



schriftliche Antwort zur Anfrage-Nr. VII-OB-08353-AW-01

Status: öffentlich

Eingereicht von:
Dezernat Kultur

Betreff:
Geschlechtergerechtigkeit in der Leipziger Kulturlandschaft

Beratungsfolge (Änderungen vorbehalten):
Gremium

Voraussichtlicher
Sitzungstermin

Zuständigkeit

Sachverhalt

- Auf welche Weise wird Equal Pay und Parität in der Kulturförderung bereits befördert? (Stichworte: Überprüfung auf geschlechterspezifische Ungleichheiten in Gehalts-/Honorarempfehlungen in kommunalen Förderrichtlinien, Parität in Fördergremien und Preisvergabejury, Umgang mit Transparenz vs. Geheimhaltungsklauseln in Arbeits-/Honorarverträgen, Überprüfung von Vergütungsstruktur auf geschlechterspezifische Ungleichheiten)*

Antwort:

Kulturförderung der Stadt Leipzig zielt auf Qualität. Bei den städtischen Eigenbetrieben ist die Vergütungsstruktur unabhängig von Geschlecht geregelt durch Tarifverträge; Gagenverhandlung im NV Bühne und bei Gastverträgen. Zudem erfolgen jährliche Abfragen der Frauenförderstatistik, Innerbetrieblich gibt es keine Geheimhaltungsklauseln in Arbeits- oder Honorarverträgen; Vergütungsstruktur basiert rein auf Leistung, Betriebszugehörigkeit und Verhandlungen. Die Regiebetriebe sind an den Tarifvertrag Öffentlicher Dienst gebunden. Bei der Zusammenstellung von Juries wird eine Parität bei der Geschlechterverteilung der Mitglieder angestrebt.

- Wie ist das Verhältnis männliche/weibliche Personen auf der 1.-3. Leitungsebene der Leipziger Regie- und Eigenbetriebe Kultur?*

Antwort:

<u>Regiebetriebe:</u>	1. Ebene Männ. / Weibl.		2. Ebene Männ. / Weibl.		3. Ebene Männ. / Weibl.	
SGM	1	0	4	2	0	0
MAK	1	0	3	1	0	0
NKM	1	0	1	1	0	0

MdbK	1	0	3	3	0	0
Thomaner	2	0	3	0		
<u>Eigenbetriebe:</u>	1. Ebene Männ. / Weibl.		2. Ebene Männ. / Weibl.		3. Ebene Männ. / Weibl.	
Oper	1	1	11	5	23	11
Gewandhaus zukünftig: 2. FE 7 weibliche/ 7 männliche	2	0	7	5	5	1
Schauspiel	2	0	10	9	4	1
TdJW	1	1	2	0	2	4
Musikschule	1	0	3	3	5	9

3. *Wie ist das Verhältnis männliche/weibliche Personen auf der 1.-3. Leitungsebene bei institutionell geförderten Einrichtungen bzw. kann dazu eine Abfrage durch das Kulturamt erfolgen und nachgereicht werden?*

Antwort:

Eine entsprechende Statistik liegt nicht vor, kann aber bei Bedarf durch das Kulturamt abgefragt werden, wobei der Hinweis gegeben ist, dass bei den IF geförderten flache Leitungshierarchien bestehen.

4. *Wie hat sich die Präsenz von Werken von Frauen im Museum der bildenden Künste (inklusive Sammlungsbestand) und der Galerie für Zeitgenössische Kunst seit 1990 entwickelt? Gibt es ein Konzept bzw. eine Strategie für Geschlechtergerechtigkeit in diesen Häusern?*

Antwort:

GfZK:

In der GfZK-Sammlung sind 643 künstlerische Positionen vertreten, davon 258 Künstlerinnen und 35 Gruppen oder Personen, die sich als divers bezeichnen.

Dr. Klaus Werner, Gründungsdirektor der GfZK hat überweisen männliche Positionen gesammelt, ob wohl im Ausstellungsprogramm durchaus auch Künstlerinnen vertreten waren. Dr. Barbara Steiner, Direktorin der GfZK von 2001-2011 hat Dieses Problem erkannt und schwerpunktmäßig Ankäufe von Künstlerinnen getätigt. Diese Tendenz setzt sich seit 2012 fort, wobei immer die künstlerische Qualität im Vordergrund steht. Es fällt uns nicht schwer, mit interessanten Künstlerinnen zu arbeiten und ihre Werke anzukaufen. Damit möchten wir zu einem ausgewogenen Verhältnis im Kunstbetrieb beitragen.

Es ist anzumerken, dass seit 2016 der europäische Fokus der GfZK-Sammlung erweitert wurde. Das ist eine sinnfällige Ergänzung im Programm der GfZK, welches auf die Verknüpfung von lokalen künstlerischen und gesellschaftlichen Fragen mit globalen Tendenzen abzielt. In den letzten Jahren arbeiten viele Künstler: innen verstärkt im Kollektiv. Dies spiegelt sich bislang eher in unserem Ausstellungsprogramm als in den ankaufen wieder.

MdbK

Im Museum der bildenden Künste Leipzig (MdbK) lagen seit der Eröffnung 1858 der Sammlungsschwerpunkt und die Ausstellungstätigkeit einseitig auf männlichen Positionen. Hierin ist das Museum vergleichbar mit anderen historisch gewachsenen Kunstsammlungen. Seit 1990 konnte dies, trotz gesteigerter Bemühungen in den letzten Jahren, bezogen auf den Gesamtbestand mit über 80.000 Werken nur marginal verändert werden.

Aktuell beträgt der Anteil an Künstlerinnen in der permanenten Ausstellung unter 1% im 15.-19. Jahrhundert, ca. 11% in der 1. Hälfte des 20. Jahrhunderts, ca. 18. % in der 2. Hälfte des 20. Jahrhunderts sowie ca. 45% im 21. Jahrhundert. Hinzukommt, dass die meisten Kunstwerke aus einem spezifisch männlichen Blick heraus geschaffen wurden, was zur Folge hat, dass die Geschlechterrollen häufig nicht gleichberechtigt oder hinreichend divers dargestellt werden. Auch ist das MdbK als Institution durch männliche (weiße), heteronormative Strukturen geprägt. Dies hat über die Jahrzehnte in der Ausstellungs- und Ankaufpolitik zu strukturellen Überrepräsentationen geführt.

Zur Entwicklung des Sammlungsbestandes im MdbK wie auch den Veränderungen in den Ausstellungsbereichen liegen jedoch bisher keine systematischen Analysen vor. Für die Erfassung und Auswertung der entsprechenden Daten sind zusätzliche personelle Ressourcen im Museum erforderlich. Hinzukommt, dass in der Datenbank des MdbK zu den in der Sammlung vertretenden Kunstschaffenden die Geschlechtsangabe bei 5.498 von 7.560 Personen fehlt. Eine entsprechende Datenabfrage ist somit ebenfalls nicht aussagekräftig. Dieses Desiderat konnte auch im Rahmen der vorliegenden Anfrage aus Zeitgründen nicht behoben werden, wenngleich es dringend erforderlich ist und baldmöglichst bearbeitet werden soll. Auch wären wissenschaftliche Abschlussarbeiten zu diesen Fragestellungen erstrebenswert.

Zwei nennenswerte Meilensteine sind jedoch die Gründung des Evelyn Richter Archivs der Ostdeutschen Sparkassenstiftung im Museum der bildenden Künste Leipzig mit über 900 Motiven im Jahr 2009 wie auch die Erweiterung 2016 um das Ursula Arnold Archiv der Ostdeutschen Sparkassenstiftung im Museum der bildenden Künste Leipzig.

Die Lücken bzgl. der Gendergerechtigkeit im Sammlungsbestand des MdbK sind auch künftig nur schwer zu schließen. Dies hängt unmittelbar mit der Geschichte des Museums wie auch dem geringen aktuellen Ankaufsetat und der Entwicklung des Kunstmarktes zusammen.

Zugleich ist das Team des MdbK diesbezüglich sensibilisiert und will die tradierte Einseitigkeit durch die Einbindung marginalisierter Künstler*innen durchbrechen. Im Leitbild des Museums wurde daher Ende 2022 verankert: „Gemeinsam mit unterschiedlichen Interessensgruppen bauen wir unsere Aktivitäten zur Antidiskriminierung, insbesondere zu Geschlechtergerechtigkeit, Transnationalität und Inklusion, weiter aus. Wir verpflichten uns zur Stärkung der Diversität innerhalb unserer Sammlung...“. Die Entwicklung einer Strategie für mehr Geschlechtergerechtigkeit mit Fokus auf die Sammlung ist derzeit in Planung. Die damit verbundene Haltung ist seit 2017 im Programm sichtbar. Beispielhaft hierfür sind:

Einzelausstellungen

- Petra Mattheis. Riding the Red Tide (27.10.2017 — 07.01.2018)
- Ayşe Erkmen & Mona Hatoum. Displacements/Entortungen (18.11.2017 — 18.02.2018)
- Anna-Eva Bergman. Licht (12.01. — 08.04.2018)
- Karin Wieckhorst. Begegnungen (06.06. — 02.09.2018)
- Angelika Tübke (13.12.2018 — 24.03.2019)
- YOKO ONO. PEACE is POWER (04.04. — 07.07.2019)

- LVZ-Kunstpreis 2019. Henrike Naumann. 2000 (13.12.2019 — 15.03.2020)
- Harry Hachmeister. Von Disko zu Disko (03.02. — 08.05.2022)
- LVZ-Kunstpreis 2022. Anna Haifisch. Chez Schnabel (10.03. — 03.07.2022)
- Ricarda Roggan. Der dunkle Wunsch der Dinge (10.02. — 06.06.2022)
- CONNECT Leipzig. Anna Nero. Slippery Slope (06.01. — 30.01.2022)
- Olga Costa. Dialoge mit der mexikanischen Moderne (01.12.2022 — 26.03.2023)

Gruppenausstellungen:

- Virtual Normality. Netzkünstlerinnen 2.0 (12.01. — 21.05.2018)
- VOIX. MalerinnenNetzWerk Berlin–Leipzig (20.02. — 07.04.2019)
- Unterschätzt. Künstlerinnen in Leipzig um 1900 (12.05. — 03.10.2022)

MdbK [next;raum]

#1 Unterm Rock. Reflections on gender issues (2022)

Gender-Day am 12. November 2022 mit Performances, Gesprächen, Führungen und einem Podiumsgespräch zum Thema

5. *Wie viele Dirigentinnen haben in den letzten fünf Jahren in den städtischen Kulturbetrieben bei Aufführungen, Gastspielen und Proben dirigiert und wie war das Geschlechterverhältnis?*

Antwort:

Oper

Festangestellte	
Dirigentinnen	6
Dirigenten	54

Gäste	
Dirigentinnen	11
Dirigenten	71

Gewandhaus

Dirigentinnen	5
Dirigenten	142 (davon 64 Gewandhauskapellmeister)

(Gezählt wurden die einzelnen Konzertprogramme, die ein/-e Dirigent/-in dirigiert hat. Weihnachts-Oratorium und Passion in der Thomaskirche ausgenommen.)

Solisten im Großen Konzert	119 (davon 76 Instrumentalsolisten und 43 Sänger)
----------------------------	---

Solistinnen im Großen Konzert	64 (davon 22 Instrumentalsolistinnen und 42 Sängerinnen)
-------------------------------	--

6. *Wie ist das Verhältnis von Solistinnen zu Solisten und Stimmführerinnen zu Stimmführern innerhalb der Orchester der Oper, der Musikalischen Komödie und am Gewandhaus?*

Antwort:

Oper (letzte 5 Jahre)

Weiblich	68
Männlich	72

MuKo (letzte 5 Jahre)

Weiblich	40
Männlich	50

Gewandhaus

Die Frage kann nicht beantwortet werden, da es eine genaue Definition von Stimmführerinnen und Stimmführern innerhalb des Orchesters nicht gibt). Aktuell sind im Gewandhausorchester 70 Musikerinnen und 121 Musiker beschäftigt (inkl. Zeit- und Teilzeitverträge); Orchesterbüro: 2 Mitarbeiterinnen und 2 Mitarbeiter Oper

7. *Gibt es unterstützende Maßnahmen zur Kinderbetreuung für Kulturschaffende mit abendlichen Auftritten durch die Stadt?*

Antwort:

Im TdJW wird die Kinderbetreuung für Wochenend- oder Abendveranstaltungen von den Kolleg:innen eigenständig geregelt. In den anderen Eigenbetrieben gibt es keine entsprechenden Maßnahmen.

8. *Sieht die Verwaltung in Hinblick auf die Vernetzung von weiblichen Kulturschaffenden und Empowerment (z.B. in Bezug auf Honorarverhandlungen) einen städtischen Auftrag?*

Antwort:

Die Stadt kommt der in der Frage aufgeworfenen Thema u.a. mit der Fachförderlinie Freie Kunst und Kultur nach. Bei den Eigenbetrieben Kultur ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die Vergütung rein nach geforderter Leistung bei Honorarkräften erfolgt.

Anlage/n
Keine