

Andreas Babler, MSc

Vizekanzler

Bundesminister für Wohnen, Kunst, Kultur,
Medien und Sport

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Dr. Walter Rosenkranz
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2025-0.970.666

Wien, am 22. Jänner 2026

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Rosa Ecker, MBA, und weitere Abgeordnete haben am 20. November 2025 unter der **Nr. 4033/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Gehalts- und Beschäftigungsstrukturen im Kulturbereich“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 7 und 18:

- *Welche konkreten Maßnahmen hat Ihr Ministerium seit Veröffentlichung des Gender Reports gesetzt, um die Gehalts- und Beschäftigungsstrukturen im Kulturbereich zu analysieren und gegebenenfalls anzupassen?*
- *Welches Budget wurde für diese Maßnahmen bereitgestellt?*
- *Wann traten diese Maßnahmen in Kraft?*
- *Wie stellt sich die Verteilung der eingesetzten Mittel im Jahr 2024 dar nach*
 - a. Sparte,*
 - b. Beschäftigungsstatus und*
 - c. Bundesland?*
- *In welcher Form wird überprüft, ob eingesetzte Mittel tatsächlich zu einer Verbesserung der Einkommens- und Arbeitsbedingungen im Kulturbereich beitragen?*

- *Welche Zielsetzungen, die im Jahr 2022 im Zusammenhang mit Einkommens- und Beschäftigungsfragen formuliert wurden,*
 - a. *sind bereits umgesetzt,*
 - b. *befinden sich in Umsetzung,*
 - c. *sind noch in Planung?*
- *Wie viele Evaluierungen oder Studien zu Einkommens- und Beschäftigungsthemen im Kulturbereich wurden seit 2021 beauftragt bzw. abgeschlossen?*
 - a. *Wer wurde mit den Studien beauftragt?*
 - b. *Welche zentralen Ergebnisse und Folgemaßnahmen ergaben sich daraus?*
- *Welche Schwerpunkte und Zielvorgaben sind für den Gender Report 2025 vorgesehen?*

Fair Pay

Um die Höhe des sogenannten Fair-Pay-Gap besser einschätzen zu können, hat der Bund im Jahr 2021 eine Umfrage unter Österreichs Kulturbetrieben und -institutionen an das Österreichische Gallup Institut in Auftrag gegeben. Die Studie ist hier abrufbar: Erhebung zum Fair-Pay-Gap in Österreich 2021 (PDF, 938 KB):

https://www.bmwkms.gv.at/dam/jcr:a79a688c-a148-4684-b38f-b59a2c5e96ff/Bericht_BMK%C3%96S_Fair%20Pay.pdf

Gender Report im Bereich Kunst und Kultur 2017-2021

Für eine evidenzbasierte Gleichbehandlungspolitik und dem Auftrag des Nationalrats folgend wurde im Jänner 2023 von meinem Amtsvorgänger – nach einem europaweiten Ausschreibungsverfahren – ein Gender Report im Bereich Kunst und Kultur beauftragt. Die Studie untersucht die Verteilung der Geschlechter im gesamten von Bund und Bundesländern geförderten Kunst- und Kulturbereich. Wichtige Aspekte sind Stellenbesetzungen, Organisationshierarchien und die Bezahlung. Die Untersuchung wurde von der OGM research & communication GmbH durchgeführt.

Dieser im Oktober 2024 veröffentlichte Gender Report im Bereich Kunst und Kultur zeigt einen frappanten Gender Pay Gap im Untersuchungszeitraum 2017-2021 auf. Im Mittel (Median) wurden unselbständig erwerbstätige Frauen im Kunst- und Kultursektor in Österreich um 37% geringer entlohnt als ihre männlichen Kollegen. Bei den ganzjährig in Vollzeit unselbständig Erwerbstätigen lag der Einkommensnachteil der Frauen bei rund 19% und damit deutlich höher als im Durchschnitt aller Branchen (rund 14%). Selbständig

erwerbstätige Frauen erhielten im Kunst- und Kultursektor im Mittel eine um rund 36% geringere Bezahlung als ihre männlichen Kollegen.

Ab 2022 wurden im Ressort umfassende Fair-Pay Maßnahmen gesetzt. Insgesamt wurden bis dato 35,5 Mio. Euro für die faire Bezahlung von in Kunst und Kultur Tätigen eingesetzt. Der jährlich publizierte Kunst- und Kulturbericht bietet einen Überblick über die erfolgten Fair-Pay-Maßnahmen. Im Juni 2022 wurde eine gemeinsame Fair-Pay-Strategie aller österreichischen Gebietskörperschaften vorgestellt; seither gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen meinem Ressort, Bundesländern, dem Städte- und Gemeindebund sowie den Interessensvertretungen, um die Weiterentwicklung der Fair-Pay-Maßnahmen zu diskutieren.

Im November 2025 wurde die interministerielle Arbeitsgruppe „Soziales und Fairness“ ins Leben gerufen. Sie widmet sich mit Vertreter:innen des Österreichischen Kulturrats und der Interessenvertretungen in Kunst und Kultur sowie mit Teilnehmer:innen des BMWKMS und des BMASGPK konkreten Problemstellungen in den Bereichen Fair Pay, Sozial- und Arbeitsrecht, sowie Gender und Gleichstellung.

Der zweite Gender Report, welcher die Jahre ab 2022 untersuchen wird, soll auch die Wirkungen der Fair-Pay-Maßnahmen auf die Geschlechter darstellen. Weitere Schwerpunktsetzungen sollen gemeinsam mit dem Kunst- und Kultursektor diskutiert werden; dazu findet ein öffentlicher Workshop zu Geschlechtergleichstellung in Kunst und Kultur am 26. Jänner 2026 statt.

Vertrauensstelle vera*

Die Vertrauensstelle vera* für Betroffene von Gewalt, Belästigung und Machtmissbrauch in Kunst, Kultur und Sport steht seit 5. September 2022 zur Verfügung. Betroffene in Kunst, Kultur und Sport erhalten dort psychologische und juristische Unterstützung sowie Beratung zu Handlungsmöglichkeiten. vera* trägt auch mit Workshops und bewussteinbildenden und strukturellen Maßnahmen zur Beseitigung von Missständen in diesen hochsensiblen Bereichen bei.

Weitere Maßnahmen im Bereich Musik und darstellende Kunst:

Im Bereich Musik und darstellende Kunst wurde im Jahr 2024 in Kooperation mit dem Verein MuFA ein Mentoring-Programm für Frauen im Musikbereich eingerichtet. Das Programm wurde vor dem Hintergrund aktueller Erhebungen zu

Geschlechterverhältnissen im Musikbereich ins Leben gerufen, die den besorgniserregend niedrigen Frauenanteil in vielen Bereichen des Musiksektors dokumentieren – insbesondere bei Dirigentinnen, Komponistinnen und Führungskräften im Musikmanagement. Das Mentoring-Programm ist mit dem Ziel entstanden, Frauen in der österreichischen Musikbranche zu fördern und ihnen die Möglichkeit zu bieten, von erfahrenen Mentor:innen zu lernen – und dadurch einen nachhaltigen Wandel in der österreichischen Musiklandschaft zu bewirken.

Bereits die erste Runde des Förderprogramms zeigte 2024/25 den enormen Bedarf: Über 100 Bewerbungen aus unterschiedlichsten Genres – von Klassik über Pop bis hin zu elektronischer Musik – gingen ein. Das Programm umfasste individuelle 1:1-Betreuung sowie Workshops, Netzwerktreffen und Exkursionen. 2025/26 wird das Angebot erweitert: Neu eingeführt werden Formate wie Peer Mentoring und genre- und themenspezifische Schwerpunkte. Zudem setzt das Programm regionale Akzente in den Bundesländern Wien, Niederösterreich und Kärnten. Für das Programm 2024/25 wurden als Kooperationsbeitrag € 23.000,- zu Verfügung gestellt. Für 2025/26 sind es € 30.000,-. Nach Abschluss jedes Programms erfolgen eine Evaluierung und ggf. Anpassungen für das Folgejahr.

Weitere Maßnahmen im Bereich Film:

Einen Beitrag zur Chancengleichheit aller Geschlechter im Filmschaffen zu leisten ist eine gesetzlich festgelegte Zielvorgabe sowie Fördergegenstand des Österreichischen Filminstituts (ÖFI). Maßnahmen wie Gender Incentive Funding und Gender Budgeting (nach dem sog. schwedischen Modell) sowie eine ausgewogene Besetzung der Organe des Filminstituts sind Teil des Filmförderungsgesetz (FFG), BGBl. Nr 219/2022 in der geltenden Fassung bzw. der Förderungsrichtlinie des ÖFI (vgl. dazu §§ 2 Abs. 1, § 5 Abs. 2 und 2a und § 6 Abs. 1 FFG und [Richtlinien - Österreichisches Filminstitut](#))

Bereits zum dritten Mal wurde 2024 vom ÖFI der Gender Report vorgelegt. Die durchgeführte Analyse zeigt relevante Geschlechteraspekte des aktuellen österreichischen Filmschaffens auf und stellt einen Bezug zur Filmförderung her. Zuletzt wurde der Bericht im November 2024 veröffentlicht und berücksichtigte Förderdaten von 2020 bis 2021.

Über die Erfolgsbilanz des Gender Budgetings im Förderbereich wird dem Aufsichtsrat des ÖFI regelmäßig Bericht erstattet, zudem darf in Ergänzung zum Gender Report auf den jährlich veröffentlichten Tätigkeitsbericht verwiesen werden (vgl. [Publikationen - Österreichisches Filminstitut](#))

Zu den Fragen 8, 11, 16 und 17:

- *In wie vielen Förderrichtlinien Ihres Ministeriums sind Kriterien zu Gleichstellung, Einkommensstruktur oder Beschäftigungsbedingungen als verbindliche oder optionale Voraussetzung verankert?*
- *Inwieweit werden Förderentscheidungen davon abhängig gemacht, ob Institutionen gleichstellungs- und familienfreundliche Maßnahmen umsetzen?*
- *Welche Maßnahmen sind geplant, um die Vereinbarkeit von Kulturarbeit und familiären Verpflichtungen weiter zu verbessern?*
- *Wie wird sichergestellt, dass Fördermittel nicht durch instabile Beschäftigungsformen wie Kettenverträge oder Schein-Selbständigkeit beeinträchtigt werden?*

Sämtliche Grundlagen der Förderungen durch das BMWKMS sind auf der Webseite des BMWKMS angeführt und können dort eingesehen werden. Grundsätzlich ist in allen Richtlinien einschließlich der (subsidiär) geltenden ARR 2014 verankert, dass die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes sowie das Diskriminierungsverbot gemäß § 7b Behinderteneinstellungsgesetz als Fördervoraussetzungen zu beachten sind. Bezüglich der Zusammensetzung von Beiräten und Jurys wird – entsprechend einer Anpassung der Geschäftsordnung 2022 – auf umfassendere Diversität (Geschlecht, Alter, Region etc.) geachtet.

Zusätzlich wurde im Rahmen des Fairness-Prozesses, einer Initiative, die sich zum Ziel setzt, Fairness in Kunst und Kultur in Österreich zu verbreiten, gerechte Bezahlung (Fair Pay) als Kriterium bei der Begutachtung von Einreichungen durch Beiräte, Jurys und Fachabteilungen eingeführt und seitdem angewandt.

Zusätzlich wurde Fair Pay in den neuen, seit 1. Juli 2025 in Kraft getretenen Richtlinien für die Gewährung von Förderungen nach dem Kunstförderungsgesetz als allgemeine Förderbedingung festgelegt, sodass Förderungswerber:innen grundsätzlich auf eine faire und angemessene Bezahlung zu achten haben.

Mit diesen Richtlinien wurde weiters die Möglichkeit geschaffen, ab einer Förderungshöhe von € 15.000,- Ausgaben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von künstlerischer Tätigkeit und Familie bis maximal € 2.000,- als abrechenbare Kosten geltend zu machen. Weiters können auch Ausgaben/Aufwendungen für Präventivmaßnahmen zur Verhinderung von Machtmissbrauch im Kunst- und Kulturbetrieb geltend gemacht werden.

Ausgaben zur Stärkung der Inklusion von Menschen mit Behinderung können nun ebenfalls geltend gemacht werden, sofern sie direkt und tatsächlich für die Dauer von Projektbeginn bis Projektende der geförderten Tätigkeit bzw. die Dauer des geförderten Vorhabens entstanden sind.

Generell ist es laut diesen Richtlinien Ziel der Kunstförderung, durch eine gendergerechte Verteilung von Förderungsmitteln die Gleichstellung von Männern und Frauen voranzubringen.

In den Förderverträgen verpflichten sich die Förderungswerber:innen zu einem rechtskonformen Vorgehen.

Zu Frage 9:

- *Welche Förderprogramme bestehen derzeit im Kunst- und Kulturbereich?*
 - a. *Für wen sind sie vorgesehen?*
 - b. *Welche Fördersummen stehen jährlich zur Verfügung?*

Eine Übersicht über die Fördermöglichkeiten im Bereich Kunst und Kultur des BMWKMS befindet sich auf der Website unter [Übersicht über die Förderungen im Bereich Kunst und Kultur](#). Einen transparenten Überblick bietet auch der jährlich publizierte [Kunst- und Kulturbericht](#).

Zu Frage 10:

- *Gibt es eine Verpflichtung zu Gender Budgeting in Ihrem Ministerium?*
 - a. *Wenn ja, seit wann und auf welcher rechtlichen Grundlage?*

Die Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung der Förderungsmittel ist seit vielen Jahren ein Thema der Kulturpolitik und Kunstförderung in Österreich. Es gibt keine Verpflichtung zu Gender Budgeting im BMWKMS. Die Zusage von Förderungen wird in allen Förderungsrichtlinien des BMWKMS jedoch von der Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes und – in den seit Juli 2025 in Kraft getretenen Richtlinien für die Gewährung von Förderungen nach dem Kunstförderungsgesetz – von einer fairen und angemessenen Bezahlung abhängig gemacht. Seit dem Jahr 2007 werden außerdem jene finanziellen Transferleistungen, die direkt an einzelne Künstler:innen gehen, nach genderbezogenen Kriterien ausgewertet.

Zu Frage 12:

- *Wie viele bundesweite Kultureinrichtungen verfügen derzeit über verbindliche Frauenförderpläne?*

Sowohl die Bundesmuseen/Österreichische Nationalbibliothek (ÖNB) als auch die Bundestheater verfügen über einen Frauenförderungsplan.

Zu Frage 13:

- *Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen sowie in Aufsichtsgremien von Bundesmuseen, Theatern oder sonstigen Kulturinstitutionen?*

Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen sowie in Aufsichtsgremien von Bundesmuseen und -theatern oder sonstigen Kulturinstitutionen stellt sich zum Anfragezeitpunkt wie folgt dar:

Für den Bereich der Bundestheater:

	Frauenanteil Aufsichtsrat
Bundestheater-Holding GmbH	33%
Burgtheater GmbH	63%
Wiener Staatsoper GmbH	38%
Volksoper Wien GmbH	50%
ART for ART Theaterservice GmbH	44%

	Frauenanteil Geschäftsführung
Bundestheater-Holding GmbH	0%
Burgtheater GmbH	0%
Wiener Staatsoper GmbH	50%
Volksoper Wien GmbH	50%
ART for ART Theaterservice GmbH	100%

Für den Bereich der Bundesmuseen:

	Frauenanteil Kuratorium
Albertina	67%
Österreichische Galerie Belvedere	67%
KHM-Museumsverband	67%
MAK-Museum für angewandte Kunst	56%
Museum für moderne Kunst Stiftung Ludwig Wien (MUMOK)	67%
Naturhistorisches Museum	33%
Technisches Museum	22%
Österreichische Nationalbibliothek	30%

	Frauenanteil Geschäftsführung
Albertina	50%
Österreichische Galerie Belvedere	50%
KHM-Museumsverband	50%
MAK-Museum für angewandte Kunst	100%
Museum moderne Kunst Stiftung Ludwig Wien (MUMOK)	100%
Naturhistorisches Museum	50%
Technisches Museum	50%
Österreichische Nationalbibliothek	50%

Für den Bereich des Österreichischen Filminstituts (ÖFI):

	Frauenanteil Aufsichtsrat
Österreichisches Filminstitut ÖFI	54%

	Frauenanteil Geschäftsführung
Österreichisches Filminstitut ÖFI	0%

Für den Bereich der MuseumsQuartier Errichtungs- und BetriebsgesmbH:

	Frauenanteil Aufsichtsrat
MuseumsQuartier Errichtungs- und BetriebsgesmbH	40%

	Frauenanteil Geschäftsführung
MuseumsQuartier Errichtungs- und BetriebsgesmbH	100%

Im Bereich der Förderungen werden die Geschlechter von Personen in Leitungsfunktion nicht statistisch erfasst.

Zu Frage 14:

- Welche Leitlinien gelten im Kulturressort für Ausschreibungen und Besetzungsverfahren?

Die Leitlinien für Ausschreibungen und Besetzungsverfahren sind in den [Grundsätzen des Beteiligungsmanagement](#) geregelt. Weiters werden insbesondere folgende gesetzliche Grundlagen angewendet die im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) bzw. auf den jeweiligen Webseiten der Organisationen abgerufen werden können:

- Stellenbesetzungsgesetz;
- Bundes-Vertragsschablonenverordnung;
- Bundes – Public Corporate Governance Kodex 2017;

- Bundestheaterorganisationsgesetz;
- Bundesmuseen-Gesetz 2002;
- Museumsordnungen bzw. Bibliotheksordnung;
- Geschäftsordnungen.

Zu Frage 15:

- *Wie viele Kultureinrichtungen führen derzeit das Gütesiegel „familienfreundlicher Betrieb“?*

Zertifizierungen mit Gütesiegeln werden durch das BMWKMS derzeit nicht statistisch erfasst.

Andreas Babler, MSc

