

Gender Pay Gap / Gender Show Gap in der Bildenden Kunst

3. Fördersummit des bbk berlin

in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk des bbk berlin



ALLGEMEINE DATEN BILDENDER KÜNSTLER*INNEN BERLIN *IFSE Studio Berlin III 2018

**2t-höchste
Dichte**

**BILDENDER
KÜNSTLER*INNEN**

nach New York,
vor London und Paris

~ 8.000

**ANZAHL
PROFESSIONELLER
BILDENDER
KÜNSTLER*INNEN**

leben und arbeiten
in Berlin

**3.200
10.000**

**EINZEL- UND GRUPPEN-
AUSSTELLUNGEN**

laut IFSE Studio Berlin III
realisiert von 1.300
Künstler*innen
in den letzten 3 Jahren

**davon
40%**

IN BERLIN
realisiert

**10.800
Euro**

**DURCHSCHNITTLICHES
EINKOMMEN**

der Median liegt bei 5.000
Euro, da 50% weniger als
5.000 Euro in ihrem Kern-
beruf verdienen

**357
Euro**

**RENTENERWARTUNG
DER KÜNSTLER*INNEN**

über die Hälfte aller
Künstler*innen erwarten
weniger als 280.- Euro,
das bedeutet:

90%

**DER KÜNSTLER*INNEN WERDEN VON ALTERSARMUT
betroffen sein – oder sind es bereits**

GENDER GAP KÜNSTLER*INNEN BERLIN *IFSE Studio Berlin III 2018

12.500
9.000

EINKOMMEN DER KÜNSTLER und KÜNSTLERINNEN
durchschnittlicher Jahresverdienst aus künstlerischer Arbeit

28 %

VERDIENEN KÜNSTLERINNEN
im Durchschnitt weniger als ihre männlichen Kollegen

> 7 %

LIEGT DER GENDER PAY GAP
in der Bildenden Kunst über dem Durchschnitt

19 %

DER KÜNSTLERINNEN IN BERLIN KÖNNEN
den Lebensunterhalt (fast) vollständig aus ihrer künstlerischen Arbeit bestreiten

5 %
MÄNNER
können dies mehr

19 %
24 %

FRAUEN MÄNNER
können mit den Einkünften aus ihrer künstlerischen Arbeit auskommen

22 %

MÄNNLICHE KÜNSTLER WERDEN
öfter in Einzelausstellungen gezeigt als ihre Kolleginnen

70 %
25 %

DER FRAUEN DER MÄNNER
erleb(t)en eine berufliche Benachteiligung durch ihre familiäre Situation

24 %
87 %

KÜNSTLER*INNEN SIND ALLEINERZIEHEND DER ALLEINERZIEHENDEN
sind Frauen, 13% Männer

50 %
37 %

DER FRAUEN DER MÄNNER
stellen ihren Kinderwunsch auf Grund der beruflichen Situation zurück

31 %
9 %

FRAUEN UND MÄNNER ERLEBTEN SEXUELL ORIENTIERTEN MACHTMISSBRAUCH
Die Übergriffe gingen zu 95% von Männern aus. Knapp 200 Frauen und etwa 20 Männer nannten konkrete Beispiele in der Studie des IFSE 2018

ZITATE KÜNSTLER*INNEN BERLIN *IFSE Studio Berlin III 2018

Ich erwähne in einer Berufssituation gar nicht oder sehr spät, dass ich Kinder habe. Wenn bekannt ist, dass ich weniger Zeit habe und weniger flexibel bin aufgrund der Kinder, erhalte ich weniger Angebote und gefühlt weniger Interesse an meiner Arbeit. (Künstler)

Meine Galerie hat den Vertrag gekündigt, als sie erfuhren, dass ich zum zweiten Mal schwanger war. (Künstlerin)

Die Unterstützung für alleinerziehende Frauen ist jämmerlich. Finanziell immer am Limit oder darunter. ... Auf Ausstellungseröffnungen kann man als Mutter auch nicht gehen, da abends. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist kaum möglich. (Künstlerin)

Wenn ich Kurator*innen erzähle, dass ich einen kleinen Sohn habe und ihn im Wechselmodell betreue, bin ich oft automatisch bei einigen Ausstellungsprojekten benachteiligt, weil die Kurator*innen Zweifel haben. Das wird zwar nicht so offen formuliert, ist aber doch in der weiteren Kommunikation klar. Dementsprechend verschweige ich oft in ersten Gesprächen, Vater zu sein. (Künstler)

Elternzeit findet in keinem Stipendium für junge Künstler*innen Berücksichtigung. Und als ich wieder angefangen habe, mich nach der Elternzeit für Stipendien ... zu bewerben, war ich zu alt dafür. (Künstlerin)

Residencies sind meist nur ohne Kind möglich. (Künstlerin)

Quellen:

- Studio Berlin III, HERGEN WÖBKEN, Institut für Strategieentwicklung (IFSE) veröffentlicht 2018
- Statistisches Bundesamt, www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/03/PD18_099_621.html

DEUTSCHLAND: GENDER (PAY / SHOW) GAP

Die Daten der Künstlersozialversicherung zeigen den Gender-Pay-Gap zwischen freiberuflichen Künstlerinnen und Künstlern in Deutschland: Im laufenden Jahr 2019 erwarten die weiblichen Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst

29% weniger Einkommen als die männlichen.

Der Artikel Taking the Measure of Sexism: Facts, Figures, and Fixes, von Artnews Mai 2015 zeigt, dass in der Berlinischen Galerie und dem Hamburger Bahnhof zwischen 2007 und 2014 weniger als

30% der Einzelausstellungen von einer Künstlerin waren.

Zwischen 2015 bis 2019 zeigte die Berlinische Galerie nahezu ein paritätisches Bild in den Einzelausstellungen, jedoch liegt der Anteil der Frauen bei Gruppenausstellungen unter 30%. Im Hamburger Bahnhof ist das Bild bei den Gruppenausstellungen ausgewogen, dagegen sind es weiterhin nur

28% Einzelausstellungen von Künstlerinnen.

Die Städtische Galerie im Lenbachhaus in München besitzt 28.000 Kunstwerke (Stand: 2016). Von denen, die bis 1900 entstanden, stammt lediglich

1% von Frauen.

Berücksichtigt man alle Werke bis zum Ende des Zweiten Weltkriegs, kommt man auf einen Anteil von

6%, von 1946 bis 2015 erhöhte er sich nur auf **11%**.

In den Deichtorhallen in Hamburg sind in den vergangenen 15 Jahren fast dieser prestigeträchtigen Ausstellungen an männliche Künstler gegangen, in der Kunsthalle Kiel

80%, **60%**, im Sprengel Museum in Hannover sogar **73%**.

Die Akademie der Künste in Berlin hat aktuell 429 Mitglieder, davon **27%** - 117 Frauen. 20 davon sind zeitgenössische bildende Künstlerinnen. Nachgewählt werden kann nur bei Ausscheiden eines Mitglieds. Dagegen steht die Zahl der Frauen in Führungspositionen, Programm- und Archivleitung der Akademie der Künste mit beeindruckenden

65% ganz vorn.

Quellen:

- KSK - Versichertenzahlen nach Versichertengebiet in der Bildenden Kunst Berlin West/Ost
- Taking the Measure of Sexism: Facts, Figures, and Fixes, Artnews, 26.05.2015
- Hamburger Bahnhof / Berlinische Galerie, online Ausstellungsarchive 2015-2019
- Wikipedia, <https://de.wikipedia.org/wiki/Gendergap> - Sammlung Lehnbachhaus
- Wenig Kunst von Frauen in norddeutschen Museen, von Kira Gantner, 27.02.2019, in: www.ndr.de
- online Mitgliederverzeichnis der Akademie der Künste 2019

DEUTSCHLAND: GENDER (PAY / SHOW) GAP

Das Institut für Strategieentwicklung IFSE führte im Jahr 2013 eine Galerienstudie durch die ein deutliches Repräsentanz-Gefälle zeigt. Von Galerien vertretene Künstler*innen sind zu

75 % männlich und zu **25 %** weiblich.

Parallel zum Erscheinen der *Studio Berlin III* im Mai 2018 lag der Gender Show Gap beim Gallery Weekend Berlin über **40 %**

25. April 2019: Kurz vor dem Start des Gallery Weekend Berlin postete Candice Breitz eine Warnung bei Facebook: „ACHTUNG: WEISSWURST!!!!“ Die in Berlin lebende Foto- und Video-Künstlerin verwies in ihrem Posting darauf, dass es sich bei rund **75 %**

der beim Berliner Gallery Weekend präsentierten Kunstschaftenden um weiße Männer handeln würde. Sie schloss mit dem Insider-Tipp: „Weisswurst is the key ingredient in that other favourite traditional dish that we all love to consume in endless flow: Pimmelsuppe“. Von „Dick Soup“ wird immer dann gesprochen, wenn Museen und andere Kulturinstitutionen wieder einmal ausblenden, dass unsere Gesellschaft auch aus Menschen besteht, die keine Männer sind. Ein Beispiel hierfür war das Gallery Weekend Berlin, das auch im Jahr 2019 bewies, dass Vielfalt im Kunstbetrieb weiterhin eine Ausnahme und nicht die Regel ist.

IM VERGLEICH: GENDER (PAY / SHOW) GAP LONDON / GROSSBRITANNIEN 2018

Die Freelance Foundation hat ihren Jahresbericht über die Vertretung von Frauen in Großbritannien veröffentlicht, der 2019 von Dr. Kate McMillan erstellt wurde. Wie in den meisten Bereichen der Kultur- und Kreativwirtschaft spielt auch in der Bildenden Kunst das Geschlecht noch immer eine entscheidende Rolle für den beruflichen Erfolg.

2018: Die Frieze London tritt gegen den Gender Gap an. Die Messe setzt auf Frauen, der Markt jedoch präferiert noch immer Männer. So ergab eine Umfrage unter allen Ausstellern der Messe, dass Frauen mit 39% immer noch in der Minderheit sind.

Um das zehnjährige Bestehen ihrer Galerie zu feiern, hat Pilar Corrias ihren Stand auf der Frieze nur mit Künstlerinnen gestaltet. Ihrer Meinung nach ist es notwendig für Gleichberechtigung einzutreten, um etwas zu verändern. „Die Dinge müssen in die andere Richtung schwingen, zu Frauen, bevor sie sich in der Mitte niederlassen“, sagt sie.

Quellen:

- Galerienstudie Berlin 2013, HERGEN WÖBKEN, Institut für Strategieentwicklung (IFSE)
- Signe Pierce: Hyperrealismus, Feminismus und die Spice Girls, von Angelika Schoder, 14. Mai 2019
- Representation of Female Artists in Britain During 2018, Kate McMillan, The Freelands Foundation, May 2019, <https://freelandsfoundation.co.uk/documents/Representation-of-female-artists-research-2019.pdf>

IM VERGLEICH: GENDER (PAY / SHOW) GAP LONDON

68 % **OF ARTISTS REPRESENTED**
by London's major commercial galleries are male

88 % **OF SALES IN THE SECONDARY MARKET**
are of works by male artists.

63 % **OF THE EDUCATORS**
in the highest paid level of university were male, nearly inverting the ratio of male to female students

65 % **OF ARTIST WHO GRADUATED**
from postgraduate studies in the arts were women

48 % **OF THE TOP LONDON COMMERCIAL GALLERIES**
directors are women

32 % **DESPITE ONLY OF THEIR ARTISTS**
are women

IM VERGLEICH: GENDER (PAY / SHOW) GAP SCHWEIZ

26 % **OF WOMEN HAVE SOLO EXHIBITIONS**
in Swiss art museums

31 % **FEMALE ARTISTS**
are included in group shows

5 **MUSEUMS SHOW MORE**
than 50% solo shows of female artists

5 **MUSEUMS DIDN'T REPRESENT**
any female artist in a solo show

15,5 % **OF THE ARTISTS PRESENTED IN**
individual shows at the biggest art museums in Switzerland were women

Women artists struggle for visibility in Swiss museums. The Kunsthaus Zurich acknowledges this imbalance. "Our museum reflects the artistic rules and principles of the last 600 years – there were lots more men. When we have contemporary art shows, however, we seek to install a balance between sexes," explained museum spokesperson Björn Quellenberg. "When we ask the public what they would like to see, they often tell us the names of famous male artists".

Quellen:

- Representation of Female Artists in Britain During 2018, Kate McMillan, The Freelands Foundation, May 2019
- Women artists struggle for visibility in Swiss museums, by Alexandra Kohler, Céline Stegmüller, Angelo Zehr (charts)

IM VERGLEICH: GENDER (PAY / SHOW) GAP NEW YORK / US

In New York wurde im Juni 2017 ein Bericht des Guttman College der City University of New York von 2017 mit Analyse von Daten von 1.300 Künstler*innen, die von 45 führenden Kunstgalerien in New York City vertreten wurden, veröffentlicht. Diese Daten bestätigen eine Studie über die Ungleichheit der Geschlechter bei der Analyse von Einzelausstellungen in fünf wichtigen US-Museen: MoMA, Whitney, Guggenheim, Moca LA und LACMA. Von 2007 bis 2014, also über einen Zeitraum von sieben Jahren, waren nur **29%** der Einzelausstellungen im Whitney von Künstlerinnen, **25%** im Guggenheim und das MoMA erreichte nicht einmal **20%**.

In 2004, when the Museum of Modern Art in New York opened its new building, with a reinstallation of the permanent collection spanning the years 1880 to 1970, of the 410 works on display in the fourth- and fifth-floor galleries, only 16 were by women. That's **4%**. Even fewer works were by artists of color. **7%** of the works on display were by women. At my most recent count, in April 2015,

2018: Michael Govan, the director of the Los Angeles County Museum of Art, says its curators will only propose acquisitions of works by female artists for the next year. The goal, he says, "is parity that reflects society", but "we still have a long way to go".

Art Basel has recently presented talk programmes at its various fairs that explore gender disparity in the art world. In June 2018 in Basel, SA artist Candice Breitz was a panellist in "Mind the (Price) Gap — It's a Gender Thing". Breitz took this opportunity to emphasise that works by black women account for only **1%** in MoMA's collections. "

MoMA's Top-to-Bottom Overhaul

Aims to diversify the canon, embrace the present, and show 1,000 more of its artworks. After shutting down this year June, the closure will allow curators to undertake a complete rehang that takes advantage of the 40,000 square feet in additional exhibition space. The curators plan to spotlight the work of women, African American, Asian, and Latino artists who have been previously overlooked in the collection. "We feel that many, many regions that once seemed peripheral don't seem that way any more, they seem central," said MoMA chief curator Ann Temkin. "Figures who once seemed secondary now seem primary."

One notable example is the **Art Basel & UBS Art Market report 2019** which releases sobering statistics. The share of women in global exhibitions has **grown from 4% in 1900 to just 25% in 2000 — and to a paltry 33% in 2018**. Almost half of the women represented appeared after 1950. This is no surprise since, historically, women were forbidden access to training and working in the arts.

Quellen:

- Women artists still underrepresented in galleries, by Alexia Walker, 28 June 2019

IM VERGLEICH: GENDER (PAY) GAP DEUTSCHLAND ALLGEMEIN

Im Artikel 3 (2) des deutschen Grundgesetzes heißt es: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Aber erst mit der Revision des Grundgesetzes 1994 nach der Wiedervereinigung wurde der Artikel 3 (2) GG um den Satz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ ergänzt und damit anerkannt, dass eine rein formal-rechtliche Gleichstellung nicht ausreicht, um in einer gesellschaftlichen Wirklichkeit mit ihren strukturellen Ungleichheiten gemäß Verfassungsauftrag Gleichstellung zu gewährleisten. Diese muss also aktiv gefördert werden.

22 % WENIGER LOHN

Bereits vor dem Berufseinstieg rechnen Studentinnen mit 22 % weniger Lohn als Studenten. Die reale Lohnlücke beginnt damit in den Köpfen und manifestiert sich später durch unterschiedliche Verhandlungsstrategien bei Gehaltsgesprächen. Das geht aus einer Studie des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) hervor.

17 % WENIGER LOHN

Die Bonner Wissenschaftler*innen befragten in der Studie über 15.000 Studierende aller Fachrichtungen zu ihren Gehaltserwartungen beim Berufseinstieg sowie im Alter von 40 und 55 Jahren. Frauen erwarten und fordern beim Berufseinstieg 17 % weniger.

38 % WENIGER LOHN

Die Befragten rechnen laut Studie damit, dass der Gender Pay Gap im Laufe ihres Berufslebens zunehmen werde. Mit 50 Jahren erwarten Studentinnen demnach eine Lohnlücke von 38 %.

Über das ganze Leben betrachtet rechneten Studentinnen mit gut 22 % weniger Gehalt als ihre Kommilitonen. Die erwartete Lohnlücke spiegelt damit erstaunlich nah den realen Gender Pay Gap wieder. Frauen verdienen in Deutschland derzeit im Schnitt 21 % weniger als Männer.

EQUAL PAY DAY - Internationaler Aktionstag für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern
Der Equal Pay Day markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, der laut Statistischem Bundesamt aktuell in Deutschland 21 % beträgt. Der Equal Pay Day steht für den Tag, bis zu dem Frauen unter den heutigen Bedingungen umsonst arbeiten. Während Männer vom 1. Januar des Jahre für ihre Arbeit bezahlt werden, ergeben sich so für die Frauen

77 „unbezahlte“ Arbeitstage bis zum EPD am 17. März 2020. In den vergangenen Jahren hat sich diese Zahl nur sehr langsam verringert. Damit bleibt Deutschland Schlusslicht im internationalen Vergleich. Nur in Estland und der Tschechischen Republik ist die Lücke noch größer.

Quellen:

- Gender-Pay-Gap beginnt schon vor Berufseinstieg, ckr, vom 26.08.2019
- Wikipedia: de.wikipedia.org/wiki/Equal_Pay_Day

CLOSE THE GENDER (PAY / SHOW) GAP / BEST PRACTICE

Count the Gap: Zählen; Zählen; Zählen – und die Zahlen ins Rampenlicht

Zugespitzt postuliert der Titel des Katalogs *Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung*: „Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. ... Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten haben das Potential, die Konzeption, Durchführung und Evaluation von Inklusions- und Antidiskriminierungsstrategien zu stärken. ... Voraussetzung ist jedoch, dass der Umgang mit Diskriminierung und der Abbau von Privilegien professioneller werden und mehr Menschen zu aktiven Gestalter*innen einer umfassenden und fortlaufenden Inklusion werden.“

Equal Pay Day

Als 2008 der erste Equal Pay Day in Deutschland, initiiert vom Business and Professional Women (BPW) Deutschland, begangen wurde, waren sich alle Beteiligten bewusst, dass die Schließung der Lohnlücke ein langer und beschwerlicher Weg werden würde. 10 Jahre später besteht zwar weiterhin kein Grund zu feiern, die Lohnlücke stagniert nahezu bei derzeit 21%, aber das Bewusstsein für die Existenz der Lohnlücke, ihre Ursachen und die Folgen in Gesellschaft und Wirtschaft ist da. 10 Jahre Equal Pay Day waren Anlass, auf einem Kongress mit über 250 Teilnehmenden zu fragen, welche Strategien notwendig sind, um die Lohnlücke von 21 Prozent nachhaltig zu schließen. Massnahmenkatalog – ein Vorschlag für eine AGENDA FÜR MEHR LOHNGERECHTIGKEIT – ERGEBNIS EQUAL PAY CONGRESS.

FidAR

FidAR wurde Ende 2006 von Frauen in Führungspositionen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik mit dem Ziel gegründet, den Frauenanteil in den deutschen Aufsichtsräten signifikant und nachhaltig zu erhöhen. Sie veröffentlicht regelmäßig. Die *Initiative für mehr Frauen in die Aufsichtsräte* sagt: „Freiwillige Selbstverpflichtungen teils zur Erhöhung des Frauenanteils in wirtschaftlichen Führungspositionen haben sich als wirkungslos herausgestellt.“

WOB-Indizes (Women On Board)

Der 2015 erstmals herausgegebene Wob-Index 100, der die börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen untersucht. Mit dem Women-on-Board-Index hat FidAR einen unabhängigen Standard für die Bewertung des Frauenanteils in Führungsgremien der börsennotierten Unternehmen geschaffen.

Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen

Am 6. März 2015 verabschiedete der Deutsche Bundestag das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen, dass die rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen eine verbindliche Mindestquote von 30% bei Neubesetzungen für den Frauenanteil in den Aufsichtsräten durchzusetzen.

Pro Quote Film

Es ist die konsequente Erweiterung des erfolgreichen Netzwerks *Pro Quote Regie*, das 2014 gegründet wurde, um auf die prekäre Beschäftigungssituation von Regisseurinnen in der Film- und Fernsehbranche aufmerksam zu machen: nur 15 % aller Filme werden von einer Filmemacherin inszeniert.

Quellen:

- www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Equal_Pay_Kongress_Ergebnisse_EPD2017.pdf
- Wikipedia: de.wikipedia.org/wiki/Equal_Pay_Day
- FidAR – Die Initiative für mehr Frauen in die Aufsichtsräte, www.fidar.de
- Pro Quote Film, proquote-film.de