

Initiative für eine quantitative Studie
zur Darstellung und Repräsentation von Gender und Diversität
auf und hinter den österreichischen Bühnen

Wien, am 25.08.2019

Inhalt:

1. Unser Anliegen
2. Problemanalyse
3. Fazit
4. Aktuelle Zahlen
5. Aktueller Forschungsstand
6. Methodik und Studiendesign
7. Quellen und Links

1) UNSER ANLIEGEN

Wir sind eine Initiative von Frauen* aus dem Bereich der Darstellenden Künste aus ganz Österreich. Die herrschenden Geschlechterungerechtigkeiten in unserer Branche haben uns veranlasst, aktiv zu werden. Für eine lebendige und progressive Kulturarbeit ist es dringend notwendig, Diversität auf und hinter den Bühnen zu erreichen. Dazu gibt es in Österreich kaum konkrete Schritte. Das steht im Widerspruch zu den gesetzlich verankerten Gleichstellungszielen. Wir fordern daher eine umfassende, wissenschaftlich unabhängige und bundesweite Studie, um eine sachliche, konstruktive und gezielte Diskussion des Themas in Österreich voranzutreiben. Nur so können konkrete Schritte ausgearbeitet und langfristig Veränderung erzielt werden.

2) PROBLEMANALYSE

Wie in vielen Branchen ist auch im Bereich der Darstellenden Künste bis heute Chancengleichheit nicht erreicht. Durch die bestehenden Strukturen und gängigen Praxen werden kontinuierlich Ungleichheiten fortgesetzt. Das Problem wird nicht in seiner strukturellen und diskursiven Dimension erfasst, weshalb Bemühungen oft auf Teilbereiche beschränkt bleiben. Wir denken, dass Geschlechtergerechtigkeit und Diversität langfristig nur durch umfassende kulturpolitische Veränderungen herzustellen ist. Das betrifft die Repräsentation von Frauen* in leitenden Positionen, das Aufbrechen traditioneller Zuteilung von thematischen Arbeitsfeldern, die Umgestaltung der täglichen Arbeitsweisen sowie die Neugestaltung der erzählten Geschichten auf der Bühne. In den folgenden Punkten werden unsere Erfahrungswerte aus der Arbeitspraxis im Darstellenden Bereich aufgeschlüsselt und die Problemfelder, die uns beschäftigen und weswegen wir eine Studie fordern, genauer umrissen.

a) Vertikale Segregation

Es lässt sich feststellen, dass im Bereich der Darstellenden Künste im oberen Segment, das über größere finanzielle Mittel, Entscheidungsgewalt und Öffentlichkeit verfügt, mehrheitlich *weiße Männer* vertreten sind. Auf Leitungsebene der Bühnen heißt das: Jene Institutionen, die über die höchsten staatlichen Finanzierungen verfügen, sind vorwiegend von Männern* geleitet, während Frauen* an Landesbühnen und kleineren Spielstätten in der Freien Szene leitende Positionen übernehmen. Innerhalb der Institutionen wird die künstlerische Leitung großer Produktionen eher Männern* überantwortet, während Frauen* auf Nebenspielstätten und in freien Produktionen künstlerisch tätig sind. Daraus ergibt sich auch eine ungleichmäßige Verteilung von festen sowie freien Anstellungsverhältnissen. Frauen* sind vermehrt von prekären Arbeitsverhältnissen und Altersarmut betroffen. Im unteren Segment der Institutionen, das über wenig oder keine Entscheidungsgewalt verfügt und zu den Geringverdiener*innen gehören, finden sich vermehrt Frauen*. Besonders deutlich wird das bei Hospitanten, den meist unbezahlten Praktikant*innen für einzelne Produktionen. Dieser Umstand wirft zusätzlich die Frage auf, ob der Berufseinstieg in die Darstellenden Künste eine Frage der Leistbarkeit ist und so die soziale Diversität bremst.

b) Horizontale Segregation

In den verschiedenen Abteilungen und Gewerken des nicht künstlerischen Personals lässt sich eine Segregation entlang „weiblich“ und „männlich“ markierter Berufsgruppen erkennen. Während in der Bühnen-, Beleuchtungs- und Tontechnik vorwiegend Männer* arbeiten, sind im Bereich Schneiderei, Garderobe und Maske primär Frauen* vorzufinden. Auch im künstlerischen Bereich lassen sich Zuteilungen entlang Geschlechterstereotypen erkennen. So sind z.B. Regie und Autorschaft traditionell männlich konnotiert, während das Kostümdesign vorwiegend von Frauen* entworfen wird.

c) Gläserne Decke

Das Geschlechterverhältnis der Studienabgänger*innen auf Kunstuniversitäten sowie der Assistent*innen in Betrieben lässt erkennen, dass sich nicht weniger Frauen* als Männer* für einen künstlerischen Beruf entscheiden und qualifizieren. Im Berufsverlauf können aber Männer* leichter langfristig Fuß fassen und schneller Karriere machen. Gerade den Einstieg in den Beruf nach der Ausbildung sowie den Übergang auf große Bühnen mit überregionaler Anerkennung schaffen viele Frauen* nicht. Auch bei der Vergabe des wichtigsten österreichischen Theaterpreises, dem Nestroy, zeigt sich die gläserne Decke. In der Kategorie „Bester Nachwuchs“ wurde das letzte Mal vor 10 Jahren eine Regisseurin nominiert, gewonnen hat noch keine, wohingegen männlichen Regiekollegen die Nominierung und der Preis wiederholt zum Sprung auf die großen Bühnen verholfen haben.¹

d) Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentraler Schritt zur Geschlechtergerechtigkeit. Die Schwierigkeiten sie zu erreichen, liegen einerseits in den Strukturen des Berufsalltags sowie in der hartnäckig anhaltenden Vorstellung, dass Kunst kein Beruf sondern eine Berufung ist, und somit die oberste Priorität darstellt. Das verhindert diverse Lebensentwürfe, die auch Familie und Betreuungspflichten inkludieren, innerhalb der Berufstätigen. Die Herausforderungen der Frauen* im Berufsalltag und in der Gestaltung ihrer Karrieren sind vielfältig. Befristete Anstellungsverhältnisse oder freie Selbstständigkeit bieten oft wenig finanzielle Absicherung, vor allem in der freien Szene. Vorstellungen wie Probenalltag fordern eine hohe zeitliche wie auch örtliche Flexibilität.² All diese Herausforderungen betreffen Väter genauso wie Mütter. Da jedoch weiterhin Frauen* im gesamtgesellschaftlichen Kontext den Großteil der unbezahlten Versorgungsarbeit leisten und statistisch für gleiche Arbeit weniger verdienen, sind sie in ihrer Karriere davon härter getroffen.

e) Sexistisches Narrativ

¹ Hebenstreit B. (2018). Auswertung der Nestroy-Preis Vergabe seit seinem Bestehen. Teilw. veröffentlicht: <https://mosaik-blog.at/nestroy-theater-sexismus-geschlechter/>

² An Stadttheatern z.B. sind geteilte Proben von 10-14h und 19-22h üblich. Wobei Schauspieler*innen jeweils am Vortag erfahren ob und zu welcher Probe sie bestellt sind. Das macht die Organisation einer externen Kinderbetreuung kompliziert, die zusätzlich eine finanzielle Belastung darstellt. Verschiedene Arbeitsorte bei freiberuflich tätigen während des Jahres oder Umzüge in unterschiedliche Städte für befristete Zeiten sind notwendig.

Der letzte Punkt problematisiert die Darstellung von Geschlecht und Diversität in den erzählten und dargestellten Geschichten auf der Bühne. Praktische Erfahrungswerte zeigen, dass z.B. Frauen* einen weit kleineren Anteil an der gesprochenen Sprache auf der Bühne haben und ab einem gewissen Alter weniger vorkommen. Einer der zentralen Gründe hierfür ist der traditionell männlich geprägte Kanon, dessen Auswirkungen auf die Geschlechterpolitik im Kulturbericht des Bundes mit einem Verweis auf das Gesetz legitimiert werden: Es „ist zu berücksichtigen, dass sich die Geschlechterverteilung in den Gruppen Ensemble, Chor und Ballett durch das Repertoire, das jeweilige Rollenverzeichnis und die Rollenbesetzung ergibt und dass die Komponistinnen und Komponisten, Autorinnen und Autoren sowie Librettistinnen und Librettisten des klassischen Repertoires, das im Sinne des kulturpolitischen Auftrags gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 Bundestheaterorganisationsgesetz gepflegt wird, historisch bedingt vorwiegend Männer sind.“³

Was kaum aufgearbeitet ist, ist der strukturelle Ausschluss der historischen Dramatikerinnen aus dem Kanon. Ob in ihren Texten die Frauenrollen größer sind oder ihre Figuren einen anderen Blick auf die sie umgebende patriarchale Welt haben, bleibt dem Publikum dadurch vorenthalten. Damit werden auf der Bühne laufend Geschlechterverhältnisse aus historisch männlicher Sicht reproduziert. Tendenziell sind Männer* der öffentlichen, Frauen* der privaten Sphäre zugeordnet. Weibliche Figuren auf der Bühne sind emotionaler oder erotischer Bezugspunkt, männliche Figuren verhandeln Politik, Gesellschaft und existenziell menschliche Fragen. Hinzu kommt eine nicht selten sexistische Inszenierungspraxis, die auch in der Modernisierung und heutigen Auslegung Geschlechterklischees reproduziert.

3) FAZIT

Unsere Beobachtungen und Erfahrungen lassen darauf schließen, dass Frauen* im Tätigkeitsfeld der Darstellenden Künste strukturell wie narrativ, auf und hinter der Bühne unterrepräsentiert und benachteiligt sind. Darüber hinaus werden in Aufführungen öffentlichkeitswirksam Geschlechterhierarchien vor Publikum fortgeschrieben und normalisiert. Gleichberechtigte kreative Ansätze, die meist in der freien Szene erprobt werden, verfügen über zu wenig finanzielle Mittel und Sichtbarkeit um spürbare Veränderung zu erwirken. Um langfristig und nachhaltig den Bereich auf allen Ebenen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt zu gestalten, braucht es daher als ersten Schritt eine umfassende und bundesweite Studie, die unsere Beobachtungen auf eine wissenschaftliche Basis stellt und die Komplexität des Problems sichtbar macht. Daraus können weitere Strategien entwickelt werden und informierte Kulturpolitik betrieben werden.

Im Folgenden sind einige aktuelle Zahlen aus dem Theaterbereich angeführt, die von Hebenstreit & Isenberg (2018) erhoben wurden. Es wird weiters ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand zur Analyse von Gender und Diversität im Kulturbereich gegeben und anschließend ein methodischer Vorschlag für ein Studiendesign entworfen.

4) EINIGE AKTUELLE ZAHLEN

Autorschaft, Regie, Intendanz und Assistenz im institutionellen Sprechtheater

³ Kunst- und Kulturbericht Bund 2017, S.284 / www.kunstkultur.bka.gv.at/kunst-und-kultur-berichte

Saison 17/18	gesamt	große Bühne	Saison 18/19	gesamt	große Bühne
Autorinnen	11%	10%	Autorinnen	16%	11,20%
Regisseurinnen	30%	22%	Regisseurinnen	37%	34%
Regieassistentinnen	81%		Regieassistentinnen	75%	

Eingerechnet wurden alle Premieren der Saisonen 17/18 und 18/19 laut Spielzeitheften der 12 großen Sprechtheaterbühnen mit festem Ensemble in Österreich, ausgenommen Theater für junges Publikum. Besonders auffällig bei der Erhebung der Saison 17/18 war, dass auch auf den Nebenspielstätten, auf denen keine Klassiker aufgeführt werden, die Autorinnenquote nicht höher war als gesamt. Das heißt, dass auch bei zeitgenössischen Stücken Frauen* als Autorinnen massiv unterrepräsentiert sind. Es kommt vor, dass an großen Häusern in einer Saison kein einziges Stück einer Frau zur Premiere gebracht wird. In den Saisonen 17/18 und 18/19 wurden 5 der 12 Bühnen von Intendantinnen geleitet. Ab der Saison 20/21 werden es nur noch 3 sein, alle davon Landesbühnen.

Premieren am Burgtheater der Saison 2018/19

Verhältnis Autorinnen und Regisseurinnen aufgeschlüsselt nach Spielstätten.

Spielstätte	Burgtheater	Akademietheater	Kasino	Vestibül
Sitzplätze	ca. 1200	ca. 540	ca. 250	ca. 60
Premieren	8	7	2	4
Autorschaft				
Regie				

LEGENDE: Frauen* - gelb / Männer* - rot

Hier wird deutlich, dass der Anteil von Frauen* immer im Verhältnis zur Größe der Bühne und den Anzahl der Sitzplätzen gemessen werden muss. Eine Inszenierung auf der Burgtheaterbühne hat bei einer einzigen Vorstellung so viel Publikum wie eine Vorstellung im Vestibül erst bei 20 Vorstellungsterminen erreicht.

Der Nestroy Theaterpreis

Anteil der Frauen* in ausgewählten Kategorien; seit der Preisvergabe im Jahr 2000.

Kategorie	Nominiert	Gewonnen	Anmerkung
-----------	-----------	----------	-----------

Beste Regie	20,7%	26%	3 von 5 gewonnenen Preisen gingen an Regisseurin Andrea Breth.
Lebenswerk (Vergabe seit 2011)	-	12,5%	Einzigster Preis in 9 Jahren ging an eine Schauspielerin. Unter den männlichen Preisträgern sind Autoren/ Regisseure.
Bester Nachwuchs (Ausgenommen Schauspieler*innen)	28,5%	0%	

5) AKTUELLER FORSCHUNGSSTAND

Quantitative Studien zur Darstellung und Repräsentation von Gender und Diversität als Grundlage einer evidenzbasierten Kulturpolitik in Theater, Film und Medien sind seit einigen Jahrzehnten stark im anglikanischen Raum und hier vor allem in der Film- und Medienbranche vertreten. Hier seien die USC Annenberg Inclusion Initiative, das Geene Davis Institute, das Women's Media Center, das The Representation Project und das GLAAD Media Institute zu nennen, die sich vor allem auf sogenannte „on-Screen“ Faktoren der Repräsentation, aber auch auf „off-Screen“ und hinter-der-Kamera Daten der Filmproduktion und deren Bedingungen konzentrieren.

Im deutschsprachigen Raum sei vor allem die 2016 vom deutschen Kulturrat initiierte und von Gabriele Schulz, Carolin Ries und Olaf Zimmermann durchgeführte Studie „Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge“ als Best Practice-Beispiel erwähnt. Die umfassende Studie erfasst extensiv demografische Daten zur Geschlechterverteilung in den Bereichen: Frauen in Führungspositionen, Ausbildung für den Arbeitsmarkt Kultur, verschiedene Kultureinrichtungen (Sprechbühnen, Orchester, Bibliotheken, Museen, Bundesarchiv, uvm.), Rundfunk (öffentlich und privat), Freiberuflichkeit, Ehrungen und individuelle Fördermaßnahmen/ Stipendien und die Arbeit der Bundeskulturverbände. Ebenso erfasst und evaluiert die Studie rechtliche Instrumente der Gleichstellungspolitik und deren Anwendung im Kulturbereich in öffentlichen Einrichtungen, bei Förderaufträgen, in der Privatwirtschaft und bei öffentlichen Kulturförderungen. Spartenspezifisch geht die Studie auf Film und Fernsehen, Buchmarkt, Theater, Kunstmarkt, Musik und Künstlerische Hochschulen ein. Ebenso werden Best Practice-Beispiele aus dem Musik- und Kunsthochschulbereich angeführt und Ausblicke und Maßnahmen sowohl in der Ausbildung, als auch in der öffentlichen Anerkennung und der Teilnahme an Führungspositionen angeboten.

Ebenfalls sei die von der MaLisa Stiftung (Prommer & Linke, 2017) ausgehende und an der Universität Rostock am Institut für Medienforschung unter der Leitung von Prof. Dr. Elizabeth Prommer durchgeführte Studie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellung im Film und Fernsehen in Deutschland“ erwähnt, die sich vermehrt auf die inhaltlichen Elemente der Repräsentation und Darstellung fokussiert. Die on-Screen Daten wurden durch eine standardisierte Inhaltsanalyse erhoben, die sich auf die Präsenz, das Alter, den Kontext und die Funktionen von Männern und Frauen im deutschen Film- und Fernsehen fokussiert und sowohl fiktionale, als auch nonfiktionale Inhalte misst (Prommer & Linke, 2017). Zusätzlich zu dieser Analyse werden alle Medieninhalte mit dem Bechdel-Wallace Test (Bechdel, 1985)

und dem umgekehrten Bechdel-Wallace Test, dem Furtwängler-Test (Prommer & Linke, 2017), analysiert.

Die von Prof. Dr. Helmut K. Anheier 2009 an der Hertie School of Governance und von der deutschen Bundesregierung für Kultur und Medien in Auftrag gegeben für die die Spielzeit 2008/2009 durchgeführte Studie „Frauen in Kultur und Medien. Ein europäischer Vergleich“, fokussiert sich vor allem auf die nationalen Gender-Mainstreaming Maßnahmen im europäischen Vergleich, wobei Österreich nicht erfasst wird. Die Studie erforscht den Aufstieg in Führungspositionen in Kunst-, Kultur- und Medieneinrichtungen; den Zugang und die Chancen in Bezug auf Arbeitsplätze, Karrierewege und Prämiensysteme; die Angleichung von Entlohnung und Rente; die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für selbstständig Beschäftigte und Angestellte, sowie die Entwicklung von Monitoring-Werkzeuge und Evaluierungsverfahren für eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter.

Für den österreichischen Raum sei der 2017 vom BKA und dem Österreichischen Filminstitut in Auftrag gegebene, von Ao. Univ.-Prof.in Dr.in Mag.a Eva Flicker und Lena Lisa Vogelmann, BA BA, vom Institut für Soziologie der Universität Wien durchgeführte und 2018 vorgestellte „Österreichische Film Gender Report 2012-2016“ (Flicker & Vogelmann, 2018) genannt. Der „Film Gender Report“ stellt eine Datensammlung und –analyse von off- und einigen inhaltlichen on-Screen Daten, sowie deren Relation von 100 österreichischen Spielfilmen, die zwischen 2012 und 2016 ihren Kinostart in Österreich hatten, dar. Die on-Screen Daten wurden einerseits mithilfe des Bechdel-Wallace Tests (Bechdel, 1985), andererseits mithilfe eines selbstentwickelten Erhebungsinstrument zur Analyse der Filmfiguren nach verschiedenen Dimensionen wie sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund, Religion, sozioökonomische Positionierung, Elternschaft und Erziehungssituation, soziales Umfeld, Ziele der Figur, Figurenzeichnung, Aussehen der Figuren, sexualisierte Gewalt und Machtverhältnis zwischen den Filmfiguren (Flicker & Vogelmann, 2018) erhoben.

Das Erhebungsinstrument der USC Annenberg Inclusion Initiative (Inequality Across 1,200 Popular Films: Examining Gender and Race/ Ethnicity of Leads/ Co-Leads from 2007 To 2018; Smith et al., 2018) stellt sicherlich das bis dato stärkste Erhebungsinstrument und die ausführlichste Studie in Bezug auf Darstellung und Repräsentation von Gender und Diversität im anglikanischen Raum dar, welche seit 2007 die Top 100 Filme/ Jahr in den USA beforcht. Rund 60 Coder*innen analysieren die 100 Filme pro Jahr und stellen zusätzlich einen Vergleich zu den Jahren davor her, wodurch eine repräsentative Quer- und Längsschnittanalyse der Daten möglich ist. Die Filme werden zusätzlich zu den demografischen Daten und den off-Screen Daten nach den Dimensionen Typ, biologisches Geschlecht, ersichtliche Ethnizität, Alter, Elternschaft, Beziehung, Sexualisierung, physische Attraktivität, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Beeinträchtigung, sowie Dialoganteile, Genre und Haupt-/Nebenfigur analysiert.

Zusätzlich zum Bechdel-Wallace Test (Bechdel, 1985) und dem Furtwängler-Test (Prommer & Linke, 2017), gibt es noch weitere Tests (LaGrande, 2019), die Diversität und Gender im Film messen: den Mako-Mori Test (chaila/Tumblr, 2013), den Kent-Test (Kent/ Twitter, 2018), den Vito-Russo-Test (GLAAD, 2013) und den DispRep- oder auch Tyrion-Test (apulrang/ Tumblr, 2013).

Diese Tests erfassen verschiedene Teilaspekte der Darstellung und Repräsentation von Gender und Diversität und können Skalen auf unterschiedliche Weise beeinflussen. Der Bechdel-Wallace - Test/ Furtwängler- Test (umgekehrter Bechdel-Wallace Test) beschäftigen sich mit der numerischen Repräsentation von Mann/ Frau, deren Kommunikation und dem Inhalt dieser Kommunikation. Der Mako-Mori Test (chaila/Tumblr, 2013) erweitert den Bechdel-Wallace Test um die Komponente der Charakterentwicklung, die auch einer einzelnen weiblichen Figur innerhalb eines durchgehend männlichen Casts eine Wichtigkeit einräumt, wenn diese Figur eine eigenständige Entwicklungskurve durchläuft, die nicht in Bezug zu einer männlichen Figur steht. Der Kent-Test (Kent/ Twitter, 2018) erweitert beide Tests, um den Aspekt der Darstellung und Repräsentation von farbigen Frauen im Film. Der Vito-Russo-Test (GLAAD, 2013) analysiert in Anlehnung an den Bechdel-Wallace Test die Darstellung von homosexuellen und queeren Charakteren in Film und Medien, auch hier wird auf eine eigenständige, nicht-fetischerte Darstellung, die über das Statement der Sexualität hinausgeht, als Hauptmerkmal einer sensiblen Darstellung eingegangen. Der DispRep- oder auch Tyrior-Test (apulrang/ Tumblr, 2013) misst die Repräsentation von Menschen mit Beeinträchtigung in Medien und Film/ Fernsehen (DisRep = Disability Representation), wobei in Bezug auf Menschen mit Beeinträchtigung der/ die Schauspieler*in, der/ die Figur verkörpert von Wichtigkeit ist, ob die Figur von einer able-bodied Person oder einer Person mit Beeinträchtigung dargestellt wird.

6) METHODIK UND STUDIENDESIGN

Die Konzeption solch einer Studie kann grob auf zwei Forschungsschwerpunkte aufgeteilt werden, die quer- oder/und längsschnittanalytisch (Zeitpunkt oder Zeitraum) und nach Spielstätten („großes/ kleines Haus/ Bühne, „staatlich - frei“) getrennt erfasst werden können:

- A. Repräsentation von Gender und Diversität (off-stage/ hinter der Bühne - Daten)
- B. Darstellung von Gender und Diversität (on-stage/ auf der Bühne - Daten)

ad A. erfasst quantitativ demographischen Daten der Menschen, die am Theater/ in den Darstellenden Künsten arbeiten: Anteil nach Geschlecht erhoben der:
Künstlerisches Produktionsteam (nach Stabstellen): Autorschaft, Regie, Bühne, Musik, Kostüm, Dramaturgie, Licht); technische Gewerke (nach Abteilungen: Bühne, Licht, Ton, Werkstatt, Requisite, Schneiderei, Maske, Garderobe); Assistenz (Regieassistenz, Bühnenassistenz, Kostümassistenz, Chorassistenz); Ensemble; Künstlerische Leitung (Intendant, Chef dramaturgie, Dramaturgie); Kaufmännische Leitung; Administratives Personal (Künstlerisches Betriebsbüro, Personalmanagement, Presse, Hausverwaltung, Kantine, etc.)

ad B. Hier geht es um die Repräsentation der Figuren, die auf der Bühne (on-stage) zu sehen sind. Faktoren wie Typ, biologisches Geschlecht, ersichtliche Ethnizität, Alter, Elternschaft, Beziehung, Sexualisierung, physische Attraktivität, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Beeinträchtigung, sowie Dialoganteile, Genre und Haupt-/Nebenfigur sind hier von Interesse.

Zusätzlich zu den off- und on-stage Daten sind vor allem die budgetären Verteilungen (Budget Haus, Produktionen, Gage der Stabstellen und Positionen - *gender pay gap*) sowie Vertragsverhältnisse (unbefristet, befristet, selbstständig, Voll- und Teilzeit) von Interesse.

Ausbildungs- und Karriereverläufe sollten unbedingt ebenfalls erfasst werden, um Abbrüche und Schwellen in Karriereverläufen ausfindig machen zu können (z.B.: Schwangerschaft, Pflege der Eltern) und Gegenmaßnahmen entwickeln zu können - staatliche Ausbildung (Regie, Schauspiel, Szenisches Schreiben, Bühnenbild, Komposition) oder Assistenz Ausbildung, Erstengagement, erste Inszenierung und Nachfolgeinszenierungen.

Ein Zeitraum von 10 Jahren (2008 bis 2018) ist anstrebsam, da somit mindestens ein Intendantwechsel und die damit verbundenen Veränderungen an institutionalisierten Bühnen erfasst und beforscht werden können.

Eine Erfassung der quantitativen Daten von allen Bühnen des Bundes sowie der Länder und Städte, um einen Vergleich nach budgetärer Situation herstellen zu können ist wissenschaftlich sinnvoll. Ebenso sollen die festen Spielstätten der freien Szene sowie der Anteil freier Produktionen mit flexiblen Spielorten erfasst werden. Darüber hinaus sind große, etablierte Festivals sowie die vielerorts stattfindenden Sommerfestspiele zu bedenken.

Zusätzlich zeigen ähnliche Studien, dass auch das Geschlecht der Kritiker*innen von großer Bedeutung für die Bewertung einer künstlerischen Arbeit ist, auch hier sind mehrheitlich männliche Kritiker engagiert. Eine Erfassung dieses Sachverhalts verspricht ebenfalls interessante Ergebnisse.

7) QUELLEN UND LINKS

Affenzeller, M. (2019). Frauenkarriere am Theater: Regisseurin Hebenstreit fordert Quote. Standard Online Artikel: Wien.

(online Zugriff am 11.08.2019:

<https://www.derstandard.at/story/2000096987035/frauenkarrieren-am-theater-regisseurin-hebenstreit-fordert-eine-quote>)

Anheier, H., Koyro, C., Heede, A., Berneaud-Kötz, M., Wandelt, A. & Rheinbay, J. (2017). Frauen in Kultur und Medien. Ein europäischer Vergleich, Deutsche Bundesregierung für Kultur und Medien, Hertie School of Governance.

(online Zugriff am 11.08.2019: [https://www.hertie-](https://www.hertie-school.org/fileadmin/2_Research/2_Research_directory/Research_projects/Women_in_media_culture/Frauen_in_Kultur_und_Medien-Europa_Final.pdf)

[school.org/fileadmin/2_Research/2_Research_directory/Research_projects/Women_in_media_culture/Frauen_in_Kultur_und_Medien-Europa_Final.pdf](https://www.hertie-school.org/fileadmin/2_Research/2_Research_directory/Research_projects/Women_in_media_culture/Frauen_in_Kultur_und_Medien-Europa_Final.pdf))

Flicker, E. & Vogelmann, LL. (2018). Österreichischer Film Gender Report 2012-2016.

Österreichisches Filminstitut, Bundeskanzleramt Österreich, Sektion II Kunst und Kultur.

Hebenstreit B. (2018). *Nestroy 2018: Me Too hat die Welt erschüttert, aber nicht Österreichs Theater*. Auswertung der Nestroy-Preis Vergabe seit seinem Bestehen, mosaik Online Artikel: Wien.

Teilweise veröffentlicht: (online Zugriff am 11.08.2019: <https://mosaik-blog.at/nestroy-theater-sexismus-geschlechter/>)

Hebenstreit B. & Isenberg M. (2018). *Von wegen Vielfalt: So ungleich sind Österreichs Theater*. Auswertung der Spielpläne aller großen Repertoiretheater in Österreich anhand ihrer Spielzeithefte der Saisonen 2017/18 und 2018/19, mosaik Online Artikel: Wien.

Teilweise veröffentlicht: (online Zugriff am 11.08.2019: <https://mosaik-blog.at/theater-oesterreich-ungleich-geschlecht-frauen-maenner/>)

Hofreither, H., Hohengartner, R., Niedermüller, T., Stocker, R. & Sucher, C. (2018). Kunst- und Kulturbericht 2017, Österreichisches Bundeskanzleramt: Wien.

(online Zugriff am 11.08.2019: www.kunstkultur.bka.gv.at/kunst-und-kultur-berichte)

Pressemeldung Deutscher Bühnenverein (2019). *Verdi und Shakespeare vorn. Welche Texte werden gespielt?* Auswertung der Saison 2017/18 im gesamten deutschsprachigen Bereich (Deutschland/Österreich/Schweiz)

(online Zugriff am 11.08.2019:

<http://www.buehnenverein.de/de/presse/pressemeldungen.html?det=535>)

Prommer, E. & Linke, C. (2017). Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland. Institut für Medienforschung, Universität Rostock.

Schulz, G., Ries, C. & Zimmermann, O. (2016). Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge, Deutscher Kulturrat.

(online Zugriff am 11.08.2019: www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/12/Frauen-in-Kultur-und-Medien.pdf)

Smith, S., Choueiti, M. Pieper, K., Case, A., & Choi, A. (2018). Inequality in 1,100 Popular Films: Examining Portrayals of Gender, Race/ Ethnicity, LGTB & Disability from 2007 to 2018. USC Annenberg Inclusion Initiative-, Los Angeles.