Dazu gehören Produktions- wie Rezeptionsbedingungen.

Die Erstellung dieses Maßnahmenkataloges erfolgte im ersten Schritt durch die Auswertung der einschlägigen Publikationen und das Studium von ‚Good Practice‘-Beispielen. Eine Auswertung der betreffenden Studien sowie eine Linksammlung der genannten Modelle ist auf der Homepage der IG Kultur zu finden: [www.igkultur-vbg.at](http://www.igkultur-vbg.at).

Aus dieser Arbeit kristallisierten sich Themenbereiche heraus, die im Rahmen von Workshops mit Vorarlberger KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen auf ihre Bedürfnisse und die Vorarlberger Situation hin bearbeitet wurden.

Geladene ExpertInnen lieferten jeweils zu Beginn der Workshops mittels Impulsreferaten Einführungen in die verschiedenen Themenkomplexe:

Workshop 1 befasste sich mit der Vernetzung und Unterstützung von KulturarbeiterInnen und KünstlerInnen:

Gabriele Heidecker, Vorstandsmitglied der Linzer Vernetzungsstelle für Frauen in Kunst und Kultur in Oberösterreich, Fiftitu<sup>3</sup> stellte ihre Initiative vor.

Im Rahmen von Workshop 2 thematisierten die Referentinnen Juliane Alton, Fachfrau für sozialrechtliche Fragen, und Andrea Mayer-Edoloeyi von Fiftitu die Bereiche ‚Soziales, Arbeit und Professionalisierung‘. In Workshop 3 bearbeiteten die Theoretikerin und Kulturarbeiterin Johanna Schaffer und die Vorstandsfrau von MAIZ und IG Kultur Österreich, Rubia Salgado das Thema ‚Feministische & antirassistische Kulturarbeit‘.

Kurzprotokolle der Workshops sind ebenfalls auf der IG Kultur Homepage nachzulesen.

Parallel zu den Workshops informierten namhafte Kulturwissenschaftlerinnen wie die Kunsttheoretikerinnen Silvia Eiblmayr, Christina von Braun, Yvonne P. Doderer, Gerda Haas, Yo Taubert, Stella Rollig, Hito Steyerl und Anette Baldauf über kunst- und kulturtheoretische Aspekte in Bezug auf das bearbeitete Thema.

## **ZIEL**

Ziel dieses Projektes ist einerseits die Beeinflussung und Neudefinition vorhandener Strukturen (Fördergesetze und Entwicklungspläne, Paritätische Besetzung der Gremien, Förderrichtlinien usw.) im

Sinne der Geschlechtergleichstellung, andererseits die Entwicklung von spezifischen Maßnahmen für kultur- und kunstschaaffende Frauen.<sup>4</sup>

## **KOMMUNIKATION**

Der vorliegende Katalog enthält eine Sammlung möglicher Maßnahmen für diesen Bereich. Diese Ansätze wurden in Informations- und Diskussionsrunde mit kulturschaffenden Frauen in Vorarlberg diskutiert, ihr Feedback dazu eingeholt und nochmals auf ihre Bedürfnisse hin überprüft.

Folgende Informationsveranstaltungen haben stattgefunden:

04.10.04, 19.30 Uhr, Spielboden Dornbirn

11.10.04, 19.30 Uhr, Amazone, Bregenz

18.10.04, 19.30 Uhr, Frauenmuseum, Hittisau

15.11.04, 19.30 Uhr, Theater am Saumarkt, Feldkirch

---

<sup>3</sup> <http://www.fiftitu.at>

<sup>4</sup> Die vorliegende Arbeit versteht sich als ‚Work in Progress‘ und bedarf der weiteren Entwicklung, Reflexion und Überprüfung relevanter Maßnahmen und Strategien.

## MASSNAHMENKATALOG

### 0. Grundsätzliche Forderungen / Voraussetzung

#### *Umsetzung des Frauenvolksbegehrens!*<sup>5</sup>

Das Frauenvolksbegehren befasst sich mit den grundlegendsten sozialen und politischen Bedürfnissen und Rechten von Frauen in Österreich. Die Umsetzung dieser Punkte gilt daher als Basis für wirksame Veränderungen im Bemühen um Geschlechtergerechtigkeit.

#### *Umsetzung von Gendermainstreaming (GM) im Kulturbereich!*<sup>6</sup>

Im Vertrag von Amsterdam von 1999 beschließt die EU, „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ Daraus ergibt sich eine Verpflichtung für die Mitgliedstaaten GM umzusetzen.<sup>7</sup> Aus dem Vertrag kann abgeleitet werden, dass die Gleichstellung der Geschlechter auch bezüglich aller kulturpolitischen Maßnahmen und Aktivitäten zu berücksichtigen ist. GM als sogenannte Top-Down Strategie kann die Frauenfördermaßnahmen jedoch nicht ersetzen sondern muss sie ergänzen. Für eine wirkungsvolle Umsetzung von GM sind Kriterien und Indikatoren für die Maßnahmenumsetzung wie für die Evaluierung zu erstellen.

### I. Vergabe öffentlicher Mittel

Kulturförderung ist keine karitative Tätigkeit des „Staates“<sup>8</sup>, sondern an die Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe gebunden. Diese öffentliche Aufgabe ist in einer Reihe von Gesetzen konkretisiert.<sup>9</sup> Die Auslegung der Ziele der öffentlichen Kulturförderung bietet einigen Interpretationsspielraum, doch ist der Staat niemals Privatier. Er ist als „Monopolist“ auch im Rahmen seiner privatrechtlichen Verwaltung an die Berücksichtigung der Grundrechte gebunden wie z.B. die soziale Gleichstellung von Frauen oder der Minderheitenförderung.

Basierend auf den Grundrechten lassen sich normative Leitlinien einer öffentlichen Kulturverwaltung formulieren: Legalitätsprinzip und Willkürverbot, Effizienzgebot, Dokumentations- und Berichtspflicht, Sachlichkeitsgebot, Achtung der Autonomie, der Pluralität und des Selbstbestimmungsrechts der BürgerInnen, Informations-, Sorgfalts- und Aufklärungspflicht<sup>10</sup> sind Ansprüche, die von SubventionswerberInnen zurecht an den Staat gestellt werden. Selbstverständlich

---

<sup>5</sup> Frauenvolksbegehren 1997; Text: <http://www.renner-institut.at/frauenakademie/volksbg/frauenvbg.htm>, siehe auch Anhang

<sup>6</sup> Literatur: Schneider, Marietta, GM in Österreich: Eine Einschätzung aus unabhängiger frauenpolitischer Sicht, Referat auf der Tagung „Feministische – gendersensible Forschung und Frauenpraxis in Vorarlberg, Wien 2003

Schobesberger, Eva, Sinn und Unsinn von Gender Mainstreaming in Kulturinitiativen, in Publikation zum Symposium „Interkulturelle Kulturarbeit, Gendermainstreaming und antirassistische Öffentlichkeitsarbeit in Kulturinitiativen, Okt. 2003, Steyr.

<sup>7</sup> EG-Vertrag Artikel 2 und 3. Gendermainstreaming bedeutet die Einbeziehung der Dimension der Geschlechtergleichstellung in alle Politikfelder in allen Phasen der politischen Entscheidungsfindung.

<sup>8</sup> Alle Ebenen: Gemeinden, Länder, Bund, EU sind gemeint, auch in weiterer Folge.

<sup>9</sup> Kompetenzartikel der Bundesverfassung, Kunstförderungsgesetz (BGBl 146/1988), Kunstförderungsbeitragsgesetz (BGBl 573/1981), Filmförderungsgesetz (BGBl 557/1980), Kulturförderungsgesetze der Länder u.v.m.

<sup>10</sup> Was all diese Normen faktisch bedeuten, hat Tasos Zembylas, Professor am Institut für Kulturmanagement an der Universität für Musik und darstellende Kunst, Wien, in der Podiumsdiskussion „Transparenz der Kulturpolitik des Bundes“ erklärt, die am 30.4.2004 im Depot (Wien) stattfand.

geben auch die Verpflichtung zum Gendermainstreaming<sup>11</sup> und das in der UNO Menschenrechtskonvention enthaltene Verbot der Diskriminierung (unter anderem) aufgrund von Geschlecht, die Österreich 1966<sup>12</sup> ratifiziert hat, den Rahmen vor. Umfangreichen Nachholbedarf in Sachen Gleichstellung von Männern und Frauen attestiert Österreich der Bericht der EU Kommission Februar 2004.<sup>13</sup> Österreich ist im Jahr 2003 in der EU das Land mit den größten Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen.<sup>14</sup>

## 1. Quoten

Da die ‚Politik der Anreize‘ (B. Prammer) über Jahre hinweg nicht zu gleichberechtigter Teilhabe von Männern und Frauen an Entscheidungen geführt hat, ebenso wenig zu einer ausgeglichenen öffentlichen Förderung beider Geschlechter in den Bereichen Kunst und Kultur, muss die bislang erfolgreichste Strategie, das politische Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen tatsächlich umzusetzen, wieder ins Auge gefasst werden: die Quote.

Die paritätische Besetzung von Jurien, Beiräten, Kommissionen muss verbindlich sein. Sie allein garantiert aber noch keine ausgeglichene Mittelvergabe, weshalb klare Förderrichtlinien für Jurien, Kommissionen und Beiräte unerlässlich sind. Die Quote bewirkt auch die absolut notwendige Aktivierung von Frauen und stärkt ihr Selbstbewusstsein ebenso wie ihre Kompetenz.<sup>15</sup>

Bei Postenbesetzungen gilt es, Versäumtes nachzuholen und endlich der Tatsache Rechnung zu tragen, dass es für alle neu zu besetzenden Positionen qualifizierte Bewerberinnen geben wird, so sie mit einer fairen Behandlung rechnen können.

Das im Jahr 1996 beschlossene Landesfrauenförderungsgesetz hat sich sowohl in der Formulierung („Die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungsgruppen und leitenden Funktionen ist anzustreben, wenn...“) als reichlich zahllos erwiesen, als auch in der Praxis: in leitenden Funktionen im Landesdienst findet sich 1% Frauen.<sup>16</sup>

## 2. Geschlechtersensible Budgeterstellung

Öffentliche Budgets spiegeln die ungleichen geschlechterbezogenen Machtverhältnisse wider und erzeugen sie stets aufs Neue. Die Gestaltung von Budgets ist daher ein wichtiges Instrument der Politik und Ausdruck gesellschafts- und damit auch gleichstellungspolitischer Maßnahmen.<sup>17</sup>

Eine gleichmäßige Verteilung von Fördermitteln<sup>18</sup> an Künstlerinnen und Künstler (Einzelpersonen) sowohl was die Zahl der geförderten Männer und Frauen als auch was die Höhe der Fördersummen

---

<sup>11</sup> EG-Vertrag Artikel 2 und 3. Gendermainstreaming bedeutet die Einbeziehung der Dimension der Geschlechtergleichstellung in alle Politikfelder in allen Phasen der politischen Entscheidungsfindung.

<sup>12</sup> Geltende Fassung: BGBl. 1978/590

<sup>13</sup> Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Bericht Der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Ausschuss der Regionen. Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann, Brüssel, den 19.2.2004 KOM(2004) 115 endgültig. In vielen im Bericht beleuchteten Feldern liegt Österreich schlechter als der Schnitt der EU-15. Speziell das Einkommensgefälle gibt Anlass zur Kritik.

<sup>14</sup> „Frauen in Vorarlberg. Situationsbericht 2003“. Hg. AK Vorarlberg, ÖGB Frauen, Land Vorarlberg. S. 106f

<sup>15</sup> Die Quote hat zu einer wesentlichen Erhöhung der weiblichen Parlamentsabgeordneten geführt, nachdem z.B. die Grünen in Österreich und die Sozialdemokraten in Schweden eine Quotenregelung 50:50 für sich verbindlich beschlossen haben. Diese Quote erfordert nicht nur gleich viele Männer und Frauen auf der Kandidat/innenliste sondern gleich viele Männer und Frauen an wählbarer Position (Reißverschlussprinzip).

<sup>16</sup> Vgl. Frauenbericht 2003, S. 92f

<sup>17</sup> (Vgl. Bergmann, Nadja u.a.(Hg.), Gender Budgeting, Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung, Wien 2004.

betrifft, sollte keine systematischen Schwierigkeiten verursachen. Es ist im Sinne einer geschlechtersensiblen Budgeterstellung zu überlegen, auf welche Weise im Rahmen der Budgetierung Verteilungsgerechtigkeit erreicht werden kann.<sup>19</sup>

Mit Hilfe des Instruments des Gender Budgeting können Budgets und deren Erstellungsprozess aus geschlechtsspezifischer Sicht mit dem Ziel von geschlechtergerechten Budgets durchleuchtet werden, welche die Bedürfnisse von Männern und Frauen gleichwertig berücksichtigen.<sup>20</sup>

Zunächst ist es allerdings wichtig darzustellen, wo im Prozess der Budgeterstellung Frauen Mitsprachemöglichkeit haben und wie die entscheidenden Posten, die für die Budgeterstellung die Hauptverantwortung tragen, besetzt werden. Dann geht es um die Analyse der konkreten Budgetgestaltung: wer sind die NutzerInnen bzw. NutznießerInnen der verschiedenen Budgetposten. Notwendig erscheint dabei die geschlechtsspezifische Darstellung vorhandener Statistiken und Berichte wie z.B. im Vorarlberger Kulturbericht, auch um in Zukunft die benötigten Evaluierungsgrundlagen für Gendermainstreaming vorzufinden.

Im Kulturbericht des Landes sind Abweichungen von der geforderten Norm 50 : 50 auszuweisen, ebenso der Betrag, der an (geschlechtslose) Institutionen überwiesen wird (siehe auch Punkt 3: Transparenz). Hier ist es notwendig, dass Budgetstatistiken mit anderen Zahlensammlungen (z.B. NutzerInnen, AbonnentInnen) in Zusammenhang gebracht werden.

### 3. Richtlinien

Richtlinien (im Sinn von Kriterien) sind eine notwendige Voraussetzung, um bereits umgesetzte Projekte und Vorhaben sowie etablierte Strukturen zu bewerten:

- Sind die gesteckten Ziele erreicht worden?
- Welche Lücken bzw. vernachlässigten Bereiche erfordern eine Nachbearbeitung, eine Neuorientierung?

Richtlinien (im Sinn von Direktiven) sind aber auch notwendig, um stringent politische Ziele verfolgen zu können und alle Beteiligten (z.B. Kommissionen) zu verpflichten, sich an den entsprechenden Vorgaben zu orientieren. Richtlinien müssen die politische Anforderung der gerechten Verteilung öffentlicher Mittel zwischen den Geschlechtern unverblümt wiedergeben: Die Verteilung öffentlicher Mittel hat nach feministischen und antirassistischen Kriterien zu erfolgen.<sup>21</sup>

Diese Richtlinien müssen sodann auch die Basis für nachfolgende Evaluierungen sein.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> Die Vergabe von Geldern größerer Institutionen soll nach Gendermainstreaming-Richtlinien erfolgen.

<sup>19</sup> Vorgeschlagen bzw. gefordert wurde von Frauen im Rahmen der Frauenstudie-Diskussionsveranstaltungen auch, dass die Kunstankäufe des Landes bzw. der öffentlichen Hand geschlechtergerecht bzw. paritätisch geregelt werden. Darüber hinaus soll auch mit der Bindung öffentlicher Mittel an Gender Kriterien das Kunsthaus Bregenz als größte Einrichtung für zeitgenössische bildende Kunst dazu verpflichtet werden eine Quote im Ausstellungsprogramm einzuhalten, keine sexistische Werbung zu veröffentlichen und Kunstpädagogik geschlechtersensibel durchzuführen. Auch spezielle FrauenKunst- und Kulturpreise sollen für mehr Geschlechtergerechtigkeit sorgen (dies kann jedoch keinesfalls die entsprechende Basisförderung ersetzen).

<sup>20</sup> Michaela Neumayr: Unser Budget geschlechtergerecht gestalten. In KUPF Nr. 107/3/04

<sup>21</sup> Siehe Forderungskatalog der KUPF ‚Migrantinnen im Kulturbereich‘ sowie die ‚Gemeinsamen Forderungen kulturschaffender Frauen in Österreich‘ der Bundesvernetzung kulturschaffender Frauen in Österreich.

<sup>22</sup> Deklaration und Explizierung der relevanten ästhetisch-künstlerischen sowie kulturpolitischen Evaluierungskriterien ex ante. Dies würde die Transparenz erhöhen, die Qualität der Förderungsansuchen verbessern und den Werdegang eines Verfahrens nachvollziehbar machen. Forderung von Tasos Zembylas (siehe Anm. Nr. 8) Sämtliche Publikationen zu Methode und Praxis der Evaluation von kulturpolitischen Programmen betonen die Notwendigkeit einer möglichst genauen ex ante Definition und Interpretation der relevanten politischen Ziele und Förderungskriterien für jedes Programm – siehe z.B. D’Angelo/Vespérini 1999, S 33

Im Kulturbereich, wo „Qualitätskriterien“ als Basis für die Mittelvergabe angewandt werden, müssen die dahinter stehenden Werte offen gelegt und diskutiert werden. „Qualität“ misst sich immer an Werten einer Gesellschaft bzw. einer Community.

Kulturpolitische und ästhetische Kriterien sind daher für die Bewertung der Ansuchen und für die Entscheidung über die Mittelvergabe entsprechend den allgemeinen kulturpolitischen und öffentlich vermittelten Zielsetzungen unerlässlich.

Dies soll sich jedoch keinesfalls normierend auswirken. Die demokratiepolitisch notwendige Pluralität der Sichtweisen muss gewährleistet bleiben.

Ästhetische Kriterien werden zum einen über ein kulturpolitisches Leitbild, zum anderen über die einzelnen Kommissionsmitglieder in die Verfahren getragen. Im Sinne der angesprochenen Pluralität ist daher ein Rotationsprinzip bzw. festgesetzte Funktionsperioden bei der Besetzung der Kommissionsmitglieder unerlässlich. Weiters ist bei ihrer Wahl die Berücksichtigung der Geschlechterparität ebenso gefordert wie eine dem Anteil an der Bevölkerung entsprechende Vertretung von MigrantInnen.<sup>23</sup>

An kulturpolitischen Kriterien ist vor allem die gerechte Verteilung von Fördermitteln an Frauen und Männer einzuführen, d.h. dass künstlerische und kulturelle Aktivitäten von Frauen verstärkt durch die öffentliche Hand zu fördern sind. Die Vergabe von öffentlichen Förderungen an KünstlerInnen und Organisationen ist an Gender-Kriterien zu binden.<sup>24</sup>

Nicht nur gleichberechtigte Förderung, sondern auch eine kulturpolitische und förderpolitische Bevorzugung von kultureller Betätigung von Migrantinnen ist im Sinne einer gerechten Mittelverteilung und einer zukunftsweisenden Kulturpolitik erforderlich.<sup>25</sup>

Weitere Kriterien betreffen vor allem auch die Förderung von Partizipation und Selbstermächtigung zur aktiven kulturellen Teilhabe aller Menschen in Vorarlberg.

Evaluationskriterien, entsprechend den oben genannten kulturpolitischen Kriterien, müssen bereits im vorhinein transparent kommuniziert und zur Diskussion gestellt werden. Gerade auch Gendermainstreaming verlangt nach Erfolgskontrollen.

In diesem Sinne ist auch die Erfassung relevanter Daten durch die FördergeberInnen verpflichtend. In Berichten der FördergeberInnen sind sie im Sinne einer Qualitätskontrolle öffentlich zugänglich zu machen (z.B. Bericht der Stadt Linz, Kulturabteilung ‚Symmetrie der Geschlechter‘).<sup>26</sup>

Es genügt keinesfalls, wenn bestimmte Werte den handelnden Kommissionsmitgliedern im Sinn eines Understatement oder gar eines ‚gentlemens agreement‘ zwar im Bewusstsein sind, diese aber mit den offiziellen Kriterien nichts zu tun haben, bzw. diesen sogar widersprechen.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> Siehe dazu Forderungskatalog der KUPF ‚MigrantInnen im Kulturbereich‘, [www.kupf.at](http://www.kupf.at)

<sup>24</sup> Siehe Forderungspapier der Bundesvernetzung kulturschaffender Frauen in Österreich.

<sup>25</sup> Siehe dazu Forderungskatalog der KUPF ‚MigrantInnen im Kulturbereich‘, [www.kupf.at](http://www.kupf.at)

<sup>26</sup> Bericht der Stadt Linz, Kulturabteilung, über die ‚Symmetrie der Geschlechter‘ (Gesamtbudget des Kulturamtes, Zusammensetzung Jürys/Beiräte, PreisträgerInnen, Kunstankäufe, Auftragswerke, Projektaufträge, Literarische Werke, Veranstaltungen, MitarbeiterInnen des Kulturamtes). [http://www.linz.at/Kultur/kultur\\_28502.asp](http://www.linz.at/Kultur/kultur_28502.asp)

Kommissionen bzw. Beiräte zur Vergabe von öffentlichen Fördermitteln einzurichten, ist nur unter den folgenden Voraussetzungen überhaupt sinnvoll und zielführend:

- Die Beratungsbefugnis der Kommissionen erstreckt sich auf einen definierten fachlichen Förderbereich
- Das zu vergebende Budget umfasst das gesamte Budget dieses Fachbereichs, nicht etwa nur „Kleinbeträge“. Allenfalls die längerfristigen Fördervereinbarungen können während ihrer Laufzeit von der Beurteilung durch die Kommission ausgenommen sein. Verlängerungen und Erhöhungen solcher Vereinbarungen müssen jedenfalls von der Kommission behandelt werden.
- Die Verwaltung lässt keinerlei Umgehungen der Kommissionen zu.

Werden diese Regeln nicht beachtet, besteht die Gefahr eines Missbrauchs dieser an sich fachlich und demokratiepolitisch fundierten Form von Entscheidungsfindung.

Leitbilder und Entwicklungspläne können notwendige kulturpolitische Handlungsleitlinien von Gebietskörperschaften festlegen, die sich zur Beseitigung von Diskriminierungen, zur Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen und zu Gendermainstreaming verpflichten. Linz und Salzburg haben in ihren neuen Kulturentwicklungsplänen ausführliche Vorgaben dafür formuliert.<sup>28</sup>

Die Akademie der bildenden Künste, Wien, nennt ebenfalls in der Präambel ihres Frauenförderungsplans ihr grundsätzliches Eintreten für Gleichbehandlung und Gleichbeteiligung der Geschlechter in Wissenschaft, Kunst, Beruf und Gesellschaft. Dazu nimmt sie Frauenförderung und Gendermainstreaming als gesellschaftspolitische Gestaltungsprinzipien in ihr Leitbild auf.<sup>29</sup>

#### **4. Transparenz, Dokumentation, statistische Aufbereitung**

Transparenz ist ein oft missbrauchtes Schlagwort, das zur traditionellen geheimen Kabinettpolitik und zum Obrigkeitsstaatsdenken in Österreich massiv im Widerspruch steht. Transparenz zu erreichen, erweist sich daher als langwieriger, mühsamer Prozess. Selbst auf der Ebene von Beiräten steht die „Verschwiegenheitspflicht“ häufig im Vordergrund. Von Informations- und Sorgfaltspflichten hingegen ist nie die Rede.

Eine faire öffentliche Verwaltung bietet zu jedem Zeitpunkt Einblick in ihre Wege der Entscheidungsfindung, in die Entscheidungen selbst und in die Beweggründe.<sup>30</sup> Einreichfristen, Entscheidungsfristen, Vergabekriterien und die Zusammensetzung der zuständigen Gremien sind auf der Homepage und in den schriftlichen Berichten offen zu legen. Welche Qualifikationen

---

<sup>27</sup> Es kommen sicherlich Entscheidungen zustande, bei denen soziale Überlegungen, die Frage der Institutionalisierung, des alteingewohnten Seins und des Geschlechts eine entscheidende Rolle spielen. In offiziellen Kriterienkatalogen kommen diese Werte jedoch nicht vor.

<sup>28</sup> Kulturleitbild der Stadt Salzburg:

[http://www.stadt-salzburg.at/internet/themen/kultur/t2\\_90543/t2\\_90561/t2\\_85633/p2\\_83999.htm](http://www.stadt-salzburg.at/internet/themen/kultur/t2_90543/t2_90561/t2_85633/p2_83999.htm)

als Pdf: <http://www.stadt-salzburg.at/pdf/kulturleitbild-endbe.pdf>

Kulturentwicklungsplan der Stadt Linz:

[http://www.linz.at/kultur\\_27599.asp](http://www.linz.at/kultur_27599.asp)

<sup>29</sup> Frauenförderungsplan der Akademie der bildenden Künste, Wien. [www.imag-gendermainstreaming.at](http://www.imag-gendermainstreaming.at)

<sup>30</sup> Vergleiche auch das Öffentlichkeitsrecht in Schweden, Freedom of information acts in USA und Großbritannien: jegliches behördliches Handeln muss für die BürgerInnen nachvollziehbar sein, jedes Protokoll ist einsehbar, bis hin zu Reiseabrechnungen von MinisterInnen.

Kommissionsmitglieder mitbringen müssen und welche Ausschlussgründe es gibt, ist ebenso transparent zu machen wie der Vorgang der Besetzung von Kommissionen.<sup>31</sup>

Zugesagte Förderungen sind binnen Monatsfrist nach der Entscheidung anzuweisen. Je nach Wunsch der Betroffenen sind Einreichformulare und Kalkulationsraster zur Verfügung zu stellen.

Wir empfehlen, Kommissionssitzungen öffentlich abzuhalten.<sup>32</sup> Dies garantiert im Sinn einer umfassenden Fairness einen behutsamen Umgang der Gremien mit jedem einzelnen Ansuchen. Öffentliche Sitzungen tragen auch dazu bei, dass Kommissionsmitglieder ihre Entscheidungen besser vorbereiten, und ihr Haltung gegenüber den eingereichten Projekten ausführlicher zu begründen und die Beweggründe engagierter zu formulieren in der Lage sind. Außerdem ist dies als Akt der Demokratisierung im Sinne der Stärkung der öffentlichen Teilnahme und Teilhabe an kulturellen Prozessen zu sehen.

Ein jährlicher Kulturbericht ist bis zur Jahresmitte des folgenden Jahres in gedruckter Form und auf der Homepage zu veröffentlichen. Neben der Sparteneinteilung entsprechend den LIKUS-Kriterien<sup>33</sup> beinhaltet er eine statistische Aufbereitung nach Gender- und antirassistischen Kriterien (Frauenkunstbericht in Form von Statistik und Kommentar)<sup>34</sup>.

#### **4. Altersgrenzen**

Der Sinn von Altersgrenzen für bestimmte Formen der Förderung lag ursprünglich darin, den jüngeren, nachwachsenden KünstlerInnen gegenüber den bereits „Etablierten“ bessere Chancen zu geben. Angesichts von weniger linearen Berufsentwicklungen gegenüber früher sind Altergrenzen insgesamt zu überdenken. Da Frauen regelmäßig berufliche Pausen zwecks Kindererziehung einlegen, wirken sich Altersgrenzen bei Stipendien massiv diskriminierend auf Frauen aus. Notwendig ist daher die Anhebung der Altersgrenzen für Frauen bei Stipendien und altersgebundenen Förderungen. Auch Frauen, die eine künstlerische Laufbahn erst als zweiten Berufsweg einschlagen, müssen Zugang zum gesamten Förderinstrumentarium bekommen.

---

<sup>31</sup> Ernennung durch die zuständige PolitikerIn, Wahl durch den Kreis der Betroffenen...

<sup>32</sup> Lange Zeit wurde von Seiten der Verwaltung gegen öffentliche Sitzungen ins Feld geführt, dass weder ehrenamtliche Kommissionsmitglieder gefunden noch zügig Entscheidungen gefällt werden können, wenn die Sitzungen öffentlich stattfinden. Beide Argumente sind durch die Praxis widerlegt. Sowohl die Mittel des KUPF Innovationspreis als auch die Preise für politische Kulturarbeit der IG Kultur Österreich wurden in öffentlich zugänglichen Sitzungen vergeben (dokumentiert auf den jeweiligen Homepages [www.kupf.at](http://www.kupf.at), [www.igkultur.at](http://www.igkultur.at)).

Das Beispiel eines ‚Geheimbeirats‘ für Theaterförderung in Graz, bei dem nicht bekannt ist, wer die Mitglieder sind, darf hier als abschreckend angeführt werden.

<sup>33</sup> Vereinheitlichung der Grundbegriffe, Kategorien und Datenerhebungsmethoden durch das von Franz-Otto Hofecker entworfene und seit 1995 eingeführte LIKUS-Schema (LänderInitiativeKulturStatistik).

<sup>34</sup> Siehe dazu Frauenkunstbericht der Stadt Wien, 2003, Teil 1, Teil 2, Teil 3

<http://www.wien.gv.at/ma07/pdf/2003ca.pdf>

<http://www.wien.gv.at/ma07/pdf/2003cb.pdf>

<http://www.wien.gv.at/ma07/pdf/2003d.pdf>

## **II. Rechtsnormen**

### **1. Sprachregelung**

Auch für die Rechtspflege gilt, dass Frauen sprachlich sichtbar zu machen sind. Es gibt gute Beispiele für geschlechtsneutrale, nicht diskriminierende Formulierungen von Gesetzen.<sup>35</sup>

Es genügen nicht Schlussbestimmungen wie die folgende: „§ 29. Bei den in diesem Bundesgesetz verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.“<sup>36</sup> wie dies in Österreich derzeit die gängige Praxis ist. Die gewählte Form ist selbstredend die männliche, dieser Passus ist somit für das Ziel der Geschlechtergleichstellung kein Gewinn.

Gefordert ist eine geschlechtergerechte Sprache in allen öffentlichen Texten (wie Kulturfördergesetzen, Kulturentwicklungsplänen aber auch Ausschreibungen, Kulturberichten u.a.). Als Richtlinie hierfür gilt der Leitfaden des BM:BWK zum geschlechtergerechten Formulieren.<sup>37</sup>

Die folgenden Anforderungen sollen für Novellierungen, Implementierungen und Neuschaffung von Gesetzen gelten:

### **2. Begutachtung und Enquête**

Interessenvertretungen und NGO's wirken bei allen Veränderungen als sozialpartnerschaftliche Organisationen mit. Welche Organisationen diesen Status bekommen, ist im Sinn von Minimalanforderungen verbindlich festzulegen. Die Basis hierfür sind grundlegende zivilgesellschaftliche Kriterien (Offenheit, demokratische Praxis, Themenkompetenz...). Auch hier ist es im Sinn von aktiver Partizipation notwendig, dass die Arbeit an Gesetzen nicht politischen MandatarInnen und RechtsexpertInnen allein überlassen wird, sondern die Zivilgesellschaft sich beteiligt.

Enquêtes zu Themen der Beschlussfassung dienen der öffentlichen Darstellung unterschiedlicher Positionen und der Informationssammlung. Sie sind verpflichtend für alle Materien, welche die Arbeitsbedingungen und das Fortkommen von Kulturschaffenden, KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen betreffen.

Die Fristen im Rahmen der Begutachtungsphase sind - im Sinne der geforderten Transparenz - entsprechend dem Arbeitsaufwand zu bemessen, nicht an den Terminen der Beschlussfassung. Die Einbindung in die Begutachtung betrifft alle Ebenen der Verwaltung.

### **3. Gesetzgebung im Rahmen der Kulturförderung**

Alle relevanten Gesetze in diesem Bereich sind durch Verordnungen<sup>38</sup> zu ergänzen, welche die Gleichstellung der Geschlechter vorschreiben und das Verbot von Diskriminierung festhalten. Dies betrifft die Ausschüttung der Fördermittel ebenso wie die Besetzung allfälliger Beiräte, Jurien und Kommissionen.

---

<sup>35</sup> Das Schweizerische Urheberrechtsgesetz vom 9. Oktober 1992 z.B. spricht vom „Gericht“ statt vom „Richter“, nennt konsequent Urheberinnen und Urheber, Künstlerinnen und Künstler etc.

<sup>36</sup> Unter dem Titel „Personenbezogene Bezeichnungen“ im Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetz GBl 131/2000

<sup>37</sup> Leitfaden Geschlechtergerechtes Formulieren; Beilage zum Rundschreiben Nr 22/2002 des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur: [www.bmbwk.gv.at](http://www.bmbwk.gv.at)

Dies ist insbesondere erforderlich, da die Interpretation der Gesetze durch Verwaltungsbeamte und –beamtinnen für die Wirkung eines Gesetzes in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter von immenser Bedeutung ist. BeamtInnen bedienen sich zur Interpretation der von ihnen zu vollziehenden Gesetze in erster Linie der dazugehörigen Verordnungen. So kann der politische Wille zur Gleichberechtigung aller auch im Bereich der Verwaltung wirksam verankert werden.

#### **4. Halbstaatlicher Bereich - Verwertungsgesellschaften**

Alle Forderungen gelten ebenso für den nicht-staatlichen jedoch staatlich kontrollierten Bereich, wie z.B. das Verwertungsgesellschaftenwesen. Die Verwertungsgesellschaften, die Mittel aus der Leerkassettenvergütung<sup>39</sup> verwalten, müssen „sozialen und kulturellen Zwecken dienende Einrichtungen“ (UrhGNov 1980)<sup>40</sup> schaffen, die zum Teil erhebliche Fördermittel verwalten. 2001 sind Mittel in der Höhe von 7,206 Mio. Euro eingenommen worden, die zum überwiegenden Teil der Verteilung nach sozialen und kulturellen Kriterien gewidmet sind. Die neun betreffenden Verwertungsgesellschaften haben selbst Richtlinien erlassen, nach denen die Mittel verteilt werden. Keine einzige nennt in diesem Zusammenhang Genderkriterien. Über die staatliche Aufsicht durch die jeweiligen Staatskommissäre können neue Gesichtspunkte eingeführt werden, ebenso durch die Mitglieder und Vorstände der Verwertungsgesellschaften.

Die Vergabe der verfügbaren Mittel soll nach Gendermainstreaming-Richtlinien erfolgen.

### **III. Soziales & Arbeit**

#### **1. Grundeinkommen / KünstlerInnenlohn**

Frauen (und Kinder) sind weitaus häufiger von Armut betroffen als Männer. Das betrifft sowohl arbeitende Frauen (McJobs, prekäre Arbeitsverhältnisse)<sup>41</sup> als auch Frauen, die keine bezahlte Arbeit finden. Auch im Bereich der Kunst und der Kulturarbeit kämpfen überwiegend Frauen mit prekären Arbeitsbedingungen. Befragungen von KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen ergeben regelmäßig, dass speziell Frauen in diesem Arbeitsbereich sich eine Grundsicherung wünschen<sup>42</sup>, die sie der existenziellen Sorgen enthebt und die Möglichkeit bietet, ihrer künstlerischen Arbeit und ihren sozialen Verpflichtungen ohne ständigen Verwertungsdruck nachzugehen. Eine Grundsicherung in Höhe des Ausgleichzulagenrichtsatzes (im Jahr 2004 653,19 € im Monat für Alleinstehende) wird daher gefordert.

---

<sup>38</sup> Die Verordnung umschifft die Klippen der parlamentarischen Beschlussfassung. Sie wird auf Bundesebene vom zuständigen Ministerium erlassen, auf Landesebene von der Landesregierung.

<sup>39</sup> Artikel II Absatz 6 UrhGNov. 1986: Gilt mittlerweile für alle unbespielten Bild- und Schallträger, also auch für CD-ROM, Minidisc etc.

<sup>40</sup> BGBl 321/1, Klarstellungen dazu in der UrhGNov 1996 (BGBl 375/1986)

<sup>41</sup> 75 % der geringfügig Beschäftigten und 89 % aller Teilzeit Beschäftigten in Vorarlberg sind Frauen. Quelle: Frauenbericht 2003.

<sup>42</sup> Siehe z.B. die Erhebungen der Interessenvertretungen in der ersten Jahreshälfte 2002: IG Autorinnen Autoren, Dachverband Filmschaffende, IG Freie Theaterarbeit, IG Bildende Kunst, Musikergilde und Übersetzergemeinschaft haben in diesem Zeitraum die Zufriedenheit der KünstlerInnen mit dem Morak'schen KSVFG abgefragt und dabei auch die Frage nach der Grundsicherung gestellt.

Eine Grundsicherung wurde auch immer wieder in den Umfragen zur Situation von KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen gefordert z.B. bei Almhofer, Edith u.a., Die Hälfte der Himmels, Chancen und Bedürfnisse kunstschaftender Frauen in Österreich, Gumpoldskirchen 2000.

## 2. Mindestgehalt

Speziell für Frauen mit geringer Ausbildung (Pflichtschulabschluss) und für Frauen, die einer Erwerbsarbeit abseits ihrer Ausbildung nachgehen, ist das Risiko hoch, dass ihr Erwerbseinkommen die Lebenshaltungskosten nicht deckt. Gerade im Kulturbereich sind abseits der Bundes- und Landeseinrichtungen KulturarbeiterInnen kaum gewerkschaftlich organisiert und kommen somit auch nicht in den Genuss von Tariflöhnen und –gehältern. Die einzige Möglichkeit, ein gewisses Mindestniveau zu erreichen und fortgesetztem Lohndumping entgegen zu wirken, ist daher das gesetzliche Mindestgehalt in den Arbeitsbereichen, wo kein Schutz durch Tarife besteht. Gefordert ist ein Mindestgehalt von € 1.200.- brutto entsprechend der Forderung des Bundesvernetzungstreffens kulturschaffender Frauen bzw. dem Frauenvolksbegehren.

## 3. Sozialversicherung und Arbeitsrecht

Es gibt immer noch einen erstaunlich hohen Anteil an Erwerbstätigen, die nicht (voll) sozialversichert sind. So nehmen nur 30% der geringfügig beschäftigten Frauen die Möglichkeit der Selbstversicherung in Anspruch. Unter selbständigen KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen ist der Anteil der nicht Versicherten traditionell besonders hoch. Sie sind die letzte Berufsgruppe, die in die Pflichtversicherung aufgenommen wurde (mit 1.1.2001 BGBl 131/2000). Diese Versicherung weist allerdings prekäre Lücken auf: so fallen nur KünstlerInnen mit einem Mindesteinkommen in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze aus künstlerischer Arbeit in die Versicherungspflicht. Die Bedürftigsten, diejenigen die zum Nebenerwerb gezwungen sind und insgesamt nicht mehr als 6.453,36 € im Jahr (2004) erwirtschaften, bleiben somit ausgeschlossen.

Der Zuschuss zum Pensionsversicherungsbeitrag, den der KSVF<sup>43</sup> leistet, erleichtert die Zahllast nur in geringem Ausmaß. An eine Ausweitung des Zuschusses auf die anderen Versicherungszweige (Kranken- und Unfallversicherung) ist von Seiten der zuständigen Regierungsmitglieder (Kunststaatssekretär und Bundeskanzler) nicht gedacht. Somit ergibt die Pflichtversicherung zunächst massive Belastungen,<sup>44</sup> denen äußerst ungewisse künftige Leistungen aus der Pensionsversicherung gegenüber stehen.

Gefordert wird daher ein KünstlerInnensozialversicherungsgesetz, das diesen Namen verdient. Das heißt: KünstlerInnen bringen selbst – so wie ArbeiterInnen und Angestellte – die Hälfte ihrer Beiträge auf. Die zweite Hälfte wird durch eine Verwerterabgabe nach deutschem Vorbild und durch einen staatlichen Zuschuss aufgebracht.<sup>45</sup> Es gelten dieselben Mindest- und Höchstbemessungsgrundlagen wie für alle anderen Erwerbstätigen. Für BerufseinsteigerInnen gelten spezielle Regelungen, welche

---

<sup>43</sup> Künstler-Sozialversicherungsfonds. Körperschaft öffentlichen Rechts, eingerichtet mit BGBl 131/2000, um selbständigen KünstlerInnen einen Zuschuss zum Pensionsversicherungsbeitrag zu gewähren. Ursprünglich kam ein Teil dieser Zuschüsse aus dem Bundesbudget (Kunstsektion), mittlerweile tragen Kabelbetreiber und Händler für Satellitenempfangsanlagen über eine Zwangsabgabe die gesamten Zuschüsse in der Höhe von 872,- € pro KünstlerIn und Jahr.

<sup>44</sup> 129,07 Euro Mindestbeitrag pro Monat für Kranken- und Pensionsversicherung plus 83,16 Euro Unfallversicherungsbeitrag pro Jahr.

<sup>45</sup> In Deutschland steuert der Staat nur ca. 20% des Beitrags der einzelnen KünstlerIn bei. Ca. 30% kommt über die Verwerterabgabe herein, 50% bringen die KünstlerInnen selbst auf, wobei sie ihr Einkommen, also die Bemessungsgrundlage selbst einschätzen bzw. angeben.

die Berufsetablierung erleichtern. Die Erfassung in dieser KünstlerInnensozialversicherung erfolgt durch Selbstmeldung,<sup>46</sup> nicht durch Zwangsrekrutierung wie in Österreich.

Gefordert sind auch abgesicherte Arbeitsverhältnisse im Kulturbereich statt McJobs, welche die Lebenshaltungskosten nicht decken.

In Vorarlberg selbst bietet sich die Möglichkeit an, bestimmte Mindeststandards mit vom Land geförderten Kulturveranstaltern zu vereinbaren, die mit der Aufgabenstellung der jeweiligen Einrichtung natürlich in Zusammenhang stehen muss. So ist es z.B. im Bereich der darstellenden Kunst notwendig, dass auftretende KünstlerInnen eine Gage erhalten (vielfach wird derzeit aber im Gegensatz dazu auf Einnahmenteilung zurückgegriffen).

Da insbesondere kulturschaffende Frauen von niedrigen Einkommen betroffen sind, die kaum zum Leben ausreichen, würde eine solche Maßnahme die Arbeitssituation von kulturschaffenden Frauen unmittelbar verbessern.

#### **4. Arbeitsmarktservice (AMS) und Kultur**

Das Arbeitsmarktservice unterliegt seit mehreren Jahren einem ständigen Wandel der gesetzlichen Bestimmungen, was große Unsicherheit sowohl bei den MitarbeiterInnen als auch auf Seiten der KlientInnen zur Folge hat. Es wird eine Politik des Rausschmisses praktiziert, in dem Sinn, dass möglichst viele potenzielle BezieherInnen von Arbeitslosengeld in die Selbständigkeit abgeschoben werden, wo es kein Arbeitslosengeld gibt. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Theater und Film, wo arbeitsrechtlich Anstellungen vorgesehen sind, die in der Praxis aber immer weniger vorkommen. ArbeitgeberInnen umgehen hier auf dem Rücken der KünstlerInnen arbeitsrechtliche Bestimmungen. Dies zwingt KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen vermehrt zu selbständiger Arbeit, wodurch sie leicht ihre Ansprüche nach dem AIVG verlieren können, zumal das AMS – siehe oben - die Regelungen der vorübergehenden Beschäftigung (AIVG § 12 (3) g) zu Ungunsten der KlientInnen nicht exekutiert sondern im Fall von vorübergehender Beschäftigung stets auf Dauer ausgerichtete selbständige Tätigkeit annimmt.<sup>47</sup>

Die Arbeitsvermittlung für KünstlerInnen in Wien (auch für Vorarlberger KünstlerInnen von Interesse) wurde nach einem Beschluss der Landesgeschäftsstelle unter Protest der KünstlerInnen an Private ausgelagert, obschon die Künstlervermittlung des AMS von den Betroffenen durchaus geschätzt wurde.

Gefordert wird ein Arbeitsmarktservice, das den berufstypischen Eigenheiten von KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen Rechnung trägt. Es gibt Berufe, speziell im Theater- und Filmbereich, in denen wiederkehrende Arbeitslosigkeit zwischen den Engagements regelmäßig vorkommt, was nicht den Betroffenen anzulasten, sondern durch Arbeitslosengeld abzufedern ist.

Weiters ist die gezielte Förderung von Arbeitsplätzen in den Bereichen Kunst und Kultur notwendig. Schließlich handelt es sich um Wachstumsbranchen, die allerdings finanziell dürtig ausgestattet sind.

---

<sup>46</sup> Die Vorschläge folgen dem Entwurf zu einem Künstlersozialversicherungsgesetz durch die unabhängigen Interessenvertretungen im Bereich Kunst und Kultur vom Dezember 1999.

<sup>47</sup> Urteil des Verwaltungsgerichtshofs vom 23.4.2003 GZ 2001/08/0172; AMS gegen einen Schauspieler und Regisseur.

## **IV. Aus- und Weiterbildung / Diskursbeteiligung**

### **1. Ausbildung**

Ausbildung ist für Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen ein grundlegendes Thema in der Bemühung um Gleichberechtigung. Im Kulturbereich kommt ihr ebenfalls eine große Bedeutung zu. Vielfach ermöglichen erst fundierte Ausbildungen und bestimmte Abschlüsse den Zugang zu Präsentationsmöglichkeiten, Auftritten, Engagements sowie zu bestimmten Stipendien und Förderungen.

Frauen müssen daher auch bei ihren Ausbildungswegen im Kulturbereich Unterstützung finden. Es kann nicht angehen - wie der aktuelle Frauenbericht der Vorarlberger Landesregierung belegt<sup>48</sup> -, dass vor allem Frauen durch die Studiengebühr von einem Studium ferngehalten werden. Die Abschaffung der Studiengebühren ist daher ein erster Schritt in Bezug auf die Förderung von Frauenbildung im Kulturbereich.

Wichtig sind in diesem Zusammenhang Landesstipendien, die oftmals Ausbildungen abseits der ausgetretenen Pfade, vor allem auch im Ausland ermöglichen. Für Landesstipendien gilt, was im Abschnitt zur geschlechtersensiblen Budgeterstellung gesagt wurde.<sup>49</sup>

### **2. Weiterbildung**

Weiterbildungsangebote fördern die Qualifikation und die Kompetenz kulturschaffender Frauen. Sie sind daher elementar für die Stärkung der Frauen im Arbeitsfeld Kultur. Für Frauen sind sie deshalb noch wichtiger als für Männer, weil teilweise Ausbildungsmängel kompensiert werden müssen, und weil sie häufiger als Männer unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt werden.<sup>50</sup>

Stipendien und Austauschprogramme ermöglichen den gerade für den Kulturbereich so wichtigen (internationalen) Austausch.

Zur Unterstützung der zahlreichen ehrenamtlich in diesem Feld tätigen Frauen, die einen bedeutenden Teil der Kulturarbeit in Vorarlberg leisten, sind Weiterbildungsangebote zugänglich zu machen. Das heißt, es muss Informationen über die Angebote spezialisierter privater Anbieter auch außerhalb Vorarlbergs geben, allenfalls müssen diese ergänzt werden. Weiterbildungsangebote zu Marktpreisen können kulturschaffende Frauen sich im allgemeinen nicht leisten, weshalb es hier öffentlicher Unterstützung bedarf (z.B. in Form eines Weiterbildungsschecks des Landes).

### **3. Diskursbeteiligung**

In Vorarlberg gibt es keine Universität. Es fehlt daher auch die Forschung und Vermittlung von kultur- und kunsttheoretischen Inhalten.

Gerade die Auseinandersetzung mit den aktuellen Diskursen aber verschafft oft erst den Zugang und das Verständnis für internationale Entwicklungen im Kulturbereich und bietet damit grundlegende Impulse für die eigene Arbeit.

Eine Stärkung der qualifizierten Partizipation im kultur- und kunsttheoretischen Diskurs ist daher unverzichtbar. Erforderlich sind dazu nicht nur die passiven Formen der Wissensaneignung sondern

---

<sup>48</sup> 2002 haben 3,9% der weiblichen ‚Erwerbspersonen‘ einen akademischen Abschluss.

<sup>49</sup> Auch in Bezug auf die Stipendienvergabe wurde von den DiskutantInnen der Frauenstudie die Einhaltung einer Quote gefordert.

darüber hinaus auch die Möglichkeit sich aktiv an diesem Diskurs zu beteiligen und Beiträge zu leisten (Vorträge, Diskussionen, Seminare, Workshops, usw.).

Darüber hinaus muss die grundlegende Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes, der sexuellen Orientierung, der sozialen und nationalen Herkunft, der Konfession und individueller Beeinträchtigungen durch eine Reihe von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen wie regelmäßigen Diskussionsveranstaltungen, Vorträgen usw. im Sinne einer Sensibilisierung und engagierten Bewusstseinsbildung auch nach Abschluss der Frauenstudie weiter thematisiert werden.

Die Mediacult-Studie von 2000<sup>51</sup> stellt in ihrem Resümee fest, dass ‚...ohne eine Veränderung der symbolischen Rahmenbedingungen andere Gesetze nicht mehr Wirkung zeigen als bisher‘. Die Bearbeitung dieser symbolischen Rahmenbedingungen erfolgt im öffentlichen Diskurs. Die Politik hat hier also die Verpflichtung nicht nur die notwendigen arbeitsrechtlichen und anderen gesetzliche Bestimmungen zu verändern, sondern auch die weibliche Beteiligung an diesem Diskurs zu unterstützen.

#### **4. Gendermainstreamingkompetenz in der Verwaltung**

Geschlechtersensibilität ist eine Kompetenz, die erworben werden muss. Wir werden nicht damit geboren und werden zusätzlich von einer traditionell männerdominierten Gesellschaft zeitlebens geprägt. Daher erscheint es sinnvoll, im Kulturbereich Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Gendermainstreaming anzubieten bzw. sogar darauf zu dringen, dass VerwaltungsbeamtInnen und PolitikerInnen vorhandene Angebote in diesem Bereich wahrnehmen.

### **V. Strukturförderung**

#### **1. Interessenvertretung**

Diese Vertretung hat die sozialen, politischen und berufsständischen Interessen der KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen gegenüber den staatlichen Einrichtungen und der Öffentlichkeit wahrzunehmen. Sie soll vereinsrechtlich organisiert sein und von den Mitgliedern demokratisch gewählt werden.<sup>52</sup> Auch Frauen im Kulturbereich müssen die Möglichkeit haben, ihre Bedürfnisse einer Stelle gegenüber zu artikulieren, welche die Aufgabe hat, diese Anliegen weiter zu verfolgen und die Anfragenden bei einer Lösung zu unterstützen.

Die für den Kulturbereich zuständigen öffentlichen Stellen können als ‚Interessensvertretung‘ für die Frauen aktiv werden: In Form von Lobbying gegenüber anderen politischen Einrichtungen ebenso wie gegenüber der Öffentlichkeit.

---

<sup>50</sup> Frauenbericht, S. 49

<sup>51</sup> Monika Mokre, Elisabeth Mayerhofer u.a. (Hg.), Frauen in Kunst-, Kultur und Medienbetrieben in Österreich, Mediacult Wien, 2000.

<sup>52</sup> Im Rahmen der Frauenstudie-Diskussionsveranstaltungen wurde auch der freie Zugang zu Interessensverbänden in Vorarlberg bzw. die Abschaffung von Qualitätskriterien als Aufnahmebedingung gefordert.

## **2. Service / Informationsstelle:**

KünstlerInnen und KulturarbeiterInnen erhalten hier die notwendige Unterstützung und Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen, zu organisatorischen Belangen, aber auch zu Themen wie öffentliches Fördersystem und Vergabepaxis.

Zu den Leistungen einer Informationsstelle gehört auch die Erstellung eines Archivs, welches als ‚Gedächtnis‘ für die kulturellen Leistungen von Frauen dient und als Serviceangebot der Öffentlichkeit zur Verfügung steht. Solcher Archive bedarf es in allen Bereichen der Kultur.<sup>53</sup>

## **3. Räume / Arbeits- und Präsentationsmöglichkeiten:**

Ein wichtiger Schritt für die Wahrnehmung von Frauen in der Öffentlichkeit ist die Schaffung von Präsentationsmöglichkeiten. Gefordert ist daher die Sichtbarmachung von Frauen im Kulturbereich durch die Förderung von Ausstellungstätigkeit, Austausch, Auftritten, Publikationen, usw.<sup>54</sup>

Die Umsetzung von Richtlinien zu einem geschlechtergerechteren Vergabewesen<sup>55</sup> schafft hier vermehrt Ausstellungs- und Auftrittsmöglichkeiten für kulturschaffende Frauen, aber auch die im Vorfeld notwendigen Arbeitsräume wie Ateliers und Proberäume.

Das Land besitzt als wichtiger Subventionsgeber hier bedeutende Einflussmöglichkeiten, was die Aufgabendefinition öffentlich geförderter Räume und Strukturen betrifft. Hier ist es absolut notwendig, dass diese Einflussmöglichkeit genutzt wird, nicht im Sinn von tagespolitischer Intervention sondern im Sinn von grundlegenden Anforderungen im Sinn der Gleichstellung.

## **4. Technikpool**

Öffentliches Geld wird häufig für Anschaffungen ausgegeben, die für eine Vielzahl von kulturell Aktiven von Nutzen sein können und sollen. Dies gilt für Ausstattung (z.B. Tanzteppich, Scheinwerfer, Tonanlagen, Fahrzeuge...) ebenso wie für Software (Homepages mit smarten Features wie Kartenverkauf, Veranstaltungskalender...) oder ganze Einrichtungen (z.B. Bühnenwerkstatt). Es widerspricht dem Gebot des sparsamen Umgangs mit öffentlichen Mittel, wenn diese Ressourcen nur von einer Einrichtung genutzt werden können und lange Zeiten des Jahres brach liegen.

Es gibt mehrere Modelle, wie öffentlich bezahltes Gut für eine große Zahl von Kulturschaffenden genutzt werden kann. Beispielhaft sei hier der selbstorganisierte Technikpool genannt, wie ihn die freien Theaterschaffenden in Oberösterreich mit Unterstützung des Landes Oberösterreich und der IG Freie Theaterarbeit<sup>56</sup> realisiert haben. Über eine im Internet zugängliche Datenbank werden alle zur Verfügung stehenden Geräte und Ausstattungsgegenstände erfasst, die von Mitgliedern<sup>57</sup> der Plattform eingehend beschrieben werden. Nutzungsregeln wurden definiert und von den Mitgliedern selbst und der Interessenvertretung implementiert und überwacht.

---

<sup>53</sup> Derzeit gibt es lediglich die Dokumentationsstelle für Musik.

<sup>54</sup> „Müssen Frauen nackt sein, um ins Museum zu kommen?“, diese provokante Frage stellten sich schon die ‚Guerilla-Girls‘, eine Künstlerinnengruppe aus New York. Tatsächlich sind Frauen nicht nur als ausstellende Künstlerinnen extrem unterrepräsentiert, auch ihre Bedürfnisse und Vorlieben als Museumsbesucherinnen werden zu selten berücksichtigt. Das Wiener Frauenbüro (MA57) hat dazu ein Projekt entwickelt: „MuSieuM ? displaying:gender“ bietet einen neuen und frauengerechten Blick auf in den Museen Ausgestelltes  
an: [www.musieum.at](http://www.musieum.at)

<sup>55</sup> siehe ‚Richtlinien‘ im Rahmen der ‚Vergabe öffentlicher Mittel‘.

<sup>56</sup> <http://www.freitheater.at>

<sup>57</sup> Es gilt, hier nicht mit dem Gewerberecht in Konflikt zu kommen.

Denkbar ist auch eine Art Verhaltenskodex aller vom Land geförderten Kultureinrichtungen und Kulturschaffenden des Inhalts, dass die Nutzung grundsätzlich aller öffentlich bezahlten Ausstattungsgegenstände öffentliches Gut bleiben und vom gesamten Kreis der Geförderten genutzt werden können. Selbstverständlich bedarf es auch hier einiger Regeln, die den sorgfältigen Umgang und die pünktliche Rückgabe gewährleisten. Als Beispiel für ein derartiges Regelwerk kann der Technikpool des steirischen Landesverbands für außerberufliches Theater dienen,<sup>58</sup> der über eine beachtliche Ausstattung verfügt und seit vielen Jahren gut funktioniert.

Diese gemeinsame Nutzung von Ausstattung würde speziell den kulturschaffenden Frauen in Vorarlberg zugute kommen, da sie tendenziell schlechter ausgestattet sind als männliche Kulturschaffende und Institutionen.

## **5. Medium**

Demokratiequalität liegt in der Meinungs- und Informationsvielfalt ebenso wie im kulturellen Pluralismus. Unabhängige Medien bieten differenzierte Sichtweisen auf etablierte Geschlechteridentitäten und kulturelle Stereotypen, die elementare Botschaften im Sinne einer ‚notwendigen Veränderung der symbolischen Rahmenbedingungen‘ darstellen.

Die Förderung unabhängiger Medien unterstützt daher die Bemühung um Beseitigung von gesellschaftlichen Diskriminierungen.

Radio Proton, als Vorarlbergs derzeit einziges freies Medium, das sowohl feministische wie auch migrantische Inhalte aufbereitet und kommuniziert, soll vom Land die notwendige Basisförderung für seinen Betrieb erhalten.

## **VI. Netzwerke**

Die Bildung von Netzwerken stärkt Frauen in ihrer künstlerischen, kulturellen und kulturpolitischen Arbeit durch die damit verbundene Solidarisierung, Erfahrungsaustausch, gegenseitige Unterstützung, Lobbying usw.

Netzwerke sind vor allem auch auf nationaler und internationaler Ebene fruchtbar. Zu Beginn des Jahres 2004 hat sich eine Bundesvernetzung kulturschaffender Frauen<sup>59</sup> gegründet, bei der auch die IG Kultur Vorarlberg aktives Mitglied ist.

---

<sup>58</sup> LAUT Landesverband für außerberufliches Theater, <http://www.checkit.at/laut>

<sup>59</sup> Siehe Forderungspapier der Bundesvernetzung kulturschaffender Frauen.

## AUSBLICK

Viele im Text genannte Maßnahmen erscheinen auf den ersten Blick nicht als spezifische Maßnahmen für kulturschaffende Frauen und Künstlerinnen. Tatsächlich handelt es sich bei der Frauenstudie um ein Demokratieprojekt im weitesten Sinn. Viele Forderungen versuchen nur, mehr Fairness und Transparenz herzustellen. Fairness und Transparenz nützen immer denjenigen am meisten, deren Startbedingungen schwieriger und deren Zukunftschancen schlechter sind, weil sie als Einzelpersonen und als gesellschaftliche Gruppen Benachteiligungen ausgesetzt sind. Die Autorinnen stehen daher zu dem Faktum, dass die Umsetzung der genannten Maßnahmen nicht nur aber vor allem kulturschaffenden Frauen und Künstlerinnen nützen werden. Dies trifft besonders auch in Bezug auf die folgende Überlegung zu:

Die Kritik in Zusammenhang mit etablierten feministischen Forderungen bezieht sich immer häufiger darauf, dass die damit verbundenen Formulierungen und Repräsentationen einen Herrschaftsgestus weißer heterosexueller bürgerlicher Frauen darstellen, die den einen Punkt ihrer eigenen Diskriminiertheit ins Zentrum rücken und alle anderen Diskriminierungsachsen - sexuelle Orientierung, Klassenherkunft oder den Zugriff auf staatsbürgerliche Rechte eines Landes - marginalisieren. Gefordert ist nun eine erhöhte Aufmerksamkeit für diese unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionierungen.

Die damit verbundenen Fragen lauten:<sup>60</sup> Wie können Forderungen nach Frauenförderung und Gleichbehandlungsmaßnahmen sich dezidiert dagegen sperren, rassistisch instrumentalisierbar zu sein? Wie kann feministische, antirassistische Repräsentation, Darstellung und Herstellung von Wirklichkeit aussehen?

---

<sup>60</sup> Johanna Schaffer hat diese Fragestellungen im Rahmen von Workshop 3 formuliert.

## **FORDERUNGEN DER KUPF BETREFFEND ‚MIGRANTINNEN IM KULTURBEREICH‘**

KUPF-Kulturplattform Oberösterreich (Hg.):

ZuMutungen, Maßnahmen für eine zukunftsweisende Kulturpolitik, Version 2.0, Juni 2002

Ausführliche Forderungen:

- Eine Kulturpolitik, die sich zu ethnischen Unterschiedlichkeiten bekennt.
- Nicht nur gleichberechtigte Förderung, sondern auch eine kulturpolitische und förderpolitische Bevorzugung von kultureller Betätigung von MigrantInnen.
- Förderung von kulturellen Aktivitäten, die sich nicht ausschließlich an die Angehörigen der „Communities“ richten und/oder als Folkloredarstellungen konzipiert werden.
- Entwicklung von Kultur- und Kunstvermittlungskonzepten unter der Mitwirkung von MigrantInnen, die verschiedenen Volksgruppen den Zugang zu kulturellen Angeboten ermöglicht.
- Anerkennung und Förderung der kulturellen Beiträge von sozial benachteiligten Gruppen als Kulturarbeit und kritische Stellungnahme gegen die Einschränkung dieser Betätigungen auf den Sozialbereich.
- Förderung und Unterstützung der Vernetzung zwischen Kulturvereinen von MigrantInnen.
- Anteilsmäßige Besetzung des Landeskulturbeirates und der Fachbeiräte mit MigrantInnen (dzt. ca. 14% in OÖ).
- Verstärkte Medienzugänglichkeit für MigrantInnen sowohl als KulturproduzentInnen als auch als KonsumentInnen.
- Einbeziehung von MigrantInnen bei Programmerstellung (z.B. bei öffentlich-rechtlichen Medien).
- Ausschreibung aller Landespreise, Stipendien und Förderungen ohne Bedingungen der österreichischen Staatsbürgerschaft.
- Einrichtung eines Wissenschaftspreises für Interkulturelle Studien, der jährlich in Zusammenarbeit mit der Johannes Kepler-Universität ausgeschrieben werden soll.
- Einrichtung eines Landespreises für Kulturarbeit von MigrantInnen.
- Finanzierung spezieller Aus- und Fortbildungsprogramme für MigrantInnen im Kulturbereich.
- Die Einbindung von MigrantInnen in das politische und kulturelle Leben und in Entscheidungsfunktionen dieser Gesellschaft.
- Förderung der Entfaltung kultureller und künstlerischer Initiativen von MigrantInnen

Die IG Kultur Vorarlberg schließt sich diesen Forderungen an.

## **MATERIALSAMMLUNG:**

### **Frauenkunstbericht der Stadt Wien, 2003, Teil 1, Teil 2, Teil 3**

<http://www.wien.gv.at/ma07/pdf/2003ca.pdf>; <http://www.wien.gv.at/ma07/pdf/2003cb.pdf>

<http://www.wien.gv.at/ma07/pdf/2003d.pdf>

### **Kulturleitbild der Stadt Salzburg**

[http://www.stadt-salzburg.at/internet/themen/kultur/t2\\_90543/t2\\_90561/t2\\_85633/p2\\_83999.htm](http://www.stadt-salzburg.at/internet/themen/kultur/t2_90543/t2_90561/t2_85633/p2_83999.htm)

als Pdf: <http://www.stadt-salzburg.at/pdf/kulturleitbild-endbe.pdf>

### **Kulturentwicklungsplan der Stadt Linz: [http://www.linz.at/kultur\\_27599.asp](http://www.linz.at/kultur_27599.asp)**

**Bericht der Stadt Linz, Kulturabteilung, über die ‚Symmetrie der Geschlechter‘** (Gesamtbudget des Kulturamtes, Zusammensetzung Jurien/Beiräte, PreisträgerInnen, Kunstankäufe, Auftragswerke, Projektaufträge, Literarische Werke, Veranstaltungen, MitarbeiterInnen des Kulturamtes).

[http://www.linz.at/Kultur/kultur\\_28502.asp](http://www.linz.at/Kultur/kultur_28502.asp)

### **Frauenförderungsplan der Akademie der bildenden Künste, Wien.**

[www.imag-gendermainstreaming.at](http://www.imag-gendermainstreaming.at)

was ist mit der Angewandten? E. Blimlinger hat doch sicher was....

### **Frauenvolksbegehren:**

Forderungen des ersten österreichischen Frauenvolksbegehrens, initiiert und eingeleitet vom Unabhängigen-FrauenForum (UFF) und von 645.000 Frauen und Männern in der Eintragungswoche vom 7. bis 14. April 1997 namentlich unterstützt.

1. Förderungen und öffentliche Aufträge gibt's nur, wenn Frauen auf allen Ebenen vertreten sind.
2. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist anzustreben. Mindesteinkommen von 1.090 € (15.000 Schilling) brutto.
3. Teilzeitarbeit ist arbeits- und sozialrechtlich der vollen Erwerbstätigkeit gleichzustellen.
4. Notstandshilfe und Ausgleichszulage soll in jedem Fall ausbezahlt werden.
5. Förderung der Gleichstellung der Frauen durch staatliche Bildungsmaßnahmen.
6. Bereitstellung ganztägiger qualifizierter Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen.
7. Zwei Jahre Karenzgeld für alle AlleinerzieherInnen.
8. Ermöglichung von Teilzeitarbeit bis zum Schuleintritt des Kindes mit Rückkehrrecht zur Vollarbeitszeit.
9. Ausdehnung der Behaltefrist
10. Recht auf eine Grundpension
11. Keine weitere Anhebung des Pensionsalters für Frauen