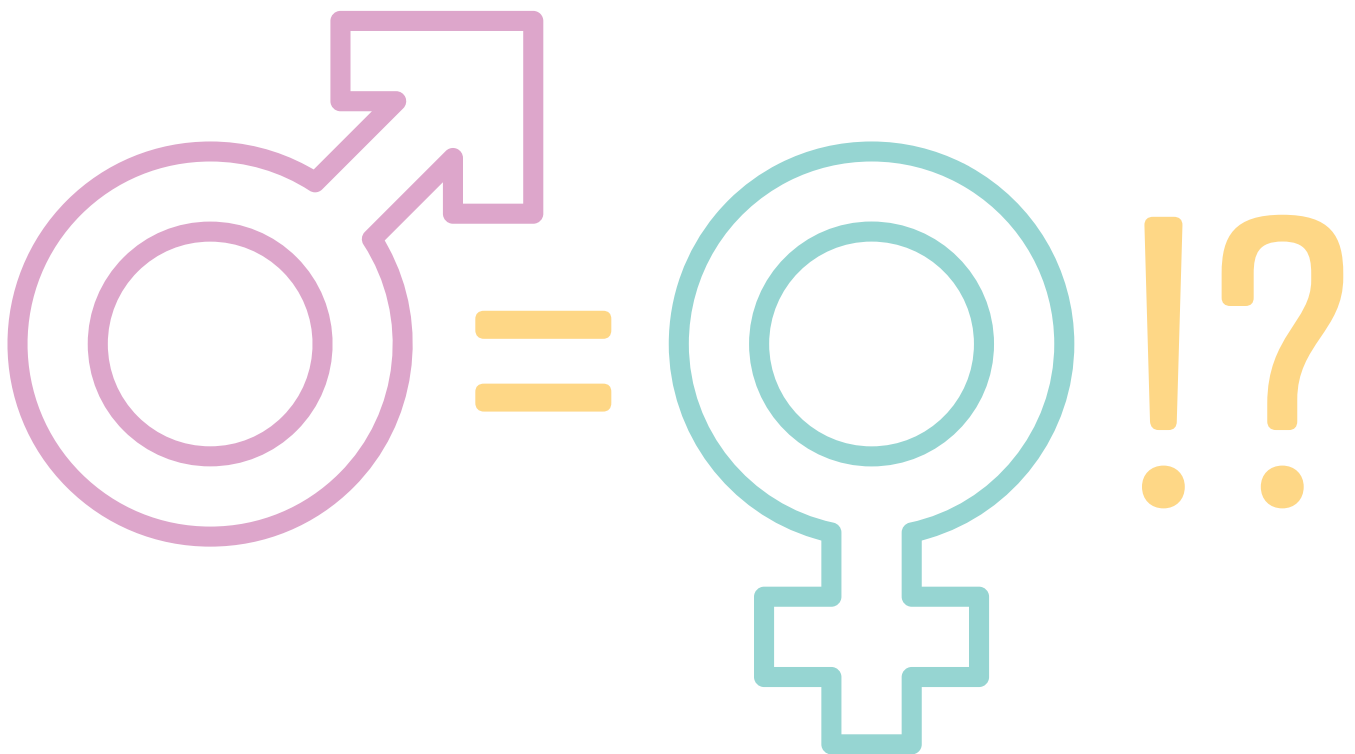
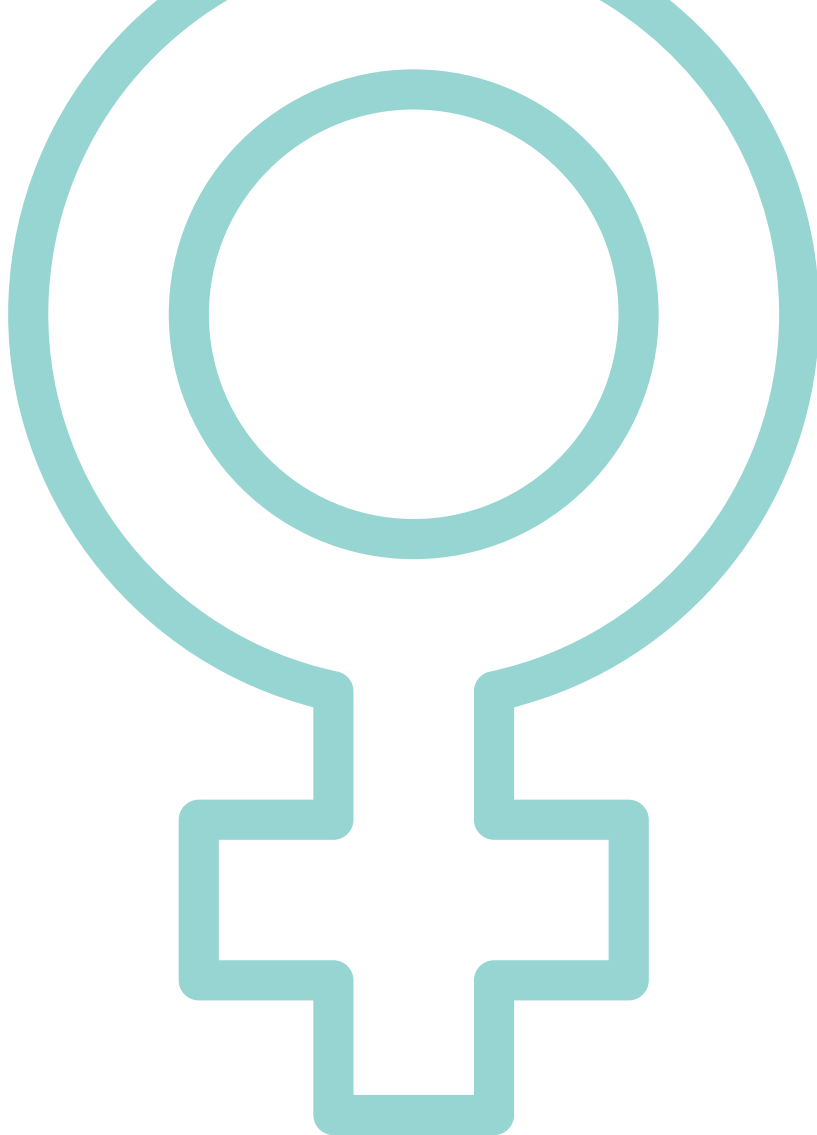


Baustelle **Geschlechtergerechtigkeit**

Datenreport zur wirtschaftlichen und sozialen Lage im
Arbeitsmarkt Kultur





Gabriele Schulz, Olaf Zimmermann

Baustelle Geschlechtergerechtigkeit – Datenreport zur wirtschaftlichen und sozialen Lage im Arbeitsmarkt Kultur

Gabriele Schulz, Olaf Zimmermann

Baustelle Geschlechtergerechtigkeit – Datenreport zur wirtschaftlichen und sozialen Lage im Arbeitsmarkt Kultur

Gefördert aus Mitteln der Bundesregierung für Kultur und Medien aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestags.
Die inhaltliche Verantwortung liegen bei der Autorin und dem Autor.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

1. Auflage 2023

Redaktionsschluss: 01.08.2023

Deutscher Kulturrat e.V.

Chausseestraße 10

10117 Berlin

Telefon: 030 226 05 28 0

Fax: 030 226 05 28 11

Email: post@kulturrat.de

Internet: www.kulturrat.de

Umschlaggestaltung: 4S, Berlin

Satz: grafikdesign Beyer, Köln

Herstellung: Offizin Scheufele, Stuttgart

ISBN: 978-3-947308-36-1

Inhalt

0. Zusammenfassung	007
0.1 Erwerbstätige	007
0.2 Selbstständige	009
0.3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	012
0.4 Differenzierung vonnöten	015
1. Einleitung: Viele kleine Rädchen	016
1.1 Untersuchungen zur Einkommenssituation im Kulturbereich	016
1.2 Abhängige Beschäftigung und Führung	018
1.3 Eigenes Erkenntnisinteresse und methodisches Vorgehen	020
2. Erwerbstätigkeit in Deutschland	022
2.1 Erwerbstätige in verschiedenen Wirtschaftsbereichen	024
2.2 Bruttojahreseinkommen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen	029
3. Selbstständige	036
3.1 Zahl, Erwerbsform und Einkommen von Selbstständigen allgemein	036
3.2 Selbstständige in der Kultur- und Kreativwirtschaft	040
3.3 In der Künstlersozialkasse versicherte Selbstständige	048
3.3.1 Zahl der Versicherten	056
3.3.2 Einkommen der Versicherten	063
3.3.3 Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Wort und deren Einkommen	074
3.3.4 Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst und deren Einkommen	082
3.3.5 Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Musik und deren Einkommen	092
3.3.6 Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Darstellende Kunst und deren Einkommen	102
3.3.7 Zusammenfassung	113
4. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	126
4.1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte allgemein	129
4.2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Kulturberufen	133
4.2.1 Technische Mediengestaltung	134
4.2.2 Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel	137
4.2.3 Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste	140
4.2.4 Öffentlichkeitsarbeit	143
4.2.5 Verlags- und Medienwirtschaft	146
4.2.6 Redaktion und Journalismus	150
4.2.7 Produkt- und Industriedesign	154
4.2.8 Kunsthandwerk und Bildende Kunst	158
4.2.9 Kunsthandwerkliche Keramik- und Glasgestaltung	161
4.2.10 Musikinstrumentenbau	164
4.2.11 Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit	166
4.2.12 Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst	169
4.2.13 Moderation und Unterhaltung	173
4.2.14 Theater-, Film- und Fernsehproduktion	176
4.2.15 Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik	180
4.2.16 Bühnen- und Kostümbildnerei, Requisite	182
4.2.17 Museumstechnik und -management	186
4.2.18 Zusammenfassung	189

5. Fazit	209
5.1 Der Kulturbetrieb	209
5.1.1 Selbstständigkeit	209
5.1.2 Solidarität	210
5.1.3 Tarifpartner	211
5.1.4 Gemeinsame Vergütungsregeln	212
5.1.5 Respektvolles Arbeiten	213
5.1.6 Arbeitnehmer oder Unternehmer?	213
5.1.7 Arbeitskräftemangel	214
5.1.8 Geschlechtsspezifische Segregation	215
5.1.9 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	215
5.1.10 Mehr Frauen in Gremien	216
5.1.11 Generationen	216
5.2 Politik und Verwaltung	217
5.2.1 Kulturfinanzierung	217
5.2.2 Urheberrecht und Künstliche Intelligenz	219
5.2.3 Sozialgesetzbuch	220
5.2.3.1 Krankenversicherung	220
5.2.3.2 Rentenversicherung	221
5.2.3.3 Arbeitslosenversicherung	221
5.2.3.4 Statusfeststellung	222
5.2.4 Wirtschaftsförderung	223
5.2.5 Soziale Künstlerinnen- und Künstlerförderung	223
5.3 Publikum	224
5.4 Alles gehört zusammen	225
6. Verzeichnisse	226
6.1 Tabellenverzeichnis	226
6.2 Abbildungsverzeichnis	231
6.3 Literaturverzeichnis	233

0. Zusammenfassung

Im vorliegenden Datenreport zur wirtschaftlichen und sozialen Lage im Arbeitsmarkt Kultur werden Daten zur Zahl der Erwerbstätigen im Arbeitsmarkt Kultur, zum Frauenanteil, zum Einkommen und zum Gender-Pay-Gap zusammengestellt. Der Datenreport geht sowohl auf Soloselbstständige als auch auf abhängig Beschäftigte ein. Der Titel »Baustelle Geschlechtergerechtigkeit« macht deutlich, dass es noch viel zu tun gibt. Denn so viel sei vorweggenommen: Nach wie vor besteht eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation der Berufe im Arbeitsmarkt Kultur und nach wie vor besteht ein Gender-Pay-Gap, in einigen Kulturbereichen in alarmierender Dimension. Auch sind die Einkommen im Kulturbereich im Vergleich zu anderen Branchen teilweise sehr niedrig, in einigen kulturellen Bereichen sogar extrem niedrig.

Im Datenreport werden eingangs exemplarisch einige sparten- bzw. berufsspezifische Studien zur wirtschaftlichen Lage im Kultursektor referiert. Darauf aufbauend wird das eigene Vorgehen vorgestellt. Im Datenreport geht es um die wirtschaftliche Lage im Kultursektor, dabei werden die Kultur- und Kreativwirtschaft und der öffentliche Kultursektor in den Blick genommen. Es geht sowohl um sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als auch um Selbstständige, hier insbesondere um Soloselbstständige. Für den Datenreport wurden keine eigenen Primärerhebungen durchgeführt, sondern vorhandene Daten sekundärstatistisch ausgewertet. Es wird sich insbesondere auf Daten des Statistischen Bundesamts, der Bundesagentur für Arbeit und der Künstlersozialkasse gestützt.

Im Datenreport wird in drei Schritten vorgegangen:

- Im ersten Schritt werden die Erwerbstätigen entlang der Klassifikation der Wirtschaftszweige in den Blick genommen. D. h., hier stehen die Erwerbstätigen unabhängig von ihrer Erwerbsform (selbstständig, sozialversicherungspflichtig beschäftigt, geringfügig beschäftigt, verbeamtet) im Mittelpunkt.
- Im zweiten Schritt wird sich den Selbstständigen zugewandt. Hier geht es um die Kultur- und Kreativwirtschaft. Es wird u. a. gefragt, wie hoch der Grad der selbstständigen Tätigkeit bzw. der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Teilmärkten der Kultur- und Kreativwirtschaft ist. Intensiv wird sich mit den in der Künstlersozialkasse Versicherten befasst. Hier wird sowohl die Entwicklung der Zahl der Versicherten als auch deren Einkommen einschließlich des Gender-Pay-Gaps analysiert.
- Im dritten Schritt schließlich geht es um die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen. Anhand von 16 Kultur-Berufsgruppen wird der Frage nachgegangen, wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gezählt werden können, wie hoch der Frauenanteil ist, inwiefern sich der demografische Wandel abzeichnet, wie viel verdient wird und wie hoch der Gender-Pay-Gap ist.
- Der Datenreport schließt mit einem Fazit. Dieses Fazit ist keine Position des Deutschen Kulturrates, sondern die Meinung der Autorin und des Autors.

0.1 Erwerbstätige

Die Erwerbstätigen, also sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige, Beamtinnen und Beamte sowie geringfügig Beschäftigte, werden nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige in 21 Wirtschaftszweigen erfasst. Davon sind insbesondere drei Wirtschaftszweige für den Arbeitsmarkt Kultur relevant und zwar:

- Information und Kommunikation, dazu gehören u. a. Verlage, Rundfunkveranstalter
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, dazu gehören u. a. Architekturbüros, Designateliers, Übersetzerinnen und Übersetzer

- Kunst, Unterhaltung und Erholung, dazu gehören u. a. kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten, Bibliotheken, Museen und Archive

Darüber hinaus verbergen sich in der Wirtschaftsklasse Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen ebenfalls Kulturbranchen wie z. B. der Buch-, Kunst- und Musikhandel. Es handelt sich jeweils um sehr große Datenaggregate, die für eine Feinanalyse des Arbeitsmarkts Kultur eine Reihe von Fallstricken beinhalten.

Im Rahmen des Datenreports wird sich daher auf Teilbereiche der Wirtschaftszweige Information und Kommunikation sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung konzentriert. Im gesamten Wirtschaftszweig Information und Kommunikation sind 1,6 Millionen Erwerbstätige verortet, davon können 354.000 dem Arbeitsmarkt Kultur zugeordnet werden. Die Mehrzahl ist abhängig beschäftigt (304.000). Im Wirtschaftszweig Kunst, Unterhaltung und Erholung sind 548.000 Erwerbstätige ausgewiesen, davon können 272.000 dem Arbeitsmarkt Kultur zugeordnet werden. Hiervon sind 163.000 abhängig beschäftigt und 107.000 selbstständig. D. h. trotz der zweifelsfrei großen Bedeutung der selbstständigen Tätigkeit im Wirtschaftszweig Kunst, Unterhaltung und Erholung ist die Mehrzahl der Erwerbstätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Wird das Bruttojahresdurchschnittseinkommen betrachtet, erweist sich auf den ersten Blick, dass in den Wirtschaftszweigen Information und Kommunikation sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung im Vergleich zu den Wirtschaftszweigen insgesamt ein geringeres Bruttojahresdurchschnittseinkommen erzielt wird. Die genauere Analyse der verschiedenen Anforderungsniveaus, also Qualifikations- und Verantwortungsbereiche, sowie der verschiedenen Gruppen fördert jedoch zu Tage, dass im Arbeitsmarkt Kultur in Teilbereichen durchaus überdurchschnittlich verdient wird.

Eine differenzierte Betrachtung ist auch mit Blick auf den Gender-Pay-Gap erforderlich. Er liegt für alle Wirtschaftszweige bei 18 %. Im Wirtschaftszweig Kunst, Unterhaltung und Erholung beträgt er 20 %, im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation 22 % und im Wirtschaftszweig Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen 27 %. Diese Werte sind jedoch allenfalls eine Annäherung an den Gender-Pay-Gap und können als Schlagwort dienen. In den Wirtschaftszweigen sind viele Branchen zusammengeführt, das führt zwangsläufig zu Unschärfen. Relevanter ist die Betrachtung der verschiedenen Anforderungsniveaus. Hier zeigt sich, dass der Gender-Pay-Gap umso größer ist, je höher die Qualifikationen sind, die für eine Aufgabe verlangt werden und je mehr eine Tätigkeit mit Kompetenzen und Verantwortung verbunden ist. Dies trifft auf die Gesamtwirtschaft zu und für den Arbeitsmarkt Kultur. Verstärkt wird dies, wenn es um die individuelle Aushandlung von Verträgen geht. Wohingegen in den Teilbereichen des Arbeitsmarktes Kultur, in denen in erster Linie Tarifverträge, und hier besonders der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, zur Anwendung kommen, der Gender-Pay-Gap deutlich unter dem aller Wirtschaftszweige liegt. Bei den Fachkräften, also jenen Erwerbstätigen, die eine dreijährige Ausbildung absolviert haben und fachliche Aufgaben übernehmen, liegt der Gender-Pay-Gap in einigen Arbeitsbereichen des Kultursektors unter dem der Gesamtwirtschaft – auch dies gilt es zu erwähnen.

Die Betrachtung der Erwerbstätigen nach Wirtschaftszweigen macht folgendes deutlich:

- Der Arbeitsmarkt Kultur ist als Teilsegment in verschiedenen Wirtschaftszweigen enthalten. Gesamtdaten der Wirtschaftszweige sind aber nur eingeschränkt aussagekräftig für den gesamten Arbeitsmarkt Kultur.
- Die Mehrzahl der Erwerbstätigen im Arbeitsmarkt Kultur ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- In Teilbereichen liegt der Gender-Pay-Gap über dem Durchschnitt aller Wirtschaftszweige, in anderen darunter. Ein genaues Hinschauen ist für seriöse Aussagen unabdingbar. Als Tendenz zeigt sich, je höher Einkommen und Verantwortung sind, desto größer ist der Gender-Pay-Gap.

0.2 Selbstständige

In Deutschland waren im Jahr 2020 3,5 Millionen Erwerbstätige selbstständig. Die Mehrzahl (1,9 Millionen) waren soloselbstständig. Die übrigen 1,6 Millionen Selbstständigen hatten Beschäftigte. Werden kulturbezogene Berufsgruppen betrachtet, überwiegt bei den Selbstständigen die soloselbstständige Erwerbstätigkeit. Ein typisches Merkmal der Soloselbstständigkeit, unabhängig vom Tätigkeitsbereich, ist die hybride Erwerbstätigkeit oder wie in der Forschung zumeist bezeichnet: die Teilzeitselbstständigkeit. Dies trifft insbesondere auf Soloselbstständige zu, die nur ein geringes Einkommen aus der selbstständigen Tätigkeit erwirtschaften. Sie sind zusätzlich zur selbstständigen Tätigkeit abhängig beschäftigt oder beziehen Altersruhegeld. Dieser allgemein für Soloselbstständige geltende Befund trifft auch auf Soloselbstständige der Kultur- und Kreativwirtschaft zu.

Unter Kultur- und Kreativwirtschaft wird jener Bereich der Kultur- und Mediensektors verstanden, der am Markt agiert. Also erwerbswirtschaftlich orientiert ist und in der Regel keine öffentliche Förderung erhält. Zur Kultur- und Kreativwirtschaft gehören sowohl Unternehmen, die Kunst und Kultur bzw. kulturelle Dienstleistungen produzieren und verkaufen, als auch die Künstlerinnen und Künstler, die als Schöpfer am Anfang der Wertschöpfungskette stehen und jene Werke schaffen, die im weiteren Verlauf der Wertschöpfungskette von Unternehmen vermarktet werden. Sie sind Teil der Kultur- und Kreativwirtschaft ganz unabhängig davon, ob sie am Markt erfolgreich sind oder nicht und ob die Gewinnerzielungsabsicht in ihrer Arbeit im Vordergrund steht oder nicht.

In der Kultur- und Kreativwirtschaft werden zwölf Teilmärkte unterschieden und zwar: Musikmarkt, Buchmarkt, Kunstmarkt, Filmwirtschaft, Rundfunkwirtschaft, Markt für Darstellende Kunst, Designwirtschaft, Architekturmarkt, Pressemarkt, Werbemarkt, Software- und Games-Industrie sowie Sonstiges. Insgesamt werden in der Kultur- und Kreativwirtschaft 1.584.841 Erwerbstätige (2021) gezählt, davon sind 64 % sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 21 % sind sogenannte Mini-Selbstständige (450- bzw. 520-Euro Jobs), also Selbstständige mit einem Jahresumsatz unter 20.000 Euro, und 16 % sind geringfügig beschäftigt. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist also die vorherrschende Erwerbsform in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Daraus folgt, dass die Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft als Arbeitgeber eine wichtige Rolle spielen. Gleichwohl gilt es ebenso die Selbstständigen, speziell die Soloselbstständigen, in den Blick zu nehmen. In einigen Teilmärkten, wie z. B. im Kunstmarkt, ist die Selbstständigkeit die vorherrschende Erwerbsform. Da die Mini-Selbstständigen, die nur einen geringen Jahresumsatz erzielen, in der Kultur- und Kreativwirtschaft besonders von Relevanz sind, ist es umso bedeutsamer, diese Gruppe in den Blick zu nehmen.

Eine Teilgruppe der Soloselbstständigen aus der Kultur- und Kreativwirtschaft sind die in der Künstlersozialkasse versicherten Künstlerinnen und Künstler sowie Publizistinnen und Publizisten. Voraussetzung für die Versicherung nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz ist, dass erwerbsmäßig und nicht nur vorübergehend eine künstlerische oder publizistische Tätigkeit ausgeübt wird und dass zur Ausübung dieser Tätigkeit nicht mehr als ein Arbeitnehmer beschäftigt wird. Das Mindestjahreseinkommen aus der künstlerischen bzw. publizistischen Tätigkeit muss 3.900 Euro betragen und diese Tätigkeit muss überwiegen. Durch die Künstlersozialversicherung sind die Versicherten kranken-, pflege- und rentenversichert. Die Arbeitslosenversicherung ist kein Bestandteil der Künstlersozialversicherung.

Die Künstlersozialkasse verzeichnet für das Jahr 2023 192.573 Versicherte. Das sind 1.018 weniger Versicherte als im Jahr 2019 und 1.623 weniger als im Jahr 2013. Die Zahl der Versicherten sinkt also. Werden die vier Berufsgruppen der Künstlersozialkasse im Zehnjahresvergleich betrachtet, zeigt sich:

- dass die Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Wort spürbar sinkt; der Anteil dieser Berufsgruppe mit Blick auf die Gesamtzahl an Versicherten ging von 25 % im Jahr 2013 auf 21 % im Jahr 2023 zurück,

- dass die Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst nahezu unverändert geblieben ist, diese Berufsgruppe stellt im Jahr 2013 und im Jahr 2023 jeweils 35 % der Versicherten und damit die Mehrheit,
- dass die Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Musik leicht gestiegen ist, der Anteil ist von 27 % im Jahr 2013 auf 28 % im Jahr 2023 angewachsen und
- dass die Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Darstellende Kunst merklich angestiegen ist, ihr Anteil hat sich von 13 % (2013) auf 17 % (2023) erhöht.

Trotz des Aufwuchses bildet die Berufsgruppe Darstellende Kunst nach wie vor die kleinste Berufsgruppe in der Künstlersozialkasse. Gleichwohl muss das Anwachsen mit Blick auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes Kultur im Blick gehalten werden. Dies vor allem im Hinblick darauf, dass traditionell in der Darstellenden Kunst die abhängige Beschäftigung, verbunden mit der besseren sozialen Absicherung im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung, eine größere Rolle spielt als die selbstständige Tätigkeit.

Werden die verschiedenen Altersgruppen betrachtet, zeigt sich im Zehnjahresvergleich eine Verschiebung zu den älteren Gruppen. Stabil stellt die Gruppe der unter 30-Jährigen mit 3 % den kleinsten Anteil der Versicherten. Bemerkenswert verändert hat sich der Anteil der über 60-Jährigen. Er lag im Jahr 2013 bei 10 % und beträgt im Jahr 2023 24 %. D. h., die Älteren gewinnen an Bedeutung. Wenn diese Entwicklung anhält, wird in den nächsten Jahren mit weiter sinkenden Versichertenzahlen zu rechnen sein.

Mit Blick auf das Zahlenverhältnis männlicher zu weiblicher Versicherter zeigt sich folgendes Bild:

- In der Berufsgruppe Wort sind mehr Frauen als Männer versichert (2013: 53 % Frauenanteil, 2023: 55 % Frauenanteil).
- In der Berufsgruppe Bildende Kunst ist das Verhältnis von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen (2013: 49 % Frauenanteil, 2023: 50 % Frauenanteil).
- In der Berufsgruppe Musik liegt der Frauenanteil stabil bei 40 %.
- In der Berufsgruppe Darstellende Kunst ist das Verhältnis im Jahr 2023 ausgeglichen (2013: 53 % Frauenanteil, 2023: 50 % Frauenanteil).

Die grobe Übersicht nach Berufsgruppen lässt aber noch keine Schlüsse zur geschlechtsspezifischen Segregation der Arbeitsmarktsegmente zu. Werden die einzelnen Tätigkeitsbereiche im Jahr 2023 betrachtet, zeigt sich:

- dass in der Berufsgruppe Wort der Frauenanteil von 74 % im Tätigkeitsbereich Lektorat bis zu 33 % bei den Bild-Journalistinnen und -Journalisten reicht,
- dass sich in der Berufsgruppe Bildende Kunst der Frauenanteil von 69 % bei den Ausbilderinnen und Ausbildern bis zu 35 % bei Medienkünstlerinnen und -künstlern sowie der künstlerischen Fotografie spannt,
- dass in der Berufsgruppe Musik der Frauenanteil eine Spannweite von 62 % bei den Liedsängerinnen und -sängern bis 8 % bei den künstlerisch-technischen Tätigkeiten hat und
- dass in der Berufsgruppe Darstellende Kunst der Frauenanteil in der Ausbildung Darstellende Kunst 81 % und im Tätigkeitsbereich Kamera 17 % beträgt.

Werden alle Tätigkeitsbereiche miteinander verglichen, liegt der höchste Frauenanteil mit 81 % im Tätigkeitsbereich Ausbildung Darstellende Kunst und der geringste mit 8 % bei der künstlerisch-technischen Tätigkeit in der Musik. Diese beiden Extrempole zeigen die Spannweite des Frauenanteils auf. D. h., die Tätigkeitsbereiche sind geschlechtsspezifisch segregiert. Frauen sind insbesondere in den eher künstlerisch-technischen Tätigkeitsfeldern unterrepräsentiert.

Das höchste von den Versicherten gemeldete Jahresdurchschnittseinkommen wird in der Berufsgruppe Wort mit 24.521 Euro (2023) erreicht, gefolgt von der Berufsgruppe Darstellende Kunst mit 20.731 Euro, der Berufsgruppe Bildende Kunst mit 20.269 Euro und der Berufsgruppe Musik mit 15.822 Euro.

Aber auch diese Werte bieten wiederum nur einen groben Anhaltspunkt. Werden die Berufsgruppen differenziert betrachtet, erweist sich für das Jahr 2023,

- dass in der Berufsgruppe Wort in der Öffentlichkeitsarbeit mit 32.203 Euro das höchste Einkommen erzielt wird und im Tätigkeitsbereich Lektorat mit 18.728 Euro das niedrigste Jahresdurchschnittseinkommen erreicht wird,
- dass in der Berufsgruppe Bildende Kunst das Jahresdurchschnittseinkommen von 28.722 Euro bei Mediendesignerinnen und -designern bis zu 10.850 Euro bei Aktionskünstlerinnen und -künstlern reicht,
- dass sich in der Berufsgruppe Musik das Jahresdurchschnittseinkommen von 23.915 Euro bei den Komponistinnen und Komponisten zu 13.134 Euro bei selbstständigen Orchestermusikerinnen und -musikern spannt und
- dass in der Berufsgruppe Darstellende Kunst die Spannweite von 44.852 Euro im Tätigkeitsbereich Moderation bis zu 10.229 Euro Jahreseinkommen bei Sängerdarstellerinnen und -darstellern reicht.

Wird zusätzlich noch geschlechtsspezifisch differenziert, bilden 2023 die männlichen Versicherten des Tätigkeitsbereiches Moderation mit 47.404 Euro/Jahresdurchschnittseinkommen das eine Ende der Skala und Sängerdarstellerinnen mit 9.336 Euro/Jahresdurchschnittseinkommen das andere. Diese Daten zeigen die große Einkommensspreizung bei den Versicherten der Künstlersozialkasse – oder einfach auf den Punkt gebracht: ein Moderator verdient im Durchschnitt fünf Mal so viel wie eine Sängerdarstellerin. Keine Auskunft geben diese Daten aber darüber, welche Rolle eine mögliche zusätzliche abhängige Beschäftigung bei Sängerdarstellerinnen und -darstellern spielt und ob es sich hier möglicherweise um eine Teilzeitsoloselbstständigkeit handelt.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Künstlersozialkasse finden ihr Pendant im Gender-Pay-Gap. Hier zeigt sich mit Blick auf die Berufsgruppen folgendes Bild:

- In der Berufsgruppe Wort ist der Gender-Pay-Gap von 25 % im Jahr 2019 auf 18 % im Jahr 2023 gesunken.
- In der Berufsgruppe Bildende Kunst beträgt der Gender-Pay-Gap relativ konstant 28 %.
- In der Berufsgruppe Musik ist der Gender-Pay-Gap von 25 % im Jahr 2019 auf 22 % im Jahr 2023 gesunken.
- In der Berufsgruppe Darstellende Kunst ist der Gender-Pay-Gap von 37 % im Jahr 2019 auf 32 % im Jahr 2023 zurückgegangen.

In drei von vier Berufsgruppen ist der Gender-Pay-Gap also gesunken. Gleichwohl muss an dieser Stelle festgehalten werden, dass der Gender-Pay-Gap bei den in der Künstlersozialkasse Versicherten sehr hoch ist und die Überblicksdaten nach Wirtschaftszweigen deutlich übertrifft.

Aber auch hier fördert die Einzelanalyse nach Tätigkeitsbereichen im Jahr 2023 merkliche Unterschiede zu Tage. Dabei kristallisiert sich ebenfalls heraus, dass in einigen Tätigkeitsbereichen Frauen im Jahr 2023 mehr verdienen haben als Männer, weshalb der Gender-Pay-Gap mit einem negativen Vorzeichen versehen wird:

- In der Berufsgruppe Wort weist den höchsten Gender-Pay-Gap der Tätigkeitsbereich Ausbilder/ Ausbilderin mit 28 % auf, der niedrigste besteht bei den Belletristik-Autorinnen und -Autoren mit -1 %.

- In der Berufsgruppe Bildende Kunst kann der höchste Gender-Pay-Gap im Tätigkeitsbereich Industrie-/Modedesign mit 46 % festgemacht werden, im Tätigkeitsbereich Konzeptkunst liegt er im Jahr 2023 bei -28 %. Da es sich hier um einen »Ausreißerwert« handelt, der nur für dieses eine Jahr gilt, dient als besserer Vergleich der Tätigkeitsbereich Ausbilder/Ausbilderinnen Bildende Kunst mit dem Gender-Pay-Gap von 22 %.
- In der Berufsgruppe Musik reicht der Gender-Pay-Gap von 52 % im Tätigkeitsbereich Libretto bis zu 8 % bei den Arrangeurinnen/Arranguren.
- In der Berufsgruppe Darstellende Kunst ist im Tätigkeitsbereich Artistik ein Gender-Pay-Gap von 36 % und im Tätigkeitsbereich Tanz/Ballett von -2 % auszumachen.

Werden alle Tätigkeitsbereiche in den Blick genommen, reicht der Gender-Pay-Gap von 52 % im Tätigkeitsbereich Libretto bis zu -2 % im Tätigkeitsbereich Tanz (Ballett), was eine immense Spannweite darstellt. Bei der Mehrzahl der Tätigkeitsbereiche liegt der Gender-Pay-Gap über 20 %. Tendenziell lässt sich sagen, dass der Gender-Pay-Gap in den Tätigkeitsbereichen besonders hoch ist, in denen gut verdient wird. Das trifft beispielsweise für die Tätigkeitsbereiche Moderation, Kabarett, Öffentlichkeitsarbeit, Mediendesign und Industrie-/Modedesign zu.

Werden die verschiedenen Altersgruppen betrachtet, lohnt es sich besonders, die beiden Pole, also die unter 30-Jährigen sowie die über 60-Jährigen, in den Blick zu nehmen. Bei den unter 30-Jährigen fällt auf, dass in allen Berufsgruppen der Gender-Pay-Gap seit 2019 angestiegen ist. Diese Entwicklung gilt es zu ergründen und vor allem ihr entgegenzuwirken, da sich Einkommensabstände im Zeitverlauf fortschreiben und im Laufe der Karriere kaum aufgelöst werden können. Die Zunahme des Gender-Pay-Gaps in dieser Altersgruppe erstaunt auch deshalb, weil anzunehmen war, dass die kulturpolitischen Debatten um mehr Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien gerade bei Jüngeren zu gerechteren Einkommen geführt hätten. Wird der andere Pole der Altersskala betrachtet, fällt ins Auge, dass mit Ausnahme der weiblichen Versicherten aus der Berufsgruppe Darstellende Kunst die Versicherten, die über 60 Jahre sind, ein geringeres Jahreseinkommen erzielen als jene, die unter 30 Jahre sind. Oder anders gesagt: diejenigen, die sich am Ende einer selbstständigen Berufslaufbahn befinden und bereits über Jahre, wenn nicht Jahrzehnte selbstständig tätig sind, erzielen ein geringeres Einkommen als diejenigen, die am Anfang ihrer selbstständigen Tätigkeit stehen. Dies zeigt, dass das Thema Altersdiskriminierung auf die kulturpolitische Tagesordnung gehört.

0.3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Wie ausgeführt, ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung die vorherrschende Erwerbsform im Kultursektor. Die Bundesagentur für Arbeit stellt Daten zu 16 für diesen Datenreport identifizierte Kultur-Berufsgruppen zur Verfügung. Und zwar: Technische Mediengestaltung; Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel; Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste; Öffentlichkeitsarbeit; Verlags- und Medienwirtschaft; Redaktion und Journalismus; Produkt- und Industriedesign; Kunsthandwerk und Bildende Kunst; Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung; Musikinstrumentenbau; Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit; Schauspiel, Tanz- und Bewegungskunst; Moderation und Unterhaltung; Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik; Bühnen- und Kostümbilderei, Requisite sowie Museumstechnik und -management. Hier wird am Beruf angesetzt. Relevant ist also nicht, ob die betreffenden Personen in einem Kulturunternehmen tätig sind, sondern dass sie einen Kulturberuf ausüben. Oder anders ausgedrückt: Werden in den Wirtschaftszweigen in den Kulturbranchen auch die Juristen in Verlagen mitgezählt, so werden hier die Designerinnen in der Automobilindustrie mitbetrachtet. Im Datenreport wird jeweils aufgeführt, in welchen Branchen die Kulturberufe vornehmlich anzutreffen. Damit wird ein Konnex zu den Wirtschaftszweigen hergestellt. Ferner wird deutlich, dass die Mehrzahl derjenigen, die einen Kulturberuf ausübt, in einem »Kulturwirtschaftszweig« tätig ist.

Im Datenreport wird darauf eingegangen, wie viele Beschäftigte in den verschiedenen Kultur-Berufsgruppen arbeiten, in welchen Anforderungsniveau sie tätig sind, welchen Berufsabschluss sie haben, wie hoch die Anteile der jeweiligen Altersgruppen sind, wie viele Ausländerinnen und Ausländer in der Berufsgruppe arbeiten und wie viele in Voll- bzw. Teilzeit.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den genannten Berufsgruppen ist von 483.970 im Jahr 2018 auf 507.600 im Jahr 2022 gestiegen. Das ist ein Plus von 23.630 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In fast allen Berufsgruppen war in den Jahren 2020 und 2021, also den Coronajahren, ein Minus an Beschäftigung auszumachen. Seit dem Jahr 2022 steigt die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wieder an. Werden die Berufsgruppen näher betrachtet, zeigt sich allerdings eine unterschiedliche Entwicklung:

- In sechs Berufsgruppen (Verlags- und Medienwirtschaft; Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel; Moderation und Unterhaltung; Kunsthandwerk und Bildende Kunst; Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung; Musikinstrumentenbau) sind im Jahr 2022 weniger Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt als 2018.
- In den anderen Berufsgruppen ist ein Zuwachs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung festzustellen.

Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden vier Anforderungsniveaus zugeordnet: Helfer, Fachkräfte, Spezialisten, Experten¹. Das Anspruchsniveau Helfer spielt aufgrund einer so geringen Anzahl an Beschäftigten in den hier untersuchten Berufsgruppen keine Rolle und wird daher nicht weiter betrachtet.

Die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (2018: 191.500, 2022: 203.360) sind Spezialisten, d. h., sie können als höchsten formalen Bildungsabschluss einen Meister-, Techniker-, Fachschul- oder Hochschulabschluss vorweisen. Sie erfüllen gehobene Fach- und Führungsaufgaben. Die zweitgrößte Gruppe sind die Fachkräfte (2018: 159.200, 2022: 161.330). Bei ihnen wird eine abgeschlossene zwei- bis dreijährige Berufsausbildung vorausgesetzt. Für ihre Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Die kleinste Gruppe stellen die Experten (2018: 133.290, 2022: 142.930). Der typische Berufsabschluss ist ein Master-, Diplom- oder vergleichbarer Abschluss bzw. ein Staatsexamen. Sie üben Forschungs- und Diagnostikaktivitäten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben aus. Die Aufzählung zeigt, dass es sich bei Kulturbereufen um ein breites Feld handelt, das über akademische Berufe hinausgeht.

Wird der Frauenanteil in den Blick genommen, zeigt sich auch hier eine geschlechtsspezifische Segregation. Der Frauenanteil reicht von 80 % in der Berufsgruppe Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel bis zu 19 % in der Veranstaltungs- und Tontechnik. In zehn Berufsgruppen liegt der Frauenanteil über 50 % und in den anderen darunter. Die Kulturbranche ist also weiblich.

Mit Blick auf das monatliche Bruttodurchschnittseinkommen zeigt sich ebenfalls ein differenziertes Bild. Werden die Einkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kultur-Berufsgruppen² ohne Berücksichtigung der Anforderungsniveaus und ohne die geschlechtsspezifischen Unterschiede betrachtet und mit dem Durchschnittseinkommen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten³ verglichen, erweist sich:

1 Es handelt sich hierbei um geschlechtsneutrale Fachtermini.

2 Die Einkommen für die Berufsgruppe Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik werden nicht betrachtet, dass hier nur Daten für die Jahre 2018 und 2019 vorliegen.

3 Hierunter sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu verstehen vom Verkäufer bis zur Ärztin, um nur zwei Beispiele zu nennen.

- dass in elf Kultur-Berufsgruppen mehr verdient wird als im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (3.646 Euro/Monat),
- dass in fünf Kulturbedufsgruppen weniger verdient wird und
- dass das höchste Einkommen in der Berufsgruppe Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeit (5.096 Euro/Monat) erreicht wird und das niedrigste im Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel (2.536 Euro/Monat).

Wird zusätzlich nach Einkommen, das Männer, und Einkommen, das Frauen in den jeweiligen Berufsgruppen erreichen, differenziert, zeigt sich, dass Männer mit 5.777 Euro/Monat in der Berufsgruppe Öffentlichkeitsarbeit das höchste Einkommen und Frauen mit 2.308 Euro/Monat im Musikinstrumentenbau das geringste Einkommen erreichen.

Dieser Befund, Männer erzielen das höchste und Frauen das geringste Einkommen wiederholt sich auch bei den einzelnen Anforderungsniveaus. So zeigt sich,

- dass im Anforderungsniveau Fachkräfte Männer in immerhin fünf Berufsgruppen (Produkt- und Industriedesign; Verlags- und Medienwirtschaft; Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste; Theater-, Film- und Fernsehproduktion sowie Redaktion und Journalismus) ein Einkommen zwischen 4.000 und 4.500 Euro/Monat erzielen, Frauen erreichen dies in keiner Berufsgruppe,
- dass im Anforderungsniveau Fachkräfte Frauen in drei Berufsgruppen (Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel; Moderation und Unterhaltung sowie Kunsthandwerk und Bildende Kunst) zwischen 2.000 und 2.500 Euro monatlich verdienen, während Männer in keiner Berufsgruppe ein Einkommen in dieser Klasse haben,
- dass im Anforderungsniveau Spezialisten Männer in zwei Berufsgruppen (Schauspiel, Tanz- und Bewegungskunst; Öffentlichkeitsarbeit) mehr als 5.000 Euro/Monat verdienen und damit mehr als der Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer, Frauen erreichen in keiner Berufsgruppe dieses Einkommen,
- dass im Anforderungsniveau Spezialisten Männer in vier Berufsgruppen (Redaktion und Journalismus; Produkt- und Industriedesign; Verlags- und Medienwirtschaft sowie Theater-, Film- und Fernsehproduktion) ein Einkommen zwischen 4.500 und 5.000 Euro/Monat erreichen, das Frauen in keiner Berufsgruppe erzielen,
- dass im Anforderungsniveau Spezialisten Frauen in einer Berufsgruppe (Technische Mediengestaltung) zwischen 3.000 und 3.500 Euro/Monat verdienen und Männer in keiner,
- dass im Anforderungsniveau Experten Männer in zwei Berufsgruppen (Verlags- und Medienwirtschaft sowie Öffentlichkeitsarbeit) über der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung verdienen und Frauen in keiner und
- dass im Anforderungsniveau Experten Frauen in zwei Berufsgruppen (Technische Mediengestaltung; Schauspiel, Tanz- und Bewegungskunst) zwischen 3.000 und 3.500 Euro/Monat verdienen und Männer in keiner.

Mit Blick auf die Einkommensspreizung bedeutet dies in der Tendenz, dass jeweils Frauen die geringsten und Männer die höchsten Einkommen erreichen. Gleichzeitig muss auch festgehalten werden, dass in Kultur-Berufsgruppen in grosso modo weniger verdient wird als im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Wird der Gender-Pay-Gap ohne Berücksichtigung der Anforderungsniveaus betrachtet, zeigt sich, dass er im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 13 % im Jahr 2018 auf 10 % im Jahr 2022 gesunken ist. In einigen Kultur-Berufsgruppen ist gleichfalls ein Sinken des Gender-Pay-Gap zu beobachten, allerdings teilweise auf einem deutlich höheren Niveau. Der höchste Gender-Pay-Gap besteht beim Produkt- und Industriedesign. Der Ausgangswert liegt im Jahr 2018 bei 34 %, er sinkt zwar auf 28 %, befindet sich damit allerdings noch auf einem sehr hohen Niveau. In neun Kultur-Berufsgruppen liegt der Gender-Pay-Gap über dem aller sozialversicherungspflichtig-

tig Beschäftigten und in sieben darunter. Der geringste Gender-Pay-Gap besteht in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management mit einem Ausgangswert von 3 % (2018), der sich auf -3 % (2022) zubewegt.

Auch hier soll wieder auf das Anforderungsniveau eingegangen werden. Es zeigt sich folgendes Bild:

- Im Anforderungsniveau Fachkräfte beträgt der Gender-Pay-Gap für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2018 9 % und sinkt auf 6 %. In sieben Kultur-Berufsgruppen liegt er über diesem Wert. Am höchsten ist der Gender-Pay-Gap in der Berufsgruppe Kunsthandwerk und Bildende Kunst mit 24 % (2018) und 19 % (2022). Am geringsten ist er im Bühnen- und Kostümbild, Requisite mit 8 % (2018) und 7 % (2022).
- Im Anforderungsniveau Spezialisten liegt der Gender-Pay-Gap bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2018 bei 23 % und im Jahr 2022 bei 21 %. In einer Kultur-Berufsgruppe (Theater-, Film- und Fernsehproduktion) liegt er 2018 darüber (2018: 24 %, 2022: 21 %) und in fünf darunter. Am geringsten ist er in der Berufsgruppe Bühnen- und Kostümbild, Requisite mit 12 % im Jahr 2018 und 9 % im Jahr 2022.
- Im Anforderungsniveau Experten kann für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Gender-Pay-Gap von 23 % im Jahr 2019 und 22 % im Jahr 2022 konstatiert werden⁴. In zwei Kultur-Berufsgruppen (Produkt- und Industriedesign sowie Redaktion und Journalismus) liegt der Gender-Pay-Gap über diesem Wert. Ein Spitzenwert nimmt die Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign ein, mit einem Gender-Pay-Gap von 33 % im Jahr 2018 und 27 % im Jahr 2022. In acht Kultur-Berufsgruppen liegt der Gender-Pay-Gap unter dem aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Hervorzuheben ist hier wiederum Museumstechnik und -management mit einer Entwicklung des Gender-Pay-Gaps von 9 % (2018) auf -1 % (2022).

Bei der Bewertung des Gender-Pay-Gaps insbesondere in den Anforderungsniveaus Spezialisten und Experten kann zunächst als Pluspunkt für die Kultur-Berufsgruppen verbucht werden, dass in der Mehrzahl der Gender-Pay-Gap unter dem aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt. Das ist positiv. Bei der Bewertung gilt allerdings auch zu berücksichtigen, dass gerade in diesen beiden Anspruchsniveaus das Durchschnittsmonatsentgelt in den Kultur-Berufsgruppen unter dem aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt. Einfach gesagt: Es wird auch weniger verdient. Als Faustformel lässt sich festhalten, dass der Gender-Pay-Gap umso größer ist, je höher der Verdienst ist. Vereinfacht gesagt heißt dies, dass insbesondere sehr gut ausgebildete Frauen, die verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen, vom Gender-Pay-Gap betroffen sind. Dies gilt umso mehr, wenn Gehälter frei verhandelt werden. Greifen Tarifverträge, wie z. B. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Museumsbereich, ist der Gender-Pay-Gap in beachtlichem Umfang kleiner bzw. kaum existent.

0.4 Differenzierung vonnöten

Im Datenreport wird durch die Analysen aufgezeigt, dass der Arbeitsmarkt Kultur breit gefächert ist, unterschiedliche Erwerbsformen präsent sind und innerhalb der Erwerbsformen sowie Berufe oder Tätigkeitsfelder sowohl die Zahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten, das Einkommen und demzufolge auch der Gender-Pay-Gap sehr ausdifferenziert sind. Daraus folgt, dass für kulturpolitische Maßnahmen eine differenzierte Betrachtung vonnöten ist.

⁴ Das Jahr 2018 kann nicht ausgewiesen werden, da in dem Jahr das Einkommen der männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung lag.

1. Einleitung: Viele kleine Rädchen

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Erwerbstätigen im Kultur- und Mediensektor war spätestens seit Ausbruch der Coronapandemie und den damit verbundenen Schließungen von Kultureinrichtungen und -unternehmen in aller Munde. Plötzlich wurde mit Händen greifbar, was zuvor durch diverse Untersuchungen des Deutschen Kulturrates (Schulz 2013, Schulz 2016, Schulz 2020), von Fachverbänden sowie Gewerkschaften belegt wurde: viele Erwerbstätige im Kultur- und Mediensektor verdienen sehr wenig.

1.1 Untersuchungen zur Einkommenssituation im Kulturbereich

Im Folgenden sollen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – einige Untersuchungen und Befragungen zur sozialen Lage im Kulturbereich vorgestellt werden. Sie stehen exemplarisch für »Tiefenbohrungen«, also für Untersuchungen oder Befragungen, die von Fach- und Berufsverbänden oder Gewerkschaften zur wirtschaftlichen oder sozialen Situation ihrer Mitglieder durchgeführt wurden. Die Darstellung bildet keineswegs vollständig das breite Feld an Befragungen und Untersuchungen ab, bietet aber einen sehr guten Einblick in die verschiedenen Diskussionsstränge.

Laut Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2022, der Anfang 2023 erschien (Monitoringbericht 2023), waren im Jahr 2021 1.810.799 Erwerbstätige in der Kultur- und Kreativwirtschaft tätig. Die Erwerbstätigen der Kultur- und Kreativwirtschaft werden unterschieden in:

- Kernerwerbstätige (68,1 %)
- geringfügig Erwerbstätige (31,9 %)

Werden nur die Kernerwerbstätigen betrachtet, stellen die abhängig Beschäftigten den größten Teil (55,6 %). Die Selbstständigen mit einem Umsatz über 22.000 Euro/Jahr machen 12,5 % aus. Bei den geringfügig Erwerbstätigen stellen die Selbstständigen mit einem Umsatz unter 22.000 Euro/Jahr 18,1 % und die geringfügig Beschäftigten 13,8 %. Mit anderen Worten: in der Kultur- und Kreativwirtschaft ist der Anteil der Mini-Selbstständigen¹ sowie der geringfügig Beschäftigten größer als der Selbstständigen. Oder anders ausgedrückt: Die Selbstständigen mit einem Umsatz von mehr als 22.000 Euro/Jahr stellen die kleinste Gruppe an Erwerbstätigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Dieses Verhältnis ist kein Sonderfall für das Jahr 2021, sondern zieht sich durch die bisher vorgelegten Monitoringberichte Kultur- und Kreativwirtschaft durch.

Wie heterogen die Einkommenssituation im Kulturbereich ist, zeigt die jüngst vorgelegte Studie des Deutschen Musikrats und des Deutschen Musikinformationszentrums zum Professionellen Musizieren in Deutschland (Deutsches Musikinformationszentrum 2023). Hier wird bezogen auf die Gruppe der professionellen Musikerinnen und Musiker herausgearbeitet, dass nur ein Drittel der Berufsmusizierenden ausschließlich musikalisch-künstlerisch tätig ist. Immerhin zwei Drittel sind neben der musikalisch-künstlerischen Tätigkeit auch musikpädagogisch tätig oder üben zusätzlich eine nichtmusikalische Tätigkeit aus. Die musikalisch-künstlerische Tätigkeit wird teilweise in abhängiger Beschäftigung und teilweise in selbstständiger Tätigkeit ausgeübt. Hier zeigt sich die für viele Kulturberufe typische hybride Erwerbstätigkeit, also eine Erwerbstätigkeit, die durch ein Neben- oder Nacheinander von künstlerischer und nichtkünstlerischer Tätigkeit, von abhängiger Be-

¹ Mini-Selbstständige wird als Terminus technicus in den Monitoringberichten Kultur- und Kreativwirtschaft für die Gruppe an Selbstständigen genutzt, die die Kleinunternehmerregelung in Anspruch nehmen können, d. h. deren Umsatz seit 2020 unter 22.000 Euro/Jahr, vormals 17.500 Euro/Jahr, liegt.

schäftigung und Selbstständigkeit geprägt ist. Diese hybride Beschäftigung führt – auch über den Musikbereich hinaus – oft dazu, dass die bestehenden sozialen Sicherungssysteme als komplex und wenig kompatibel erfahren werden.

Der Bundesverband Freie Darstellende Künste geht in seinem Vorhaben »Systemcheck«² u.a. der Frage der hybriden Beschäftigung in diesem Sektor nach. Sie wird von den Betroffenen als »Sitzen zwischen allen Stühlen« und als ständige Herausforderung beschrieben, sich bei den verschiedenen Sozialversicherungsträgern an- und abzumelden. Oft von der Sorge begleitet, wichtige Fristen zu versäumen. Mit Blick auf die Arbeitslosen- und die Rentenversicherung wird im Themendossier von Systemcheck »Wer kümmert sich?« (Basten et al. 2023) ausgehend vom Ist-Zustand der Frage nachgegangen, welche Veränderungen erforderlich sind, um den Arbeitsbedingungen in den freien Darstellenden Künsten gerecht zu werden.

Speziell mit der Situation von Müttern in den Darstellenden Künsten haben sich Mendrala und Usemann (2023) in ihrer Befragung von Bühnenmüttern³ befasst. Sie fragten nach, welchen Belastungen und Herausforderungen Bühnenkünstlerinnen ausgesetzt sind, die schwanger werden bzw. Kinder haben. Ebenfalls eruierten sie die spezifischen Bedürfnisse von Bühnenmüttern, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Häufig werden in diesem Zusammenhang die Probezeiten angesprochen, die möglichst zu »üblichen« Arbeits- und damit Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen liegen sollten, um zumindest mit Blick auf Proben Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.

Die Deutsche Jazzunion hat im Jahr 2022 die zweite Jazzstudie (Johnen et al. 2022) vorgelegt. In ihr wurde die Lebens- und Arbeitssituation von Jazzmusikerinnen und -musikern untersucht. Die Jazzstudie 2022 erschien während der Coronapandemie (2020–2023) und gibt damit Auskunft darüber, wie Jazzmusikerinnen und -musiker die Pandemie erfahren. Insgesamt fördert die Studie eine prekäre wirtschaftliche Lage der Musikerinnen und Musiker zutage, die von niedrigem Einkommen und geringer Altersvorsorge geprägt ist. Als besonders belastend wurde die Unsicherheit während der Pandemie erfahren. Die Ungewissheit, ob Auftritte überhaupt geplant werden können und wenn geplant, tatsächlich stattfinden können, prägte diese Zeit. Auch wenn 80 % der Befragten Coronahilfen und 65 % in den letzten fünf Jahren eine allgemeine Förderung erhalten haben (Johnen et al. 2022, 7), wird insgesamt die Situation als unsicher erlebt. Über die wirtschaftliche Lage hinaus wurde in der Jazzstudie 2022 auch nach Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts gefragt. Insgesamt 36 % haben eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts genannt, von denjenigen, die dies bejaht hatten, waren 86 % weiblich.

Unter einem anderen Blickwinkel hat Manske (2023) die Situation in den Darstellenden Künsten untersucht. Der Ausgangspunkt ihres Forschungsprojekts (2018–2020) war ein von ihr konstatierte Solidaritätsaufschwung im Kulturbetrieb. Sie ging der Frage nach, wie dieser Solidaritätsaufschwung zu erklären ist und was hieraus folgt. Konkret wurde u. a. der Frage nachgegangen, wie und in welchen Konstellationen solidarische Allianzen von Künstlerinnen und Künstlern ausgehandelt werden.

Mit der Situation Bildender Künstlerinnen und Künstler setzt sich Priller (2020) auseinander. Bereits seit 1994 führt der Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler regelmäßig Befragungen seiner Mitglieder zu ihrer wirtschaftlichen Lage durch. Mit der turnusmäßigen Befragung im Jahr 2020 konnte zugleich erfasst werden, welche Auswirkungen die Coronapandemie auf die aktuelle und die prognostizierte wirtschaftliche Lage der befragten Künstlerinnen und Künstler hat. Fast drei Viertel der Befragten blickten sorgenvoll in die Zukunft, was sicherlich auch damit zusammenhängt, dass die Mehrheit nur ein geringes Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit erzielt. Die Befragung

2 Siehe hierzu: <https://darstellende-kuenste.de/projekte/systemcheck>

3 Als »Bühnenmütter« bezeichnet sich ein Zusammenschluss von Künstlerinnen des Theaterbetriebs, die Familie haben.

des Bundesverbands Bildender Künstlerinnen und Künstler unterstreicht die große Bedeutung der Kommunen für die Kulturförderung. Bildende Künstlerinnen und Künstler erfahren vor allem durch die Unterstützung in Form von Aufträgen, Ankäufen und – für Bildende Künstlerinnen und Künstler besonders wichtig – durch Atelierförderungen.

Die wirtschaftliche Lage kann nicht losgelöst von Präsentationsmöglichkeiten künstlerischer Arbeit betrachtet werden. Künstlerische Arbeiten müssen verlegt, gelesen und besprochen werden, sie müssen gezeigt und bestenfalls gekauft werden, sie müssen aufgeführt und möglicherweise aufgezeichnet werden. Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit erschöpft sich nicht in dem Einkommen aus dem Verkauf. Es gehört ebenso beispielsweise das Einkommen aus Lesungen, aus Ausstellungsvergütungen, aus Ausschüttungen von Verwertungsgesellschaften, aus Lizenzen oder auch aus Tantiemen von Aufführungen dazu. Das A und O ist, dass das Werk und die Schöpferin bzw. der Schöpfer gesehen werden. Präsenz am Markt ist eine wesentliche Voraussetzung, um Einkommen aus künstlerischer Arbeit im weiteren Sinne generieren zu können. Aufgrund der großen Bedeutung der Sichtbarkeit wird sich in der Geschlechterforschung neben der Untersuchung des Gender-Pay-Gap auf den Gender-Show-Gap bzw. die Sicht- oder besser gesagt die Nichtsichtbarkeit von Frauen in der Kunst konzentriert.

Beispielhaft hierfür steht u. a. die Analyse »Zur Sichtbarkeit von Frauen in Medien und Literaturbetrieb« (Prommer 2018). Hier wird herausgearbeitet, dass in Printmedien, im Hörfunk und im Fernsehen Rezensenten vor allem literarische Werke von Männern besprechen. Dies trifft insbesondere auf die Genres Sachbuch und Krimi zu. Auch wird der größere Teil an Rezensionen von Autoren verfasst. Allenfalls bei Kinder- und Jugendbüchern erfolgen Besprechungen ausgeglichen nach Geschlechtern.

Prommer, Stüwe und Wegner (2022) haben 2022 die »Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität: Kino und Vielfalt« vorgelegt. Sie resümieren, dass Kinofilme, sowohl Arthaus als auch Mainstream, nicht die Gesellschaft abbilden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte aber auch hinsichtlich der Präsenz von Frauen und Männern. In den Jahren 2017 bis 2020 hatten annähernd gleich viele Frauen wie Männer eine zentrale Rolle in den Filmen. Werden die Protagonisten nach Altersgruppen betrachtet, erweist sich, dass Frauen und Männer bis zu einem Alter von Mitte 30 in etwa gleich häufig präsent sind. Danach steigt die Präsenz von Männern sukzessive an, wird die Altersgruppe der über 50-Jährigen betrachtet, sind 70 % Protagonisten und nur 30 % Protagonistinnen zu finden. Daraus folgt, dass Schauspielerinnen ab einem bestimmten Alter weniger Sichtbarkeit und damit auch weniger Möglichkeiten haben, Einkommen zu erzielen.

1.2 Abhängige Beschäftigung und Führung

Die wirtschaftliche und soziale Lage betrifft aber nicht nur die Selbstständigen, sondern ebenso die abhängig Beschäftigten. Hier geht es u. a. um die Fragen, wie viele Männer und wie viele Frauen beschäftigt sind, wie hoch der Anteil an Beschäftigten mit familiärer Migrationsgeschichte oder Behinderung ist und vor allem auch wie viele Frauen Führungspositionen innehaben.

Luzina (2023) beschreibt am Beispiel des Computerspieleunternehmens Wooga, wie es gelingt, mehr Frauen als Beschäftigte und als Führungskräfte zu gewinnen. Vor zehn Jahren betrug der Frauenanteil in dem Unternehmen 20 %, im Jahr 2023 liegt er bei 42 %. Von den weiblichen Beschäftigten arbeiten 24 % im technischen Bereich, 40 % haben eine Führungsposition inne.

Priller et al. (2021) haben im Rahmen einer Organisationsbefragung von bundesgeförderten Kultureinrichtungen ermittelt, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 68 % liegt, sie also deutlich die Mehrheit stellen. Ein besonderes Augenmerk galt in der genannten Untersuchung dem Personal mit Migrationshintergrund. Hier zeigte sich, dass, sofern Personal mit Migrationshintergrund beschäftigt wird, dies vor allem im Arbeitsbereich Wissenschaftliche Mitarbeit tätig ist. Am geringsten ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund nach dieser Befragung in der Öffentlichkeitsarbeit.

Dem Thema Frauen in Führung im Kultur- und Medienbereich ging Schulz (2016) in der Studie »Frauen in Kultur und Medien« nach. Im Jahr 2022 widmete der Deutsche Kulturrat der Thematik Frauen in Führung in Kultur und Medien eine Tagung. Im Dossier »Yes we can!« (Zimmermann 2022) kommen einige der Vortragenden mit Beiträgen zu Wort. Schulz (2022) zeigt auf, wie sich der Frauenanteil in der Führung von Kultureinrichtungen entwickelt hat. Sie beschreibt am Beispiel der Museen, dass Gleichstellungsvorschriften wirken und neben diesen der gestiegene Anteil hoch ausgebildeter Frauen einen wichtigen Anteil daran hat, dass sowohl in Fach- als auch in Kunstmuseen mehr weibliche Führungskräfte tätig sind, als es 2016 der Fall war. Sie vertritt die Auffassung, dass angesichts des demografischen Wandels die Chancen von Frauen, Führungspositionen in Kultureinrichtungen einzunehmen, steigen. Kunkat (2022) stellt im genannten Dossier dar, welche Wirkung das vom Deutschen Kulturrat verantwortete Mentoring-Programm, das sich an junge Frauen, die Führungspositionen in Kultur und Medien anstreben, hat. Scheytt (2022) wiederum setzt sich mit der Besetzung von Führungspositionen in Kultureinrichtungen auseinander und kommt zu dem Schluss, »für die Verantwortlichen sollte es eine Selbstverständlichkeit sein und keiner besonderen Courage bedürfen, eine herausragende Führungsposition mit einer weiblichen Führungskraft zu besetzen.« (Scheytt 2022, 53)

Seit 2012 veröffentlicht ProQuote Medien⁴ regelmäßig Zahlen zum Frauenanteil in Führungspositionen in den Medien. Im Jahr 2021 wurde die Untersuchung »Männerdomäne Regionalpresse: Wo bleiben die Führungsfrauen?« (Garmissen et al. 2021) veröffentlicht, in der sich mit der Frage befasst wurde, warum gerade die Regionalpresse mit Blick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen so schlecht abschneidet. Als Gründe für diesen Umstand wurde herausgearbeitet, dass in den zumeist familiengeführten Unternehmen männliche Führungszirkel vorherrschen, die »eine Art sich selbst stabilisierendes System bilden« (Garmissen et al. 2021, 32). Die vorherrschende Führungskultur und mangelnde Wertschätzung in Redaktionen wirkt demotivierend auf Redakteurinnen, sodass sie ihre Karriereambitionen hintanstellen oder zu anderen Medien wechseln.

Im Frühjahr 2022 veröffentlichte ProQuote Medien die Studie »Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen. Rundfunk 2021« (Lang, Passow 2022). Sie nahmen in der Untersuchung den Frauenanteil in Programm- und Redaktionsverantwortung in öffentlich-rechtlichen und privaten Rundfunksendern in den Blick, wobei bei den privaten Sendern eine dürftige Datenlage besteht. Bei den öffentlich-rechtlichen Sendern einschließlich der Deutschen Welle waren 2021 durchschnittlich 44 % der Positionen mit Programm- und Redaktionsverantwortung mit Frauen besetzt. Für RTL wurde nach der Fusion mit Gruner + Jahr ein Frauenanteil im programmrelevanten Topmanagement von 13,8 % ermittelt (Lang, Passow 2022, 82). Mit Blick auf die Gesamtbelegschaft stellen Frauen bei den öffentlich-rechtlichen Sendern etwa die Hälfte. Bei der Programmkoordination kann allerdings von Parität noch nicht die Rede sein. Dies gilt beispielsweise für die Leitung von Sportabteilungen, hier sind Frauen eine Seltenheit. Bei den öffentlich-rechtlichen Sendern zeigt sich, dass je kleiner ein Sender ist und je weniger Personalfuktuation besteht, desto länger die Veränderungen in Richtung Geschlechtergerechtigkeit dauern.

Lang, Breer et. al. (2022) haben mit Blick auf den »Frauenmachtanteil« in Leitmedien, Regionalzeitungen, Publikumszeitschriften, Agenturen und Zentralredaktionen, Onlinemedien sowie Rundfunk herausgearbeitet, dass der Frauenanteil in Führungspositionen zwar noch nicht dem Frauenanteil an der Bevölkerung entspricht, nichtsdestotrotz eine positive Tendenz zu erkennen ist. So ist der Durchschnittswert der gewichteten Frauenführungsanteile in den Leitmedien in den letzten zehn Jahren von 13,7 % (2012) auf 38,9 % (2022) angestiegen. Größer ist allerdings der Unterschied zwischen den Leitmedien geworden, lagen 2012 17,4 Prozentpunkt zwischen dem Leitmedium mit den niedrigsten Frauenmachtanteil (Süddeutsche Zeitung mit 4,3 %) und dem mit dem höchsten (Die Zeit 21,7 %), sind es heute 40,3 Prozentpunkte. Die taz hat einen Frauenanteil in Führungspositionen von 64,2 %

4 Siehe hierzu: <https://www.pro-quote.de/studien-und-zahlen/>

und die FAZ von 23,9 %. In den Regionalzeitungen haben Frauen in Führungspositionen aufgeholt. Ihr Anteil betrug 2016 9,5 %, im Jahr 2022 liegt er bei 18,2 %. Nur eine Regionalzeitung, die Kieler Nachrichten, hat eine weibliche Doppelspitze, 58 Regionalzeitungen eine männliche. Bei den Publikumszeitschriften zeigt sich eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation. Weibliche Führungskräfte sind vor allem in den Segmenten aktuelle Unterhaltung, Frauenzeitschriften, Haus und Garten anzutreffen, männliche in den Segmenten Wissen und Technik, Motorpresse sowie Politik und Gesellschaft. Frauen sind ebenso in die Führungsetagen der Agenturen und Zentralredaktionen aufgestiegen. Ihr Anteil ist von 28,4 % (2019) auf 38,2 % (2022) angestiegen. Nur bei KNA ist keine Frau in redaktioneller Verantwortung tätig. Bei den Onlinemedien zeigt sich gleichfalls eine starke geschlechtsspezifische Segregation. Der Frauenanteil in Führungspositionen ist hier mit 28,1 % nach wie vor gering.

1.3 Eigenes Erkenntnisinteresse und methodisches Vorgehen

Im Folgenden wird der Frage nach der wirtschaftlichen Situation der Erwerbstätigen im Kultur- und Medienbereich nachgegangen. Der Kultur- und Medienbereich wird dabei weit gefasst. D. h., es geht sowohl um die Beschäftigung in öffentlichen bzw. öffentlich geförderten Kulturbetrieben als auch um die Kultur- und Kreativwirtschaft. Es werden sowohl abhängig Beschäftigte als auch Selbstständige, hier besonders Soloselbstständige, in den Blick genommen.

Ausgehend von einer allgemeinen Beschreibung der Entwicklung des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren wird sich in einem ersten Schritt den Wirtschaftszweigen zugewandt. Dabei werden insbesondere kulturnahe Wirtschaftszweige bzw. Wirtschaftszweige des Kultursektors in den Blick genommen. In der Klassifikation der Wirtschaftszweige stehen die Erwerbstätigen im Mittelpunkt. D. h. es wird nicht nach abhängig Beschäftigten und Selbstständigen unterschieden. Gleichfalls spielt keine Rolle, ob die in einem Kultur- oder Medienbetrieb Tätigen eine Ausbildung in einem Kulturbetrieb haben oder nicht. Entscheidend ist die Tätigkeit in einem kulturelevanten Wirtschaftszweig.

Der zweite Schritt gilt den Selbstständigen des Kultur- und Medienbereiches, und zwar hier insbesondere der Teilgruppe der in der Künstlersozialkasse Versicherten. Es wird gefragt, wie sich die Zahl der Versicherten und deren Einkommen in den letzten Jahren entwickelt hat. Teilweise wird ein Vergleich zur Situation 2013 angestellt, also um zehn Jahre zurückgeblickt.

In einem dritten Schritt wird sich den abhängig Beschäftigten in Kulturbereufen zugewandt. Hierzu wird die amtliche Statistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet. Es werden ausgewählte Kulturbereufe in den Blick genommen und gefragt, wie sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entwickelt hat, welche Altersstruktur besteht, wie hoch der Frauenanteil ist und wie viel in den verschiedenen Kulturbereufen verdient wird.

Steht im 2. Kapitel die Beschäftigung in einem Wirtschaftszweig im Vordergrund – unabhängig davon, ob eine Ausbildung in einem Kulturbetrieb vorliegt oder nicht –, ist im 4. Kapitel der Kulturbetrieb der Ausgangspunkt, unabhängig davon, ob er in einem öffentlichen oder privaten »Kulturbetrieb« ausgeübt wird oder in einem Unternehmen einer anderen Branche.

Es werden jeweils vorhandene Statistiken des Statistischen Bundesamts, der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Künstlersozialkasse ausgewertet und ggfs. mit anderen Untersuchungen konfrontiert. Eine eigene Primärerhebung zur wirtschaftlichen Lage im Kultur- und Medienbereich wird nicht durchgeführt. Basten und Vitols (2020) haben aufgezeigt, dass insbesondere das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) als Längsschnitterhebung bei einer Aufstockung des Befragtenpanels Chancen zur Erfassung der wirtschaftlichen Lage von Erwerbstätigen aus dem Kultur- und Medienbereich bietet. Der besondere Vorzug des SOEP besteht darin, dass es nicht nur auf die wirtschaftliche Lage, sondern auf die gesamte Lebenssituation abstellt. D. h., es gibt Auskunft über die Haushaltszusammensetzung, das Einkommen, die Wohnsituation, Zufriedenheit mit der Lebenssituation und vieles andere mehr.

Gleichfalls bietet es die Möglichkeit, Vergleiche zur Lebenssituation anderer Gruppen zu ziehen. Es bleibt allerdings bis heute ein Desiderat, das SOEP mithilfe einer Aufstockung des Panels zur Untersuchung der Lebenslage von Erwerbstätigen in Kultur und Medien zu nutzen.

Die Bundesregierung, namentlich das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) und Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), haben im Frühjahr 2023 eine Studie zur Untersuchung der wirtschaftlichen Lage in der Kultur- und Kreativwirtschaft ausgeschrieben. Hier ist eine Primärerhebung vorgesehen. Die Ergebnisse sollen im Jahr 2024 vorgelegt werden.

Ziel der vorliegenden Studie ist es, ausgehend von den Ergebnissen zur wirtschaftlichen Situation der im Kultur- und Medienbereich Tätigen zu reflektieren, welche Schritte erforderlich sind, um deren Lage zu verbessern. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Situation von Frauen gelegt, d. h., es soll insbesondere dem Gender-Pay-Gap nachgegangen werden. Die im Fazit vorgestellten Vorschläge sind die Meinung der Autorin und des Autors. Sie sind keine abgestimmten Positionen des Deutschen Kulturrates.

Viele kleine Rädchen greifen ineinander, um das große Rad Kultur und Medien in Deutschland jeden einzelnen Tag im Jahr zu bewegen, zu zeigen und zu erleben. Viele Menschen arbeiten vor und hinter den Kulissen und tragen dafür Sorge, dass der Laden läuft (Zimmermann 2023). Es geht darum aufzuzeigen, wie die Rahmenbedingungen verbessert werden können.

2. Erwerbstätigkeit in Deutschland

Im Jahr 2022 waren 41,1 Millionen Menschen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in Deutschland erwerbstätig (Blickpunkt Arbeitsmarkt 2023): also entweder sozialversicherungspflichtig beschäftigt, selbstständig oder mithelfende Familienangehörige, ausschließlich geringfügig entlohnt beschäftigt, im Nebenjob geringfügig beschäftigt, Beamter oder Beamtin oder in einer Arbeitsgelegenheit tätig. Werden noch die Erwerbslosen hinzugezählt, standen in Deutschland 42,5 Millionen Erwerbspersonen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Geschlechtsspezifisch¹ betrachtet, stehen 19,9 Millionen Frauen als Erwerbspersonen 22,5 Millionen Männern gegenüber. In den vergangenen Jahren ist die Erwerbsquote, also die Relation der Erwerbspersonen zur Relation der Bevölkerung, von Frauen von 71,7 % im Jahr 2012 auf 75,3 % im Jahr 2022 angestiegen, bei Männern stieg die Erwerbsquote von 82,3 % (2012) auf 83,5 % (2022).² Im europäischen Vergleich hat Deutschland die vierthöchste Erwerbsquote. Sie ist nur in den Niederlanden, Malta und Schweden höher.

Werden die Formen der Erwerbstätigkeit betrachtet, zeigt sich für das Jahr 2022 folgendes Bild (Blickpunkt Arbeitsmarkt 2023, 6):

- Die Mehrzahl der Erwerbstätigen (34,0 Millionen Personen) ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Es ist die vorherrschende Erwerbsform. Der Frauenanteil liegt hier bei 46 %.
- Die Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen stellen 3,2 Millionen Erwerbstätige. Der Frauenanteil liegt bei 35 %.
- Im Nebenjob geringfügig beschäftigt sind 3,1 Millionen Erwerbstätige. Der Frauenanteil liegt bei 54 %.
- Geringfügig beschäftigt sind 3,0 Millionen Erwerbstätige. Der Frauenanteil liegt bei 65 %.
- Beamtinnen und Beamten stellen 2,1 Millionen Erwerbstätige. Hier ist der Frauen- und Männeranteil mit 50 % ausgewogen.
- In Arbeitsgelegenheiten befanden sich 51.000 Erwerbstätige. Der Frauenanteil liegt hier bei 51 %.

Auffallend ist vor allem, dass der Frauenanteil bei der Erwerbsform, die die geringste soziale Absicherung – auch mit Blick auf die Alterssicherung – bietet, der geringfügigen Beschäftigung, deutlich höher ist als der Männeranteil in dieser Erwerbsform. Gleichfalls sind mehr Frauen in Teilzeit tätig, als es bei Männern der Fall ist. In Tabelle 1 wird der Anteil der in Teilzeit tätigen erwerbstätigen Männer und Frauen im Jahr 2012 mit dem Jahr 2022 verglichen. Der Vergleich zeigt, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen der Anteil derjenigen, die in Teilzeit tätig sind, angestiegen ist. Nach wie vor sind aber vor allem Frauen in Teilzeit tätig, was sich auf ihr Einkommen und daraus folgend ihre Rentenansprüche auswirkt.

1 Im Folgenden wird bei der Bezugnahme auf Daten ausschließlich auf Männer oder Frauen Bezug genommen. Die amtliche Statistik, die die Grundlage für die nachfolgenden Ausführungen bildet, unterscheidet bei geschlechtsspezifischen Differenzierungen nur zwischen Männern und Frauen. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass der Geschlechtseintrag »divers« erst 2018 im Geburtenregister eingeführt wurde und daher in älteren Statistiken nicht berücksichtigt werden konnte. Zum anderen ist die Zahl der Geschlechtseinträge »divers« bislang so gering, dass sie im Zuge der statistischen Berichterstattung zu Erwerbspersonen nicht ins Gewicht fallen würde. Insofern ist die Fokussierung auf Frauen und Männer in der nachfolgenden Darstellung keine Zurücksetzung von Personen, die sich als inter, non-binär oder divers verstehen, sondern den zur Verfügung stehenden Daten geschuldet.

2 Hinsichtlich Jahresvergleichen ist zu berücksichtigen, dass die Erhebungsmethode für den Mikrozensus, der Grundlage für die Daten von Erwerbspersonen ist, im Jahr 2020 angepasst wurde. Das Statistische Bundesamt integriert nunmehr Erhebungen zu Einkommen und Lebensbedingungen sowie Informations- und Kommunikationstechnologien in den Mikrozensus (Blickpunkt Arbeitsmarkt 2023, 5).

Tabelle 1: Vergleich des Anteils der in Teilzeit tätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer in den Jahren 2012 und 2022 in %

	2012	2022
Frauen	44,03	49,37
Männer	8,28	12,09

Quelle: eigene Darstellung nach Blickpunkt Arbeitsmarkt 2023

In den nächsten Jahren wird sich aufgrund des demografischen Wandels, d. h. insbesondere des Renteneintritts der geburtenstarken Jahrgänge, der in einigen Arbeitsmarktsegmenten bereits bestehende Fach- und Arbeitskräftemangel noch verstärken. Einerseits soll dem durch die verstärkte Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten³ begegnet werden, andererseits soll die sogenannte »Stille Reserve«, also insbesondere Frauen, die nicht erwerbstätig sind, gehoben werden. Hier wird es wesentlich darauf ankommen, den Zugang zu Kinderbetreuung zu verbessern und flexible Systeme, beispielsweise zur Pflege von Familienangehörigen, zu entwickeln. Darüber hinaus sollen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt gehalten werden. Der vom Bundesminister für Arbeit und Soziales eingesetzte Rat der Arbeitswelt spricht in seinem 2023 erschienenen Bericht »Transformation in bewegten Zeiten. Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource« (Arbeitsweltbericht 2023) als ein wichtiges Thema den Arbeits- und Fachkräftemangel an und benennt neben der oben genannten demografischen Veränderung auch die von der jüngeren Generation angestrebte Work-Life-Balance, die sich auf das zur Verfügung stehende Arbeitszeitvolumen auswirkt. Er spricht sich dafür aus, die Potenziale aller Beschäftigtengruppen zu heben und »in allen Branchen und Berufen nachhaltige Arbeit, einschließlich attraktiver Arbeitsbedingungen, zu schaffen« (Arbeitsweltbericht 2023, 5).

In der Mittelfristprognose für das Fachkräftemonitoring (BMAS 2022) bis 2026 wird ebenfalls auf den künftigen Fachkräftebedarf eingegangen. Neben den oben genannten Aspekten wird ausgelotet, wie sich die Nachfrage und das Angebot an Fachkräften zueinander verhalten. Es werden 42 Fokusberufe identifiziert, davon sind 36 Engpassberufe, also Berufe, in denen mehr Fachkräfte gesucht werden als auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, und sechs sind Überschussberufe, in denen sich abzeichnet, dass es mehr Fachkräfte als Arbeitsplätze gibt. Zu den Engpassberufen, die auch zum Kultur- und Mediensektor gezählt werden können, gehören: Bauplanung und -überwachung sowie Architektur, Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen, Öffentlichkeitsarbeit sowie Moderation und Unterhaltung. Weiter werden u. a. als Engpassberufe angeführt: IT-Netzwerke-Koordination, -Administration, -Organisation sowie Softwareentwicklung und Programmierung. Diese Berufe sind zwar nicht für den Kultur- und Medienbereich typisch, es wird aber für Kultur- und Medieneinrichtungen und -unternehmen, die diese Fachkräfte benötigen, zunehmend schwerer, sie zu gewinnen, da sie sich in Konkurrenz zu anderen Unternehmen befinden. Das ist insbesondere mit Blick auf die Eingruppierung dieser Tätigkeit in öffentlich geförderten Kultureinrichtungen von Relevanz. Sie können gerade IT-Fachkräften i. d. R. nicht annähernd so hohe Bruttovergütungen wie privatwirtschaftliche Unternehmen anderer Branchen bieten. Zu den Überschussberufen zählen u. a. Berufe im Handel, Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen sowie Sprach- und Literaturwissenschaften. In diesen Berufen stehen mehr Fachkräfte zur Verfügung als Arbeitsplätze prognostiziert werden. Bei den Berufen im Handel wird davon ausgegangen, dass ein sich ausweitender Onlinehandel zu einem Verlust an Arbeitsplätzen führen wird. Das betrifft auch den Buchhandel.

Die Bundesagentur für Arbeit hat im Mai 2023 die Fachkräfteengpassanalyse 2022 vorgelegt. In dieser Ex-post-Analyse wird aufgezeigt, in welchen Berufen im abgelaufenen Jahr bereits ein Fachkräfteengpass bestand. Es handelt sich also um keine Prognose, sondern um eine Analyse der Ist-Situation. Ausgeführt wird, dass bislang noch keine Belege für einen allgemeinen Arbeitskräftemangel

3 Drittstaaten sind Nicht-EU-Mitgliedsstaaten. Innerhalb des Europäischen Binnenmarkts besteht ohnehin Arbeitnehmerfreizügigkeit.

vorliegen, allerdings eine zunehmende Nachfrage nach Arbeitskräften in einigen Bereichen festzustellen ist. Das spiegelt sich auch darin wider, dass die Zahl der Engpassberufe zunimmt. In einigen Berufen wie z. B. in der Pflege besteht bereits seit Jahren ein flächendeckender Fachkräftemangel, in manchen Regionen bspw. in Süddeutschland kann schon von Vollbeschäftigung gesprochen werden, da die Erwerbslosenquote bei rund 2 % liegt. Im Bericht werden von der Bundesagentur für Arbeit keine Berufe aus dem Kultur- oder Mediensektor als Engpassberufe aufgeführt.

2.1 Erwerbstätige in verschiedenen Wirtschaftsbereichen

Weiteren Aufschluss über Erwerbstätigkeit in Deutschland bieten die Daten des Statistischen Bundesamts, die sich auf die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) beziehen. Die Klassifikation der Wirtschaftszweige ist formal folgendermaßen aufgebaut:

- 21 Abschnitte
- 88 Abteilungen
- 272 Gruppen
- 615 Klassen
- 839 Unterklassen

In einem Wirtschaftszweig werden Gruppen von Unternehmen oder Einrichtungen zusammengefasst, die im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit ähnliche Produkte herstellen oder ähnliche Dienstleistungen erbringen. D. h., wenn von Erwerbstätigen bei den Wirtschaftszweigen die Rede ist, sind davon sowohl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Selbstständige als auch Beamtinnen und Beamte erfasst.

Folgende Abschnitte werden in der WZ 2008 unterschieden:

- A) Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- B) Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- C) Verarbeitendes Gewerbe
- D) Energieversorgung
- E) Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- F) Baugewerbe
- G) Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- H) Verkehr und Lagerei
- I) Gastgewerbe
- J) Information und Kommunikation
- K) Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- L) Grundstücks- und Wohnungswesen
- M) Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- N) Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- O) Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
- P) Erziehung und Unterricht
- Q) Gesundheits- und Sozialwesen
- R) Kunst, Unterhaltung und Erholung
- S) Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
- T) Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte ohne ausgeprägten Schwerpunkt
- U) Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Tabelle 2: Zahl der Erwerbstätigen in 1.000 nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige differenziert nach Geschlecht, Stellung im Beruf und Art der ausgeübten Tätigkeit⁴

Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008)	Insgesamt ⁵	Geschlecht		Stellung im Beruf		Art der ausgeübten Tätigkeit	
		Männer	Frauen	Selbstständige	Abh. Beschäftigte	Vollzeit	Teilzeit
Insgesamt	42 585	22 654	19 930	3 605	38 842	27 103	11 740
Verarbeitendes Gewerbe	8 076	5 915	2 161	265	7 801	6 813	988
Gesundheits- und Sozialwesen	5 829	1 364	4 465	441	5 382	2 834	2 549
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	5 407	2 610	2 796	422	4 966	3 072	1 895
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3 195	1 472	1 723	/	3 195	2 405	790
Erziehung und Unterricht	2 870	819	2 051	179	2 688	1 438	1 250
Baugewerbe	2 640	2 252	387	384	2 250	1 958	291
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2 357	1 165	1 192	494	1 858	1 267	591
Verkehr und Lagerei	2 055	1 541	514	89	1 963	1 585	378
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1 988	1 028	960	201	1 780	1 029	751
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1 484	658	826	257	1 223	749	473
Information und Kommunikation	1 660	1 143	517	162	1 496	1 183	313
Gastgewerbe	1 357	637	721	173	1 169	603	566
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1 306	644	662	129	1 176	840	335
Kunst, Unterhaltung und Erholung	548	276	271	141	405	243	162
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	526	350	177	162	314	226	88
Grundstücks- und Wohnungswesen	393	203	190	74	318	210	108
Energieversorgung	373	273	100	(8)	365	315	49
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	273	221	51	(7)	266	238	28
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte ohne ausgeprägten Schwerpunkt	148	(11)	138	(7)	139	15	123
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	73	58	15	/	71	64	(7)
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	(12)	/	/	/	(12)	(10)	/

Quelle: eigene Darstellung nach Mikrozensus 2022

- 4 Jahresergebnisse, denen ein Wert von unter 71 Fällen in der Stichprobe zugrunde liegt, werden der hier zugrunde gelegten veröffentlichten Mikrozensus-Tabellen wegen der Größe ihres relativen Standardfehlers (durchschnittlich über 15%) und des damit verbundenen geringen Aussagewertes durch einen Schrägstrich »/« ersetzt. Bei 71 bis unter 120 Stichprobenbeobachtungen werden die Ergebnisse wegen der größeren Unsicherheit (relativer Standardfehler zwischen 10% und 15%) in Klammern »()« dargestellt.
- 5 Einschließlich unbezahlt mithelfender Familienangehöriger, die nicht gesondert ausgewiesen sind.

In Tabelle 2 wird die Zahl der Erwerbstätigen nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige differenziert nach Geschlecht, Stellung im Beruf und Art der ausgeübten Tätigkeit dargestellt. Die Wirtschaftszweige sind dabei nach der Zahl der Erwerbstätigen absteigend geordnet. Der Tabelle ist zu entnehmen, dass das »Verarbeitende Gewerbe« die meisten Erwerbstätigen zählt. Weitere Merkmale dieses Wirtschaftszweigs sind, dass doppelt so viele Männer wie Frauen beschäftigt sind, die Mehrzahl abhängig beschäftigt ist und die Teilzeittätigkeit nur eine geringe Rolle spielt. Der Wirtschaftszweig mit der zweithöchsten Zahl an Beschäftigten ist das »Gesundheits- und Sozialwesen«. Hier sind mehrheitlich Frauen tätig, die selbstständige Tätigkeit spielt eine untergeordnete Rolle und die Zahl der Vollzeit- und der Teilzeiterwerbstätigen hält sich in etwa die Waage. Werden die Exterritorialen Organisationen außer Acht gelassen, stellt die kleinste Gruppe an Erwerbstätigen der Wirtschaftszweig »Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden«. Hier sind vor allem Männer beschäftigt, sie sind abhängig beschäftigt und die Teilzeittätigkeit spielt eine untergeordnete Rolle.

Für den Kulturbereich relevant sind vor allem folgende Wirtschaftszweige:

- J) Information und Kommunikation, dazu zählen
 - Verlegen von Büchern und Zeitschriften; sonstiges Verlagswesen (ohne Software)⁶
 - Verlegen von Software⁷
 - Herstellung von Filmen und Fernsehprogrammen, deren Verleih und Vertrieb; Kinos⁸
 - Tonstudios⁹
 - Hörfunkveranstalter
 - Fernsehveranstalter
 - Erbringung von sonstigen Informationsdienstleistungen¹⁰
- M) Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, dazu zählen
 - Architekturbüros¹¹
 - Werbung¹²
 - Ateliers für Textil-, Schmuck-, Grafik- und ähnliches Design¹³
 - Fotografie und Fotolabors¹⁴
 - Übersetzen und Dolmetschen¹⁵
- R) Kunst, Unterhaltung und Erholung, dazu zählen

6 Hierzu zählen: Verlegen von Büchern; Verlegen von Adressbüchern und Verzeichnissen; Verlegen von Zeitungen; Verlegen von Zeitschriften; sonstiges Verlagswesen ohne Software (WZ 2008, 40).

7 Hierzu zählen: Verlegen von Computerspielen; Verlegen von Software (WZ 2008, 40).

8 Hierzu zählen: Herstellung von Filmen, Videofilmen und Fernsehprogrammen; Nachbearbeitung und sonstige Filmtechnik; Filmverleih und -vertrieb (ohne Videotheken); Kinos (WZ 2008, 40f).

9 Hierzu zählen: Tonstudios und Herstellung von Hörfunkbeiträgen; Verlegen von bespielten Tonträgern; Verlegen von Musikalien (WZ 2008, 41).

10 Hierzu zählen: Korrespondenz- und Nachrichtenbüros; Erbringung von sonstigen Informationsdienstleistungen (WZ 2008, 42).

11 Hierzu zählen: Architekturbüros für Hochbau; Büros für Innenarchitektur; Architekturbüros für Orts-, Regional- und Landschaftsgestaltung (WZ 2008, 45).

12 Hierzu zählen: Werbeagenturen (WZ 2008, 46).

13 Hierzu zählen: Ateliers für Textil-, Schmuck-, Grafik- und ähnliches Design; Industrie-, Produkt- und Modedesign; Grafik- und Kommunikationsdesign, Interior Design und Raumgestaltung (WZ 2008, 46).

14 Hierzu zählt: Fotografie (WZ 2008, 46).

15 Hierzu zählt: Übersetzen (WZ 2008, 46).

- Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeit¹⁶
- Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten¹⁷

Werden die oben genannten Wirtschaftszweige und vor allem die darunterliegenden Gruppen betrachtet, ist zunächst augenfällig, dass in den Wirtschaftszweigen nur ein Teil der Gruppen dem Kultur- und Mediensektor zugeordnet ist. Es wird daher in Tabelle 3 auch auf die Darstellung der freiberuflichen Tätigkeit verzichtet, da bei der zur Verfügung stehenden Aggregation zu viele verschiedene Branchen zusammengefasst sind, sodass Aussagen für den Kultursektor seriös kaum noch zu treffen sind. Dies trifft z. B. auf die Zusammenfassung von Architektur mit technischen Dienstleistungsberufen zu, auch werden die Designberufe in der zur Verfügung stehenden Mikrozensus-Auswertung nicht einzeln ausgewiesen.

In Tabelle 3 wird sich daher im Wirtschaftszweig »Information und Kommunikation« auf die Gruppen »Verlagswesen«, die »Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik« sowie »Rundfunkveranstalter« konzentriert.

Hier werden 354.000 Erwerbstätige ausgewiesen, darunter 187.000 Männer und 167.000 Frauen. Der größte Teil der Erwerbstätigen ist abhängig beschäftigt, so stehen 304.000 abhängig Beschäftigte 44.000 Selbstständigen¹⁸ gegenüber, es sind mehr Erwerbstätige in Vollzeit tätig als in Teilzeit. Ein etwas anderes Bild entsteht, wenn der Wirtschaftszweig »Kunst, Unterhaltung und Erholung« betrachtet wird. Hier sind die Gruppen »Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten« sowie »Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten« relevant. Insgesamt werden 272.000 Erwerbstätige ausgewiesen. Das Verhältnis von Männern und Frauen ist nahezu ausgeglichen. Immerhin 107.000 Erwerbstätige sind selbstständig und 163.000 abhängig beschäftigt. Wird nur die Gruppe »Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten« in den Blick genommen, überwiegt die Selbstständigkeit, 107.000 Selbstständigen stehen 86.000 abhängig Beschäftigte gegenüber. Die Zahl der Vollzeiterwerbstätigen ist fast doppelt so groß wie die der Teilzeiterwerbstätigen.

16 Hierzu zählen: Theaterensembles; Ballettgruppen, Orchester, Kapellen und Chöre; selbstständige Artistinnen und Artisten, Zirkusgruppen; selbstständige Bühnen-, Film-, Hörfunk- und Fernsehkünstlerinnen und -künstler sowie sonstige Darstellende Kunst; Erbringung von Dienstleistungen für die Darstellende Kunst; selbstständige Komponistinnen und Komponisten, Musikbearbeiterinnen und -bearbeiter; selbstständige Schriftstellerinnen und Schriftsteller; selbstständige Bildende Künstlerinnen und Künstler; selbstständige Restauratorinnen und Restauratoren; selbstständige Journalistinnen und Journalisten, Pressefotografinnen und -fotografen; Theater- und Konzertveranstalter; Opern- und Schauspielhäuser, Konzerthallen und ähnliche Einrichtungen; Varietés und Kleinkunsthöhlen (WZ 2008, 53).

17 Hierzu zählen: Bibliotheken und Archive; Museen; Betrieb von historischen Stätten und Gebäuden und ähnlichen Attraktionen; botanische und zoologische Gärten sowie Naturparks (WZ 2008, 53f).

18 Die Zahl der Selbstständigen bei den Rundfunkveranstaltern ist so klein, dass sie nicht eigens ausgewiesen wird. Daher ist die Summe von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten auch kleiner als die Gesamtzahl an Erwerbstätigen.

Tabelle 3: Zahl der Erwerbstätigen in 1.000 in kulturrelevanten Gruppen nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige differenziert nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf und Art der ausgeübten Tätigkeit*

Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008)	Insgesamt ¹⁹	Geschlecht		Stellung im Beruf		Art der ausgeübten Tätigkeit	
		Männer	Frauen	Selbstständige	Abh. Beschäftigte	Vollzeit	Teilzeit
Insgesamt	42 585	22 654	19 930	3 605	38 842	27 103	11 740
Information und Kommunikation	1 660	1 143	517	162	1 496	1 183	313
davon							
Verlagswesen	226	114	112	19	206	118	88
Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik	81	48	33	25	56	35	21
Rundfunkveranstalter	47	25	22	/	42	31	11
Summe	354	187	167	44	304	184	120
Kunst, Kultur und Erholung	548	276	271	141	405	243	162
davon							
Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	193	109	84	107	86	62	24
Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	79	27	53	/	77	42	35
Summe	272	136	137	107	163	104	59

Quelle: eigene Darstellung nach Mikrozensus 2022

*Jahresergebnisse, denen ein Wert von unter 71 Fällen in der Stichprobe zugrunde liegt, werden der hier zugrunde gelegten veröffentlichten Mikrozensus-Tabellen wegen der Größe ihres relativen Standardfehlers (durchschnittlich über 15%) und des damit verbundenen geringen Aussagewertes durch einen Schrägstrich »/« ersetzt. Bei 71 bis unter 120 Stichprobenbeobachtungen werden die Ergebnisse wegen der größeren Unsicherheit (relativer Standardfehler zwischen 10% und 15%) in Klammern »()« dargestellt.

Die dargestellten Daten bieten einen ersten Eindruck von der Schwierigkeit, den Arbeitsmarkt Kultur und Medien statistisch zu erfassen. Die Klassifikation der Wirtschaftszweige vermittelt, da sie sowohl Selbstständige als auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfasst, jedoch einen Eindruck von der Unterschiedlichkeit der Erwerbsformen und dem Anteil der im Kultur- und Medienbereich Tätigen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen. Dabei wurden in den oben genannten Beispielen bewusst Lücken in Kauf genommen, um verlässliche Daten zu gewinnen. Ohne Zweifel gehören aber auch Tätigkeitsbereiche des Wirtschaftszweigs G) »Handel« zum Kultur- und Mediensektor, zu denken ist etwa an den Kunsthandel, den Buchhandel oder auch den Musikalienhandel. Im Rahmen dieser Studie soll es allerdings bei diesem ersten Überblick bleiben.

19 Einschließlich unbezahlt mithelfender Familienangehöriger, die nicht gesondert ausgewiesen sind.

In den nachfolgenden Kapiteln werden sowohl mit Blick auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch die Selbstständigen noch Tiefenbohrungen vorgenommen. Bei den Selbstständigen soll insbesondere die Gruppe der in der Künstlersozialkasse Versicherten hinsichtlich der Entwicklung der Versichertenzahl als auch deren Einkommen genauer unter die Lupe genommen werden.

Weißmann und Liersch (2021) gehen der Frage nach, inwieweit »Kultur- und Kreativwirtschaft« ein geeignetes Konzept ist, um die Lage der Erwerbstätigen in Kulturberufen darzustellen. Sie setzen sich dabei mit den verschiedenen Datenquellen zur Erfassung von Erwerbstätigen, wie Mikrozensus oder Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, auseinander. Ein besonderes Augenmerk legen sie auf die Differenzierung von Erwerbstätigen in Kulturberufen sowie von Erwerbstätigen in kulturelevanten Wirtschaftszweigen. Mit ihrem Ansatz, die Erwerbstätigen der Kultur- und Kreativwirtschaft abzubilden, wählen sie einen noch spezifischeren Zugang als den, der dem vorliegenden Bericht zugrunde liegt, da in der vorliegenden Untersuchung die Erwerbstätigen in den verschiedenen Sektoren des Kulturbereiches in den Blick genommen werden also:

- die Soloselbstständigen als Teilgruppe der Kultur- und Kreativwirtschaft
- die Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft als Auftrag- oder Arbeitgeber
- die öffentlichen oder öffentlich geförderten Kultureinrichtungen als Auftrag- oder Arbeitgeber
- in Teilbereichen der Non-Profit-Sektor, sofern in ihm Erwerbstätige tätig sind oder Aufträge erteilt werden

2.2 Bruttojahreseinkommen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen

Das eine ist die Zahl der Erwerbstätigen, das andere ist deren Einkommen. Letzteres ist insbesondere mit Blick auf die Betrachtung der wirtschaftlichen Lage von Interesse.

In Tabelle 4 werden die Bruttojahresverdienste inklusive Sonderzahlungen in ausgewählten Wirtschaftszweigen in den Anforderungsniveaus²⁰ Experten²¹, Spezialisten²² und Fachkräfte²³ differenziert nach Geschlecht ausgewiesen. Auf das Anforderungsniveau Helfer wird nicht eingegangen, da es im Kultur- und Mediensektor nur eine untergeordnete Rolle spielt und in den ausgewerteten Statistiken i. d. R. nicht ausgewiesen wird. Weiter wird der Gender-Pay-Gap behandelt.

20 Mit dem Anforderungsniveau wird die Komplexität einer Tätigkeit beschrieben. Sie ist für den Beruf oder die Tätigkeit typisch und von der formalen Qualifikation einer Person unabhängig. D. h., die formale Qualifikation bietet einen Anhaltspunkt, kann aber durch während der Erwerbstätigkeit erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten ersetzt werden.

21 »Experten« ist der geschlechtsneutrale Fachbegriff. Unter Experten werden hochkomplexe Tätigkeiten subsumiert, die i. d. R. ein mindestens vierjähriges Studium voraussetzen.

22 »Spezialisten« ist der geschlechtsneutrale Fachbegriff. Unter Spezialisten werden komplexe Tätigkeiten verstanden, bei denen i. d. R. ein Meisterinnen- oder Meisterabschluss, ein Bachelor bzw. spezifische Fortbildungen bei Ausbildungsberufen vorausgesetzt werden.

23 Unter Fachkräfte fallen fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, für deren Ausübung i. d. R. eine berufliche Ausbildung vorausgesetzt wird.

Tabelle 4: Bruttojahresverdienste inklusive Sonderzahlungen in ausgewählten Wirtschaftszweigen in den Anforderungsniveaus Experten, Spezialisten und Fachkräfte, differenziert nach Geschlecht sowie Gender-Pay-Gap

	Experten			Spezialisten			Fachkräfte		
	Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen	
Wirtschaftszweig	Bruttodurchschnitt Euro		Gender-Pay-Gap %	Bruttodurchschnitt Euro		Gender-Pay-Gap %	Bruttodurchschnitt Euro		Gender-Pay-Gap %
Gesamtwirtschaft	97.380	72.055	26	68.318	55.116	19	47.629	42.494	11
Information und Kommunikation	93.214	75.570	19	78.503	64.687	18	64.157	52.696	18
davon									
Verlegen von Büchern usw., sonstiges Verlagswesen	107.569	74.171	31	67.191	56.164	16	52.530	47.150	10
Verlegen von Software	109.541	83.140	24	93.302	72.695	22	65.580	58.282	11
Film, TV-Programme, Kinos, Tonstudios, Musikverlag	91.099	66.152	27	57.689	51.620	11	42.894	43.403	-1
Rundfunkveranstalter	96.081	84.526	12	79.086	74.146	6	70.849	62.055	12
Kunst, Unterhaltung und Erholung	69.998	53.411	24	70.389	39.772	43	41.529	39.069	6
davon									
Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	65.415	53.919	18	50.093	44.584	11	45.372	41.207	9
Bibliotheken, Archive, Museen, bot. u. zoo. Gärten	65.484	57.755	12	54.308	50.926	6	44.362	43.336	2

Quelle: eigene Darstellung nach Mikrozensus 2022

Tabelle 4 weist aus, dass bis auf eine Ausnahme Frauen ein geringeres Bruttojahresentgelt haben als Männer. Werden die einzelnen Wirtschaftszweige betrachtet, ist zu konstatieren, dass im Anforderungsniveau Experten Männer sowohl im Wirtschaftszweig »Information und Kommunikation« als auch im Wirtschaftszweig »Kunst, Unterhaltung und Erholung« ein geringeres Bruttodurchschnittseinkommen erzielen als in der Gesamtwirtschaft. Dies trifft auf das Anforderungsniveau Spezialisten nicht zu, hier verdienen Männer in den genannten Wirtschaftszweigen mehr als in der Gesamtwirtschaft. Werden die Fachkräfte betrachtet, so zeigt sich, dass sowohl Männer als auch Frauen im Wirtschaftszweig »Information und Kommunikation« mehr verdienen als in der Gesamtwirtschaft, im Wirtschaftszweig »Kunst, Unterhaltung und Erholung« allerdings weniger.

Werden die einzelnen Gruppen betrachtet, zeigt sich ein differenzierteres Bild. Festzuhalten ist zunächst, dass i. d. R. mit steigendem Anspruchsniveau auch das Jahresdurchschnittsbruttoentgelt steigt. Mit steigendem Bruttoentgelt wächst allerdings auch der Gender-Pay-Gap. D. h., je höhere Qualifikationen bei den Erwerbspersonen zur Ausübung der Tätigkeit vorausgesetzt werden, desto größer wird der Gender-Pay-Gap.

Wird die Gesamtwirtschaft betrachtet, so liegt der Gender-Pay-Gap im Anforderungsniveau Experten bei 26 %, im Anforderungsniveau Spezialisten bei 19 % und im Anforderungsniveau Fachkräfte bei 11 %. Werden die Wirtschaftszweige, die dem Kultur- und Medienbereich zuzuordnen sind, betrachtet, zeigt sich folgendes Bild mit Blick auf den Gender-Pay-Gap:

- »Information und Kommunikation« bei den Experten 19 % Gender-Pay-Gap, also weniger als in der Gesamtwirtschaft, bei den Spezialisten 18 %, ebenfalls weniger als in der Gesamtwirtschaft, bei den Fachkräften 18 % und mehr als in der Gesamtwirtschaft
- »Kunst, Unterhaltung und Erholung« bei den Experten 24 % Gender-Pay-Gap, also weniger als in der Gesamtwirtschaft, bei den Spezialisten 43 %²⁴ deutlich mehr als in der Gesamtwirtschaft und bei den Fachkräften 6 %, also weniger als in der Gesamtwirtschaft

Werden die verschiedenen Gruppen aus der WZ 2008 hinsichtlich des Gender-Pay-Gaps, betrachtet, zeigt sich das nachfolgend skizzierte Bild:

- Mit Blick auf das »Verlegen von Büchern und sonstiges Verlagswesen« kann im Anforderungsniveau Experten ein Gender-Pay-Gap von 31 % festgestellt werden, d. h., Frauen in diesem Erwerbsbereich erreichen im Durchschnitt ein Einkommen, das ein Drittel unter dem der Männer liegt, ihr Durchschnittseinkommen liegt ebenso unter dem der Gesamtwirtschaft, Männer hingegen erreichen ein höheres Bruttodurchschnittseinkommen als in der Gesamtwirtschaft; werden die Spezialisten betrachtet, liegt der Gender-Pay-Gap bei 16 % und bei den Fachkräften bei 10 %.
- Hinsichtlich des »Verlegens von Software«, also auch von Computerspielen, ist zunächst festzuhalten, dass im Anforderungsniveau Experten Männer ein höheres Durchschnittseinkommen erzielen als in der Gesamtwirtschaft und dass der Gender-Pay-Gap bei 24 % liegt, Frauen verdienen also nahezu ein Viertel weniger als Männer; bei den Spezialisten beträgt der Gender-Pay-Gap 22 % und bei den Fachkräften 11 %.
- Im Bereich »Herstellung von Film- und Fernsehprogrammen, Kinos, Tonstudios und Musikverlagen« liegt der Gender-Pay-Gap im Anforderungsniveau Experten bei 27 %, im Anforderungsniveau Spezialisten bei 11 % und im Anforderungsniveau Fachkräfte bei -1 %, d. h., bei den Fachkräften erzielen Frauen ein geringfügig höheres Bruttodurchschnittsentgelt als Männer.
- Werden die »Rundfunkveranstalter« betrachtet, ist festzustellen, dass im Anforderungsniveau Experten der Gender-Pay-Gap bei 12 % liegt, das ist der niedrigste Wert innerhalb der hier betrachteten Gruppen bei den Experten, im Anforderungsniveau Spezialisten liegt er bei 6 % und im Anforderungsniveau Fachkräfte wiederum bei 12 %.
- Mit Blick auf die »Kreativen, künstlerischen und unterhaltenden Tätigkeiten« ist zunächst festzuhalten, dass sowohl im Anforderungsniveau Experten als auch Spezialisten der Bruttojahresverdienst von Männern und von Frauen unter dem der Gesamtwirtschaft liegt, im Anforderungsniveau Experten wird sogar weniger verdient als im Anforderungsniveau Spezialisten der Gesamtwirtschaft; wird der Gender-Pay-Gap in den Blick genommen, so beträgt er im Anforderungsniveau Experten 18 %, bei den Spezialisten 11 % und bei den Fachkräften 9 %; der Gender-Pay-Gap liegt in allen drei Anforderungsniveaus unter dem der Gesamtwirtschaft; d. h., der geringere Bruttodurchschnittsverdienst im Vergleich zur Gesamtwirtschaft geht mit einem geringeren Gender-Pay-Gap einher.
- Werden die »Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten« betrachtet, zeigt sich auch hier, dass der Bruttojahresdurchschnittsverdienst unter dem der Gesamtwirtschaft liegt, der Gender-Pay-Gap liegt im Anforderungsniveau Experten bei 12 %, im Anforderungsniveau Spezialisten bei 6 % und bei den Fachkräften bei 2 %, der letztgenannte Wert ist damit zu vernachlässigen; auffallend ist aber auch hier, dass, je besser verdient wird, desto eher ein hoher Gender-Pay-Gap festzustellen ist.

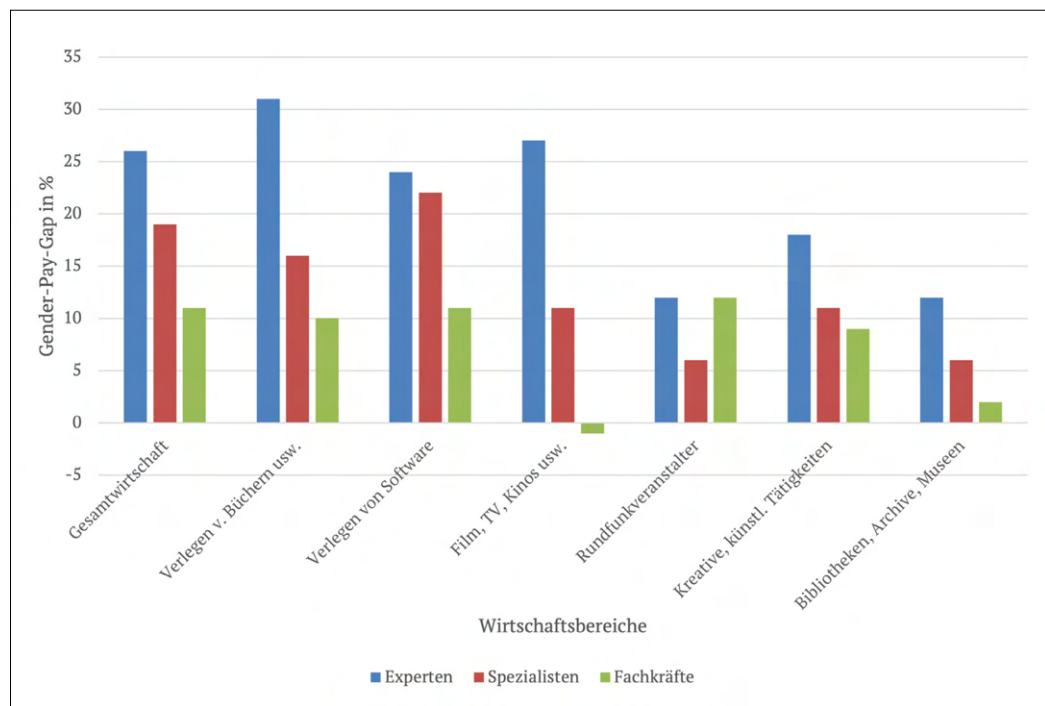
24 Der eklatante Gender-Pay-Gap ist bei den Spezialisten allerdings nicht auf kreative oder künstlerische Berufe und auch nicht auf Bibliotheken zurückzuführen, sondern auf die Erbringung sonstiger Dienstleistungen in diesem Wirtschaftszweig. Bei den sonstigen Dienstleistungen erzielen Männer einen Bruttodurchschnittsverdienst von 81.961 Euro und Frauen von 34.763 Euro, das ergibt einen Gender-Pay-Gap von 42 %.

Der differenzierte Blick in die einzelnen Wirtschaftssektoren zeigt:

1. dass in der Mehrzahl der Wirtschaftssektoren aus dem Kultur- und Mediensektor ein geringeres Bruttojahresdurchschnittsentgelt erzielt wird als in der Gesamtwirtschaft;
2. dass, je höher das Bruttojahresdurchschnittsentgelt ist, das Männer erreichen, desto größer ist der Gender-Pay-Gap; diesem Befund soll im Folgenden näher nachgegangen und geprüft werden, ob er sich bei der Hinzuziehung weiterer Parameter bzw. bei weiteren Tiefenbohrungen erhärtet;
3. dass, je eher Tarifabschlüsse, beispielsweise im öffentlichen Dienst, und die Vergleichbarkeit der Tätigkeiten greifen, desto geringer ist der Gender-Pay-Gap; besonders deutlich wird dies bei »Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten«; hier ist mit Blick auf das Anforderungsniveau Fachkräfte davon auszugehen, dass die Eingruppierung über den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes erfolgt und keine außertariflichen Zulagen gewährt werden, die beim Anforderungsniveau Experten möglicherweise eine Rolle spielen und dazu beitragen können, dass dort der Gender-Pay-Gap 12 % beträgt.

Abbildung 1 visualisiert den beschriebenen Gender-Pay-Gap.

Abbildung 1: Gender-Pay-Gap in verschiedenen Klassen der Wirtschaftszweige

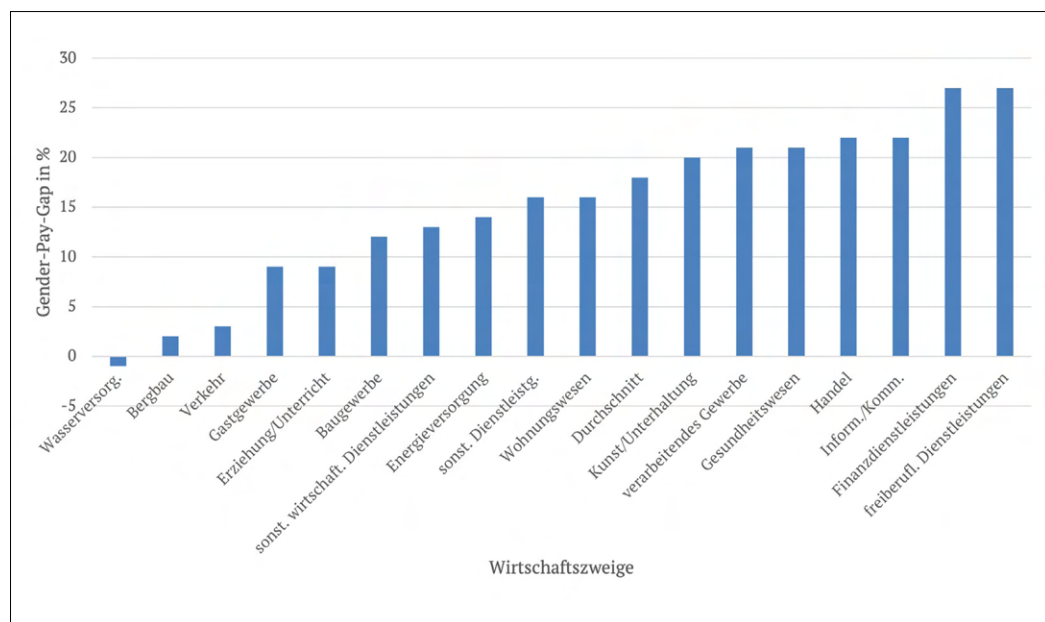


Quelle: eigene Darstellung nach Mikrozensus 2022

Zum Equal Pay Day²⁵ 2023, der unter dem Motto »Die Kunst der gleichen Bezahlung« stand, veranstalteten das Equal-Pay-Day-Büro und der Deutsche Kulturrat einen gemeinsamen Zukunftskongress. Im Mittelpunkt stand der plakative Gender-Pay-Gap von 20 % in Kunst und Kultur. Dabei wurde sich auf die Auswertungen des Statistischen Bundesamtes bezogen, das jeweils zu Beginn eines Jahres den Gender-Pay-Gap des abgelaufenen Jahres bekannt gibt. Grundlage ist seit 2007 eine Auswertung nach Wirtschaftszweigen. Dabei werden nur die Wirtschaftszweige insgesamt betrachtet. Die verschiedenen Anforderungsniveaus und auch die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche, die oben untersucht wurden, finden gleichfalls keine Berücksichtigung.

Nach diesem Vorgehen ergibt sich das in Abbildung 2 dargestellte Bild. Die Abbildung verdeutlicht, der durchschnittliche Gender-Pay-Gap liegt bei 18 %. In zehn Wirtschaftszweigen befindet er sich unterhalb dieses Werts, in sieben darüber. Drei von den letztgenannten sieben Wirtschaftszweigen gehören zu jenen, unter denen Kulturunternehmen und -einrichtungen subsumiert sind. Es sind: »Kunst, Unterhaltung und Erholung« (Gender-Pay-Gap 20 %), »Information und Kommunikation« (Gender-Pay-Gap 22 %) sowie »Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen« (27 %).

Abbildung 2: Gender-Pay-Gap im Jahr 2022 differenziert nach Wirtschaftszweigen



Quelle: eigene Darstellung nach destatis

Der Gender-Pay-Gap ist ein Aspekt, der den Handlungsbedarf hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland aufzeigt. Albrecht und Rude (2022) zeigen anhand des Global Gender Gap Reports des Weltwirtschaftsforums auf, dass Deutschland im internationalen und europäischen Vergleich schlecht abschneidet. Im Bereich »Wirtschaftliche Teilhabe und Chancen« lag Deutschland im Jahr 2006 im globalen Vergleich auf Platz 32, zum Jahr 2021 befindet es sich auf Platz 62. Gründe

²⁵ Die Idee eines Equal Pay Days entstand in den USA. Seit 2007 wird der Equal Pay Day auch in Deutschland begangen. Er markiert die durchschnittliche Bruttoverdienstlücke zwischen Männern und Frauen. Mit dem Equal Pay Day soll symbolisch ausgedrückt werden, dass bis zu dem Tag Frauen umsonst gearbeitet haben. Bislang fällt in Deutschland der Equal Pay Day auf die erste Märzhälfte eines jeden Jahres.

für diese Position sind der Gender-Pay-Gap sowie der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen. Auch beim Gender Inequality Index der Vereinten Nationen zeigt sich, dass Deutschland im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedsstaaten nicht mithalten kann. Fast alle oberen Ränge in diesem Index werden, so Albrecht und Rude, von EU-Mitgliedsstaaten gehalten. Deutschland belegt Rang 20 von 162. Einer der Gründe für diese Position ist die mangelnde Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen.

Der ifo Schnelldienst 10/2022 widmet sich im Heft »Wie groß ist der Gender Gap? Anspruch und Wirklichkeit in der Gleichstellungspolitik« aus verschiedenen Perspektiven der Geschlechterungleichheit in Deutschland. Peichl und Rude (2022) befassen sich mit dem geschlechtsspezifischen Einkommensgefälle entlang der Einkommensverteilung in Deutschland. Sie zeigen auf, dass Frauen an den beiden Enden des Einkommensgefälles jeweils im Vergleich zu Männern besonders wenig verdienen. Das gilt zum einen für die Spitzenverdiener²⁶, hier liegt der Einkommensunterschied nahe 50 %. Ein ähnlicher Befund – auch was die Höhe betrifft – gilt für die Geringverdiener²⁷. Mit Blick auf die Selbstständigen sprechen Peichl und Rude sowohl hinsichtlich des Einkommens als auch der Gründungsneigung von einer »Geschlechterkluft« (Peichl, Rude 2022, 4). In der Auswertung des Gender-Pay-Gaps nach Wirtschaftszweigen scheint auch für den Kultur- und Medienbereich auf, dass der Gender-Pay-Gap besonders groß ist, wenn die Bruttodurchschnittseinkommen relativ hoch sind. In den weiteren Auswertungen wird zu prüfen sein, ob der Befund von Peichl und Rude, der aus der Auswertung von Sozialversicherungsdaten (IAB) und Einkommenssteuerdaten ermittelt wurde, sich auch mit den hier angewandten Instrumenten für den Kultur- und Medienbereich erhärtet. Görges (2022) widmet sich im genannten Schwerpunkt des ifo Schnelldiensts der Arbeitsteilung in Familien und kommt zu dem Schluss, dass die Einkommenseinbußen von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes entstehen, wenn das Paar ein traditionelles Familienmodell wählt. Frauen sind nach diesem Modell vor allem für die unbezahlte Sorgearbeit verantwortlich. Mit Blick auf Gehaltslücken zwischen Männern und Frauen führt sie an, dass diese insbesondere dort ausgeprägt sind, wo »sich Überstunden und ständige Verfügbarkeit überproportional rentieren« (Görges 2022, 10). Sie verweist darauf, dass selbst bei einem Ausbau des Kinderbetreuungsangebots nach wie vor Sorgearbeit übrig bleibt. So lange in der Arbeitswelt ständige Verfügbarkeit gefordert ist, werden Paare danach entscheiden, bei wem es sich mehr »lohnt«, das Hauptaugenmerk auf die Erwerbsarbeit zu legen, und bei wem die Sorgearbeit im Vordergrund steht. Sie führt aus: »Gleichstellung benötigt also neben dem Ausbau öffentlicher Kinderbetreuung zwei weitere Zutaten: Vereinbarkeit muss auch in der Erwerbsarbeit stärker ermöglicht werden, und die familiäre Arbeitsteilung muss mit traditionellen Rollen und Zuständigkeiten brechen« (Görges 2022, 11).

Schrenker und Wrohlich (2022) werteten Daten des SOEP aus und kommen zu dem Schluss, dass zwar in jüngerer Vergangenheit kleine Fortschritte zur gleichen Vergütung von Frauen und Männern erzielt wurden, von einem Durchbruch aber nicht die Rede sein kann. Sie verweisen auf den Unterschied in der Lohnlücke zwischen Ost- und Westdeutschland. Seit Beginn der 2000er Jahre liegt der Gender-Pay-Gap in Ostdeutschland fast durchgehend bei acht %. In Westdeutschland allerdings über 20 %. Verstärkt haben sich die Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Konkret ist der Gender-Pay-Gap in den Altersgruppen bis 30 Jahre spürbar gesunken. Bei den unter 25-Jährigen hat er sich halbiert. Auch in der Altersgruppe 35 bis 39 Jahre ist im Vergleich des Beobachtungszeitraums²⁸ der Gender-Pay-Gap zurückgegangen. Wird allerdings die Altersgruppe der über 40-Jährigen betrachtet, hat sich der Gender-Pay-Gap kaum verändert. Schulz (2020) kommt mit Blick auf die Einkommen der in der Künstlersozialkasse Versicherten zu einem ähnlichen Befund. Schrenker und Wrohlich zeigen auf, dass sich die Schere im Einkommen zwischen Frauen und Männern im Lebensverlauf weitete. Ein Einschnitt für den Erwerbsverlauf, das Einkommen und die Aufstiegschancen ist für Frauen die Geburt des ersten Kindes. Sie schlussfolgern, dass es einen Zusammenhang zwischen

26 Der Begriff »Spitzenverdiener« wird hier als geschlechtsneutraler Fachbegriff verwendet.

27 Der Begriff »Geringverdiener« wird hier als geschlechtsneutraler Fachbegriff verwendet.

28 Schrenker und Wrohlich haben drei Beobachtungszeiträume definiert: 1990 bis 1999, 2000 bis 2009 und 2010 bis 2019.

dem Gender-Pay-Gap und der unbezahlten Sorgearbeit, dem Gender Care Gap, gibt. Sie empfehlen daher mit Blick auf das Elterngeld die Partnermonate sukzessive auf eine Quote von 50 Prozent zu erhöhen. Ebenso sollten ihrer Ansicht nach das Ehegattensplitting und die Minijobs reformiert werden, um mehr Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zu schaffen (Schrenker, Wrohlich 2022, 154).

Im Folgenden soll sich auf den Kultur- und Mediensektor konzentriert werden. Im nächsten Kapitel wird die Situation der Selbstständigen im Kultur- und Mediensektor in den Blick genommen.

3. Selbstständige

Im Folgenden soll es um die Zahl der Selbstständigen in Kultur und Medien sowie um deren Umsatz bzw. Einkommen gehen. Es wird sich also auf eine Gruppe der Erwerbstätigen, die Selbstständigen, konzentriert.

Selbstständige, unabhängig davon, ob sie Beschäftigte haben oder als Soloselbstständige arbeiten, sind der Kultur- und Kreativwirtschaft zuzuordnen. Sie agieren im Markt und verfolgen eine Gewinnerzielungsabsicht, unabhängig davon, ob sich diese realisieren lässt oder nicht, ob sie den Betreffenden bewusst ist oder nicht, ob sie sich als Unternehmerin bzw. Unternehmer verstehen oder nicht. Um die Stellung von Selbstständigen bzw. insbesondere deren Anteil an den Erwerbstätigen einzuordnen, wird im Folgenden teilweise auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten reflektiert.

3.1 Zahl, Erwerbsform und Einkommen von Selbstständigen allgemein

Im Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur selbstständigen Erwerbsarbeit in Deutschland (BMAS 2022 b) wird mittels einer Auswertung verschiedener Datenquellen (Mikrozensus, Eurostat und SOEP) eine empirische Bestandsaufnahme zu Selbstständigen in Deutschland vorgelegt. Im Forschungsbericht wird ein Analysebogen von 1996 bis 2020 gespannt. Im Folgenden wird der Bericht kursorisch vorgestellt und erste Bezüge zu Selbstständigen in Kultur und Medien werden hergestellt.

Im Jahr 2020 waren in Deutschland 3,5 Millionen Erwerbstätige selbstständig, davon war die Mehrzahl soloselbstständig (1,9 Millionen) und der kleinere Teil waren Selbstständige mit Angestellten (1,6 Millionen). Bereits seit 2002 stellen die Soloselbstständigen die Mehrzahl der Selbstständigen. Der Höchststand an Soloselbstständigen lag im betrachteten Zeitraum mit 2,46 Millionen im Jahr 2012. Seither sinkt die Zahl der Soloselbstständigen (BMAS 2022 b, 16f). Für den Forschungsbericht wurden in einer Sonderauswertung des Mikrozensus 50 Berufsgruppen mit einem hohen Selbstständigenanteil an den Erwerbstätigen identifiziert. Diese 50 Berufsgruppen versammeln 2,958 Millionen Selbstständige. Ein Viertel aller Selbstständigen (946.000) stammt aus sechs Berufsgruppen. Es handelt sich um: Geschäftsführung und Vorstand (304.000), Human- und Zahnmedizin (162.000), Landwirtschaft (140.000), Körperpflege (118.000), Versicherung- und Finanzdienstleistungen (116.000) sowie nicht ärztliche Therapie und Heilkunde (106.000). Alle anderen Berufsgruppen weisen jeweils einen Bestand an Selbstständigen von unter 100.000 Personen auf. Hierunter lassen sich sechs Berufsgruppen identifizieren, die dem Kultur- und Medienbereich zuzuordnen sind. Sie stellen 319.000 Selbstständige bzw. zehn Prozent der Selbstständigen aus den 50 identifizierten Berufsgruppen. Es handelt sich um folgende Berufsgruppen:

- Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen¹ mit 79.000 Selbstständigen, diese stellen 41 % der Erwerbstätigen dieser Berufsgruppe, von den Selbstständigen ist der übergroße Teil mit 93 % soloselbstständig, der Frauenanteil an den Selbstständigen beträgt 56 %
- Bauplanung und -überwachung, Architektur mit 75.000 Selbstständigen, diese stellen 21 % der Erwerbstätigen dieser Berufsgruppe, von den Selbstständigen sind 52 % soloselbstständig, der Frauenanteil an den Selbstständigen beträgt 19 %²

¹ Hierunter sind nicht ausschließlich Lehrende aus dem Bereich der kulturellen Bildung erfasst. Kulturelle Bildung spielt aber in der außerschulischen Bildung eine wichtige Rolle, daher wird die Berufsgruppe hier aufgeführt.

² Hier ist zu beachten, dass aufgrund der geringen Fallzahl der Wert mit einem Stichprobenfehler behaftet sein kann (BMAS 2022b, 25).

- Redaktion und Journalismus mit 59.000 Selbstständigen, diese stellen 31 % der Erwerbstätigen dieser Berufsgruppe, von den Selbstständigen sind 95 % soloselbstständig, der Frauenanteil an den Selbstständigen beträgt 49 %
- Kunsthandwerk und Bildende Kunst mit 42.000 Selbstständigen, diese stellen 90 % der Erwerbstätigen, von den Selbstständigen sind 95 % soloselbstständig, der Frauenanteil an den Selbstständigen beträgt 49 %
- Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeit mit 35.000 Selbstständigen, diese stellen 53 % der Erwerbstätigen, von den Selbstständigen sind 95 % soloselbstständig, der Frauenanteil an den Selbstständigen wird nicht ausgewiesen, da er aufgrund einer geringen Fallzahl als nicht sicher genug eingeschätzt wird (BMAS 2022 b, 25)
- Fototechnik und Fotografie mit 29.000 Selbstständigen, diese stellen 61 % der Erwerbstätigen, von den Selbstständigen sind 88 % soloselbstständig, der Frauenanteil an den Selbstständigen beträgt 37 %³

Die Aufzählung führt vor Augen, dass die Selbstständigkeit bei einigen Berufsgruppen aus Kultur und Medien eine wichtige Rolle spielt. Werden die Selbstständigen näher betrachtet, kristallisiert sich heraus, dass sehr viele soloselbstständig sind. Die Soloselbstständigkeit hat in Kultur und Medien also eine große Bedeutung.

Im Kultur- und Medienbereich wird in der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Diskussion die hybride Erwerbstätigkeit vielfach debattiert.⁴ Wie in der Einleitung bereits ausgeführt, bedeutet hybride Erwerbstätigkeit, dass verschiedene Erwerbsformen, abhängige Beschäftigung, selbstständige künstlerische Tätigkeit, selbstständige nicht künstlerische Tätigkeit oder auch geringfügige Beschäftigung neben- oder nacheinander ausgeübt werden. Im Forschungsbericht zur Selbstständigen Erwerbstätigkeit (BMAS 2022 b) wird dieses Thema unter dem Aspekt der Teilzeitselbstständigkeit beleuchtet. Dabei wird für einen Zeitraum von 20 Jahren (2001 bis 2020) unterschieden nach Männern und Frauen analysiert, wie hoch der Anteil der Teilzeittätigkeit bei abhängig Beschäftigten, bei Selbstständigen mit Beschäftigten und bei Soloselbstständigen ist. Als Ergebnis⁵ zeigt sich (BMAS 2022 b, 41):

- dass bei Frauen die Teilzeitquote bei den abhängig Beschäftigten und den Soloselbstständigen nahezu gleich groß ist, im Jahr 2001 betrug sowohl bei den abhängig Beschäftigten als auch bei den Soloselbstständigen die Teilzeitquote 40 %, im Jahr 2020 liegt sie bei den abhängig Beschäftigten bei 50 % und bei den Soloselbstständigen bei 48 %; demgegenüber liegt 2020 die Teilzeitquote der Selbstständigen mit abhängig Beschäftigten bei nur 16 %, im Jahr 2001 waren es nur 12 %
- dass bei Männern die Teilzeitquote der abhängig Beschäftigten deutlich geringer ist als bei Soloselbstständigen, sie betrug bei den abhängig Beschäftigten im Jahr 2001 5 % und wuchs bis 2020 auf 12 % an, bei den Soloselbstständigen lag sie 2001 bei 11 % und wuchs auf 23 %; demgegenüber liegt die Teilzeitquote bei Selbstständigen mit Beschäftigten im Jahr 2020 bei 5 %, im Jahr 2001 waren es sogar nur 2 %

³ Siehe Fußnote 2.

⁴ Siehe hierzu die Diskussionen im bereits erwähnten Vorhaben »Systemcheck« des Bundesverbands Freie Darstellende Künste.

⁵ Datengrundlage sind eigene Berechnungen der Berichtsaufsteller auf der Grundlage des Labour Force Survey, Eurostat.

Daraus folgt,

1. dass die hybride Erwerbstätigkeit vor allem ein Thema von Soloselbstständigen ist,
2. dass hybride Erwerbstätigkeit nicht allein in Kultur und Medien anzutreffen ist, sondern offenbar eng mit der Soloselbstständigkeit als solcher verbunden ist,
3. dass hybride Erwerbstätigkeit unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel besonders beleuchtet werden muss.

Hieraus folgt, dass, wenn die Rahmenbedingungen für Soloselbstständige verbessert werden sollen, alle Soloselbstständigen in den Blick genommen werden sollten. Eine solche Gesamtbetrachtung öffnet die Tür für mögliche Anpassungen in den sozialen Sicherungssystemen. Dabei geht es vor allem um Erleichterungen in der administrativen Abwicklung mit den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung und um die Einbeziehung von Selbstständigen, insbesondere Soloselbstständigen, in die gesetzliche Sozialversicherung. Aus dem Kultur- und Medienbereich sind von den Soloselbstständigen nur Künstlerinnen und Künstler bzw. Publizistinnen und Publizisten in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert. Auf diese Gruppe, die in der Künstlersozialkasse Versicherten, soll später noch ausführlich eingegangen werden. Andere Soloselbstständige aus Kunst und Kultur, die nicht künstlerisch oder publizistisch tätig sind, müssen sich selbst kranken-, pflege- und rentenversichern und den vollen Beitrag zahlen.

Mit Blick auf das Einkommen von Selbstständigen wurde in der oben genannten Studie das SOEP ausgewertet, es ermöglicht auf das Haushaltsnettoeinkommen zu reflektieren. Methodisch wurde das Einkommen in fünf gleich große Einkommensklassen (Quintile⁶) eingeteilt. Verglichen wird das Einkommen der abhängig Beschäftigten⁷ und der Selbstständigen, bei den Selbstständigen wird in Selbstständige mit Beschäftigten und Soloselbstständige differenziert.

6 Das bedeutet, dass das erste Quintil die untersten 20 % der Einkommenswerte der gesamten Verteilung darstellt, das zweite repräsentiert die Gruppe, die mehr als das erste Quintil, aber weniger als die oberen 60 % verdient usw.

7 In dieser Gruppe sind die »Mini-Jobber« sowie Beamtinnen und Beamten nicht enthalten.

Tabelle 5: Haushaltsnettoeinkommen, individuelles Einkommen und Frauenanteil von Selbstständigen mit Beschäftigten, Soloselbstständigen und abhängig Beschäftigten

	1. Quintil	2. Quintil	3. Quintil	4. Quintil	5. Quintil	Median
Soloselbstständige						
Haushaltsnettoeinkommen Euro	3.000	3.000	3.200	3.600	5.000	3.500
indiv. Einkommen Euro	200	650	1.299	2.050	4.000	1.255
Anteil Haushaltsnettoeinkommen %	6,7	21,7	40,6	56,9	80	35,9
Frauenanteil %	53,6	55,9	45,7	37,7	25,2	43,7
Anteil Teilzeitarbeit %	22,9	37,8	26,1	13,8	12,2	22,5
Selbstständige m. Beschäftigten						
Haushaltsnettoeinkommen Euro	3.000	3.500	4.000	5.500	10.000	4.500
indiv. Einkommen Euro	644	1.900	2.700	4.000	7.100	2.700
Anteil Haushaltsnettoeinkommen %	21,5	54,3	67,5	72,7	71	60
Frauenanteil %	50	40,9	28,6	27,4	20	33
Anteil Teilzeitarbeit %	29,8	8	6,6	0	4,7	9,9
abhängig Beschäftigte						
Haushaltsnettoeinkommen Euro	3.000	2.975	3.300	3.700	5.000	3.500
indiv. Einkommen Euro	820	1.400	1.800	2.300	3.300	1.800
Anteil Haushaltsnettoeinkommen %	27,3	47,1	54,5	62,2	66	51,4
Frauenanteil %	75	57,5	47,5	40,2	21,9	48,7
Anteil Teilzeitarbeit %	74,1	37,5	19,5	10,4	4,5	29,8

Quelle: eigene Darstellung nach BMAS 2022b

Aus Tabelle 5 geht hervor, dass das Haushaltsnettoeinkommen von Soloselbstständigen in etwa dem von abhängig Beschäftigten entspricht, wohingegen ab dem 4. Quintil das Haushaltsnettoeinkommen von Selbstständigen mit Beschäftigten deutlich über dem von abhängig Beschäftigten und dem von Soloselbstständigen liegt. Werden die Soloselbstständigen in den Blick genommen, wird deutlich, dass das individuelle Haushaltsnettoeinkommen, also das Einkommen, das die Soloselbstständigen zum Haushaltseinkommen beitragen, in den ersten drei Quintilen deutlich unter dem der abhängig Beschäftigten und der Selbstständigen liegt. Ihr Anteil am gesamten Haushaltsnettoeinkommen ist mit 6,7 % im 1. Quintil, 21,7 % im 2. Quintil und 40,6 % im 3. Quintil daher deutlich geringer als es bei abhängig Beschäftigten oder bei Selbstständigen mit Beschäftigten der Fall ist. Hieraus folgt, dass bei diesen drei Gruppen von Soloselbstständigen das Haushaltsnettoeinkommen zum größten Teil aus anderen Quellen stammt oder anders gesagt, dass Partnerin oder Partner den größeren Teil an finanziellen Mitteln zum Haushalt beitragen.⁸ Wird allerdings das 5. Quintil in den Blick genommen, so tragen die Soloselbstständigen mit 80 % den größten Teil zum Haushaltseinkommen bei. Dieser Anteil ist höher als bei den Selbstständigen mit Beschäftigten und auch größer als bei abhängig Beschäftigten.

Unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel fällt auf, dass der Frauenanteil in allen drei Erwerbsformen im 1. Quintil am größten und im 5. Quintil am geringsten ist. Der Frauenanteil sinkt sukzessive vom 1. bis zum 5. Quintil. Oder anders ausgedrückt: Der Frauenanteil an denjenigen, die den Löwenanteil

⁸ Grundsätzlich ist anzumerken, dass, wenn die Partnerschaft beendet wird, insbesondere für den Partner oder die Partnerin mit dem geringeren Anteil am Haushaltseinkommen, oftmals eine sehr schwierige soziale Situation beginnt.

zum Haushaltseinkommen beitragen, ist gering. Das gilt unabhängig von der Erwerbsform. Auf die Gründe einer geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen wurde bereits im vorherigen Kapitel eingegangen. Hier zeigt sich, wie sich dies im Beitrag zum Haushaltseinkommen auswirkt.

Hinsichtlich der Teilzeitquote fällt auf, dass bei den abhängig Beschäftigten im 1. Quintil die Teilzeittätigkeit mit 74,1 % die überwiegende Form der Beschäftigung ist. Das trifft weder auf die Selbstständigen mit Beschäftigten noch die Soloselbstständigen zu. Bei den Selbstständigen mit Beschäftigten sind 29,8 % in Teilzeit tätig, bei den Soloselbstständigen sind es 22,9 %. D. h., obwohl die Mehrzahl der Soloselbstständigen offenbar Vollzeit tätig ist, erreichen sie nur ein geringes Einkommen aus ihrer Tätigkeit. Im 5. Quintil spielt die Teilzeittätigkeit bei den abhängig Beschäftigten (4,5 %) und bei den Selbstständigen mit Beschäftigten (4,7 %) nur eine ungeordnete Rolle.

Die hier vorgestellten Daten zeigen, welche Chancen das SOEP bieten würde, um das Einkommen, den Frauenanteil, die Beschäftigungsformen und Weiteres mehr in Kultur und Medien zu untersuchen. Eine Erhöhung der SOEP-Stichprobe wie von Basten und Vitols (2020) beschrieben, könnte neben den genannten Aspekten weiteren Aufschluss auf die Lebenslagen der Erwerbstätigen im Kultur- und Mediensektor bieten. Ein Einpflegen dieser Stichprobe in das Panel würde überdies erlauben, in einer Langfristbetrachtung nähere Erkenntnisse zu gewinnen.

3.2 Selbstständige in der Kultur- und Kreativwirtschaft

Wurde eingangs auf Selbstständige mit Beschäftigten und Soloselbstständige allgemein eingegangen, soll sich jetzt der Kultur- und Kreativwirtschaft zugewandt werden. Jährlich werden seit 2009 vom Bundesministerium für Wirtschaft Monitoringberichte Kultur- und Kreativwirtschaft herausgegeben. Neben einem einführenden Teil, in dem Eckdaten zur Kultur- und Kreativwirtschaft vorgestellt werden, und einem Datenanhang wird in jedem Bericht ein spezifisches Thema wie z. B. Gründen in der Kultur- und Kreativwirtschaft, Verflechtung mit anderen Wirtschaftszweigen usw. vertieft. Im jüngsten Bericht (Monitoringbericht 2023) steht die aktuelle Situation kreativer Fachkräfte im Mittelpunkt. In diesem Zusammenhang wird sich mit den Fachkräfte-Beschäftigtenzahlen, den Fachkräfte-Entgelten, den gemeldeten offenen Stellen und der Arbeitslosigkeit auseinandergesetzt. Die Autoren ziehen aus ihrer Analyse folgendes Fazit (Monitoringbericht 2023, 101):

- Fachkräfte sind der Kern kreativer Beschäftigung, d. h., der Anteil der Fachkräfte an den Beschäftigten ist in der Kultur- und Kreativwirtschaft höher als in der Gesamtwirtschaft
- trotz Pandemie sind neue Jobs in der Kultur- und Kreativwirtschaft entstanden
- es gibt deutliche Indizien für eine Verschärfung des Fachkräfteengpasses in kreativen Berufsfeldern
- in einigen Berufsfeldern zeichnet sich ab, dass es für Fachkräfte schwieriger wird, ihren Arbeitsplatz zu erhalten,⁹ hier gewinnt die Weiterbildung an Bedeutung, um den Übergang in andere Berufsfelder zu erleichtern
- die Kultur- und Kreativwirtschaft steht im intensiven Wettbewerb um Fachkräfte mit anderen Branchen
- Weiterbildungs- und Fachkräftestrategien werden für die Weiterentwicklung der Branche von großer Bedeutung sein

Im Folgenden sollen die unterschiedlichen Anteile der Erwerbstätigen in den verschiedenen Teilbranchen der Kultur- und Kreativwirtschaft analysiert werden. Dabei interessiert insbesondere, welchen Anteil die abhängig Beschäftigten, die Mini-Selbstständigen¹⁰ und die geringfügig Beschäftigten an der Summe dieser Erwerbsformen jeweils haben. Dabei wird sich auf die Daten des jüngsten Moni-

⁹ Siehe hierzu auch die Ausführungen zu Engpass- und Überschussberufen in Kapitel 2 dieser Untersuchung.

¹⁰ Auf den Begriff Mini-Selbstständige wurde bereits in der Einleitung eingegangen.

toringberichtes gestützt und diese zueinander in Beziehung gesetzt. Leider weist dieser Monitoringbericht die Zahl der Selbstständigen mit Beschäftigten nicht eigens aus, insofern kann diese Gruppe nicht in die Überlegungen einbezogen werden. Für das Jahr 2021 liegen nur Schätzwerte vor, da bei Drucklegung des Monitoringberichts die erforderlichen Grunddaten noch nicht vorlagen. Gleichfalls muss bei der Interpretation der Daten zu den Mini-Selbstständigen berücksichtigt werden, dass die Umsatzsteuergrenze bis zum Jahr 2020 bei 17.500 Euro Jahresumsatz lag und seither bei 22.000 Euro liegt. D. h., erst ab einem Umsatz oberhalb dieser Grenze werden Unternehmen umsatzsteuerlich erfasst. Die Mini-Selbstständigen haben, wie an anderer Stelle bereits erläutert wurde, einen Umsatz, der unterhalb dieser Grenze liegt. Es werden im Folgenden drei Jahre aus den Tabellen des Monitoringberichts herausgegriffen und zwar: 2011, 2016 und 2021. Hierdurch wird es möglich, Veränderungen aufzuzeigen.

Grundlage für die differenzierte Betrachtung der verschiedenen Branchen innerhalb der Kultur- und Kreativwirtschaft sind die Teilmärkte. Sie wurden erstmals 2009 von der Wirtschaftsministerkonferenz festgelegt. Im Jahr 2012 und im Jahr 2016 wurden sie aktualisiert und angepasst (Monitoringbericht 2023, 104). Für die Einteilung der Teilmärkte wird die Klassifikation der Wirtschaftszweige genutzt, auf die im vorherigen Kapitel bereits eingegangen wurde. Da Wirtschaftszweige verschiedenen Branchen zugeordnet werden können, kommt es zu Doppelzählungen, die für die Betrachtung der Teilmärkte nicht relevant sind und bei der Gesamtbetrachtung jeweils herausgerechnet werden. In einigen Wirtschaftszweigen wurde der Wert der Beschäftigten, die in den Grunddaten ausgewiesen werden, für den Monitoringbericht mit einem Anteil berechnet. Hier wird der im Monitoringbericht ausgewiesene Wert verwendet.

Bei den Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft interessiert die Gestaltungshöhe der Schöpfungen bzw. der hergestellten und vertriebenen Werke nicht. Ein Beispiel soll dieses verdeutlichen, zum Buchmarkt gehören belletristische Werke ebenso wie Sachbücher, Kochbücher und viele andere Buchprodukte, die gemeinhin mit dem Wort Kultur nicht assoziiert werden.

Folgende Teilmärkte werden unterschieden (Monitoringbericht 2023, 105f):

- Musikmarkt, dazu gehören: Herstellung von Musikinstrumenten; Einzelhandel mit Musikinstrumenten etc.; Einzelhandel mit bespielten Tonträgern etc.¹¹; Tonstudios etc.; Tonträgerverlage; Musikverlage; Musik-/Tanzensembles; Erbringung von Dienstleistungen für Darstellende Kunst¹²; Selbstständige Musikerinnen/Musiker; Theater-/Konzertveranstaltende¹³; Private Musical-/Theaterhäuser, Konzerthäuser etc.¹⁴
- Buchmarkt, dazu gehören: Einzelhandel mit Büchern; Antiquariate; Buchverlage; Selbstständige Übersetzerinnen/Übersetzer; Selbstständige Schriftstellerinnen/Schriftsteller
- Kunstmarkt, dazu gehören: Einzelhandel mit Kunstgegenständen¹⁵; Einzelhandel mit Antiquitäten; Selbstständige Bildende Künstlerinnen/Künstler; Museen¹⁶
- Filmwirtschaft, dazu gehören: Einzelhandel mit bespielten Tonträgern etc.¹⁷; Film-/TV-Produktion; Nachbearbeitung/sonstige Filmtechnik; Kinos; Videotheken; Selbstständige Bühnen-, Film-, TV-Künstlerinnen/Künstler¹⁸

11 Wird auch dem Teilmarkt Filmwirtschaft z. B. mit Blick auf DVDs zugerechnet.

12 Wird auch dem Teilmarkt Darstellende Kunst zugerechnet.

13 Siehe Fußnote 12.

14 Siehe Fußnote 12.

15 Für den Monitoringbericht wurde ein Anteilwert von 20 % aus den wirtschaftlichen Kennzahlen genutzt, um die Beschäftigten auszuweisen.

16 Für den Monitoringbericht wurde ein Anteilwert von 8 % aus den wirtschaftlichen Kennzahlen genutzt, um die Beschäftigten auszuweisen.

17 Siehe Musikmarkt.

18 Wird auch dem Teilmarkt Darstellende Kunst zugerechnet.

- Rundfunkwirtschaft, dazu gehören: Hörfunkveranstaltende¹⁹; Fernsehveranstaltende²⁰; Selbstständige Journalistinnen/Journalisten und Pressefotografinnen/Pressefotografen²¹
- Markt für Darstellende Künste, dazu gehören: Kulturunterricht/Tanzschulen; Theaterensembles; Selbstständige Artistinnen/Artisten, Zirkusbetriebe; Selbstständige Bühnen-, Film-, TV-Künstlerinnen/Künstler²²; Erbringung von Dienstleistungen für die Darstellende Kunst²³; Theater- und Konzertveranstaltende²⁴; Private Musical-/Theaterhäuser, Konzerthäuser etc.²⁵; Varitees und Kleinkunsthäuser
- Designwirtschaft, dazu gehören: Herstellung von Schmuck-, Gold-, Silberschmiedewaren; Büros für Innenarchitektur²⁶; Werbegestaltung²⁷; Industrie-, Produkt- und Modedesign; Grafik- und Kommunikationsdesign; Interior Design und Raumgestaltung; Selbstständige Fotografinnen/Fotografen
- Architekturmarkt, dazu gehören: Architekturbüros für Hochbau; Büros für Innenarchitektur²⁸; Architekturbüros für Orts-, Regional- und Landesplanung; Architekturbüros für Garten- und Landschaftsgestaltung; Selbstständige Restauratorinnen/Restauratoren
- Pressemarkt, dazu gehören: Einzelhandel mit Zeitschriften und Zeitungen; Verlegen von Adressbüchern etc.; Verlegen von Zeitungen; Verlegen von Zeitschriften; Sonstiges Verlagswesen (ohne Software); Korrespondenten- und Nachrichtenbüros; Selbstständige Journalistinnen/Journalisten und Pressefotografinnen/Pressefotografen²⁹
- Werbemarkt, dazu gehören: Werbeagenturen/Werbegestaltung³⁰; Vermarktung und Vermittlung von Werbezeiten/-flächen
- Software- und Games-Industrie, dazu gehören: Verlegen von Computerspielen; Verlegen von sonstiger Software; Entwicklung und Programmierung von Internetpräsenzen; Sonstiges Softwareentwicklung; Webportale
- Sonstiges, dazu gehören: Herstellung von Münzen; Herstellung von Fantasieschmuck; Fotolobors; Selbstständige Dolmetscherinnen/Dolmetscher; Bibliotheken und Archive³¹; Betrieb von historischen Stätten und Gebäuden und ähnlichen Attraktionen³²; Botanische und zoologische Gärten sowie Naturparks³³

In Tabelle 6 wird dargestellt wie sich in den oben genannten Teilmärkten die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der Mini-Selbstständigen und der geringfügig Beschäftigten von 2011 bis 2021 entwickelt hat. Der Tabelle ist auch zu entnehmen, welchen Anteil die jeweilige Erwerbsform an der Gesamtsumme zusammengestellten Erwerbsformen hat.

19 Für den Monitoringbericht wurden ein Anteilwert von 40 % aus den wirtschaftlichen Kennzahlen genutzt, um die Beschäftigten auszuweisen.

20 Für den Monitoringbericht wurden ein Anteilwert von 40 % aus den wirtschaftlichen Kennzahlen genutzt, um die Beschäftigten auszuweisen.

21 Wird auch dem Pressemarkt zugerechnet.

22 Siehe auch Filmwirtschaft.

23 Siehe auch Musikmarkt.

24 Siehe auch Musikmarkt.

25 Siehe auch Musikmarkt.

26 Wird auch dem Architekturmarkt zugerechnet.

27 Für den Monitoringbericht wurden ein Anteilwert von 50 % aus den wirtschaftlichen Kennzahlen genutzt, um die Beschäftigten auszuweisen.

28 Siehe auch Designwirtschaft.

29 Siehe auch Rundfunkmarkt.

30 Siehe auch Designwirtschaft.

31 Für den Monitoringbericht wurden ein Anteilwert von 8 % aus den wirtschaftlichen Kennzahlen genutzt, um die Beschäftigten auszuweisen.

32 Siehe Fußnote 31.

33 Siehe Fußnote 31.

Tabelle 6: Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der Mini-Selbstständigen und der geringfügig Beschäftigten in den Teilmärkten der Kultur- und Kreativwirtschaft in den Jahren 2011, 2016 und 2021 sowie Anteil der Erwerbsformen an den Erwerbstätigen

	2011	Anteil in %	2016	Anteil in %	2021	Anteil in %	Differenz 2021 zu 2011
Musikwirtschaft							
Soz.pfl. Beschäftigte	32.733	53	36.103	53	38.211	52	5.478
Mini-Selbstständige	16.949	27	18.713	27	24.139	33	7.190
geringfügig Besch.	12.128	20	13.863	20	10.468	14	-1.660
Summe	61.810	100	68.679	100	72.818	99	11.008
Buchmarkt							
Soz.pfl. Beschäftigte	52.917	59	46.839	54	42.966	51	-9.951
Mini-Selbstständige	22.052	24	26.467	30	30.645	36	8.593
geringfügig Besch.	16.110	18	13.526	16	11.004	13	-5.106
Summe	91.079	101	86.832	100	84.615	100	-6.464
Kunstmarkt							
Soz.pfl. Beschäftigte	5.523	18	5.419	18	5.148	15	-375
Mini-Selbstständige	20.407	67	21.501	70	25.887	76	5.480
geringfügig Besch.	4.395	14	3.999	13	3.045	9	-1.350
Summe	30.325	99	30.919	101	34.080	100	3.755
Filmwirtschaft							
Soz.pfl. Beschäftigte	39.573	41	40.637	41	43.431	42	3.858
Mini-Selbstständige	29.993	31	34.660	35	43.720	43	13.727
geringfügig Besch.	26.928	28	23.332	24	15.199	15	-11.729
Summe	96.494	100	98.629	100	102.350	100	5.856
Rundfunkwirtschaft							
Soz.pfl. Beschäftigte	21.566	48	24.540	50	24.838	49	3.272
Mini-Selbstständige	21.924	48	23.141	47	24.107	48	2.183
geringfügig Besch.	1.750	4	1.785	4	1.301	3	-449
Summe	45.240	100	49.466	101	50.246	100	5.006
Markt f. darst. Künste							
Soz.pfl. Beschäftigte	18.130	30	23.078	30	25.634	29	7.504
Mini-Selbstständige	29.049	48	36.210	47	47.591	54	18.542
geringfügig Besch.	13.175	22	17.998	23	15.155	17	1.980
Summe	60.354	100	77.286	100	88.380	100	28.026

Tabelle 6: Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der Mini-Selbstständigen und der geringfügig Beschäftigten in den Teilmärkten der Kultur- und Kreativwirtschaft in den Jahren 2011, 2016 und 2021 sowie Anteil der Erwerbsformen an den Erwerbstätigen

	2011	Anteil in %	2016	Anteil in %	2021	Anteil in %	Differenz 2021 zu 2011
Designwirtschaft							
Soz.pfl. Beschäftigte	75.988	41	87.162	42	90.099	43	14.111
Mini-Selbstständige	52.324	27	62.230	30	72.268	34	19.944
geringfügig Besch.	63.977	33	60.399	29	48.157	23	-15.820
Summe	192.289	101	209.791	101	210.524	100	18.235
Architekturmarkt							
Soz.pfl. Beschäftigte	64.385	60	81.997	67	104.554	72	40.169
Mini-Selbstständige	24.459	23	21.371	17	21.979	15	-2.480
geringfügig Besch.	18.391	17	18.989	16	19.459	13	1.068
Summe	107.235	100	122.357	100	145.992	100	38.757
Pressemarkt							
Soz.pfl. Beschäftigte	127.603	44	116.400	51	101.351	53	-26.252
Mini-Selbstständige	28.363	10	29.007	13	29.926	16	1.563
geringfügig Besch.	131.207	46	84.448	37	60.021	31	-71.186
Summe	287.173	100	229.855	101	191.298	100	-95.875
Werbemarkt							
Soz.pfl. Beschäftigte	104.304	42	120.495	49	124.308	54	20.004
Mini-Selbstständige	26.639	11	25.395	10	26.472	12	-167
geringfügig Besch.	115.272	47	101.754	41	79.403	34	-35.869
Summe	246.215	100	247.644	100	230.183	100	-16.032
Software/Games							
Soz.pfl. Beschäftigte	238.043	82	343.989	84	478.776	86	240.733
Mini-Selbstständige	31.527	11	40.554	10	50.288	9	18.761
geringfügig Besch.	22.373	8	26.961	7	30.460	5	8.087
Summe	291.943	101	411.504	101	559.524	100	267.581
Sonstige							
Soz.pfl. Beschäftigte	7.446	39	7.127	37	6.790	34	-656
Mini-Selbstständige	9.700	51	10.607	55	11.705	59	2.005
geringfügig Besch.	1.754	9	1.634	8	1.476	7	-278
Summe	18.900	99	19.368	100	19.971	100	1.071
KKW ohne Doppel							
Soz.pfl. Beschäftigte	732.483	54	865.597	59	1.006.950	64	274.467
Mini-Selbstständige	252.810	19	281.219	19	327.981	21	75.171
geringfügig Besch.	367.113	27	309.819	21	249.910	16	-117.203
Summe	1.352.406	100	1.456.635	99	1.584.841	101	232.435

Quelle: eigene Darstellung nach Monitoringbericht 2023, 110f; aufgrund von Rundungen wird teilweise ein Wert von 99 %, 100 % bzw. 101 % ausgewiesen

Wird die Kultur- und Kreativwirtschaft als Ganzes betrachtet, ist zunächst festzuhalten, dass die Zahl der hier in Rede stehenden Erwerbstätigen um 232.435 Personen von 2011 bis 2021 angestiegen ist. Dies ist vor allem auf einen Zuwachs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zurückzuführen. Auch die Zahl der Mini-Selbstständigen ist gewachsen, und zwar um 75.171. Dieser Zuwachs kann zum einen daran liegen, dass Erwerbstätige eine Tätigkeit als Mini-Selbstständige aufgenommen haben. Zum anderen kann aber auch die Veränderung der Umsatzgrenze von 17.500 Euro/Jahr auf 22.000 Euro/Jahr dazu geführt haben, dass Selbstständige jetzt unter den Mini-Selbstständigen geführt werden, die zuvor nicht darunterfielen. Dieser Umstand trifft auf die verschiedenen Teilmärkte zu und soll daher nicht jedes Mal eigens erwähnt werden. Werden die Anteile der verschiedenen Erwerbsformen an der hier ermittelten Summe an Erwerbstätigen verglichen, ist festzustellen, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zugenommen hat, von 54 % auf 64 %, wohingegen der Anteil der geringfügig Beschäftigten entsprechend geschrumpft ist, von 27 % auf 16 %. Der Anteil der Mini-Selbstständigen ist in etwa gleich geblieben. D. h. in der Kultur- und Kreativwirtschaft als gesamter Branche ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung die vorherrschende Erwerbsform. In den verschiedenen Teilmärkten differiert das Bild:

- In der Musikwirtschaft sind im Jahr 2021 11.008 mehr Personen tätig als 2011. Die vorherrschende Erwerbsform ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, deren Anteil bei etwas über 50 % liegt. Die Zahl der Mini-Selbstständigen hat im betrachteten Zeitraum zugenommen, sie stellen inzwischen ein Drittel der Erwerbstätigen. Gesunken ist die Zahl der geringfügig Beschäftigten, sie stellen im Jahr 2021 noch 14 %, im Jahr 2011 waren es 20 %. Es ist anzunehmen, dass die Coronapandemie und die damit verbundenen Schließungen von Kulturorten sowie die Absage von Festivals einen wesentlichen Einfluss auf den Rückgang der geringfügig Beschäftigten hatten.
- Der Buchmarkt hat im Jahr 2021 im Vergleich zum Jahr 2011 6.464 Erwerbstätige verloren. Insbesondere bei den abhängig Beschäftigten ist ein Rückgang zu beobachten; waren es im Jahr 2011 noch 52.917 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, sind es im Jahr 2021 42.966. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sank von 59 % auf 51 %. Ebenfalls rückläufig ist die Zahl der geringfügig Beschäftigten, ihr Anteil ging von 18 % auf 13 % zurück. Hingegen hat die Zahl der Mini-Selbstständigen um 8.593 Personen zugenommen. Sie stellen inzwischen etwas mehr als ein Drittel der hier untersuchten Erwerbstätigen. Es muss offen bleiben, ob dies an der veränderten Umsatzsteuergrenze liegt oder ob ehemals sozialversicherungspflichtig Beschäftigte inzwischen selbstständig tätig sind und einen Umsatz haben, der sie zu den Mini-Selbstständigen zählen lässt.
- Im Kunstmarkt spielt traditionell die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eine geringe Rolle. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im betrachteten Zeitraum um 375 gesunken. Die vorherrschende Erwerbsform ist die Mini-Selbstständigkeit. Hier ist ein Aufwuchs an Erwerbstätigen auszumachen, sodass inzwischen drei Viertel mini-selbstständig sind. Demgegenüber stellen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 15 % und die geringfügig Beschäftigten 9 % der Erwerbstätigen im Jahr 2022.
- In der Filmwirtschaft hat die Mini-Selbstständigkeit an Bedeutung gewonnen. Die Zahl der Mini-Selbstständigen ist im untersuchten Zeitraum um 13.727 angestiegen, sie machen inzwischen 43 % der Erwerbstätigen aus. Im Jahr 2011 waren es noch 31 %. Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen in den untersuchten Jahren jeweils rund 40 % der Erwerbstätigen. Um 11.729 ist die Zahl der geringfügig Beschäftigten zurückgegangen, ihr Anteil sank von 28 % auf 15 %. Eine Ursache könnte die Schließung von Kinos sein, die für bestimmte stundenweise Tätigkeiten geringfügig Beschäftigte einsetzen.
- In der Rundfunkwirtschaft sind 2021 5.006 mehr Personen beschäftigt als 2011. Das Verhältnis von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Mini-Selbstständigen und geringfügig Beschäftigten ist im untersuchten Zeitraum nahezu konstant geblieben. Es sind in etwa gleich viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Mini-Selbstständige tätig. Geringfügig Beschäftigte spielen mit einem Anteil unter 5 % eine untergeordnete Rolle.

- Der Markt für Darstellende Kunst weist einen deutlichen Aufwuchs an Erwerbstätigen auf. Insbesondere die Zahl der Mini-Selbstständigen ist von 2011 bis 2021 um 18.542 Personen gestiegen. Sie stellen inzwischen mit 54 % die Mehrzahl der Erwerbstätigen. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt rund 30 %. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist zwar angestiegen, ihr Anteil an den Erwerbstätigen in den letzten zehn Jahren ist aber von 22 % auf 17 % gesunken.
- In der Designwirtschaft sind 2021 14.111 mehr Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, als es 2011 der Fall war. Deren Anteil ist auf 43 % gestiegen. Einen größeren Aufwuchs hat die Zahl der Mini-Selbstständigen erfahren. Es sind 2021 19.944 mehr Personen als Mini-Selbstständige tätig als im Jahr 2011. Der Anteil der Mini-Selbstständigen ist von 27 % auf 34 % gewachsen. D. h., ein Drittel der Erwerbstätigen in diesem Teilmarkt ist mini-selbstständig. Geschrunpft ist die Zahl der geringfügig Beschäftigten, und zwar um 15.820 Personen. Die geringfügig Beschäftigten, die 2011 noch ein Drittel der hier betrachteten Erwerbstätigen stellten, haben jetzt noch einen Anteil von 23 %.
- Eine gegenläufige Tendenz mit Blick auf die Mini-Selbstständigen ist im Architekturmarkt zu beobachten. Hier ist ein Rückgang in absoluten Zahlen von 2.480 Personen zu konstatieren. Da die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 40.169 Personen zugenommen hat, haben sich die Anteile verändert. Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten machen 2021 72 % der Erwerbstätigen aus, der Anteil der Mini-Selbstständigen ist von 23 % auf 15 % zurückgegangen.
- Deutlich geschrunpft ist die Zahl der Erwerbstätigen im Pressemarkt. Waren im Jahr 2011 in diesem Teilmarkt noch 287.173 Erwerbstätige zu zählen, sind es im Jahr 2021 191.298. Das ist ein Rückgang um 95.875 Personen. Besonders stark ist der Rückgang bei den geringfügig Beschäftigten. Im Jahr 2021 arbeiten 71.186 weniger geringfügig Beschäftigte im Pressemarkt als im Jahr 2011. Ihr Anteil sank von 46 % (2011) auf 31 % (2021). Eine Ursache könnten die sinkenden Abonnentenzahlen sein, die dazu führen, dass weniger Zeitungsausträgerinnen und -austräger benötigt werden. Viele von ihnen waren oder sind geringfügig beschäftigt. Aber nicht nur bei den geringfügig Beschäftigten auch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist ein Rückgang auszumachen. Er beträgt im betrachteten Jahrzehnt 26.252 Personen. Gleichwohl ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 44 % auf 53 % gestiegen. Dieser Anstieg ist auch auf den sinkenden Anteil der geringfügig Beschäftigten zurückzuführen. Geringfügig gestiegen ist die Zahl der Mini-Selbstständigen. Die Veränderung der Medienbranche zeigt sich an den Erwerbstätigenzahlen im Pressemarkt. Das gedruckte Produkt verliert an Zuspruch, die Auflagen sinken, Werbekunden verlegen das Geschäft in den Onlinemarkt. Die Veränderungen innerhalb der Branche sind vermutlich noch nicht abgeschlossen, dieses wird, so ist anzunehmen, sich weiterhin auf den Arbeitsmarkt in diesem Teilmarkt auswirken.
- Auch der Werbemarkt hat an Erwerbstätigen verloren. Im Vergleich zum Jahr 2011 sind 16.032 weniger Personen in diesem Teilmarkt tätig. Dieser Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass im Jahr 2021 35.869 weniger Personen geringfügig beschäftigt waren als es 2011 der Fall war. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten sank von 47 % auf 34 %. Demgegenüber ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 20.004 angestiegen. Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen mit 54 % im Jahr 2021 den größten Anteil an Erwerbstätigen. Die Mini-Selbstständigen haben einen Anteil von rund 10 %.
- Die Software- und Games-Industrie hat den größten Beschäftigtenaufbau zu verzeichnen. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg um 267.581 Personen an. Nur zum Vergleich: Dieser Anstieg ist größer als die Zahl der hier betrachteten Erwerbstätigen im Markt mit den meisten Erwerbstätigen, dem Werbemarkt. Oder um es an einem anderen Beispiel zu verdeutlichen, der Aufwuchs in diesem Teilmarkt ist größer als Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der Mini-Selbstständigen und der geringfügig Beschäftigten in den Teilmärkten Musikwirtschaft, Buchmarkt und Filmwirtschaft zusammen. Hier kann also mit Fug und Recht von einer Boombranche gesprochen werden. Auch wenn, und dies soll nicht unerwähnt bleiben, der klassifikatorische Zuschnitt nach wie vor Fragen offen lässt. Wie viele der zusätzlich

Beschäftigten tatsächlich in der Games-Industrie und wie viele in der Software-Industrie tätig sind, lässt sich nicht trennscharf ermitteln. Gleichzeitig zeigt der Teilmarkt Software-/Games-Industrie sehr anschaulich die Verflechtung der Kultur- und Kreativwirtschaft mit anderen Branchen. In der Software-/Games-Industrie ist der weitaus größte Teil der Erwerbstätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihr Anteil liegt bei 86 %. Sowohl Mini-Selbstständige als auch geringfügig Beschäftigte haben an Erwerbstätigen nur einen geringen Anteil.

- Im Teilmarkt Sonstige stellen die Mini-Selbstständigen mit 59 % den größten Anteil an Erwerbstätigen. Ihr Anteil ist im betrachteten Zehnjahreszeitraum gewachsen. Etwas gesunken ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Geringfügig Beschäftigte haben kaum eine Bedeutung.

Die Betrachtung der Teilmärkte führte zutage:

- Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat in den verschiedenen Teilmärkten eine unterschiedlich große Bedeutung. Sie reicht von 15 % im Kunstmarkt bis zu 86 % in der Software-/Games-Industrie.
- Die Mini-Selbstständigen haben in der Software-/Games-Industrie mit 9 % eine untergeordnete Bedeutung, wohingegen sie im Kunstmarkt mit 76 % die Mehrzahl stellen.
- Der Kunstmarkt und die Software-/Games-Industrie bilden also die zwei Enden der Betrachtung. In etwa ausgewogen ist das Verhältnis von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Mini-Selbstständigen in der Filmwirtschaft und der Rundfunkwirtschaft. Beide Branchen sind offenbar für ihre Funktionsfähigkeit auf einen festen Stamm an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angewiesen, brauchen aber zusätzlich externe Arbeitskräfte, um spezifische Aufgaben zu erledigen.
- Die geringfügige Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft hat abgenommen. Geringfügig Beschäftigte sind die am wenigsten geschützte Gruppe im Arbeitsmarkt. Sie wurde in der Coronapandemie weder von Maßnahmen wie dem Kurzarbeitergeld noch von spezifischen Kultur- oder Wirtschaftsfördermaßnahmen erreicht.

Hieraus folgt:

1. dass die Selbstständigkeit und speziell die Mini-Selbstständigkeit in der Kultur- und Kreativwirtschaft sehr wichtig ist und auch eine größere Rolle spielt als in anderen Branchen, sie dennoch nicht die vorherrschende Erwerbsform ist; dies enthebt Politik und Verwaltung aber nicht der Verantwortung, die Rahmenbedingungen für Selbstständige, egal ob mit oder ohne Beschäftigten, oder Mini-Selbstständige im Blick zu halten und zu verbessern,
2. dass kultur- und arbeitsmarktpolitisch ein Augenmerk auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gerichtet werden muss; die Kultur- und Kreativwirtschaft ist in einigen Branchen stark technikgetrieben, es wird darauf ankommen, durch Weiterbildung Beschäftigung zu erhalten und neue Fachkräfte zu gewinnen.

3.3 In der Künstlersozialkasse versicherte Selbstständige

Im Folgenden soll eine weitere Tiefenbohrung, und zwar zur Zahl und zum Einkommen der in der Künstlersozialkasse versicherten Künstlerinnen und Künstler sowie Publizistinnen und Publizisten vorgenommen werden. Die Künstlersozialkasse kann in diesem Jahr (2023) ihr 40-jähriges Bestehen feiern. Ihrer Gründung ging eine lange politische Auseinandersetzung voraus (Zimmermann, Schulz 2023 a).

Voraussetzung für die Versicherung nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz ist die erwerbsmäßige selbstständige Tätigkeit als Künstlerin bzw. Künstler oder als Publizistin bzw. Publizist. Die Tätigkeit darf zum einen nicht nur vorübergehend ausgeübt werden, zum anderen muss die versicherte Person im Inland tätig sein. In § 1 Künstlersozialversicherungsgesetz ist definiert: »Selbstständige Künstler und Publizisten werden in der allgemeinen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung versichert, wenn sie (1) die künstlerische oder publizistische Tätigkeit erwerbsmäßig und nicht nur vorübergehend ausüben und (2) im Zusammenhang mit der künstlerischen oder publizistischen Tätigkeit nicht mehr als einen Arbeitnehmer beschäftigen, es sei denn, die Beschäftigung erfolgt zur Berufsausbildung oder ist geringfügig im Sinne des § 8 des Vierten Sozialgesetzbuches.« (KSVG – Künstlersozialversicherungsgesetz)

Das Mindestjahreseinkommen aus künstlerischer Tätigkeit muss 3.900 Euro betragen, Berufsanfängerinnen und -anfänger müssen in den ersten drei Jahren ihrer selbstständigen Tätigkeit das Mindesteinkommen nicht erreichen. Um in der Künstlersozialversicherung versichert zu sein, muss der größere Teil des Einkommens aus künstlerischer oder publizistischer Arbeit stammen. Nur dieser Teil des Einkommens muss der Künstlersozialversicherung gemeldet werden und ist für die Bemessung der Versichertenbeiträge relevant. Während der Coronapandemie, also in den Jahren 2020, 2021 und 2022, musste das Mindesteinkommen aus künstlerischer Tätigkeit nicht erreicht werden. Damit reagierte die Politik auf die besonderen Bedingungen im Arbeitsmarkt Kultur. Aufgrund der verfügbaren Schließungen verloren sehr viele Versicherte ihre Aufträge. Um zu verhindern, dass sie den Sozialversicherungsschutz verlieren, wurde als Sonderregelung das Erreichen des Mindesteinkommens ausgesetzt.

In § 2 des Künstlersozialversicherungsgesetzes heißt es: »Künstler im Sinne dieses Gesetzes ist, wer Musik, darstellende oder bildende Kunst schafft, ausübt oder lehrt. Publizist im Sinne dieses Gesetzes ist, wer als Schriftsteller, Journalist oder in ähnlicher Weise publizistisch tätig ist oder Publizistik lehrt« (KSVG – Künstlersozialversicherungsgesetz). Diese offene Definition hat sich seit Bestehen bewährt.

Die Künstlersozialversicherung beinhaltet den Schutz der Versicherten in den Sozialversicherungszweigen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. Wie bei der Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Beitragsbemessungsgrenzen zu beachten. Die Künstlersozialkasse zieht die Beiträge ein und leitet sie an die Sozialversicherungsträger weiter. Die Versicherten können ihre Krankenkasse frei wählen.

Sie schätzen aufgrund von Erfahrungswerten und eventuell bereits vorliegender Aufträge ihr Jahreseinkommen für das nächste Jahr. Dieses geschätzte Jahreseinkommen ist die Grundlage für die Berechnung der monatlichen Beiträge. Das Jahreseinkommen wird ermittelt aus den Betriebseinnahmen also:

- allen Einnahmen in Geld oder Geldeswert, die unmittelbar aus der künstlerischen oder publizistischen Arbeit resultieren, das sind z. B. Entgelte, Gagen, Honorare, Verkaufserlöse, Tantiemen und Lizenzen, Ausfallhonorare und Sachleistungen – ausgenommen steuerfreie Aufwandsentschädigungen,
- urheberrechtliche Vergütungen, die z. B. von Verwertungsgesellschaften ausgeschüttet werden,
- Stipendien, sofern sie einkommenssteuerpflichtig sind,
- Preisgelder, sofern sie einkommenssteuerpflichtig sind.

Nicht zu den Einnahmen zählen von der Bundesagentur für Arbeit gewährte Leistungen wie Gründungszuschuss, Arbeitslosengeld, Bürgergeld oder Einstiegsgeld. Gleichfalls zählen steuerfreie Übungsleiterpauschalen nicht zu den Betriebseinnahmen.

Von den Betriebseinnahmen sind die Betriebsausgaben abzuziehen. Dazu gehören z. B.:

- Aufwendungen für Betriebsmittel wie Computer, Büroausstattung, Instrumente usw.,
- Aufwendungen für Betriebsräume wie Miete, Mietnebenkosten, Reinigung etc.,
- Fahrtkosten, Kosten für berufliche Fortbildung, Material-, Porto-, Telefon- und ähnliche Kosten,
- betriebliche Versicherungen wie Betriebsshaftpflicht, -rechtsschutz, Sachversicherungen,
- Aufwendungen für Hilfskräfte, hier kann der Arbeitgeberanteil geltend gemacht werden, und
- Abschreibungen für Abnutzung oder Substanzverringerung.

Nicht abzugsfähig sind Sonderausgaben nach dem Einkommensteuergesetz wie z. B. Beiträge zur Künstlersozialkasse, Prämien zur privaten Kranken- oder Lebensversicherung, Kinderbetreuungskosten und Ähnliches.

Das voraussichtliche Jahreseinkommen muss sorgfältig geschätzt werden. Auf der Grundlage der Schätzungen werden die monatlichen Beiträge zur Sozialversicherung ermittelt. Sollten sich Änderungen ergeben, weil sich Aufträge nicht verwirklichen lassen oder aber zusätzliche Einnahmen zu erwarten sind, besteht die Möglichkeit, die Änderung zu melden, sodass die künftigen Beiträge angepasst werden.

Da in der Künstlersozialversicherung Versicherte auch andere Einkünfte haben können, auch wenn die selbstständige künstlerische Tätigkeit im Vordergrund steht, geben die Daten zum Versicherteneinkommen nur jenes Einkommen wieder, das aus der selbstständigen künstlerischen bzw. publizistischen Arbeit erzielt wird. Wenn ein Versicherter zusätzlich als abhängig Beschäftigter arbeitet, teilen dies die Krankenkassen der Künstlersozialversicherung mit, die diese Informationen mangels Rechtsgrundlage aber nicht speichern darf. Daher sind sie bei den Einkommensdaten auch nicht abrufbar. Wenn ein Versicherter oder eine Versicherte neben der selbstständigen Tätigkeit, die die Versicherung nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz begründet, abhängig beschäftigt ist, entscheidet die Hauptberuflichkeit, an wen Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträge abgeführt werden müssen. Hierfür werden die Einkommen verglichen. Beiträge zur Rentenversicherung müssen in diesen Fällen sowohl aus der selbstständigen Tätigkeit als auch der abhängigen Beschäftigung gezahlt werden. Ist das Einkommen aus der abhängigen Beschäftigung höher als 41.400 Euro/Jahr, besteht Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz. Wenn Versicherte einen Mini-Job ausüben, ist dieser bis zu einem Betrag von aktuell 6.240 Euro/Jahr, bis 2023 5.400 Euro/Jahr, nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz nicht relevant und wird entsprechend nicht erfasst. Dabei spielt keine Rolle, ob Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden oder nicht. Wenn Versicherte noch aus einer anderen selbstständigen Tätigkeit Einkünfte erzielen, muss die Künstlersozialkasse erst informiert werden, wenn diese Einkünfte über 6.240 Euro/Jahr (bis 2022 5.400 Euro/Jahr) liegen. Wenn dies der Fall ist, tritt die Freiheit von der Krankenversicherungspflicht ein. Rentenversicherungsbeiträge müssen allerdings nach wie vor gezahlt werden. Die Rentenversicherungsbeitragspflicht endet nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz erst, wenn die Einkünfte 43.800 Euro/Jahr (in Westdeutschland) bzw. 42.600 Euro/Jahr (in Ostdeutschland) übersteigen. Dies gilt auch für Einkünfte aus Gewerbebetrieben. Wenn Versicherte Einkünfte aus Kapital haben, so müssen diese der Künstlersozialversicherung nicht mitgeteilt werden und sind ihr daher auch nicht bekannt. In den Jahren 2021 und 2022 galt für die nicht künstlerische selbstständige Tätigkeit der Versicherten eine Sonderregelung, sie konnten bis zu 1.200 Euro/Monat aus nicht künstlerischer selbstständiger Tätigkeit verdienen, ohne den Krankenversicherungsschutz über die Künstlersozialkasse zu verlieren. Auch diese Sonderregelung sollte dazu dienen, dass die künstlerische oder publizistische Tätigkeit nicht aufgegeben wird und in der einmaligen Sondersituation aus einer anderen selbstständigen Tätigkeit über die Grenzen der geringfügigen Beschäftigung hinaus verdient werden konnte.

Um es also noch einmal klar und unmissverständlich zu formulieren: Die Einkommensdaten der Künstlersozialversicherung beruhen auf den Meldungen der Versicherten. Neben dem Einkommen aus selbstständiger künstlerischer Tätigkeit können Versicherte weitere Einkommen erzielen, die bis zu bestimmten Grenzen der Künstlersozialversicherung nicht gemeldet werden müssen und daher bei den Einkommen auch nicht erfasst werden. Grundlage ist allerdings, dass die selbstständige künstlerische oder publizistische Tätigkeit im Vordergrund steht. Inwiefern eine Verbeitragung der anderen Einkünfte in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung erfolgt, hängt von der Höhe der zusätzlichen Einkünfte ab. Mit Blick auf die Rentenversicherung kann dies zur Folge haben, dass neben den Beiträgen aus der Künstlersozialversicherung weitere Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden, für die Rentenpunkte erworben werden, die später in die Berechnung der Rente einfließen.

Die Besonderheit der Künstlersozialversicherung besteht darin, dass Versicherte die Hälfte des Beitrags zahlen, die andere Hälfte wird durch eine Abgabe der Unternehmen, die freiberuflich Künstlerinnen und Künstlern zusammenarbeiten, sowie einen Bundeszuschuss finanziert. Für die Künstlersozialabgabe ist unerheblich, ob die beauftragten Künstlerinnen oder Künstler in der Künstlersozialkasse versichert sind oder nicht. Die Beteiligung der verwertenden Unternehmen an der sozialen Absicherung von freiberuflichen Künstlerinnen und Künstlern ist Ausdruck des vom Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil aus dem Jahr 1987 formulierten symbiotischen Verhältnisses zwischen den Künstlerinnen bzw. Künstlern und den Verwerterinnen bzw. Verwertern.

Auch wenn es sich bei der Künstlersozialversicherung um eine Pflichtversicherung für selbstständige Künstler und Publizisten handelt, muss die Versicherung beantragt werden. Bei der Antragsprüfung wird ermittelt, ob es sich tatsächlich um eine künstlerische oder publizistische Tätigkeit handelt. Bei Zweifelsfällen tritt der Widerspruchsausschuss der Künstlersozialkasse auf den Plan. Für jede der vier Berufsgruppen der Künstlersozialversicherung, Wort, Bildende Kunst, Musik und Darstellende Kunst, gibt es einen Widerspruchsausschuss, dem Expertinnen und Experten aus den jeweiligen Berufsgruppen angehören und die sowohl die Seite der Versicherten als auch die der Abgabepflichtigen repräsentieren. Sie kennen die spezifische Berufssituation in ihrem Feld und können daher die Anträge aus der jeweiligen Berufsgruppe fachkundig beurteilen. Abgewiesenen Antragstellerinnen und Antragstellern steht darüber hinaus der Klageweg offen. Die Tätigkeitsbereiche, in denen eine Versicherung nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz bejaht werden, werden so u. a. über die Urteile der Sozialgerichte geprägt.

In verschiedenen Zusammenhängen – so beispielsweise in der erwähnten Kultur-Enquete des Deutschen Bundestags – wurde erwogen, den Künstlerbegriff im Künstlersozialversicherungsgesetz enger zu fassen, zu schärfen oder durch einen Katalog an Künstlerberufen zu ersetzen. Letztlich wurde nach eingehenden Beratungen stets darauf verzichtet, gerade weil der Kultur- und Medienbereich so dynamisch ist, sich die Tätigkeitsbereiche stetig verändern, nicht zuletzt durch die Technik getrieben neue Tätigkeitsbereiche hinzukommen und sich die offene Formulierung im Künstlersozialversicherungsgesetz bewährt hat.

Für die Abgabepflichtigen hält die Künstlersozialkasse eine Auflistung künstlerischer oder publizistischer Tätigkeiten bereit, die eine Orientierung bieten, ob eine Abgabepflicht entsteht. Die Künstlersozialkasse stellt klar: „Er [der Katalog] orientiert sich an den Erfahrungen, die die Künstlersozialkasse aus der praktischen Durchführung des Gesetzes gewonnen hat und ist keinesfalls als abschließend oder statisch zu betrachten.“³⁴ Folgende Tätigkeiten werden darin beispielhaft aufgeführt:

34 <https://bit.ly/3OTTfzp>

- A: Akrobat/in, Aktionskünstler/in*, Alleinunterhalter/in, Arrangeur/in (Musikbearbeiter/in), Artdirektor/in, Artist, Audio-Designer/in, Ausbilder/in für künstlerisch/publizistische Tätigkeiten, Autor/in
- B: Ballettlehrer/in, Ballettmeister/in, Balletttänzerin/-tänzer*, Bildberichterstatter/in, Bildhauer/in, Bildjournalist/in, Bildregisseur/in, Bühneneurythmist/in, Bühnenbildnerin/-bildner*, Bühnenmaler/in, Büttенredner/in
- C: Choreograph/in, Chorleiter/in, Clown/in, Coloristin/Colorist (Trickfilm)*, Comiczeichner/in, Comedian, Conférencier/cière, Cutterin/Cutter*
- D: Designer/in, Dichter/in, Dirigent/in, Disjockey*, Dompteur/in, Dramaturg/in, Drehbuchautor/in
- E: Editor/in (Film), Eiskunstläufer/in (Showbereich), Entertainer/in, Experimentelle/r Künstler/in
- F: Fachfrau/Fachmann für Öffentlichkeitsarbeit oder Werbung*, Figurenspieler/in (Puppen-, Marionetten etc.), Film- und Videoeditorin/-editor*, Filmemacher/in, Foto-Designer/in, Fotograf/in (künstlerische/r)
- G: Game-Designer/in, Geräuschemacher/in, Geschichtenerzähler/in, Grafik-Designer/in (einschl. Multimedia-Designer/in), Grafiker/in
- H: Herausgeber/in
- I: Illustrator/in, Industrie-Designer/in, Influencer/in (Werbefotos, Werbevideos, Werbetexte o. ä.), Instrumentalsolist/in, Interface-Designer/in
- J: Journalist/in
- K: Kabarettist/in, Kamerafrau/Kameramann*, Kapellmeister/in, Karikaturist/in, Komiker/in, Kommunikations-Designer/in, Komponist/in, Konzeptkünstler/in, Korrespondent/in, Kostümbildnerin/-bildner*, Kritiker/in, Künstlerische/r Fotograf/in
- L: Layouter/in, Lehrer/in für künstlerisch/publizistische Tätigkeiten, Lektor/in, Librettist/in, Liedermacher/in, Liedtexter/in, Light-Designer/in
- M: Maler/in, Maskenbildnerin/-bildner*, Marionettenspieler/in, Medien-Designer/in, Medienkünstler/in, Mode-Designer/in, Moderator/in, Multimedia-Designer/in (Grafik-Designer/in), Musikalische/r Berater/in, Musikalische/r Leiter/in, Musikbearbeiter/in, Musiker/in, Musiklehrer/in
- O: Objektemacher/in
- P: Pantomime/in, Performancekünstler/-künstlerin*, Plastiker/in, Pressefotograf/in, PR-Fachfrau/-Fachmann*, Publizist/in, Puppenspieler/in, Publizistische/r Übersetzer/in
- Q: Quizmaster/in
- R: Redakteur*, Regieassistent/in, Regisseur/in, Reporter/in, Rezitator/in
- S: Sänger/in, Sängerdarsteller/in, Schauspielerin/Schauspieler*, Schriftsteller/in, Showmaster/in, Songwriter/in, Spieleautor/in, Spielleiter/in, Sprecher (Hörbuch, Film, Werbung)*, Sprecherzieher/in (von Schauspielern, Sängern etc.), Standfotograf/in (z. B. im Bereich Film- und Fernsehen), Stuntwoman/Stuntman*, Stylist/in, Synchronautor/in, Synchronsprecherin/-sprecher*, Szenenbildner/in
- T: Tänzer/in (Ballett, Musical, Show, Bühne)*, Tanzmeister/in, Tanzpädagogin/-pädagog*, Technische/r Redakteur/in, Textdichter/in, Texter/in, Textil-Designer/in, Theaterpädagoge/in, Tonmeister/in*, Travestiedarsteller/in (Showbereich), Trickzeichner/in
- U: Übersetzer/in, /Bearbeiter/in*, Unterhaltungskünstler/in, Urheber/in von Bearbeitungen (z. B. Übersetzer/in, Synchronautor/in)
- V: Videokünstler/in, Visagist/in
- W: Web-Designer/in, Werbe-Designer/in, Werbefotograf/in, Werbesprecher/in*, Wissenschaftspublizist/in
- Z: Zauberer/in, Zeichner/in

Die Abgabepflichtigen, also die Verwerter, entrichten einen jährlich auf dem Verordnungsweg neu bestimmten Abgabesatz zur anteiligen Finanzierung der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung der Versicherten. Der Abgabesatz wird aus dem voraussichtlichen Finanzbedarf der Künstlersozialkasse anhand der Meldungen der Abgabepflichtigen für das abgelaufene Jahr und den Vorausschätzungen der Versicherten für das neue Jahr ermittelt.

Der Abgabesatz beträgt im Jahr 2023 5,0 %, in den Jahren 2018 bis 2022 lag er bei 4,2 %. In den Jahren 2021 bis 2023 hat das BMAS mit einem zusätzlichen Entlastungszuschuss die Künstlersozialabgabe stabilisiert. Ohne den Entlastungszuschuss hätte während der Coronapandemie, die auch für die Abgabepflichtigen eine wirtschaftlich schwierige Situation darstellte, der Abgabesatz deutlich steigen müssen. Der Entlastungszuschuss war eine wichtige Unterstützungsmaßnahme des Bundes für die Kultur- und Kreativwirtschaft, die öffentlich geförderten Kulturbetriebe, Kulturvereine und andere Abgabepflichtige.

Der erforderliche Beitrag zur Finanzierung der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung der in der Künstlersozialkasse Versicherten wird also zu 50 Prozent von den Versicherten selbst, zu 30 Prozent von den Verwertern künstlerischer oder publizistischer Leistungen und zu 20 Prozent durch den Bundeszuschuss getragen. Die Versicherten leisten damit einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ähnlichen Beitrag zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Nicht enthalten ist die Arbeitslosenversicherung. Unter bestimmten Voraussetzungen können alle Selbstständigen eine freiwillige Mitgliedschaft in der Arbeitslosenversicherung bei der Arbeitsagentur an ihrem Wohnort beantragen. Dieser Antrag muss in den ersten drei Monaten der Selbstständigkeit gestellt werden. Voraussetzungen sind:

- die selbstständige Tätigkeit hat mindestens einen Stundenumfang von mindestens 15 Stunden/Woche,
- in den 30 Monaten vor der Selbstständigkeit lag für mindestens 12 Monate ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor, hier zählt auch ein Ausbildungsverhältnis im Rahmen des dualen Ausbildungssystems
- oder vor der Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit lag ein Anspruch auf Arbeitslosengeld oder eine andere Entgeltersatzleistung nach dem SGB III vor.

Sobald der Leistungsfall eintritt, also Arbeitslosengeld bezogen wird, endet die freiwillige Versicherung. Nach dem Bezug von Arbeitslosengeld können Selbstständige die freiwillige Arbeitslosenversicherung für dieselbe selbstständige Tätigkeit erneut beantragen. Wenn ein zweites Mal der Versicherungsfall eintritt, entsteht wiederum ein Anspruch auf Arbeitslosengeld und die freiwillige Versicherung endet. Sie kann erneut beantragt werden, wenn vor dem zweiten Arbeitslosengeldbezug eine Versicherungszeit von mindestens 12 Monaten bestand, also in diesem Zeitraum kein Leistungsfall entstand. Ist der Zeitraum zwischen der ersten und der zweiten Arbeitslosigkeit geringer, kann die freiwillige Arbeitslosenversicherung für dieselbe selbstständige Tätigkeit nicht beantragt werden.

Der Beitrag wird pauschal bemessen und jährlich neu festgelegt, Grundlage ist das Durchschnittsentgelt in der gesetzlichen Rentenversicherung, das aktuell in Westdeutschland 3.395 Euro/Monat und in Ostdeutschland 3.290 Euro/Monat beträgt. Für das Jahr 2023 gelten folgende nach Ost- und Westdeutschland unterschiedene Beiträge (Bundesagentur für Arbeit 2023, 4):

- in der Startphase, also den ersten zwei Jahren der selbstständigen Tätigkeit, 44,17 Euro/Monat in Westdeutschland, 42,77 Euro/Monat in Ostdeutschland und
- nach der Startphase 88,27 Euro/Monat in Westdeutschland, 85,54 Euro/Monat in Ostdeutschland.

Wird die selbstständige Tätigkeit beendet, tritt der Versicherungsfall ein und Arbeitslosengeld kann beantragt werden. Die Höhe des Arbeitslosengelds errechnet sich nach einem fiktiven Arbeitsentgelt. Maßgeblich ist dafür die Beschäftigung, »auf die sich die Vermittlungsbemühungen Ihrer Agentur für Arbeit in erster Linie für Sie [also den/die Leistungsbezieher/in] erstrecken und der dazugehörigen Qualifikationsgruppe.« (Bundesagentur für Arbeit 2023)

Als Richtwerte gelten (Bundesagentur für Arbeit 2023, 5):

- Qualifikationsgruppe 1 (Hoch-/Fachhochschule) 1.778,10 Euro/Monat
- Qualifikationsgruppe 2 (Fachschule/Meister) 1.534,20 Euro/Monat
- Qualifikationsgruppe 3 (abgeschlossener Ausbildungsberuf) 1.276,50 Euro/Monat
- Qualifikationsgruppe 4 (keine Ausbildung) 977,70 Euro/Monat

Das Arbeitslosengeld bezieht sich also nicht wie bei abhängig Beschäftigten, die erwerbslos werden, nach den entlang des Einkommens gezahlten Beiträgen, sondern anhand pauschaler Beträge, die sich auf eine mögliche abhängige Beschäftigung beziehen. Bei der Einstufung spielt die Ausbildung eine zentrale Rolle.

Während der Coronapandemie entstand eine rege Diskussion, inwiefern Selbstständige, in Sonderheit Soloselbstständige, besser gegen unverschuldete Auftragsausfälle abgesichert werden können. Es erwies sich sehr schnell, dass die Unterstützungen, die Unternehmen gewährt wurden, für Soloselbstständige kaum nutzbar waren. Die Wirtschaftshilfen aus dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie stellten insbesondere darauf ab, dass Betriebskosten übernommen wurden. Die Leistungen durften nicht für den laufenden Lebensunterhalt verwendet werden. Hierfür sollte bei Bedarf die Grundsicherung in Anspruch genommen werden, deren Zugangsbedingungen erleichtert wurden.³⁵

Auch die Debatte um ein bedingungsloses Grundeinkommen nahm erneut Fahrt auf. Heinze und Schupp (2022) zeichnen in ihrem Buch »Grundeinkommen – Von der Vision zur schleichenden staatlichen Transformation« nach, wie die Diskussion um Grundeinkommen durch die Coronapandemie und die hieraus entstandenen Notlagen, insbesondere von Soloselbstständigen, erneut an Relevanz gewonnen hat. Sie ordnen diese Debatte in die Sozialstaatsdiskussionen und in den Wandel der Arbeitswelt ein. Sie schlagen eine Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags »Sozialstaat 2030« vor, die die Aufgabe haben soll, das gesamte soziale Sicherungssystem, die Transferleistungen und Steuern auf den Prüfstand zu stellen und ein zukunftsweisendes Modell sozialer Sicherung zu entwickeln. Heinze und Schupp gehen damit über bisherige Modellversuche oder Petitionen zur Einführung des bedingungslosen Grundeinkommens hinaus und betten die Debatte in eine grundlegende Diskussion zur Zukunft des Sozialstaats ein. Bislang (2023) sieht es jedoch nicht so aus, als würde der Vorschlag vom Deutschen Bundestag bzw. einer der Fraktionen aufgegriffen.

Von verschiedenen Verbänden von Soloselbstständigen wurde während der Coronapandemie die Forderung nach einem Kurzarbeitergeld für Soloselbstständige erhoben. Schoukens und Weber (2020a und 2020b) haben unter dem Eindruck der ersten Phase der Coronapandemie Vorschläge zur Veränderung der Arbeitslosenversicherung gemacht. Sie haben sich am bestehenden System orientiert und schlagen weniger eine radikale Veränderung als vielmehr eine evolutionäre Anpassung

³⁵ Zu den Erleichterungen zählte, dass die Miete in der tatsächlichen Höhe gezahlt und nicht verlangt wurde, umzuziehen, wenn die Wohnung für die Personenzahl als nicht angemessen galt; dass die Grenze für das Schonvermögen auf 60.000 Euro angehoben wurde und dass die Selbstständigen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen mussten. Die Umsetzung verlief allerdings insbesondere in den sogenannten Optionsgemeinden, die mehr Entscheidungsspielräume haben, sehr unterschiedlich. Einige wendeten die neuen Regelungen nicht an, sodass teilweise die intendierte Wirkung nicht erreicht wurde.

sung vor. Wesentliche Aspekte ihres Reformvorschlags sind, dass für Selbstständige die Arbeitslosenversicherung zur Pflichtversicherung wird. Die Beiträge sollen nach dem Einkommen bemessen werden. Als Bemessungsgrundlagen könnten Steuerbescheide der Vorjahre dienen. Im Fall der Arbeitslosigkeit wird das Arbeitslosengeld entlang der zuvor gezahlten Beiträge gezahlt und nicht wie bisher systemfremd nach Qualifikationsstufen. Bei hybrider Erwerbstätigkeit würden die Einkommen aus den verschiedenen Erwerbsformen kumuliert werden. Der einfachste Fall des Bezugs wäre die Geschäftsaufgabe, also die Bedeutung der selbstständigen Tätigkeit. Um Selbstständigen die Möglichkeit zu geben, ggfs. eine neue selbstständige Tätigkeit aufzunehmen, soll die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt für eine Übergangsphase ausgesetzt werden. Wenn die Selbstständigkeit aufgrund exogener Faktoren wie z. B. durch verordnete Schließungen aufgrund der Coronapandemie eingeschränkt bzw. die Erlösmöglichkeiten aus selbstständiger Arbeit nicht mehr gegeben sind, schlagen Schoukens und Weber (2020b) eine Art Kurzarbeitergeld für Selbstständige vor, damit die Erlöslücke überbrückt werden kann. Die Selbstständigen müssen während des Bezugs dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, da das Ziel ist, die Selbstständigkeit fortzuführen. Um keine Fehlanreize zu setzen, soll diese Leistung durch Leitplanken eingehegt werden. Hierfür sehen sie u. a. vor (Schoukens, Weber 2020b, 35):

- dass ein gewisser Mindestrückgang des Einkommens unter den Stand der letzten Zeit gegeben sein muss,
- dass der Antragsteller den unfreiwilligen und kurzfristigen Rückgang glaubhaft machen kann,
- dass es sich um einen vorübergehenden Einnahmerückgang handelt und realistische Perspektiven bestehen, diesen zu überwinden,
- dass die Leistungen erst gezahlt werden, wenn der Rückgang des Bruttoeinkommens nachgewiesen wurde und
- dass rückwirkend geprüft wird, ob der Bezug der Leistungen berechtigt war.

Der Vorschlag von Schoukens und Weber wird im kulturpolitischen Kontext ebenso diskutiert wie eine Studie, die die Kulturministerkonferenz zur Arbeitslosenversicherung für die Gruppe der selbstständigen Künstlerinnen und Künstler sowie Publizistinnen und Publizisten in Auftrag gegeben hat. Leider ist diese Studie bislang unveröffentlicht. In ihr wird eine Lösung für die Gruppe der in der Künstlersozialkasse Versicherten vorgeschlagen. Für sie soll eine obligatorische Arbeitslosenversicherung gelten. Die Künstlersozialkasse soll die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung einziehen. Anders als in den Sozialversicherungszweigen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung soll sie die Beiträge aber nicht an die Sozialversicherungsträger weiterleiten, sondern zusätzlich zur Leistungsstelle werden und bei Auftragslosigkeit, Arbeitslosengeld auszuzahlen. Auch in diesem Modell würde sich die Höhe des Arbeitslosengeldes nach den zuvor gezahlten Beiträgen richten. Für viele in der Künstlersozialversicherung Versicherte würde dies, wie im Folgenden gezeigt wird, ein sehr geringes Arbeitslosengeld bedeuten, das aufgestockt werden müsste. Generell unterscheidet sich diese Situation aber nicht von anderen, die wenig verdienen und im Fall der Arbeitslosigkeit gleichfalls nur ein geringes Arbeitslosengeld erhalten, das ggfs. aufgestockt werden muss. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat ein weiteres Modell zur Überbrückung von Umsatzausfällen aufgrund exogener Faktoren wie einer Pandemie ins Spiel gebracht. In einem Workshop im Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur sozialen Sicherung von Selbstständigen wurde angeregt, statt Lösungen über die Sozialversicherung, wie die Arbeitslosenversicherung, heranzuziehen, den Finanzämtern die Ausgabe zuzuweisen, mit einer Art negativen Umsatzsteuer Umsatzausfälle aufzufangen. Den Finanzämtern liegen anhand der Umsatzsteuererklärungen die Umsatzdaten der letzten Jahre vor, entlang dieser Umsatzdaten könnten sie in einer definierten Krisensituation einen Betrag auszahlen, statt Steuern einzufordern. Da in der Kultur- und Kreativwirtschaft jedoch der größere Teil der Selbstständigen Umsätze unterhalb der Umsatzsteuerbemessungsgrenze erzielt, würde ein solches Modell hier nicht helfen.

Die Überlegungen zur Einbeziehung von Selbstständigen in die Arbeitslosenversicherung lösen ein Grundproblem nicht, die geringen Einkommen insbesondere von Soloselbstständigen. Das Land

Nordrhein-Westfalen hat daher in seiner Präsidentschaft der Kulturministerkonferenz im Jahr 2022 die Idee eines Basishonorars vorangetrieben. Der Deutsche Kulturrat hatte bereits im Jahr 2015 unter der Überschrift »Freiberufliche Leistungen im Kulturbereich angemessen vergüten«³⁶ die Forderung erhoben, dass die öffentliche Hand mit gutem Beispiel vorangehen und künstlerische Leistungen angemessen vergüten soll. Im Jahr 2021 wurde diese Forderung in der Stellungnahme »Deutscher Kulturrat plädiert für faire und angemessene Vergütung von Soloselbstständigen im Kulturbereich« erneuert.³⁷ Ziel ist es, dass selbstständige Künstlerinnen und Künstler mit ihrer künstlerischen Tätigkeit ausreichend verdienen, sodass sie Rücklagen zur Überbrückung von Auftragsausfällen bilden können. Ebenso sollen angemessene Honorare dazu dienen, dass eine auskömmliche Altersrente erreicht wird. Es geht also darum, die Ursachen für die schwierige wirtschaftliche Lage zu bekämpfen. Die Kulturministerkonferenz hat im Oktober 2022 eine Matrix für Basishonorare verabschiedet. Jetzt ist es an den Ländern und an den Kulturverbänden in den Ländern, diese in Verhandlungen mit Leben zu füllen. Mit seiner Resolution »Basishonorare für Soloselbstständige im Kulturbereich jetzt umsetzen!«³⁸ fordert der Deutsche Kulturrat, den Vorbereitungen jetzt Taten folgen zu lassen, und sieht ebenfalls den Bund in der Verantwortung, Basishonorare mit Blick auf seine Förderungen auf den Weg zu bringen. Relevant sind in diesem Zusammenhang nicht nur die Honorare, die unmittelbar an Künstlerinnen und Künstler gezahlt werden, sondern insbesondere die Ausgaben für Honorare bei Zuwendungsempfängern, die ihrerseits Aufträge erteilen. Dabei stellen die Basishonorare nur eine Orientierung dar, die zwar nicht unter-, aber gerne überschritten werden kann.

Eignen sich also die Daten der Künstlersozialversicherung zur Beschreibung der Einkommenssituation freiberuflicher Künstlerinnen und Künstler sowie zur Beschreibung der Entwicklung der Versichertenzahlen und damit eines wichtigen Teils der Selbstständigen der Kultur- und Kreativwirtschaft? Es gibt Kritik an der Verwendung dieser Daten. Die Kritik bezieht sich in erster Linie auf die Vorausschätzung der Einkommen. Einige zweifeln an, dass die Angaben korrekt sind. Hierzu ist zum einen zu sagen, dass die Mehrzahl an Befragungen zu Einkommen oder zur Arbeitssituation auf Selbstauskünften beruhen. Eine Ausnahme sind Daten der Bundesagentur für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf die noch eingegangen werden soll, sie beruhen auf Meldungen der Arbeitgeber anhand der Sozialversicherungsbeiträge. Diese oder ähnliche Daten stehen für Selbstständige nicht zur Verfügung. Andere Erhebungen wie z. B. der Mikrozensus oder das SOEP, auf die bereits Bezug genommen wurde, beruhen auf eigenen Angaben der Befragten und unterliegen – außer der Plausibilitätsprüfung bei Erhebung und Auswertung – keiner Kontrolle. Hingegen wird jährlich ein bestimmter Prozentsatz der in der Künstlersozialversicherung versicherten Künstler und Künstlerinnen sowie Publizistinnen und Publizisten von der Künstlersozialkasse überprüft. Mögliche Falschangaben werden so gefunden und führen zu Konsequenzen – bis hin zum Verlust der Versicherung, wenn beispielsweise das Mindesteinkommen aus künstlerischer oder publizistischer Tätigkeit nicht erreicht wurde. Darüber hinaus belegen die Daten zu Mini-Selbstständigen aus dem Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft, auf die bereits eingegangen wurde, dass die Zahl der Mini-Selbstständigen in Kultur und Medien teilweise sehr hoch ist. Mini-Selbstständige, die künstlerisch oder publizistisch tätig sind, können in der Künstlersozialversicherung versichert sein. Aufgrund der Gliederungstiefe der Auswertungen der Künstlersozialkasse bieten sie die Chance, die wirtschaftliche Lage in den verschiedenen Sparten differenziert zu beschreiben.

Es besteht allerdings das Problem, dass die Künstlersozialkasse nur Daten zu Einkünften aus der selbstständigen Tätigkeit der Versicherten hat und nicht zu möglichen anderen Einkünften wie z. B. zusätzlicher geringfügiger Beschäftigung, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder anderer nicht künstlerischer selbstständiger Tätigkeit. Die Einkommensdaten geben also ausschließlich Auskunft zum Einkommen aus selbstständiger künstlerischer oder publizistischer Tätigkeit. Es kann,

36 Siehe: <https://t1p.de/gak8m>

37 Siehe: <https://t1p.de/tyf7q>

38 Siehe: <https://t1p.de/7z6up>

muss aber nicht sein, dass die Versicherten noch andere Einkommensquellen haben, die beispielsweise auch rentenversicherungsrelevant sind. Aus den Einkommensdaten kann also nicht ohne Weiteres abgelesen werden, wie arm oder wie reich Künstlerinnen und Künstler sind. Sie geben aber deutliche Hinweise für eine mögliche Altersarmut in einigen Versichertengruppen. Sie vermitteln darüber hinaus einen sehr guten Eindruck von den Einkommen, die aus selbstständiger künstlerischer oder publizistischer Tätigkeit erreicht werden können und sind daher für die Beschreibung des Kultur- und Medienmarktes unseres Erachtens sehr relevant. Sie geben Auskunft über die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen und zur Einkommensdifferenz in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen der vier Berufsgruppen Wort, Bildende Kunst, Musik und Darstellende Kunst. Der im Folgenden in den Blick genommene Zeitraum – 2019 bis 2023 – vermittelt darüber hinaus Anhaltspunkte, wie die Versicherten die Coronapandemie mit Blick auf ihr Einkommen gemeistert haben. Die Auswertung entlang der verschiedenen Altersgruppen gibt ferner darüber Auskunft, wie sich die Einkommenssituation aus künstlerischer Tätigkeit bei den jüngeren und bei den älteren Versicherten entwickelt hat. Ein Rückblick auf das Jahr 2013 – also ein Zehnjahresrückblick – soll dazu dienen, zu reflektieren, ob es sich bei den festgestellten Befunden um langfristige Tendenzen oder um eine von der Coronapandemie geprägte Sondersituation handelt.

3.3.1 Zahl der Versicherten

Die Versicherten in der Künstlersozialkasse müssen sich nach dem Schwerpunkt ihrer Tätigkeit einer der vier Berufsgruppen zuordnen. Folgende Berufsgruppen werden unterschieden:

- Wort
- Bildende Kunst
- Musik
- Darstellende Kunst

In Tabelle 7 ist die Zahl der in der Künstlersozialkasse Versicherten in den Jahren 2019 bis 2023 dargestellt. Im Jahr 2023 zählt die Künstlersozialkasse 192.573 Versicherte. Das ist nach Jahren des Aufwuchses ein deutlicher Rückgang der Versichertenzahlen. Tabelle 7 ist zu entnehmen, dass in den Jahren 2020, 2021 und 2022 die Gesamtzahl der Versicherten stets höher war als im Vorjahr. Im Jahr 2023 ist dies nicht der Fall. Die erste Annahme ist, dass die Coronapandemie für den Rückgang an Versicherten ursächlich ist. Sicherlich ist dieser Aspekt nicht von der Hand zu weisen, greift unseres Erachtens aber zu kurz. Werden die Versichertenzahlen in den verschiedenen Berufsgruppen betrachtet, differenziert sich das Bild. In der Berufsgruppe Wort sinken im gesamten betrachteten Zeitraum die Versichertenzahlen. Das führt dazu, dass im Jahr 2023 2.896 weniger Versicherte in dieser Berufsgruppe zu zählen sind als es 2019 der Fall war. Auch in der Berufsgruppe Musik werden weniger Versicherte ausgewiesen. Hier zeigt sich aber ein anderes Bild. In den Jahren 2020, 2021 und 2022 ist die Zahl der Versicherten gegenüber dem Vorjahr jeweils angestiegen. Erst 2023 ist die Zahl der Versicherten gesunken. Demgegenüber ist die Versichertenzahl in der Berufsgruppe Bildende Kunst geringfügig um 362 Versicherte angestiegen und die Berufsgruppe Darstellende Kunst kann sogar einen Zuwachs um 2.555 Versicherte verzeichnen. Wäre dieser Zuwachs nicht gewesen, wären die Versichertenzahlen noch deutlich stärker gesunken. Bei der Analyse der Versichertenzahlen in den verschiedenen Berufsgruppen soll hierauf noch einmal zurückgekommen werden. Dabei wird insbesondere der Frage nachgegangen, ob sich Veränderungen im Arbeitsmarkt Kultur auf die Zahl der Versicherten auswirken.

Tabelle 7: Zahl der in der Künstlersozialkasse Versicherten in den Jahren 2019 bis 2023

	2019	2020	2021	2022	2023	Saldo
Wort	42.700	42.294	42.087	42.176	39.804	-2.896
Bild. Kunst	67.075	67.481	68.381	69.811	67.437	362
Musik	54.575	55.130	55.455	55.519	53.536	-1.039
Darst. Kunst	29.241	30.205	31.104	32.208	31.796	2.555
Summe	193.591	195.110	197.027	199.714	192.573	-1.018

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 8 wird die Zahl der Versicherten aus dem Jahr 2023 der Versichertenanzahl des Jahres 2013 gegenübergestellt. Auch hier ist ein negativer Saldo festzustellen, d. h., auch im Zehnjahresrückblick sind im Jahr 2023 weniger Künstlerinnen und Künstler bzw. Publizistinnen und Publizisten versichert, als es 2013 der Fall war. In dieser Tabelle tritt noch deutlicher die Veränderung in der Berufsgruppe Wort zutage. Die Zahl der Versicherten dieser Berufsgruppe sinkt um 7.751 Personen. Wiederum ist es die Berufsgruppe Darstellende Kunst, die einen deutlichen Zuwachs zu verzeichnen hat, und zwar um 5.813 Versicherte. Tabelle 8 ist auch die Verschiebung der Anteile an Versicherten zu entnehmen. Stellte die Berufsgruppe Wort im Jahr 2013 noch ein Viertel der Versicherten, so bewegt sie sich jetzt auf ein Fünftel zu. Demgegenüber stieg der Anteil der Versicherten der Berufsgruppe Darstellende Kunst von 13 % im Jahr 2013 auf 17 % im Jahr 2023. Diese Veränderung deutet auf eine Veränderung der Erwerbsformen in der Darstellenden Kunst hin. War über lange Zeit hinweg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorherrschend, so scheint in den letzten zehn Jahren die selbstständige Tätigkeit kontinuierlich an Bedeutung gewonnen zu haben. Weiter könnte das Wachstum der Freien Szene dazu beitragen, dass die Zahl der Versicherten ansteigt. Oder anders gesagt: Ursächlich sind nicht Veränderungen an den Stadt-, Landes- oder Staatstheatern bzw. der Filmwirtschaft, sondern eine wachsende Freie Szene in der Darstellenden Kunst.

Tabelle 8: Vergleich der Versichertenanzahlen 2013 und 2023 sowie Anteile der verschiedenen Berufsgruppen an der Gesamtzahl der Versicherten

	2013	2023	Saldo	2013	2023
	Zahl der Versicherten			Anteil der Versicherten in %	
Wort	47.555	39.804	-7.751	25	21
Bild. Kunst	67.743	67.437	-306	35	35
Musik	52.915	53.536	621	27	28
Darst. Kunst	25.983	31.796	5.813	13	17
Summe	194.196	192.573	-1.623	100	100

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In den Daten der Künstlersozialkasse wird die Altersstruktur der Versicherten in folgenden Altersklassen abgebildet:

- unter 30 Jahre
- 30 bis 40 Jahre
- 40 bis 50 Jahre
- 50 bis 60 Jahre
- über 60 Jahre

In Tabelle 9 ist dargestellt, wie sich die Zahl der Versicherten in den verschiedenen Altersgruppen von 2019 bis 2023 entwickelt hat. Gleichfalls ist der Anteil der Versicherten der verschiedenen Altersgruppen an der Gesamtzahl der Versicherten des jeweiligen Jahres ausgewiesen.

Werden die absoluten Zahlen in diesem Fünfjahreszeitraum betrachtet, wird deutlich, dass im Vergleich des Jahres 2023 mit dem Jahr 2019 bis auf die Altersgruppe der über 60-Jährigen in allen Altersgruppen die Zahl der Versicherten sinkt. Nur in der Altersgruppe über 60 Jahre sind im Jahr 2023 mehr Künstlerinnen und Künstler versichert, als es im Jahr 2019 der Fall war. Der Anstieg in dieser Altersgruppe ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Versicherten altersbedingt aus der Altersgruppe 50 bis 60 Jahre in die Altersgruppe über 60 Jahre langsam »hineinwachsen«.

Mit Blick auf die Anteile der verschiedenen Altersgruppen an der Anzahl der Versicherten eines Jahrgangs ist folgendes festzustellen:

- der Anteil der unter 30-Jährigen liegt stabil bei 3 %, auch wenn die absolute Zahl der Versicherten dieser Altersgruppe kleiner wird; bei dieser Gruppe ist zu beachten, dass es sich nicht um Berufsanfänger³⁹ handelt, die eigens ausgewiesen werden, sondern um »normal« Versicherte;
- der Anteil der Altersgruppe 30 bis 40 Jahre an den Versicherten eines Jahrgangs pendelt sich bei 19 % ein, d. h. ein Fünftel der Versicherten gehören dieser Altersgruppe an;
- der Anteil der Altersgruppe 40 bis 50 Jahre an den Versicherten eines Jahrgangs liegt bei einem Viertel;
- der Anteil der Altersgruppe 50 bis 60 Jahre an den Versicherten eines Jahrgangs sinkt von 33 % auf 30 %; auch wenn dies zahlenmäßig noch keine gravierende Veränderung ist, weist sie schon auf die Altersgruppe 60+ hin und
- der Anteil dieser Altersgruppe, also der über 60-Jährigen, an den Versicherten eines Jahrgangs ist von 17 % im Jahr 2019 auf 24 % im Jahr 2023 angestiegen, d. h., fast ein Viertel der Versicherten ist über 60 Jahre alt und wird in absehbarer Zeit das Rentenalter erreichen.

Schulz (2020) wies auf diese Tendenz bei der Analyse der Versichertendaten einzelner Bundesländer bereits hin. Mit Blick auf die Entwicklung der Versichertenzahlen in der Künstlersozialkasse muss dieser Umstand im Blick behalten werden und auch in den Kontext der oben geschilderten Veränderungen in den Berufsgruppen gerückt werden.

39 Als Berufsanfänger werden jene Versicherte bezeichnet, die eine selbstständige künstlerische oder publizistische Tätigkeit neu aufnehmen. Es kann sich dabei um Absolventen künstlerischer Studiengänge handeln, die sich direkt nach dem Studienabschluss selbstständig machen. Zu den Berufsanfängern zählen aber auch jene, die nach Jahren in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nun mit einiger Berufserfahrung – freiwillig oder unfreiwillig – den Weg in die Selbstständigkeit gehen.

Tabelle 9: Anzahl der Versicherten in den verschiedenen Altersgruppen in den Jahren 2019 bis 2023 sowie Anteil der Altersgruppen an der Gesamtzahl der Versicherten pro Jahr

	unter 30 Jahre		30–40 Jahre		40–50 Jahre		50–60 Jahre		über 60 Jahre	
Jahr	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
2019	5.628	3	37.436	20	49.348	26	63.027	33	32.893	17
2020	5.547	3	36.923	19	48.564	26	62.749	33	35.911	19
2021	5.833	3	37.211	19	48.225	25	62.470	32	38.762	20
2022	5.956	3	36.835	19	48.157	25	60.846	31	42.157	22
2023	5.485	3	35.821	19	47.606	25	57.991	30	45.670	24

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse; rundungsbedingt ergibt die Summe teils 99, 100 oder 101 %

In Tabelle 10 werden Daten zu Anzahl und Anteil der Versicherten aus dem Jahr 2023 mit denen des Jahres 2013 verglichen. Werden die Anteile der Versicherten betrachtet, zeigt sich, dass sich der Anteil der Versicherten unter 30 Jahre mit 3 % nicht verändert hat. Hingegen liegt der Anteil der Versicherten in der Altersgruppe 30 bis 40 Jahre und 40 bis 50 Jahre im Jahr 2023 deutlich unter dem Jahres 2013. Lag der Anteil der Versicherten in der Altersgruppe 40 bis 50 Jahre im Jahr 2013 noch bei gut einem Drittel (35 %), beträgt er im Jahr 2022 noch ein Viertel (25 %). Besonders auffallend ist die Veränderung in der Altersgruppe über 60 Jahre. Im Jahr 2013 machte diese Gruppe 10 % der Versicherten aus, im Jahr 2023 sind es 24 %. In den nächsten Jahren gilt es zu beobachten, ob diese Entwicklung anhält und inwiefern dies mit dem demografischen Wandel bzw. dem Eintreten der sogenannten Boomer in die letzte Phase der Berufstätigkeit zusammenhängt. Wenn dies der Fall sein sollte, wird es in den nächsten Jahren vermutlich zu weiter sinkenden Versichertenzahlen kommen. Darüber hinaus sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass die Coronapandemie sehr deutlich vor Augen geführt hat, mit welchen Unsicherheiten die selbstständige Tätigkeit behaftet ist. Dies mag Rückwirkungen auf die Bereitschaft, diesen beruflichen Weg einzuschlagen, haben.

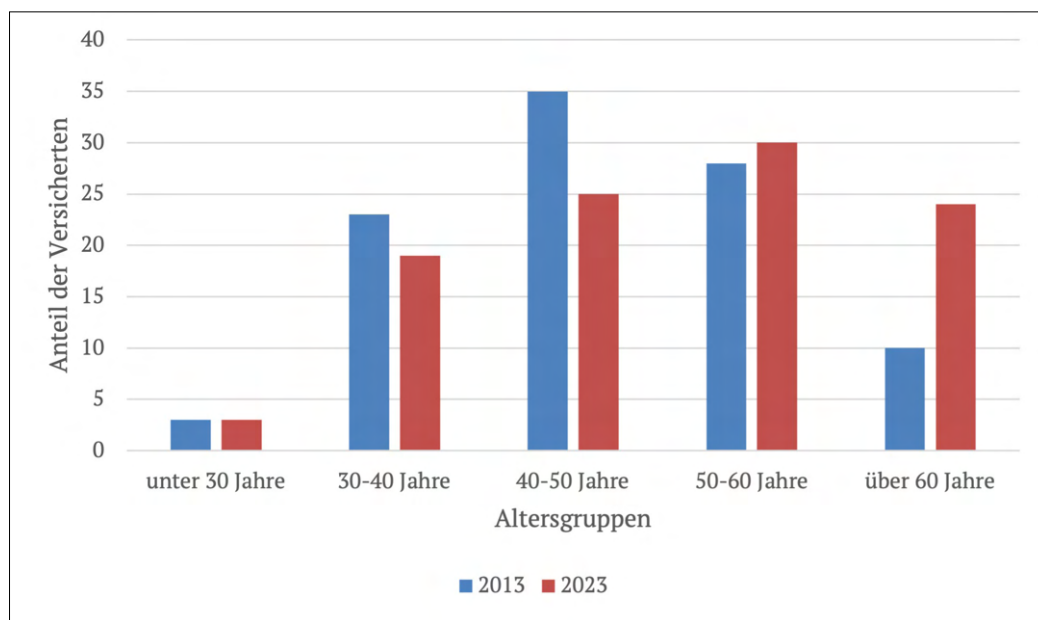
Tabelle 10: Vergleich der Anzahl der Versicherten in den verschiedenen Altersgruppen im Jahr 2013 mit dem Jahr 2023 einschließlich des Anteils der Altersgruppen an der Gesamtzahl der Versicherten

	unter 30 Jahre		30–40 Jahre		40–50 Jahre		50–60 Jahre		über 60 Jahre	
Jahr	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
2013	5.833	3	39.924	23	62.538	35	50.309	28	18.539	10
2023	5.485	3	35.821	19	47.606	25	57.991	30	45.670	24
Saldo	-348		-4.103		-14.932		7.682		27.131	

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse; rundungsbedingt ergibt die Summe teils 99, 100 oder 101 %

Abbildung 3 veranschaulicht das Gesagte noch einmal.

Abbildung 3: Vergleich der Anteile der KSK-Versicherten in % in den verschiedenen Altersgruppen des Jahres 2023 mit dem Jahr 2013



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 11 wird die Altersstruktur der Versicherten mit Blick auf die verschiedenen Berufsgruppen verglichen. Der Tabelle ist zu entnehmen, dass insbesondere in der Berufsgruppe Wort die eben geschilderte »Verschiebung« der Anteile der verschiedenen Altersgruppen zu beobachten ist. Die Berufsgruppe weist die höchsten und am deutlichsten steigenden Anteile an Versicherten auf, die über 60 Jahre alt sind. Dies deckt sich mit der bereits dargestellten Beobachtung, dass in dieser Altersgruppe der stärkste Rückgang an Versicherten zu beobachten ist. Die Vermutung liegt nahe, dass sich eine Alterskohorte über Jahrzehnte durch die verschiedenen Altersgruppen bewegt hat und nun in der Altersgruppe 60+ gerückt bzw. teilweise schon im Ruhestand ist. In der Analyse der Berufsgruppe Wort soll hierauf noch einmal zurückgekommen werden.

Eine andere Entwicklung ist in der Berufsgruppe Darstellende Kunst auszumachen. Diese Berufsgruppe weist im Vergleich zu den anderen den höchsten Anteil an Versicherten unter 30 Jahre auf. Und zwar durchgehend für den hier betrachteten Zeitraum von 5 %. In den Altersgruppen 30 bis 40 Jahre, 40 bis 50 Jahre und 50 bis 60 Jahre liegt der Anteil der Versicherten bei rund 26 %. Die Versicherten, die älter als 60 Jahre sind, stellen im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen eine kleine Gruppe. Auch hier stellt sich die Frage nach einer möglichen Veränderung dieses Arbeitsmarktsegments, auf die noch einmal zurückgekommen werden soll.

Tabelle 11: Vergleich der Anteile der verschiedenen Altersgruppen der Versicherten in den Berufsgruppen in den Jahren 2019 bis 2023

	unter 30 Jahre	30–40 Jahre	40–50 Jahre	50–60 Jahre	über 60 Jahre
Wort					
2019	2	14	26	38	21
2020	2	14	24	38	23
2021	2	13	23	37	25
2022	2	13	23	36	27
2023	1	13	22	34	29
Bildende Kunst					
2019	2	14	26	38	21
2020	2	19	27	33	19
2021	2	19	26	32	20
2022	2	19	26	31	22
2023	2	18	26	30	24
Musik					
2019	4	21	25	33	17
2020	4	21	24	33	18
2021	4	21	24	32	20
2022	4	20	24	31	21
2023	3	20	23	30	24
Darstellende Kunst					
2019	5	26	28	28	13
2020	5	26	28	28	13
2021	5	26	27	27	14
2022	5	26	27	27	15
2023	5	26	27	26	16

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse, rundungsbedingt ergibt die Summe teils 99, 100 oder 101 %

Als letzter Fragestellung zur Beschreibung der Versicherten in der Künstlersozialkasse wird sich dem Frauenanteil an den Versicherten gewidmet. Tabelle 12 ist zu entnehmen,

- dass mehr als die Hälfte der Versicherten in der Berufsgruppe Wort weiblich ist, der Frauenanteil hat sich in den letzten drei Jahren bei 55 % stabilisiert,
- dass in der Berufsgruppe Bildende Kunst ebenfalls die Hälfte der Versicherten weiblich ist,
- dass in der Berufsgruppe Musik der Frauenanteil stabil bei 40 % liegt und
- dass in der Berufsgruppe Darstellende Kunst die Hälfte der Versicherten weiblich ist.

Daraus folgt,

1. dass bis auf die Berufsgruppe Musik mit Blick auf die Versichertenzahl insgesamt von Geschlechterparität gesprochen werden kann, in der Berufsgruppe Wort kann sogar die Rede davon sein, dass Männer hinsichtlich der Versicherten einen leichten Nachholbedarf haben,
2. dass, wenn die Berufsgruppen näher analysiert werden, geprüft werden muss, ob innerhalb der Berufsgruppe Frauen- bzw. Männertätigkeitsfelder vorhanden sind und
3. dass mit Blick auf die Einkommen betrachtet werden muss, ob Präsenz im Markt auch mit gleichen Einkommenschancen einhergeht.

Tabelle 12: Versichertenzahlen und Frauenanteil in den verschiedenen Berufsgruppen in den Jahren 2019 bis 2023

	Wort	Bildende Kunst	Musik	Darstellende Kunst
2019				
Versicherte	41.255	65.324	53.341	28.412
davon Frauen	22.314	32.214	21.406	14.482
Frauenanteil in %	54	49	40	51
2020				
Versicherte	40.897	65.678	53.812	29.307
davon Frauen	22.270	32.578	21.620	14.798
Frauenanteil in %	54	50	40	50
2021				
Versicherte	40.926	66.883	54.351	30.341
davon Frauen	22.371	33.332	21.832	15.257
Frauenanteil in %	55	50	40	50
2022				
Versicherte	40.798	67.911	54.061	31.181
davon Frauen	22.471	34.028	21.654	15.702
Frauenanteil in %	55	50	40	50
2023				
Versicherte	39.804	67.437	53.536	31.796
davon Frauen	22.027	33.912	21.505	15.999
Frauenanteil in %	55	50	40	50

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 13 wird der Frauenanteil an den Versicherten aus dem Jahr 2013 mit dem aus dem Jahr 2023 in Beziehung gesetzt. Die Tabelle zeigt, dass in der Berufsgruppe Musik auch im Zehnjahresvergleich der Frauenanteil bei 40 % liegt. In den Berufsgruppen Wort und Bildende Kunst ist der Frauenanteil leicht gestiegen und in der Berufsgruppe Darstellende Kunst leicht gesunken.

Tabelle 13: Vergleich der Anzahl der Versicherten gesamt, der Anzahl weiblicher Versicherten und des Frauenanteils des Jahres 2013 mit dem Jahr 2023

	Wort	Bildende Kunst	Musik	Darstellende Kunst
2013				
Versicherte	47.555	67.743	52.915	25.983
Frauen	25.331	33.461	21.205	13.766
Frauenanteil in %	53	49	40	53
2023				
Versicherte	39.804	67.437	53.536	31.796
Frauen	22.027	33.912	21.505	15.999
Frauenanteil in %	55	50	40	50

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

3.3.2 Einkommen der Versicherten

Nachfolgend soll das Einkommen der Versicherten im Mittelpunkt stehen. Bevor auf Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen eingegangen werden soll, wird in Tabelle 14 die Entwicklung der vorausgeschätzten Durchschnittseinkommen dargestellt.

Der Tabelle ist zu entnehmen, dass das Jahr 2021 in allen Berufsgruppen einen Einschnitt darstellt. Im Jahr 2020 brach die Coronapandemie aus. Im März 2020 wurden die ersten Schließungen von öffentlichen und privaten Kultureinrichtungen verfügt. Obwohl zunächst angenommen wurde, dass es sich um eine zeitlich überschaubare Maßnahme handelt, wurde sehr schnell klar, dass viele Künstlerinnen und Künstler sowie andere Soloselbstständige aus dem Kulturbereich große Probleme haben, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Vermutlich niemand hätte damit gerechnet, dass, nachdem im Sommer 2020 private und öffentliche Kultureinrichtungen wieder öffnen konnten, sie ab Herbst 2020 wieder schließen mussten und über Monate hinweg kein normaler Betrieb möglich war. Der Kulturbereich war von diesem in der Geschichte der Bundesrepublik bisher einmaligen Einschnitt tief erschüttert. Umsätze bei Unternehmen sowie Künstlerinnen und Künstlern brachen ein.⁴⁰

Die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie auf den Weg gebrachten schnellen Maßnahmen zur Unterstützung erwiesen sich, wie bereits an anderer Stelle erwähnt, insbesondere für Soloselbstständige aus Kunst, Kultur und Medien als nicht passfähig, da sie auf die Betriebsausgaben abstellten. Einige Länder legten schnell und kurzfristig aus dem Kulturretat Stipendien-Programme auf. Als ein Land, das besonders schnell reagierte, ist Nordrhein-Westfalen zu nennen. Andere Länder zogen mit jeweils an die spezifischen Bedingungen des Landes angepassten Programmen nach.

40 Wie umfassend der Kulturbereich betroffen war, wird in dem Band »Die Corona-Chroniken Teil I: Corona vs. Kultur in Deutschland« (Zimmermann, Geißler 2021) deutlich. In dem Buch sind Beiträge aus der Zeitung Politik & Kultur zusammengestellt, die von Anfang 2020 bis Sommer 2021 erschienen sind. Gegliedert in die Kapitel »Kulturbereich im Aufruhr«, »Von Musik bis Soziokultur – die Pandemie frisst sich durch«, »Rundfunk mehr als Berichterstatte«, »Religionsgemeinschaften als Kulturorte«, »Die Kommunen: unmittelbar betroffen«, »Hilfen der Länder«, »Der Bund ist gefordert« bis »Grenzüberschreitend: Corona und Europa« setzen sich 120 Autorinnen und Autoren mit den Auswirkungen der Coronapandemie auf den Kulturbetrieb auseinander. Ein wesentliches Thema sind dabei die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen. Das Buch gibt aber auch einen Einblick in künstlerische Überlegungen, setzt sich mit den psychischen Auswirkungen der Lockdowns im Kulturbereich auseinander, zeigt Experimente und neue Wege auf und macht vor allem deutlich, wie unterschiedlich sich die Pandemie in den verschiedenen Kulturbranchen zu unterschiedlichen Zeitpunkten auswirkte.

Der Bund hat mit NEUSTART KULTUR im Sommer 2020 das sicherlich größte Förderprogramm seit Bestehen der Bundesrepublik aufgelegt. NEUSTART KULTUR hat ein Volumen von zunächst einer Milliarde Euro, nach einer Aufstockung im Jahr 2021 von zwei Milliarden Euro.⁴¹ Es gliedert sich in drei große Programmbereiche:

- pandemiebedingte Investitionen
- Stärkung der Kulturinfrastruktur
- alternative, auch digitale Angebote

Weiter wurden pandemiebedingte Einnahmeverluste und Mehrbedarfe bundesgeförderter Häuser und Projekte unterstützt.

Innerhalb von NEUSTART KULTUR wurden im Zeitraum 2020 bis Mitte 2023 82 verschiedene Programme aufgelegt. Die Einzelprogramme wurden zum größten Teil von Bundeskulturverbänden und Bundeskulturfonds entwickelt und umgesetzt. Sie haben innerhalb kürzester Frist in Abstimmung mit der BKM die Programme auf den Weg gebracht. Dabei konnte auf die Kompetenz und die Nähe der Bundeskulturverbände bzw. -kulturfonds zur jeweiligen Kulturszene gesetzt werden. Für Künstlerinnen und Künstler waren die verschiedenen Stipendienprogramme von herausragender Bedeutung. Sie ermöglichten, dass weiter der künstlerischen Arbeit nachgegangen werden konnte. NEUSTART KULTUR hat mit der Stärkung der kulturellen Infrastruktur unmittelbar den Kultursektor unterstützt. Es wurde sich im Rahmen dieses Programms auf jene konzentriert, die entweder vollständig in der Kultur- und Kreativwirtschaft agieren oder aber zu weniger als 50 % öffentlich gefördert werden. Über die unmittelbare Wirkung in der Pandemie hinaus hat NEUSTART KULTUR langfristige Effekte. Die pandemiebedingten Investitionen erlaubten beispielsweise den Einbau von Lüftungsanlagen, damit das Publikum sich sicher in geschlossenen Räumen aufhalten und Kunst genießen kann. Diese Anlagen erweisen sich in der Energiekrise als positiv, da sie auf dem nächsten technischen Stand und angepasst an die örtlichen Gegebenheiten sind und damit energieeffizient arbeiten. Auch andere pandemiebedingte Investitionen, die während der Corona-bedingten Schließzeiten angegangen wurden, entfalten nun positive Effekte. Auch die Digitalisierungsvorhaben wirken über die Pandemie hinaus. Gerade kleinere Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft, denen bislang aus finanziellen Gründen Investitionen nicht möglich waren, profitierten davon. Aber auch viele Vereine konnten dank der Digitalisierungsunterstützung Investitionen in Technik tätigen, neue Formate etablieren und erfuhren einen Digitalisierungsschub.

Die wesentlichen Ziele von NEUSTART KULTUR, den Kulturbereich während der Coronapandemie zu unterstützen und einen neuen Start nach der Pandemie zu ermöglichen, wurden erreicht.

Neben NEUSTART KULTUR startete im Sommer 2021 ebenfalls aus Mitteln des BKM der Sonderfonds des Bundes für Kulturveranstaltungen (Sonderfonds). Der Sonderfonds war mit 2,5 Milliarden Euro ausgestattet und gliederte sich in zwei Programmbereiche:

- die Wirtschaftlichkeitshilfe, die darauf abzielte, dass Veranstaltungen unterstützt werden, die aufgrund Corona-bedingt reduzierter Besucherinnen- und Besucherzahlen nicht wirtschaftlich waren und ohne Unterstützung unterbleiben würden; die Wirtschaftlichkeitshilfe setzte an den Ticketverkäufen an, sie konnte für Veranstaltungen bis zu 2.000 Besucherinnen und Besucher beantragt werden;

⁴¹ Der Deutsche Kulturrat, der ein solches Programm bereits im April 2020 gefordert hatte, hat NEUSTART KULTUR eng begleitet und regelmäßige Dialogforen der mittelausreichenden Stellen durchgeführt, um den Austausch untereinander zu befördern und offene Fragen mit dem BKM zu klären. Der Deutsche Kulturrat selbst hat keine Mittel aus NEUSTART KULTUR ausgereicht.

- die Ausfallabsicherung richtete sich an Veranstalter großer Veranstaltungen (mindestens 2.000 Besucherinnen und Besucher), ihre Zielrichtung war, dass trotz großer Unsicherheit, ob Veranstaltungen tatsächlich durchgeführt werden können, sie geplant werden und eine mögliche Absage, Teilabsage oder auch Verschiebung durch die Ausfallhilfe aufgefangen wird.

Der Sonderfonds wurde von den Ländern abgewickelt. Er richtete sich an private und öffentliche Kulturveranstalter. Auch dieses Instrument entfaltete seine stabilisierende Wirkung. Veranstaltungen, einschließlich Kinovorführungen, konnten, sobald die jeweiligen Lockdowns gelockert oder aufgehoben wurden, stattfinden. Da insbesondere die Veranstaltungswirtschaft arbeitsteilig organisiert ist, wirkte dieses Programm in verschiedene Teilarbeitsmärkte der Kultur- und Kreativwirtschaft und des öffentlichen Kultursektors. Im bereits in der Einleitung erwähnten in Auftrag gegebenen Forschungsprojekt des BMWK und BKM wird u. a. die Wirkung der verschiedenen Corona-Hilfsprogramme unter die Lupe genommen. Die Ergebnisse sind mit Spannung zu erwarten.

Werden nur die gemeldeten Einkommen der in der Künstlersozialkasse Versicherten betrachtet, zeigt sich, dass offenbar eine Signalwirkung von den Unterstützungsprogrammen ausging. Die niedrigsten Einkommen wurden von Versicherten aller Berufsgruppen für das Jahr 2021 eingeschätzt. Es ist das erste Jahr nach dem Ausbruch der Pandemie und den damit einhergehenden Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung. Die Versicherten schätzen jeweils im Herbst eines Jahres ihr Einkommen für das kommende Jahr. Sie gingen überwiegend von sinkenden Einnahmen aus. Dies ist auch nicht verwunderlich, da zum einen der Schock tief saß und zum anderen die verschiedenen Unterstützungsmaßnahmen, insbesondere NEUSTART KULTUR, gerade erst anliefen und darum noch gar nicht eingeschätzt werden konnte, ob sich das Einkommen stabilisieren würde.

Im Laufe des Jahres 2021 scheinen sich Wirkungen der Unterstützungsprogramme zu zeigen, denn in allen Berufsgruppen wurden für das Jahr 2022 wieder höhere Einkommen geschätzt. Dies gilt gleichermaßen für das Jahr 2023. Es gab also offenbar eine stabilisierende Wirkung.

Tabelle 14: Durchschnittseinkommen in Euro der in der Künstlersozialkasse Versicherten der Berufsgruppen Wort, Bildende Kunst, Musik und Darstellende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023

	Wort	Bildende Kunst	Musik	Darstellende Kunst
2019	21.842	17.858	14.628	18.096
2020	22.349	18.416	15.310	18.875
2021	21.213	17.130	13.085	16.376
2022	22.987	18.964	14.320	18.754
2023	24.521	20.269	15.822	20.731

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 15 wird das Einkommen von weiblichen und männlichen Versicherten der verschiedenen Berufsgruppen dargestellt und der Gender-Pay-Gap ausgewiesen. Zunächst einmal ist festzuhalten, dass sowohl männliche wie weibliche Versicherte im Durchschnitt nur ein geringes Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit erzielen. Insbesondere wenn berücksichtigt wird, dass für viele Berufe eine akademische Ausbildung vorausgesetzt wird.

Werden die Einkommensdaten näher betrachtet, zeigt sich leider das bereits aus vorherigen Studien (Schulz 2013, Schulz 2016, Schulz 2020) bekannte Bild, an das an anderer Stelle in dieser Studie bereits erinnert wurde: Frauen erzielen ein deutlich geringeres Einkommen als Männer. Dieser Grundbefund gilt für alle Berufsgruppen. Werden die Berufsgruppen näher betrachtet, zeigt sich Folgendes:

- in der Berufsgruppe Wort erreichten Frauen im Jahr 2019 im Durchschnitt ein um ein Viertel geringeres Einkommen als Männer, sukzessive wurde dieser Gender-Pay-Gap auf 18 % (also unter einem Fünftel) bis zum Jahr 2023 abgebaut; auch wenn 18 % Gender-Pay-Gap noch keineswegs ein Wert ist, der von einer Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern sprechen lässt, ist hier eine Tendenz zum Abbau des Gender-Pay-Gaps zu erkennen; wenn die Berufsgruppen näher beleuchtet werden, soll genauer geschaut werden, in welchen Tätigkeitsbereichen sich der Gender-Pay-Gap verändert;
- in der Berufsgruppe Bildende Kunst hat sich der Gender-Pay-Gap in der Pandemie sogar noch erhöht und sinkt 2023 nur auf den Ausgangspunkt 2019 bzw. 2020; dieser Befund trifft ausschließlich auf die Berufsgruppe Bildende Kunst zu; der Gender-Pay-Gap liegt zwar im Jahr 2023 unter 30 %, ist aber immer noch sehr hoch; auch hier muss bei der Analyse der Berufsgruppe geprüft werden, in welchen Tätigkeitsbereichen der Gender-Pay-Gap besonders hoch ist;
- für die Berufsgruppe Musik muss zunächst festgehalten werden, dass hier die geringsten Durchschnittseinkommen erreicht werden:
 - die Differenz zwischen dem Einkommen in der Berufsgruppe Musik und der Berufsgruppe Darstellende Kunst beträgt bei Männern im Jahr 2019 6.031 Euro und im Jahr 2023 7.394 Euro, bei den Frauen im Jahr 2019 1.856 Euro und im Jahr 2023 3.228 Euro;
 - die Differenz zwischen dem Einkommen in der Berufsgruppe Musik und der Berufsgruppe Bildende Kunst beträgt bei Männern im Jahr 2019 4.496 Euro und im Jahr 2023 6.294 Euro, bei den Frauen im Jahr 2019 3.580 Euro und im Jahr 2023 3.393 Euro;
 - die Differenz zwischen dem Einkommen in der Berufsgruppe Musik und der Berufsgruppe Wort beträgt bei Männern im Jahr 2019 9.035 Euro und im Jahr 2023 9.863 Euro, bei den Frauen liegt die Differenz im Jahr 2019 bei 6.706 Euro und im Jahr 2023 bei 8.810 Euro
- wird berücksichtigt, dass die Einkommen der in der Künstlersozialkasse Versicherten generell gering sind, sind diese Unterschiede beträchtlich; dass der Unterschied bei den weiblichen Versicherten etwas geringer ist, tröstet nicht, sondern wirft ein weiteres Schlaglicht auf die geringen Einkommen weiblicher Versicherter;
- hinsichtlich des Gender-Pay-Gaps ist im Vergleich des Jahres 2023 mit dem Jahr 2019 ein Absinken von 25 % auf 21 % festzustellen, allerdings muss festgehalten werden, dass der Gender-Pay-Gap gerade in dieser Berufsgruppe stark schwankt (2019: 25 %, 2020: 26 %, 2021: 21 %, 2022: 24 %, 2023: 22%), sodass seriös kaum von einer Tendenz gesprochen werden kann;
- in der Berufsgruppe Darstellende Kunst ist der Gender-Pay-Gap am höchsten, er liegt im Jahr 2019 bei 37 %; das Einkommen der männlichen Versicherten ist um mehr als ein Drittel höher als das der weiblichen; allerdings ist in dieser Berufsgruppe ebenfalls ein Abbau des Gender-Pay-Gaps zu erkennen, er liegt im Jahr 2023 bei 32 %; dies ist mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit keineswegs ein beruhigender oder gar zufriedenstellender Wert, er verweist aber auf eine Tendenz; die Verringerung des Gender-Pay-Gaps könnte in dieser Berufsgruppe eventuell mit den Förderprogrammen des Fonds Darstellende Kunst zusammenhängen.

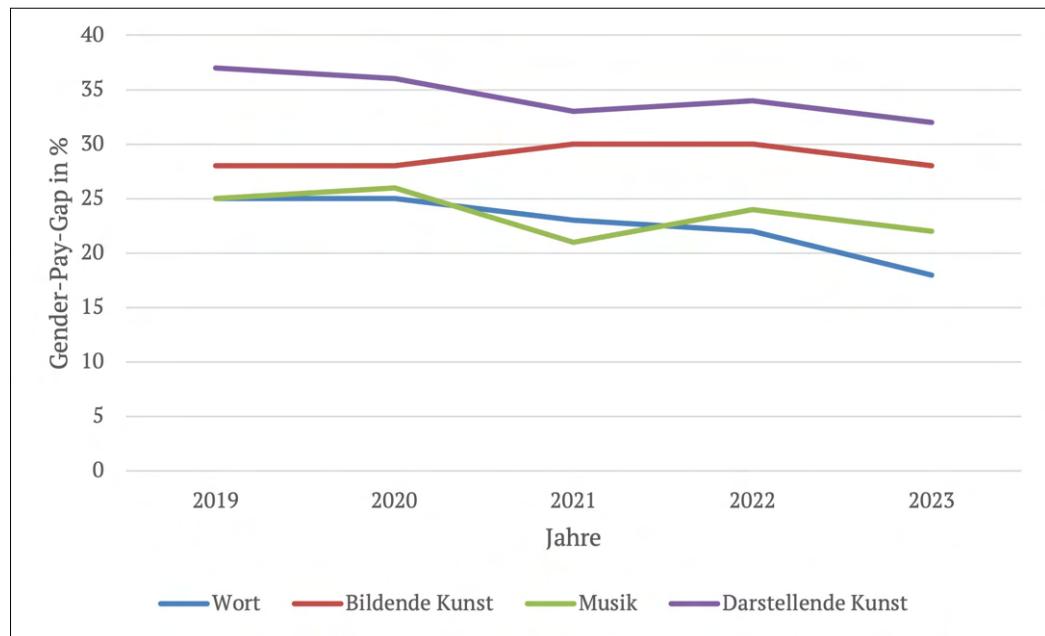
Tabelle 15: Durchschnittseinkommen in Euro der weiblichen und männlichen Versicherten in den verschiedenen Berufsgruppen in den Jahren 2019 bis 2023 und Gender-Pay-Gap

	Wort	Bildende Kunst	Musik	Darstellende Kunst
2019				
Männer	25.276	20.737	16.241	22.272
Frauen	18.928	14.899	12.222	14.078
Gender-Pay-Gap in %	25	28	25	37
2020				
Männer	25.695	21.447	17.115	23.039
Frauen	19.551	15.337	12.623	14.793
Gender-Pay-Gap in %	25	28	26	36
2021				
Männer	24.206	20.096	14.263	19.621
Frauen	18.731	14.145	11.329	13.168
Gender-Pay-Gap in %	23	30	21	33
2022				
Männer	26.099	22.276	15.813	22.659
Frauen	20.450	15.666	12.086	14.905
Gender-Pay-Gap in %	22	30	24	34
2023				
Männer	27.226	23.657	17.363	24.757
Frauen	22.337	16.920	13.527	16.755
Gender-Pay-Gap in %	18	28	22	32

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Abbildung 4 wird der Gender-Pay-Gap noch einmal veranschaulicht.

Abbildung 4: Entwicklung des Gender-Pay-Gaps in den Berufsgruppen Wort, Bildende Kunst, Musik und Darstellende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 16 wird das Einkommen der Versicherten differenziert nach den Altersgruppen betrachtet. Ebenso wird wiederum auf den Gender-Pay-Gap eingegangen. Folgendes Bild zeigt sich mit Blick auf alle Berufsgruppen:

- in allen Berufsgruppen wird i. d. R. das höchste Einkommen in der Altersgruppe zwischen 40 und 50 Jahren erreicht; das scheint die Altersspanne zu sein, in der die höchsten Vergütungen am Markt durchgesetzt werden können; allerdings ist in dieser Altersgruppe der Gender-Pay-Gap i. d. R. am höchsten;
- in allen Berufsgruppen gilt für fast jedes untersuchte Jahr, dass diejenigen, die 60 Jahre und älter sind, ein geringeres Durchschnittseinkommen erzielen als diejenigen, die 30 Jahre und jünger sind; dieser Befund gilt nur für wenige Fälle nicht.

Werden die verschiedenen Berufsgruppen betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

- in der Berufsgruppe Wort fällt ins Auge, dass der Einkommensunterschied der Altersgruppe über 60 Jahre und unter 30 Jahre bei Männern in den Jahren 2019 bis 2021 einen positiven Saldo aufweist, dies ändert sich ab dem Jahr 2022; der Befund könnte daran liegen, dass relativ gut verdienende über 60-Jährige sukzessive das Rentenalter erreichen und damit nicht mehr von der Künstlersozialkasse erfasst werden, es handelt sich hierbei um eine Vermutung;
- in der Berufsgruppe Bildende Kunst fällt auf, dass der Gender-Pay-Gap in der Altersgruppe unter 30 Jahre seit 2022 steigt; da er im Verlauf des weiteren Berufslebens nicht sinkt, sondern im besten Fall bestehen bleibt, könnte dies bedeuten, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in dieser Berufsgruppe in den kommenden Jahren zunehmen; hierauf muss künftig ein besonderes Augenmerk gelegt werden; ein Grund für den hohen Gender-Pay-Gap bei den unter 30-Jährigen könnte sein, dass es während der Coronapandemie offenbar für Frauen besonders schwer war, am Markt die entsprechenden Preise zu erzielen;

- in der Berufsgruppe Musik zeigt sich ebenfalls, dass sowohl im Jahr 2022 als auch 2023 ein hoher von den Vorjahren abweichender Gender-Pay-Gap festzustellen ist;
- in der Berufsgruppe Darstellende Kunst fällt auf, dass in allen betrachteten Jahren Frauen, die über 60 Jahre alt sind, ein höheres Einkommen erreichen als diejenigen, die unter 30 Jahre alt sind; dieser Befund unterscheidet sich von den anderen drei Berufsgruppen; die männlichen Versicherten über 60 Jahre erreichen zwar in den Jahren 2019 bis 2021 ein höheres Einkommen als ihre Kollegen unter 30 Jahr, ab dem Jahr 2022 ändert sich die Entwicklung; auffallend ist in dieser Berufsgruppe der hohe Gender-Pay-Gap in der Altersgruppe unter 30 Jahre.

Tabelle 16: Durchschnittseinkommen in Euro der in der Künstlersozialkasse Versicherten in den Jahren 2019 bis 2023 differenziert nach Altersgruppen sowie Gender-Pay-Gap

	unter 30 J.	30–40 J.	40–50 J.	50–60 J.	über 60 J.	Differenz ⁴²
Wort						
2019						
Männer	18.407	22.956	27.061	26.714	22.956	4.549
Frauen	19.532	18.222	19.033	19.680	17.674	-1.858
Gender-Pay-Gap in %	-6	21	30	26	23	
2020						
Männer	19.879	23.504	28.171	27.797	22.148	2.269
Frauen	19.043	19.201	19.660	20.450	17.920	-1.123
Gender-Pay-Gap in %	4	18	30	26	19	
2021						
Männer	20.031	22.645	27.186	26.179	20.461	430
Frauen	18.363	18.884	19.227	19.388	16.825	-1.538
Gender-Pay-Gap in %	8	17	29	26	18	
2022						
Männer	23.390	24.826	29.370	28.596	21.828	-1.562
Frauen	19.564	21.791	21.148	21.075	17.835	-1.729
Gender-Pay-Gap in %	16	22	28	26	18	
2023						
Männer	23.988	26.532	31.045	29.919	22.797	-1.191
Frauen	20.169	23.636	22.640	22.549	21.118	949
Gender-Pay-Gap in %	16	11	27	25	7	

42 Differenz zwischen dem Einkommen in der Altersgruppe über 60 Jahre zur Altersgruppe unter 30 Jahre.

Tabelle 16: Durchschnittseinkommen in Euro der in der Künstlersozialkasse Versicherten in den Jahren 2019 bis 2023 differenziert nach Altersgruppen sowie Gender-Pay-Gap

	unter 30 J.	30-40 J.	40-50 J.	50-60 J.	über 60 J.	Differenz ⁴³
Bildende Kunst						
2019						
Männer	17.499	20.334	23.445	21.915	16.543	-956
Frauen	14.807	14.836	15.979	15.324	11.738	-3.069
Gender-Pay-Gap in %	15	27	32	30	29	
2020						
Männer	19.203	21.406	24.553	22.537	16.835	-2.368
Frauen	14.999	15.352	16.646	15.728	10.080	-4.919
Gender-Pay-Gap in %	22	28	32	30	40	
2021						
Männer	18.500	20.636	22.780	20.946	16.058	-2.442
Frauen	14.001	14.328	15.429	14.453	11.161	-2.840
Gender-Pay-Gap in %	24	31	32	31	30	
2022						
Männer	21.633	23.502	25.775	23.034	17.300	-4.333
Frauen	15.783	16.298	17.256	15.971	11.996	-3.787
Gender-Pay-Gap in %	27	31	33	31	31	
2023						
Männer	23.818	25.266	27.747	24.466	18.176	-5.642
Frauen	16.546	17.377	18.510	17.217	13.882	-2.664
Gender-Pay-Gap in %	31	31	33	30	24	
	unter 30 J.	30-40 J.	40-50 J.	50-60 J.	über 60 J.	Differenz ⁴⁴
Musik						
2019						
Männer	13.976	15.621	17.310	16.587	15.467	1.491
Frauen	12.919	11.520	12.115	12.789	12.123	-796
Gender-Pay-Gap in %	8	26	30	23	22	
2020						
Männer	17.035	16.993	18.157	17.214	15.852	-1.183
Frauen	12.643	11.984	12.665	13.085	12.404	-239
Gender-Pay-Gap in %	26	29	30	24	22	

43 Siehe Fußnote 42.

44 Siehe Fußnote 42.

Tabelle 16: Durchschnittseinkommen in Euro der in der Künstlersozialkasse Versicherten in den Jahren 2019 bis 2023 differenziert nach Altersgruppen sowie Gender-Pay-Gap

2021						
Männer	15.299	13.849	15.059	14.185	13.697	-1.602
Frauen	13.652	10.220	11.124	11.811	11.580	-2.072
Gender-Pay-Gap in %	11	26	26	17	15	
2022						
Männer	16.631	15.631	16.992	15.841	14.588	-2.043
Frauen	11.224	11.517	12.110	12.593	11.903	679
Gender-Pay-Gap in %	33	26	29	21	28	
2023						
Männer	17.842	17.635	18.909	17.514	15.482	-2.360
Frauen	13.929	12.820	15.402	13.295	12.340	-1.589
Gender-Pay-Gap in %	22	27	19	24	20	
	unter 30 J.	30-40 J.	40-50 J.	50-60 J.	über 60 J.	Differenz⁴⁵
Darstellende Kunst						
2019						
Männer	15.005	20.405	25.065	23.378	20.322	5.317
Frauen	10.316	11.999	14.404	16.749	14.088	3.772
Gender-Pay-Gap in %	31	41	43	38	31	
2020						
Männer	17.777	19.855	23.359	22.251	20.911	3.134
Frauen	13.749	14.634	16.228	16.618	14.452	703
Gender-Pay-Gap in %	23	26	31	25	31	
2021						
Männer	15.287	18.213	21.814	20.914	17.267	1.980
Frauen	10.540	11.447	13.469	15.313	12.786	2.246
Gender-Pay-Gap in %	31	37	38	27	26	
2022						
Männer	19.480	21.244	25.674	23.816	19.204	-276
Frauen	12.764	13.345	15.316	17.023	13.980	1.216
Gender-Pay-Gap in %	34	27	40	39	27	
2023						
Männer	23.158	22.967	27.985	26.397	20.628	-2.530
Frauen	14.607	14.757	18.571	18.013	15.579	972
Gender-Pay-Gap in %	37	36	33	32	24	

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Um zu prüfen, ob die oben dargestellten Entwicklungen einen langfristigen Trend darstellen oder ob vor allem Wirkungen der Coronapandemie eine Rolle spielen, wird in Tabelle 17 das Jahr 2023 mit dem Jahr 2013 verglichen. Es wird wiederum auf die verschiedenen Berufsgruppen, die Altersgruppen, den Gender-Pay-Gap und die Einkommensdifferenz zwischen der höchsten und niedrigsten Altersgruppe eingegangen.

Der Tabelle ist zu entnehmen,

- dass mit Ausnahme der Berufsgruppe Bildende Kunst im Jahr 2013 das höchste Einkommen von Männern und von Frauen in der Altersgruppe 50 bis 60 Jahre erreicht wurde, d.h., zehn Jahre später hat sich die Altersgruppe um ein Jahrzehnt nach vorne geschoben;
 - dass im Jahr 2013 bis auf die weiblichen Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst diejenigen, die über 60 Jahre alt sind, durchweg ein höheres Einkommen erzielen als diejenigen, die unter 30 Jahre alt sind, d. h., im Jahr 2013 hat sich Seniorität ausgezahlt; für das Jahr 2023 gilt dies nicht;
 - dass der Gender-Pay-Gap in der Altersgruppe unter 30 Jahre im Jahr 2013 durchweg unter dem im Jahr 2023 lag, d. h., der Gender-Pay-Gap hat sich in dieser Altersgruppe im Vergleich zum Jahr 2013 verschärft; dies ist auch deshalb bemerkenswert, weil in den vergangenen Jahren zahlreiche Diskussionen zur besseren Partizipation von Frauen am professionellen Kulturmarkt und zum Problem des Gender-Pay-Gaps sowie des Gender-Show-Gaps stattgefunden haben; die Daten zeigen, dass der Handlungsbedarf gewachsen ist.
-

Tabelle 17: Vergleich der Durchschnittseinkommen in Euro der in der Künstlersozialkasse Versicherten im Jahr 2013 mit dem Jahr 2023 differenziert nach Altersgruppen sowie Gender-Pay-Gap

Wort	unter 30 J.	30-40 J.	40-50 J.	50-60 J.	über 60 J.	Differenz
2013						
Männer	15.404	18.265	21.360	22.142	19.690	4.286
Frauen	14.878	14.632	15.387	16.645	15.198	320
Gender-Pay-Gap in %	3	20	28	25	23	
2023						
Männer	23.988	26.532	31.045	29.919	22.797	-1.191
Frauen	20.169	23.636	22.640	22.549	21.118	949
Gender-Pay-Gap in %	16	11	27	25	7	
Bildende Kunst	unter 30 J.	30-40 J.	40-50 J.	50-60 J.	über 60 J.	Differenz
2013						
Männer	12.565	14.812	18.052	17.109	13.762	1.197
Frauen	10.656	11.641	12.761	11.800	10.207	-449
Gender-Pay-Gap in %	15	21	29	31	26	
2023						
Männer	23.818	25.266	27.747	24.466	18.176	-5.642
Frauen	16.546	17.377	18.510	17.217	13.882	-2.664
Gender-Pay-Gap in %	31	31	33	30	24	
Musik	unter 30 J.	30-40 J.	40-50 J.	50-60 J.	über 60 J.	Differenz
2013						
Männer	9.508	12.091	14.112	14.135	14.575	5.067
Frauen	9.678	9.742	10.522	11.200	11.184	1.506
Gender-Pay-Gap in %	-2	19	25	21	23	
2023						
Männer	17.842	17.635	18.909	17.514	15.482	-2.360
Frauen	13.929	12.820	15.402	13.295	12.340	-1.589
Gender-Pay-Gap in %	22	27	19	24	20	
Darstellende Kunst	unter 30 J.	30-40 J.	40-50 J.	50-60 J.	über 60 J.	Differenz
2013						
Männer	9.431	14.372	17.599	18.847	17.235	7.804
Frauen	8.146	9.576	11.834	12.905	12.521	4.375
Gender-Pay-Gap in %	14	33	32	32	27	
2023						
Männer	23.158	22.967	27.985	26.397	20.628	-2.530
Frauen	14.607	14.757	18.571	18.013	15.579	972
Gender-Pay-Gap in %	37	36	33	32	24	

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Festzuhalten ist daher:

1. der Gender-Pay-Gap bei den Versicherten ist nach wie vor ein großes Problem, er hat sich teilweise während der Coronapandemie verschärft;
2. es müssen Maßnahmen ergriffen werden, um den Gender-Pay-Gap abzubauen und mehr Einkommensgerechtigkeit in Kultur und Medien herzustellen, dabei gilt es neben den älteren Künstlerinnen insbesondere die Altersgruppe unter 30 Jahre zu adressieren, um nicht über Jahre hinweg erneut einen tiefgreifenden Gender-Pay-Gap zu perpetuieren;
3. es muss über das Alter im Kultur- und Medienbereich gesprochen werden, in nahezu allen untersuchten Jahren und Berufsgruppen verdienen die über 60-Jährigen weniger als unter 30-Jährige, sprichwörtlich bestätigen zwar einige Ausnahmen die Regel, gleichwohl fällt auf, dass nach Berufsjahrzehnten offenbar das Einkommen auf unter 30-Jährige zurückfällt;
4. neben den Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen müssen die Einkommensunterschiede zwischen den Altersgruppen Gegenstand der kulturpolitischen Diskussion und über ggfs. vorhandene Altersdiskriminierung gesprochen werden,
5. dabei muss auch reflektiert werden, inwieweit Ältere adäquat an den Corona-Hilfsmaßnahmen partizipieren konnten; hier gilt es auch die Bewerbungsverfahren für die Maßnahmen noch einmal kritisch zu hinterfragen,
5. in der laufenden Evaluierung von NEUSTART KULTUR sollte dieser Aspekt in die Untersuchung einbezogen werden, gleichfalls empfiehlt es sich bei der von BMWK und BKM in Auftrag gegebenen Untersuchung dem Kriterium Alter Aufmerksamkeit zu schenken.

Im Folgenden soll sich differenziert den vier Berufsgruppen Wort, Bildende Kunst, Musik und Darstellende Kunst zugewandt werden.

3.3.3 Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Wort und deren Einkommen

In der Berufsgruppe Wort sind Künstlerinnen und Künstler bzw. Publizistinnen und Publizisten folgender Tätigkeitsbereiche⁴⁶ versammelt⁴⁷:

- Autor/in Belletristik
- Autor/in für Bühne, Film, Funk, Fernsehen, Multimedia
- Lektor/in
- Journalist/in, Redakteur/in – Wort
- Journalist/in, Redakteur/in – Bild, Layout, Multimedia
- Autor/in Sach-, Fach-, Wissenschaftsliteratur
- Fachfrau/Fachmann für Öffentlichkeitsarbeit oder Werbung
- Urheber/in von Bearbeitungen (z. B. Übersetzungen)
- Ausbilder/in im Bereich Publizistik
- ähnliche selbstständige Tätigkeit im Bereich Wort

⁴⁶ Es wird hier und im Folgenden ausdrücklich von Tätigkeitsbereichen und nicht von Beruf gesprochen.

⁴⁷ Im Folgenden und in den im Weiteren behandelten Berufsgruppen werden eingangs die ausführlichen von der Künstlersozialkasse benannten Tätigkeitsbereiche aufgeführt. In den Tabellen und Abbildungen werden, um die Lesbarkeit zu verbessern, die Bezeichnungen teilweise abgekürzt.

Tabelle 18: Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2019 bis 2023 einschließlich des Frauenanteils in % an den Versicherten

	2019			2020			2021			2022			2023			Differenz 2019 zu 2023	
	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen
Autor/in Bellettristik	2.972	1.737	58	2.998	1.787	60	3.123	1.909	61	3.290	2.025	62	2.075	3.324	62	352	338
Autor/in Bühne	4.177	2.049	49	4.314	2.106	49	4.495	2.206	49	4.632	2.300	50	2.282	4.591	50	414	233
Lektor/in	2.520	1.862	74	2.468	1.819	74	2.476	1.823	74	2.481	1.828	74	1.798	2.420	74	-100	-64
Journalist/in Wort	18.192	9.674	53	17.552	9.400	54	16.884	9.006	53	16.390	8.800	54	8.326	15.538	54	-2.654	-1.348
Journalist/in Bild	3.451	1.012	29	3.460	1.067	31	3.465	1.090	31	3.464	1.118	32	1.096	3.354	33	-97	84
Autor/in Sachbuch	2.281	1.178	52	2.376	1.245	52	2.478	1.308	53	2.619	1.398	53	1.356	2.549	53	268	178
Öffentlichkeits- arbeit	4.090	2.498	61	4.133	2.533	61	4.093	2.503	61	4.091	2.511	61	2.467	4.021	61	-69	-31
Übersetzer/in	2.690	1.791	67	2.683	1.791	67	2.749	1.824	66	2.846	1.889	66	1.886	2.834	67	144	95
Ausbilder/in	314	170	54	303	164	54	311	169	54	312	176	56	172	300	57	-14	2
ähnl. Tätigkeit	2.013	1.199	60	2.007	1.205	60	2.013	1.218	61	2.051	1.261	61	1.257	2.039	62	26	58
Summe	42.700	23.170	54	42.294	23.117	55	42.087	23.036	55	42.176	23.306	55	22.715	40.970	55	-1.730	-455

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 18 ist die Zahl der Versicherten in den oben genannten Tätigkeitsbereichen dargestellt. Dabei wird jeweils die Gesamtzahl der Versicherten, davon die Zahl der Frauen sowie der Frauenanteil ausgewiesen.⁴⁸ Die Tabelle zeigt, dass, wie bereits an anderer Stelle geschildert, insgesamt die Zahl der Versicherten gesunken ist. Am stärksten ging die Zahl der Versicherten im Tätigkeitsbereich Journalismus Wort zurück. Im Jahr 2023 sind 2.654 weniger Publizistinnen und Publizisten versichert, als es 2019 der Fall war. Damit hält der Trend zu sinkenden Versichertenzahlen in dieser Berufsgruppe an.⁴⁹ In anderen Tätigkeitsbereichen wie z. B. bei den Autorinnen und Autoren belletristischer Werke oder auch Drehbuchautoren und -autorinnen steigt die Zahl der Versicherten.

In Tabelle 19 wird die Anzahl der Versicherten in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort aus dem Jahr 2023 dem Jahr 2013 gegenübergestellt. Dieser Zehnjahresrückblick zeigt vor allem den starken Rückgang an Versicherten des Tätigkeitsbereiches Journalismus Wort. Insgesamt verzeichnet dieser Tätigkeitsbereich im Jahr 2023 7.182 weniger Versicherte als 2013. Dieser Tätigkeitsbereich hat die meisten Versicherten dieser Berufsgruppe, spürbare Veränderungen in der Versichertenzahl wirken sich daher unmittelbar auf die Gesamtzahl der Versicherten aus. Der starke Rückgang an versicherten Wortjournalistinnen und -journalisten kann u. a. mit der Altersstruktur zusammenhängen, d. h., dass ein Teil der Versicherten in die Rente eingetreten ist. Ein weiterer Grund könnte sein, dass sich Arbeitsbedingungen, Auftragslage und Einkommenschancen so verändert haben, dass von einer selbstständigen Tätigkeit ggfs. abgesehen wird.

Tabelle 19: Vergleich der Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort des Jahres 2023 mit denen des Jahres 2013 und Frauenanteil in %

	2013			2023			Differenz	
	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil	Ver-sicherte	Frauen
Autor/in Belletristik	3.262	1.719	53	3.324	2.075	62	62	356
Autor/in Bühne	4.026	1.895	47	4.591	2.282	50	565	387
Lektor/in	2.672	1.960	73	2.420	1.798	74	-252	-162
Journalist/in Wort	22.720	12.058	53	15.538	8.326	54	-7.182	-3.732
Journalist/in Bild	3.490	811	23	3.354	1.096	33	-136	285
Autor/in Sachbuch	2.015	1.018	51	2.549	1.356	53	534	338
Öffentlichkeits-arbeit	4.284	2.677	62	4.021	2.467	61	-263	-210
Übersetzer/in	2.776	1.876	68	2.834	1.886	67	58	10
Ausbilder/in	369	214	58	300	172	57	-69	-42
ähnl. Tätigkeit	1.981	1.103	56	2.039	1.257	62	58	154
Summe	47.595	25.331	53	40.970	22.715	55	-6.625	-2.616

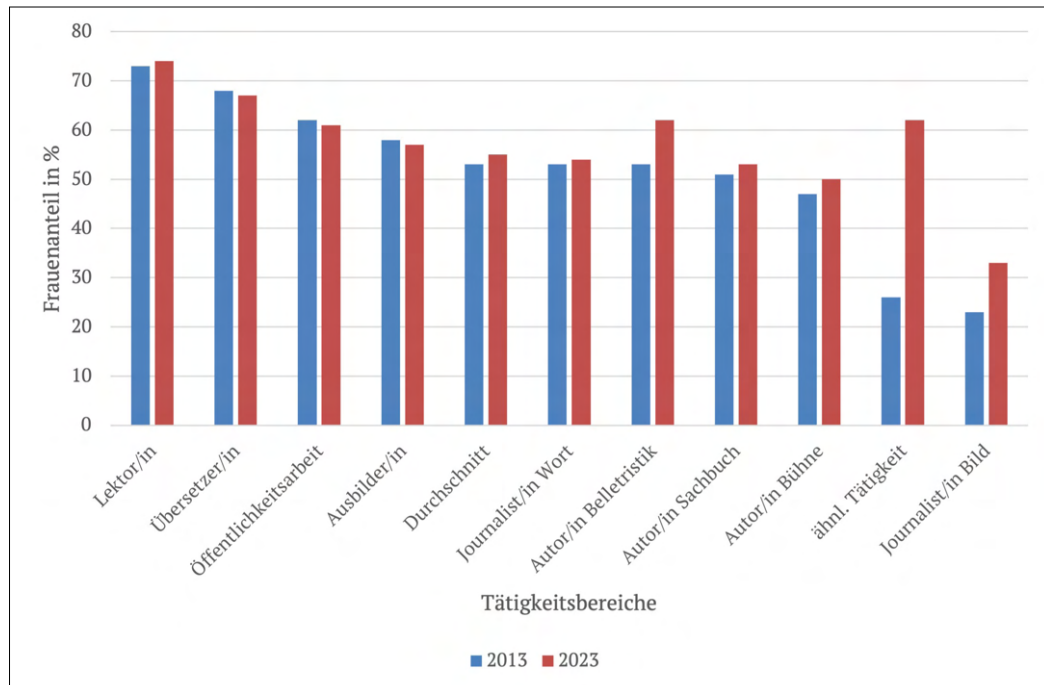
Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

48 Die Gesamtzahl der Versicherten weicht von den oben genannten Daten der Berufsgruppe Wort etwas ab. Die Daten stammen jeweils von der Künstlersozialkasse.

49 Siehe hierzu Schulz 2020.

Die beiden nachfolgenden Abbildungen visualisieren Tabelle 19. In Abbildung 5 wird der Frauenanteil in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort des Jahres 2013 dem des Jahres 2023 gegenübergestellt. Der Abbildung ist zu entnehmen, dass der Frauenanteil im Bereich Wort in fast allen Tätigkeitsbereichen über dem Anteil der Männer oder zumindest bei 50 % liegt. Die beiden Tätigkeitsbereiche Ausbilderinnen/Ausbilder sowie ähnliche selbstständige Tätigkeit haben nur sehr geringe Versichertenzahlen und sollen daher nicht weiter betrachtet werden. Auffallend ist der nach wie vor sehr geringe Frauenanteil im Tätigkeitsbereich »Journalismus Bild«. Hier ist zwar ein Aufwuchs von 23 % auf 33 % festzustellen, also immerhin auf ein Drittel der Bildjournalistinnen und -journalisten, gleichwohl ist der Frauenanteil im Vergleich zu den anderen Tätigkeitsbereichen nach wie vor klein. In anderen Tätigkeitsbereichen wie z. B. dem Lektorat, Übersetzungen, der Öffentlichkeitsarbeit und bei den Autorinnen und Autoren Belletristik liegt der Frauenanteil über 60 %. Der Frauenanteil im Lektorat beträgt über 70 %. Hier kann von einem »Frauenberuf« gesprochen werden.

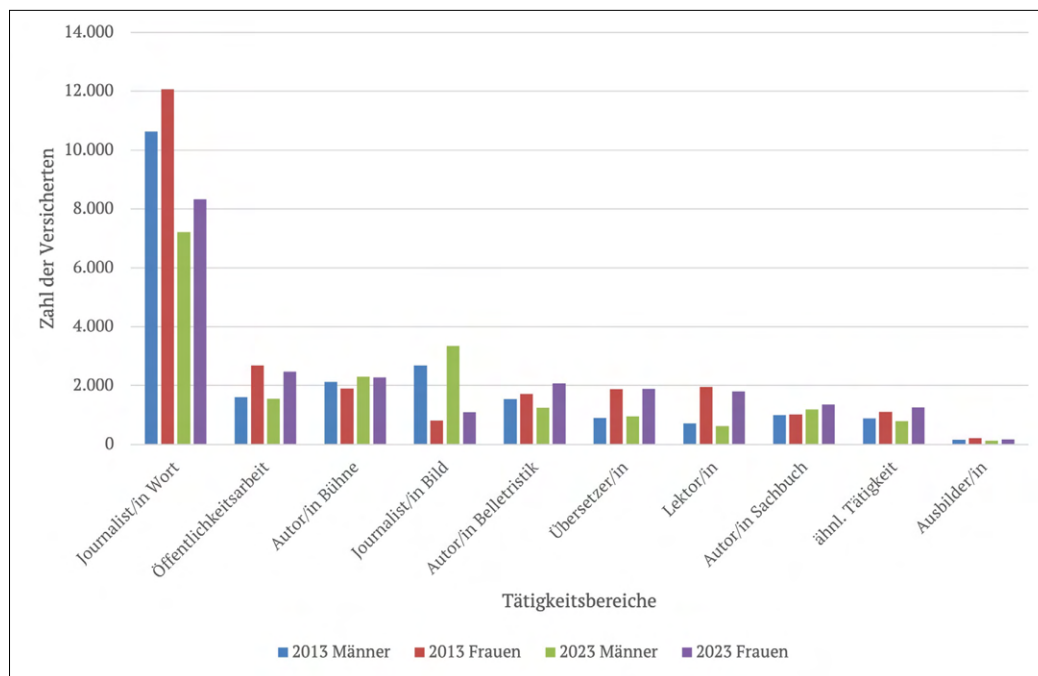
Abbildung 5: Gegenüberstellung des Frauenanteils in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort des Jahres 2013 und 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Abbildung 6 wird die Veränderung der Versichertenzahl in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort visualisiert. Mithilfe dieser Abbildung wird insbesondere der starke Rückgang der Versichertenzahlen bei den Wortjournalistinnen und -journalisten deutlich. Sie stellen zwar nach wie vor die größte Gruppe an Versicherten, ihre Gruppe schrumpft aber. Auffallend ist der starke Anstieg des Frauenanteils im Tätigkeitsbereich ähnliche selbstständige Tätigkeiten. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Zahl der Versicherten relativ gering ist.

Abbildung 6: Gegenüberstellung der männlichen und weiblichen Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2013 und 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Im Folgenden soll auf die Einkommen der Versicherten eingegangen werden. Zur Erinnerung: In der Berufsgruppe Wort werden im Vergleich zu den anderen drei Berufsgruppen die höchsten Einkommen erreicht. Dies trifft nicht nur auf den hier betrachteten Zeitraum zu, sondern ebenso auf Vorjahre⁵⁰.

⁵⁰ Vgl. hierzu: Schulz 2013, Schulz, 2016, Schulz 2020.

Tabelle 20: Durchschnittseinkommen der versicherten Männer und Frauen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort und Gender-Pay-Gap in den Jahren 2019 bis 2023

	2019			2020			2021			2022			2023		Gender Pay-Gap %
	Männer	Frauen	Gender Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender Pay-Gap %	Männer	Frauen	
Autor/in Belletristik	22.142	18.395	17	22.221	19.410	13	21.016	19.098	9	22.526	20.790	8	22.379	22.603	-1
Autor/in Bühne	27.994	20.656	26	29.029	21.479	26	27.710	20.768	25	30.015	22.860	24	31.199	24.064	23
Lektor/in	19.091	16.785	12	19.060	16.962	11	18.648	16.629	11	19.573	17.646	10	19.849	18.340	8
Journalist/in Wort	25.472	18.497	27	25.581	18.933	26	24.446	18.372	25	25.915	19.773	24	27.000	21.475	20
Journalist/in Bild	23.974	18.118	24	24.518	18.887	26	21.529	17.681	18	23.870	19.598	18	25.786	20.547	20
Autor/in Sachbuch	19.686	15.861	19	19.890	16.050	19	18.239	15.197	17	20.026	16.734	16	20.569	17.524	15
Öffentlichkeitsarbeit	30.540	22.169	27	32.365	22.860	29	31.098	21.364	31	34.889	24.175	31	36.669	29.390	20
Übersetzer/in	21.162	17.479	17	21.771	18.086	17	20.219	17.504	13	21.683	18.780	13	21.737	19.434	11
Ausbilder/in	26.007	17.629	32	25.314	19.362	24	24.176	17.921	26	27.559	18.974	31	30.133	21.689	28
ähnl. Tätigkeit	22.775	16.963	16	23.253	17.973	23	22.238	17.357	22	24.171	19.498	19	26.098	21.663	17
Durchschnitt	24.194	18.624	23	25.366	19.207	24	23.056	18.510	20	25.815	20.182	22	26.934	22.011	18

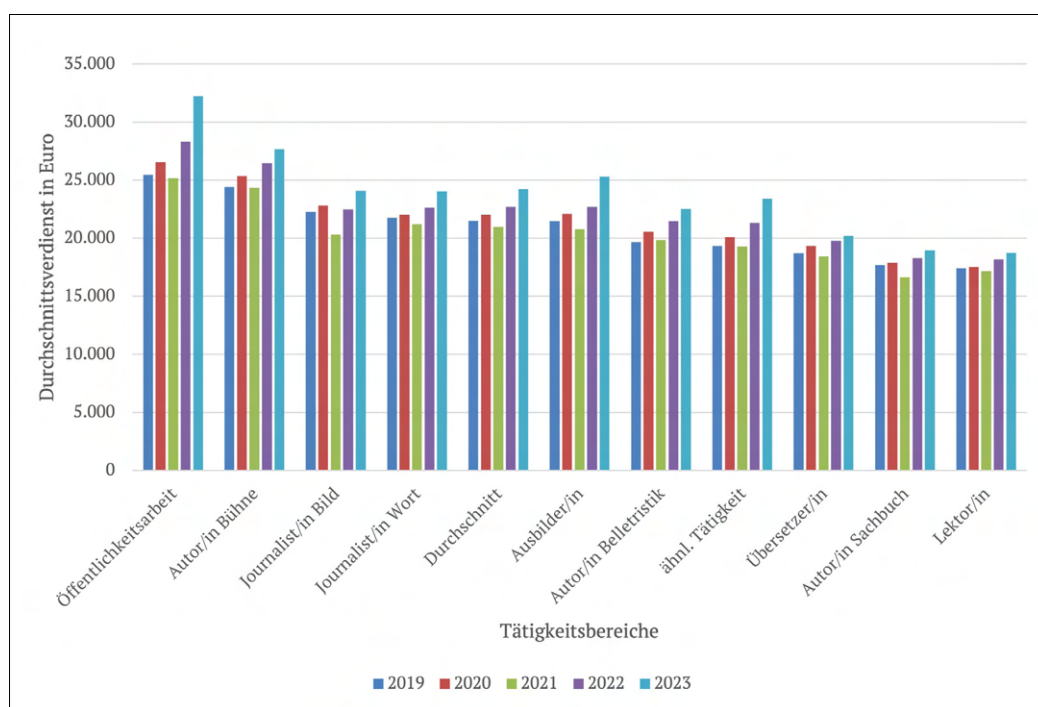
Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Abbildung 7 wird die Entwicklung der Versicherteneinkommen in der Berufsgruppe Wort visualisiert. Der Abbildung ist zu entnehmen, dass in vier Tätigkeitsbereichen das Einkommen über dem Durchschnittseinkommen bezogen auf diese Berufsgruppe liegt und in sechs darunter. Überdurchschnittlich verdienen die Versicherten in folgenden Tätigkeitsbereichen:

- Fachfrau/Fachmann für Öffentlichkeitsarbeit
- Autor/Autorin Bühne, Film, Funk, Fernsehen, Multimedia
- Journalist/in, Redakteur/in Bild, Layout, Multimedia
- Journalist/in, Redakteur/in Wort

In allen Tätigkeitsbereichen ist das Durchschnittseinkommen im Jahr 2021 geringer als in den Vorjahren. Auf mögliche Gründe wurde bei der Gesamtdarstellung der Einkommen bereits eingegangen.

Abbildung 7: Durchschnittseinkommen in Euro der Versicherten in der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2019 bis 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 21 wird das Durchschnittseinkommen der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort aus dem Jahr 2023 dem Jahr 2013 gegenübergestellt. Dabei wird auch der Gender-Pay-Gap in Prozent ausgewiesen.

Der Tabelle ist zu entnehmen, dass nach wie vor ein Gender-Pay-Gap besteht. Im Tätigkeitsbereich Ausbilder/in Publizistik ist er mit 30 % (2013) und 28 % (2023) sehr hoch. Hierbei ist zu beachten, dass dieser Tätigkeitsbereich nur wenige Versicherte aufweist. Über dem Durchschnitt von 24 % (2013) und 18 % (2023) ist der Gender-Pay-Gap in den Tätigkeitsbereichen:

- Fachfrau/Fachmann für Öffentlichkeitsarbeit (29 % im Jahr 2013, 20 % im Jahr 2023)
- Autor/Autorin Bühne, Film, Funk, Fernsehen, Multimedia (27 % im Jahr 2013, 23 % im Jahr 2023)
- Journalist/in, Redakteur/in Bild, Layout, Multimedia (26 % im Jahr 2013, 20 % im Jahr 2023)
- Journalist/in, Redakteur/in Wort (25 % im Jahr 2013, 20 % im Jahr 2023)

Diese vier Tätigkeitsbereiche sind genau jene, in denen am meisten verdient wird. Oder anders gesagt: mit steigendem Einkommen, steigt der Gender-Pay-Gap. In allen anderen Tätigkeitsbereichen liegt der Gender-Pay-Gap unter dem Durchschnitt.

In folgenden Tätigkeitsbereichen ist der Gender-Pay-Gap deutlich, d. h. bis zu zehn Prozentpunkte, gesunken:

- Lektor/in (2013: 18 %, 2023: 8 %)
- Öffentlichkeitsarbeit (2013: 29 %, 2023: 20 %)
- ähnliche selbstständige Tätigkeit im Bereich Wort (2013: 28 %, 2023: 17 %)

Festzuhalten ist, in der Berufsgruppe Wort besteht in einigen Tätigkeitsbereichen ein hoher Gender-Pay-Gap. Trotz eines noch nicht zufriedenstellenden Ergebnisses mit Blick auf gleiche Bezahlung in dieser Berufsgruppe darf nicht außer Acht gelassen werden, dass der Gender-Pay-Gap kleiner geworden ist. Bei den Autorinnen und Autoren Belletristik konnte die Einkommenslücke im Jahr 2023 geschlossen werden. Hier erreichten Autorinnen ein geringfügig höheres Einkommen als Autoren. In nachfolgenden Untersuchungen gilt es zu prüfen, ob dies ein einmaliger Befund für das Jahr 2023 oder eine Trendumkehr war.

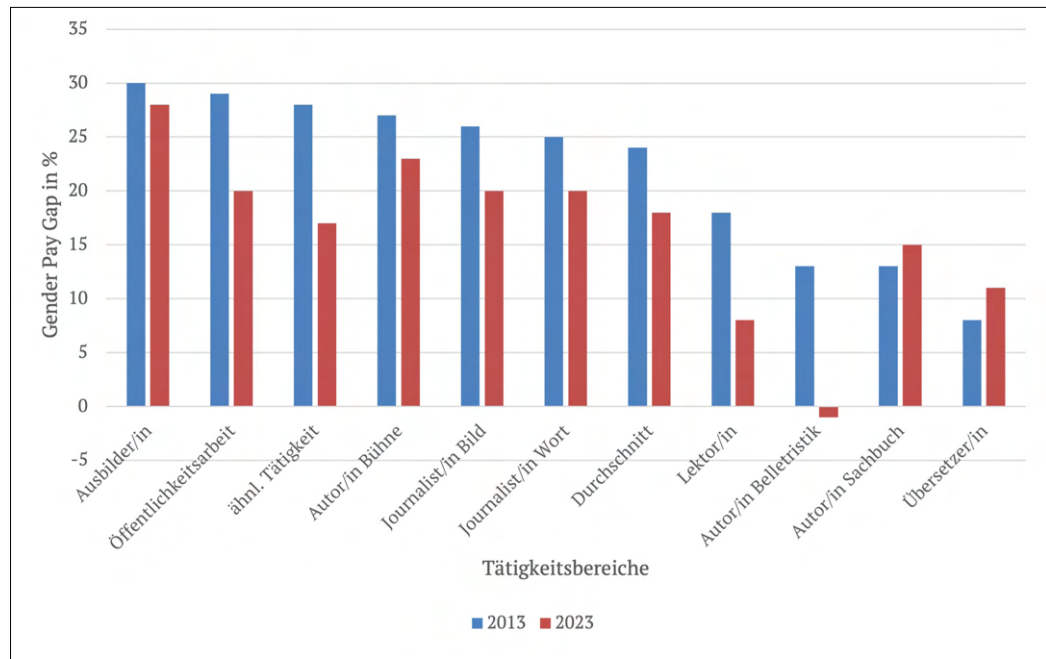
Tabelle 21: Gegenüberstellung der Durchschnittseinkommen in Euro in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort in Euro im Jahr 2013 und 2023 sowie Gender-Pay-Gap in %

	2013			2023		
	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap
Autor/in Belletristik	16.035	13.998	13	22.379	22.603	-1
Autor/in Bühne	22.385	16.230	27	31.199	24.064	23
Lektor/in	16.747	13.692	18	19.849	18.340	8
Journalist/in Wort	20.874	15.680	25	27.000	21.475	20
Journalist/in Bild	20.299	15.075	26	25.786	20.547	20
Autor/in Sachbuch	14.635	12.803	13	20.569	17.524	15
Öffentlichkeitsarbeit	24.622	17.401	29	36.669	29.390	20
Übersetzer/in	17.689	14.508	8	21.737	19.434	11
Ausbilder/in	18.802	13.102	30	30.133	21.689	28
ähnl. Tätigkeit	18.976	13.716	28	26.098	21.663	17
Durchschnitt	20.245	15.306	24	26.934	22.011	18

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Abbildung 8 visualisiert das Gesagte.

Abbildung 8: Vergleich des Gender-Pay-Gaps in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort im Jahr 2013 mit dem des Jahres 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Abschließend ist zur Berufsgruppe Wort festzustellen:

1. der Rückgang der Versicherten ist vor allem auf die Wortjournalisten zurückzuführen;
2. in den Tätigkeitsbereichen, in denen die höchsten Einkommen erreicht werden, ist der Gender-Pay-Gap am größten und
3. im Vergleich zum Jahr 2013 ist der Gender-Pay-Gap gesunken, gleichwohl ist er teilweise noch deutlich über 20 %.

3.3.4 Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst und deren Einkommen

In der Berufsgruppe Bildende Kunst sind Künstlerinnen und Künstler folgender Tätigkeitsbereiche versammelt:

- Bildhauer/in
- Konzeptionskünstler/in
- Maler/in, Zeichner/in, Illustrator/in
- Performance-/Aktionskünstler/in
- Medienkünstler/in
- Künstlerische Fotograf/in, Fotodesigner/in, Werbefotograf/in
- Grafik-, Kommunikations-, Werbedesigner/in

- Keramiker/in, Glasgestalter/in⁵¹
- Gold- und Silberschmied/in, Emailler/in⁵²
- Textil-, Holz-, Metallgestalter/in⁵³
- Graveur/in⁵⁴
- Ausbilder/in im Bereich Bildende Kunst/Design
- Medien-Designer/in, Webdesigner/in, Interfacedesigner/in
- Game-Designer/in⁵⁵
- Industrie-/Mode-/Textil-Designer/in
- ähnliche selbstständige Tätigkeit Bildende Kunst/Design

In Tabelle 22 ist die Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst, die Zahl der weiblichen Versicherten und der Frauenanteil zusammengestellt. Insgesamt sind im Jahr 2023 2.095 mehr im Bereich Bildende Kunst Tätige versichert, als es im Jahr 2019 der Fall war. Von den 2.095 mehr Versicherten sind 1.735 weiblich. Der Zuwachs an Versicherten ist also vor allem auf Frauen zurückzuführen. Besonders viele Versicherte sind im Tätigkeitsbereich Medien-Design, Webdesign, Interface-Design dazu gekommen. Dieser Tätigkeitsbereich gewinnt im Zuge der stärkeren Digitalisierung an Bedeutung und bietet offenbar berufliche Chancen. In zwei Tätigkeitsbereichen ist die Zahl der Versicherten zurückgegangen. Zum einen trifft dies auf den Tätigkeitsbereich Grafik-, Kommunikations- und Werbedesign zu. Ein Grund hierfür könnte eine Verschiebung innerhalb der verschiedenen Designgewerke sein. Nach wie vor stellt dieser Tätigkeitsbereich allerdings die größte Zahl an Versicherten. Zum anderen ist die Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder im Bereich Bildende Kunst gesunken. In vier Tätigkeitsbereichen sind weniger als 100 Versicherte verzeichnet.

51 Da die Zahl der Versicherten unter 100 liegt, wird dieser Tätigkeitsbereich in die nachfolgenden Überlegungen nicht einbezogen.

52 Siehe Fußnote 51.

53 Siehe Fußnote 51.

54 Siehe Fußnote 51.

55 Siehe Fußnote 51.

Tabelle 22: Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023 einschließlich des Frauenanteils in % an den Versicherten																	
	2019			2020			2021			2022			2023			Differenz 2019 zu 2023	
	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil	Ver-sicherte	davon Frauen
Bildhauer/in	3.603	1.260	33	3.534	1.259	36	3.522	1.283	36	3.484	1.289	37	3.437	1.273	37	-166	13
Konzept-künstler/in	2.232	1.027	46	2.197	1.026	47	2.217	1.063	48	2.276	1.118	49	2.272	1.137	50	40	110
Maler/in, Zeichner/in	13.950	6.976	50	14.003	7.078	51	14.308	7.347	51	14.800	7.738	52	14.673	7.721	53	723	745
Aktions-künstler/in	285	160	56	280	157	56	291	164	56	316	183	58	325	189	58	40	29
Medien-künstler/in	1.819	543	30	1.846	572	31	1.976	652	33	2.098	729	38	2.178	773	35	359	230
künstl. Fotografie	9.093	3.056	34	9.189	3.127	34	9.362	3.214	34	9.589	3.300	34	9.569	3.310	35	476	254
Grafik-/Werbedesign	23.645	13.223	56	23.520	13.203	56	23.476	13.209	56	23.640	13.362	57	23.062	13.073	57	-583	-150
Ausbilder/in Bild. Kunst	2.005	1.378	69	1.953	1.351	69	1.850	1.281	69	1.807	1.259	70	1.705	1.171	69	-300	-207
Mediendesign	1.753	616	35	2.097	738	35	2.392	850	36	2.710	983	36	2.857	1.061	37	1.104	445
Industrie-/Modedesign	2.331	1.312	56	2.401	1.341	56	2.414	1.342	56	2.412	1.330	55	2.352	1.284	55	21	-28
ähnl. selbst. Tätigkeit	5.948	3.368	57	6.117	3.521	58	6.237	3.579	57	6.347	3.672	58	6.329	3.658	58	381	290
Summe	66.664	32.919	49	67.137	33.373	50	68.045	33.984	50	69.479	34.963	50	68.759	34.650	50	2.095	1.731

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 23 wird die Versichertenzahl der Berufsgruppe Bildende Kunst des Jahres 2023 mit der des Jahres 2013 verglichen. Insgesamt sind im Jahr 2023 3.340 mehr Personen in dieser Berufsgruppe versichert, als es 2013 der Fall war, darunter sind 2.614 Frauen. D. h., der Anstieg der Versichertenzahl ist vor allem auf Frauen zurückzuführen.

Auch im Zehnjahresvergleich stechen die Tätigkeitsbereiche hervor, die schon im Vergleich der Jahre 2019 bis 2023 angesprochen wurden:

- Ein deutlicher Zuwachs an Versicherten ist im Tätigkeitsbereich Medien-Design, Webdesign, Interface-Design zu verzeichnen. Die Versichertenzahl stieg um 2.538 Versicherte, davon sind 936 Frauen. D. h., gegen den Trend nimmt hier die Zahl der männlichen Versicherten zu.
- Verluste sind im Tätigkeitsbereich Grafik-, Kommunikations- und Werbedesign zu verzeichnen. Hier sind im Jahr 2023 2.981 weniger Versicherte zu verzeichnen, davon 1.400 Frauen. D. h., insbesondere Frauen verlassen die Selbstständigkeit in diesem Berufsfeld.
- Im Tätigkeitsbereich Malerei, Zeichnung, Illustration sind 2023 290 Versicherte weniger auszumachen, allerdings steigt die Zahl der weiblichen Versicherten um 518. D. h., deutlich mehr Männer als die angeführten 290 verlassen offenbar die Selbstständigkeit in diesem Tätigkeitsbereich.
- Verluste hat gleichfalls der Tätigkeitsbereich Ausbildung Bildende Kunst zu verzeichnen, und zwar sowohl mit Blick auf die männlichen als auch die weiblichen Versicherten.

Tabelle 23: Vergleich der Versichertenzahlen und Frauenanteil in % in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst des Jahres 2023 mit denen des Jahres 2013

	2013			2023			Differenz	Differenz Frauen
	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil		
Bildhauer/in	3.793	1.283	34	3.437	1.273	37	-356	-10
Konzeptkünstler/in	2.543	1.097	43	2.272	1.137	50	-271	40
Maler/in, Zeichner/in	14.963	7.203	48	14.673	7.721	53	-290	518
Aktionskünstler/in	277	150	54	325	189	58	48	39
Medienkünstler/in	1.470	439	30	2.178	773	35	708	334
künstl. Fotografie	8.366	2.779	33	9.569	3.310	35	1.203	531
Grafik-/Werbedesign	26.043	14.473	56	23.062	13.073	57	-2.981	-1.400
Ausbilder/in Bild. Kunst	2.277	1.552	68	1.705	1.171	69	-572	-381
Mediendesign	319	125	39	2.857	1.061	37	2.538	936
Industrie-/Modedesign	735	441	60	2.352	1.284	55	1.617	843
ähnl. Selbst. Tätigkeit	4.633	2.494	54	6.329	3.658	58	1.696	1.164
Summe	65.419	32.036	49	68.759	34.650	50	3.340	2.614

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Die beiden Abbildungen 9 und 10 verdeutlichen die Tabellen 22 und 23. In beiden Abbildungen wird auf den Anteil weiblicher und männlicher Versicherter eingegangen.

In Abbildung 9 geht es um den Frauenanteil in dieser Berufsgruppe im Vergleich der Jahre 2013 und 2023. Durchschnittlich sind in dieser Berufsgruppe etwa gleich viele Männer und Frauen versichert (Frauenanteil 2013: 49 %, Frauenanteil 2023: 50 %). Über dem Durchschnitt liegt der Frauenanteil in folgenden Tätigkeitsbereichen:

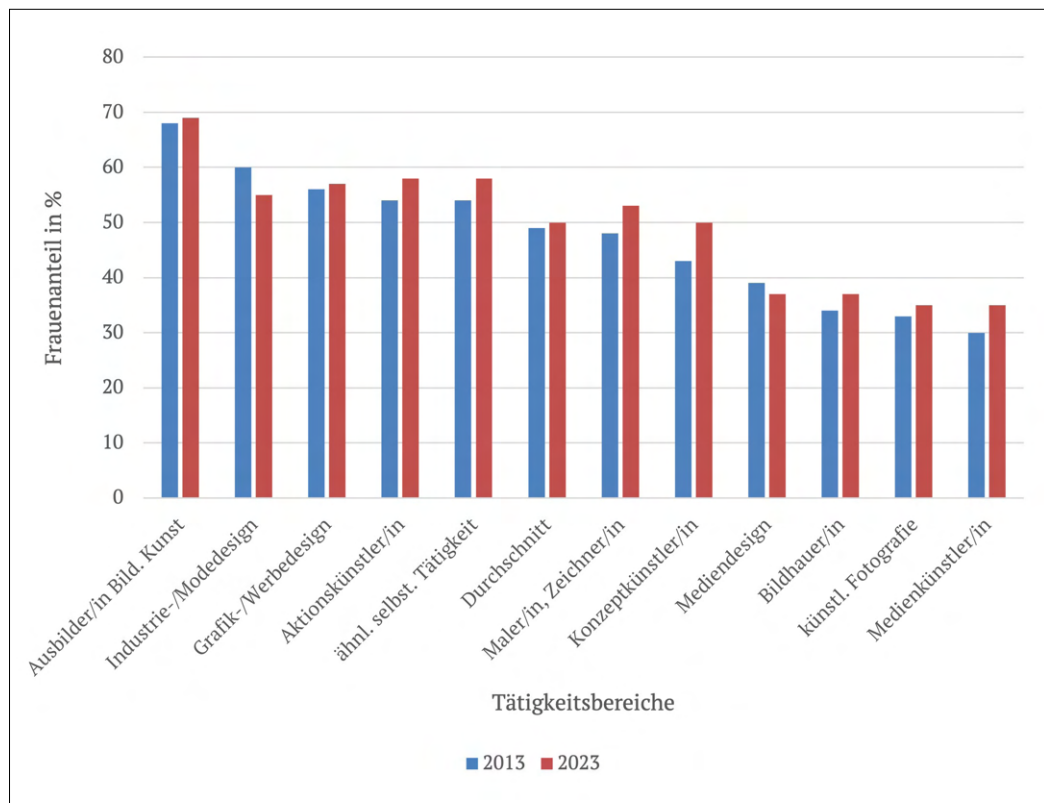
- Ausbildung Bildende Kunst (2013: 68 %, 2023: 69 %)
- Industrie-, Mode-, Textil-Design (2013: 60 %, 2023 55 %)
- Grafik-, Kommunikations-, Werbedesign (2013: 56 %, 2023: 57 %)
- Performance-, Aktionskunst (2013: 54 %, 2023: 58 %)
- ähnliche selbstständige Tätigkeit Bildende Kunst/Design (2013: 54 %, 2023: 58 %)

Im Tätigkeitsbereich Malerei, Zeichnung, Illustration waren 2013 zu 48 % Frauen tätig, im Jahr 2023 sind es 53 %, im Tätigkeitsbereich Konzeptkunst lag der Frauenanteil 2013 bei 43 % und ist auf 50 % im Jahr 2023 angestiegen.

Vier Tätigkeitsbereiche weisen einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil auf, der teilweise nur knapp über einem Drittel liegt. Es sind:

- Medien-Design, Webdesign, Interfacedesign (2013: 39 %, 2023 37 %)
- Bildhauer/in (2013: 34 %, 2023: 37 %)
- Künstlerische Fotografie, Fotodesign, Werbefotografie (2013: 33 %, 2023: 35 %)
- Medienkunst (2013: 30 %, 2023: 35 %)

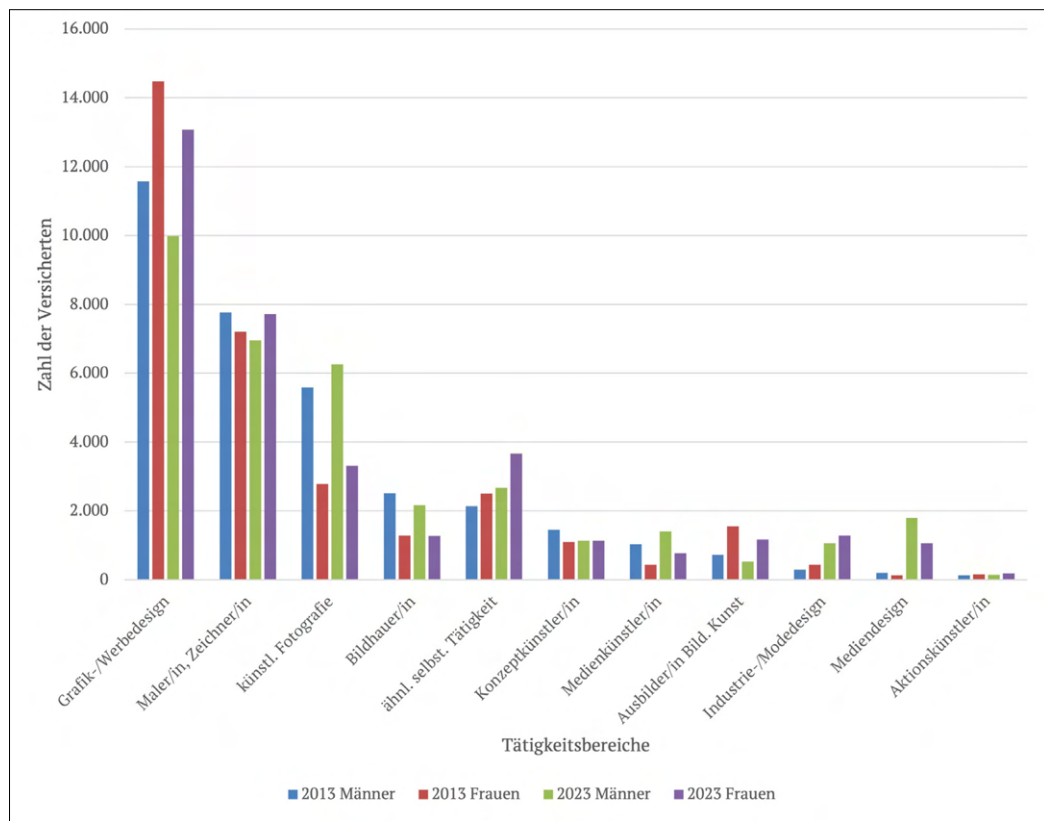
Abbildung 9: Gegenüberstellung des Frauenanteils in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst des Jahres 2013 und 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Abbildung 10 ist zu entnehmen, wie viele männliche und weibliche Versicherte den jeweiligen Tätigkeitsbereichen in den Jahren 2013 und 2023 angehören. Die Abbildung zeigt, dass trotz sinkender Versichertenzahl die Grafik-, Kommunikations- und Werbedesignerinnen und -designer nach wie vor den größten Teil an Versicherten stellen. Sie werden gefolgt vom Tätigkeitsbereich Malerei, Zeichnung, Illustration sowie künstlerische Fotografie. Alle anderen Tätigkeitsbereiche weisen jeweils relativ kleine Versichertenbestände auf.

Abbildung 10: Gegenüberstellung der männlichen und weiblichen Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2013 und 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Im Folgenden soll es um das Einkommen der Versicherten gehen. Tabelle 24 ist das Einkommen der Versicherten in den hier in Rede stehenden Tätigkeitsbereichen differenziert nach Männern und Frauen zu entnehmen.⁵⁶ Gleichfalls ist der Gender-Pay-Gap aufgeführt.

⁵⁶ Da einige Tätigkeitsbereiche nicht untersucht werden, wird in dieser Berufsgruppe kein Durchschnittswert für die gesamte Berufsgruppe ausgewiesen.

Tabelle 24: Durchschnittseinkommen der Versicherten in Euro in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2019 bis 2023

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap
Bildhauer/in	13.729	9.364	32	13.935	9.703	30	12.933	8.922	31	14.277	9.598	33	14.972	10.067	33
Konzeptkünstler/in	10.938	8.258	25	11.257	8.432	25	10.298	8.119	21	10.927	8.860	19	11.355	15.715	-38
Maler/in, Zeichner/in	15.045	10.380	31	15.282	10.678	30	14.540	10.290	29	15.870	11.304	29	17.060	11.956	30
Aktionskünstler/in	11.178	8.772	22	12.649	9.526	25	11.485	8.149	29	12.189	8.551	30	12.916	9.363	28
Medienkünstler/in	21.352	13.269	38	22.693	13.546	40	20.684	13.663	34	23.041	15.624	32	24.597	16.976	31
künstl. Fotografie	22.038	14.707	33	22.570	15.000	34	20.548	13.135	36	23.027	15.233	34	24.478	17.146	30
Grafik-/Werbedesign	25.412	18.774	26	26.211	19.226	27	24.822	17.810	28	27.150	19.617	28	28.682	20.818	27
Ausbilder/in Bild. Kunst	13.272	9.762	26	13.413	10.025	25	12.552	9.384	25	13.797	10.069	27	13.726	10.671	22
Mediendesign	24.515	18.799	23	25.774	19.334	25	26.030	18.107	30	29.922	21.128	29	32.215	22.811	29
Industrie-/Modedesign	28.114	15.874	44	29.770	16.426	45	27.259	14.761	46	30.046	16.128	46	31.076	16.918	46
ähnl. selbst. Tätigkeit	19.869	13.496	32	20.551	13.863	33	19.238	12.961	33	21.429	14.216	34	22.737	15.083	34

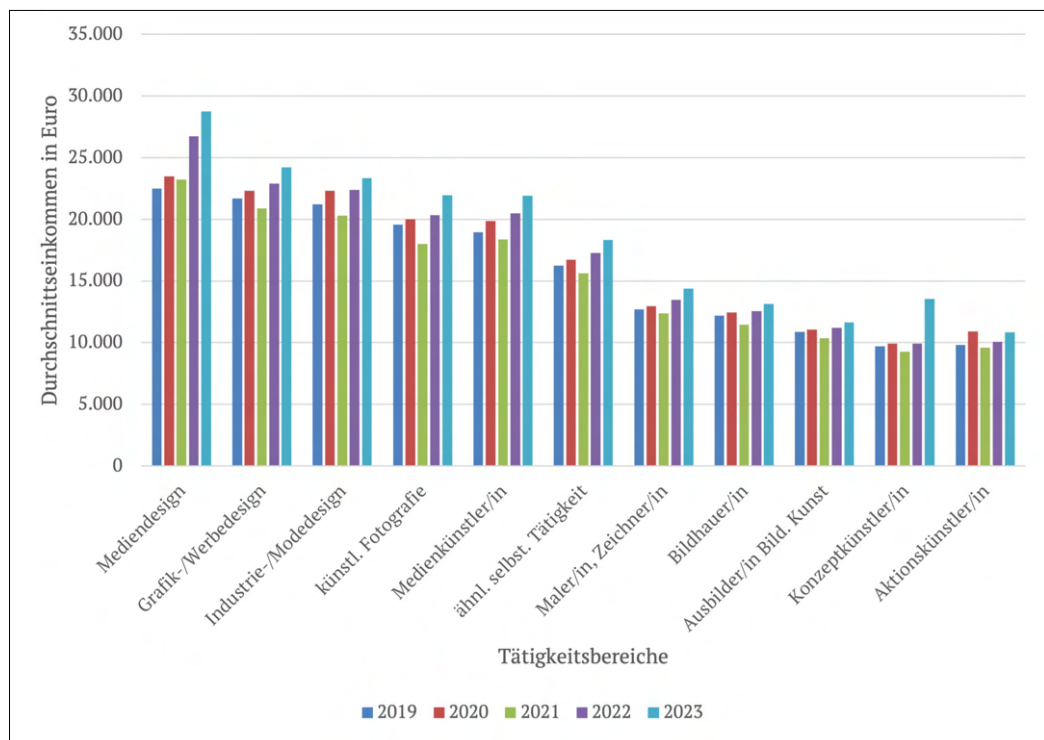
Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Abbildung 11 ist das Einkommen der Versicherten in den Jahren 2019 bis 2023 dargestellt. Es wird hier nicht geschlechtsspezifisch differenziert, sondern auf die Durchschnittseinkommen abgehoben. Das höchste Einkommen wird im Mediendesign erzielt. Ein Tätigkeitsbereich, in dem vornehmlich Männer tätig sind. Der Abbildung ist zu entnehmen, dass insbesondere in den letzten beiden Jahren das Einkommen hier spürbar angestiegen ist. Gefolgt wird der Tätigkeitsbereich Mediendesign vom Grafik-, Kommunikations- und Werbedesign sowie vom Industrie- und Modedesign. D.h., die drei Tätigkeitsbereiche, in denen die höchsten Durchschnittseinkommen erzielt werden, können alle der Designwirtschaft zugeordnet werden. Danach folgt die künstlerische Fotografie und darauf die Medienkünstler. Sowohl Medienkunst als auch künstlerische Fotografie und Mediendesign sind Tätigkeitsbereiche mit einem geringen Frauenanteil. Das höhere Durchschnittseinkommen in diesen Tätigkeitsbereichen könnte, zynisch gesprochen, auch daher rühren, dass das Durchschnittseinkommen nicht durch niedrigere Einkommen von Frauen »nach unten« gezogen wird.

Die geringsten Einkommen werden von Aktionskünstlerinnen und -künstlern sowie von Konzeptkünstlerinnen und -künstler und in der Ausbildung für den Bereich Bildende Kunst/Design erreicht.

In dieser Berufsgruppe wird die Einkommensspanne innerhalb der Versicherten in der Künstlersozialkasse deutlich. Die Versicherten in den drei Tätigkeitsbereichen mit den geringsten Durchschnittseinkommen verdienen etwa ein Drittel von dem, was die Versicherten in den Tätigkeitsbereichen mit den höchsten Einkommen erreichen. Oder um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: im Tätigkeitsbereich Aktionskunst lag das Jahresdurchschnittseinkommen im Jahr 2023 bei 10.850 Euro und im Tätigkeitsbereich Mediendesign bei 28.850 Euro, das macht einen Unterschied von 38 % aus.

Abbildung 11: Durchschnittseinkommen in Euro der Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 25 wird das Durchschnittseinkommen der weiblichen und der männlichen Versicherten entlang der Tätigkeitsbereiche der Berufsgruppe Bildende Kunst für die Jahre 2013 und 2023 gegenübergestellt. Ebenso wird der Gender-Pay-Gap genannt.

Der Tabelle ist zu entnehmen, dass mit Blick auf den Gender-Pay-Gap eine große Spreizung vorliegt. Am höchsten ist der Gender-Pay-Gap im Tätigkeitsbereich Industrie- und Modedesign. Er lag im Jahr 2013 bei 48 % und beträgt im Jahr 2023 46 %. D. h., dass grob gerechnet Industrie- und Modedesignerinnen nur die Hälfte von dem verdienen, was ihre Berufskollegen erzielen, und dies in einem Tätigkeitsbereich, in dem tendenziell eher höhere Einkommen erreicht werden. Stark angestiegen ist in den letzten zehn Jahren der Gender-Pay-Gap im Mediendesign. Lag er im Jahr 2013 noch bei 10 %, erreicht er im Jahr 2023 einen Wert von 29 %. D. h., Mediendesignerinnen verdienen grob gerechnet ein Drittel weniger als ihre Berufskollegen. Medienkunst, daran sei erinnert, gehört zu jenen Tätigkeitsbereichen mit einem geringen Frauenanteil. »Klein« ist der Gender-Pay-Gap in dieser Berufsgruppe nur in einem Tätigkeitsbereich, und zwar in der Ausbildung für Bildende Kunst/Design. Hier werden aber auch nur sehr geringe Einkommen erreicht. Ein Wert sticht besonders ins Auge: Der Gender-Pay-Gap im Jahr 2023 im Tätigkeitsbereich Konzeptkunst. Er liegt bei -28 %. D. h., hier erreichen Frauen ein deutlich höheres Einkommen als Männer. Es trifft aber nur für dieses eine Jahr zu. Da es sich um einen Tätigkeitsbereich mit vergleichsweise wenig Versicherten handelt, kann schon ein »Einkommensausreißer« bei einer kleinen Zahl an Versicherten sich deutlich auf das Durchschnittseinkommen auswirken. Daraus folgt, dass auch hier bei künftigen Untersuchungen geprüft werden muss, ob es sich um einen einmaligen Fall des Jahres 2023 handelt oder ob es eine längere Entwicklung ist. Neben den erwähnten Ausbilderinnen und Ausbildern Bildende Kunst/Design ist der Gender-Pay-Gap in den nachfolgend genannten Tätigkeitsbereichen nennenswert gesunken:

- Medienkunst (2013: 38 %, 2023: 31 %)
- künstlerische Fotografie (2013: 38 %, 2023: 30 %)

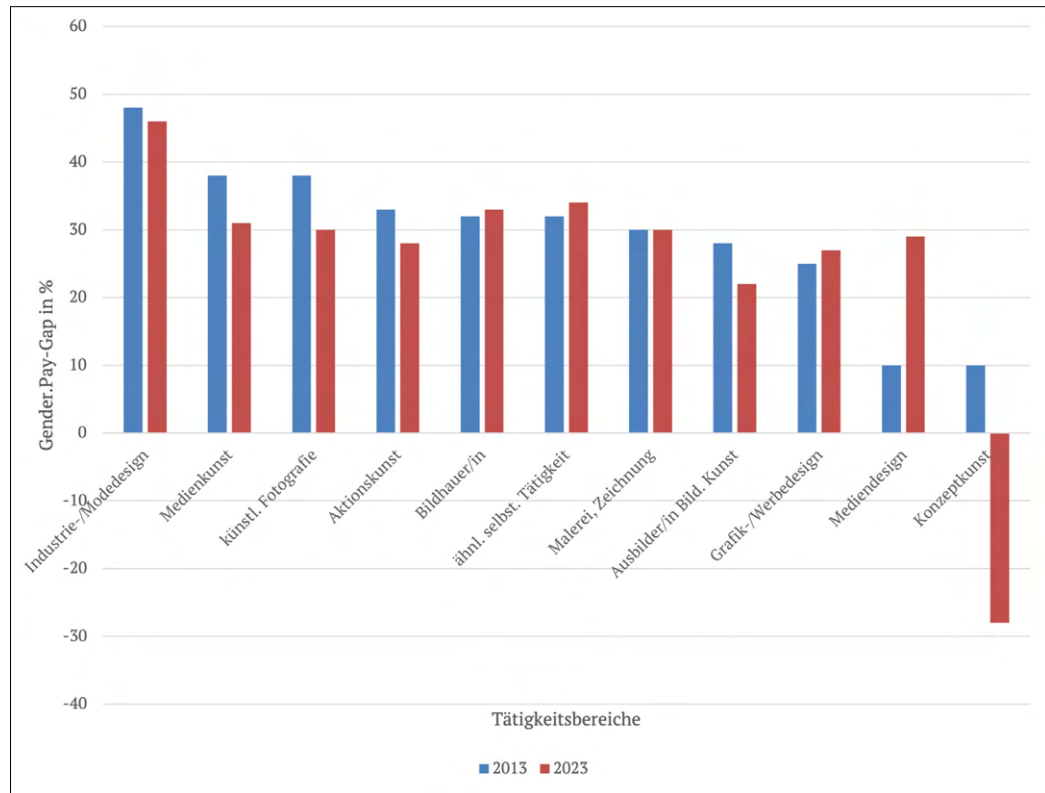
Tabelle 25: Gegenüberstellung der Durchschnittseinkommen in Euro in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst im Jahr 2013 und 2023 sowie Gender-Pay-Gap in %

	2013			2023		
	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap
Bildhauer/in	11.441	7.728	32	14.972	10.067	33
Konzeptkünstler/in	9.265	8.359	10	11.355	15.715	-28
Maler/in, Zeichner/in	12.131	8.496	30	17.060	11.956	30
Aktionskünstler/in	10.349	6.887	33	12.916	9.363	28
Medienkünstler/in	15.260	9.413	38	24.597	16.976	31
künstl. Fotografie	18.294	11.263	38	24.478	17.146	30
Grafik-/Werbedesign	19.824	14.910	25	28.682	20.818	27
Ausbilder/in Bild. Kunst	11.528	8.145	28	13.726	10.671	22
Mediendesign	16.173	14.550	10	32.215	22.811	29
Industrie-/Modedesign	26.225	13.659	48	31.076	16.918	46
ähnl. selbst. Tätigkeit	16.177	11.063	32	22.737	15.083	34

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Abbildung 12 visualisiert das oben Gesagte.

Abbildung 12: Vergleich des Gender-Pay-Gaps in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst im Jahr 2013 mit dem des Jahres 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Festzuhalten ist für die Berufsgruppe Bildende Kunst:

1. die Tätigkeitsbereiche mit der größten Zahl an Versicherten sind alle der Designwirtschaft zuzuordnen;
2. der Frauenanteil bewegt sich zwischen fast 70 % bei den Ausbilderinnen und Ausbildern Bildende Kunst/Design und etwas über 30 % bei der Medienkunst;
3. die höchsten Einkommen werden in den Design-Tätigkeitsbereichen erreicht, die geringsten in der Aktionskunst und Konzeptkunst und
4. der Gender-Pay-Gap reicht von 46 % (2023) im Industrie- und Modedesign bis zu 22 % bei den Ausbilderinnen und Ausbildern.

3.3.5 Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Musik und deren Einkommen

In der Berufsgruppe Musik sind Musikerinnen und Musiker folgender Tätigkeitsbereiche versammelt:

- Komponist/in
- Librettist/in, Textdichter/in
- Musikbearbeiter/in, Arrangeur/in
- Dirigent/in, Chorleiter/in, Musikalische/r Leiter/in
- Musiker/in (Orchester-, Kammer-, Bühnenmusik)
- Sänger/in (Lied, Oper, Operette, Chor)
- Sänger/in (Pop-, Rock-, Jazz-, Unterhaltungsmusik)
- Musiker/in (Pop-, Rock-, Jazz-, Unterhaltungsmusik)
- Musiker/in (Jazz, improvisierte Musik)
- Künstlerisch-technische Mitarbeiter/in im Bereich Musik
- Musiklehrer/in, Ausbilder/in im Bereich Musik
- ähnliche selbstständige künstlerische Tätigkeit im Bereich Musik

Die Berufsgruppe Musik ist die Berufsgruppe mit der zweitgrößten Zahl an Versicherten der Künstlersozialkasse.

In Tabelle 26 wird die Zahl der Versicherten in den oben genannten Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik ausgewiesen. In dieser Berufsgruppe sind im Jahr 2023 129 weniger Musikerinnen und Musiker versichert, als es im Jahr 2019 der Fall war. Davon waren 30 Musikerinnen.

Wenn bedacht wird, dass die Musikwirtschaft von der Coronapandemie ganz besonders betroffen war, erstaunt, dass die Zahl der Versicherten in dieser Berufsgruppe relativ stabil geblieben ist. Ein Abgang von 129 Versicherten von 2019 bis 2023 ist bei einem Gesamtbestand von 54.704 Versicherten (Stand: 2023) zu vernachlässigen. Am stärksten von einem Rückgang in dieser Berufsgruppe ist der Tätigkeitsbereich Musiklehrer*in und -lehrer⁵⁷ betroffen. Hier sind 754 weniger Versicherte verzeichnet, davon sind 444 Frauen. Ein Grund hierfür könnten vermehrte Einstellungen in Musikschulen oder auch an allgemeinbildenden Schulen sein. Ein deutlicher Verlust ist im Tätigkeitsbereich Jazzmusik festzustellen. Hier sind im Jahr 2023 323 weniger Musikerinnen und Musiker versichert. Dieser Abgang ist vor allem auf Männer zurückzuführen. Insgesamt werden in diesem Tätigkeitsbereich 2.929 Versicherte (Stand: 2023) gezählt. Auf die schwierige ökonomische Lage im Jazz wurde bereits in der Einleitung eingegangen.

57 Entgegen dem musikpolitischen Diskurs, in dem, wenn von Musiklehrerinnen und -lehrern die Rede ist, die Lehrerinnen und Lehrer an den allgemeinbildenden Schulen verstanden werden, sind hier im Tätigkeitsbereich Musiklehrer*in jene erfasst, die in der außerschulischen Bildung (Kinder-, Jugend- und Erwachsenenbildung) tätig sind. Sie werden von der Künstlersozialkasse als Tätigkeitsbereich Musiklehrer*in geführt.

Tabelle 26: Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2019 bis 2023 einschließlich des Frauenanteils in % an den Versicherten

	2019			2020			2021			2022			2023			Differenz 2019 zu 2023	
	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen
Komponist/in	3.771	412	11	3.936	443	11	4.174	489	12	4.407	517	12	4.417	540	12	646	128
Librettist/in	156	54	35	153	56	37	147	50	34	148	46	31	148	49	33	-8	-5
Arrangeur/in	539	46	9	525	49	9	531	45	8	529	44	8	543	52	10	4	6
Dirigent/in	1.904	761	40	1.931	768	40	1.898	755	40	1.875	738	39	1.860	734	39	-44	-27
Orchester- musiker/ in	3.805	1.957	51	3.973	2.058	52	3.953	2.054	52	4.048	2.121	52	4.071	2.160	53	266	203
Liedsänger/in	1.800	1.120	62	1.814	1.134	63	1.781	1.106	62	1.748	1.085	62	1.705	1.059	62	-95	-61
Popsänger/in	2.220	1.199	54	2.226	1.217	55	2.212	1.228	56	2.162	1.206	56	2.176	1.220	56	-44	21
Popmusiker/ in	6.280	800	13	6.521	837	13	6.414	843	13	6.495	879	14	6.537	908	14	257	108
Jazzmusiker/ in	3.252	372	11	3.145	365	12	3.053	367	12	2.971	366	12	2.929	374	13	-323	2
künstl.- techn. Musik	797	57	7	799	59	7	807	66	8	831	66	8	837	65	8	40	8
Musiklehrer/ in	27.127	14.276	53	27.110	14.323	53	27.459	14.346	52	27.199	14.222	52	26.373	13.832	52	-754	-444
ähnl. selbst. Tätigkeit Musik	2.924	925	32	2.997	954	32	3.026	951	31	3.106	993	32	3.108	1.016	33	184	91
Summe	54.575	21.979	40	55.130	22.265	40	55.455	22.300	40	55.519	22.283	40	54.704	22.009	40	129	30

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Tabelle 27: Vergleich der Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik des Jahres 2023 mit denen des Jahres 2013 und Frauenanteil in %

	2013			2023			Differenz	Differenz Frauen
	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil		
Komponist/in	3.285	308	9	4.417	540	12	1.132	232
Librettist/in	195	74	38	148	49	33	-47	-25
Arrangeur/in	523	27	5	543	52	10	20	25
Dirigent/in	1.577	588	37	1.860	734	39	283	146
Orchestermusiker/in	3.387	1.692	50	4.071	2.160	53	684	468
Liedsänger/in	1.743	1.060	61	1.705	1.059	62	-38	-1
Popsänger/in	2.167	1.052	49	2.176	1.220	56	9	168
Popmusiker/in	4.921	640	13	6.537	908	14	1.616	268
Jazzmusiker/in	4.325	449	10	2.929	374	13	-1.396	-75
künstl.-techn. Musik	850	73	9	837	65	8	-13	-8
Musiklehrer/in	26.994	14.280	53	26.373	13.832	52	-621	-448
ähnl. selbst. Tätigkeit Musik	2.948	962	33	3.108	1.016	33	160	54
Summe	52.915	21.205	40	54.704	22.009	40	1.789	804

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 27 wird die Zahl der Versicherten aus den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik aus dem Jahr 2023 der des Jahres 2013 gegenübergestellt. Mit Blick auf die Gesamtzahl an Versicherten ist festzuhalten, dass im Jahr 2023 1.789 mehr Musikerinnen und Musiker in der Künstlersozialversicherung versichert sind, als es 2013 der Fall war. In den verschiedenen Tätigkeitsbereichen ist die Entwicklung aber durchaus unterschiedlich:

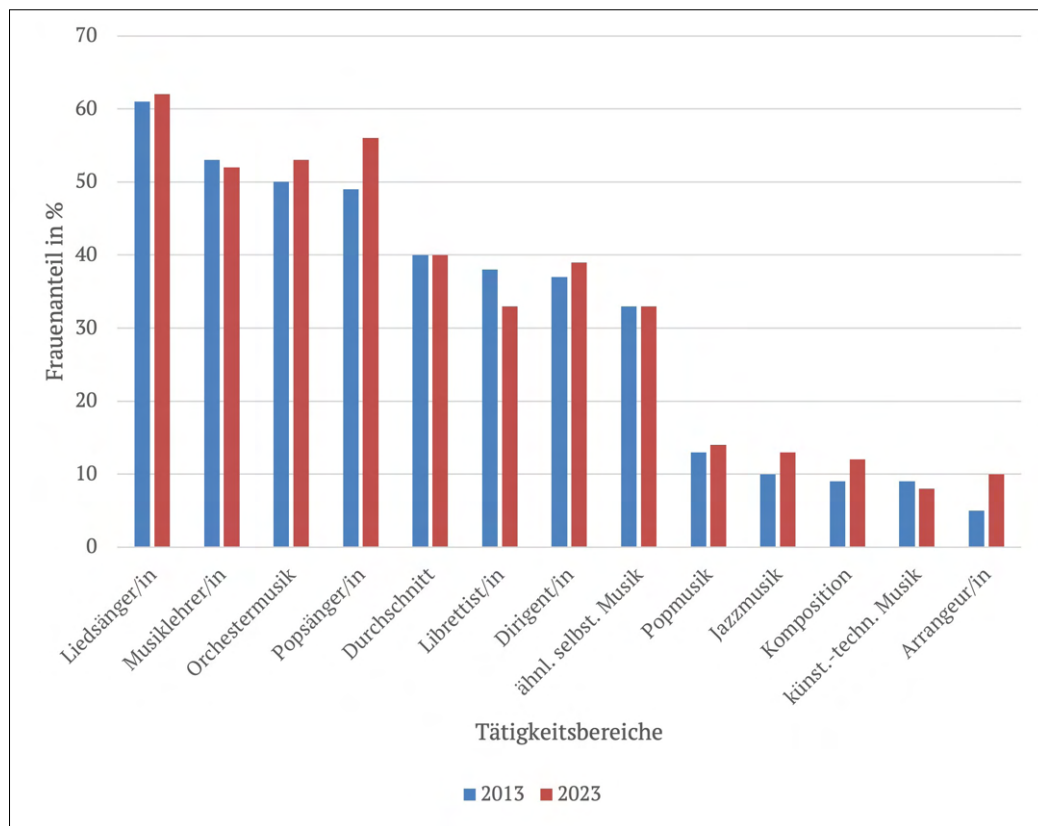
- So sind im Zehnjahresabstand im Jazz 1.396 Musikerinnen und Musiker weniger versichert. Waren es 2013 noch 4.325 Versicherte, sind es 2023 noch 2.929.
- Anders sieht es in der Pop- und Rockmusik aus. Hier besteht ein Zuwachs an 1.616 Versicherten davon 268 Frauen. Im Jahr 2013 zählte dieser Tätigkeitsbereich 4.921 Versicherte, im Jahr 2023 sind es 6.537. D. h., der Zuwachs ist vor allem auf Männer zurückzuführen.
- Im Tätigkeitsbereich Komposition sind 2023 1.132 mehr Versicherte verzeichnet als 2013, darunter 232 Frauen. D. h., der Zuwachs beruht vor allem auf männlichen Versicherten.
- Im Tätigkeitsbereich Libretto/Textdichtung ist auf den ersten Blick ein moderater Rückgang an Versicherten festzustellen. Im Jahr 2023 sind 47 Versicherte weniger als 2013 versichert. Wenn allerdings bedacht wird, dass diese Berufsgruppe ohnehin nur wenige Versicherte zählt (2013: 195 Versicherte, 2023: 148 Versicherte), ist ein Abgang von 47 durchaus beachtlich. Werden zusätzlich die weiblichen Versicherten in den Blick genommen, zeigt sich ein Verlust von einem Drittel (2013: 74 weibliche Versicherte, 2023: 49 weibliche Versicherte).
- Der bereits angesprochene Rückgang an Versicherten in der Lehre zeigt sich auch im Zehnjahresvergleich. Im Jahr 2023 sind 621 weniger Versicherte zu verzeichnen als 2013.
- Zugenommen hat die Zahl der selbstständigen Orchestermusikerinnen und -musiker. Ihre Anzahl steigt von 3.387 (2013) auf 4.071 (2023). Dieser Anstieg wird in einem Tätigkeitsbereich verzeichnet, der eigentlich durch abhängige Beschäftigung geprägt ist.

In den beiden nachfolgenden Abbildungen werden Aspekte aus Tabelle 27 sichtbar gemacht. Im Durchschnitt sind in der Berufsgruppe Musik 40 % Frauen versichert. Dieser Wert aus dem Jahr 2013 zieht sich auch durch den näher in den Blick genommenen Zeitraum 2019 bis 2023. Wie bereits gesagt, scheint der Wert »festgenagelt« zu sein. Werden allerdings die verschiedenen Tätigkeitsbereiche betrachtet, zeigt sich keineswegs ein so einheitliches Bild. Der Frauenanteil variiert von rund 60 % bei den Liedsängerinnen und -sängern bis zu 5 % im Jahr 2013 und 10 % im Jahr 2023 bei den Musikbearbeiterinnen und -bearbeitern. Mit Blick auf den Frauenanteil in dieser Berufsgruppe fällt auf,

- dass in vier Tätigkeitsbereichen der Frauenanteil über dem Durchschnitt liegt, das sind
 - Liedsängerinnen und -sänger (2013: 61 %, 2023: 62 %)
 - Musiklehrerinnen und -lehrer (2013: 53 %, 2023: 52 %)
 - Orchestermusikerinnen und -musiker (2013: 50 %, 2023: 53 %)
 - Popsängerinnen und -sänger (2013: 49 %, 2023: 56 %)
- dass in drei Tätigkeitsbereichen der Frauenanteil zwischen 30 und 40 % liegt, das sind
 - Textdichterinnen und -dichter (2013: 38 %, 2023: 33 %)
 - Dirigentinnen und Dirigenten (2013: 37 %, 2023: 39 %)
 - ähnliche selbstständige Tätigkeit Musik (2013: 33 %, 2023: 33 %)
- dass in fünf Tätigkeitsbereichen der Frauenanteil um die 10 % und damit deutlich unter dem Durchschnitt liegt, das sind
 - Popmusikerinnen und -musiker (2013: 13 %, 2023: 14 %)
 - Jazzmusikerinnen und -musiker (2013: 10 %, 2023: 13 %)
 - künstlerisch-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich Musik (2013: 9 %, 2023: 8 %)
 - Musikbearbeiterinnen und -bearbeiter (2013: 5 %, 2023: 10 %)

Daraus folgt, dass die Berufsgruppe Musik in deutlich stärkerem Maße als die zuvor vorgestellten Berufsgruppen geschlechtsspezifisch segregiert ist.

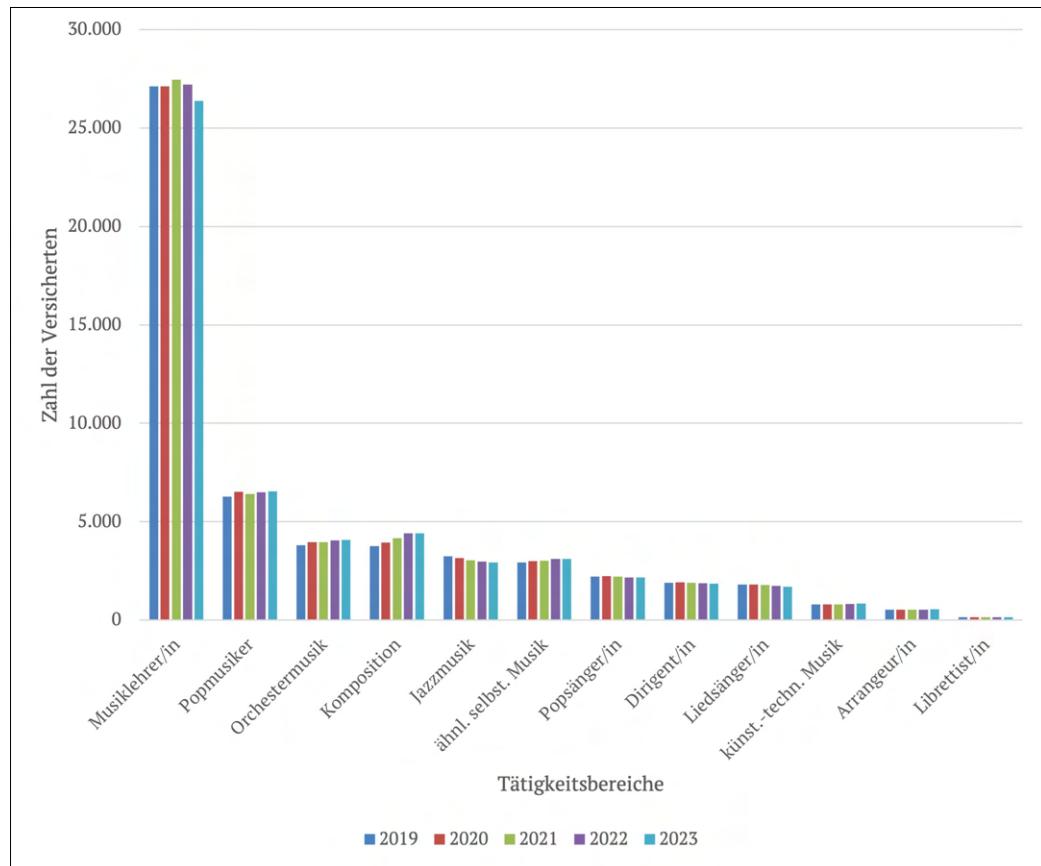
Abbildung 13: Gegenüberstellung des Frauenanteils in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik des Jahres 2013 und 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Abbildung 14 wird auf die Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen abgehoben und gezeigt, dass ein Tätigkeitsbereich dominierend ist: die Musiklehrerinnen und -lehrer. Sie stellen den übergroßen Teil der Versicherten. Oder noch deutlicher auf den Punkt gebracht: Die Versicherten aus dem Tätigkeitsbereich Musiklehrerinnen und -lehrer machen fast die Hälfte aller Versicherten in dieser Berufsgruppe aus. Im Jahr 2013 stellten sie sogar mehr als die Hälfte der Versicherten.

Abbildung 14: Gegenüberstellung der Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2019 bis 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Im Folgenden wird sich dem Einkommen der Versicherten gewidmet. Zur Erinnerung: In der Berufsgruppe Musik werden fast schon »traditionell« die geringsten Einkommen erzielt. Dies trifft nicht nur auf den hier untersuchten Zeitraum, sondern ebenso auf vorherige Jahre zu.⁵⁸

58 Vgl. Schulz 2013, Schulz 2016, Schulz 2020.

Tabelle 28: Durchschnittseinkommen der versicherten Männer und Frauen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik und Gender-Pay-Gap in den Jahren 2019 bis 2023

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %
Komponist/in	22.316	12.335	45	24.470	12.669	48	21.190	11.298	47	22.968	12.755	44	25.362	13.526	47
Librettist/in	48.936	13.517	72	29.899	12.275	41	27.220	9.673	64	25.832	11.022	56	27.589	12.165	52
Arrangeur/in	17.104	13.267	22	17.587	13.126	25	14.201	11.982	16	15.931	12.550	21	17.014	15.576	8
Dirigent/in	18.530	12.352	33	19.049	12.779	33	16.832	10.733	16	18.277	11.667	36	19.560	12.808	35
Orchestermusiker/in	14.081	10.985	22	14.798	11.291	24	11.666	9.245	21	13.081	10.554	19	14.683	11.764	20
Liedsänger/in	15.472	10.271	34	16.079	10.983	32	11.365	8.673	24	14.777	10.200	31	16.375	11.550	29
Popsänger/in	20.086	13.048	35	24.662	13.217	46	18.639	10.654	43	21.105	12.301	42	22.452	13.894	38
Popmusiker/in	15.971	12.297	23	16.867	12.372	37	11.401	9.433	17	13.838	11.105	20	16.961	13.725	19
Jazzmusiker/in	13.641	10.835	21	14.395	11.473	20	10.748	9.353	13	12.343	10.215	17	13.752	11.298	18
künstl.-techn. Musik	18.439	14.217	23	19.029	15.590	18	15.876	13.428	15	18.285	13.972	24	20.143	14.410	18
Musiklehrer/in	14.494	12.295	15	14.856	12.173	18	13.924	11.965	14	14.426	12.425	14	15.203	13.854	9
ähnl. selbst. Tätigkeit Musik	15.866	11.977	25	16.674	12.486	25	13.566	10.797	20	15.704	11.788	25	17.273	13.111	24
Durchschnitt	16.110	12.091	25	16.943	12.486	26	14.173	11.234	21	15.643	11.999	23	17.265	13.419	22

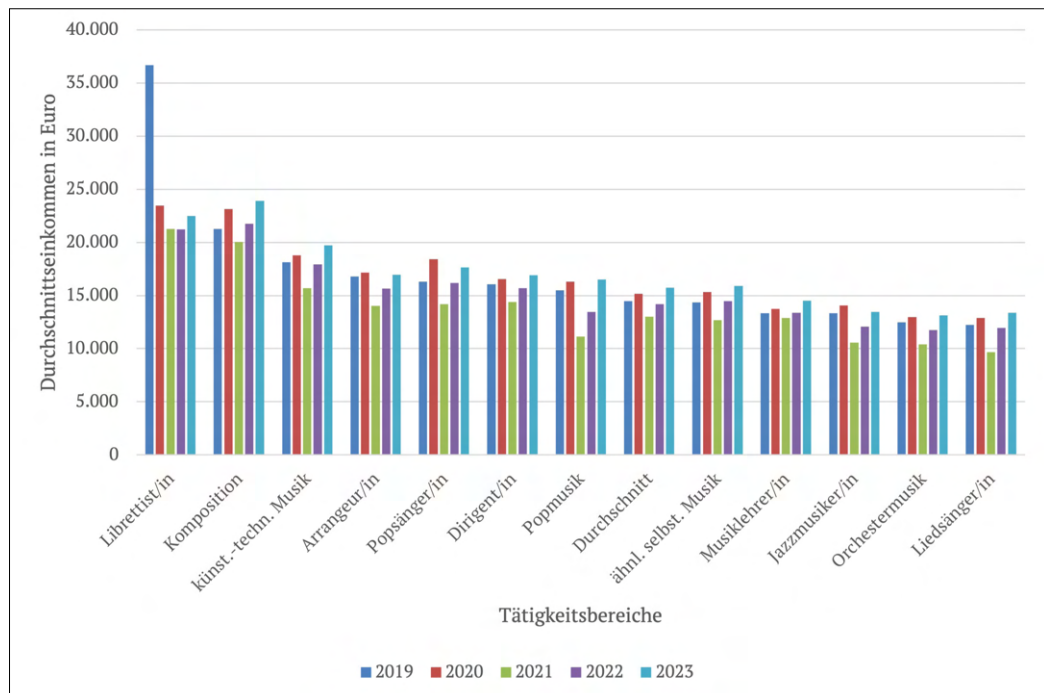
Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Abbildung 15 wird das Einkommen der Versicherten der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2019 bis 2023 gezeigt. Es ist ersichtlich, dass in dieser Berufsgruppe das Jahr 2021 einen besonderen Einschnitt bildet. Gerade ausübende Musikerinnen und Musiker waren von den Schließungen von Kulturräumen besonders betroffen. Daher wurde beim Hilfsprogramm NEUSTART KULTUR auch ein deutlicher Akzent auf die Sparte Musik gelegt und ein beträchtlicher Teil der Mittel für diese Sparte vorgesehen.

Der Abbildung kann weiter entnommen werden,

- dass in der Berufsgruppe Musik die Einkommen innerhalb der Tätigkeitsbereiche stark schwanken, dies hängt unmittelbar mit der Auftragslage bzw. ggfs. mit einzelnen großen Aufträgen zusammen; dies wird deutlich beim Tätigkeitsbereich Libretto/Textdichtung, im Jahr 2019 liegt das Durchschnittseinkommen bei 36.676 Euro, in den darauffolgenden Jahren bei etwas über 20.000 Euro;
- dass über dem Durchschnitt neben Libretto/Textdichtung in folgenden Tätigkeitsbereichen verdient wird: Komposition, künstlerisch-technische Arbeit Musik, Arrangeur/in, Popsänger/in, Dirigent/in und Popmusik; dies sind alles Tätigkeitsbereiche, die tendenziell einen geringen Frauenanteil aufweisen;
- dass unter dem Durchschnitt in folgenden Tätigkeitsbereichen verdient wird: ähnliche selbstständige Tätigkeit Musik, Musiklehrerinnen und -lehrer, Jazzmusik, Orchestermusik und Liedsängerinnen und -sänger; hierbei handelt es sich um Tätigkeitsbereiche mit einem im Vergleich zu den anderen aus der Berufsgruppe Musik bis auf Jazz hohen Frauenanteil; zynisch könnte man sagen, hier drücken die geringen Einkommen der Frauen den Durchschnitt nach unten.

Abbildung 15: Durchschnittseinkommen in Euro der Versicherten in der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2019 bis 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 29 wird das Durchschnittseinkommen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik 2013 dem des Jahres 2023 gegenübergestellt. Der Tabelle ist zu entnehmen, dass der bereits angeführte hohe Gender-Pay-Gap in den Jahren 2019 bis 2023 in einigen Tätigkeitsbereichen dieser Berufsgruppe nicht auf diesen Zeitraum beschränkt ist, sondern in ähnlicher Form schon vor zehn Jahren bestand. Hier kann davon gesprochen werden, dass es sich um einen strukturellen Gender-Pay-Gap handelt. Besonders hoch und vor allem in den letzten zehn Jahren angestiegen ist der Gender-Pay-Gap in folgenden Tätigkeitsbereichen:

- Librettistinnen/Librettisten und Textdichterinnen und -dichter (2013: 41 %, 2023: 52 %)
- Komposition (2013: 38 %, 2023: 47 %)

Der sich im Jahr 2013 bereits auf einem hohen Niveau befindende Gender-Pay-Gap hat sich also noch einmal gesteigert. Zu berücksichtigen ist in diesem Kontext, dass der Frauenanteil in diesen Berufsgruppen eher gering ist und bei den Textdichterinnen und -dichter sogar deutlich abnimmt. Gerade in den Tätigkeitsbereichen Komposition und Textdichtung ist der Gender-Show-Gap von Relevanz. Wenn keine Werke von Frauen aufgeführt werden, erlangen sie zum einen eine geringe Bekanntheit, weniger Menschen hören sie und weniger Musikverantwortliche werden durch Aufführungen inspiriert, Werke von Frauen aufzuführen. Zum anderen erhalten sie weniger Ausschüttungen an Tantiemen von Musikverlagen sowie von Verwertungsgesellschaften. Oder anders ausgedrückt: mangelnde Sichtbarkeit hat einen unmittelbaren Einfluss auf das Einkommen.

Neben dem gestiegenen Gender-Pay-Gap gibt es aber auch Tätigkeitsbereiche, in denen er deutlich gesunken ist. Dies trifft auf folgende Tätigkeitsbereiche zu:

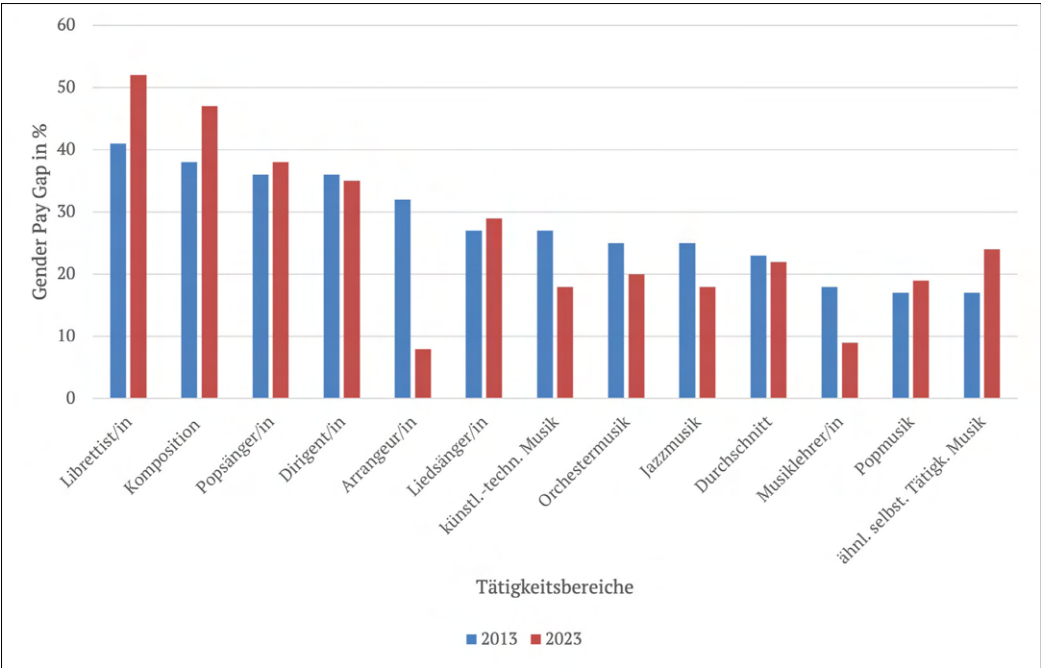
- Am auffallendsten ist der Tätigkeitsbereich Arrangeur/in, Musikbearbeiterin und -bearbeiter, hier lag der Gender-Pay-Gap 2013 bei 32 % und im Jahr 2023 bei 8 %; werden hier allerdings die Werte aus den Jahren 2019 bis 2022 zu Rate gezogen, entsteht ein anderes Bild: im Jahr 2019 lag der Gender-Pay-Gap bei 22 %, im Jahr 2020 bei 25 %, im Jahr 2021 bei 16 % und im Jahr 2022 bei 21 %; es liegt daher die Vermutung nahe, dass das Jahr 2023 in diesem Tätigkeitsbereich ein »Ausreißer« war; in jedem Fall muss der Tätigkeitsbereich bei möglichen weiteren Auswertungen im Blick behalten werden.
- Im Tätigkeitsbereich künstlerisch-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Musik ist der Gender-Pay-Gap von 27 % (2013) auf 18 % gesunken; auch dieser Tätigkeitsbereich sollte aufgrund bestehender Schwankungen (2019: 23 %, 2020: 18 %, 2021: 15 % und 2022: 24 %) im Blick gehalten werden.
- Im Tätigkeitsbereich Orchestermusik ist der Gender-Pay-Gap von 25 % auf 20 % gesunken; hier ist im Gegensatz zu den vorgenannten Tätigkeitsbereichen ein langsames Abschmelzen des Gender-Pay-Gap zu beobachten.
- Im Tätigkeitsbereich Jazzmusik betrug der Gender-Pay-Gap 2013 25 % und im Jahr 2023 noch 18 %; auch hier schmilzt der Gender-Pay-Gap langsam ab.
- Gleichfalls zurückgegangen ist der Gender-Pay-Gap im Tätigkeitsbereich Musiklehrerinnen und -lehrer, und zwar von 18 % im Jahr 2013 auf 9 % im Jahr 2023; der Gender-Pay-Gap in diesem Tätigkeitsbereich ist ohnehin unterdurchschnittlich.

Tabelle 29: Gegenüberstellung der Durchschnittseinkommen in Euro in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik im Jahr 2013 und 2023 sowie Gender-Pay-Gap in %						
	2013			2023		
	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %
Komponist/in	18.012	11.137	38	25.362	13.526	47
Librettist/in	28.911	17.097	41	27.589	12.165	52
Arrangeur/in	14.353	9.762	32	17.014	15.576	8
Dirigent/in	16.239	10.355	36	19.560	12.808	35
Orchestermusiker/in	12.363	9.295	25	14.683	11.764	20
Liedsänger/in	12.456	9.148	27	16.375	11.550	29
Popsänger/in	14.081	10.485	36	22.452	13.894	38
Popmusiker/in	12.389	10.329	17	16.961	13.725	19
Jazzmusiker/in	11.662	8.701	25	13.752	11.298	18
künstl.-techn. Musik	14.462	10.536	27	20.143	14.410	18
Musiklehrer/in	12.732	10.434	18	15.203	13.854	9
ähnl. selbst. Tätigkeit Musik	13.016	9.534	17	17.273	13.111	24
Durchschnitt	13.329	10.231	23	17.265	13.419	22

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Abbildung 16 ist das Gesagte zu entnehmen.

Abbildung 16: Vergleich des Gender-Pay-Gaps in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik im Jahr 2013 mit dem des Jahres 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Abschließend ist für die Berufsgruppe Musik festzuhalten:

1. die Mehrzahl der Versicherten sind Musiklehrerinnen und -lehrer;
2. die geschlechtsspezifische Segregation ist stark ausgeprägt, es sind »Männerberufe« wie z. B. Arrangeurin und Arrangeur, Popmusik oder Jazzmusik mit einem Frauenanteil um die 10 % und »Frauenberufe« wie Liedsängerin und -sänger mit einem Frauenanteil von über 60 % auszumachen;
3. die Einkommensspreizung ist hoch, sie reicht im Jahr 2023 von 13.378 Euro/Jahr bis zu 23.915 Euro/Jahr und
4. der Gender-Pay-Gap ist teilweise sehr hoch und kann bis über 50 % ragen, d. h., Frauen verdienen die Hälfte von dem, was Männer verdienen.

3.3.6 Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Darstellende Kunst und deren Einkommen

In der Berufsgruppe Darstellende Kunst sind Versicherte folgender Tätigkeitsbereiche versammelt:

- Tänzer/in (Ballett, Tanztheater, Musical, Show, Bühne)
- Schauspieler/in (Bühne, Film, Werbung), Performer/in
- Moderator/in, Conférencier/cière
- Puppen-, Marionetten-, Figurenspieler/in
- Kabarettist/in, Comedian, Unterhaltungskünstler/in
- Artist/in, Clown/in, Zauberer/in (Zirkus, Bühne)
- Regisseur/in, Filmemacher/in, Spielleiter/in, Regieassistent/in
- Dramaturg/in
- Bühnen-, Szenen-, Kostüm-, Maskenbildner/in, Lightdesigner/in
- künstlerisch-technische Mitarbeiter/in Darstellende Kunst
- Ausbilder/in im Bereich Darstellende Kunst
- Theaterpädagoge/-pädagogin
- Sängerdarsteller/in
- Sprecher/in (Hörbuch, Film, Werbung)
- Choreograf/in, Ballett-/Tanzmeister/in
- Kameramann/-frau, Cutter/in, Editor/in (Film)
- ähnliche selbstständige Tätigkeit im Bereich Darstellende Kunst

Die Berufsgruppe Darstellende Kunst stellt, wie bereits ausgeführt, die kleinste Berufsgruppe in der Künstlersozialkasse. Es ist aber auch die Berufsgruppe, in der in den letzten Jahren ein Aufwuchs an Versichertenzahlen festzustellen ist.

Tabelle 30: Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023 einschließlich des Frauenanteils in % an den Versicherten

	2019			2020			2021			2022			2023			Differenz 2019 zu 2023	
	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen	Frauen- anteil	Ver- sicherte	davon Frauen
Tanz (Ballett)	1.123	821	73	1.182	858	73	1.266	933	74	1.351	985	73	1.405	1.019	73	282	198
Schauspiel	4.239	2.171	51	4.271	2.231	52	4.270	2.227	52	4.472	2.394	54	4.566	2.466	54	327	295
Moderation	595	278	47	638	291	46	636	286	45	666	306	46	674	318	47	79	40
Puppenspiel	882	400	45	877	390	44	866	399	46	855	404	47	855	412	48	-27	12
Kabarett	695	200	29	743	209	28	811	245	30	809	231	29	818	240	29	123	40
Artistik	2.156	776	36	2.158	779	36	2.111	766	36	2.115	777	37	2.114	776	37	-42	0
Regie	6.180	2.110	34	6.267	2.134	34	6.480	2.243	35	6.685	2.330	35	6.745	2.385	35	565	275
Dramaturg/in	348	239	69	379	264	70	377	264	70	399	276	69	393	270	69	45	31
Bühnenbild	2.911	2.164	74	2.931	2.165	74	2.964	2.176	73	3.017	2.209	73	3.027	2.207	73	116	43
künstl.- techn. Mitarbeit Daku	543	115	21	523	106	20	497	103	21	500	93	19	484	90	19	-59	-25
Ausbildg. Daku	2.493	2.012	81	2.437	1.964	70	2.401	1.937	81	2.322	1.882	81	2.245	1.821	81	-248	-191
Theater- pädagogik	1.138	823	72	1.159	837	72	1.154	835	72	1.117	813	73	1.115	824	74	-23	1
Sänger- darsteller/ in	176	113	64	206	138	67	211	149	71	221	149	67	233	151	65	57	38
Sprecher/in	544	279	51	597	309	52	697	363	52	765	395	52	816	432	53	272	153
Choreograf/ in	1.072	799	75	1.160	863	74	1.270	939	74	1.363	1.016	75	1.413	1.057	75	341	258
Kamera	1.927	317	16	2.436	412	17	2.885	484	17	3.287	586	18	3.477	601	17	1.550	284
ähnl. selbst. Tätigk. Daku	2.219	1.324	60	2.241	1.359	61	2.208	1.334	60	2.264	1.396	62	2.266	1.401	62	47	77
Summe	29.241	14.941	51	30.205	15.309	51	31.104	15.683	50	32.208	16.242	50	32.646	16.470	50	3.405	1.529

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 30 wird die Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst für die Jahre 2019 bis 2023 aufgeführt. Insgesamt sind im genannten Zeitraum 3.405 Versicherte hinzugekommen, darunter 1.529 Frauen. Dieser Anstieg kann, wie an anderer Stelle bereits ausgeführt, ein Hinweis auf die Veränderung der Beschäftigung im Bereich der Darstellenden Kunst sein, die sich eigentlich durch einen hohen Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auszeichnet.

Werden die verschiedenen Tätigkeitsbereich betrachtet, zeigt sich,

- dass im Tätigkeitsbereich Kamera im Jahr 2023 1.550 mehr Versicherte zu verzeichnen sind als im Jahr 2019; das ist bei einer Versichertenzahl von 1.927 im Jahr 2019 fast eine Verdopplung; darunter sind 284 Frauen;
- dass in der Regie ein Plus von 565 Versicherten, darunter 275 Frauen, auszumachen ist;
- dass in der Choreografie das Plus 341 Versicherte, darunter 258 Frauen, beträgt und
- dass im Schauspiel 327 mehr Versicherte, darunter 295 Frauen, zu verzeichnen sind.

Abgenommen hat die Zahl der Versicherten bei den Ausbilderinnen und Ausbildern für Darstellende Kunst, und zwar um 248 Versicherte, davon 191 Frauen. Dieser Befund ähnelt dem aus den Berufsgruppen Bildende Kunst und Musik. D. h., der Tätigkeitsbereich Ausbildung verliert Versicherte in den genannten drei Berufsgruppen. Das korrespondiert mit der Beobachtung aus dem Bereich der kulturellen Bildung, dass es schwerer wird, Fach- und Honorarkräfte zu gewinnen.⁵⁹

59 Siehe hierzu die Stellungnahme des Deutschen Kulturrates: »Arbeitsbedingungen für Fachkräfte der Kulturellen Bildung deutlich verbessern«, <https://t1p.de/lp1x4>

Tabelle 31: Vergleich der Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst des Jahres 2023 mit denen des Jahres 2013 und Frauenanteil in %

	2013			2023			Differenz	
	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil	Ver-sicherte	davon Frauen	Frauen-anteil	Ver-sicherte	davon Frauen
Tanz (Ballett)	989	744	75	1.405	1.019	73	416	275
Schauspiel	4.534	2.270	50	4.566	2.466	54	32	196
Moderation	530	255	48	674	318	47	144	63
Puppenspiel	949	452	48	855	412	48	-94	-40
Kabarett	347	81	23	818	240	29	471	159
Artistik	2.248	760	34	2.114	776	37	-134	16
Regie	5.872	2.102	36	6.745	2.385	35	873	283
Dramaturg/in	357	236	66	393	270	69	36	34
Bühnenbild	2.793	2.076	74	3.027	2.207	73	234	131
künstl.-techn. Mitarbeit Daku	591	131	22	484	90	19	-107	-41
Ausbildg. Daku	2.742	2.220	81	2.245	1.821	81	-497	-399
Theaterpädagogik	1.065	783	74	1.115	824	74	50	41
Sängerdarsteller/in	37	23	62	233	151	65	196	128
Sprecher/in	152	70	46	816	432	53	664	362
Choreograf/in	305	235	77	1.413	1.057	75	1.108	822
Kamera	352	58	16	3.477	601	17	3.125	543
ähnl. selbst. Tätigkeit Daku	2.120	1.270	60	2.266	1.401	62	146	131
Summe	25.983	13.766	53	32.646	16.470	50	6.663	2.704

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

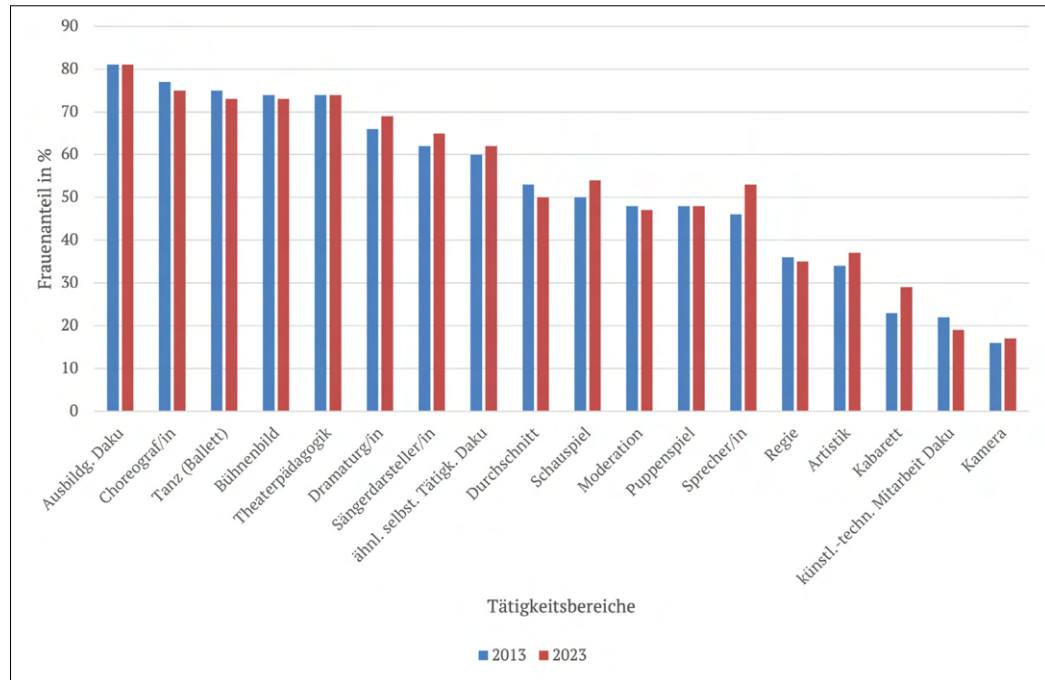
In Tabelle 31 werden die Versichertenzahlen des Jahres 2023 mit dem Wert von vor zehn Jahren, also 2013, verglichen. In diesem Zehnjahreszeitraum sind 6.663 Versicherte hinzugekommen, darunter 2.704 Frauen. Werden die verschiedenen Tätigkeitsbereiche betrachtet, zeigt sich folgendes Bild:

- ein starker Anstieg der Versichertenzahl ist im Tätigkeitsbereich Kamera auszumachen; hier hat sich die Zahl der Versicherten fast verzehnfacht, von 352 Versicherten im Jahr 2013 auf 3.477 Versicherte im Jahr 2023;
- auch im Tätigkeitsbereich Choreografie ist die Zahl der Versicherten deutlich angestiegen; zählte dieser Tätigkeitsbereich 2013 noch 305 Versicherte, so sind es 2023 1.413 mehr
- die Zahl der Sängerdarstellerinnen und -darsteller hat sich gleichfalls vervielfacht; im Jahr 2013 waren in diesem Tätigkeitsbereich 37 Personen versichert, im Jahr 2023 sind es 196;
- im Tätigkeitsbereich Kabarett hat sich die Versichertenzahl mehr als verdoppelt; im Jahr 2013 zählte der Tätigkeitsbereich 347 Versicherte, im Jahr 2023 sind es 818.

Der deutliche Zuwachs an Versicherten in den angeführten Tätigkeitsbereichen kann einerseits an einem Mehr an Darstellenden Künstlerinnen und Künstlern sowie Auftrittsmöglichkeiten liegen oder andererseits an veränderten Erwerbsformen.

Im Zehnjahresvergleich ist die Zahl der Versicherten im Tätigkeitsbereich Ausbildung Darstellende Kunst zurückgegangen, und zwar um 497 Versicherte, darunter 399 Frauen.

Abbildung 17: Gegenüberstellung des Frauenanteils in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst des Jahres 2013 und 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Abbildung 17 wird der Frauenanteil in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen aus dem Jahr 2023 den Werten des Jahres 2013 gegenübergestellt. Folgender Befund ergibt sich:

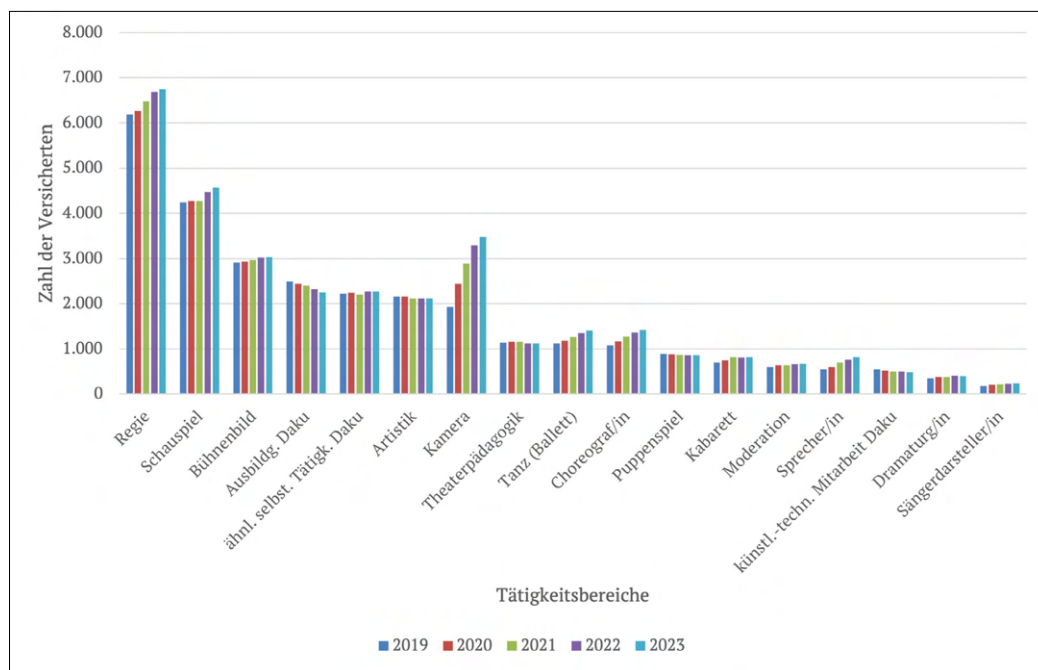
- der Frauenanteil hat sich im Zehnjahresrückblick bis auf wenige Tätigkeitsbereiche nur marginal verändert;
- im Durchschnitt liegt der Frauenanteil in dieser Berufsgruppe bei 50 %, innerhalb der Tätigkeitsbereiche variiert der Frauenanteil aber stark;
- der höchste Frauenanteil mit 80 % ist im Tätigkeitsbereich Ausbildung zu verzeichnen, der geringste im Tätigkeitsbereich Kamera (2013: 16 %, 2023: 17 %);
- auch in der Berufsgruppe Darstellende Kunst ist also eine geschlechtsspezifische Segregation zu konstatieren;
- über dem Durchschnitt von 50 % liegt der Frauenanteil in den Tätigkeitsbereichen Ausbildung Darstellende Kunst, Choreografie, Tanz (Ballett), Bühnenbild, Theaterpädagogik, Dramaturg/in, Sängerdarsteller/in und der ähnlichen selbstständigen Tätigkeit;
- unter dem Durchschnitt liegt der Frauenanteil im Schauspiel, in der Moderation, im Puppenspiel, bei Sprecherinnen und Sprechern, in der Regie, in der Artistik, im Kabarett, bei den künstlerisch-technischen Tätigkeiten sowie, wie erwähnt, im Tätigkeitsbereich Kamera.

In Abbildung 18 werden die Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst gegenübergestellt. Dabei wird nicht auf weibliche und männliche Versicherte eingegangen.

Der Tabelle ist auf den ersten Blick zu entnehmen, dass anders als in den bisher dargestellten Tätigkeitsbereichen in der Berufsgruppe Darstellende Kunst nicht ein Tätigkeitsbereich alle anderen dominiert. Zwar sind auch hier Unterschiede in der Zahl der Versicherten unverkennbar, aber nicht so massiv wie beispielsweise in der Berufsgruppe Musik. Der Tätigkeitsbereich mit den meisten Ver-

sicherten ist Regie, der mit den wenigsten die Sängerdarstellerinnen und -darsteller. Besonders anschaulich wird in der Abbildung der starke Anstieg der Versichertenzahl im Tätigkeitsbereich Kamera. In keinem anderen Tätigkeitsbereich ist ein so deutlicher Anstieg zu verzeichnen.

Abbildung 18: Gegenüberstellung der Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst 2019 bis 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Im Folgenden soll auch in dieser Berufsgruppe auf das Einkommen der Versicherten eingegangen werden.

In Tabelle 32 wird das Durchschnittseinkommen der Versicherten differenziert nach Männern und Frauen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023 dargestellt. Ebenfalls wird auf den Gender-Pay-Gap eingegangen.

Tabelle 32: Durchschnittseinkommen der versicherten Männer und Frauen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst sowie Gender-Pay-Gap in den Jahren 2019 bis 2023

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap %
Tanz (Ballett)	11.086	12.152	-10	11.541	12.011	-4	10.587	10.661	-1	11.695	11.613	1	12.446	12.671	-2
Schauspiel	16.354	10.741	34	16.455	11.163	32	12.581	9.469	25	14.020	10.589	24	15.951	11.398	29
Moderation	41.739	33.396	20	42.408	36.246	15	40.286	32.857	18	43.255	39.026	10	47.404	41.995	11
Puppenspiel	15.527	12.165	22	16.303	12.881	21	11.225	9.912	12	14.197	11.975	16	16.657	13.584	18
Kabarett	45.216	22.446	50	49.484	25.027	49	30.220	19.575	35	37.423	23.432	37	44.623	30.056	33
Artistik	21.272	9.038	58	17.217	9.481	45	9.673	7.031	27	12.714	8.471	30	15.371	9.856	36
Regie	22.778	14.219	38	24.090	15.177	37	22.558	14.210	37	25.443	16.267	24	26.841	20.021	25
Dramaturg/in	18.898	13.036	31	19.697	13.542	31	18.586	12.874	31	21.278	14.654	31	21.049	16.369	22
Bühnenbild	21.447	13.815	36	22.467	14.566	35	19.186	12.488	35	21.795	14.614	33	23.630	15.705	34
künstl.-techn. Mitarbeit Daku	22.922	16.922	26	23.961	17.611	27	21.088	14.793	30	24.611	18.586	24	26.893	20.118	25
Ausbildg. Daku	16.544	16.686	-1	17.468	17.470	0	15.899	15.847	0	17.304	16.680	4	18.567	18.060	3
Theaterpädagogik	13.619	10.786	21	14.557	11.294	22	12.457	9.997	20	13.901	11.126	20	15.406	12.058	22
Sängerdarsteller/in	13.617	8.075	41	14.444	9.239	36	10.481	6.590	27	10.647	8.095	24	11.874	9.336	21
Sprecher/in	28.769	18.672	35	31.004	20.250	35	27.280	19.599	28	28.189	21.715	23	29.808	23.070	23
Choreograf/in	14.522	15.019	-3	14.948	15.377	-3	14.117	13.823	2	15.374	14.735	4	16.427	16.127	2
Kamera	25.910	16.665	36	26.484	17.187	35	24.266	16.386	32	28.058	18.823	25	30.115	20.485	32
ähnl. selbst. Tätigkeit Daku	20.384	13.704	33	21.576	14.215	34	18.778	13.241	29	21.668	15.903	27	24.660	18.203	36
Durchschnitt	22.019	13.915	37	22.764	14.614	36	19.470	13.036	33	22.425	14.773	34	24.547	16.547	33

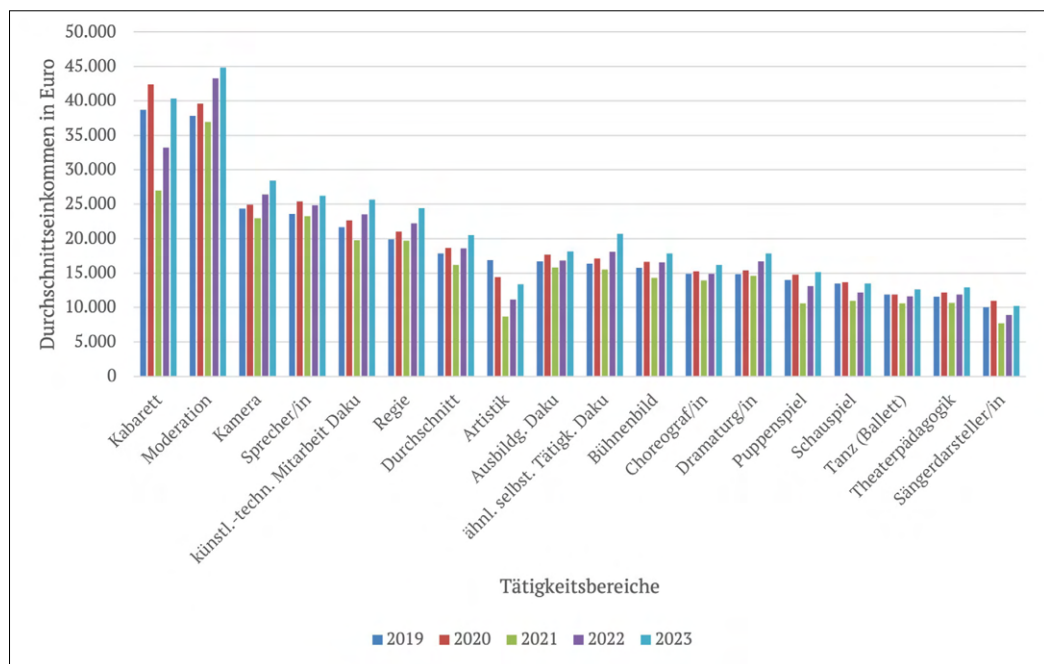
Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Abbildung 19 wird das Jahresdurchschnittseinkommen der Versicherten in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst abgebildet. Der Abbildung ist zu entnehmen, dass, wie bereits bei den anderen Berufsgruppen geschildert, das Jahr 2021 einen Einbruch in den Künstlereinkommen bildet, sie sich danach aber wieder nach oben bewegen.

Die Abbildung zeigt,

- dass die höchsten Einkommen in den beiden Tätigkeitsbereichen Kabarett sowie Moderation erreicht werden; die Einkommen im Tätigkeitsbereich Moderation liegen ab 2020 über dem im Tätigkeitsbereich Kabarett;
- dass ebenfalls über dem Durchschnitt dieser Berufsgruppe in den Tätigkeitsbereichen Kamera, Sprecher/in bzw. Sprecher, künstlerisch-technische Mitarbeit Darstellende Kunst und Regie verdient wird;
- dass in den anderen elf Tätigkeitsbereichen unterhalb des Durchschnitts dieser Berufsgruppe verdient wird und
- dass das Einkommen im Tätigkeitsbereich Kabarett mit 40.349 Euro im Jahr 2023 fast vier Mal so hoch ist wie das im Tätigkeitsbereich Sängerdarstellerin und -darsteller mit 10.229 Euro im Jahr 2023.

Abbildung 19: Durchschnittseinkommen in Euro der Versicherten in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 33 sind die Durchschnittseinkommen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst der Jahre 2013 und 2023 gegenübergestellt. Der Tabelle ist zu entnehmen, in welchen Tätigkeitsbereichen der Gender-Pay-Gap besonders hoch ist.

Folgender Befund kann festgehalten werden:

- besonders hoch ist im Jahr 2013 der Gender-Pay-Gap im Tätigkeitsbereich Kabarett, er liegt bei 49 %, d. h., Kabarettistinnen haben die Hälfte von dem verdient, was ihre Kollegen erreicht haben; dieser Gender-Pay-Gap wurde bis zum Jahr 2023 auf 33 % abgebaut;
- ähnlich sieht es im Schauspiel aus, hier lag der Gender-Pay-Gap im Jahr 2013 bei 45 % und im Jahr 2023 bei 29 %;
- Kamerafrauen erreichten im Jahr 2013 ein Einkommen, das 39 % unter dem der Kameramänner lag, im Jahr 2023 beträgt der Gender-Pay-Gap 23 %;
- in der Regie betrug der Gender-Pay-Gap 2013 34 % und im Jahr 2023 25 % und
- deutlich gesunken ist der Gender-Pay-Gap im Tanz; er betrug 2013 12 % und erreicht 2023 einen Wert von -2 %.

Um nicht missverstanden zu werden, die genannten Tätigkeitsfelder weisen nach wie vor einen hohen Gender-Pay-Gap auf. Es ist allerdings nicht von der Hand zu weisen, dass sich die Situation in den letzten zehn Jahren verbessert hat. Dies macht Mut und fordert auf, gleiche Bezahlung entscheiden weiter einzufordern und umzusetzen.

Kaum Bewegung ist in zwei anderen Tätigkeitsbereichen festzustellen:

- in der Artistik ist der Gender-Pay-Gap von 34 % (2013) auf 36 % (2023) gestiegen und
- im Bühnenbild lag er 2013 bei 35 % und 2023 bei 34 %.

Im Tätigkeitsbereich Choreografie ist die Lücke kleiner geworden und beide Geschlechter verdienen fast gleich.

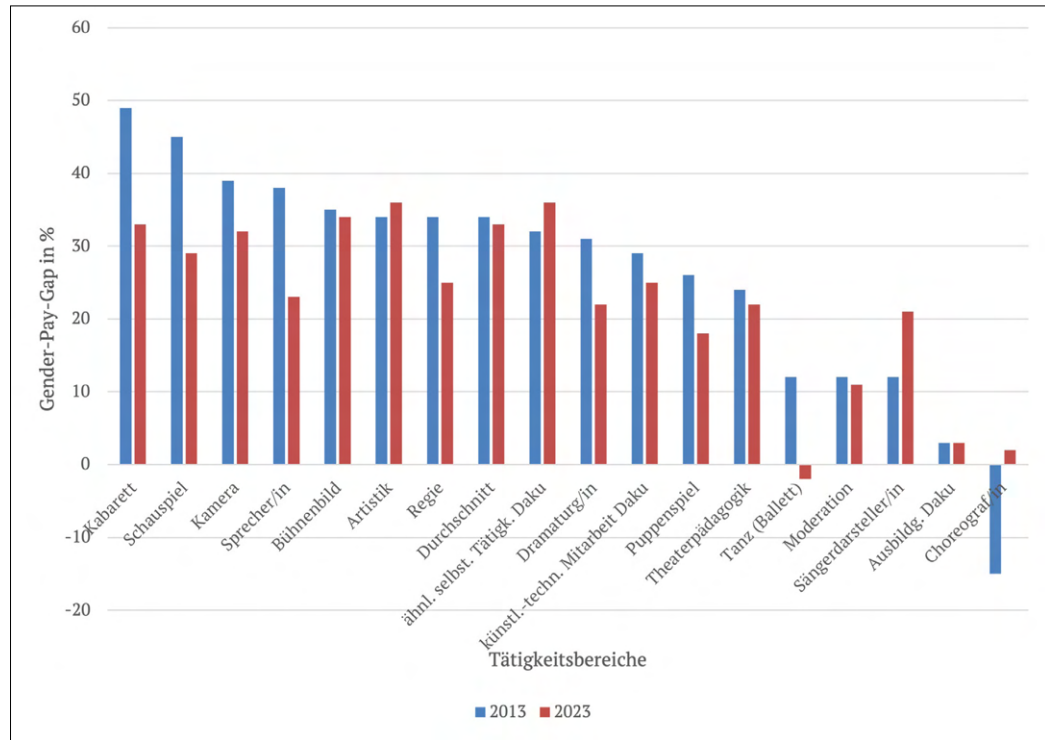
Tabelle 33: Durchschnittseinkommen in Euro in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst im Jahr 2013 und 2023 sowie Gender-Pay-Gap in %

	2013			2023		
	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap	Männer	Frauen	Gender-Pay-Gap
Tanz (Ballett)	12.571	11.110	12	12.446	12.671	-2
Schauspiel	17.081	9.421	45	15.951	11.398	29
Moderation	25.281	22.369	12	47.404	41.995	11
Puppenspiel	12.634	9.344	26	16.657	13.584	18
Kabarett	35.665	18.132	49	44.623	30.056	33
Artistik	12.119	8.014	34	15.371	9.856	36
Regie	16.944	11.249	34	26.841	20.021	25
Dramaturg/in	15.773	10.925	31	21.049	16.369	22
Bühnenbild	16.506	10.797	35	23.630	15.705	34
künstl.-techn. Mitarbeit Daku	17.835	12.649	29	26.893	20.118	25
Ausbildg. Daku	13.358	12.972	3	18.567	18.060	3
Theaterpädagogik	12.253	9.309	24	15.406	12.058	22
Sängerdarsteller/in	10.446	8.212	12	11.874	9.336	21
Sprecher/in	29.036	17.905	38	29.808	23.070	23
Choreograf/in	11.317	13.375	-15	16.427	16.127	2
Kamera	20.513	12.487	39	30.115	20.485	32
ähnl. selbst. Tätigkeit Daku	15.271	10.328	32	24.660	18.203	36
Durchschnitt	16.640	11.036	34	24.547	16.547	33

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Abbildung 20 wird der Gender-Pay-Gap veranschaulicht.

Abbildung 20: Vergleich des Gender-Pay-Gaps in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst der Jahre 2013 und 2023



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Festzuhalten ist für die Berufsgruppe Darstellende Kunst:

1. dass die Zahl der Versicherten in dieser Berufsgruppe gestiegen ist, besonders groß ist der Anstieg im Tätigkeitsbereich Kamera;
2. dass die Tätigkeitsbereiche geschlechtsspezifisch segregiert sind; der Frauenanteil reicht von 10 % im Tätigkeitsbereich Kamera (2023) bis zu 80 % in der Ausbildung Darstellende Kunst;
3. dass im Tätigkeitsbereich Regie die meisten Versicherten zu verzeichnen sind, er die Berufsgruppe Darstellende Kunst aber nicht dominiert;
4. dass eine hohe Einkommensspreizung zwischen 10.299 Euro (2023) bis zu 40.349 Euro (2023) vorliegt und
5. dass der Gender-Pay-Gap zwar tendenziell etwas sinkt, sich aber nach wie vor auf einem hohen Niveau befindet.

3.3.7 Zusammenfassung

Nachfolgend sollen einige wenige Daten aus der Analyse der Berufsgruppen zusammengefasst werden. In den Blick genommen werden:

- die Zahl der Versicherten
- der Frauenanteil
- die Einkommen
- der Gender-Pay-Gap

In Tabelle 34 ist die Zahl der Versicherten aller Tätigkeitsbereiche aus dem Jahr 2013 dem Jahr 2023 gegenübergestellt. Es werden nur die Tätigkeitsbereiche einbezogen, die im Jahr 2023 über 100 Versicherte zählen. Das Versicherungsjahr für die Darstellung ist das Jahr 2013.

Tabelle 34: Vergleich der Versichertenzahlen aller Tätigkeitsbereiche des Jahres 2013 mit der des Jahres 2023			
	2013	2023	Differenz
über 20.000 Versicherte			
Musiklehrer/in	26.994	26.373	-621
Grafik-/Werbedesign	26.043	23.062	-2.981
Journalist/in Wort	22.720	15.538	-7.182
Zwischensumme	75.757	64.973	-10.784
zwischen 5.000 und 20.000 Versicherte			
Maler/in, Zeichner/in	14.963	14.673	-290
künstl. Fotografie	8.366	9.569	1.203
Regie	5.872	6.745	873
Zwischensumme	29.201	30.987	1.786
zwischen 4.000 und 5.000 Versicherte			
Popmusiker/in	4.921	6.537	1.616
ähnl. selbst. Tätigkeit Biku	4.633	6.329	1.696
Schauspiel	4.534	4.566	32
Jazzmusiker/in	4.325	2.929	-1.396
Öffentlichkeitsarbeit	4.284	4.021	-263
Autor/in Bühne	4.026	4.591	565
Zwischensumme	26.723	28.973	2.250
zwischen 3.000 und 4.000 Versicherte			
Bildhauer/in	3.793	3.437	-356
Journalist/in Bild	3.490	3.354	-136
Orchestermusiker/in	3.387	4.071	684
Komponist/in	3.285	4.417	1.132
Autor/in Belletristik	3.262	3.324	62
Zwischensumme	17.217	18.603	1.386
zwischen 2.000 und 3.000 Versicherte			
ähnl. selbst. Tätigkeit Musik	2.948	3.108	160
Bühnenbild	2.793	3.027	234
Übersetzer/in	2.776	2.834	58
Ausbildg. Daku	2.742	2.245	-497

Tabelle 34: Vergleich der Versichertenzahlen aller Tätigkeitsbereiche des Jahres 2013 mit dem Jahr 2023

Lektor/in	2.672	2.420	-252
Konzeptkünstler/in	2.543	2.272	-271
Ausbilder/in Bild. Kunst	2.277	1.705	-572
Artistik	2.248	2.114	-134
Popsänger/in	2.167	2.176	9
ähnl. selbst. Tätigkeit Daku	2.120	2.266	146
Autor/in Sachbuch	2.015	2.549	534
Zwischensumme	27.301	26.716	-585
zwischen 1.000 und 2.000 Versicherte			
ähnl. selbst. Tätigkeit Wort	1.981	2.039	58
Liedsänger/in	1.743	1.705	-38
Dirigent/in	1.577	1.860	283
Medienkünstler/in	1.470	2.178	708
Theaterpädagogik	1.065	1.115	50
Zwischensumme	7.836	8.897	1.061
unter 1.000 Versicherte			
Tanz (Ballett)	989	1.405	416
Puppenspiel	949	855	-94
künstl.-techn. Musik	850	837	-13
Industrie-/Modedesign	735	2.352	1.617
künstl.-techn. Mitarbeit Daku	591	484	-107
Moderation	530	674	144
Arrangeur/in	523	543	20
Ausbilder/in Wort	369	300	-69
Dramaturg/in	357	393	36
Kamera	352	3.477	3.125
Kabarett	347	818	471
Choreograf/in	305	1.413	1.108
Mediendesign	319	2.857	2.538
Aktionskünstler/in	277	325	48
Librettist/in	195	148	-47
Sprecher/in	152	816	664
Sängerdarsteller/in	37	233	196
Zwischensumme	7.877	17.930	10.053
Summe	191.912	197.079	5.167

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Im Zeitraum von 2013 bis 2023 ist die Zahl der Versicherten vom 191.912 auf 197.079 gestiegen. Das ist ein Anstieg um 5.167 Versicherte. D. h., die sinkenden Versichertenzahlen werden in einigen Tätigkeitsbereichen durch steigende in anderen mehr als ausgeglichen. Werden die Versichertenzahlen näher betrachtet, können folgende Gruppen gebildet werden:

- über 20.000 Versicherte: drei Tätigkeitsbereiche weisen 2013 mehr als 20.000 Versicherte auf; sie zählen zu den zahlenmäßig »großen« Gruppen; alle drei Tätigkeitsbereiche haben im Rückblick von zehn Jahren Verluste an Versicherten zu verzeichnen;
- über 5.000 und unter 20.000 Versicherte: drei Tätigkeitsbereiche haben 2013 Versichertenzahlen zwischen 5.000 und 20.000 Versicherten aufzuweisen; davon hat ein Tätigkeitsbereich leicht sinkende und die anderen wachsende Versichertenzahlen;
- über 4.000 und unter 5.000 Versicherte: fünf Tätigkeitsbereiche weisen 2013 Versichertenzahlen in dieser Gruppe auf; davon gehören zwei Tätigkeitsbereiche (Popmusik, ähnliche selbstständige Tätigkeit Bildende Kunst) im Jahr 2023 der Gruppe zwischen 5.000 und 20.000 Versicherten an, da sie mehr als 5.000 Versicherte haben, also einen Zuwachs erlebten; ein Tätigkeitsbereich (Jazzmusik) rutscht zwei Kategorien tiefer, hier sind die Versichertenzahlen deutlich gesunken;
- über 3.000 und unter 4.000 Versicherte: fünf Tätigkeitsbereiche weisen 2013 Versichertenzahlen in dieser Gruppe auf; davon sind zwei (Orchestermusik, Komposition) im Jahr 2023 der Gruppe darüber zuzuordnen, da ein Zuwachs erfolgt ist;
- über 2.000 und unter 3.000 Versicherte: elf Tätigkeitsbereiche weisen 2013 Versichertenzahlen in dieser Gruppe auf, davon gehören zwei Tätigkeitsbereiche (ähnliche selbstständige Tätigkeit Musik, Bühnenbild) aufgrund wachsender Versichertenzahlen im Jahr 2023 der darüberliegenden Gruppe an und ein Tätigkeitsbereich (Ausbilder/in Bildende Kunst) im Jahr 2023 aufgrund sinkender Versichertenzahlen der darunterliegenden Gruppe;
- über 1.000 und unter 2.000 Versicherte: fünf Tätigkeitsbereiche weisen 2013 Versichertenzahlen in dieser Gruppe auf, davon sind zwei Tätigkeitsbereiche (ähnliche selbstständige Tätigkeit Wort, Medienkunst) im Jahr 2023 aufgrund steigender Versichertenzahlen der darüberliegenden Gruppe zuzuordnen;
- unter 1.000 Versicherte: 17 Tätigkeitsbereiche weisen 2013 Versichertenzahlen in dieser Gruppe auf, in fünf Tätigkeitsbereichen sind die Versichertenzahlen so gestiegen, dass sie 2023 dieser Gruppe nicht mehr angehören; im Tätigkeitsbereich Kamera erfolgt der Sprung in drei Gruppen höher, im Tätigkeitsbereich Mediendesign um zwei Gruppen höher und in zwei Tätigkeitsbereichen (Tanz, Choreografie) in eine Gruppe höher; insbesondere in diesen »kleinen« Tätigkeitsbereichen findet ein Aufwuchs an Versichertenzahlen statt, der die sinkenden Zahlen in den »großen« Tätigkeitsbereichen kompensiert.

Die Zusammenstellung zeigt,

- dass in zwei der zahlenmäßig großen Versichertenbereiche innerhalb der letzten zehn Jahre die Zahl der Versicherten deutlich gesunken ist, das gilt für
 - Grafik-, Kommunikations- und Werbedesign (2013: 26.043 Versicherte, 2023: 23.062 Versicherte)
 - Journalismus Wort (2013: 22.720 Versicherte, 2023: 15.538 Versicherte)
- dass in einem kleineren Bereich ein beträchtlicher Versichertenrückgang zu beobachten ist, und zwar in der Jazzmusik (2013: 4.325 Versicherte, 2023: 2.929 Versicherte)
- dass in einigen Tätigkeitsbereichen teils erhebliche Aufwüchse an Versicherten festzustellen sind, das gilt z. B. für
 - künstlerische Fotografie (2013: 8.366 Versicherte, 2023: 9.569 Versicherte)
 - Komponistinnen und Komponisten (2013: 3.285 Versicherte, 2023: 4.417 Versicherte)
 - Industrie-, Modedesign (2013: 735 Versicherte, 2023: 2.352 Versicherte)
 - Kamera (2013: 352 Versicherte, 2023: 3.477 Versicherte)
 - Mediendesign (2013: 319 Versicherte, 2023: 2.857 Versicherte)
 - Sprecherinnen und Sprecher (2013: 152 Versicherte, 2023: 816 Versicherte)

In Tabelle 35 wird der Frauenanteil aller Tätigkeitsbereiche des Jahres 2013 mit dem des Jahres 2023 verglichen. Um es gleich vorwegzunehmen: Bis auf einige Ausnahmen hat sich der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren kaum geändert. Dies gilt insbesondere für die jeweiligen Ränder der geschlechtsspezifischen Segregation oder anders formuliert: für jene Tätigkeitsbereiche mit einem besonders hohen und jene mit einem besonders geringen Frauenanteil.

In 24 Tätigkeitsbereichen liegt der Frauenanteil über 50 %, d. h., die Mehrzahl der Versicherten sind Frauen. Diese Gruppe lässt sich wie folgt näher ausdifferenzieren:

- über 80 % Frauenanteil liegt in einem Tätigkeitsbereich vor, der Ausbildung für die Darstellenden Künste
- zwischen 70 % und 80 % Frauenanteil weisen fünf Tätigkeitsbereiche auf (Choreografie, Tanz, Bühnenbild, Theaterpädagogik und Lektorat), von diesen fünf gehören vier zur Berufsgruppe Darstellende Kunst
- zwischen 60 % und 70 % Frauenanteil liegt bei acht Tätigkeitsbereichen vor
- zwischen 50 % und 60 % Frauenanteil haben zehn Tätigkeitsbereiche

In 26 Tätigkeitsbereichen liegt der Frauenanteil unter 50 %. Hier lassen sich folgende Gruppen unterscheiden:

- zwischen 40 % und 50 % Frauenanteil trifft auf sieben Tätigkeitsbereiche zu
- zwischen 30 % und 40 % Frauenanteil ist bei neun Tätigkeitsbereichen anzutreffen
- zwischen 20 % und 30 % Frauenanteil weisen vier Tätigkeitsbereiche auf
- zwischen 10 % und 20 % Frauenanteil trifft auf drei Tätigkeitsbereiche zu, und zwar: Kamera, Popmusik und Jazzmusik
- unter 10 % Frauenanteil haben drei Tätigkeitsbereiche, und zwar: Komponist/in, künstlerisch-technische Mitarbeiter/in Musik sowie Arrangeur/in

Auffallend viele Tätigkeitsbereich aus der Berufsgruppe Musik haben unter 20 % bzw. sogar unter 10 % Frauenanteil. Die Tabelle zeigt die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes Kultur und Medien – zumindest hinsichtlich der in der Künstlersozialkasse Versicherten. Bei der Analyse der Daten zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten soll die geschlechtsspezifische Segregation wieder aufgegriffen werden.

Tabelle 35: Vergleich des Frauenanteils aller Tätigkeitsbereiche des Jahres 2013 mit dem Jahr 2023, in %

	2013	2023
über 80 %		
Ausbildg. Daku	81	81
zwischen 70 % und 80 % Frauenanteil		
Choreograf/in	77	75
Tanz (Ballett)	75	73
Bühnenbild	74	73
Theaterpädagogik	74	74
Lektor/in	73	74
zwischen 60 % und 70 % Frauenanteil		
Ausbilder/in Bild. Kunst	68	69
Übersetzer/in	68	67
Dramaturg/in	66	69
Sängerdarsteller/in	62	65
Öffentlichkeitsarbeit	62	61
Liedsänger/in	61	62
Industrie-/Modedesign	60	55
ähnl. selbst. Tätigkeit Daku	60	62
zwischen 50 % und 60 % Frauenanteil		
Ausbilder/in Wort	58	27
Grafik-/Werbedesign	56	57
Aktionskünstler/in	54	58
ähnl. Selbst. Tätigkeit Biku	54	58
Autor/in Belletristik	53	62
Musiklehrer/in	53	52
Journalist/in Wort	53	54
Autor/in Sachbuch	51	53
Schauspiel	50	54
Orchestermusiker/in	50	53
zwischen 40 % und 50 % Frauenanteil		
Popsänger/in	49	56
Maler/in, Zeichner/in	48	53
Puppenspiel	48	48
Moderation	48	47
Autor/in Bühne	47	50
Sprecher/in	46	53
Konzeptkünstler/in	43	50

Tabelle 35: Vergleich des Frauenanteils aller Tätigkeitsbereiche des Jahres 2013 mit dem Jahr 2023, in %

zwischen 30 % und 40 % Frauenanteil		
Mediendesign	39	37
Librettist/in	38	33
Dirigent/in	37	39
Regie	36	35
Bildhauer/in	34	37
Artistik	34	37
künstl. Fotografie	33	35
ähnl. selbst. Tätigkeit Musik	33	33
Medienkünstler/in	30	35
zwischen 20 % und 30 % Frauenanteil		
ähnl. Tätigkeit Wort	26	62
Kabarett	23	29
Journalist/in Bild	23	33
künstl.-techn. Mitarbeit Daku	22	19
zwischen 10 % und 20 % Frauenanteil		
Kamera	16	17
Popmusiker/in	13	14
Jazzmusiker/in	10	13
unter 10 % Frauenanteil		
Komponist/in	9	12
künstl.-techn. Musik	9	8
Arrangeur/in	5	10

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Tabelle 36 wird das Einkommen der weiblichen und männlichen Versicherten aller untersuchten Tätigkeitsbereiche gegenübergestellt. Es werden wiederum die Jahre 2013 und 2023 in den Blick genommen. Für die Betrachtung wurden sechs Gruppen gebildet:

- über 40.000 Euro/Jahresdurchschnittseinkommen
- zwischen 30.000 und 40.000 Euro/Jahresdurchschnittseinkommen
- zwischen 20.000 und 30.000 Euro/Jahresdurchschnittseinkommen
- zwischen 15.000 und 20.000 Euro/Jahresdurchschnittseinkommen
- zwischen 10.000 und 15.000 Euro/Jahresdurchschnittseinkommen
- unter 10.000 Euro/Jahresdurchschnittseinkommen

Bereits der erste Blick auf die Tabelle offenbart die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern: der Anteil der Männer in den höheren Einkommensgruppen ist stets höher als der der Frauen. Dieser Befund gilt unabhängig davon, ob das Jahr 2013 oder das Jahr 2023 in den Blick genommen wird. Werden die Daten genauer betrachtet, zeigt sich folgendes Bild:

- über 40.000 Euro verdienten im Jahr 2013 weder Frauen noch Männer, im Jahr 2023 erreichten dieses Einkommen Männer in zwei und Frauen in einem Tätigkeitsbereich; beide Male liegt der Tätigkeitsbereich Moderation vorne;
- zwischen 30.000 und 40.000 Euro verdienten Männer im Jahr 2013 in einem Tätigkeitsbereich und im Jahr 2023 in sechs, Frauen erreichten dieses Einkommen im Jahr 2013 in keinem Tätigkeitsbereich und 2023 in einem; d. h., werden die »Spitzenverdiener« betrachtet, sind mehr Männer (acht Tätigkeitsbereiche im Jahr 2023) als Frauen (zwei Tätigkeitsbereiche im Jahr 2023) vertreten;
- zwischen 20.000 und 30.000 Euro verdienten im Jahr 2013 Männer in neun Tätigkeitsbereichen und 2023 in 20, Frauen erreichten dieses Einkommen im Jahr 2013 in einem Tätigkeitsbereich und im Jahr 2023 in 13;
- zwischen 15.000 und 20.000 Euro verdienten im Jahr 2013 Männer in 18 Tätigkeitsbereichen und 2023 in 14, Frauen erreichten dieses Einkommen im Jahr 2013 in 7 Tätigkeitsbereichen und im Jahr 2023 in 14;
- zwischen 10.000 und 15.000 Euro verdienten im Jahr 2013 Männer in 21 Tätigkeitsbereichen und 2023 in acht, Frauen erreichten dieses Einkommen im Jahr 2013 in 26 Tätigkeitsbereichen und 2023 in 18;
- unter 10.000 Euro verdienten im Jahr 2013 Männer in einem Tätigkeitsbereich und 2023 in keinem, Frauen erreichten dieses Einkommen im Jahr 2013 in 16 Tätigkeitsbereichen und 2023 in drei.

Dieser Befund offenbart die Einkommensdiskrepanz zwischen selbstständigen Künstlerinnen und Künstlern, die in der Künstlersozialkasse versichert sind. Ganz offensichtlich wird es, wenn die beiden Enden der Einkommensskala verglichen werden. In der Gruppe mit dem höchsten Einkommen ist bei Frauen nur ein Tätigkeitsbereich anzutreffen und in der Gruppe mit den niedrigsten Einkommen ist bei Männern nur ein Tätigkeitsbereich anzutreffen. Die Tabelle macht – ohne die Tätigkeitsbereiche näher anzuschauen – sofort offensichtlich, dass Frauen vor allem in den unteren Einkommensgruppen anzutreffen sind.

Tabelle 36: Gegenüberstellung der Durchschnittseinkommen in Euro von Frauen und Männern in den Tätigkeitsbereichen in den Jahren 2013 und 2023

Männer		Frauen	
2013	2023	2013	2023
über 40.000 Euro			
	Moderation (47.404)		Moderation (41.995)
	Kabarett (44.623)		
zwischen 30.000 und 40.000 Euro			
Kabarett (35.665)	Öffentlichkeitsarbeit (36.669)		Kabarett (30.056)
	Mediendesign (32.215)		
	Autor Bühne (31.199)		
	Ausbilder Wort (30.133)		
	Kamera (30.115)		
	Industrie-/Modedesign (31.076)		
zwischen 20.000 und 30.000 Euro			
Sprecher (29.036)	Sprecher (29.808)	Moderation (22.369)	Öffentlichkeitsarbeit (29.390)
Librettist (28.911)	Grafik-/Werbedesign (28.862)		Autorin Bühne (24.064)
Industrie-/Modedesign (26.225)	Librettist (27.589)		Sprecherin (23.070)
Moderation (25.281)	Journalist Wort (27.000)		Mediendesign (22.811)
Öffentlichkeitsarbeit (24.622)	künstl.-techn. Mitarbeit Daku (26.893)		Autorin Belletristik (22.603)
Autor Bühne (22.385)	Regie (26.841)		Ausbilderin Wort (21.689)
Journalist Wort (20.874)	ähnl. Tätigkeit Wort (26.098)		ähnl. Tätigkeit Wort (21.663)
Kamera (20.513)	Komponist (25.362)		Journalistin Wort (21.475)
Journalist Bild (20.299)	ähnl. selbst. Tätigkeit Daku (24.660)		Grafik-/Werbedesign (20.818)
	Medienkünstler (24.597)		Journalistin Bild (20.547)
	künstl. Fotografie (24.478)		Kamera (20.485)
	Bühnenbild (23.630)		künstl.-techn. Mitarbeit Daku (20.118)
	ähnl. selbst. Tätigkeit Biku (22.737)		Regie (20.021)
	Journalist Bild (25.786)		
	Popsänger (22.452)		
	Autor Belletristik (22.379)		
	Übersetzer (21.737)		
	Dramaturg (21.049)		
	Autor Sachbuch (20.569)		
	künstl.-techn. Musik (20.143)		

Tabelle 36: Gegenüberstellung der Durchschnittseinkommen in Euro von Frauen und Männern in den Tätigkeitsbereichen in den Jahren 2013 und 2023

zwischen 15.000 Euro und 20.000 Euro			
Grafik-/Werbedesign (19.824)	Lektor (19.849)	Kabarett (18.132)	Übersetzerin (19.434)
ähnl. Tätigkeit Wort (18.976)	Dirigent (19.560)	Sprecherin (17.905)	Lektorin (18.340)
Ausbilder Wort (18.802)	Ausbildg. Daku (18.567)	Öffentlichkeitsarbeit (17.401)	ähnl. selbst. Tätigkeit Biku (18.203)
künstl. Fotografie (18.294)	ähnl. selbst. Musik (17.273)	Librettistin (17.097)	Ausbildg. Daku (18.060)
Komponist (18.012)	Maler, Zeichner (17.060)	Autorin Bühne (16.230)	Autorin Sachbuch (17.524)
künstl.-techn. Mitarbeit Daku (17.835)	Arrangeur (17.014)	Journalistin Wort (15.680)	künstl. Fotografie (17.146)
Übersetzer (17.689)	Popmusiker (16.961)	Journalistin Bild (15.075)	Medienkünstlerin (16.976)
Schauspiel (17.081)	Puppenspiel (16.657)		Industrie-/Modedesign (16.918)
Regie (16.944)	Choreograf (16.427)		Dramaturgin (16.369)
Lektor (16.747)	Liedsänger (16.375)		Choreografin (16.127)
Bühnenbild (16.506)	Schauspiel (15.951)		Konzeptkünstlerin (15.751)
Dirigent (16.239)	Theaterpädagogik (15.406)		Bühnenbild (15.705)
ähnl. selbst. Tätigkeit Biku (16.177)	Artistik (15.371)		Arrangeurin (15.576)
Mediendesign (16.173)	Musiklehrer (15.203)		ähnl. selbst. Tätigkeit Biku (15.083)
Autor Belletristik (16.035)			
Dramaturg (15.773)			
ähnl. selbst. Tätigkeit Daku (15.271)			
Medienkünstler (15.260)			
zwischen 10.000 Euro und 15.000 Euro			
Autor Sachbuch (14.635)	Bildhauer (14.972)	Grafik-/Werbedesign (14.910)	künstl.-techn. Musik (14.410)
künstl.-techn. Musik (14.462)	Orchestermusiker (14.683)	Mediendesign (14.550)	Popsängerin (13.894)
Arrangeur (14.353)	Jazzmusiker (13.752)	Übersetzerin (14.508)	Musiklehrerin (13.854)
Popsänger (14.081)	Ausbilder Biku (13.726)	Autorin Belletristik (13.998)	Popmusikerin (13.725)
Ausbildg. Daku (13.358)	Aktionskünstler (12.916)	ähnl. Tätigkeit Wort (13.716)	Puppenspiel (13.584)
ähnl. selbst. Tätigkeit Musik (13.016)	Tanz (Ballett) (12.446)	Lektorin (13.692)	Komponistin (13.526)
Musiklehrer (12.732)	Sängerdarsteller (11.874)	Industrie-/Modedesign (13.659)	ähnl. selbst. Tätigkeit Musik (13.111)
Puppenspiel (12.634)	Konzeptkünstler (11.355)	Choreografin (13.375)	Dirigentin (12.808)
Tanz (Ballett) (12.571)		Ausbilderin Wort (13.102)	Tanz (Ballett) (12.671)
Liedsänger (12.456)		Ausbildg. Daku (12.972)	Theaterpädagogik (12.058)
Popmusiker (12.389)		Autorin Sachbuch (12.803)	Librettistin (12.165)
Orchestermusiker (12.363)		künstl.-techn. Mitarbeit Daku (12.649)	Malerin, Zeichnerin (11.956)
Theaterpädagogik (12.253)		Kamera (12.487)	Orchestermusikerin (11.764)
Artistik (12.119)		künstl. Fotografie (11.263)	Liedsängerin (11.550)
Maler, Zeichner (12.131)		Regie (11.249)	Schauspiel (11.398)

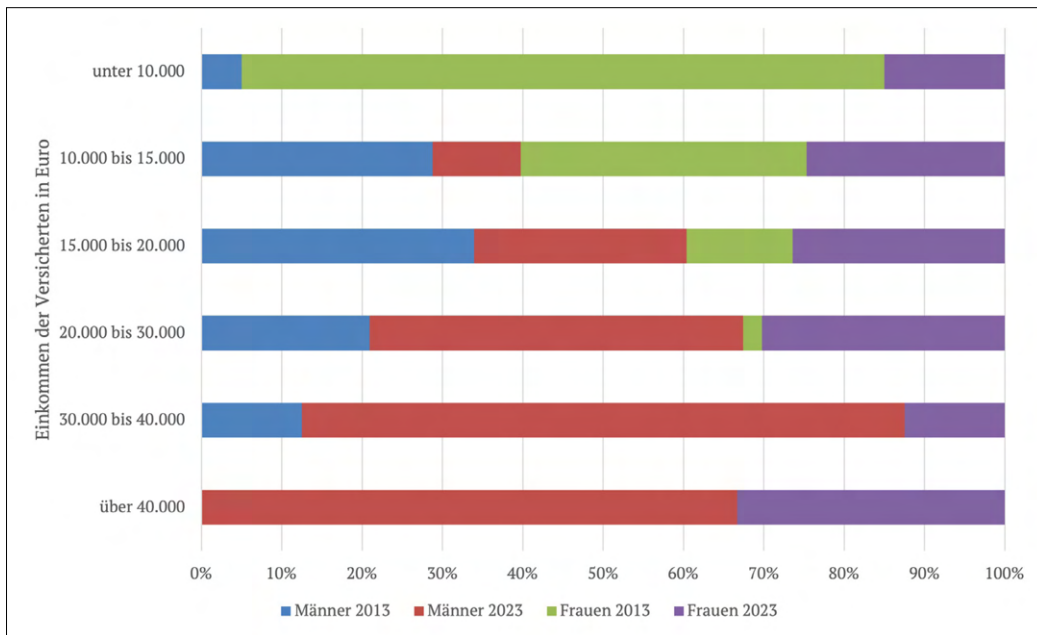
Tabelle 36: Gegenüberstellung der Durchschnittseinkommen in Euro von Frauen und Männern in den Tätigkeitsbereichen in den Jahren 2013 und 2023

Jazzmusiker (11.662)		Komponistin (11.137)	Jazzmusikerin (11.298)
Ausbilder Biku (11.528)		Tanz (Ballett) (11.110)	Ausbilderin Biku (10.671)
Bildhauer (11.441)		ähnl. selbst. Tätigkeit (11.063)	Bildhauerin (10.067)
Choreograf (11.317)		Dramaturgin (10.925)	
Sängerdarsteller (10.446)		Bühnenbild (10.797)	
Aktionskünstler (10.349)		künstl.-techn. Musik (10.536)	
		Popsängerin (10.485)	
		Musiklehrerin (10.434)	
		Dirigentin (10.355)	
		Popmusikerin (10.329)	
		ähnl. selbst. Tätigkeit Daku (10.328)	
unter 10.000 Euro			
Konzeptkünstler (9.265)		Arrangeurin (9.762)	Artistik (9.856)
		ähnl. selbst. Tätigkeit Musik (9.534)	Aktionskünstler/in (9.363)
		Schauspiel (9.421)	Sängerdarsteller/in (9.336)
		Medienkünstlerin (9.413)	
		Puppenspiel (9.344)	
		Theaterpädagogik (9.309)	
		Orchestermusikerin (9.295)	
		Liedsängerin (9.148)	
		Jazzmusikerin (8.701)	
		Malerin, Zeichnerin (8.496)	
		Konzeptkünstlerin (8.359)	
		Sängerdarstellerin (8.212)	
		Ausbilderin Biku (8.145)	
		Artistik (8.014)	
		Bildhauerin (7.728)	
		Aktionskünstlerin (6.887)	

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Abbildung 21 veranschaulicht das Gesagte. Sie zeigt die Anteile, die die männlichen und weiblichen Versicherten im Jahr 2013 und 2023 an den jeweiligen Einkommensgruppen haben.

Abbildung 21: Anteile der männlichen und weiblichen Versicherten im Jahr 2013 und 2023 an den Einkommensgruppen



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Abschließend soll sich noch dem Gender-Pay-Gap zugewandt werden. In Tabelle 37 ist der Gender-Pay-Gap in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen des Jahres 2013 und 2023 gegenübergestellt. Der Gender-Pay-Gap wurde hierfür in fünf Gruppen eingeteilt:

- über 40 %
- zwischen 30 % und 40 %
- zwischen 20 % und 30 %
- zwischen 10 % und 20 %
- unter 10 %

Werden die verschiedenen Gruppen betrachtet, zeigt sich folgendes Bild:

- über 40 % beträgt der Gender Pay im Jahr 2013 in vier Tätigkeitsbereichen, im Jahr 2023 trifft dies noch auf zwei Tätigkeitsbereiche zu, in einem Tätigkeitsbereich ist der Gender-Pay-Gap auf über 50 % angestiegen (Librettist/in, Textdichter/in), in einem Tätigkeitsbereich deutlich gesunken (2013: 45 %, 2023: 29 %).
- zwischen 30 % und 40 % liegt der Gender-Pay-Gap im Jahr 2013 in 18 Tätigkeitsbereichen und 2023 in 12 Tätigkeitsbereichen; werden die Tätigkeitsbereiche näher betrachtet, zeigt sich z. B. folgendes Bild:
 - gestiegen ist der Gender-Pay-Gap bei Komponistinnen und Komponisten von 38 % im Jahr 2013 auf 47 % im Jahr 2023,
 - gesunken ist der Gender-Pay-Gap bei den Sprecherinnen und Sprechern (2013: 38 %, 2023: 23 %, Regie (2013: 34 %, 2023: 25 %), Dramaturgie (2013: 31 %, 2023: 22 %));

- zwischen 20 % und 30 % liegt Gender-Pay-Gap im Jahr 2013 in 14 Tätigkeitsbereichen und 2023 in 19 Tätigkeitsbereichen, das ist u. a. darauf zurückzuführen, dass in einigen Tätigkeitsbereichen, wie oben exemplarisch genannt, der Gender-Pay-Gap gesunken ist; werden die Tätigkeitsfelder näher betrachtet, ist beispielsweise in folgenden Tätigkeitsbereichen eine Veränderung des Gender-Pay-Gaps festzustellen:
 - gestiegen ist er in keinem Tätigkeitsbereich;
 - gesunken ist er in der Öffentlichkeitsarbeit (2013: 29 %, 2023: 20 %), in der ähnlichen Tätigkeit Wort (2013: 28 %, 2023: 17 %), in der künstlerisch-technischen Mitarbeit Musik (2013: 27 %, 2023: 18 %), im Puppenspiel (2013: 26 %, 2023: 18 %), in der Jazzmusik (2013: 25 %, 2023: 18 %);
- zwischen 10 und 20 % liegt der Gender-Pay-Gap im Jahr 2013 in 11 Tätigkeitsbereichen und 2023 in acht, werden die verschiedenen Tätigkeitsbereiche betrachtet, zeigt sich sowohl ein Anstieg als auch ein Sinken des Gender-Pay-Gaps:
 - gestiegen ist der Gender-Pay-Gap bei der ähnlichen selbstständigen Tätigkeit Musik (2013: 17 %, 2023: 24 %), Sängerdarstellerinnen und -darsteller (2013: 12 %, 2023: 21 %);
 - gesunken ist der Gender-Pay-Gap bei Musiklehrerinnen und -lehrern (2013: 18 %, 2023: 9 %), Lektorinnen und Lektoren (2013: 18 %, 2023: 8 %) sowie bei Autorinnen und Autoren Belletristik (2013: 13 %, 2023: -1 %), Tanz (Ballett) (2013: 12 %, 2023: -2 %), d.h., bei den beiden letztgenannten Tätigkeitsberichten verdienen Frauen im Durchschnitt mehr als Männer; und
- unter 10 % liegt der Gender-Pay-Gap im Jahr 2013 in drei Tätigkeitsbereichen und 2023 in acht.

Tabelle 37: Gender-Pay-Gap in % in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen im Jahr 2013 und 2023

	2013	2023
über 40 % Gender-Pay-Gap		
Kabarett	49	33
Industrie-/Modedesign	48	46
Schauspiel	45	29
Librettist/in	41	52
zwischen 30 % und 40 % Gender-Pay-Gap		
Kamera	39	32
Komponist/in	38	47
Sprecher/in	38	23
Medienkünstler/in	38	31
künstl. Fotografie	38	30
Dirigent/in	36	35
Popsänger/in	36	38
Bühnenbild	35	34
Artistik	34	36
Regie	34	25
Aktionskünstler/in	33	28
ähnl. selbst. Tätigkeit Daku	32	36
Arrangeur/in	32	3
ähnl. Selbst. Tätigkeit	32	34
Bildhauer/in	32	33
Dramaturg/in	31	22
Maler/in, Zeichner/in	30	30
Ausbilder/in	30	28

Tabelle 37: Gender-Pay-Gap in % in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen im Jahr 2013 und 2023

zwischen 20 % und 30 % Gender-Pay-Gap		
Öffentlichkeitsarbeit	29	20
künstl.-techn. Mitarbeit Daku	29	25
ähnl. Tätigkeit Wort	28	17
Ausbilder/in Bild. Kunst	28	22
Autor/in Bühne	27	23
Liedsänger/in	27	29
künstl.-techn. Musik	27	18
Puppenspiel	26	18
Journalist/in Bild	26	20
Orchestermusiker/in	25	20
Jazzmusiker/in	25	18
Grafik-/Werbedesign	25	27
Journalist/in Wort	25	20
Theaterpädagogik	24	22
zwischen 10 % und 20 % Gender-Pay-Gap		
Musiklehrer/in	18	9
Lektor/in	18	8
ähnl. selbst. Tätigkeit Musik	17	24
Popmusiker/in	17	19
Autor/in Belletristik	13	-1
Autor/in Sachbuch	13	15
Tanz (Ballett)	12	-2
Moderation	12	11
Sängerdarsteller/in	12	21
10 % Gender-Pay-Gap und darunter		
Konzeptkünstler/in	10	-28
Mediendesign	10	29
Übersetzer/in	8	11
Ausbildg. Daku	3	3
Choreograf/in	-15	2

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

Festzuhalten bleibt:

1. dass der Gender-Pay-Gap nach wie vor bei der Mehrzahl der Tätigkeitsbereiche über 20 % liegt,
2. dass in einigen Fällen der Gender-Pay-Gap mit über 40 %, einmal sogar über 50 %, extrem hoch ist, dieser Wert heißt konkret, dass Frauen die Hälfte von dem verdienen, was Männer verdienen,
3. dass aber auch eine Tendenz zur Abschlammung des Gender-Pay-Gaps zu beobachten ist, gegenwärtig ist der Zustand keineswegs zufriedenstellend, dennoch sollte auch die positive Tendenz hervorgehoben werden.

4. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind die zahlenmäßig größte Gruppe unter den Erwerbstätigen. In diesem Kapitel sollen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Kulturbereufen¹ im Mittelpunkt stehen. D. h., nachdem im 2. Kapitel alle Erwerbstätigen in den Blick genommen wurden, im 3. Kapitel die Selbstständigen, also die in der Kultur- und Kreativwirtschaft Tätigen, wird es nun um die Angestellten gehen. Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kultur- und Mediensektor können in Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft, in Unternehmen anderer Branchen, in Kultureinrichtungen oder auch in Non-Profit-Organisationen tätig sein.

Daten zu den abhängig Beschäftigten stellt die Bundesagentur für Arbeit in ihrem Statistik-Tool »Berufe auf einen Blick«² zur Verfügung. Grundlage sind die Angaben, die Arbeitgeber den Sozialversicherungsträgern gegenüber leisten müssen. Eine Person gilt als sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig beschäftigt, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- Eine Arbeitgebermeldung zur Sozialversicherung liegt vor.
- Die Beschäftigung ist in mindestens einem Zweig der Sozialversicherung, also Kranken- und Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung oder Rentenversicherung, versicherungspflichtig.
- Es handelt sich um eine abhängige Beschäftigung.
- Es wird mindestens eine Stunde pro Woche gearbeitet.

Auszubildende, Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen und Beschäftigte in Freiwilligendiensten zählen ebenso zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wie andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehören: Beamtinnen und Beamte, Selbstständige, mithelfende Angehörige und Wehrdienstleistende.

»Berufe auf einen Blick« bietet u. a. Daten zu folgenden Parametern:

- Zahl der Erwerbstätigen
- wichtige Beschäftigungsbranchen
- mittleres monatliches Bruttoentgelt³, differenziert nach Frauen und Männern

1 Eine Zusammenstellung von Kulturbereufen und ihrer statistischen Abbildung findet sich in Schulz 2020 (Schulz 2020, 385-412). Schulz stellt hier tabellarisch dar, wie Kulturbereufe nach der Klassifikation der Berufe 2010, der Zusammenstellung von Künstlerberufen der Bundesagentur für Arbeit, der Zusammenstellung der kunsthandwerklichen Berufe der Bundesagentur für Arbeit, der Tätigkeitsbereiche der Künstlersozialversicherung, der Monitoringberichte Kultur- und Kreativwirtschaft, der Kulturfinanzberichte bzw. der Spartenberichte des Statistischen Bundesamts, der DIHK Auszubildendenstatistik sowie den Daten zu Studierenden an deutschen Hochschulen des Statistischen Bundesamts abgebildet werden. Basten (2020, 453-456) bezieht in ihre Zusammenstellung Definitionen des SOEP sowie von Eurostat ein.

2 Siehe: <https://statistik.arbeitsagentur.de> IV. GRUNDLAGEN UND ENTWICKLUNG

3 Grundlage zur Ermittlung des Bruttomonatsentgelts ist das Entgelt vor Steuern, also vor dem Abzug von Lohnsteuer, Solidaritätsbeitrag und ggfs. Kirchensteuer, und vor dem Abzug der Sozialversicherungsbeiträge, also i. d. R. Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Einbezogen werden auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Mehrarbeits- bzw. Überstundenvergütung, Mehrarbeitszuschläge, Familienzuschläge, Gefahrenzuschläge und Schmutzzulagen sowie Provisionen und Abfindungen. In der Entgeltstatistik wird der Median betrachtet. D. h., die Entgelte werden in zwei Hälften geteilt: Eine Hälfte der Beschäftigten erzielt ein Entgelt unter dem Medianwert, das Entgelt der anderen Hälfte liegt über dem Median. Kurzarbeit, wie es in der Coronapandemie weit verbreitet war, beeinflusst das ausgewiesene Arbeitsentgelt. Es fließen bei Kurzarbeit in die Berechnung 80 % der ausgefallenen Arbeitsleistung bzw. des ausgefallenen Entgelts als fiktives Entgelt ein. Siehe: <https://t1p.de/gpb7r>

- Frauenanteil
- Ausländeranteil⁴
- Anteil der in Teilzeit Tätigen
- Altersstruktur der Erwerbstätigen, hier werden folgende Altersgruppen unterschieden: unter 25 Jahre, 25 bis 35 Jahre, 35 bis 50 Jahre sowie über 50 Jahre
- vier Anforderungsniveaus, unterschieden werden die Anforderungsniveaus Helfer⁵, Fachkraft⁶, Spezialisten⁷ und Experten⁸

Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden anhand der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) ausgewiesen.

Die Klassifikation der Berufe bietet einen sehr guten Zugang, um die Komplexität der verschiedenen Tätigkeitsfelder im Kultur- und Medienbereich zu erschließen. Bis zum Jahr 2011 bestanden in der Bundesrepublik zwei verschiedene Systeme der Berufsklassifikation: die Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit mit der letzten Fassung von 1988 sowie eine überarbeitete Version des Statistischen Bundesamts aus dem Jahr 1992. Mit der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) wurde eine neue Klassifikation vorgelegt, die, obwohl sie eine eigenständige deutsche Version bildet, international anschlussfähig ist. Die internationale Anschlussfähigkeit wird durch ein Umschlüsselungsverfahren ermöglicht. Das Beibehalten einer eigenständigen deutschen Klassifikation der Berufe wird damit begründet, dass in Deutschland insbesondere mit dem dualen Berufsbildungssystem eine besondere Vielfalt der beruflichen Ausbildungs- und Qualifikationsformen besteht, die in anderen Ländern so nicht anzutreffen ist (KldB 2010, 23). Eine Übernahme der internationalen Klassifikation hätte zur Folge, dass die Spezifika der deutschen Berufsbildung unzureichend abgebildet würden. Der Wermutstropfen dieser Entscheidung ist, dass ein unmittelbarer Vergleich mit internationalen Daten nicht möglich ist.⁹

4 Ausländer sind solche Beschäftigte, die sich im Bundesgebiet aufhalten und arbeiten, ohne Deutsche im Sinne Art. 116 des Grundgesetzes zu sein.

5 Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlernertätigkeiten. »Berufe, denen das Anforderungsniveau 1 zugeordnet wird, umfassen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung vorausgesetzt. Denn diese Tätigkeiten weisen eine geringere Komplexität vor als Tätigkeiten, die typischerweise von einer Fachkraft ausgeübt werden. Dem Anforderungsniveau 1 werden daher alle Helfer- und Anlernertätigkeiten sowie einjährige (geregelte) Berufsausbildungen zugeordnet.« (KldB 2010, Seite 26). Die Helfertätigkeit spielt in Kultur und Medien eine untergeordnete Rolle.

6 »Berufe, denen das Anforderungsniveau 2 zugeordnet wird, sind gegenüber den Helfer- und Anlernertätigkeiten deutlich komplexer bzw. stärker fachlich ausgerichtet. Das bedeutet, für die sachgerechte Ausübung dieser Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Das Anforderungsniveau 2 wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung werden als gleichwertig angesehen.« (KldB 2010, Seite 26)

7 »Die Berufe mit Anforderungsniveau 3 sind gegenüber den Berufen, die dem Anforderungsniveau 2 zugeordnet werden, deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden. Zudem erfordern die hier verorteten Berufe die Befähigung zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Es handelt sich um berufliche Tätigkeiten, für die üblicherweise eine Meister- oder Technikerausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgesetzt wird.« (KldB 2010, Seite 26)

8 »Dem Anforderungsniveau 4 werden die Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeiteniveau erfordern. Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o. Ä.).« (KldB 2010, Seite 26)

9 Basten und Vitols (2020) problematisieren diese Frage und sprechen sich für die Anwendung der internationalen Klassifikation aus. Dies ist mit Blick auf die internationale Forschungslandschaft nachvollziehbar und sinnvoll. Für die politische Einordnung der Einkommenssituation, des Frauenanteils sowie des Gender-Pay-Gaps, die hier im Mittelpunkt stehen, aber nicht erforderlich.

Obwohl jeder Alltagssprachlich ein bestimmtes Bild vor Augen hat, wenn vom Beruf gesprochen wird, gibt es keine eindeutige Definition darüber, was ein »Beruf« ist. In der Berufsforschung werden unterschiedliche Zugänge angewandt. Für die Klassifikation der Berufe wurde ein eigener Zugang gewählt und folgende Eigenschaften für den Begriff »Beruf« benannt:

- »Der Berufsbegriff ist tätigkeits- und nicht personenbezogen.
- »Beruf« zeichnet sich durch ein Bündel an Tätigkeiten aus.
- »Beruf« wird durch zwei zentrale Dimensionen konstituiert: Berufsfachlichkeit und Anforderungsniveau.« (KlDB 2010, 26)

Berufsfachlichkeit heißt in diesem Zusammenhang, dass ein »auf berufliche Inhalte bezogenes Bündel von Fachkompetenzen« (KLDB 2010, 26) vorhanden sein muss. Die Fachkompetenzen werden in der Aus- und Weiterbildung erworben und zeichnen sich durch spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten eines Berufs aus.

In der Klassifikation der Berufe werden zehn Berufsbereiche unterschieden:

- 1 Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau
- 2 Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung
- 3 Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik
- 4 Naturwissenschaft, Geografie und Informatik
- 5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit
- 6 Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus
- 7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung
- 8 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung
- 9 Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung
- 0 Militär

Unterhalb der Berufsbereiche gibt es:

- 37 Berufshauptgruppen (sogenannte 2-Steller)
- 144 Berufsgruppen (sogenannte 3-Steller)
- 700 Berufsuntergruppen (sogenannte 4-Steller)
- 1.286 Berufsgattungen (sogenannte 5-Steller)

D. h., die Gliederung wird immer feiner. Die Feingliederung erlaubt je nach Fragestellung eine sehr differenzierte Betrachtung der verschiedenen Tätigkeitsbereiche. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass eine bestimmte Zahl¹⁰ an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgewiesen wird.

Die Bundesagentur für Arbeit stellt die Daten für das gesamte Bundesgebiet, für West- und Ostdeutschland sowie für die einzelnen Länder zur Verfügung. Nachfolgend soll sich, wie schon bei der Darstellung der Selbstständigen, auf das gesamte Bundesgebiet konzentriert werden.

10 Die Bundesagentur für Arbeit weist in »Berufe auf einen Blick« Daten erst aus, wenn die Zahl von 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überschritten wird.

4.1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte allgemein

Im Folgenden soll zunächst die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung allgemein dargestellt und danach auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Kulturberufen eingegangen werden.

In Tabelle 38 wird die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) in den Jahren 2018 bis 2022 gezeigt. Es wird differenziert nach:

- Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- Zahl und Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- Zahl und Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den vier Anforderungsniveaus
- Zahl und Anteil der männlichen und weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- Zahl und Anteil der deutschen und ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- Zahl und Anteil der Berufsabschlüsse der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- Zahl und Anteil der verschiedenen Altersgruppen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- Zahl und Anteil der in Voll- bzw. in Teilzeit tätigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Tabelle 38 zeigt,

- dass die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Fachkräfte sind, also eine Berufsausbildung haben, sie stellen 56 %, die Helfer machen 16 % aus und die Spezialisten und Experten im Jahr 2022 jeweils 14 %;
- dass mit 54 % etwas mehr Männer als Frauen (46 %) sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind;
- dass, wie sich bereits beim Anforderungsniveau zeigte, die Mehrzahl (60 %) einen anerkannten Berufsabschluss hat, 13 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben keinen Berufsabschluss und 19 % einen akademischen;
- dass 10 % unter 25 Jahre alt sind, 22 % zwischen 25 und 34 Jahre alt sind und die Mehrheit zwischen 35 und 54 Jahre alt ist, in dieser Altersgruppe ist allerdings von 2018 bis 2022 eine Veränderung festzustellen; stellte diese Altersgruppe 2018 noch 48 % der Versicherten, sind es 2022 45 %, dafür steigt der Anteil der über 55-Jährigen, sie machten 2018 20 % aus und 2022 23 %; Schulz (2020, 95) weist für das Jahr 2015 in der Altersgruppe 35 bis 54 Jahre rund 50 % und die Altersgruppe 55 Jahre und älter 18 % aus; diese Veränderung zeigt den demografischen Wandel, die geburtenstarken Jahrgänge, die sogenannten Boomer, die aufgrund ihrer schieren Größe einen erheblichen Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen, nähern sich dem Rentenalter bzw. treten langsam in den Ruhestand ein;
- dass der Anteil der in Teilzeit Tätigen von 28 % (2018) geringfügig auf 30 % (2022) gestiegen ist.

Wenn sich nachfolgend den Kulturberufen zugewandt wird, sollen diese mit der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verglichen werden, um so mögliche Gemeinsamkeiten oder auch Unterschiede herauszuarbeiten.

Tabelle 38: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Jahren 2018 bis 2022

	2018		2019		2020		2021		2022	
	Anteil	An- teil in %	Anteil	An- teil in %	Anteil	An- teil in %	Anteil	An- teil in %	Anteil	An- teil in %
Gesamt	32.870.230		33.407.260		33.322.950		33.802.170		34.445.090	
davon Auszubildende	1.311.490	4	1.353.220	4	1.431.990	4	1.369.930	4	1.333.590	4
Anforderungs- niveau (SvB)										
Helfer	5.165.460	16	5.219.210	16	5.091.740	15	5.309.170	16	5.621.630	16
Fachkräfte	19.061.080	58	19.300.210	58	19.209.900	58	19.251.520	57	19.117.580	56
Spezialisten	4.183.900	13	4.264.600	13	4.307.920	13	4.410.320	13	4.707.620	14
Experten	4.277.190	13	4.440.480	13	4.531.210	14	4.651.580	14	4.823.080	14
Geschlecht (SvB)										
Männer	17.696.540	54	17.988.090	54	17.894.120	54	18.148.600	54	18.478.210	54
Frauen	15.173.690	46	15.419.170	46	15.428.830	46	15.653.580	46	15.966.880	46
Deutsche / Ausländer (SvB)										
Deutsche	29.003.870	88	29.234.650	88	29.068.110	87	29.255.200	87	29.460.480	86
Ausländer	3.866.200	12	4.172.300	12	4.254.390	13	4.546.350	13	4.984.130	14
Berufsabschluss (SvB)										
Ohne Berufsabschluss	3.977.050	12	4.093.630	12	4.090.640	12	4.207.030	12	4.344.140	13
Anerkannter Berufsabschluss	20.329.730	62	20.512.560	61	20.383.550	61	20.524.440	61	20.677.330	60
Akademischer Berufsabschluss	5.320.550	16	5.614.210	17	5.803.860	17	6.108.000	18	6.444.500	19
Alter (SvB)										
unter 25 Jahre	3.223.350	10	3.285.750	10	3.251.040	10	3.318.900	10	3.365.030	10
25 bis unter 35 Jahre	7.412.710	23	7.521.060	23	7.413.890	22	7.512.170	22	7.630.190	22
35 bis unter 55 Jahre	15.615.730	48	15.587.960	47	15.353.530	46	15.353.600	45	15.489.090	45
55 Jahre und älter	6.618.440	20	7.012.490	21	7.304.490	22	7.617.500	23	7.960.780	23
Arbeitszeit (SvB)										
Vollzeit	23.613.960	72	23.859.920	71	23.694.820	71	23.901.280	71	24.199.480	70
Teilzeit	9.256.260	28	9.547.340	29	9.628.140	29	9.900.890	29	10.245.610	30

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 39 werden die Durchschnittsentgelte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesamt sowie die Durchschnittsentgelte in den Anforderungsniveaus Fachkräfte, Spezialisten und Experten dargestellt. Die Durchschnittsentgelte beziehen sich auf die vollzeitbeschäftigten sozialversicherungspflichtig Tätigen. Ebenfalls wird der Gender-Pay-Gap ausgewiesen. Auf das Anforderungsniveau Helfer wird nicht eingegangen, da es im Kultur- und Medienbereich eine untergeordnete bis gar keine Rolle spielt.

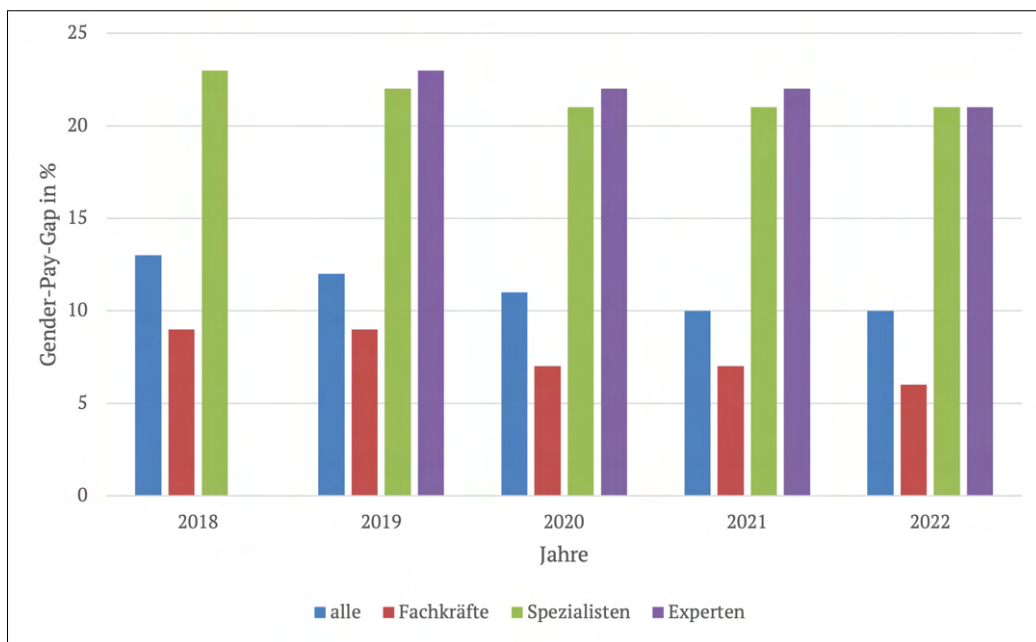
Der Tabelle ist zu entnehmen, dass, wenn alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Blick genommen werden, der Gender-Pay-Gap sukzessive von 13 % auf 10 % sinkt. Wenn diese Tendenz so anhält, besteht die berechtigte Hoffnung, dass der Gender-Pay-Gap in einigen Jahren überwunden sein wird. Werden die verschiedenen Anforderungsniveaus betrachtet, zeigt sich, dass der Gender-Pay-Gap bei den Fachkräften im hier zur Rede stehenden Zeitraum unter 10 % liegt. Deutlich höher ist der Gender-Pay-Gap bei den Spezialisten und Experten. Bei den Spezialisten sank er von 23 % im Jahr 2018 auf 21 % im Jahr 2022. Bei den Experten kann für das Jahr 2018 der Gender-Pay-Gap nicht ermittelt werden, da der Durchschnittsverdienst der Männer über der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung liegt und daher nicht ausgewiesen wird. In den anderen Jahren liegt der Gender-Pay-Gap wie bei den Spezialisten über 20 % (2019: 23 %, 2020 und 2021: 22 %, 2022: 21 %). Mit anderen Worten: je besser qualifiziert Frauen sind, desto eher sind sie vom Gender-Pay-Gap betroffen. Zynisch könnte formuliert werden, dass sich Bildungsinvestitionen für Frauen zumindest mit Blick auf Entgeltgleichheit nicht lohnen. Gleichwohl darf nicht außer Acht gelassen werden, dass das Durchschnittseinkommen von Frauen in den höheren Anforderungsniveaus steigt.

Tabelle 39: Monatliche Durchschnittsentgelte in Euro aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	3.304	3.401	3.427	3.516	3.646
Männer	3.468	3.560	3.565	3.649	3.779
Frauen	3.014	3.117	3.171	3.276	3.413
Gender-Pay-Gap in %	13	12	11	10	10
Fachkräfte					
Gesamt	3.052	3.140	3.166	3.259	3.383
Männer	3.152	3.234	3.244	3.330	3.454
Frauen	2.861	2.957	3.005	3.111	3.237
Gender-Pay-Gap in %	9	9	7	7	6
Spezialisten					
Gesamt	4.321	4.428	4.446	4.522	4.629
Männer	4.681	4.788	4.783	4.874	5.009
Frauen	3.618	3.730	3.776	3.861	3.982
Gender-Pay-Gap in %	23	22	21	21	21
Experten					
Gesamt	5.425	5.566	5.605	5.729	5.868
Männer	> 5.800	6.015	6.042	6.170	6.306
Frauen	4.490	4.626	4.716	4.840	4.982
Gender-Pay-Gap in %		23	22	22	21

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 22: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesamt in den Jahren 2019 bis 2022



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

In Abbildung wird der Gender-Pay-Gap visualisiert. Aus der Abbildung geht hervor, dass der Gender-Pay-Gap im betrachteten Zeitraum gesunken ist. Gleichfalls ist zu erkennen, dass der Gender-Pay-Gap im Anforderungsniveau am geringsten ist. Im Anforderungsniveau Experten ist der Gender-Pay-Gap etwas höher als im Anforderungsniveau Spezialisten.

4.2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Kulturberufen

Im Folgenden soll sich den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kultur- und Medienberufen zugewandt werden. Ausgangspunkt ist dabei, wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in einem Kulturberuf gezählt werden, wie viele davon Auszubildende sind, wie viele Frauen und Männer, wie die Verteilung in den verschiedenen Altersgruppen aussieht und wie viele in Vollzeit bzw. Teilzeit arbeiten. Auf den Anteil ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll nur eingegangen werden, wenn die Werte bemerkenswert hoch sind. Zu Beginn eines jeden Unterkapitels werden die typische Berufe der jeweiligen Berufsgruppe und wichtige Branchen, in denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig sind, aufgeführt. D. h., Ausgangspunkt sind hier die Berufe und nicht die Wirtschaftszweige wie es in Kapitel 2 der Fall war. Durch die Nennung der wichtigen Beschäftigungsbranchen wird allerdings ein Konnex zu den Wirtschaftszweigen hergestellt.

Es werden folgende Berufsgruppen, also sogenannte 3-Steller, in den Blick genommen:

- Technische Mediengestaltung¹¹
- Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel¹²
- Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste¹³
- Öffentlichkeitsarbeit¹⁴
- Verlags- und Medienwirtschaft¹⁵
- Redaktion und Journalismus¹⁶
- Produkt- und Industriedesign¹⁷
- Kunsthandwerk und Bildende Kunst¹⁸
- Kunsthandwerkliche Keramik- und Glasgestaltung¹⁹
- Musikinstrumentenbau²⁰
- Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit²¹
- Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst²²
- Moderation und Unterhaltung²³
- Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik²⁴
- Bühnen- und Kostümbildnerei, Requisite²⁵
- Museumstechnik und -management²⁶

Andere Berufsgruppen wie z. B. Fotografie und Fototechnik oder auch Architektur werden nicht analysiert, da sie auf der Ebene der sogenannten 3-Steller so hoch aggregiert sind bzw. so umfänglich rein technische Berufe enthalten, dass Analysen zur Situation in Kultur- und Medienberufen nicht zuverlässig zu treffen sind.

-
- 11 Berufsgruppe 232 KldB
 - 12 Berufsgruppe 625 KldB
 - 13 Berufsgruppe 733 KldB
 - 14 Berufsgruppe 922 KldB
 - 15 Berufsgruppe 923 KldB
 - 16 Berufsgruppe 924 KldB
 - 17 Berufsgruppe 931 KldB
 - 18 Berufsgruppe 933 KldB
 - 19 Berufsgruppe 934 KldB
 - 20 Berufsgruppe 936 KldB
 - 21 Berufsgruppe 941 KldB
 - 22 Berufsgruppe 942 KldB
 - 23 Berufsgruppe 943 KldB
 - 24 Berufsgruppe 944 KldB
 - 25 Berufsgruppe 946 KldB
 - 26 Berufsgruppe 947 KldB
-

4.2.1 Technische Mediengestaltung

Typische Berufe in der technischen Mediengestaltung sind:

- Mediengestalter/in Digitale Medien
- Mediengestalter/in Printmedien
- Mediendesigner/in
- Grafik-, Kommunikations- und Fotodesign
- Art Director/in

Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe haben teils eine akademische und teils eine Ausbildung im Rahmen des Dualen Ausbildungssystems absolviert.

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Werbung und Marktforschung
- Dienstleistungen in der Informationstechnologie
- Druckgewerbe und Vervielfältigung
- Verlagswesen
- Großhandel (ohne KFZ-Handel)

In Tabelle 40 wird die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Technische Mediengestaltung in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit ausgewiesen. Folgende Befunde sind festzuhalten:

- Etwas mehr als 122.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in der Berufsgruppe Technische Mediengestaltung tätig. Im Jahr 2015 waren es 108.369 (Schulz 2020, 141). D. h., die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist gewachsen, dieses Wachstum ist der Tabelle 40 zu entnehmen. Gesunken sind die Zahl und der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
- Werden die Anforderungsniveaus betrachtet, zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten im Anforderungsniveau Fachkräfte in den hier betrachteten fünf Jahren in etwa stabil geblieben ist. Gesunken ist der Anteil der Spezialisten und gestiegen der der Experten. Dies korrespondiert mit dem höheren Anteil an Akademikerinnen und Akademikern an den Beschäftigten. Hatten 2018 noch 26 % einen akademischen Abschluss, sind es 2022 bereits 34 %. Der Anteil derjenigen mit einem anerkannten Berufsabschluss ist von 53 % (2018) auf 49 % (2022) gesunken.
- Mit Blick auf die Altersgruppen kann festgehalten werden, dass der Anteil der über 55-Jährigen zwar leicht angestiegen ist, die Altersgruppe 35 bis 54 Jahre aber die Mehrheit stellt.
- Frauen stellen mit 53 % (2022) inzwischen die Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe.
- Zugenommen haben die Zahl und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Waren 2018 noch 19 % in Teilzeit tätig, sind es 2022 24 %. Dies könnte mit dem gestiegenen Frauenanteil zusammenhängen.

Tabelle 40: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Technische Mediengestaltung in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl
Gesamt	119.550		122.530		119.930		122.000		122.380		2.830
Auszubildende	7.380	6	7.230	6	7.390	6	6.360	5	6.000	5	-1.380
Anforderungs- niveau (SvB)											
Helfer	x		x		x		x		x		
Fachkräfte	32.990	28	32.650	27	32.000	27	31.200	26	32.860	27	-130
Spezialisten	60.970	51	63.430	52	61.580	51	62.780	51	59.280	48	-1.690
Experten	25.590	21	26.440	22	26.360	22	28.020	23	30.230	25	4.640
Geschlecht (SvB)											
Männer	59.350	50	60.490	49	58.410	49	58.810	48	57.970	47	-1.380
Frauen	60.200	50	62.040	51	61.520	51	63.190	52	64.410	53	4.210
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	108.930	91	111.330	91	109.220	91	110.540	91	109.640	90	710
Ausländer	10.620	9	11.200	9	10.700	9	11.450	9	12.730	10	2.110
Berufs- abschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	12.150	10	12.270	10	11.980	10	11.810	10	11.600	9	-550
Anerkannter Berufsabschluss	63.550	53	64.430	53	62.570	52	61.870	51	59.560	49	-3.990
Akademischer Berufsabschluss	31.260	26	33.870	28	34.830	29	38.170	31	41.230	34	9.970
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	14.330	12	14.280	12	13.680	11	13.300	11	13.070	11	-1.260
25 bis unter 35 Jahre	41.710	35	42.150	34	40.200	34	40.870	34	41.020	34	-690
35 bis unter 55 Jahre	51.970	43	53.610	44	53.050	44	54.160	44	54.130	44	2.160
55 Jahre und älter	11.540	10	12.480	10	13.000	11	13.660	11	14.160	12	2.620
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	96.270	81	97.450	80	94.330	79	94.660	78	93.400	76	-2.870
Teilzeit	23.280	19	25.080	20	25.610	21	27.340	22	28.980	24	5.700

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit. Mit x wird gekennzeichnet, wenn die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten so klein ist, dass sie nicht eigens ausgewiesen wird. Das gilt für diese sowie die nachfolgenden Tabellen in diesem Kapitel.

Tabelle 41: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Technischen Mediengestaltung und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

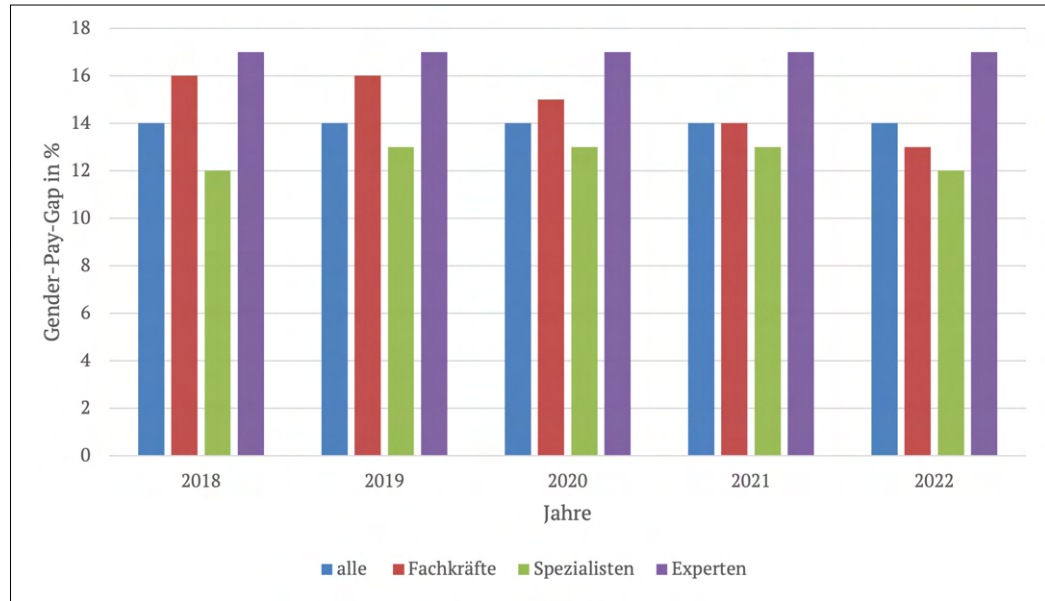
	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	3.000	3.078	3.055	3.203	3.360
Männer	3.217	3.312	3.289	3.451	3.613
Frauen	2.772	2.843	2.825	2.966	3.115
Gender-Pay-Gap in %	14	14	14	14	14
Fachkräfte					
Gesamt	2.942	2.993	2.960	3.014	3.103
Männer	3.194	3.246	3.202	3.260	3.344
Frauen	2.677	2.740	2.719	2.788	2.898
Gender-Pay-Gap in %	16	16	15	14	13
Spezialisten					
Gesamt	2.876	2.973	2.952	3.147	3.345
Männer	3.048	3.166	3.146	3.356	3.558
Frauen	2.684	2.764	2.741	2.932	3.115
Gender-Pay-Gap in %	12	13	13	13	12
Experten					
Gesamt	3.361	3.456	3.432	3.541	3.707
Männer	3.686	3.790	3.770	3.918	4.063
Frauen	3.047	3.151	3.134	3.236	3.384
Gender-Pay-Gap in %	17	17	17	17	17

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 41 sind die Durchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe dargestellt. Der Gender-Pay-Gap in dieser Berufsgruppe verharrt bei 14 %. Werden die verschiedenen Anforderungsniveaus betrachtet, zeigt sich, dass im Anforderungsniveau Fachkräfte der Gender-Pay-Gap leicht sinkt, im Anforderungsniveau Spezialisten um einen Prozentpunkt gestiegen ist und im Anforderungsniveau gleichgeblieben ist.

In Abbildung 23 wird das Gesagte visualisiert.

Abbildung 23: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Technische Mediengestaltung in den Anforderungsniveaus Fachkräfte, Spezialisten und Experten in den Jahren 2018 bis 2021



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

4.2.2 Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel

Typische Berufe in dieser Berufsgruppe sind:

- Buchhändler/in
- Buchhändler/in – Sortiment
- Buchhändler/in – Antiquariat

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Einzelhandel (ohne Handel mit KfZ)
- Großhandel (ohne Handel mit KfZ)
- Verlagswesen
- Bibliotheken, Museen, Archive
- Verwaltung und Führung von Unternehmen

Tabelle 42: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	12.160		11.920		11.440		11.010		10.970		-1.190
Auszubildende	1.010	8	1.040	9	1.150	10	950	9	1.010	9	0
Anforderungsniveau (SvB)											
Helfer	x		x		x		x		x		
Fachkräfte	12.080	99	11.840	99	11.360	99	10.930	99	10.880	99	-1.200
Spezialisten	50	0	50	0	60	0	60	1	60	1	10
Experten	30	0	30	0	30	0	20	0	30	0	0
Geschlecht (SvB)											
Männer	2.520	21	2.470	21	2.340	20	2.230	20	2.190	20	-330
Frauen	9.640	79	9.440	79	9.110	80	8.780	80	8.780	80	-860
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	11.860	98	11.610	97	11.140	97	10.710	97	10.640	97	-1.220
Ausländer	300	2	300	3	300	3	310	3	330	3	30
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	1.250	10	1.320	11	1.280	11	1.160	10	1.250	11	0
Anerkannter Berufsabschluss	7.970	66	7.670	64	7.340	64	7.060	64	6.880	63	-1.090
Akademischer Berufsabschluss	1.850	15	1.930	16	1.920	17	1.960	18	2.060	19	210
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	1.080	9	1.100	9	1.150	10	1.040	9	1.180	11	100
25 bis unter 35 Jahre	2.460	20	2.370	20	2.230	19	2.130	19	2.090	19	-370
35 bis unter 55 Jahre	5.840	48	5.500	46	5.080	44	4.810	44	4.580	42	-1.260
55 Jahre und älter	2.780	23	2.950	25	2.980	26	3.040	28	3.130	29	350
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	6.880	57	6.620	56	6.360	56	5.960	54	5.880	54	-1.000
Teilzeit	5.270	43	5.290	44	5.090	44	5.060	46	5.090	46	-180

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 42 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit dargestellt. Folgendes kann festgehalten werden:

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von 12.160 auf 10.970 gesunken. Der Trend zu weniger Beschäftigten hält also an. Im Jahr 2015 konnten noch 13.268 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in dieser Berufsgruppe gezählt werden (Schulz 2020, 102). An anderer Stelle in dieser Studie wurde bereits darauf verwiesen, dass Handelsberufe tendenziell zu den Überschussberufen gehören, da der Onlinehandel an Bedeutung gewinnt. Im Rahmen des bereits erwähnten Bundesprogramms NEUSTART KULTUR wurden zur Unterstützung des Strukturwandels im Buch- und Musikhandel entsprechende Programme aufgelegt, um die Online-Präsenzen von Buch- und Musikalienhandlungen zu etablieren oder zeitgemäß neuzugestalten und damit den stationären Buch- und Musikhandel durch zusätzliche Onlineangebote zu stärken.
- Hinsichtlich des Anforderungsniveaus dominieren die Fachkräfte. Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind fast ausnahmslos in diesem Anforderungsniveau beschäftigt. Fast ein Fünftel (2022: 19 %) hat einen akademischen Abschluss. Der Anteil der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss ist seit 2018 gestiegen. Nach wie vor ist der vorherrschende Abschluss allerdings die abgeschlossene Berufsausbildung.
- Die Berufsgruppe Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel ist eine Frauendomäne. 80 % Frauen stehen 20 % Männern gegenüber.
- Fast die Hälfte der Beschäftigten ist in Teilzeit tätig. Deren Anteil ist von 43 % im Jahr 2018 auf 46 % leicht gestiegen. Auch hier könnte der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit dem hohen Frauenanteil zusammenhängen.
- Was die Altersstruktur betrifft, hat der Anteil der über 55-Jährigen zugenommen (2018: 23 %, 2022 29 %), entsprechend sinkt der Anteil der 35- bis 54-Jährigen (2018: 48 %, 2022: 42 %). Die Anteile der beiden jüngsten Altersgruppen ist relativ stabil.

Tabelle 43: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	2.343	2.373	2.345	2.398	2.536
Männer	2.497	2.511	2.491	2.536	2.648
Frauen	2.291	2.331	2.303	2.349	2.503
Gender-Pay-Gap in %	8	7	8	7	5
Fachkräfte					
Gesamt	2.340	2.368	2.341	2.393	2.532
Männer	2.493	2.499	2.485	2.528	2.642
Frauen	2.289	2.328	2.300	2.345	2.499
Gender-Pay-Gap in %	8	7	7	7	5

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 43 sind die Durchschnittsentgelte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel aufgeführt. Da in dieser Berufsgruppe fast ausschließlich Fachkräfte beschäftigt sind und wie oben gezeigt die Zahl der Spezialisten sehr klein ist, werden aufgrund der geringen Fallzahl keine Durchschnittseinkommen für Spezialisten ausgewiesen. Der Gender-Pay-Gap ist von 8 % im Jahr 2018 auf 5 % im Jahr 2022 gesunken. Er liegt damit geringfügig unter dem aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

4.2.3 Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste

Typische Berufe in der Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste sind:

- Bibliothekar/in
- Archivare/in
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste Bibliothek
- Medizinische/r Dokumentationsassistenten/innen
- Informationswissenschaftler/in

Zu den typischen Berufen dieser Berufsgruppe gehören Berufe, bei denen eine akademische Ausbildung vorausgesetzt wird, und Berufe, für die eine Ausbildung im Dualen System qualifiziert. Zu beachten ist, dass Beamte und Beamtinnen in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit nicht erfasst werden. Daraus folgt, dass mit Blick auf die Erwerbstätigen eine Untererfassung inhärent ist. Einige Erwerbstätige in Bibliotheken, speziell in Wissenschaftlichen oder Staats- bzw. Landesbibliotheken, sind Beamtinnen und Beamte und werden hier nicht abgebildet.

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Öffentliche Verwaltung
- Gesundheitswesen
- Erziehung und Unterricht
- Bibliotheken, Archive, Museen
- Forschung und Entwicklung

In Tabelle 44 sind Informationen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit versammelt. Folgendes kann festgehalten werden:

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe ist von 54.920 im Jahr 2018 auf 56.660 im Jahr 2022 angewachsen. Im Jahr 2015 wurden noch 53.630 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gezählt (Schulz 2020, 117).
- Der überwiegende Teil der Beschäftigten sind mit mehr als 60 % Fachkräfte (2018: 62 %, 2022: 65 %). Spezialisten spielen mit 3 % an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine nennenswerte Rolle. Der Anteil der Experten ist von 35 % (2018) auf 32 % (2022) leicht gesunken.
- Einen anerkannten Berufsabschluss hat etwas mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, rund 35 % haben über den gesamten Zeitraum betrachtet einen akademischen Abschluss.
- Hinsichtlich der Altersgruppen kann festgehalten werden, dass im Jahr 2022 nahezu ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre und älter ist. Die Altersgruppen unter 25 Jahre und 25 bis 34 Jahre sind fast stabil geblieben, d. h., ein Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wächst langsam aus der Gruppe 35 bis 54 Jahre in die nächsthöhere Altersgruppe. Diese Entwicklung muss mit Blick auf den abzusehenden Renteneintritt der ältesten Gruppen im Blick behalten werden.

- In den Berufen dieser Berufsgruppe sind vor allem Frauen tätig. Der Frauenanteil beträgt 76 %.
- Der Anteil der in Teilzeit Tätigen liegt im Jahr 2022 bei 41 %. D. h., fast die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitet Teilzeit.

Tabelle 44: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	54.920		55.470		55.670		56.600		56.660		1.740
Auszubildende	1.250	2	1.260	2	1.290	2	1.290	2	1.210	2	-40
Anforderungs- niveau (SvB)											
Helfer	x		x		x		x		x		
Fachkräfte	33.870	62	34.680	63	35.210	63	36.590	65	36.990	65	3.120
Spezialisten	1.770	3	1.780	3	1.780	3	1.790	3	1.740	3	-30
Experten	19.280	35	19.010	34	18.690	34	18.220	32	17.920	32	-1.360
Geschlecht (SvB)											
Männer	13.400	24	13.410	24	13.440	24	13.750	24	13.790	24	390
Frauen	41.530	76	42.060	76	42.230	76	42.850	76	42.870	76	1.340
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	52.910	96	53.290	96	53.340	96	54.070	96	53.860	95	950
Ausländer	2.010	4	2.170	4	2.330	4	2.530	4	2.800	5	790
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	3.130	6	3.110	6	3.120	6	3.320	6	3.260	6	130
Anerkannter Berufsabschluss	31.540	57	31.600	57	31.450	56	31.650	56	31.440	55	-100
Akademischer Berufsabschluss	18.300	33	18.860	34	19.320	35	19.890	35	20.270	36	1.970
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	2.420	4	2.440	4	2.490	4	2.800	5	2.750	5	330
25 bis unter 35 Jahre	9.790	18	9.870	18	9.890	18	10.070	18	9.980	18	190
35 bis unter 55 Jahre	26.600	48	26.300	47	25.930	47	25.860	46	25.800	46	-800
55 Jahre und älter	16.110	29	16.860	30	17.360	31	17.870	32	18.140	32	2.030
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	33.260	61	33.290	60	33.100	59	33.250	59	33.160	59	-100
Teilzeit	21.660	39	22.170	40	22.570	41	23.360	41	23.500	41	1.840

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 45: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

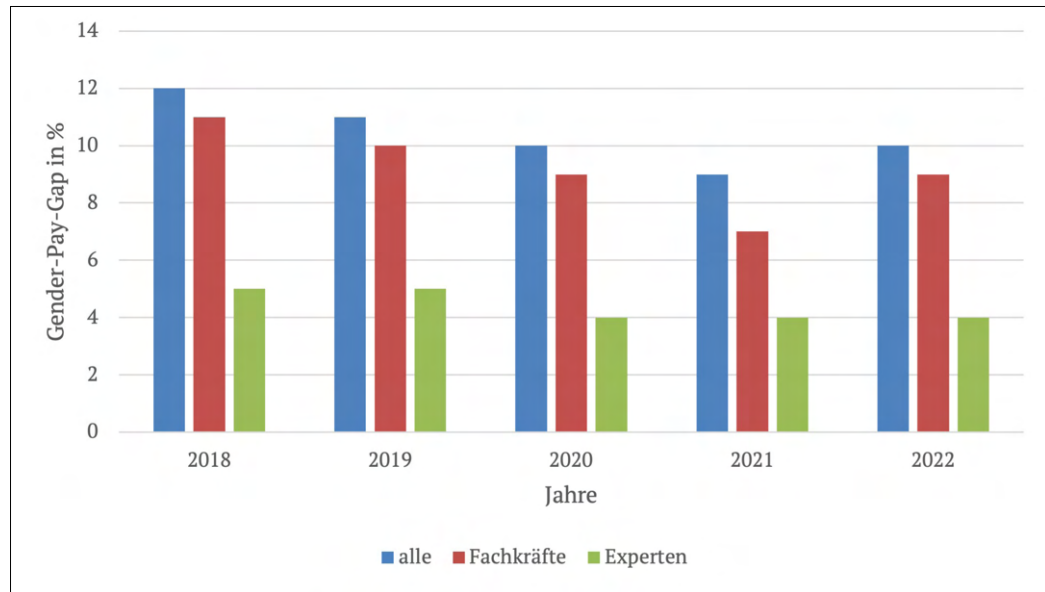
	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	3.593	3.704	3.779	3.863	3.952
Männer	3.953	4.040	4.094	4.142	4.294
Frauen	3.494	3.607	3.688	3.775	3.844
Gender-Pay-Gap in %	12	11	10	9	10
Fachkräfte					
Gesamt	3.436	3.540	3.617	3.692	3.775
Männer	3.753	3.850	3.883	3.915	4.069
Frauen	3.348	3.458	3.534	3.624	3.699
Gender-Pay-Gap in %	11	10	9	7	9
Spezialisten					
Gesamt	3.952	4.039	4.092	4.148	4.251
Männer	x	x	x	x	x
Frauen	3.526	3.679	3.760	3.866	3.939
Experten					
Gesamt	4.074	4.202	4.302	4.392	4.457
Männer	4.205	4.326	4.414	4.515	4.609
Frauen	4.009	4.127	4.234	4.324	4.404
Gender-Pay-Gap in %	5	5	4	4	4

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 45 sind die Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste und der Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2021 differenziert nach Anforderungsniveau ausgewiesen. Für das Anforderungsniveau Spezialisten kann kein Gender-Pay-Gap berechnet werden, da die Fallzahl der Männer so klein ist, dass die Bundesagentur für Arbeit das Einkommen nicht ausweist. Der Gender-Pay-Gap der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe ist bis 2021 von 12 % (2018) auf 9 % (2020) gesunken und im Jahr 2022 um einen Prozentpunkt auf 10 % angestiegen. Auffallend ist, dass in dieser Berufsgruppe im Anforderungsniveau Experten der Gender-Pay-Gap mit 5 % (2018) und 4 % (2021) besonders klein ist, wohingegen er im Anforderungsniveau Fachkräfte höher ist und von 2021 (7 %) zu 2022 (9 %) um zwei Prozentpunkte angestiegen ist. Dieser Befund unterscheidet sich von dem anderer Berufsgruppen, in denen oft im Anforderungsniveau Experten der höchste Gender-Pay-Gap existiert.

In Abbildung 24 wird das Gesagte zusammengefasst.

Abbildung 24: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Experten in den Jahren 2018 bis 2021



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

4.2.4 Öffentlichkeitsarbeit

Typische Berufe in der Öffentlichkeitsarbeit sind:

- Fundraiser/in
- Public-Relations-Manager/in
- Pressesprecher/in
- Leiter/in – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Leiter/in – Unternehmenskommunikation

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Verwaltung und Führung von Unternehmen
- Interessenvertretung, Kirchen, sonstige Vereine
- Öffentliche Verwaltung
- Sozialwesen (ohne Heime)
- Werbung und Marketing

Tabelle 46: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Öffentlichkeitsarbeit in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	29.820		32.980		33.760		35.240		37.510		7.690
Auszubildende	190	1	220	1	190	1	190	1	240	1	50
Anforderungsniveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Spezialisten	25.740	86	28.660	87	29.260	87	30.560	87	32.420	86	6.680
Experten	4.080	14	4.320	13	4.510	13	4.680	13	5.090	14	1.010
Geschlecht (SvB)											
Männer	10.500	35	11.680	35	11.940	35	12.310	35	12.850	34	2.350
Frauen	19.320	65	21.300	65	21.820	65	22.930	65	24.660	66	5.340
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	28.450	95	31.450	95	32.210	95	33.590	95	35.690	95	7.240
Ausländer	1.360	5	1.530	5	1.550	5	1.640	5	1.820	5	460
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	1.290	4	1.470	4	1.440	4	1.520	4	1.740	5	450
Anerkannter Berufsabschluss	4.540	15	5.020	15	5.060	15	5.110	14	5.400	14	860
Akademischer Berufsabschluss	22.090	74	24.630	75	25.530	76	26.970	77	28.800	77	6.710
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	1.130	4	1.260	4	1.120	3	1.270	4	1.470	4	340
25 bis unter 35 Jahre	10.230	34	11.020	33	10.900	32	11.020	31	11.390	30	1.160
35 bis unter 55 Jahre	15.490	52	17.230	52	17.810	53	18.560	53	19.660	52	4.170
55 Jahre und älter	2.960	10	3.470	11	3.930	12	4.390	12	5.000	13	2.040
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	22.370	75	24.480	74	24.730	73	25.490	72	26.570	71	4.200
Teilzeit	7.450	25	8.500	26	9.030	27	9.750	28	10.950	29	3.500

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Aus Tabelle 46 geht die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Öffentlichkeitsarbeit in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit hervor. Folgende Ergebnisse lassen sich zusammenfassen:

- Die Öffentlichkeitsarbeit gewinnt offenbar weiter an Bedeutung. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von 29.820 im Jahr 2018 auf 37.150 im Jahr 2022 angestiegen. Es ist ein Trend, der bereits seit einigen Jahren anhält. Dies zeigt ein Vergleich mit dem Jahr 2015, in dem 24.760 Personen sozialversicherungspflichtig in der Öffentlichkeitsarbeit beschäftigt waren. Auszubildende spielen in dieser Berufsgruppe mit einem Anteil von 1 % eine untergeordnete Rolle.
- Dass in dieser Berufsgruppe die Auszubildenden eine sehr geringe Rolle spielen, hängt auch damit zusammen, dass bei den Anforderungsniveaus die Tätigkeit von Fachkräften zahlenmäßig so gering ist, dass sie nicht ausgewiesen wird. Die Mehrzahl der Beschäftigten ist mit 86 % im Anforderungsniveau Spezialisten beschäftigt.
- Die Tätigkeit in den Anforderungsniveaus Spezialisten und Experten findet ihren Niederschlag in der Qualifikation. Der überwiegende Teil mit 77 % (2022) hat eine akademische Ausbildung vorzuweisen.
- Zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Berufsgruppe sind Frauen.
- Fast ein Drittel ist zwischen 25 und 34 Jahre alt. Allerdings sinkt dieser Anteil sukzessive (2018: 34 %, 2022: 30 %). Über 55 sind 10 % im Jahr 2018 und 13 % im Jahr 2022. D. h., der Anteil der Älteren ist vergleichsweise klein.
- Gestiegen ist die Zahl der in Teilzeit Tätigen, waren es 2018 noch 25 %, sind es 2022 29 %.

Tabelle 47: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Öffentlichkeitsarbeit und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau					
	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	4.547	4.673	4.763	4.888	5.018
Männer	5.333	5.486	5.528	5.668	5.777
Frauen	4.082	4.208	4.314	4.458	4.589
Gender-Pay-Gap in %	23	23	22	21	21
Spezialisten					
Gesamt	4.297	4.436	4.520	4.654	4.778
Männer	5.019	5.141	5.217	5.339	5.483
Frauen	3.910	4.038	4.126	4.270	4.403
Gender-Pay-Gap in %	22	21	21	20	18
Experten					
Gesamt	> 5.800	> 6.150	6.310	6.355	6.472
Männer	> 5.800	> 6.150	> 6.450	> 6.700	>6.750
Frauen	5.718	5.863	5.911	5.999	6.147

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 47 werden die Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Öffentlichkeitsarbeit und der Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2021 differenziert nach Anforderungsniveau nachgewiesen. Aufgrund der geringen Zahl an Beschäftigten in den anderen Anforderungsniveaus wird sich bei den Durchschnittsentgelten auf Spezialisten und Experten konzentriert sowie die Gesamtwerte ausgewiesen.

Der Gender-Pay-Gap liegt mit Blick auf alle Versicherten dieser Berufsgruppe über dem Durchschnittswert, was damit zusammenhängt, dass die Anforderungsniveaus Helfer und Fachkräfte mit einem üblicherweise eher geringen Gender-Pay-Gap hier keine Rolle spielen. Im Durchschnitt liegt der Gender-Pay-Gap bei 23 % im Jahr 2018 und sinkt langsam auf 21 % im Jahr 2022. Bei den Spezialisten liegt der Wert im Jahr 2018 bei 22 % und sinkt bis 2022 auf 18 %. Hier ist also ein Trend zu einer Verringerung des Gender-Pay-Gaps zu beobachten, die im Blick behalten werden muss. Im Anforderungsniveau Experten kann kein Gender-Pay-Gap ermittelt werden, da Männer durchweg über der Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung (Ost) liegen und daher die Werte nicht ausgewiesen werden. Ein Blick auf die Werte zeigt aber, dass offenkundig auch hier ein Gender-Pay-Gap vorhanden ist. Wiederum erweist sich, dass insbesondere bei hochqualifizierten Tätigkeiten ein Gender-Pay-Gap auszumachen ist.

4.2.5 Verlags- und Medienwirtschaft

Typische Berufe in der Verlags- und Medienwirtschaft sind:

- Medienkaufmann/kauffrau Digital und Print
- Medienberater/in – Audiovisuelle Medien
- Fachwirt/in – Medien (Print)
- Fachwirt/in – Medien (Digital)
- Medienmanager/in
- Game Producer/in
- Multimedia-Projektleiter/in

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Verlagswesen
 - Werbung und Marktforschung
 - Dienstleistungen der Informationstechnologie
 - Verwaltung und Führung von Unternehmen
 - Druckgewerbe und Vervielfältigung
-

Tabelle 48: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Verlags- und Medienwirtschaft in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	32.640		32.490		31.180		30.130		30.220		-2.420
davon Auszubildende	2.090	6	2.070	6	2.050	7	1.770	6	1.560	6	-530
Anforderungs- niveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	25.410	78	25.100	77	23.870	77	22.750	76	22.500	74	-2.910
Spezialisten	2.360	7	2.550	8	2.560	8	2.560	9	2.620	9	260
Experten	4.860	15	4.840	15	4.750	15	4.810	16	5.100	17	240
Geschlecht (SvB)											
Männer	12.650	39	12.510	39	12.030	39	11.560	38	11.560	38	-1.090
Frauen	19.990	61	19.970	61	19.150	61	18.560	62	18.670	62	-1.320
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	31.160	95	30.960	95	29.690	95	28.550	95	28.370	94	-2.790
Ausländer	1.470	5	1.530	5	1.490	5	1.580	5	1.860	6	390
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	3.010	9	3.070	9	2.920	9	2.770	9	2.760	9	-250
Anerkannter Berufsabschluss	16.610	51	16.410	51	15.530	50	14.590	48	14.170	47	-2.440
Akademischer Berufsabschluss	10.360	32	10.500	32	10.410	33	10.660	35	11.290	37	930
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	3.540	11	3.500	11	3.210	10	3.020	10	3.020	10	-520
25 bis unter 35 Jahre	8.750	27	8.630	27	8.300	27	8.100	27	8.270	27	-480
35 bis unter 55 Jahre	14.810	45	14.520	45	13.800	44	13.100	43	12.850	43	-1.960
55 Jahre und älter	5.540	17	5.840	18	5.870	19	5.900	20	6.080	20	540
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	25.310	78	25.010	77	23.940	77	22.970	76	22.830	76	-2.480
Teilzeit	7.320	22	7.480	23	7.240	23	7.160	24	7.390	24	70

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 48 werden die Daten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Verlags- und Medienwirtschaft in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit bereitgestellt. Folgendes gilt es hervorzuheben:

- In der Berufsgruppe Verlags- und Medienwirtschaft ist ein Rückgang an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auszumachen. Waren 2018 noch 32.640 Personen sozialversicherungspflichtig in dieser Berufsgruppe beschäftigt, sind es 2022 30.220. Das ist ein Verlust von 2.420 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, davon sind auch die Auszubildenden betroffen, deren Anzahl ebenfalls sank. Ihr Anteil ist allerdings stabil bei 6 %.
- Werden die Anforderungsniveaus betrachtet, zeigt sich, dass insbesondere im Anforderungsniveau Fachkräfte weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gezählt werden, von 2018 bis 2022 ein Minus von 2.910 Beschäftigten, wohingegen die Zahl der Beschäftigten in den Anforderungsniveaus Spezialisten und Experten leicht angestiegen ist. D. h., die Arbeit in den verschiedenen Branchen hat sich offenbar so geändert, dass zunehmend Personal in den höheren Anforderungsniveaus gebraucht werden. Gleichwohl stellen die Fachkräfte mit 74 % (2022) nach wie vor das Gros der Beschäftigten.
- Hinsichtlich der Berufsabschlüsse gewinnt der akademische Abschluss an Bedeutung. Hatten 2018 32 % einen akademischen Abschluss, sind es 2022 37 %. Entsprechend sinkt der Anteil derjenigen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung haben von 51 % im Jahr 2018 auf 47 % im Jahr 2022. Diese Zahlen zeigen zugleich, dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit akademischem Abschluss im Anforderungsniveau Fachkräfte tätig sind.
- Der Frauenanteil liegt bei 62 %.
- Wie in anderen Berufsgruppen ist der Anteil der in Teilzeit Tätigen angestiegen.

Der Tabelle 49 sind Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Verlags- und Medienwirtschaft und der Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2021 differenziert nach Anforderungsniveau zu entnehmen.

Auch hier kann der Gender-Pay-Gap im Anforderungsniveau Experten wiederum nicht berechnet werden, da die männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über der Beitragsbemessungsgrenze verdienen. Die absoluten Zahlen weisen allerdings auf einen Gender-Pay-Gap hin. Dies wird auch deutlich, wenn alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe betrachtet werden. Hier liegt der Gender-Pay-Gap bei 20 % (2022). Sowohl bei den Fachkräften als auch den Spezialisten bewegt sich der Gender-Pay-Gap um die 15 %.

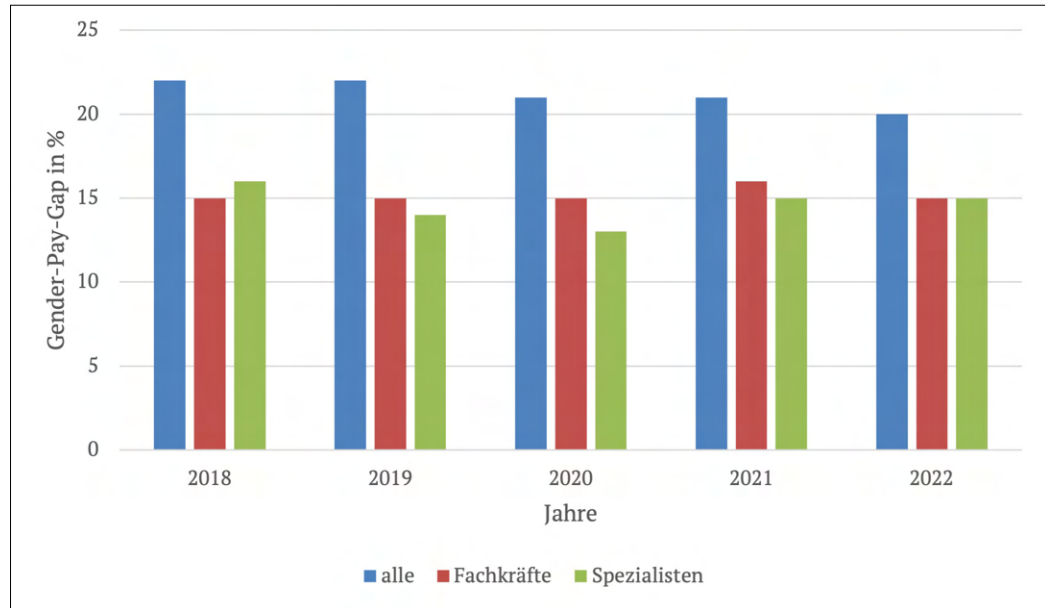
Tabelle 49: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Verlags- und Medienwirtschaft und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	3.666	3.748	3.727	3.872	4.030
Männer	4.284	4.346	4.301	4.440	4.586
Frauen	3.321	3.406	3.391	3.513	3.686
Gender-Pay-Gap in %	22	22	21	21	20
Fachkräfte					
Gesamt	3.426	3.506	3.471	3.597	3.785
Männer	3.802	3.884	3.846	3.995	4.163
Frauen	3.218	3.294	3.266	3.374	3.525
Gender-Pay-Gap in %	15	15	15	16	15
Spezialisten					
Gesamt	3.884	3.944	3.946	4.194	4.367
Männer	4.251	4.311	4.258	4.557	4.746
Frauen	3.589	3.721	3.686	3.887	4.041
Gender-Pay-Gap in %	16	14	13	15	15
Experten					
Gesamt	> 5.800	6.089	6.035	5.861	5.662
Männer	> 5.800	> 6.150	> 6.450	> 6.700	>6.750
Frauen	4.402	4.511	4.494	4.517	4.578

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Abbildung 25 wird der Gender-Pay-Gap veranschaulicht.

Abbildung 25: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Verlags- und Medienwirtschaft in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Spezialisten in den Jahren 2018 bis 2021



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

4.2.6 Redaktion und Journalismus

Typische Berufe in der Berufsgruppe Redaktion und Journalismus sind:

- Redakteur/in
- Technische/r Redakteur/in
- Content-Manager/in
- Journalist/in
- Lektor/in – Verlage
- Chefredakteur/in

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Verlagswesen
- Rundfunkveranstalter
- Informationsdienstleistungen
- Dienstleistungen der Informationstechnologie
- Film, TV, Kino und Tonstudio

Tabelle 50: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Redaktion und Journalismus in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	86.060		87.180		87.670		89.310		93.100		7.040
davon Auszubildende	1.830	2	1.730	2	1.590	2	1.460	2	1.610	2	-220
Anforderungs- niveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	9.820	11	9.680	11	9.760	11	9.880	11	10.350	11	530
Spezialisten	56.520	66	57.540	66	57.720	66	59.020	66	61.810	66	5.290
Experten	19.730	23	19.950	23	20.180	23	20.400	23	20.950	23	1.220
Geschlecht (SvB)											
Männer	41.090	48	41.130	47	40.950	47	41.080	46	42.030	45	940
Frauen	44.970	52	46.050	53	46.720	53	48.230	54	51.070	55	6.100
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	81.490	95	82.420	95	82.810	94	84.120	94	87.290	94	5.800
Ausländer	4.570	5	4.760	5	4.850	6	5.180	6	5.810	6	1.240
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	5.870	7	6.020	7	6.200	7	6.380	7	7.130	8	1.260
Anerkannter Berufsabschluss	17.270	20	17.150	20	16.920	19	16.700	19	16.950	18	-320
Akademischer Berufsabschluss	49.800	58	51.650	59	52.760	60	54.940	62	58.120	62	8.320
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	3.360	4	3.350	4	3.330	4	3.570	4	4.240	5	880
25 bis unter 35 Jahre	24.120	28	24.450	28	24.330	28	25.010	28	26.590	29	2.470
35 bis unter 55 Jahre	43.750	51	43.430	50	43.220	49	43.230	48	43.820	47	70
55 Jahre und älter	14.820	17	15.940	18	16.790	19	17.510	20	18.450	20	3.630
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	65.760	76	66.150	76	65.710	75	66.400	74	67.980	73	2.220
Teilzeit	20.300	24	21.030	24	21.960	25	22.910	26	25.130	27	4.830

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 50 zeigt die Zahl und den jeweiligen Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Redaktion und Journalismus in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit. Folgende Ergebnisse lassen sich herausdestillieren:

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Berufsgruppe hat zugenommen. Dieser Befund unterscheidet sich von dem im Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft. Hier wurde aufgezeigt, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Pressemarkt abgenommen hat. Dies legt die Vermutung nahe, dass der Aufwuchs an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe mit dem Stellenaufbau in anderen Branchen zusammenhängt. So gehören, wie ausgewiesen, zu den Beschäftigungsbranchen für die Berufe Redaktion und Journalismus auch Rundfunkveranstalter sowie Informationsdienstleister. Hier wäre möglicherweise eine Schärfung der Teilmärkte der Kultur- und Kreativwirtschaft bei künftigen Monitoringberichten Kultur- und Kreativwirtschaft sinnvoll, um auch dieses Segment abzubilden. Darüber hinaus werden hier auch die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten erfasst, die im Monitoringbericht nicht einbezogen werden, da sie nur zur Kultur- und Kreativwirtschaft gehören. Dieser Zusammenhang verdeutlicht einmal mehr, dass, um der Komplexität des Arbeitsmarktes Kultur und Medien gerecht zu werden, das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet werden muss. Hinzugefügt werden soll, dass auch bei den KSK-Versicherten ein spürbarer Rückgang an Versicherten in der Berufsgruppe Journalismus Wort zu verzeichnen war.
- Die Mehrzahl der Beschäftigten (2022: 66 %) arbeiten im Anforderungsniveau Spezialisten. Hier ist auch der höchste Stellenaufbau zu verzeichnen.
- Der Frauenanteil steigt sukzessive an. Bereits im Jahr 2018 stellten Frauen 52 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, im Jahr 2022 sind es 55 %. Die Berufsgruppe wird also weiblicher.
- Die Mehrzahl der Angestellten hat einen akademischen Abschluss. Im Jahr 2018 verfügten 58 % darüber, im Jahr 2022 sind es 62 %. D. h., die Akademisierung dieser Berufsgruppe nimmt weiter zu. Immerhin 8 % (2022) verfügen über keinen Berufsabschluss.
- Die Anteile der Altersgruppen unter 25 Jahre und 25 bis 34 Jahre ist im betrachteten Zeitraum stabil. Der Anteil der Altersgruppe 35 bis 54 Jahre nimmt ab, und zwar von 51 % (2018) auf 47 % (2022), entsprechend steigt der Anteil der Altersgruppe über 55 Jahre. Gehörten 2018 17 % dieser Altersgruppe an, sind es 20 % im Jahr 2022. Dies legt die Vermutung nahe, dass langsam die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in die älteren Berufsgruppen steigen, was wiederum zur Folge hat, dass sie in absehbarer Zeit das Ruhestandsalter erreichen. Dieser Befund deckt sich mit dem zu den in der Künstlersozialkasse versicherten Wortjournalistinnen und -journalisten.
- Wie in den anderen dargestellten Berufsgruppen steigt der Anteil der in Teilzeit Tätigen (2018: 24 %, 2022: 27 %).

Tabelle 51: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Redaktion und Journalismus und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	4.320	4.383	4.392	4.453	4.540
Männer	4.943	4.970	4.942	4.980	5.036
Frauen	3.798	3.875	3.909	3.985	4.108
Gender-Pay-Gap in %	23	22	21	20	18
Fachkräfte					
Gesamt	3.347	3.381	3.486	3.561	3.663
Männer	3.689	3.739	3.886	3.935	4.035
Frauen	3.200	3.234	3.328	3.381	3.486
Gender-Pay-Gap in %	13	14	14	14	14
Spezialisten					
Gesamt	4.339	4.393	4.366	4.426	4.509
Männer	4.868	4.901	4.847	4.877	4.949
Frauen	3.817	3.898	3.909	3.975	4.091
Gender-Pay-Gap in %	22	20	19	18	17
Experten					
Gesamt	4.768	4.856	4.930	5.006	5.109
Männer	5.577	5.663	5.692	5.714	5.801
Frauen	4.057	4.187	4.271	4.381	4.508
Gender-Pay-Gap in %	27	26	25	23	22

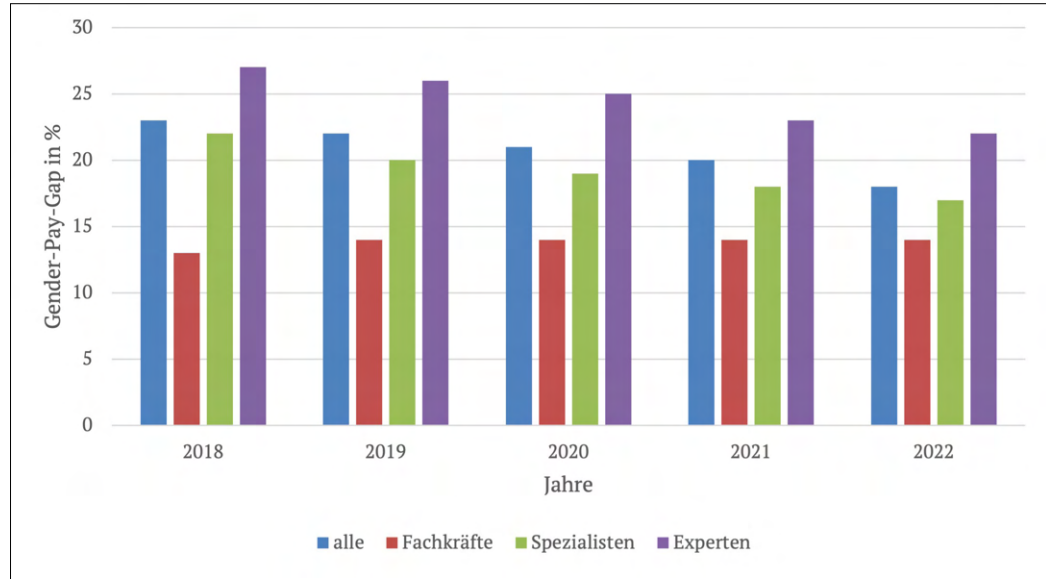
Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 51 sind Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Redaktion und Journalismus und der Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2021 differenziert nach Anforderungsniveau zusammengestellt.

In dieser Berufsgruppe sind alle drei Anforderungsniveaus ausgewiesen, sodass sie miteinander verglichen werden können. Werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet, sinkt der Gender-Pay-Gap von 23 % im Jahr 2018 auf 18 % im Jahr 2022. D. h., Frauen in dieser Berufsgruppe verdienen rund ein Fünftel weniger als Männer. Werden die verschiedenen Anforderungsniveaus in den Blick genommen, wird deutlich, dass der »niedrige« Wert bei allen vor allem durch einen geringeren Gender-Pay-Gap bei den Fachkräften erzielt wird. Hier lag der Gender-Pay-Gap 2018 bei 13 % und ist seither stabil bei 14 %. Im Anforderungsniveau Spezialisten ist er von 22 % im Jahr 2018 auf 17 % im Jahr 2022 gesunken, also knapp unter ein Fünftel. Im Anforderungsniveau Experten beträgt der Gender-Pay-Gap 2018 27 % und sinkt auf 22 % im Jahr 2022. Der sinkende Gender-Pay-Gap ist zwar eine positive Tendenz, aber lange noch kein Durchbruch. D. h., wieder einmal erweist sich, dass der Gender-Pay-Gap in Anforderungsniveaus mit mehr Verantwortung und anspruchsvolleren Aufgaben deutlich größer ist als bei den Fachkräften.

Abbildung 26 visualisiert die obigen Ausführungen.

Abbildung 26: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste in den Anforderungsniveaus Fachkräfte, Spezialisten und Experten in den Jahren 2018 bis 2021



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

4.2.7 Produkt- und Industriedesign

Typische Berufe in der Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign sind:

- Gestalter/in – Produktdesign
- Gestalter/in – Handwerk
- Assistent/in – Produktdesign
- Designer/in (Hochschule)
- Industrie-, Produktdesigner/in

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
- Architektur-, Ingenieurbüros, Labore
- Dienstleistungen in der Informationstechnologie
- sonstige freiberufliche, wissenschaftliche, technische Tätigkeit
- Maschinenbau

Die Auflistung der typischen Beschäftigungsbranchen zeigt, dass Produkt- und Industriedesignerinnen und -designer vor allem in Branchen beschäftigt sind, die nicht dem Kultursektor zuzuordnen sind. Oder anders gesagt: In einem Kulturberuf zu arbeiten, heißt nicht unbedingt im Kultursektor tätig zu sein, genauso wie eine Tätigkeit im Kultursektor nicht zwingend damit verbunden ist, in einem Kulturberuf zu arbeiten. Auf Letzteres wurde bereits in Kapitel 2 eingegangen.

Tabelle 52: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	11.450		12.210		12.760		13.270		13.150		1.700
davon Auszubildende	720	6	720	6	700	6	570	4	480	4	-240
Anforderungs- niveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	2.710	24	2.890	24	2.860	22	2.990	23	2.610	20	-100
Spezialisten	1.130	10	1.330	11	1.380	11	1.460	11	1.370	10	240
Experten	7.610	67	7.990	65	8.520	67	8.830	66	9.180	70	1.570
Geschlecht (SvB)											
Männer	7.330	64	7.740	63	8.190	64	8.380	63	8.180	62	850
Frauen	4.120	36	4.470	37	4.570	36	4.890	37	4.980	38	860
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	9.270	81	9.850	81	10.330	81	10.670	80	10.420	79	1.150
Ausländer	2.180	19	2.360	19	2.430	19	2.610	20	2.740	21	560
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	1.080	9	1.080	9	1.060	8	1.070	8	1.000	8	-80
Anerkannter Berufsabschluss	3.290	29	3.530	29	3.690	29	3.770	28	3.670	28	380
Akademischer Berufsabschluss	6.270	55	6.760	55	7.150	56	7.540	57	7.570	58	1.300
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	1.400	12	1.430	12	1.360	11	1.320	10	1.140	9	-260
25 bis unter 35 Jahre	4.640	41	4.980	41	5.030	39	5.180	39	5.130	39	490
35 bis unter 55 Jahre	4.640	41	4.930	40	5.350	42	5.650	43	5.730	44	1.090
55 Jahre und älter	760	7	870	7	1.020	8	1.130	8	1.150	9	390
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	9.960	87	10.520	86	10.980	86	11.220	84	11.080	84	1.120
Teilzeit	1.490	13	1.690	14	1.780	14	2.060	16	2.070	16	580

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 52 sind die Zahlen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit aufgeführt. Folgender Befund zeigt sich:

- Die Zahl der Versicherten hat um 1.700 zugenommen. Damit setzt sich ein Trend fort. Im Jahr 2015 wurden noch 8.768 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte verzeichnet (Schulz 2020, 136). Obwohl die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt, sinkt die Zahl der Auszubildenden.
- Die sinkende Zahl an Auszubildenden kann mit einem sinkenden Anteil an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fachkräften in dieser Berufsgruppe zusammenhängen. Ihr Anteil ist von 24 % (2018) auf 20 % (2022) gesunken und im gleichen Zeitraum ist der Anteil der Experten von 67 % auf 70 % gestiegen.
- Mit Blick auf die Ausbildung kann festgehalten werden, dass der überwiegende Teil 58 % (2022) eine akademische Ausbildung hat und 28 % eine anerkannte Berufsausbildung absolviert haben. Der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker ist von 55 % im Jahr 2018 auf den genannten Wert von 58 % angestiegen.
- Die Alterszusammensetzung in dieser Berufsgruppe unterscheidet sich von den zuvor vorgestellten. Zwar ist auch hier festzustellen, dass der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre zunimmt. Ein großer Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (45 %) ist jedoch unter 34 Jahre alt. Den größten Anteil der Beschäftigten stellt die Altersgruppe zwischen 35 und 54 Jahre (44 %).
- Auch hinsichtlich des Frauenanteils ist ein Unterschied zu den zuvor vorgestellten Berufsgruppen auszumachen. Der Frauenanteil ist von 36 % (2018) leicht auf 38 % (2022) angestiegen.
- Zwar steigt auch in dieser Berufsgruppe die Zahl und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Er liegt aber unter 20 %.

Tabelle 53: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
gesamt	4.435	4.595	4.601	4.634	4.914
Männer	5.174	5.333	5.288	5.264	5.476
Frauen	3.400	3.564	3.571	3.737	3.943
Gender-Pay-Gap in %	34	33	32	29	28
Fachkräfte					
Gesamt	3.269	3.420	3.392	3.622	3.802
Männer	3.655	3.832	3.776	4.076	4.369
Frauen	3.054	3.171	3.190	3.382	3.540
Gender-Pay-Gap in %	16	17	16	17	19
Spezialisten					
Gesamt	3.733	3.763	3.829	4.136	4.479
Männer	3.985	3.982	4.158	4.411	4.754
Frauen	x	x	x	x	x
Experten					
Gesamt	4.978	5.126	5.108	5.037	5.236
Männer	5.521	5.681	5.610	5.527	5.726
Frauen	3.687	3.855	3.853	3.982	4.160
Gender-Pay-Gap in %	33	32	31	28	27

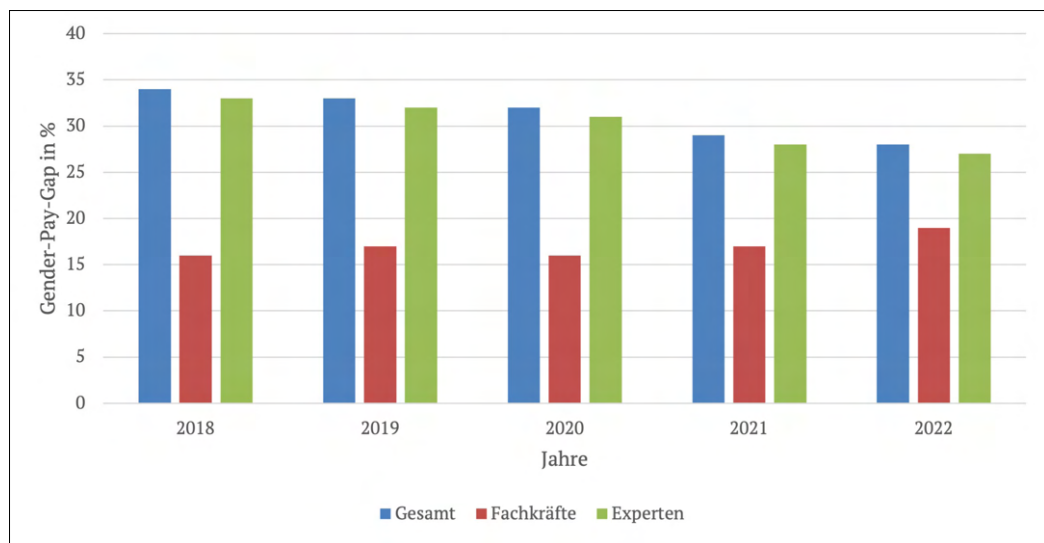
Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 53 sind Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign und der Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2021 differenziert nach Anforderungsniveau aufgeführt.

Bei der Betrachtung der Tabelle fällt zweierlei sofort ins Auge: Produkt- und Industriedesigner verdienen im Vergleich zu den bisher dargestellten Berufsgruppen gut, Produkt- und Industriedesignerinnen erreichen ein deutlich geringeres Einkommen als ihre Kollegen. Der Gender-Pay-Gap beträgt, wenn alle betrachtet werden im Jahr 2018 34 %. D. h., Frauen erreichen nur zwei Drittel des Einkommens von Männern. Erfreulicherweise sinkt der Gender-Pay-Gap zwar, hält sich mit 28 % aber nach wie vor auf einem hohen Niveau. Dabei ist wiederum ein Unterschied zwischen den Anforderungsniveaus festzustellen. Im Anforderungsniveau Fachkräfte beträgt der Gender-Pay-Gap rund 19 %. Bemerkenswert ist hier, dass der Gender-Pay-Gap mit 19 % im Jahr 2022 einen höheren Wert als 2018 (16 %) erreicht. Der steigende Gender-Pay-Gap bei den Fachkräften in dieser Berufsgruppe unterscheidet sich von dem in anderen. Hingegen liegt er im Anforderungsniveau Experten im Jahr 2018 bei 33 % und 2022 bei immer noch 27 %. Zwar kann festgehalten werden, dass der Gender-Pay-Gap seit 2018 um sechs Prozentpunkte gesunken ist, er bewegt sich mit 27 % (2022) aber immer noch auf einem hohen Niveau. Für das Anforderungsniveau Spezialisten wird das Durchschnittseinkommen der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht ausgewiesen, sodass hierzu keine Aussagen getroffen werden können. Wenn bedacht wird, dass Unternehmen der Automobilwirtschaft oder auch des Maschinenbaus zu den wichtigen Arbeitgebern gehören, stellt sich hier die Frage, inwiefern das Entgelttransparenzgesetz²⁷ stärker in Anwendung zu bringen ist, um dem Gender-Pay-Gap entgegenzuwirken.

Abbildung 27 veranschaulicht den Gender-Pay-Gap.

Abbildung 27: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Experten in den Jahren 2018 bis 2021



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

27 Das Entgelttransparenzgesetz greift erst ab 200 Beschäftigten.

4.2.8 Kunsthandwerk und Bildende Kunst

Typische Berufe in der Berufsgruppe Kunsthandwerk und Bildende Kunst sind:

- Steinmetz/in, Steinbildhauer/in – Denkmalpflege
- Holzspielzeugmacher/in
- Restaurator/in (Hochschule)
- Restaurator/in – archäologisches Kulturgut
- Restaurator/in – Skulpturen, Plastiken
- Kunstmaler/in
- Bildende/r Künstler/in

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Rundfunkveranstalter
- Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeit
- Bibliotheken, Archive, Museen
- Erziehung und Unterricht
- Öffentliche Verwaltung

In Tabelle 54 werden die Daten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Kunsthandwerk und Bildende Kunst in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit zusammengeführt. Folgendes lässt sich zusammenfassend darstellen:

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist um 380 Personen von 7.580 auf 7.200 Angestellte gesunken.
- Die Mehrzahl der Beschäftigten (44 %) ist im Anforderungsniveau Experten tätig, die nächstgrößere Gruppe stellen mit 31 % die Fachkräfte und danach folgen mit 24 % die Spezialisten. Diese Werte haben sich im hier betrachteten Zeitraum kaum geändert.
- Der größere Teil hat nach wie vor einen anerkannten Berufsabschluss (2018: 40 %, 2022: 37 %), wenngleich der Anteil derjenigen, die einen akademischen Abschluss haben, ansteigt von 21 % im Jahr 2018 auf 26 % im Jahr 2022.
- Es sind mehr Frauen als Männer in dieser Berufsgruppe tätig. Im Jahr 2022 standen 57 % Frauen 43 % Männer gegenüber.
- Hinsichtlich der Altersstruktur besteht die größte Veränderung in den Altersgruppen 35 bis 54 Jahre und über 55 Jahre. Der Anteil der Altersgruppe 35 bis 54 Jahre sinkt von 53 % im Jahr 2018 auf 49 % im Jahr 2022, im gleichen Zeitraum steigt der Anteil der Altersgruppe über 55 Jahre von 23 % auf 29 %. D. h., fast ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist 55 Jahre und älter. Hier wird es sicherlich in Zukunft darauf ankommen, ausreichend Nachwuchs zu gewinnen.
- Wie in anderen Berufsgruppen auch, ist der Anteil derjenigen, die Teilzeit arbeiten, angestiegen. Es ist im Jahr 2022 ein Viertel.

Tabelle 54: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Kunsthandwerk und Bildende Kunst in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	7.580		7.640		7.560		7.430		7.200		-380
davon Auszubildende	160	2	140	2	170	2	170	2	180	2	20
Anforderungs-niveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	2.370	31	2.430	32	2.340	31	2.280	31	2.260	31	-110
Spezialisten	1.860	25	1.850	24	1.870	25	1.870	25	1.760	24	-100
Experten	3.350	44	3.360	44	3.350	44	3.290	44	3.190	44	-160
Geschlecht (SvB)											
Männer	3.370	44	3.410	45	3.330	44	3.230	43	3.120	43	-250
Frauen	4.210	56	4.230	55	4.230	56	4.200	57	4.080	57	-130
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	7.000	92	7.000	92	6.940	92	6.830	92	6.580	91	-420
Ausländer	580	8	640	8	620	8	600	8	620	9	40
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	770	10	760	10	760	10	780	11	780	11	10
Anerkannter Berufsabschluss	3.020	40	3.010	39	2.910	39	2.810	38	2.700	37	-320
Akademischer Berufsabschluss	1.610	21	1.740	23	1.820	24	1.890	25	1.870	26	260
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	410	5	400	5	380	5	390	5	400	6	-10
25 bis unter 35 Jahre	1.360	18	1.350	18	1.330	18	1.330	18	1.220	17	-140
35 bis unter 55 Jahre	4.050	53	4.040	53	3.910	52	3.700	50	3.510	49	-540
55 Jahre und älter	1.750	23	1.850	24	1.950	26	2.020	27	2.070	29	320
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	5.870	78	5.880	77	5.760	76	5.610	76	5.370	75	-500
Teilzeit	1.710	22	1.750	23	1.800	24	1.820	24	1.840	25	130

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 55: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Kunsthandwerk und Bildende Kunst und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

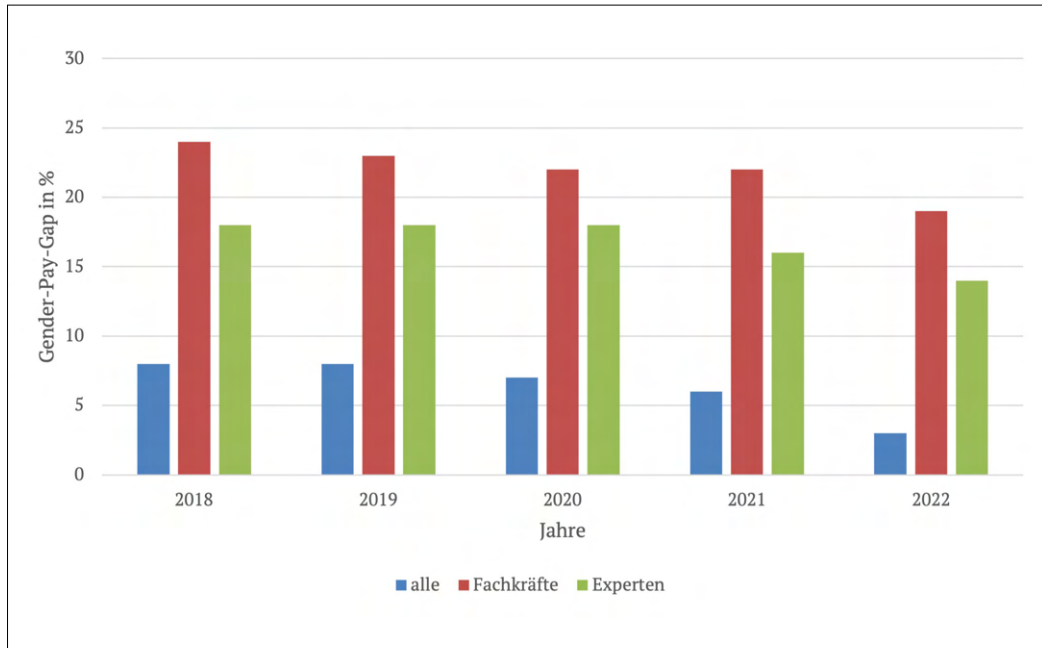
	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	3.379	3.503	3.521	3.712	3.823
Männer	3.510	3.667	3.677	3.830	3.897
Frauen	3.229	3.369	3.417	3.596	3.772
Gender-Pay-Gap in %	8	8	7	6	3
Fachkräfte					
Gesamt	2.157	2.247	2.238	2.326	2.441
Männer	2.478	2.526	2.503	2.601	2.665
Frauen	1.886	1.942	1.956	2.030	2.166
Gender-Pay-Gap in %	24	23	22	22	19
Spezialisten					
Gesamt	3.059	3.104	3.174	3.327	3.442
Männer	3.080	3.128	3.202	3.356	3.432
Frauen	x	x	x	x	x
Experten					
Gesamt	4.474	4.638	4.821	5.047	5.239
Männer	4.979	5.141	5.442	5.571	5.693
Frauen	4.074	4.217	4.452	4.652	4.921
Gender-Pay-Gap in %	18	18	18	16	14

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In der Tabelle 55 sind die Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Kunsthandwerk und Bildende Kunst in Euro und der Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2021 differenziert nach Anforderungsniveau zusammengestellt.

Mit Blick auf den Gender-Pay-Gap fällt zweierlei auf: Zum einen ist er, wenn alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe betrachtet werden, klein (2018: 8 %, 2022: 3 %). Zum anderen ist der Gender-Pay-Gap bei den Fachkräften größer als im Anforderungsniveau Experten. Das ist ein sehr selten anzutreffender Befund. Für das Anforderungsniveau Spezialisten kann kein Gender-Pay-Gap berechnet werden, da die Durchschnittseinkommen von Frauen nicht ausgewiesen werden. In Abbildung 28 wird die Entwicklung des Gender-Pay-Gaps veranschaulicht. Der Abbildung ist auch das Sinken des Wertes für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe zu entnehmen.

Abbildung 28: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Kunsthandwerk und Bildende Kunst in den Jahren 2018 bis 2022 in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Experten



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

4.2.9 Kunsthandwerkliche Keramik- und Glasgestaltung

Typische Berufe in der Berufsgruppe Kunsthandwerkliche Keramik- und Glasgestaltung sind:

- Keramiker/in
- Glas- und Porzellanmaler/in
- Glas- und Keramikmaler/in – Glasmalerei
- Keramikermeister/in
- Gestalter/in – Keramik

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Herstellung von Glas und Keramik
- Herstellung von sonstigen Werken

Tabelle 56: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	4.480		4.280		3.960		3.750		3.540		-940
davon Auszubildende	160	4	150	4	130	3	120	3	110	3	-50
Anforderungs- niveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	3.890	87	3.710	87	3.420	86	3.220	86	2.990	84	-900
Spezialisten	590	13	570	13	540	14	540	14	550	16	-40
Experten	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Geschlecht (SvB)											
Männer	2.780	62	2.690	63	2.490	63	2.370	63	2.190	62	-590
Frauen	1.700	38	1.590	37	1.470	37	1.380	37	1.350	38	-350
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	4.060	91	3.870	90	3.570	90	3.390	90	3.150	89	-910
Ausländer	420	9	410	10	390	10	370	10	390	11	-30
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	920	21	870	20	810	20	740	20	690	19	-230
Anerkannter Berufsabschluss	3.130	70	3.000	70	2.760	70	2.660	71	2.510	71	-620
Akademischer Berufsabschluss	110	2	120	3	110	3	110	3	130	4	20
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	230	5	220	5	190	5	180	5	180	5	-50
25 bis unter 35 Jahre	590	13	560	13	490	12	460	12	450	13	-140
35 bis unter 55 Jahre	2.300	51	2.130	50	1.910	48	1.770	47	1.610	45	-690
55 Jahre und älter	1.350	30	1.380	32	1.370	35	1.340	36	1.300	37	-50
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	3.850	86	3.680	86	3.390	86	3.200	85	2.980	84	-870
Teilzeit	630	14	600	14	570	14	550	15	560	16	-70

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 56 werden die Daten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit zusammengefasst. Folgende Ergebnisse lassen sich herausarbeiten:

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von 4.480 im Jahr 2018 auf 3.540 im Jahr 2022 gesunken. D. h., im Jahr 2022 sind fast ein Viertel weniger Angestellte in dieser Berufsgruppe zu finden, als es 2018 der Fall war.
- In dieser Berufsgruppe werden nur zwei Anforderungsniveaus ausgewiesen: Fachkräfte und Spezialisten. Der weitaus größte Teil mit 84 % (2022) sind Fachkräfte. Dies findet seine Entsprechung in den beruflichen Abschlüssen. Die akademische Ausbildung spielt mit 4 % (2022) eine untergeordnete Rolle. Der überwiegende Teil (2018: 70 %, 2022: 71 %) hat einen anerkannten Berufsabschluss. Nennenswert sind in dieser Berufsgruppe auch diejenigen, die keinen Berufsabschluss vorweisen können. Ihr Anteil liegt 2018 bei 21 % und 2022 bei 19 %.
- In der Berufsgruppe sind vornehmlich Männer tätig. Fast durchgehend besteht ein Verhältnis von 62 % Männern und 38 % Frauen.
- Der weitaus größte Teil (2018: 86 %, 2022: 84 %) arbeitet in Vollzeit.

Tabelle 57: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	2.823	2.885	2.852	2.911	2.983
Männer	2.956	3.016	2.988	3.028	3.100
Frauen	2.316	2.408	2.272	2.424	2.564
Gender-Pay-Gap in %	22	20	24	20	17
Fachkräfte					
Gesamt	2.778	2.853	2.811	2.852	2.939
Männer	2.925	2.982	2.956	2.987	3.059
Frauen	2.283	2.373	2.247	2.406	2.531
Gender-Pay-Gap in %	22	20	24	19	17
Spezialisten					
Gesamt	3.059	x	x	x	x
Männer	x	x	x	x	x
Frauen	x	x	x	x	x

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 57 sind die Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung und der Gender-Pay-Gap in Prozent in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau zusammengestellt. Dabei werden nur die Einkommen für alle sowie für die Fachkräfte nachgewiesen. Der Gender-Pay-Gap ist zwar in den letzten fünf Jahren um fünf Prozentpunkte gesunken. Ist allerdings nach wie vor vergleichsweise hoch

4.2.10 Musikinstrumentenbau

Typische Berufe in der Berufsgruppe Musikinstrumentenbau sind:

- Klavierbauer/in
- Orgelbauer/in
- Musikinstrumentenbauer/in
- Geigenbauermeister/in
- Restaurator/in Orgel
- Klavier- und Cembalobauermeister/in

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Herstellung von sonstigen Waren

In Tabelle 58 werden die Daten zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Musikinstrumentenbau in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit zur Verfügung gestellt. Zusammenfassend kann folgendes formuliert werden:

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von 3.570 im Jahr 2018 auf 3.530 (2022) zurückgegangen. Das ist ein Saldo von 40 Beschäftigten. Ebenso ist die Zahl der Auszubildenden gesunken. Im Jahr 2022 sind 30 Auszubildende weniger zu verzeichnen, als es im Jahr 2018 der Fall war. Gleichwohl ist der Anteil der Auszubildenden mit 10 % gleichgeblieben.
- Hinsichtlich des Anforderungsniveaus dominieren die Fachkräfte. Sie machen 93 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. Spezialisten sind zu 7 % zu verzeichnen. Die beruflichen Abschlüsse entsprechen der Tätigkeit in den Anforderungsniveaus. Die akademische Ausbildung spielt eine untergeordnete Rolle (2018: 4 %, 2022: 6 %). Der größte Teil (77 %) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat eine anerkannte Berufsausbildung absolviert. Keinen Berufsabschluss haben 11 %.
- Die Mehrzahl der Beschäftigten sind Männer. Sie stellen 75 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Frauen 25 %.
- Die Teilzeittätigkeit spielt mit 16 % eine untergeordnete Rolle.
- Immerhin 14 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind unter 25 Jahre alt. Dieser stabile Wert ist sicherlich auch auf die Auszubildenden zurückzuführen. Wie in anderen bereits untersuchten Berufsgruppen steigt der Anteil der älteren Beschäftigten, die über 55 Jahre alt sind (2018: 21 %, 2022: 25 %).

Tabelle 58: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Musikinstrumentenbau in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Berufsabschluss, Alter sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	An- zahl	Anteil in %	An- zahl	Anteil in %	An- zahl	Anteil in %	An- zahl	Anteil in %	An- zahl	Anteil in %	
Gesamt	3.570		3.630		3.680		3.600		3.530		-40
davon Auszubildende	370	10	370	10	400	11	400	11	340	10	-30
Anforderungs- niveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	3.320	93	3.380	93	3.410	93	3.360	93	3.290	93	-30
Spezialisten	250	7	250	7	270	7	250	7	240	7	-10
Experten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Geschlecht (SvB)											
Männer	2.760	77	2.780	77	2.780	75	2.710	75	2.650	75	-110
Frauen	810	23	850	23	900	25	890	25	880	25	70
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	3.260	91	3.280	90	3.330	90	3.250	90	3.180	90	-80
Ausländer	320	9	350	10	360	10	360	10	360	10	40
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	410	11	400	11	430	12	420	12	390	11	-20
Anerkannter Berufsabschluss	2.740	77	2.800	77	2.830	77	2.740	76	2.720	77	-20
Akademischer Berufsabschluss	160	4	170	5	180	5	210	6	210	6	50
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	490	14	500	14	520	14	510	14	480	14	-10
25 bis unter 35 Jahre	800	22	810	22	830	23	820	23	790	22	-10
35 bis unter 55 Jahre	1.530	43	1.510	42	1.470	40	1.420	39	1.370	39	-160
55 Jahre und älter	760	21	810	22	850	23	860	24	900	25	140
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	3.070	86	3.110	86	3.140	85	3.050	85	2.960	84	-110
Teilzeit	510	14	520	14	550	15	560	15	570	16	60

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 59: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Musikinstrumentenbau in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

	2018	2019	2020	2021	2022
Alle					
Gesamt	2.566	2.624	2.599	2.668	2.781
Männer	2.677	2.737	2.729	2.820	2.933
Frauen	x	x	2.071	2.116	2.308
Gender-Pay-Gap in %			24	25	21
Fachkräfte					
Gesamt	2.529	2.586	2.566	2.627	2.739
Männer	2.639	2.698	2.687	2.774	2.895
Frauen	x	x	x	x	x

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 59 weist das Durchschnittsentgelt für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. Für Frauen werden nur in der Kategorie »alle« Werte für die Jahre 2020 bis 2022 genannt. Hieraus folgt, dass nur für diese Jahre ein Gender-Pay-Gap ausgewiesen werden kann. Er beträgt 2022 21 %. Bei den Fachkräften wird das Durchschnittseinkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

4.2.11 Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit

Typische Berufe in der Berufsgruppe Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit²⁸ sind:

- Chorsänger/in
- Solosänger/in
- Musiker/in – Tanz-/Unterhaltungsmusik

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeit
- Film, TV, Kino und Tonstudio
- Rundfunkveranstalter
- öffentliche Verwaltung

²⁸ Es handelt sich hierbei um die klassifikatorische Bezeichnung und keine geschlechtsspezifische Benennung.

Tabelle 60: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Berufsabschluss, Alter sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	23.830		24.050		23.510		22.920		23.890		60
davon Auszubildende	10	0	20	0	20	0	20	0	20	0	10
Anforderungsniveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Spezialisten	200	1	220	1	230	1	290	1	330	1	130
Experten	23.640	99	23.830	99	23.280	99	22.630	99	23.560	99	-80
Geschlecht (SvB)											
Männer	14.280	60	14.310	59	13.950	59	13.590	59	13.950	58	-330
Frauen	9.550	40	9.740	41	9.570	41	9.340	41	9.930	42	380
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	18.230	77	18.200	76	17.780	76	17.340	76	17.700	74	-530
Ausländer	5.600	23	5.850	24	5.730	24	5.590	24	6.180	26	580
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	870	4	890	4	850	4	780	3	890	4	20
Anerkannter Berufsabschluss	4.100	17	3.960	16	3.790	16	3.590	16	3.530	15	-570
Akademischer Berufsabschluss	15.940	67	16.380	68	16.240	69	16.090	70	17.080	72	1.140
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	380	2	430	2	370	2	260	1	510	2	130
25 bis unter 35 Jahre	4.130	17	4.270	18	4.130	18	3.760	16	4.260	18	130
35 bis unter 55 Jahre	12.350	52	11.990	50	11.340	48	11.000	48	10.810	45	-1.540
55 Jahre und älter	6.980	29	7.350	31	7.670	33	7.900	34	8.300	35	1.320
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	16.890	71	16.940	70	16.580	71	16.070	70	16.940	71	50
Teilzeit	6.950	29	7.110	30	6.930	29	6.850	30	6.950	29	0

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 60 sind die Daten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit zusammengestellt. Folgende Befunde lassen sich festhalten:

- Die Zahl der Beschäftigten liegt im Jahr 2022 mit 60 mehr Angestellten über dem Wert von 2018. Allerdings ist zu beachten, dass von 2018 zu 2019 ein Aufwuchs um 220 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfolgte. Ihm folgte ein Abbau an Beschäftigten von 2019 zum Jahr 2020 um 540 Beschäftigte. Von 2020 zu 2021 fand nochmals ein Abbau an Beschäftigten statt und zwar um 590 Angestellte. Werden die Jahre 2022 und 2021 verglichen, kann ein Aufwuchs um 970 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte festgehalten werden. Die Veränderung in der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Berufsgruppe ist eng mit der Coronapandemie verbunden. Der Beschäftigungsabbau erfolgte in den Jahren, in denen pandemiebedingt Schließungen verordnet werden mussten, die sich offenbar auf die Zahl der Beschäftigten unmittelbar ausgewirkt haben.
- Fast alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (99 %) sind im Anforderungsniveau Experten tätig. Entsprechend dominiert beim Berufsabschluss der akademische Abschluss.
- Der Frauenanteil bewegt sich langsam nach oben. Im Jahr 2018 waren in dieser Berufsgruppe 40 % Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Jahr 2022 sind es 42 %.
- Etwa ein Viertel der Beschäftigten sind keine deutschen Staatsbürgerinnen oder Staatsbürger. Die Internationalität der Musikwelt, speziell der Orchester, findet auch in der internationalen Besetzung der Ensembles ihren Ausdruck.
- Was die Altersgruppe betrifft, liegt der Anteil der unter 25-Jährigen stabil bei 2 %, was mit der erforderlichen akademischen Ausbildung zusammenhängt. Der Anteil der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre ist ebenfalls mit 18 % stabil. Auch in dieser Berufsgruppe ist ein sukzessives Abschmelzen der Altersgruppe 35 bis 54 Jahre verbunden mit einem Aufwuchs der Altersgruppe 55 Jahre und älter zu konstatieren.
- Ein knappes Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitet in Teilzeit.

Es ist zu vermuten, dass einige zusätzlich selbstständig sind. D. h., hybrid erwerbstätig ist. Hier ist also die sozialversicherungspflichtige Seite der hybriden Beschäftigung zu sehen.

Tabelle 61: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	4.741	4.896	4.773	4.899	5.096
Männer	4.924	5.082	4.957	5.071	5.297
Frauen	4.428	4.581	4.478	4.597	4.794
Gender-Pay-Gap in %	10	10	10	9	9
Experten					
Gesamt	4.750	4.907	4.782	4.912	5.115
Männer	4.936	5.095	4.971	5.090	5.322
Frauen	4.429	4.584	4.481	4.603	4.801
Gender-Pay-Gap in %	10	10	10	10	10

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In dieser Berufsgruppe verharret der Gender-Pay-Gap im gesamten hier zur Diskussion stehenden Zeitraum im Anforderungsniveau Experten bei 10 %. Werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet, sinkt er von 10 % in den Jahren auf 2018 bis 2020 auf 9 % in den Jahren 2021 und 2022.

Die Daten sind Tabelle 61 zu entnehmen, in der sowohl die Durchschnittseinkommen als auch der Gender-Pay-Gap ausgewiesen werden.

4.2.12 Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst

Typische Berufe in der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst sind:

- Komparse/Komparsin
- Artist/in
- Puppenspieler/in (Hochschule)
- Schauspieler/in
- Musical-Darsteller/in
- Bühnentänzer/in

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Künstlerische, kreative und unterhaltende Tätigkeiten
 - Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung
 - Film, TV, Kino und Tonstudios
 - Öffentliche Verwaltung
-

Tabelle 62: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Berufsabschluss, Alter sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	15.060		14.950		14.190		14.840		16.560		1.500
davon Auszubildende	70	0	70	0	60	0	70	0	80	0	10
Anforderungsniveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	170	1	160	1	160	1	140	1	170	1	0
Spezialisten	6.890	46	7.090	47	6.860	48	7.100	48	7.650	46	760
Experten	8.000	53	7.700	51	7.180	51	7.600	51	8.750	53	750
Geschlecht (SvB)											
Männer	10.240	68	10.260	69	9.840	69	10.280	69	11.220	68	980
Frauen	4.810	32	4.690	31	4.360	31	4.560	31	5.340	32	530
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	10.660	71	10.640	71	10.130	71	10.670	72	11.890	72	1.230
Ausländer	4.400	29	4.310	29	4.060	29	4.170	28	4.670	28	270
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	3.780	25	3.930	26	3.850	27	4.010	27	4.400	27	620
Anerkannter Berufsabschluss	3.280	22	3.120	21	2.840	20	2.890	19	3.350	20	70
Akademischer Berufsabschluss	4.140	28	4.150	28	4.040	28	4.350	29	5.000	30	860
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	4.460	30	4.500	30	4.260	30	4.440	30	4.840	29	380
25 bis unter 35 Jahre	5.860	39	5.860	39	5.500	39	5.600	38	6.190	37	330
35 bis unter 55 Jahre	3.570	24	3.430	23	3.230	23	3.430	23	3.830	23	260
55 Jahre und älter	1.180	8	1.150	8	1.210	9	1.380	9	1.710	10	530
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	10.350	69	10.270	69	9.740	69	9.830	66	10.520	63	170
Teilzeit	4.710	31	4.680	31	4.450	31	5.010	34	6.050	37	1.340

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 62 werden die Zahl und der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit zusammengeführt. Folgende Ergebnisse zeigt die Tabelle:

- Im Jahr 2022 sind 1.500 mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zu verzeichnen als es 2018 der Fall war. Ähnlich der Berufsgruppe Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeit wurden auch in der hier in Rede stehenden Berufsgruppe im Jahr 2020 weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gezählt als 2018. Bereits im Jahr 2021 fand ein Aufwuchs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung statt, der sich im Jahr 2022 fortgesetzt hat. Auch in dieser Berufsgruppe führte vermutlich die Coronapandemie sowie die damit verbundenen Schließungen zu der Veränderung im Bestand sozialversicherungspflichtig Beschäftigter.
- Mit Blick auf das Anforderungsniveau können die Fachkräfte mit einem Anteil von einem Prozent vernachlässigt werden. Der Anteil Beschäftigten im Anforderungsniveau Spezialisten schwankt um 46 % und im Anforderungsniveau Experten um 53 %.
- Etwa ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Frauen.
- Diese Berufsgruppe weist mit rund 28 % ebenfalls einen hohen Anteil ausländischer Beschäftigter auf, was wiederum ein Kennzeichen der Internationalität in dieser Berufsgruppe ist.
- Auffallend ist, dass die Berufsausbildung offenbar eine geringere Rolle spielt als in anderen bereits betrachteten Berufsgruppen. Rund 27 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind ohne Berufsabschluss. Rund 20 % haben einen anerkannten Berufsabschluss und 30 % einen akademischen Abschluss. D. h., der Anteil derjenigen, die ohne Berufsabschluss sind, ist fast so groß wie der Anteil derjenigen, die einen akademischen Abschluss haben.
- Auffallend hoch ist im Vergleich mit den anderen Berufsgruppen der Anteil der unter 25-Jährigen. Er liegt bei rund 30 %. Dieser hohe Anteil junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spiegelt wider, dass gerade im Tanz die Karriere sehr kurz ist und zu einem Zeitpunkt, zu dem in anderen Berufen erste berufliche Erfolge und Aufstiege erreicht werden, eine Neuorientierung erforderlich ist, da die Karriere als Tänzerin oder Tänzer aus gesundheitlichen Gründen meist mit 30 Jahren endet. Auch die Altersgruppe 25 bis 34 Jahre stellt mit 39 % (2018) und 37 % (2022) einen vergleichsweise hohen Anteil an Beschäftigten. Entsprechend klein ist der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe über 55 Jahre.
- Der Anteil derjenigen, die in Teilzeit tätig sind, ist von 31 % im Jahr 2018 auf 37 % im Jahr 2022 angestiegen. Dies kann ein Hinweis auf die veränderte Beschäftigung in dieser Berufsgruppe sein. Im Kapitel zu den Selbstständigen wurde hinsichtlich der Berufsgruppe Darstellende Kunst zu den der in der Künstlersozialkasse Versicherten darauf hingewiesen, dass deren Zahl ansteigt. Es könnte sein, dass die steigende Teilzeittätigkeit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Berufsgruppe damit zusammenhängt, dass neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auch eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird, also hybrid gearbeitet wird. Auch hier zeigt sich also wieder, dass es erforderlich ist, bei der Beschreibung des Arbeitsmarkts Kultur unterschiedliche Blickwinkel und Statistiken einzubeziehen.

Tabelle 63: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

	2018	2019	2020	2021	2022
Alle					
Gesamt	3.535	3.548	3.530	3.632	3.756
Männer	3.887	3.916	3.854	3.979	4.140
Frauen	3.010	3.048	3.045	3.110	3.222
Gender-Pay-Gap in %	23	22	21	22	22
Spezialisten					
Gesamt	4.810	5.011	4.812	4.951	4.989
Männer	5.287	5.458	5.315	5.551	5.543
Frauen	x	x	x	x	x
Experten					
Gesamt	3.191	3.204	3.233	3.310	3.425
Männer	3.274	3.293	3.301	3.373	3.545
Frauen	3.096	3.117	3.139	3.241	3.312
Gender-Pay-Gap in %	5	5	5	4	7

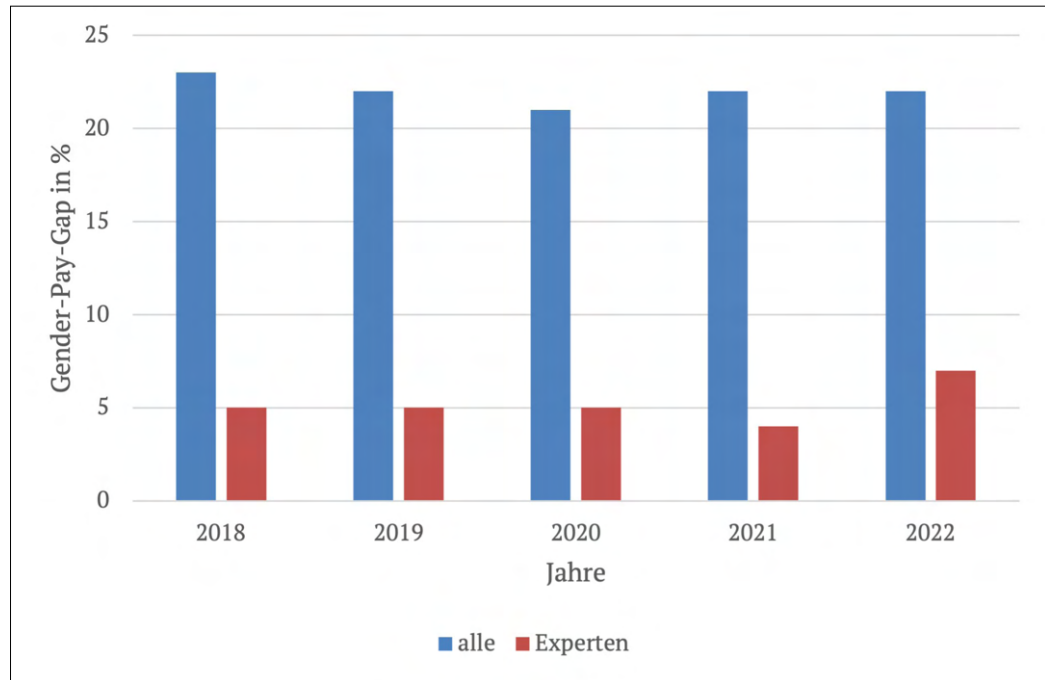
Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 63 sind Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst und der Gender-Pay-Gap in Prozent in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau dargestellt. Folgendes kann mit Blick auf den Gender-Pay-Gap festgehalten werden:

- Für Fachkräfte werden nicht zuletzt aufgrund der geringen Anzahl keine Daten ausgewiesen. Leider werden auch keine Durchschnittseinkommen der vollzeitbeschäftigten Frauen im Anforderungsniveau Spezialisten angegeben, sodass sich die Analyse auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt sowie das Anforderungsniveau Experten konzentrieren muss. Werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet, liegt der Gender-Pay-Gap bei rund 22 %, im Anforderungsniveau Experten unter zehn Prozent. Das ist im Vergleich zu den anderen bisher dargestellten Berufsgruppen ein sehr geringer Wert. Es fällt allerdings auf, dass der in den Jahren 2018 bis 2020 stabile Wert von 5 % auf 7 % angestiegen ist. Der Gender-Pay-Gap hat sich also geringfügig vergrößert. Es muss im Blick behalten werden, ob es sich hierbei um einen einmaligen »Ausreißer« oder den Beginn eines Trends zur Vergrößerung des Gender-Pay-Gaps handelt.
- Werden die absoluten Zahlen betrachtet, fällt ins Auge, dass die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Anforderungsniveau Experten, also jenem Anforderungsniveau, in dem der höchste Ausbildungsabschluss üblich ist, weniger verdienen als im Anforderungsniveau Spezialisten.

Abbildung 28 veranschaulicht den Gender-Pay-Gap.

Abbildung 29: Gender-Pay-Gap in Prozent in der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst in den Jahren 2018 bis 2022 im Anforderungsniveau Experten



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

4.2.13 Moderation und Unterhaltung

Typische Berufe in der Berufsgruppe Moderation und Unterhaltung sind:

- Schausteller/in
- Weihnachtsmann/-frau
- Croupier
- Entertainer/in
- Animationskünstler/in
- Hörfunk- und Fernsehsprecher/in
- Moderator/in (Funk, Fernsehen)

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Rundfunkveranstalter
- Informationsdienstleistungen
- Film, TV, Kinos und Tonstudios
- Verwaltung und Führung von Unternehmen
- Dienstleistungen in der Informationstechnologie

Tabelle 64: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Moderation und Unterhaltung in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Berufsabschluss, Alter sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	8.300		8.280		5.950		5.860		7.210		-1.090
davon Auszubildende	20	0	20	0	10	0	20	0	20	0	
Anforderungsniveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	6.120	74	6.150	74	3.880	65	3.840	66	5.230	73	-890
Spezialisten	1.090	13	950	11	860	14	800	14	750	10	-340
Experten	1.080	13	1.190	14	1.210	20	1.210	21	1.230	17	150
Geschlecht (SvB)											
Männer	6.160	74	6.120	74	4.210	71	4.140	71	5.250	73	-910
Frauen	2.140	26	2.160	26	1.740	29	1.720	29	1.960	27	-180
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	5.620	68	5.560	67	4.680	79	4.580	78	4.980	69	-640
Ausländer	2.680	32	2.720	33	1.270	21	1.280	22	2.230	31	-450
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	1.670	20	1.730	21	1.230	21	1.170	20	1.570	22	-100
Anerkannter Berufsabschluss	2.640	32	2.650	32	2.250	38	2.230	38	2.460	34	-180
Akademischer Berufsabschluss	850	10	810	10	800	13	790	13	820	11	-30
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	1.010	12	1.050	13	500	8	470	8	810	11	-200
25 bis unter 35 Jahre	2.210	27	2.170	26	1.400	23	1.300	22	1.660	23	-550
35 bis unter 55 Jahre	3.840	46	3.800	46	2.860	48	2.840	49	3.360	47	-480
55 Jahre und älter	1.240	15	1.260	15	1.200	20	1.250	21	1.370	19	130
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	5.270	64	5.290	64	3.960	67	3.910	67	4.610	64	-660
Teilzeit	3.030	36	2.990	36	1.990	33	1.940	33	2.600	36	-430

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 64 sind die Daten zur Zahl und zum Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Moderation und Unterhaltung in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit zusammengestellt. Folgendes ist festzuhalten:

- Im Jahr 2022 sind gegenüber dem Jahr 2018 1.090 weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zu verzeichnen, auch wenn im Jahr 2022 gegenüber den Jahren 2021 und 2020 wieder ein Beschäftigungsaufbau stattgefunden hat. Werden die Coronajahre 2020 und 2021 betrachtet, ist festzuhalten, dass im Jahr 2020 2.350 weniger Personen in dieser Berufsgruppe sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren als 2018. Das ist bei einer Gesamtzahl von 8.300 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Verlust um 28 %. Im Jahr 2022 ist, wie erwähnt, noch nicht die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter erreicht, die 2018 tätig waren.
- Die Mehrzahl der Beschäftigten sind mit einem Anteil von 73 % Fachkräfte (2022), gefolgt von Experten mit 17 % (2022) und dann den Spezialisten 10 % (2022). Werden die Jahre 2020 und 2021 in den Blick genommen, zeigt sich eine Verschiebung. Der Anteil der Fachkräfte ist deutlich kleiner, 65 % im Jahr 2020 und 66 % im Jahr 2021, und der Anteil der Experten ist entsprechend größer, 20 % im Jahr 2020 und 21 % im Jahr 2021. D. h., für die Coronajahre 2020 und 2021 kann in dieser Berufsgruppe bei den Fachkräften ein Abbau an Beschäftigung konstatiert werden.
- Der Frauenanteil liegt bei rund 27 %.
- Auch in dieser Berufsgruppe ist mit 32 % (2018) bzw. 31 % (2022) ein relativ hoher Anteil ausländischer Beschäftigter festzustellen. Dieser Anteil ist in den Jahren 2020 und 2021 jedoch deutlich zurückgegangen auf 21 % (2020) bzw. 22 % (2021). In absoluten Zahlen waren 2020 1.410 weniger Ausländerinnen und Ausländer sozialversicherungspflichtig beschäftigt als 2018. D. h., die Zahl der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich nahezu halbiert.
- Die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat einen anerkannten Berufsabschluss, gefolgt von jenen Beschäftigten, die ohne Berufsabschluss sind. Beschäftigte mit einem akademischen Abschluss stellen die kleinste Gruppe.
- Hinsichtlich der Altersstruktur fallen bei der Altersgruppe unter 25 Jahre wiederum die Jahre 2020 und 2021 auf. In den Vorjahren (2018 und 2019) stellte diese Gruppe etwas über 10 % der Beschäftigten, dieser Wert fällt in den Jahren 2020 und 2021 auf 8 % und steigt dann 2022 auf 11 %. Dies legt die Vermutung nahe, dass der Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung insbesondere die jüngeren Alterskohorten betraf. Damit korrespondiert, dass auch der Anteil der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre in den genannten Jahren abgenommen hat und zwar von 26 % im Jahr 2019 auf 23 % im Jahr 2020. Dieser Wert gilt ebenso für das Jahr 2022. Es könnte sein, dass sich jüngere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte dieser Berufsgruppe in den Coronajahren 2020 und 2021 umorientiert haben. Entsprechend dem oben genannten Befund ist der Anteil der älteren Beschäftigten gestiegen.

Tabelle 65: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Moderation und Unterhaltung und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	2.828	2.870	3.279	3.126	3.158
Männer	2.849	2.878	3.339	3.125	3.174
Frauen	2.776	2.853	3.148	3.131	3.101
Gender-Pay-Gap in %	3	1	6	0	2
Fachkräfte					
Gesamt	2.182	2.247	2.679	2.512	2.631
Männer	2.273	2.323	2.792	2.582	2.720
Frauen	x	x	x	x	2.353
Spezialisten					
Gesamt	4.832	5.091	5.101	5.104	5.042
Männer	x	x	x	x	x
Frauen	x	x	x	x	x

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Zum Gender-Pay-Gap können in dieser Berufsgruppe kaum Aussagen getroffen werden, da keine Angaben zu den Einkommen der Frauen in den verschiedenen Anspruchsniveaus gemacht werden. Wird der Gender-Pay-Gap für alle Anspruchsniveaus betrachtet, ist er sehr gering.

4.2.14 Theater-, Film- und Fernsehproduktion

Typische Berufe in der Berufsgruppe Theater-, Film- und Fernsehproduktion sind:

- Produktionsassistent/in (Film/Fernsehen)
- Erste/r Aufnahmeleiter/in
- Motivaufnahmeleiter/in
- Produktionsassistent/in (Film/Fernsehen)
- Script Supervisor
- Produktionsfahrer/in (Film/Fernsehen)
- Produktionsleiter/in - Film/Fernsehen
- Dramaturg/in
- Producer/in
- Schauspielregisseur/in

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Film, TV, Kino, Tonstudios
- Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeit
- Rundfunkveranstalter
- Werbung
- Dienstleistungen in der Informationstechnologie
- Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und Erholung

Tabelle 66: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Theater-, Film- und Fernsehproduktion in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Berufsabschluss, Alter sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	16.600		16.990		17.080		18.570		19.520		2.920
davon Auszubildende	150	1	180	1	160	1	140	1	130	1	-20
Anforderungs- niveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	5.450	33	5.280	31	5.360	31	6.000	32	6.010	31	560
Spezialisten	5.700	34	5.870	35	5.660	33	6.160	33	6.370	33	670
Experten	5.460	33	5.840	34	6.060	36	6.400	34	7.140	37	1.680
Geschlecht (SvB)											
Männer	8.500	51	8.630	51	8.580	50	9.290	50	9.620	49	1.120
Frauen	8.110	49	8.350	49	8.500	50	9.280	50	9.900	51	1.790
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	15.410	93	15.670	92	15.750	92	16.990	92	17.800	91	2.390
Ausländer	1.200	7	1.320	8	1.330	8	1.570	8	1.730	9	530
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	2.150	13	2.290	13	2.410	14	2.670	14	2.860	15	710
Anerkannter Berufsabschluss	4.460	27	4.490	26	4.440	26	4.730	25	5.020	26	560
Akademischer Berufsabschluss	6.450	39	6.900	41	7.150	42	7.990	43	8.550	44	2.100
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	1.400	8	1.450	9	1.410	8	1.620	9	1.780	9	380
25 bis unter 35 Jahre	5.030	30	5.210	31	5.160	30	5.590	30	5.930	30	900
35 bis unter 55 Jahre	7.970	48	8.010	47	8.040	47	8.630	46	8.860	45	890
55 Jahre und älter	2.210	13	2.320	14	2.470	14	2.730	15	2.960	15	750
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	13.520	81	13.840	81	13.830	81	14.940	80	15.560	80	2.040
Teilzeit	3.090	19	3.150	19	3.250	19	3.630	20	3.970	20	880

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 66 sind die Zahl und der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Theater-, Film- und Fernsehproduktion in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit aufgeführt. Folgendes kann festgehalten werden:

- Über den gesamten hier betrachteten Zeitraum ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angestiegen. Im Jahr 2022 können 2.920 mehr Beschäftigte gezählt werden als 2018. Die Coronapandemie, die in den beiden zuvor dargestellten Berufsgruppen in den Jahren 2020 und 2021 zu einer Abnahme der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter geführt hat, hatte diese Wirkung in der hier betrachteten Berufsgruppe offenbar nicht.
- War im Jahr 2018 der Anteil der Beschäftigten in den Anforderungsniveaus (Fachkräfte 33 %, Spezialisten 34 %, Experten 33 %) nahezu ausgeglichen, stellen im Jahr 2022 die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Anforderungsniveau Experten mit 37 % die Mehrheit. Der Beschäftigungsaufwuchs fand vor allem in diesem Anforderungsniveau statt.
- Ebenfalls wurden mehr Frauen als Männer in den letzten Jahren eingestellt, was dazu führt, dass das vormalige Geschlechterverhältnis mit 51 % Männern und 49 % Frauen sich gedreht hat. Im Jahr 2022 sind zu 49 % Männer und zu 51 % Frauen beschäftigt. Die stärkere Beschäftigung von Frauen könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Debatten zu Geschlechtergerechtigkeit in der Film- und Fernsehbranche und die stärkere Berücksichtigung von Frauen Früchte tragen.
- Werden die beruflichen Abschlüsse in den Blick genommen, zeigt sich, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss von 39 % (2018) auf 44 % (2022) angestiegen ist. In absoluten Zahlen sind im Jahr 2022 710 mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im ohne Berufsabschluss beschäftigt als 2018, 560 mehr mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und 2.100 mehr mit einem akademischen Abschluss.
- Die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich nicht nennenswert geändert. Ebenso wenig die Anteile der in Vollzeit (80 %) und in Teilzeit (20 %) Tätigen.

In Tabelle 67 sind die Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Theater-, Film- und Fernsehproduktion und der Gender-Pay-Gap in Prozent in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau aufgeführt. Folgender Befund kann festgehalten werden:

- Werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unabhängig vom Anspruchsniveau betrachtet, ist der Gender-Pay-Gap im betrachteten Zeitraum von 19 % auf 16 % gesunken und verharrt bei diesem Wert seit 2020.
- Auffallend ist der hohe Gender-Pay-Gap im Anforderungsniveau Spezialisten. Er liegt über dem der Fachkräfte und, was untypisch ist, auch über dem der Experten. Überhaupt fällt hier auf, dass der Gender-Pay-Gap im Anforderungsniveau Experten am geringsten ist. Er lag 2018 bei 16 % und damit beim gleichen Wert wie bei den Fachkräften. Bis zum Jahr 2021 ist er auf 9 % abgesunken. Im Jahr 2022 allerdings auf 12 % angestiegen. Der sinkende Gender-Pay-Gap im Anforderungsniveau Experten könnte mit den Aktivitäten diverser Organisationen zusammenhängen, die auf die ungleiche Bezahlung in der Filmbranche mit Nachdruck hinweisen. Es könnte sein, dass die Bemühungen um gleiche Bezahlung als erstes bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Anforderungsniveau Experten greifen. Allerdings wird in Zukunft zu beobachten sein, ob der wieder gestiegene Gender-Pay-Gap im Jahr 2022 ein »Ausreißer« war oder ob sich nach der Coronapandemie der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen erneut verfestigt.

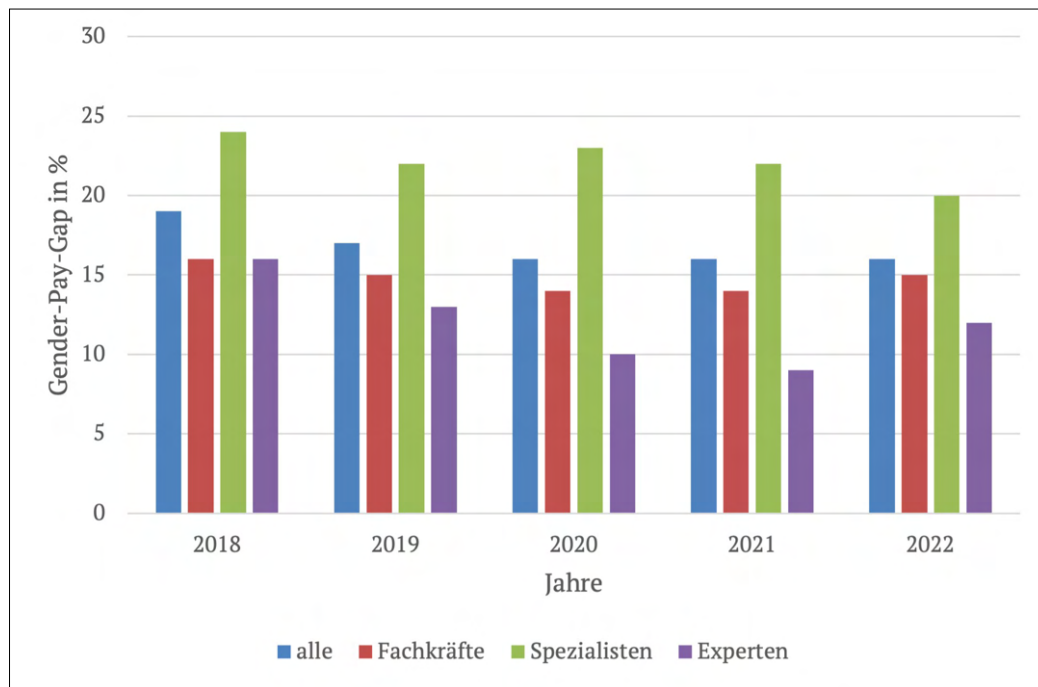
Tabelle 67: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Theater-, Film- und Fernsehproduktion und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	3.792	3.876	3.862	3.955	4.083
Männer	4.211	4.244	4.202	4.308	4.477
Frauen	3.420	3.521	3.512	3.631	3.755
Gender-Pay-Gap in %	19	17	16	16	16
Fachkräfte					
Gesamt	3.458	3.498	3.517	3.610	3.687
Männer	3.805	3.792	3.842	3.916	4.064
Frauen	3.204	3.231	3.286	3.356	3.444
Gender-Pay-Gap in %	16	15	14	14	15
Spezialisten					
Gesamt	3.982	4.091	4.068	4.127	4.215
Männer	4.502	4.590	4.612	4.651	4.704
Frauen	3.444	3.570	3.531	3.614	3.786
Gender-Pay-Gap in %	24	22	23	22	20
Experten					
Gesamt	3.986	4.037	4.014	4.141	4.313
Männer	4.299	4.331	4.214	4.333	4.571
Frauen	3.613	3.777	3.802	3.939	4.032
Gender-Pay-Gap in %	16	13	10	9	12

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Abbildung 30 wird der in Tabelle 67 angeführte Gender-Pay-Gap visualisiert.

Abbildung 30: Gender-Pay-Gap in Prozent in der Berufsgruppe Theater-, Film- und Fernsehproduktion in den Jahren 2018 bis 2022 in den Anforderungsniveaus Fachkräfte, Spezialisten und Experten



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

4.2.15 Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik

Typische Berufe in der Berufsgruppe Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik sind:

- Fachkraft – Veranstaltungstechnik
- Mediengestalter/in - Bild und Ton
- Bühnenarbeiter/in
- Meister/in - Veranstaltungstechnik - Bühne/Studio
- Beleuchter/in
- Tontechniker/in
- Tonmeister/in
- Dip.-Ing. (FH) – Theater-/Veranstaltungstechnik
- Ingenieur/in – Veranstaltungstechnik

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten
- Rundfunkveranstalter
- Film, TV, Kino u. Tonstudio
- Dienstleistungen für Unternehmen

Tabelle 68: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Berufsabschluss, Alter sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	40.700		42.180		41.790		41.420		44.570		3.870
davon Auszubildende	3.940		4.010		4.510		3.830		3.660		-280
Anforderungsniveau (SvB)											
Helfer	x		x		x		x		x		
Fachkräfte	15.730	39	17.350	41	17.010	41	16.830	41	19.970	45	4.240
Spezialisten	23.030	57	22.950	54	22.910	55	22.710	55	22.690	51	-340
Experten	1.950	5	1.880	4	1.870	4	1.880	5	1.910	4	-40
Geschlecht (SvB)											
Männer	33.120	81	34.350	81	33.970	81	33.590	81	35.960	81	2.840
Frauen	7.580	19	7.830	19	7.830	19	7.830	19	8.610	19	1.030
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	38.670	95	39.970	95	39.670	95	39.260	95	41.860	94	3.190
Ausländer	2.030	5	2.210	5	2.120	5	2.160	5	2.710	6	680
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	6.360	16	6.610	16	6.480	16	6.170	15	6.610	15	250
Anerkannter Berufsabschluss	22.850	56	23.650	56	23.710	57	23.620	57	25.340	57	2.490
Akademischer Berufsabschluss	5.620	14	6.280	15	6.450	15	6.820	16	7.950	18	2.330
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	5.990	15	6.240	15	6.180	15	5.620	14	6.190	14	200
25 bis unter 35 Jahre	10.690	26	11.080	26	10.720	26	10.500	25	11.630	26	940
35 bis unter 55 Jahre	17.800	44	18.120	43	17.750	42	17.670	43	18.520	42	720
55 Jahre und älter	6.210	15	6.740	16	7.150	17	7.630	18	8.240	18	2.030
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	32.410	80	33.190	79	33.090	79	32.870	79	34.980	78	2.570
Teilzeit	8.290	20	8.990	21	8.700	21	8.550	21	9.600	22	1.310

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 68 sind die Zahl und der jeweilige Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit ausgewiesen. Folgendes Bild zeigt sich:

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat im Vergleich zum Jahr 2018 zugenommen. Der Einbruch an Beschäftigung in den Jahren 2020 und 2021 ist klein. Dies unterscheidet diese Berufsgruppe von anderen dargestellten. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass neue Geschäftsfelder erschlossen werden konnten. Veranstaltungen mussten pandemiegerecht bzw. digital oder zumindest hybrid durchgeführt werden, was zur Folge hatte, dass vermehrt technische Dienstleistungen nachgefragt wurden. Lediglich bei den Auszubildenden ist ein Rückgang auszumachen. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Unternehmen infolge der Coronapandemie zurückhaltend Ausbildungsplätze angeboten haben, da die wirtschaftlichen Perspektiven schwierig einzuschätzen waren und sich ein Unternehmen mit einem Ausbildungsvertrag über mehrere Jahre bindet. Darüber hinaus gestaltete sich aufgrund pandemiebedingter Auflagen die Ausbildung teilweise schwierig.
- In der Berufsgruppe sind vornehmlich Männer beschäftigt. Den 81 % männlichen Beschäftigten stehen 19 % weibliche gegenüber.
- Die Mehrzahl (2018: 56 %, 2022: 57 %) hat einen anerkannten Berufsabschluss. Die akademischen Abschlüsse nehmen sukzessive zu (2018: 14 %, 2022: 16 %). Entsprechend der Abschlüsse sind die Mehrzahl der Beschäftigten entweder im Anforderungsniveau Fachkräfte oder Spezialisten tätig. Der Tabelle ist zu entnehmen, dass der Anteil derjenigen, die im Anforderungsniveau Fachkräfte tätig sind, ansteigt, und zwar von 39 % im Jahr 2018 auf 45 % im Jahr 2022. Im gleichen Zeitraum sinkt der Anteil derjenigen, die im Anforderungsniveau Spezialisten tätig sind, und zwar von 57 % im Jahr 2018 auf 51 % im Jahr 2022. Angesichts dieser Entwicklung wird es darauf ankommen, dass in Zukunft wieder mehr Auszubildende eingestellt werden, um einen künftigen Fachkräftebedarf decken zu können. Das Anforderungsniveau Experten kann mit 4 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vernachlässigt werden.
- Hinsichtlich der Altersstruktur sind kaum Veränderungen auszumachen. Die unter 25-Jährigen stellen rund 15 % der Beschäftigten, die 25- bis 34-Jährigen etwa 25 %, die 35- bis 54-Jährigen rund 42 % und die über 55-Jährigen etwa 18 %. Zwar ist für die älteste Gruppe an Beschäftigten auch eine sukzessive Steigerung festzustellen, sie verläuft aber langsam. Weiter scheint hier entsprechend Nachwuchs nachzukommen, sofern es gelingt, in den nächsten Jahren wieder junge Menschen für die Berufe auszubilden.
- Der überwiegende Teil ist mit 80 % in Vollzeit beschäftigt.

Da für diese Berufsgruppe nur bis zum Jahr 2020 Daten zu den Einkommen vorliegen, soll darauf verzichtet werden, hierauf einzugehen.

4.2.16 Bühnen- und Kostümbildnerei, Requisite

Typische Berufe in der Berufsgruppe Bühnen- und Kostümbildnerei, Requisite sind:

- Ankleider/in / Garderobier/e
- Außenrequisiteur/in
- Innenrequisiteur/in
- Kostümbild-Assistent/in
- Szenenbild-Assistent/in
- Requisiteur/in
- Kostümbildner/in
- Szenenbildner/in
- Ausstatter/in

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Kreative, künstlerisch und unterhaltende Tätigkeiten
- Film, TV, Kino u. Tonstudio
- Rundfunkveranstalter
- Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung

In Tabelle 69 sind die Zahl und der jeweilige Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Bühnen- und Kostümbild, Requisite in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit aufgeführt. Folgendes Bild zeigt sich:

- Die Zahl der Beschäftigten liegt im Jahr 2022 über der des Jahres 2018. Allerdings ist auch hier im Jahr 2020 ein Rückgang an Beschäftigung gegenüber dem Jahr 2018 festzustellen. Im Jahr 2022 fand ein Beschäftigungsaufwuchs statt. Hier könnte ggfs. ein gewisser Nachholeffekt vorliegen.
- Die Mehrzahl der Beschäftigten sind Fachkräfte (2018: 54 %, 2022: 53 %), gefolgt von den Spezialisten (2018: 37 %, 2019: 38 %). Das Anforderungsniveau Experten spielt eine untergeordnete Rolle. Der Anteil liegt durchgehend bei 9 %.
- Entsprechend der hohen Bedeutung der Fachkräfte in dieser Berufsgruppe kann mit 53 % (2018) bzw. 51 % (2022) die Mehrzahl eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. Die akademische Ausbildung gewinnt allerdings an Bedeutung. 2018 hatten 19 % einen akademischen Abschluss, 2022 haben es 25 %. Da der Anteil der Beschäftigten im Anforderungsniveau Experten nicht gestiegen ist, haben die Akademikerinnen und Akademiker entweder einen Bachelor-Abschluss und gehören damit in das Anforderungsniveau Spezialisten oder aber Absolventinnen und Absolventen eines Master-Studiengangs arbeiten in einem Anforderungsniveau unterhalb ihrer formalen Qualifikation.
- Stellten in der Berufsgruppe Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik Männer die Mehrheit, sind es in dieser Berufsgruppe Frauen. Rund 70 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind weiblich.
- Mit Blick auf die Alterszusammensetzung kann festgehalten werden, dass die Gruppe der unter 25-Jährigen mit 5 % stabil ist. Die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen ist gleichfalls mit rund 23 % konstant. Bei den Altersgruppen 35 bis 54 Jahre sowie über 55 Jahre zeigt sich das bereits mehrfach angesprochene Bild, dass langsam der Anteil der zwischen 35- und 54-Jährigen sinkt (2018: 50 %, 2022: 45 %) und der Anteil der über 55-Jährigen steigt (2018: 22 %, 2022: 26 %). Diese Entwicklung gilt es im Blick zu behalten.
- Die Mehrzahl (2018: 74 %, 2022: 73%) arbeitet Vollzeit.

Tabelle 69: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Bühnen- und Kostümbild, Requisite in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Berufsabschluss, Alter sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	6.790		6.690		6.340		6.810		7.020		230
davon Auszubildende	110		100		120		100		90		-20
Anforderungsniveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	3.670	54	3.560	53	3.360	53	3.540	52	3.740	53	70
Spezialisten	2.530	37	2.530	38	2.400	38	2.600	38	2.650	38	120
Experten	590	9	590	9	580	9	670	10	630	9	40
Geschlecht (SvB)											
Männer	2.090	31	2.010	30	1.920	30	2.030	30	2.070	30	-20
Frauen	4.700	69	4.680	70	4.410	70	4.780	70	4.950	70	250
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	6.360	94	6.260	94	5.900	93	6.310	93	6.470	92	110
Ausländer	430	6	430	6	430	7	500	7	550	8	120
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	590	9	590	9	550	9	630	9	660	9	70
Anerkannter Berufsabschluss	3.620	53	3.580	54	3.370	53	3.460	51	3.570	51	-50
Akademischer Berufsabschluss	1.290	19	1.360	20	1.360	21	1.590	23	1.730	25	440
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	360	5	380	6	330	5	360	5	380	5	20
25 bis unter 35 Jahre	1.600	23	1.540	23	1.430	23	1.580	23	1.660	24	60
35 bis unter 55 Jahre	3.370	50	3.230	48	3.040	48	3.170	47	3.140	45	-230
55 Jahre und älter	1.460	22	1.540	23	1.540	24	1.710	25	1.840	26	380
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	4.990	74	4.820	72	4.580	72	5.030	74	5.150	73	160
Teilzeit	1.800	26	1.870	28	1.760	28	1.780	26	1.870	27	70

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 70: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Bühnen- und Kostümbild, Requisite und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

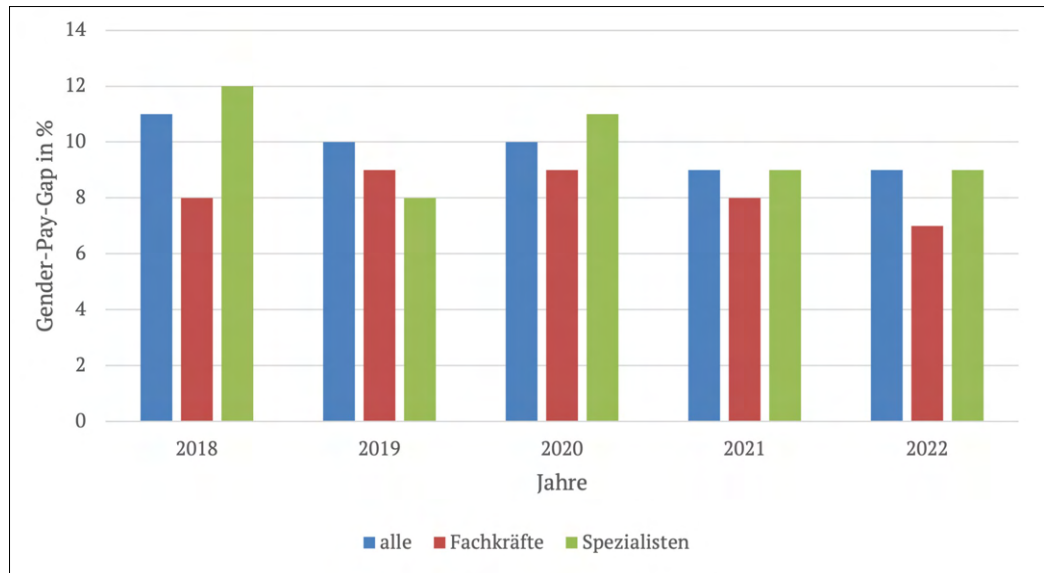
	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	3.369	3.457	3.419	3.508	3.671
Männer	3.630	3.700	3.673	3.726	3.909
Frauen	3.226	3.336	3.291	3.381	3.559
Gender-Pay-Gap in %	11	10	10	9	9
Fachkräfte					
Gesamt	3.203	3.285	3.233	3.319	3.467
Männer	3.403	3.509	3.439	3.515	3.662
Frauen	3.119	3.176	3.124	3.239	3.391
Gender-Pay-Gap in %	8	9	9	8	7
Spezialisten					
Gesamt	3.603	3.677	3.614	3.707	3.872
Männer	3.871	3.837	3.872	3.908	4.080
Frauen	3.393	3.548	3.449	3.573	3.731
Gender-Pay-Gap in %	12	8	11	9	9

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 70 sind die Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Bühnen- und Kostümbild, Requisite und der Gender-Pay-Gap in Prozent in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau aufgeführt. Der Gender-Pay-Gap ist, werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe betrachtet, von 11 % (2018) auf 9 % gesunken. Werden die verschiedenen Anforderungsniveaus in den Blick genommen, zeigt sich, dass im Anforderungsniveau Fachkräfte, der Gender-Pay-Gap im Jahr 2018 bei 8 % liegt und dann 2019 und 2020 ansteigt, um seither bis zum Wert 7% (2022) zurückzugehen. Im Anforderungsniveau Spezialisten liegt der Gender-Pay-Gap 2018 bei 12 % und ist bis zum Jahr 2022 auf 9% gesunken. Hier ist das Jahr 2020 besonders hervorzuheben, in dem der Gender-Pay-Gap von 8 % (2019) auf 11 % (2020) gestiegen. D. h. in jenem Jahr, in dem die Beschäftigungssituation ohnehin schwierig war, ist der Gender-Pay-Gap gestiegen.

Abbildung 31 visualisiert das Gesagte.

Abbildung 31: Gender-Pay-Gap in Prozent in der Berufsgruppe Bühnen- und Kostümbild, Requisite in den Jahren 2018 bis 2022 in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Spezialisten



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

4.2.17 Museumstechnik und -management

Typische Berufe in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management sind:

- Kunsthistoriker/in
- Museologe/Museologin
- Kunstwissenschaftler/in
- Techniker/in - Museums-/Ausstellungstechnik
- Technische/r Assistent/in – naturkundliche Museen/Forschungsinstitutionen

Wichtige Beschäftigungsbranchen sind:

- Bibliotheken, Archive, Museen, zoologische Gärten
- Erziehung und Unterricht

Tabelle 71: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Berufsabschluss, Alter sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

	2018		2019		2020		2021		2022		Saldo
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Gesamt	10.460		10.440		10.240		10.020		10.570		110
davon Auszubildende	70		50		50		40		50		-20
Anforderungsniveau (SvB)											
Helfer	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Fachkräfte	1.600	15	1.650	16	1.680	16	1.620	16	1.480	14	-120
Spezialisten	820	8	830	8	830	8	850	8	1.070	10	250
Experten	8.040	77	7.960	76	7.730	75	7.550	75	8.020	76	-20
Geschlecht (SvB)											
Männer	4.710	45	4.560	44	4.470	44	4.310	43	4.640	44	-70
Frauen	5.750	55	5.880	56	5.770	56	5.710	57	5.930	56	180
Deutsche / Ausländer (SvB)											
Deutsche	9.680	93	9.680	93	9.460	92	9.250	92	9.550	90	-130
Ausländer	780	7	760	7	780	8	780	8	1.030	10	250
Berufsabschluss (SvB)											
Ohne Berufsabschluss	1.850	18	1.720	16	1.630	16	1.450	14	1.510	14	-340
Anerkannter Berufsabschluss	2.650	25	2.570	25	2.450	24	2.380	24	2.400	23	-250
Akademischer Berufsabschluss	5.480	52	5.740	55	5.760	56	5.830	58	6.130	58	650
Alter (SvB)											
unter 25 Jahre	1.350	13	1.290	12	1.230	12	1.080	11	1.140	11	-210
25 bis unter 35 Jahre	2.970	28	2.800	27	2.640	26	2.550	25	2.740	26	-230
35 bis unter 55 Jahre	3.870	37	3.930	38	3.870	38	3.830	38	3.990	38	120
55 Jahre und älter	2.280	22	2.420	23	2.500	24	2.570	26	2.710	26	430
Arbeitszeit (SvB)											
Vollzeit	5.090	49	5.100	49	5.080	50	4.990	50	5.310	50	220
Teilzeit	5.370	51	5.340	51	5.160	50	5.030	50	5.260	50	-110

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 71 sind die Anzahl und die jeweiligen Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit zusammengeführt. Folgender Befund kann festgehalten werden:

- Die Zahl der Beschäftigten ist 2022 gegenüber 2018 angestiegen. Allerdings ist auch hier ein Rückgang an Beschäftigung in den Jahren 2020 und 2021 festzustellen. Die Zahl der Auszubildenden ist von 2018 bis 2022 um 20 Auszubildende gesunken. In Anbetracht der Tatsache, dass im Jahr 2018 nur 70 Auszubildende verzeichnet wurden, ist dies ein bemerkenswerter Rückgang.
- Mit Blick auf die Anforderungsniveaus ist die Zahl der Beschäftigten im Anforderungsniveau Fachkräfte in absoluten Zahlen zurückgegangen. Der Anteil liegt bei 14 % (2018: 15 %). Der Anteil an Spezialisten ist von 8 % (2018) auf 10 % (2022) angestiegen. In diesem Anforderungsniveau fand auch in absoluten Zahlen ein Beschäftigtenanstieg statt. Die Mehrzahl der Beschäftigten dieser Berufsgruppe sind im Anforderungsniveau Experten tätig. Ihr Anteil beträgt 2022 76 %.
- In dieser Berufsgruppe sind mehrheitlich Frauen tätig (2018: 55 % Frauenanteil, 2022: 56 % Frauenanteil).
- Der überwiegende Teil hat einen akademischen Abschluss. Der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker stieg von 52 % auf 58 %. Im Jahr 2018 konnten 25 % einen anerkannten Berufsabschluss vorweisen, im Jahr 2022 trifft dies auf 23 % zu.
- Der Anteil der Beschäftigten, die jünger als 25 Jahre sind, sinkt leicht (2018: 13 %, 2022: 11 %). Gestiegen ist der Anteil der über 55-Jährigen. Er lag im Jahr 2018 bei 22 % und beträgt 2022 26 %.
- Die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Teilzeit tätig.

Tabelle 72: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

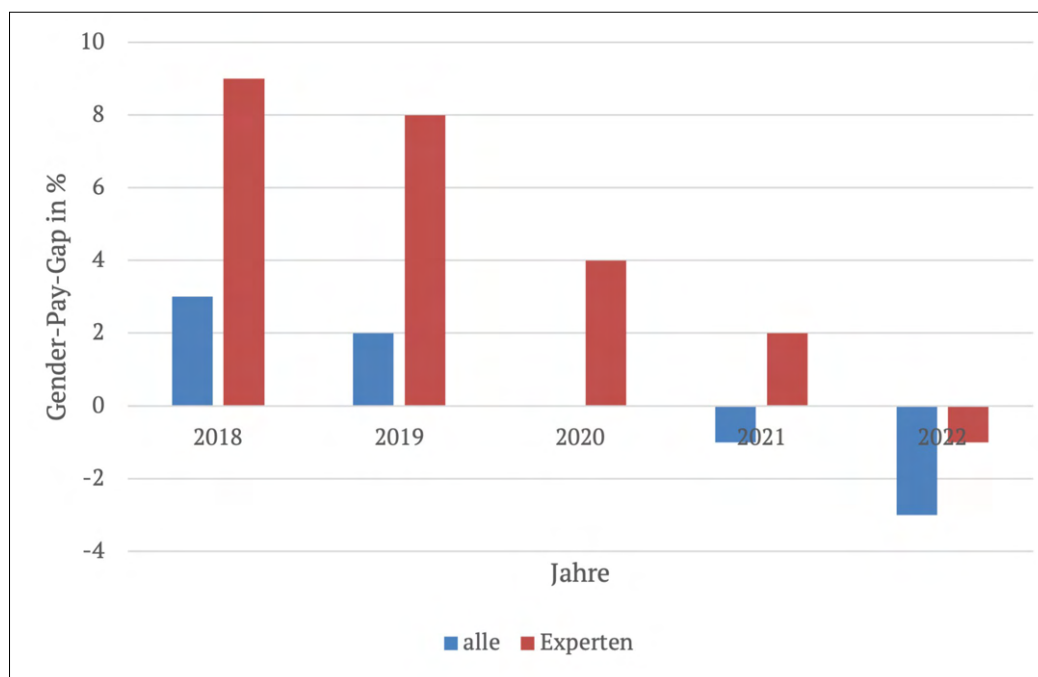
	2018	2019	2020	2021	2022
alle					
Gesamt	4.056	4.168	4.245	4.344	4.381
Männer	4.121	4.209	4.245	4.309	4.302
Frauen	3.979	4.119	4.246	4.368	4.442
Gender-Pay-Gap in %	3	2	0	-1	-3
Fachkräfte					
Gesamt	3.557	3.649	3.760	3.896	3.981
Männer	x	x	x	x	x
Frauen	3.527	3.627	3.693	x	x
Spezialisten					
Gesamt	3.680	3.774	3.861	3.873	3.932
Männer	x	x	x	x	x
Frauen	x	x	x	x	x
Gender-Pay-Gap in %					
Experten					
Gesamt	4.358	4.494	4.544	4.642	4.636
Männer	4.586	4.686	4.652	4.698	4.591
Frauen	4.176	4.313	4.474	4.611	4.654
Gender-Pay-Gap in %	9	8	4	2	-1

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 72 werden Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management und der Gender-Pay-Gap in Prozent in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau ausgewiesen. Aufgrund zu geringer Fallzahlen werden nur für die Gesamtheit der Beschäftigten sowie für die Beschäftigten im Anforderungsniveau Experten Einkommensdaten ausgewiesen. Werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet, lag der Gender-Pay-Gap bereits im Jahr 2018 mit 3 % auf einem niedrigen Niveau. Er ist bis zum Jahr 2022 noch weiter abgesunken und beträgt inzwischen -3 %, d. h. Frauen in dieser Berufsgruppe verdienen mehr als Männer. Im Anforderungsniveau Experten betrug der Gender-Pay-Gap 2018 noch 9 % und ist inzwischen auf -1 % (2022) abgesunken. Also auch im Anforderungsniveau Experten erzielen Frauen in dieser Berufsgruppe ein geringfügig höheres Einkommen als Männer.

Abbildung 32 veranschaulicht das Gesagte.

Abbildung 32: Gender-Pay-Gap in Prozent in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management in den Jahren 2018 bis 2022 im Anforderungsniveau Experten



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

4.2.18 Zusammenfassung

Nachfolgend sollen die wesentlichen Ergebnisse aus der Betrachtung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen zusammengefasst werden. Dabei sollen folgende Aspekte in den Blick genommen werden:

- die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen
- das Anforderungsniveau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- der Frauenanteil in den verschiedenen Berufsgruppen
- die monatlichen Durchschnittseinkommen
- der Gender-Pay-Gap

Tabelle 73: Vergleich der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen des Jahres 2018 mit der des Jahres 2022

Berufsgruppe	2018	2022	Differenz
Technische Mediengestaltung	119.550	122.380	2.830
Redaktion und Journalismus	86.060	93.100	7.040
Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste	54.920	56.660	1.740
Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik	40.700	44.570	3.870
Verlags- und Medienwirtschaft	32.640	30.220	-2.420
Öffentlichkeitsarbeit	29.820	37.510	7.690
Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit	23.830	23.890	60
Theater-, Film- und Fernsehproduktion	16.600	19.520	2.920
Schauspiel-, Tanz- und Bewegungskunst	15.060	16.560	1.500
Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel	12.160	10.970	-1.190
Produkt- und Industriedesign	11.450	13.150	1.700
Museumstechnik und -management	10.460	10.570	110
Moderation und Unterhaltung	8.300	7.210	-1.090
Kunsth Handwerk und Bildende Kunst	7.580	7.200	-380
Bühnen- und Kostümbild, Requisite	6.790	7.020	230
Kunsth Handwerkliche Glas- und Keramikgestaltung	4.480	3.540	-940
Musikinstrumentenbau	3.570	3.530	-40
Summe	483.970	507.600	23.630

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 73 ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2022 der des Jahres 2018 gegenübergestellt. Der Tabelle ist zu entnehmen, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2018 bis 2022 um 23.630 angestiegen ist. Im Jahr 2022 sind 507.600 Personen in Kulturberufen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Diese Zahl unterscheidet sich von den Daten, die in Kapitel 3.2 zu Selbstständigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft vorgestellt wurden. Das ist darauf zurückzuführen, dass in den Statistiken zur Kultur- und Kreativwirtschaft, wie sie in den Monitoringberichten zur Kultur- und Kreativwirtschaft aufgeführt werden, auf die Erwerbstätigen in der Branche abgestellt wird, unabhängig davon, ob ein Kulturberuf ausgeübt wird, hier hingegen wird auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Kulturberufen Bezug genommen, unabhängig davon, ob in einer Kulturbranche gearbeitet wird. Oder anders gesagt: In den Monitoringberichten Kultur- und Kreativwirtschaft werden unter Erwerbstätigen beispielsweise auch Juristinnen und Juristen erfasst, die in Kultur- und Kreativwirtschaftsunternehmen tätig sind, hier werden z. B. Designerinnen und Designer mitgerechnet, die in Unternehmen der Automobilwirtschaft tätig sind. Kurz gesagt: Im Mittelpunkt stehen hier wie in den vorherigen Einzelanalysen die in Kulturberufen Tätigen.

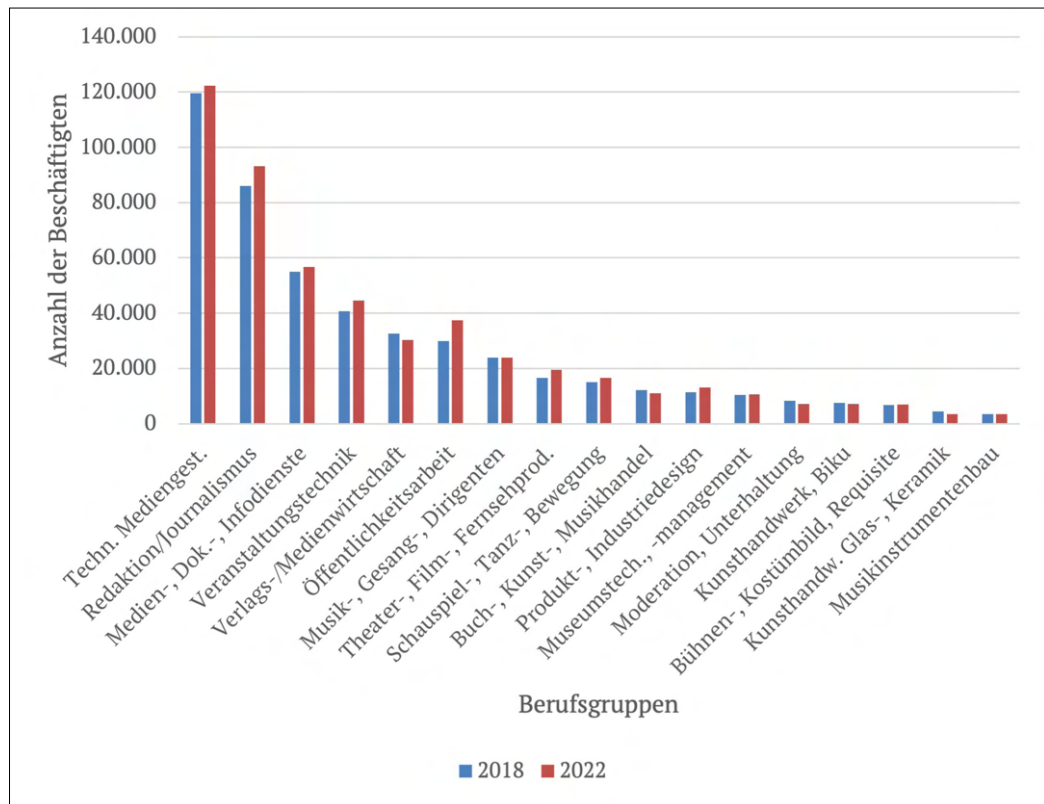
Folgender Befund kann festgehalten werden:

- Die Mehrzahl der Beschäftigten sind in der Technischen Mediengestaltung tätig. In dieser Berufsgruppe sind mehr als 100.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.
- Zwischen 50.000 und 100.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind in zwei Berufsgruppen tätig. Es ist die Berufsgruppe Redaktion und Journalismus sowie die Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste.
- Zwischen 20.000 und 50.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind in vier Berufsgruppen tätig. Es handelt sich um die Berufsgruppen: Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik, Verlags- und Medienwirtschaft, Öffentlichkeitsarbeit sowie Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit.

- Zwischen 10.000 und 20.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind in fünf Berufsgruppe tätig. Und zwar in Folgenden: Theater-, Film- und Fernsehproduktion, Schauspiel, Tanz- und Bewegungskunst, Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel, Produkt- und Industriedesign sowie Museumstechnik und -management.
- Unter 10.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte entstammen fünf Berufsgruppen. Es sind: Moderation und Unterhaltung, Kunsthandwerk und Bildende Kunst, Bühnen- und Kostümbild, Requisite, Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung sowie Musikinstrumentenbau.
- Die Beschäftigungsentwicklung in den verschiedenen Berufsgruppen verläuft unterschiedlich. In elf Berufsgruppen fand in den Jahren 2018 bis 2022 ein Aufwuchs an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten statt. In den anderen Berufsgruppen ist die Zahl der Beschäftigten gesunken. Dies trifft u. a. auf Berufsgruppen wie z. B. den Musikinstrumentenbau zu, die ohnehin zu den kleineren gehören.

Abbildung 33 veranschaulicht die unterschiedlich große Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den verschiedenen Kultur-Berufsgruppen. Die Größenverhältnisse der Berufsgruppen werden dabei anschaulich.

Abbildung 33: Vergleich der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen des Jahres 2022 mit dem Jahr 2018



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 74: Vergleich der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen des Jahres 2018 mit der des Jahres 2022 differenziert nach Anforderungsniveaus

Berufsgruppe	2018	2022	Differenz
Fachkräfte			
Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste	33.870	36.990	3120
Technische Mediengestaltung	32.990	32.860	-130
Verlags- und Medienwirtschaft	25.410	22.500	-2.910
Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik	15.730	19.970	4.240
Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel	12.080	10.880	-1.200
Redaktion und Journalismus	9.820	10.350	530
Moderation und Unterhaltung	6.120	5.230	-890
Theater-, Film- und Fernsehproduktion	5.450	6.010	560
Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung	3.890	2.990	-900
Bühnen- und Kostümbild, Requisite	3.670	3.740	70
Musikinstrumentenbau	3.320	3.290	-30
Produkt- und Industriedesign	2.710	2.610	-100
Kunsthandwerk und Bildende Kunst	2.370	2.260	-110
Museumstechnik und -management	1.600	1.480	-120
Schauspiel-, Tanz- und Bewegungskunst	170	170	0
Zwischensumme	159.200	161.330	2.130
Spezialisten			
Technische Mediengestaltung	60.970	59.280	-1.690
Redaktion und Journalismus	56.520	61.810	5.290
Öffentlichkeitsarbeit	25.740	32.420	6.680
Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik	23.030	22.690	-340
Schauspiel-, Tanz- und Bewegungskunst	6.890	7.650	760
Theater-, Film- und Fernsehproduktion	5.700	6.370	670
Bühnen- und Kostümbild, Requisite	2.530	2.650	120
Verlags- und Medienwirtschaft	2.360	2.620	260
Kunsthandwerk und Bildende Kunst	1.860	1.760	-100
Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste	1.770	1.740	-30
Produkt- und Industriedesign	1.130	1.370	240
Moderation und Unterhaltung	1.090	750	-340
Museumstechnik und -management	820	1.070	250
Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung	590	550	-40
Musikinstrumentenbau	250	240	-10
Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit	200	330	130
Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel	50	60	10
Zwischensumme	191.500	203.360	11.860
Experten			
Technische Mediengestaltung	25.590	30.230	4.640
Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit	23.640	23.560	-80
Redaktion und Journalismus	19.730	20.950	1.220
Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste	19.280	17.920	-1.360

Tabelle 74: Vergleich der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter des Jahres 2022 mit dem Jahr 2018 differenziert nach Anforderungsniveau

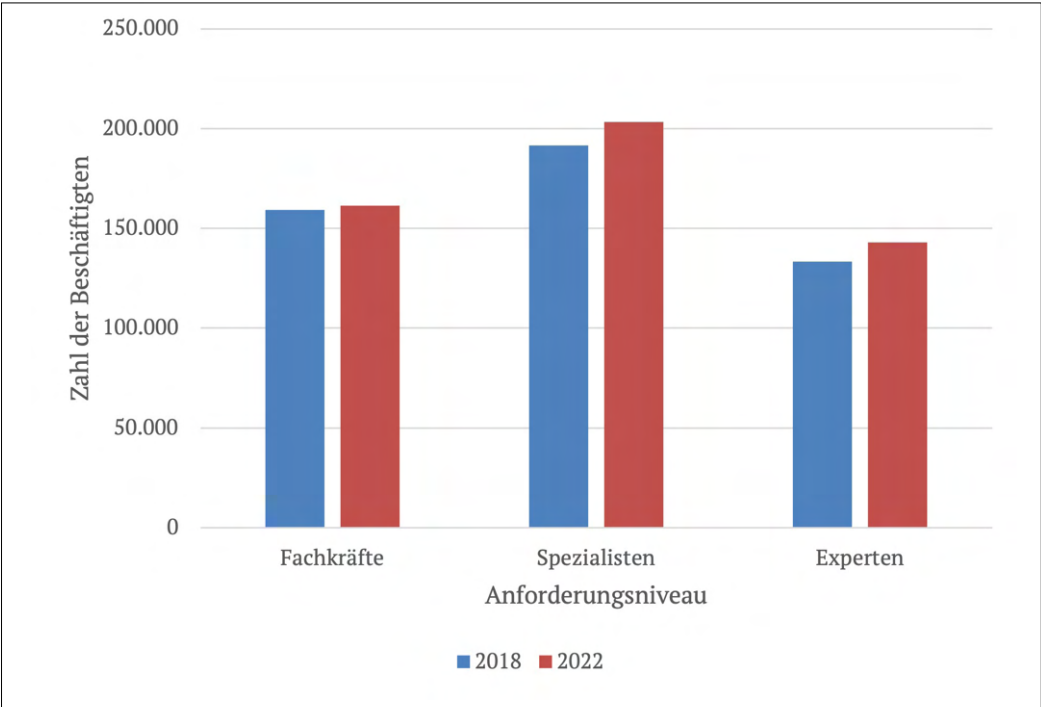
Museumstechnik und -management	8.040	8.020	-20
Schauspiel-, Tanz- und Bewegungskunst	8.000	8.750	750
Produkt- und Industriedesign	7.610	9.180	1.570
Theater-, Film- und Fernsehproduktion	5.460	7.140	1.680
Verlags- und Medienwirtschaft	4.860	5.100	240
Öffentlichkeitsarbeit	4.080	5.090	1.010
Kunsthandwerk und Bildende Kunst	3.350	3.190	-160
Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik	1.950	1.910	-40
Moderation und Unterhaltung	1.080	1.230	150
Bühnen- und Kostümbild, Requisite	590	630	40
Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel	30	30	0
Zwischensumme	133.290	142.930	9.640
Summe	483.990	507.620	23.630

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 74 wird die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter des Jahres 2022 mit der des Jahres 2018 differenziert nach Anforderungsniveau dargestellt. Insgesamt sind im Jahr 2022 11.860 mehr Beschäftigte im Anforderungsniveau Spezialisten tätig als im Jahr 2018. Das ist der größte Aufwuchs. Im Anforderungsniveau Experten stieg die Zahl der Beschäftigten im genannten Zeitraum um 9.640 Beschäftigte. Demgegenüber ist im Anforderungsniveau Fachkräfte nur ein Anstieg um 2.130 Beschäftigte festzustellen. Die Tabelle zeigt auch die unterschiedliche Größe der verschiedenen Berufsgruppen.

In Abbildung 34 wird die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den drei Anforderungsniveaus in den Jahren 2018 und 2022 visualisiert. Die Abbildung zeigt anschaulich, dass die größte Zahl der Beschäftigten im Anforderungsniveau Spezialisten tätig ist. Es handelt sich hier um Tätigkeiten mit gehobenen Fach- und Führungsaufgaben. Vorausgesetzt wird hierfür in der Regel eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein Fachschul- oder Hochschulabschluss. Die zweitgrößte Gruppe stellt das Anforderungsniveau Fachkräfte. Hier werden eine zwei- oder dreijährige Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikationen vorausgesetzt. Die kleinste Gruppe stellt das Anforderungsniveau Experten. Es zeichnet sich durch einen hohen Komplexitätsgrad aus, der entsprechend hohe Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzt. Üblicherweise wird ein Hochschulabschluss (Master, Diplom, Staatsexamen) verlangt. Die Tabelle und die Abbildung untermauern noch einmal, dass der Arbeitsmarkt Kultur durch Arbeitsteiligkeit und verschiedene Berufe gekennzeichnet ist. Es ist eben kein reiner Akademikerinnen- und Akademikerarbeitsmarkt.

Abbildung 34: Vergleich der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen des Jahres 2018 mit dem Jahr 2022 differenziert nach Anforderungsniveau Fachkräfte, Spezialisten und Experten



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 75 wird der Frauenanteil des Jahres 2022 in den verschiedenen Berufsgruppen mit der des Jahres 2018 verglichen. Die Tabelle zeigt die geschlechtsspezifische Segregation in den Kulturberufen, die verfestigt ist und sich in den hier betrachteten Jahren kaum verändert hat. In neun (Jahr 2018) bzw. zehn (Jahr 2022) Berufsgruppen liegt der Frauenanteil bei 50 % und mehr. In zwei Berufsgruppen (Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel sowie Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste) liegt der Frauenanteil über 75 %, d. h., drei Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Frauen. In sieben Berufsgruppen liegt der Frauenanteil unter 50 %. Besonders gering ist er in der Berufsgruppe Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik. Er liegt hier unter 20 % (2022). Im Musikinstrumentenbau liegt der Frauenanteil bei 25 %.

Tabelle 75: Vergleich des Frauenanteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen Jahres 2018 mit dem des Jahres 2022		
Berufsgruppe	2018	2022
Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel	79	80
Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste	76	76
Bühnen- und Kostümbild, Requisite	69	70
Öffentlichkeitsarbeit	65	66
Verlags- und Medienwirtschaft	61	62
Kunsthandwerk und Bildende Kunst	56	57
Museumstechnik und -management	55	56
Redaktion und Journalismus	52	55

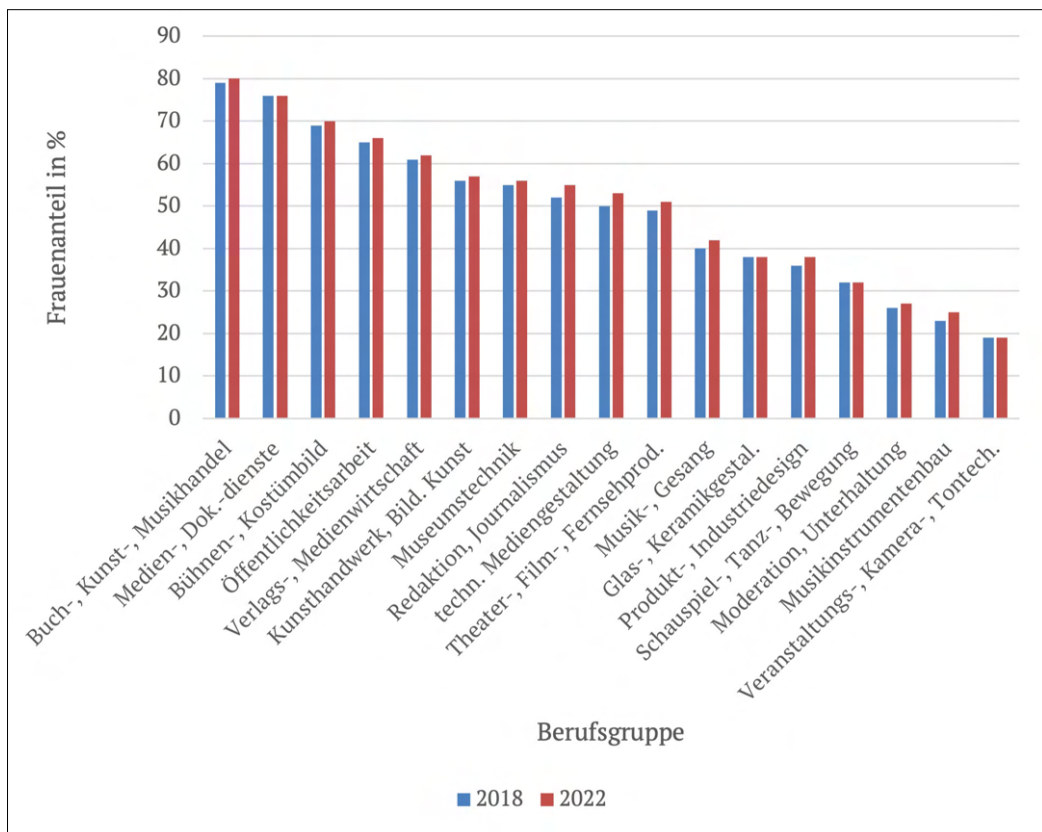
Tabelle 75: Vergleich des Frauenanteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen Jahres 2018 mit dem des Jahres 2022

technische Mediengestaltung	50	53
Theater-, Film- und Fernsehproduktion	49	51
Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit	40	42
Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung	38	38
Produkt- und Industriedesign	36	38
Schauspiel-, Tanz- und Bewegungskunst	32	32
Moderation und Unterhaltung	26	27
Musikinstrumentenbau	23	25
Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik	19	19

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 35 veranschaulicht die Daten der Tabelle 75.

Abbildung 35: Vergleich des Frauenanteils an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Kultur-Berufsgruppen 2018 und 2022



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Im Folgenden soll auf die Durchschnittseinkommen der Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2022 eingegangen werden. Im Fokus steht dabei insbesondere der unterschiedliche Verdienst von Frauen und

Männern. Der Übersichtlichkeit halber wird zuerst auf die Gesamtdaten ohne Differenzierung in Anforderungsniveaus eingegangen. Das ermöglicht den Vergleich der Kulturberufe und allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland (in den nachfolgenden Tabellen rot gekennzeichnet).

Tabelle 76: Durchschnittseinkommen/Monat in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Männern und nach Frauen

alle	Männer	Frauen
über 5.000 Euro		
Musik-Gesang (5.096)	Öffentlichkeitsarbeit (5.777)	
Öffentlichkeitsarbeit (5.018)	Produktdesign (5.476)	
	Musik-Gesang (5.297)	
	Redaktion/Journ. (5.036)	
über 4.500 bis 5.000 Euro		
Produktdesign (4.914)	Verlags-Medienw. (4.586)	Musik-Gesang (4.794)
Redaktion/Journ. (4.540)		Öffentlichkeitsarbeit (4.589)
		Museumstechnik (4.442)
4.000 bis 4.500 Euro		
Museumstechnik (4.381)	Theater-, Filmprod. (4.477)	Redaktion/Journ. (4.108)
Theater-, Filmprod. (4.083)	Museumstechnik (4.302)	
Verlags-Medienw. (4.030)	Medien-, Dokdienste (4.294)	
	Schauspiel (4.140)	
3.500 bis 4.000 Euro		
Medien-, Dokdienste (3.952)	Bühnenbild (3.909)	Produktdesign (3.943)
Kunsthänd. Biku (3.823)		Medien-, Dokdienste (3.844)
Schauspiel (3.756)	Kunsthänd. Biku (3.897)	Theater-, Filmprod. (3.755)
Bühnenbild (3.671)	alle soz.pflicht. (3.779)	Kunsthänd. Biku (3.772)
alle soz.pflicht. (3.646)	Techn. Mediengestalt. (3.613)	Verlags-Medienw. (3.686)
		Bühnenbild (3.559)
3.000 bis 3.500 Euro		
Techn. Mediengestalt. (3.360)	Moderation (3.174)	alle soz.pflicht. (3.413)
Moderation (3.158)	Glas-Keramik (3.100)	Schauspiel (3.222)
		Techn. Mediengestalt. (3.115)
		Moderation (3.101)
2.500 bis 3.000 Euro		
Glas-Keramik (2.983)	Musikinstrumentenbau (2.933)	Glas-Keramik (2.564)
Musikinstrumentenbau (2.781)	Buchhandel (2.648)	Buchhandel (2.503)
Buchhandel (2.536)		
2.000 bis 2.500		
		Musikinstrumentenbau (2.308)

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 76 werden Durchschnittseinkommen/Monat in Euro im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppen sowie nach Männern und Frauen dargestellt. Es wurden sieben Durchschnittseinkommensgruppen gebildet. Folgendes Ergebnis zeigt sich:

- Über 5.000 Euro Durchschnittseinkommen/Monat wird von Frauen nicht erreicht. Männer aus vier Berufsgruppen (Öffentlichkeitsarbeit; Produkt- und Industriedesign; Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit sowie Redaktion und Journalismus) erreichen ein Durchschnittseinkommen über 5.000 Euro/Monat. Das höchste Durchschnittseinkommen wird in der Öffentlichkeitsarbeit erzielt.
- Das niedrigste monatliche Durchschnittseinkommen erreichen Frauen in der Berufsgruppe Musikinstrumentenbau mit 2.308 Euro brutto im Monat.
- Werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet, so liegt das Durchschnittseinkommen ohne geschlechtsspezifische Differenzierung bei 3.646 Euro/Monat. In elf Berufsgruppen von Kulturberufen wird ein höheres Einkommen erzielt und in fünf Berufsgruppen ein niedrigeres.
- Alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer erreichen ein Monatsdurchschnittseinkommen von 3.779 Euro, das elf Kultur-Berufsgruppen übertreffen und fünf unterschreiten.
- Alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen erzielen ein Durchschnittseinkommen von 3.413 Euro/Monat. In zehn Kultur-Berufsgruppen liegt das Einkommen über dem Durchschnittseinkommen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und in sechs darunter. Das ist eine Berufsgruppe mehr in der unterschiedlich verdient wird als bei den Männern der Fall ist.

Tabelle 77: Durchschnittseinkommen/Monat in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Männern und nach Frauen im Anforderungsniveau Fachkräfte

alle	Männer	Frauen
4.000 bis 4.500 Euro		
	Produktdesign (4.369)	
	Verlags-Medienw. (4.163)	
	Medien-, Dokdienste (4.069)	
	Theater-, Filmprod. (4.064)	
	Redaktion/Journ. (4.035)	
3.500 bis 4.000 Euro		
Museumstechnik (3.981)	Bühnenbild (3.662)	Medien-, Dokdienste (3.699)
Produktdesign (3.802)		Produktdesign (3.540)
Verlags-Medienw. (3.785)		Verlags-Medienw. (3.525)
Medien-, Dokdienste (3.775)		Redaktion/Journ. (3.468)
Theater-, Filmprod. (3.687)		
Redaktion/Journ. (3.663)		
3.000 bis 3.500 Euro		
Bühnenbild (3.467)	alle soz.pflicht. (3.454)	Theater-, Filmprod. (3.444)
alle soz.pflicht. (3.383)	Techn. Mediengestalt. (3.344)	Bühnenbild (3.391)
Techn. Mediengestalt. (3.103)	Glas-Keramik (3.059)	alle soz.pflicht. (3.237)
2.500 bis 3.000 Euro		
Glas-Keramik (2.939)	Musikinstrumentenbau (2.895)	Techn. Mediengestalt. (2.898)

Tabelle 77: Durchschnittseinkommen/Monat in Euro im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppen, nach Männern und Frauen im Anforderungsniveau Fachkräfte

Musikinstrumentenbau (2.739)	Moderation (2.720)	Glas Keramik (2.531)
Moderation (2.631)	Kunsthand. Biku (2.665)	
Buchhandel (2.532)	Buchhandel (2.642)	
Kunsthand. Biku (2.441)		
2.000 bis 2.500 Euro		
		Buchhandel (2.499)
		Moderation (2.353)
		Kunsthand. Biku (2.166)
Keine Angaben		
	Museumstechnik (x)	Museumstechnik (x)
		Musikinstrumentenbau (x)

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 77 sind die monatlichen Durchschnittseinkommen in Euro im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppen sowie nach Männern und Frauen im Anforderungsniveau Fachkräfte zu entnehmen. Es wurde bereits darauf verwiesen, dass nicht für alle Berufsgruppen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigten in allen Anforderungsniveaus ausgewiesen werden. In dreizehn Berufsgruppen werden von der Bundesagentur für Arbeit Daten zum Durchschnittseinkommen im Anforderungsniveau Fachkräfte zur Verfügung gestellt. Um die Übersicht zu ermöglichen, werden sechs Einkommensgruppen unterteilt. Folgender Befund lässt sich ermitteln:

- Das Einkommen im Anforderungsniveau Fachkräfte liegt im Korridor von 2.166 Euro/Monat von Frauen in der Berufsgruppe Kunsthandwerk und Bildende Kunst bis 4.369 Euro/Monat von Männern im Produkt- und Industriedesign. D. h., das höchste Einkommen wird von Männern und das niedrigste von Frauen erreicht.
- Wird nicht geschlechtsspezifisch unterschieden, liegt das Durchschnittseinkommen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Anforderungsniveau bei 3.383 Euro/Monat. In sieben Kultur-Berufsgruppen wird ein höheres und in sechs ein niedrigeres Einkommen erreicht.
- Wird die Gruppe der Männer betrachtet, fällt auf, dass in keiner Berufsgruppe ein Einkommen unter 2.500 Euro/Monat erzielt wird. Hingegen liegt es bei den Frauen in drei Berufsgruppen unterhalb dieses Werts.
- In sechs Kultur-Berufsgruppen erreichen Männer ein Durchschnittseinkommen, das oberhalb des Durchschnittseinkommens aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer (3.454 Euro/Monat) liegt. Das trifft gleichermaßen auf Frauen zu, die ebenfalls in sechs Kultur-Berufsgruppen ein Einkommen über dem Wert aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (3.237 Euro/Monat) erreichen.
- In immerhin fünf Kultur-Berufsgruppen erzielen Männer ein Durchschnittseinkommen zwischen 4.000 und 4.500 Euro/Monat. In keiner Kultur-Berufsgruppe erreichen Frauen ein Einkommen in dieser Gehaltsstufe.
- In einer Berufsgruppe bei Männern und in zwei Berufsgruppen bei Frauen kann aufgrund zu geringer Fallzahlen kein Durchschnittseinkommen/Monat angegeben werden.

Tabelle 78: Durchschnittseinkommen/Monat in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Männern und nach Frauen im Anforderungsniveau Spezialisten

alle	Männer	Frauen
über 5.000 Euro		
Moderation (5.042)	Schauspiel (5.543)	
	Öffentlichkeitsarbeit (5.483)	
	alle soz.pflicht. (5.009)	
4.500 bis 5.000 Euro		
Schauspiel (4.989)	Redaktion/Journ. (4.949)	
Öffentlichkeitsarbeit (4.778)	Produktdesign (4.754)	
alle soz.pflicht. (4.629)	Verlags-Medienw. (4.746)	
Redaktion/Journ. (4.509)	Theater-, Filmprod. (4.704)	
4.000 bis 4.500 Euro		
Produktdesign (4.479)	Bühnenbild (4.080)	Öffentlichkeitsarbeit (4.403)
Verlags-Medienw. (4.367)		Redaktion/Journ. (4.091)
Theater-, Filmprod. (4.215)		Verlags-Medienw. (4.041)
Medien-, Dokdienste (4.251)		
3.500 bis 4.000 Euro		
Museumstechnik (3.932)	Techn. Mediengestalt. (3.558)	alle soz.pflicht. (3.982)
Bühnenbild (3.872)	Kunsthand. Biku (3.432)	Medien-, Dokdienste (3.939)
		Theater-, Filmprod. (3.786)
		Bühnenbild (3.731)
3.000 bis 3.500 Euro		
Kunsthand. Biku (3.442)		Techn. Mediengestalt. (3.115)
Techn. Mediengestalt. (3.345)		
Keine Angaben		
	Museumstechnik (x)	Museumstechnik (x)
	Moderation (x)	Moderation (x)
	Medien-, Dokdienste (x)	Schauspiel (x)
		Kunsthand. Biku (x)
		Produktdesign (x)

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Als nächstes wird sich dem Anforderungsniveau Spezialisten zugewandt. In Tabelle 78 wird das Durchschnittseinkommen/Monat in Euro im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppen sowie nach Männern und Frauen im Anforderungsniveau Spezialisten dargestellt. Für zwölf Berufsgruppen werden Daten ausgewiesen. Folgendes lässt sich feststellen:

- Die Einkommensspreizung reicht von 3.115 Euro/Monat von Frauen in der Berufsgruppe Technische Mediengestaltung bis 5.543 Euro/Monat von Männern in der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz- und Bewegungskunst. D.h., wiederum wird das höchste Einkommen von Männern und das niedrigste von Frauen erreicht.

- Werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht geschlechtsspezifisch aufgliedert, liegt das Durchschnittseinkommen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Anforderungsniveau im Monat bei 4.629 Euro. In drei Kultur-Berufsgruppen (Moderation und Unterhaltung; Schauspiel, Tanz- und Bewegungskunst sowie Öffentlichkeitsarbeit) wird ein höheres Einkommen erzielt und in neun Berufsgruppen ein geringeres. Ungeachtet der geschlechtsspezifischen Unterschiede kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass mit Blick auf das Anforderungsniveau Spezialisten in Kultur-Berufsgruppen mehrheitlich ein geringeres Einkommen erzielt wird als im Durchschnitt bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
- Wird die Gruppe der Männer betrachtet, ist zuerst festzuhalten, dass das Durchschnittseinkommen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 5.009 Euro/Monat liegt. In zwei Kultur-Berufsgruppen wird mehr verdient. In sieben Kultur-Berufsgruppen erreichen Männer ein geringeres Einkommen als alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Durchschnitt. In drei Kultur-Berufsgruppen können aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Angaben zum Durchschnittseinkommen gemacht werden.
- Mit Blick auf Frauen fällt unmittelbar ins Auge, dass Frauen in keiner Kultur-Berufsgruppe über 5.000 Euro/Monat und ebenfalls in keiner zwischen 4.500 und 5.000 Euro/Monat erreichen. In jenen Gehaltsstufen sind immerhin sechs Berufsgruppen Männer versammelt. Das höchste monatliche Durchschnittseinkommen erzielen Frauen in den Berufsgruppen Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion und Journalismus sowie Verlags- und Medienwirtschaft. In diesen drei Berufsgruppen liegt das Durchschnittseinkommen auch über dem aller sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen. In fünf Kultur-Berufsgruppen können für Frauen keine Angaben zum Durchschnittseinkommen gemacht werden.

Tabelle 79: Durchschnittseinkommen/Monat in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Männern und nach Frauen im Anforderungsniveau Experten

alle	Männer	Frauen
über der Beitragsmessungsgrenze Rentenversicherung		
	Verlags-Medienw. (>6.750)	
	Öffentlichkeitsarbeit (>6.750)	
über 5.000 Euro		
Öffentlichkeitsarbeit (6.472)	alle soz.pflicht. (6.306)	Öffentlichkeitsarbeit (6.147)
alle soz.pflicht. (5.868)	Redaktion/Journ. (5.801)	
Verlags-Medienw. (5.662)	Produktdesign (5.726)	
Kunsthand. Biku (5.239)	Kunsthand. Biku (5.693)	
Produktdesign (5.236)	Musik-Gesang (5.322)	
Musik-Gesang (5.115)	Museumstechnik (4.591)	
Redaktion/Journ. (5.109)	Theater-, Filmprod. (4.571)	
4.500 bis 5.000 Euro		
Museumstechnik (4.636)	Medien-, Dokdienste (4.609)	alle soz.pflicht. (4.982)
Medien-, Dokdienste (4.457)		Kunsthand. Biku (4.921)
Theater-, Filmprod. (4.313)		Musik-Gesang (4.801)
		Museumstechnik (4.654)
		Verlags-Medienw. (4.587)
		Redaktion/Journ. (4.508)

Tabelle 79: Durchschnittseinkommen/Monat in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Männern und nach Frauen im Anforderungsniveau Experten

4.000 bis 4.500 Euro		
	Techn. Mediengestalt. (4.063)	Medien-, Dokdienste (4.404)
		Produktdesign (4.160)
		Theater-, Filmprod. (4.032)
3.500 bis 4.000 Euro		
Techn. Mediengestalt. (3.707)	Schauspiel (3.545)	
Schauspiel (3.425)		
3.000 bis 3.500 Euro		
		Techn. Mediengestalt. (3.384)
		Schauspiel (3.312)

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Abschließend soll sich noch dem Anforderungsniveau Experten zugewandt werden, in dem die höchsten Qualifikationen verlangt werden und am meisten Verantwortung getragen wird. In Tabelle 79 sind Durchschnittseinkommen/Monat in Euro im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppen sowie nach Männern und Frauen im Anforderungsniveau Experten zusammengestellt. Zusammengefasst ergibt sich folgendes Bild:

- Über der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung von 6.750 Euro/Monat im Jahr 2022 verdienen Männer in zwei Kultur-Berufsgruppen. Und zwar: Verlags- und Medienwirtschaft sowie Öffentlichkeitsarbeit.
- Werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht geschlechtsspezifisch betrachtet, liegt das Durchschnittseinkommen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 5.868 Euro/Monat. Mehr wird nur in einer Kultur-Berufsgruppe, der Öffentlichkeitsarbeit, verdient. Daraus folgt, dass in zehn Kultur-Berufsgruppen weniger verdient wird als wenn alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Blick genommen werden.
- Werden die Männer in den Blick genommen, so liegt das Durchschnittseinkommen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 6.306 Euro/Monat. Wie erwähnt, wird in zwei Kultur-Berufsgruppen im Durchschnitt mehr verdient, nämlich oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung. In neun Berufsgruppen wird weniger verdient.
- Bei den Frauen liegt das monatliche Durchschnittseinkommen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 4.982 Euro. Nur in einer Kultur-Berufsgruppe verdienen Frauen mehr als der Durchschnitt und in zehn weniger.
- Die Einkommensspreizung gesamt reicht von 3.312 Euro/Monat von Frauen in der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz- und Bewegungskunst bis über die Beitragsbemessungsgrenze in der Verlags- und Medienwirtschaft sowie der Öffentlichkeitsarbeit bei Männern.

Zusammengefasst kann zum Durchschnittseinkommen festgehalten werden:

1. Wird die Einkommensspreizung in den Blick genommen, erreichen Frauen immer das geringste und Männer das höchste Einkommen.
2. In den höchsten Gehaltsklassen sind jeweils nur Männer und keine Frauen vertreten.
3. Sowohl im Anforderungsniveau Spezialisten als auch im Anforderungsniveau Experten erreichen Männer und Frauen in der Mehrzahl ein geringeres Einkommen als der Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Oder anders formuliert: In den Kultur-Berufsgruppen wird tendenziell weniger verdient als im Durchschnitt.
4. Werden die verschiedenen Kultur-Berufsgruppen in den Blick genommen, zeigt sich, dass die höchsten Verdienste in der Verlags- und Medienwirtschaft sowie der Öffentlichkeitsarbeit erreicht werden.

Zum Schluss soll sich noch dem Gender-Pay-Gap zugewandt werden. Er zeichnet sich bereits in den Tabellen zu den Durchschnittseinkommen ab, soll hier aber noch einmal dezidiert dargestellt werden.

Tabelle 80: Gender-Pay-Gap in den Jahren 2018 bis 2022 in den Kultur-Berufsgruppen sowie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein

	2018	2019	2020	2021	2022
Produktdesign	34	33	32	29	28
Redaktion/Journ.	23	22	21	20	18
Öffentlichkeitsarbeit	23	23	22	21	21
Schauspiel	23	22	21	22	22
Verlags-/Medienw.	22	22	21	21	20
Glas/Keramik	22	20	24	20	17
Musikinstrumt.			24	25	21
Theater-, Filmprod.	19	17	16	16	16
Techn. Mediengestaltung	14	14	14	14	14
alle soz.pflichtig.	13	12	11	10	10
Medien-, Dokdienste	12	11	10	9	10
Bühnenbild	11	10	10	9	9
Musik-Gesang	10	10	10	9	9
Buchhandel	8	7	8	7	5
Kunsthandw. Biku	8	8	7	6	3
Moderation	3	1	6	0	2
Museum	3	2	0	-1	-3

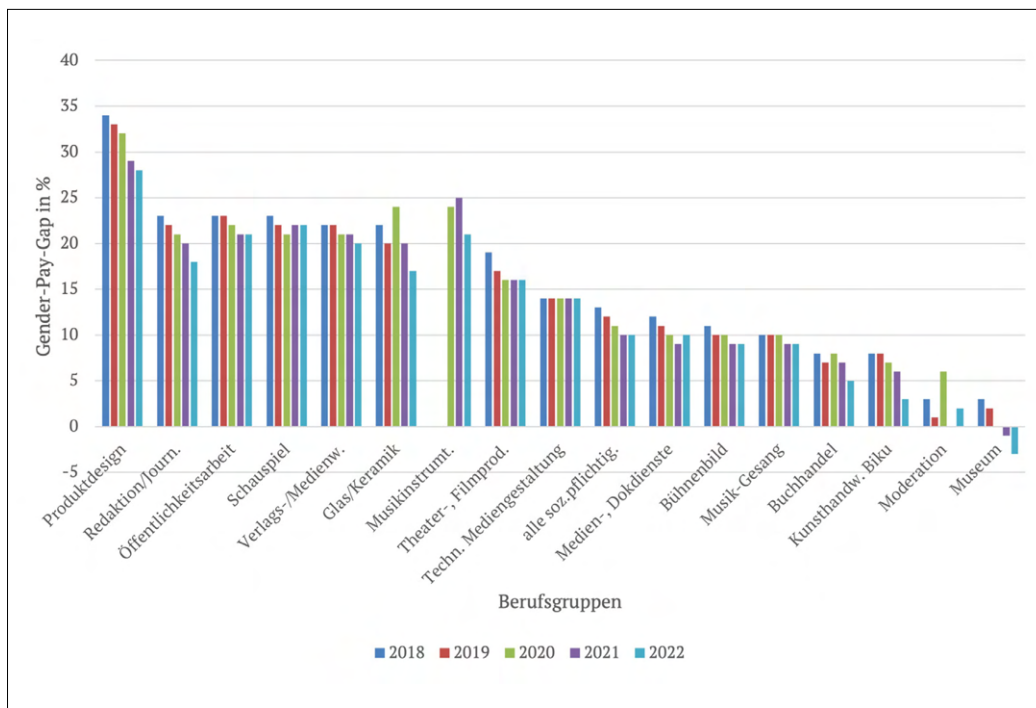
Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

In Tabelle 80 wird der Gender-Pay-Gap in den Kultur-Berufsgruppen sowie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein für die Jahre 2018 bis 2022 dargestellt. Hier wird noch nicht auf die verschiedenen Anforderungsniveaus eingegangen. Folgender Befund kann festgehalten werden:

- Der Gender-Pay-Gap für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt bei 13 %. In neun Kultur-Berufsgruppen, also der Mehrheit, ist der Gender-Pay-Gap höher als bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In sechs Kultur-Berufsgruppen liegt er unter dem Wert aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
- Die Spreizung mit Blick auf den Gender-Pay-Gap reicht im Jahr 2018 von 34 % im Produkt- und Industriedesign zu 3 % in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management. Im Jahr 2022 ist nach wie vor die Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign mit 28 % Spitzenreiter beim Gender-Pay-Gap und in der Museumstechnik und -management verdienen Frauen mehr als Männer, der Gender-Pay-Gap liegt bei -3 %.
- Tendenziell ist der Gender-Pay-Gap in jenen Berufsgruppen größer, in denen ein höheres Durchschnittseinkommen erreicht wird. Eine Ausnahme davon bildet der Gender-Pay-Gap in der Berufsgruppe Kunsthandwerk Glas- und Keramikgestaltung. Hier wird nur ein geringes Durchschnittseinkommen erzielt und der Gender-Pay-Gap ist vergleichsweise hoch. Genau umgekehrt sieht es in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management aus. Hier wird der geringste Gender-Pay-Gap ausgewiesen, das Durchschnittseinkommen bewegt sich in den höheren Verdienstgruppen.

Abbildung 36 veranschaulicht das Gesagte.

Abbildung 36: Gender-Pay-Gap in den Kultur-Berufsgruppen und bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein in den Jahren 2018 bis 2022



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 81: Gender-Pay-Gap in den Jahren 2018 bis 2022 in den Kultur-Berufsgruppen sowie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein im Anforderungsniveau Fachkräfte

	2018	2019	2020	2021	2022
Kunsthaw., Biku	24	23	22	22	19
Glas/Keramikgest.	22	20	24	19	17
Techn. Mediengestaltung	16	16	15	14	13
Produktdesign	16	17	16	17	19
Theater-/Filmprod.	16	15	14	14	15
Verlags-/Medienw.	15	15	15	16	15
Redaktion/Jour.	13	14	14	14	14
Medien-,Dokdienst.	11	10	9	7	9
alle soz.pflichtig.	9	9	7	7	6
Buchhandel	8	7	7	7	5
Bühnenbild	8	9	9	8	7

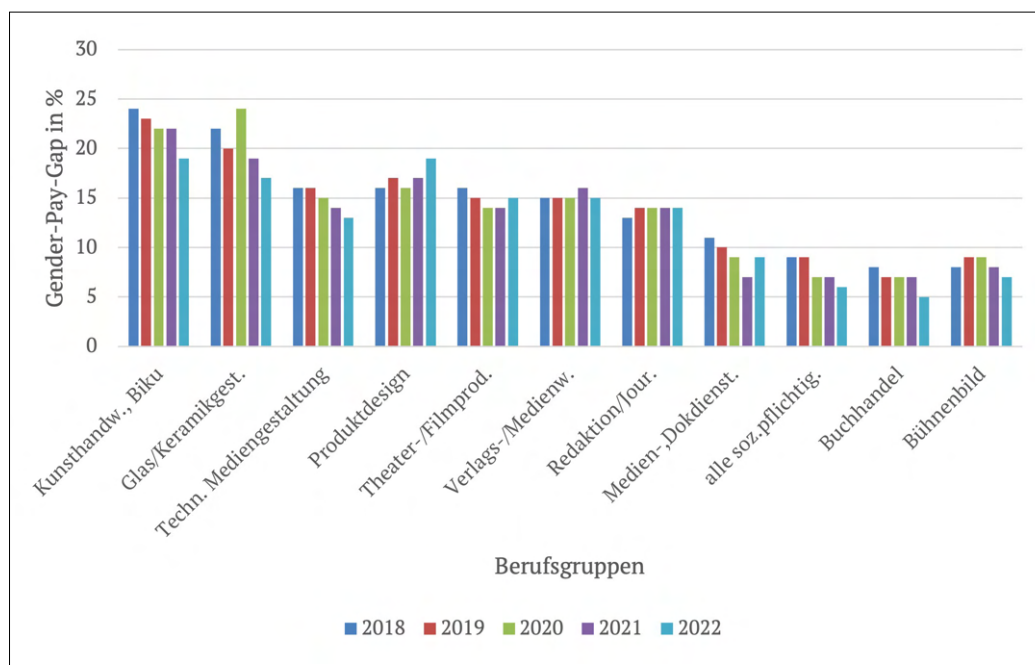
Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Als Nächstes soll sich dem Gender-Pay-Gap im Anforderungsniveau Fachkräfte gewidmet werden. Tabelle 81 gibt hierüber mit Blick auf die Kultur-Berufsgruppen sowie alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Jahren 2018 bis 2020 Auskunft. Folgendes lässt sich konstatieren:

- Der Gender-Pay-Gap im Anforderungsniveau Fachkräfte lässt sich für zehn Berufsgruppen ermitteln. In den anderen Berufsgruppen sind entweder so wenig männliche oder weibliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ausgewiesen, dass keine Durchschnittseinkommenswerte zur Verfügung gestellt werden.
- Werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet, ist der Gender-Pay-Gap von 9 % im Jahr 2018 auf 6 % im Jahr 2022 gesunken. Eine durchaus positive Entwicklung.
- Nur in zwei Kultur-Berufsgruppen (Buchhandel sowie Bühnen- und Kostümbild, Requisite) liegt der Gender-Pay-Gap im Jahr 2018 unter dem Durchschnitt. Im Jahr 2022 trifft dies nur noch auf eine Berufsgruppe, den Buchhandel, zu.
- Demgegenüber liegt in acht Kultur-Berufsgruppen der Gender-Pay-Gap über dem aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Jahr 2018 mit über 20 % in zwei Kultur-Berufsgruppen sogar sehr deutlich. D.h., der Gender-Pay-Gap ist im Anforderungsniveau Fachkräfte bei den Kultur-Berufsgruppen erheblich größer als bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein.

Abbildung 37 verdeutlicht dies.

Abbildung 37: Gender-Pay-Gap in den Kultur-Berufsgruppen und bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein in den Jahren 2018 bis 2022 im Anforderungsniveau Fachkräfte



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 82: Gender-Pay-Gap in den Jahren 2018 bis 2022 in den Kultur-Berufsgruppen sowie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein im Anforderungsniveau Spezialisten

	2018	2019	2020	2021	2022
Theater-/Filmp.	24	22	23	22	20
alle soz.pflichtig.	23	22	21	21	21
Öffentlichkeitsarbeit	22	21	21	20	18
Redaktion/J.	22	20	19	18	17
Verlags-/Medienw.	16	14	13	15	15
Techn. Mediengest.	12	13	13	13	12
Bühnenbild	12	8	11	9	9

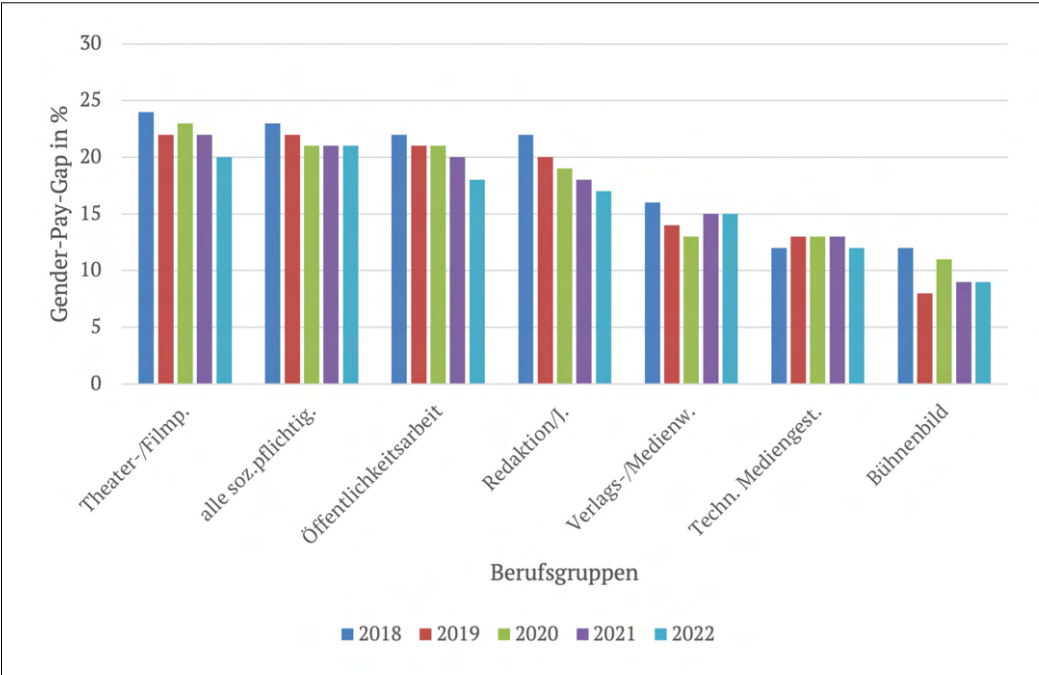
Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Der Gender-Pay-Gap für das Anforderungsniveau Spezialisten kann in sechs Berufsgruppen ausgewiesen werden. Tabelle 82 gibt hierüber Auskunft. Folgendes kann festgehalten werden:

- Im Anforderungsniveau Spezialisten wird von den Beschäftigten i. d. R. ein höherer formaler Abschluss (Meister, Techniker, Hochschulabschluss) erwartet und sie haben mehr Kompetenzen, aber auch mehr Verantwortung als diejenigen, die im Anforderungsniveau Fachkräfte tätig sind.
- Der Gender-Pay-Gap aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt im Jahr 2018 bei 23 % und sinkt auf 21 % im Jahr 2022. D. h., der Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern beträgt bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rund ein Fünftel.
- In einer Kultur-Berufsgruppe, der Theater-, Film- und Fernsehproduktion, liegt er mit 24 % im Jahr 2018 sogar noch darüber. In fünf Kulturberufsgruppen liegt er unter dem Durchschnitt. Allerdings in den Berufsgruppen Öffentlichkeitsarbeit sowie Redaktion und Journalismus sehr nahe am Durchschnitt. Diese beiden Berufsgruppen gehören zu jenen, in denen die höchsten Einkommen erreicht werden. Oder anders formuliert: Wenn das Durchschnittseinkommen steigt, steigt auch der Gender-Pay-Gap.
- In der Berufsgruppe Bühnen- und Kostümbild, Requisite sinkt der Gender-Pay-Gap von 12 % (2018) auf 9 % (2022).

Abbildung 38 veranschaulicht die Entwicklung.

Abbildung 38: Gender-Pay-Gap in den Kultur-Berufsgruppen und bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein in den Jahren 2018 bis 2022 im Anforderungsniveau Spezialisten



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 83: Gender-Pay-Gap in den Jahren 2018 bis 2022 in den Kultur-Berufsgruppen sowie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein im Anforderungsniveau Experten					
	2018	2019	2020	2021	2022
Produktdesign	33	32	31	28	27
Redaktion/J.	27	26	25	23	22
alle soz.pflichtig.		23	22	22	21
Kunsthandw., Biku	18	18	18	16	14
Techn. Mediengest.	17	17	17	17	17
Theater-/Filmp.	16	13	10	9	12
Bühnenbild	12	8	11	9	9
Musik-Gesang	10	10	10	10	10
Museumstech.	9	8	4	2	-1
Medien-/Dokdienste.	5	5	4	4	4
Schauspiel	5	5	5	4	7

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

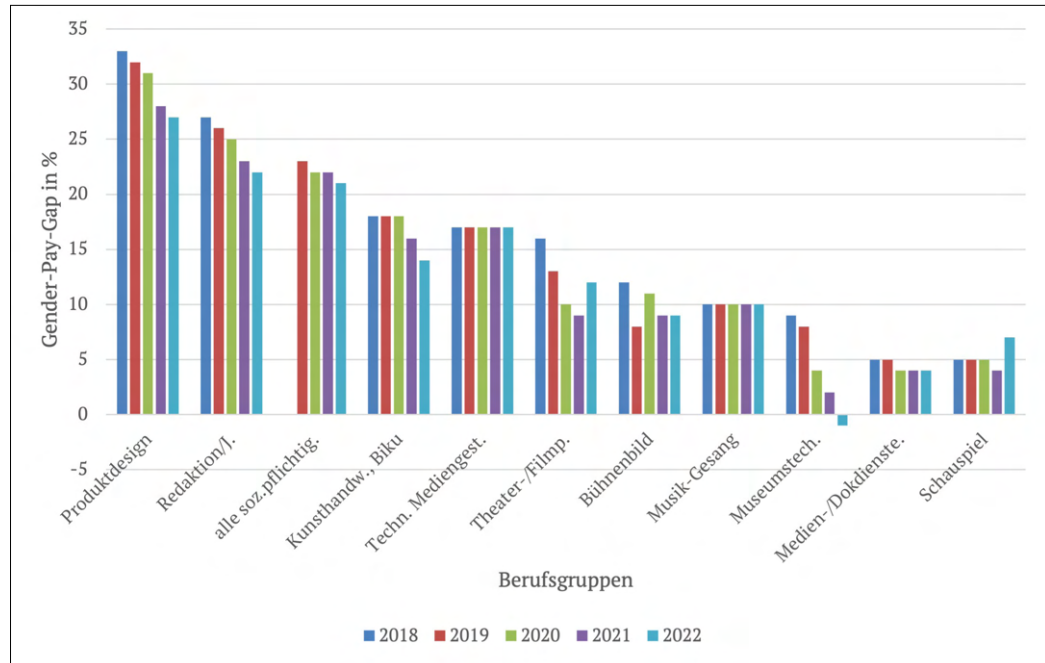
Für zehn Berufsgruppen lässt sich der Gender-Pay-Gap im Anforderungsniveau Experten errechnen. Das Anforderungsniveau Experten ist das höchste, das von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesen wird. In der Regel wird von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit einem Master-, Diplom- oder vergleichbaren Abschluss bzw. ein Staatsexamen erwartet. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in diesem Anforderungsniveau tragen vielfach Führungsverantwortung.

In Tabelle 83 wird für zehn Kultur-Berufsgruppen die Entwicklung des Gender-Pay-Gaps in den Jahren 2018 bis 2022 nachgezeichnet. Folgendes Bild zeigt sich:

- Für Jahr 2018 alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kann für der Gender-Pay-Gap für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht ermittelt werden, da Männer oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung verdient haben. Ab dem Jahr 2019 sinkt der Gender-Pay-Gap von 23 % auf 21 % (2022). Das ist keine große Bewegung.
- In zwei Kultur-Berufsgruppen liegt der Gender-Pay-Gap über dem Wert aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: im Produkt- und Industriedesign sowie in der Berufsgruppe Redaktion und Journalismus. In der Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign beträgt der Gender-Pay-Gap im Jahr 2018 33 % und sinkt bis 2022 auf 27 %. Das ist ein Spitzenwert. Die Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen beträgt ein Drittel (2018) bzw. sinkt nur langsam bis zu einem Viertel (2022: 27%). In der Berufsgruppe Redaktion und Journalismus wird mit einem Gender-Pay-Gap vom 27 % (2018) gestartet, im Jahr 2022 beträgt er 22 % und ist damit in etwa auf dem Niveau aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
- Unter 10 % beläuft sich der Gender-Pay-Gap in drei Berufsgruppen. Bei den Medien-, Dokumentations- und Informationsdiensten mit 5 % im Jahr 2018 und 4 % im Jahr 2022. Hier ist anzunehmen, dass bei den Angestellten im öffentlichen Dienst die Eingruppierung nach Tätigkeitsbeschreibungen einen Beitrag dazu leistet, dass sich die Durchschnittseinkommen von Männern und Frauen angleichen. Ähnliches ist für die Berufsgruppe Museumstechnik und -management anzunehmen. Der Gender-Pay-Gap ist hier von 9 % (2018) auf -1 % (2022) abgesunken. In der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz- und Bewegungskunst ist von 2018 mit einem Gender-Pay-Gap von 5 % ein Aufwuchs zum Jahr 2022 mit 7 % zu beobachten. Diese Entwicklung gilt es weiter zu beobachten. In der Berufsgruppe Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten beträgt der Gender-Pay-Gap kontinuierlich im betrachteten Zeitraum 10 %.
- Im Anforderungsniveau Experten gilt es ferner zu beachten, dass in zwei Berufsgruppen, Öffentlichkeitsarbeit sowie Verlags- und Medienwirtschaft, Männer oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung verdienen, Frauen allerdings nicht. D. h., hier ist ebenfalls von einem Gender-Pay-Gap auszugehen, der sich allerdings nicht beziffern lässt.

Abbildung 39 fasst das Gesagte zusammen.

Abbildung 39: Gender-Pay-Gap in den Kultur-Berufsgruppen und bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein in den Jahren 2018 bis 2022 im Anforderungsniveau Experten



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit

Folgendes lässt sich mit Blick auf den Gender-Pay-Gap festhalten:

1. Der Gender-Pay-Gap ist bei den allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und auch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kultur-Berufen gesunken. Das ist ein positiver Befund, wenn auch noch nicht zufriedenstellend.
2. Im Großen und Ganzen wächst der Gender-Pay-Gap mit steigendem Anforderungsniveau. D. h., Frauen, die besonders hoch qualifiziert sind und Verantwortung übernehmen, verdienen im Unterschied zu Männern tendenziell deutlich weniger als es in niedrigeren Anforderungsniveaus der Fall ist. Ausnahmen, auf die eingegangen wurde, bestätigen diese Tendenz.
3. Auch wenn der Gender-Pay-Gap in den Kultur-Berufsgruppen speziell in den Anforderungsniveaus Spezialisten und Experten mehrheitlich unter dem Gender-Pay-Gap aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt, ist dies kein Grund sich zurückzulehnen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit muss auch bei hochqualifizierten Arbeitskräften im Kulturbereich gelten. Daraus folgt, dass sich weiter für Entgeltgleichheit gerade für hochqualifizierte Frauen eingesetzt werden muss. Dies ist auch hinsichtlich familienpolitischer Aspekte bedeutsam. An anderer Stelle wurde bereits ausgeführt, dass Paare, wenn sie Eltern werden, die Aufteilung der Elternzeit entlang der Einkommen wählen. Wenn Frauen spürbar weniger als Männer verdienen, ist es oftmals für die Familie die ökonomisch sinnvolle Entscheidung, dass sie eine längere Elternzeit nehmen, auf längere Sicht führt dies oftmals zu dauerhaft geringeren Einkommen von Frauen.
4. In einigen Berufsgruppen ist der Gender-Pay-Gap sehr deutlich über dem Durchschnitt. Hier gilt es entschieden zu prüfen, inwiefern das Entgeltgleichheitsgesetz Ansätze für die Durchsetzung der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern bietet.

5. Fazit

Was bleibt nach einer differenzierten Analyse der Daten zur Zahl der Erwerbstätigen im Kultur- und Medienbereich und vor allem den ein weiteres Mal ernüchternden Ergebnissen zur Einkommenssituation sowie zum Gender-Pay-Gap? Und vor allem, was muss geschehen, um die Situation zu verbessern? Oder um es konkret zu sagen: wer kann was tun, damit im Kulturbereich mehr verdient wird, mehr Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit im Kulturbereich entsteht? Eines ist klar, eine einfache für alle geltende Lösung gibt es nicht. Im Folgenden sollen verschiedene Ansatzpunkte angesprochen werden. Keiner steht für sich allein, im Zusammenspiel kann allerdings vieles bewirkt werden.

Die nachstehenden Vorschläge, die keine abgestimmten Positionen des Deutschen Kulturrates, sondern unsere Auffassungen sind, fokussieren sich auf drei Akteure:

- den Kulturbetrieb selbst
- Politik und Verwaltung sowie
- das Publikum.

5.1 Der Kulturbetrieb

Im ersten Kapitel soll es um Erfordernisse und Maßnahmen innerhalb des Kulturbetriebs selbst gehen. Uns leitet dabei die Frage, was Kulturinstitutionen oder auch Kulturunternehmen selbst tun können, um die Einkommenssituation zu verbessern und dem Gender-Pay-Gap entgegenzutreten. In diesem Zusammenhang sind sie auch als Ausbilder für junge Menschen gefragt, die eine Ausbildung im Rahmen des Dualen Ausbildungssystems absolvieren. Hier und in den Hochschulen liegen auch die Ansätze, um der Verfestigung der Kulturberufe in Frauen- bzw. Männerberufe entgegenzuwirken.

5.1.1 Selbstständigkeit

Künstlerinnen und Künstler, insbesondere Soloselbstständige, stehen untereinander im Wettbewerb. Selbstständige Arbeit bedeutet, eigenverantwortlich am Markt zu agieren, Preise für angebotene Leistung durchzusetzen, sich gegenüber Konkurrentinnen und Konkurrenten zu behaupten, Durststrecken, in denen die Resonanz ausbleibt, durchzustehen, mit ständig schwankenden Einkommen umzugehen und zu planen. Jede und jeder, der diesen Weg einschlägt, hat unseren höchsten Respekt!

Selbstständige Arbeit hat große Freiheiten. Niemand sagt, was und wie etwas getan werden soll und niemand ist eingezwängt in einen Achtstudententag. Doch selbstständige Arbeit bedeutet auch große Unsicherheit. Ob der Erfolg tatsächlich eintreten wird und vor allem ob er dauerhaft erhalten bleibt, ist ungewiss. Die Coronapandemie hat gezeigt, welche Prozesse ein exogener Faktor auslöst, mit dem zuvor niemand gerechnet hatte. Über einen langen Zeitraum waren Kulturorte geschlossen. Das bedeutete: keine Auftrittsmöglichkeiten für Künstlerinnen und Künstler, keine Aufträge für selbstständiges technisches Personal, keine Beauftragung von Selbstständigen für kulturelle Bildungsangebote, keine Beauftragung von Designerinnen und Designern oder von Fotografinnen und Fotografen, um nur einige wenige Beispiele zu nennen. Im Datenreport wird aufgezeigt, wie vielfältig und verästelt der Arbeitsmarkt Kultur ist, wie viele Arbeitsbereiche dazugehören, die zunächst nicht sichtbar sind oder mit Kultur assoziiert werden.

Von der Coronapandemie waren die Soloselbstständigen im Arbeitsmarkt Kultur in besonderem Maße betroffen. Unternehmen konnten zur Sicherung der Arbeitsplätze Kurzarbeit beantragen. So

konnte in der gesamten Wirtschaft und damit auch im Arbeitsmarkt Kultur verhindert werden, dass in großem Umfang Entlassungen vorgenommen wurden und die Arbeitslosigkeit deutlich anstieg. Viele öffentliche Kultureinrichtungen und private Kulturunternehmen haben von den Möglichkeiten der Kurzarbeit Gebrauch gemacht.

Naturgemäß griffen Maßnahmen wie die Kurzarbeit bei Soloselbstständigen nicht. Es mussten also andere Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden. Unterstützungsmaßnahmen wie NEUSTART KULTUR oder Programme der Länder richteten sich insbesondere an soloselbstständige Künstlerinnen und Künstler. Sie trugen dazu bei, dass viele ihre selbstständige Arbeit weiter aufrechterhalten konnten. Dennoch handelt es sich um etwas anderes als Kurzarbeit.

Gleichzeitig zeigte die Coronapandemie auch, dass klassische wirtschaftspolitische Maßnahmen wie Überbrückungshilfen oder Kreditprogramme an der Realität soloselbstständiger Erwerbstätigkeit vorbeigingen. Die Wirtschaftsförderprogramme gingen von einer Trennung von Unternehmen und privatem Haushalt aus. Viele Soloselbstständigen arbeiten allerdings in ihrer privaten Wohnung. Haushaltseinkommen und Einnahmen aus unternehmerischer Tätigkeit sind teils identisch. Betriebsausgaben sind nur in geringem Umfang vorhanden bzw. von den Haushaltsausgaben nur schwer zu trennen. Diesem Umstand muss in künftigen Maßnahmen besser Rechnung getragen werden. Wir kommen auf diesen Aspekt noch zurück.

Die Entscheidung für die Selbstständigkeit ist daher auch eine Entscheidung für Unsicherheit – mit vielen Freiheiten. Hierfür das Bewusstsein zu schärfen, ist u. a. eine Aufgabe der Hochschulen, die auf künstlerische Berufe vorbereiten. Speziell in den Abschlusssemestern sollte das Überleben im Markt Gegenstand der Lehre sein. Viele Lehrende an den Kunst- und Musikhochschulen sind auch selbstständig tätig und können aus erster Hand von den Fährnissen des Marktes berichten. Denn eines ist klar, in einigen künstlerischen Berufen ist die Selbstständigkeit konstitutiv. Komponistinnen und Komponisten, Bildende Künstlerinnen und Künstler und viele andere arbeiten selbstständig.

Auch wenn letztlich jede oder jeder selbst dafür verantwortlich ist, diesen Weg einzuschlagen, muss bei Auftraggebern ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass bei der Inanspruchnahme einer selbstständigen Leistung eine Reihe von Kosten abgedeckt werden müssen, die auf den ersten Blick mit der Leistung nicht in Verbindung gebracht werden. Ein Arbeitsplatz muss unterhalten werden, Versicherungen bezahlt, ggfs. besondere Kleidung beschafft werden, ein Repertoire muss geprobt werden, Weiterbildung ist ebenso einzukalkulieren wie auftragslose Zeiten und vieles andere mehr. Was im Handwerk nicht hinterfragt wird, dass nämlich im Stundenlohn Betriebskosten enthalten sind, muss auch bei selbstständigen Künstlerinnen und Künstler zur Selbstverständlichkeit werden. Hier gehen einige Berufsverbände, wie z. B. der Berufsverband Kommunikationsdesign oder die Illustratorenorganisation voran, in dem sie aufzeigen, welche Kosten durch die Inanspruchnahme einer Leistung entstehen. Auch die Gewerkschaft ver.di macht zunehmend publik, dass Soloselbstständige aus Kunst und Kultur viele unterschiedliche Kosten haben, die aus den Einnahmen gedeckt werden müssen.

Bei aller hohen intrinsischen Motivation für eine selbstständige Tätigkeit im Kulturbereich bleibt eine angemessene Vergütung bzw. Entlohnung eine Daueraufgabe für den Kultur- und Mediensektor. Denn auch wer mit Leidenschaft bei der Arbeit ist, muss dennoch seinen Kühlschrank füllen und die Miete bezahlen.

5.1.2 Solidarität

Konkurrenz und Solidarität, wie kann das zusammengehen? Ja, Selbstständige, speziell Soloselbstständige konkurrieren, um Aufträge, um Auftritte, um Aufmerksamkeit, um Stipendien, um vieles andere mehr. Wenn x nicht zum Zuge kommt, kann y vielleicht einen »Schnitt machen«.

Umso bemerkenswerter ist die Solidarität im Kultursektor. Sich in Netzwerken (Zimmermann 2023b) zusammenzuschließen, in Berufsverbänden mitzuwirken oder sich in Gewerkschaften zu engagieren, ist ein Akt der Solidarität. Gemeinsam ist man stärker. Gemeinsam kann für Probleme sensibilisiert werden. Gemeinsamkeit verleiht Anliegen Schlagkraft.

Im Kulturbereich ist insbesondere ein Anwachsen von Netzwerken und Vereinen von Frauen, die spezifische Interessen vertreten, zu beobachten. Besonders hier ist das ehrenamtliche Engagement sehr hoch. Bei aller Wertschätzung gegenüber der Selbstorganisation stellt sich die Frage, ob die Durchsetzung von Interessen in einem größeren Zusammenschluss nicht erfolgsversprechender wäre. Damit sollen die berechtigten Anliegen nicht diskreditiert und das gemeinsame Auftreten nicht missachtet werden. Ganz im Gegenteil, manche Netzwerkerinnen und Netzwerker reiben sich ehrenamtlich auf und stecken in ihrem eigenen beruflichen Fortkommen zurück. Ein Kennzeichen des Kultursektors und speziell bei Künstlerinnen und Künstlern ist, dass Probleme oder Anliegen als einmalig anmuten. Das ist nur zu verständlich, Einmaligkeit gehört zu ihrer DNA. Dennoch gehört zur Solidarität, den größeren Kontext zu sehen und sich ggfs. in bestehende Zusammenschlüsse einzubringen.

5.1.3 Tarifpartner

Die Tarifaufonomie ist in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz mit dem Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit verankert und wird im Tarifvertragsgesetz konkretisiert. Kern der Tarifaufonomie ist es, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Verhandlungen die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitglieder regeln und in verbindlichen Verträgen, den Tarifverträgen, vereinbaren. In Tarifverhandlungen werden Entgelte, aber auch weitere Aspekte, die die Arbeitsbeziehungen betreffen, geregelt. Das wesentliche Element der Tarifaufonomie ist die Staatsferne. Der Staat legt zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Mindestbedingungen fest, wie z. B. den Mindesturlaubsanspruch im Bundesurlaubsgesetz oder Regelungen im Arbeitszeitgesetz. In Tarifverträgen erfolgt die konkrete Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehen.

Die Gewerkschaften aus dem Kulturbereich, wie z. B. der Bundesverband Schauspiel, die Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger, unisono, ver.di, die Vereinigung deutscher Opernhöre und Bühnentänzer, handeln mit den Arbeitgeberverbänden, wie z. B. der Allianz Deutscher Produzenten – Film & Fernsehen oder dem Deutschen Bühnenverein, Tarifverträge für die abhängig Beschäftigten der jeweiligen Branchen bzw. Gewerke aus. Dabei geht es natürlich um Vergütungen, aber auch um Arbeitsbedingungen wie z. B. Mutterschutz, Arbeitszeiten, Ruhezeiten usw. Mit Blick auf das Theater formuliert in einem Interview in Politik & Kultur, der Zeitung des Deutschen Kulturrates, die Geschäftsführende Direktorin des Deutschen Bühnenvereins Claudia Schmitz »Theater ist ein Kollektivsport« (Schmitz, Brüheim 2023). Sie bringt im Interview ebenso zum Ausdruck: ein Kollektivsport mit Regeln.

Themen wie respektvoller Umgang miteinander, Vermeidung von Diskriminierung, Einsatz gegen Sexismus oder auch von Machtmissbrauch sind Gegenstand von Gesprächen der Betriebs- bzw. Personalräte und den Leitungen von Häusern. Gerade letztere Fragen gehen über die Theater hinaus. In größeren Museen und Bibliotheken sowie anderen Kulturinstitutionen bestehen selbstverständlich von den Beschäftigten gewählte Betriebs- oder Personalräte, deren vornehmste Aufgabe es ist, für angemessene Arbeitsbedingungen einzutreten. Hierzu gehört, den Gender-Pay-Gap im Kulturbereich auf die Tagesordnung zu setzen und energisch dafür einzutreten, dass er beseitigt wird. Geschlechtergerechtigkeit ist nicht nur ein Thema für Frauenbeauftragte, sofern es sie im jeweiligen Betrieb überhaupt gibt, sondern gehört zum Verhandlungsportefeuille von Arbeitsbeziehungen.

Gesetzliche Grundlagen wie das seit 2006 geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, auch Antidiskriminierungsgesetz genannt, das in dieser Wahlperiode des Deutschen Bundestags novelliert werden soll, bilden einen weiteren Rahmen für das Handeln von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In einem eigenen Abschnitt wird auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung eingegangen. Dieser Schutz bezieht sich neben abhängig Beschäftigten auch auf arbeitnehmerähnliche Erwerbspersonen sowie auf Bewerberinnen und Bewerber für einen Arbeitsplatz. Das Antidiskriminierungsgesetz gilt selbstverständlich auch für den Kultursektor und muss hier Anwendung finden.

Damit wirkungsvoll für gute Arbeitsbedingungen im Kulturbereich gestritten werden kann, sind Solidarität und starke Gewerkschaften unverzichtbar. Nur wenn beide Seiten, die Vertretung der Arbeitgeber und die der Arbeitnehmer, stark sind, können die Arbeitsbeziehungen und Entgelte zur Zufriedenheit beider Seiten geregelt werden. Streit ist in diesem Prozess konstitutiv. Es lohnt sich, sich aktiv für starke Sozialpartner einzusetzen und sich zu engagieren. Hier liegt ein Schlüssel für die Gestaltung und ggfs. Verbesserung der Arbeitsbeziehungen.

Selbstständige können eigentlich keine Tarifverträge vereinbaren. Bis Mitte des Jahres 2022 stand insbesondere das EU-Wettbewerbsrecht dem entgegen, das wettbewerbsbeschränkende Maßnahmen zwischen Unternehmen untersagt. Soloselbstständige gelten als Unternehmen. Nachdem bereits im Jahr 2020 von Seiten der EU-Wettbewerbskommission erste Konsultationen eingeleitet wurden, in denen eruiert werden sollte, unter welchen Bedingungen Tarifverträge für Soloselbstständige möglich und sinnvoll sein könnten, hat die EU-Wettbewerbskommission im September 2022 Leitlinien zu Tarifverträgen für Selbstständige verabschiedet. Diese Leitlinien beziehen sich auf Soloselbstständige, die auf sich gestellt arbeiten und keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter beschäftigen. Sofern sich Soloselbstständige in einer vergleichbaren Situation wie Arbeitnehmer befinden, also ihre Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für ein Unternehmen erbringen und ihre Dienstleistungen für oder über digitale Plattformen erbringen, fallen sie unter die Leitlinie. In der Leitlinie wird formuliert, dass die EU ihre Wettbewerbsvorschriften nicht gegenüber Tarifverträgen einsetzen wird, die von Soloselbstständigen in einer schwachen Verhandlungsposition ausgehandelt wurde. Eine schwache Verhandlungsposition wird dann angenommen, wenn die Verhandlungen mit wirtschaftlich stärkeren Unternehmen geführt werden

Jetzt sind die Verbände der Soloselbstständigen bzw. die Gewerkschaften, die neben abhängig Beschäftigten auch Soloselbstständige zu ihren Mitgliedern zählen, am Zug, Verhandlungen aufzunehmen. Mögliche Hindernisse im Tarifvertragsgesetz sollten zügig aus dem Weg geräumt werden.

5.1.4 Gemeinsame Vergütungsregeln

Selbstständige Urheberinnen und Urheber werden, wie oben ausgeführt, von Tarifverträgen in der Regel nicht erfasst. Um dem strukturellen Ungleichgewicht zwischen Urheberinnen bzw. Urhebern und Verwertern zu begegnen, wurden mit der Novellierung des Urheberrechts im Jahr 2002 Gemeinsame Vergütungsregeln (GVR) eingeführt. Sie dienen dazu, dass Verbände der Urheberinnen und Urheber mit den Verwerterverbänden einen verbindlichen Maßstab für angemessene Vergütungen festlegen. Im Unterschied zu Tarifverträgen geht es hier ausschließlich um den monetären Aspekt und nicht um Arbeitsbedingungen. Gemeinsame Vergütungsregeln gibt es beispielsweise für Übersetzerinnen und Übersetzer, Belletristik-Autorinnen und -Autoren oder auch Filmkreative.

Auch über Verhandlungen von GVR hinaus bietet das Urhebervertragsrecht die Möglichkeit, dass Urheberinnen und Urheber den Klageweg beschreiten, wenn sie zu der Auffassung gelangen, dass sie nicht angemessen vergütet bzw. an den Erlösen beteiligt werden.

5.1.5 Respektvolles Arbeiten

Menschenwürdige Arbeit erschöpft sich aber nicht in einer adäquaten Bezahlung. Auch wenn, wie anhand der Daten gezeigt wurde, hier sehr vieles noch im Argen liegt. Zu menschenwürdiger Arbeit gehören auch die Arbeitsbedingungen und -beziehungen. Sie unterliegen im Kultur- und Medienbereich teilweise besonderen Bedingungen. So arbeiten im Theater, im Konzerthaus, auf Bühnen und auf Festivals die Menschen oftmals dann, wenn andere Freizeit haben. Ähnlich anderen Branchen, wie etwa der Gastronomie oder auch im Krankenhaus oder in Pflegeeinrichtungen, weichen in Teilbereichen des Kultur- und Mediensektors die Arbeitszeiten deutlich von einem Normalarbeitsverhältnis mit fünf Tagen die Woche und geregelten Arbeitszeiten von 9 bis 17 Uhr ab.

Wer einen Beruf in einem der erwähnten Kulturbereiche wählt, lässt sich auf besondere Arbeitsbedingungen ein. Arbeitsbedingungen, die neben den speziellen Arbeitszeiten oftmals von spezifischer, auch körperlicher Nähe geprägt sind. Teilweise herrscht extremer Zeitdruck sowie physische und psychische Anspannung. Die Arbeit ist stark verdichtet, was zu Belastungen führen kann. Gepaart mit einer oft hohen intrinsischen Motivation und Genie-Vorstellungen kann dies zu extrem aufgeladenen Situationen führen. Berichte über toxische Arbeitsatmosphären, über Machtmissbrauch und auch über sexuelle Übergriffe bzw. Belästigung müssen sehr ernst genommen werden. Zumal teilweise berichtet wird, dass aus Sorge künftig nicht mehr beauftragt oder engagiert zu werden, geschwiegen wird. Gleichzeitig sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass eine Tätigkeit im Kultursektor oft auch mit der Vorstellung verbunden ist, einer „anderen“, weniger mit Konventionen verbundenen Tätigkeit nachzugehen. Hieraus kann ein Spannungsfeld entstehen.

»Respektvoll Arbeiten in Kunst, Kultur und Medien« unter dieser Überschrift hat der Deutsche Kulturrat im Juni 2023 einen Dialogprozess innerhalb des Kultur- und Mediensektors gestartet. Unter seiner Moderation soll ein »Verhaltenskodex für das Arbeiten in Kunst, Kultur und Medien« von den Verbänden der Künstlerinnen und Künstler, der Kultureinrichtungen, der Kulturunternehmen und der Kulturvereine erarbeitet werden. Der Prozess selbst ist ein Teil der Auseinandersetzung mit dem Thema.

Konkret wird es unter anderem um die Frage gehen, ob der Kultur- und Mediensektor besonders anfällig für Machtmissbrauch ist, und falls dies bejaht wird, mithilfe welcher Stellschrauben der Machtmissbrauch eingegrenzt werden kann. Denn eines ist klar, mit menschenwürdiger Arbeit sind Machtmissbrauch oder auch toxische Arbeitsatmosphären nicht vereinbar.

5.1.6 Arbeitnehmer oder Unternehmer?

Die Frage, ob Künstlerinnen und Künstler bzw. Publizistinnen und Publizisten Arbeitnehmer oder Unternehmer sind, beschäftigte schon in den 1970er Jahren Karla Fohrbeck, Andreas Joh. Wiesand und Frank Woltereck (1976). Sie näherten sich dem Thema rechtssoziologisch und beflügelten insbesondere die Diskussion um »feste Freie« bei den Rundfunkanstalten.

Heute stellt sich das Problem mit Blick auf eine andere Gruppe. Sind Mitglieder von Ensembles, die sich zu einer GbR, einem Verein oder einer GmbH zusammenschließen, sozialversicherungsrechtlich Arbeitnehmer, Unternehmer, feste Freie oder Soloselbstständige? Die Frage stellt sich insbesondere für jene Ensembles, die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in der Geschäftsführung, im Management oder der Öffentlichkeitsarbeit beschäftigen, die Rechtsform tragenden Künstlerinnen und Künstler aber selbstständig sind. Vollkommen unstreitig ist, dass die künstlerischen Ensemblemitglieder neben der Tätigkeit im Ensemble auch für andere Auftraggeber tätig sein können. D. h., eine selbstständige solistische Tätigkeit oder Tätigkeit in anderen Ensembles ist auch dann möglich, wenn die künstlerischen Ensemblemitglieder sozialversicherungsrechtlich als abhängig Beschäftigte betrachtet werden.

Abgesehen von der sozialversicherungsrechtlichen Einordnung, die sich im Übrigen von der steuerrechtlichen Betrachtung, unterscheiden kann, stellt sich auch kulturpolitisch Frage, inwiefern die Anstellung der künstlerischen Ensemblemitglieder nicht den höheren sozialen Schutz bieten würde. Bislang sind sie als Soloselbstständige in der Künstlersozialkasse kranken-, pflege- und rentenversichert, als abhängig Beschäftigte würden sie darüber hinaus Beiträge zur Arbeitslosenversicherung leisten. Dies könnte in Zeiten der Auftragslosigkeit bedeuten, dass Kurzarbeit angemeldet werden könnte.

Das Anstellungsverhältnis von Ensemblemitgliedern hätte vermutlich zur Folge, dass die Kosten steigen, was wiederum am Markt erzielt werden muss. Dennoch sollte in den innerverbandlichen kulturpolitischen Diskussionen diesem Modell stärkere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Weiter sollte in den staatsfernen Kulturförderstrukturen, die Ensembles fördern, hierüber debattiert wird.

5.1.7 Arbeitskräftemangel

Lange Zeit konnte sich der Kultursektor darauf ausruhen, dass stets sehr viel mehr Menschen eine Tätigkeit in diesem Arbeitsmarktsegment angestrebt haben, als es Arbeitsplätze oder Aufträge gab. Dies führt zu einem strukturellen Ungleichgewicht auf Seiten der Arbeitssuchenden, das so manchen Auftrag- oder Arbeitgeber dazu verleitet, es auszunutzen.

Im Datenreport wurde aufgezeigt, dass dieses strukturelle Ungleichgewicht auf die andere Seite kippen könnte. Bei den in der Künstlersozialkasse Versicherten der Berufsgruppe Wort zeichnet sich bereits seit einigen Jahren ab, dass die Zahl der Versicherten sinkt, weil offenbar die Altersgrenze erreicht wird. Der demografische Wandel wird am Kulturbereich nicht vorbeigehen. Auch wenn jetzt noch nicht abzusehen ist, wie viel menschliche Arbeit in der Zukunft durch Künstliche Intelligenz erledigt werden kann. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt in einigen Kultur-Berufsgruppen der Anteil der über 50-Jährigen. D. h., hier lässt sich bereits statistisch ablesen, dass in den nächsten Jahren ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten das Rentenalter erreicht. In einigen Berufsgruppen war überdies zu sehen, dass die Zahl der Auszubildenden abnimmt. D. h., die Betriebe selbst tun zu wenig, um künftige Fachkräfte auszubilden.

Hinzu kommt, dass in Kulturberufen, wie gezeigt wurde, insbesondere was die höher qualifizierten Tätigkeiten betrifft, tendenziell weniger verdient wird als im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ferner tritt der in einigen Berufsgruppen vorhandene eklatante Gender-Pay-Gap hinzu.

Diese Aspekte können dazu beitragen, dass es in der Zukunft schwerer werden könnte, Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt Kultur zu gewinnen. Kulturunternehmen und -einrichtungen stehen im Wettbewerb um die besten Talente, egal ob im Anforderungsniveau Fachkräfte, Spezialisten oder Experten. Sie tun also gut daran, sowohl mit Blick auf die Bezahlung als auch die Arbeitsbedingungen an Attraktivität zu gewinnen. Ein Pluspunkt für jedes Unternehmen und jede Einrichtung könnte die gleiche Bezahlung der weiblichen und männlichen Belegschaft sein sowie die gezielte Förderung von Frauen, die Führungspositionen anstreben. Das Mentoring-Programm des Deutschen Kulturrates, das sich an Frauen mit rund zehn Jahren Berufserfahrung richtet, die eine Führungsposition im Kulturbereich anstreben, setzt hier an. Frauen sollen ermutigt und gestärkt werden, sich um Führungspositionen zu bewerben. Erfahrene Mentorinnen und Mentoren sollen sie nicht nur an ihren Berufserfahrungen teilhaben lassen, sondern auch Türen und Netzwerke öffnen¹.

1 Siehe hierzu: <https://frauen-in-kultur-und-medien.de/mentoring-programm/>.

5.1.8 Geschlechtsspezifische Segregation

Wie im Datenreport gezeigt wurde, besteht nach wie vor eine geschlechtsspezifische Segregation in den Kulturberufen, die sich auch in den Einkommen widerspiegelt. Oder um es vereinfacht zu sagen: In Berufen oder Tätigkeitsbereichen, in denen vornehmlich Frauen tätig sind, wird tendenziell wenig verdient und vice versa. Nach wie vor gilt daher, junge Frauen für technische Berufe bzw. Männerberufe zu begeistern. Aber was spricht dagegen, junge Männer für Frauenberufe zu interessieren? Sie z. B. dafür zu begeistern, in öffentlichen Bibliotheken eine Ausbildung als Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste zu absolvieren und sich in der Leseförderung von Jungen zu engagieren, wo ein dringender Handlungsbedarf besteht (Zimmermann, Schulz 2023)?

Was sich auf den ersten Blick vielleicht ungewöhnlich anhören mag, ist es auf den zweiten Blick nicht. Geschlechtergerechtigkeit ist keine Einbahnstraße, die nur Frauen betrifft. Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation der Kulturberufe heißt auch: mehr Männer in Frauenberufe! Hier können die Kulturunternehmen und -einrichtungen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen vieles bewegen.

5.1.9 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema, das Frauen und Männer gleichermaßen betrifft. Die Veränderung des ehemaligen »Erziehungsurlaubs« zur »Elternzeit« und die vielfältigen Maßnahmen, die darauf abzielen, auch Männern die Betreuung von Kindern schmackhaft zu machen, zeigen allmählich Wirkung. Dennoch sind es, wie im Datenteil anhand der Literatur gezeigt wurde, vielfach Frauen, auch hochqualifizierte, die ihre berufliche Laufbahn zu Gunsten der Kindererziehung oder auch Pflege von Angehörigen zurückstellen – mit zumeist negativen Auswirkungen für die Berufslaufbahn bei der Rückkehr in den Beruf.

Es sollte daher insbesondere in öffentlichen Kultureinrichtungen ein besonderes Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen gelegt werden. Dazu zählt auch bei Ausschreibungen sowie Einstellungsgesprächen Karrierelücken als Chance und nicht als Nachteil zu bewerten. Aber auch Kulturunternehmen, die in ihre Mitarbeitenden investieren, können Familienfreundlichkeit als Pluspunkt verbuchen. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann aber auch ein Faktor in der Attraktivität von Kulturinstitutionen sein, wenn es darum geht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Bestimmte künstlerische Tätigkeiten sind schwer mit einer Familie zu vereinbaren. Konzertierende Künstlerinnen und Künstler können ihre Kinder in den wenigsten Fällen auf eine Konzertreise mitnehmen. Die künstlerische Arbeit folgt, wie ausgeführt, oft einem anderen Takt als die Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen oder Schulen. In Theatern und Konzerthäusern wird zu Tageszeiten gespielt, in denen das Gros der Bevölkerung frei hat. In vielen künstlerischen Berufen stellt sich daher für Frauen und Männer das Problem der Kinderbetreuung, wenn die üblichen Betreuungsinstitutionen geschlossen haben. Da Künstlerinnen und Künstler oft nur ein geringes Einkommen erreichen, können sie weniger als andere Berufstätige mit einer akademischen Ausbildung auf privat organisierte und finanzierte Betreuung setzen. Von Seiten einiger Kulturverbände wie z. B. dem Bundesverband Freie Darstellende Künste wurden diverse Vorschläge aus dem In- und Ausland für eine bessere Vereinbarkeit von Elternschaft und künstlerischer Tätigkeit zusammengetragen². Sie bilden eine Grundlage für breitere Diskussionen.

Bei Stipendien stellt sich das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in zusätzlicher Hin-

2 Siehe hierzu: <https://darstellende-kuenste.de/themen/soziale-lage>

sicht. Einige Stipendien sind mit einem Wohnortwechsel verbunden. Zwar wurden in den letzten Jahren zunehmend Stipendien aufgelegt, bei denen ein solcher Wohnortwechsel nicht erforderlich ist. Nach wie vor besteht aber Luft nach oben. Darüber hinaus sollten sich solche Stipendien nicht ausschließlich an Frauen richten. Familienarbeit geht beide Elternteile an!

5.1.10 Mehr Frauen in Gremien

Beratungs-, Aufsichts- und Auswahlgremien haben im Kultur- und Medienbereich eine hohe Relevanz. Die Gremienmitglieder arbeiten in der Regel ehrenamtlich und erhalten für ihre Tätigkeit ggfs. eine Aufwandsentschädigung. In viele Gremien entsenden Verbände die Gremienmitglieder. Festzustellen ist, dass in den Gremien, in denen bereits gesetzliche Vorgaben zur Geschlechtergerechtigkeit greifen, ausreichend Frauen zur Besetzung der Positionen gefunden werden. Bestehen solche Vorschriften nicht, werden viele Gremien oft noch mit Männern besetzt – auch wenn sukzessive ein Veränderungsprozess zu erkennen ist.

In der Mehrzahl von Beratungs-, Aufsichts- und Auswahlgremien gibt es eine Vielzahl von Quoten, die beachtet werden. Es gilt, verschiedene Berufs- oder gesellschaftliche Gruppen, teilweise auch regionale Hintergründe und anderes mehr zu beachten. Das zusätzliche Einfügen der Kategorie »Geschlecht« ist eine Quote unter vielen und sollte daher unaufgeregt betrachtet werden. Öffentliche Kultureinrichtungen tun gut daran, in ihren Beiräten und Beratungsgremien für möglichst viel Diversität zu sorgen. Dazu zählt, dass sie geschlechtergerecht besetzt werden. Vielfältige Gremienbesetzungen dienen keinem Selbstzweck, sondern werden durch die unterschiedlichen Perspektiven und Sichtweisen zur Verbreiterung von Diskussionen und Entscheidungen beitragen. Auch wenn sich hier in den letzten Jahren bereits viel getan hat, gibt es mancherorts noch Nachholbedarf. Hier sollte zügig gehandelt werden.

5.1.11 Generationen

Mit Blick auf die in der Künstlersozialversicherung versicherten Künstlerinnen und Künstler fiel hinsichtlich der Altersgruppe der unter 30-Jährigen auf, dass der Gender-Pay-Gap angestiegen ist. Offenbar gelang es junge Künstlerinnen in den letzten Jahren nicht, in Sonderheit in den von der Coronapandemie geprägten Jahren, eine ihren gleichaltrigen Kollegen gleichwertige Bezahlung am Markt durchzusetzen. Es steht zu befürchten, dass sich dieser am Anfang der Karriere etablierte Gender-Pay-Gap fortzuschreiben wird. Umso wichtiger wird es sein, hier entgegenzuwirken. Hier sind wiederum die Kunst- und Musikhochschulen gefragt. Wie an anderer Stelle bereits ausgeführt, sollten sie insbesondere in den höheren Semestern die Studierenden, die eine selbstständige Tätigkeit anstreben, besser darauf vorbereiten. Dies gilt insbesondere für Studentinnen. Die Career Center an den Kunst- und Musikhochschulen sollten sich darüber hinaus dieses Themas annehmen.

Weiter fiel bei den in der Künstlersozialkasse Versicherten auf, dass nach jüngsten Daten die Altersgruppe über 60 Jahre ein geringeres Einkommen hat als die unter 30-Jährigen. Hier stellt sich die Frage nach der Altersdiskriminierung bzw. weiteren möglichen Ursachen. Es könnte sein, dass gerade die digitalen Formate bei Stipendien- und Hilfsprogrammen während der Coronapandemie Ältere weniger adressiert haben oder sie einfach daran scheiterten, dass stets etwas Neues verlangt wurde. In einer alternden Gesellschaft steht es an, sich mit dem Älterwerden im Kulturbereich zu befassen und ein positives Bild vom künstlerischen Schaffen und der Innovationskraft älterer Menschen zu entwickeln (siehe hierzu: Zimmermann 2018).

Bei der Evaluierung des Programms NEUSTART KULTUR sollte ein Augenmerk darauf gerichtet werden, ob es Ungleichgewichte zwischen den Generationen bei der Antragstellung und Gewährung von Stipendien gegeben hat.

5.2 Politik und Verwaltung

Die bisherigen Vorschläge haben sich vornehmlich an den Kulturbereich selbst gerichtet. Auch Politik und Verwaltung können nicht mit einem »Fingerschnipsen« den Gender-Pay-Gap beseitigen. Sie haben sogar die Verpflichtung sich bspw. aus der Vereinbarung von Tarifverträgen herauszuhalten. Dennoch können Politik und Verwaltung mit Blick auf die Rahmenbedingungen einiges bewirken.

5.2.1 Kulturfinanzierung

Auch wenn ein großer Teil des Kultursektors der Kultur- und Kreativwirtschaft angehört, ist die öffentliche Kulturfinanzierung für den Kulturbereich ebenfalls zentral. Sie ist mit Blick auf verschiedene Stellschrauben für den Arbeitsmarkt Kultur von großer Bedeutung.

Zum einen geht es um die Beschäftigten in den öffentlichen Kultureinrichtungen. Sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch deren Entgelte sind eng mit der öffentlichen Kulturfinanzierung verbunden. Wenn Mittel in unzureichender Höhe bereitgestellt werden, kann beim besten Willen des jeweiligen Leiters oder der Leiterin einer Kultureinrichtung nicht adäquat vergütet werden. Dabei setzt die adäquate Vergütung bereits bei der Stellen- bzw. Tätigkeitsbeschreibung an.

Unter den öffentlichen Kultureinrichtungen sind die Theater und Orchester selbst tariffähig. Der Deutsche Bühnenverein handelt, wie bereits ausgeführt, mit den Gewerkschaften Entgelte und Arbeitsbedingungen aus. Um Haustarifverträge oder Tariffucht zu vermeiden, ist es erforderlich, dass die Rechtsträger, also Kommunen und Länder, die Häuser so finanzieren, dass den eingegangenen Verpflichtungen entsprochen werden kann.

Andere öffentliche Kultureinrichtungen wie z. B. Museen oder Bibliotheken haben keinen eigenen Arbeitgeberverband. Hier werden die tariflichen Entgelte von Bund, Ländern und Kommunen mit den Gewerkschaften, also in erster Linie ver.di und dem deutschen beamtenbund und tarifunion, ausgehandelt. Auch hier liegt der Ball im Spielfeld der öffentlichen Hand, die die entsprechenden Mittel zur Verfügung stellen muss. Ohne Zweifel bilden die Tarifaufwüchse im öffentlichen Dienst und bei den Theatern eine Herausforderung für die öffentliche Kulturfinanzierung. Sie sind aber erforderlich, um den Kulturbereich nicht von der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung abzukoppeln.

Zum zweiten ist die öffentliche Hand selbst Auftraggeber von Dienstleistungen z. B. an Designerinnen und Designer und andere in Kultur-Tätigkeitsbereichen arbeitende Unternehmen bzw. Solo-selbstständige. Eine wichtige Stellschraube ist hier die Vergabeordnung, in die die bis 2016 geltende eigenständige Vergabeordnung für freiberufliche Leistungen eingeflossen ist. Die Vergabeordnung ist nicht nur für den Design- sowie den Architekturmarkt, sondern beispielsweise auch für Kunst am Bau relevant. Der Deutsche Designtag hat den Praxis-Leitfaden »Designaufträge erfolgreich vergeben«³ erstellt, der sich an Auftraggeber richtet. Hier wird aufgeführt, welche Vergabeart (Direktvergabe, öffentliche Ausschreibung, Beschränkte Ausschreibung mit oder ohne Teilnahmewettbewerb, Verhandlungsvergabe mit oder ohne Teilnahmewettbewerb) für welche Designleistungen zielführend ist und mit welchen Kosten ggfs. zu rechnen ist. Dieser Leitfaden leistet einen Beitrag, um anstehende Kosten besser einschätzen zu können und angemessen zu honorieren. Darüber hinaus wird sich im genannten Praxis-Leitfaden gegen die verbreitete Praxis gewandt, dass von Designerinnen und Designern unbezahlte Vorleistungen in Form von »Pitches« verlangt werden.

Der Deutsche Kulturrat hat bereits 2015 gefordert, dass die öffentliche Hand bei der Vergütung frei-

3 Siehe hierzu: <https://www.designtag.org/2020/10/vergabe-von-designauftraegen/>

beruflicher Leistungen mit gutem Beispiel vorangehen soll⁴, im Jahr 2021 wurde die Forderung erneuert⁵ und schließlich wurden 2023 Bund und Länder daran erinnert⁶, jetzt endlich mit den Verbänden der Künstlerinnen und Künstler Basishonorare zu verhandeln. Die Kulturministerkonferenz hat hierzu im Jahr 2022 eine Matrix verabschiedet, die als Grundlage für die Verhandlungen mit den Kulturverbänden in den Ländern dienen soll. Es geht jetzt darum, sie zusammen mit den Verbänden der Soloselbstständigen aus dem Kulturbereich mit Leben zu füllen und in der eigenen Arbeit bzw. bei Zuwendungen zur Anwendung zu bringen. Es hilft den Soloselbstständigen nicht, wenn gemeinsam darüber geklagt wird, dass sie so wenig verdienen. Es geht darum, zumindest bei der öffentlichen Kulturförderung eine Kehrtwende einzuleiten.

Hierzu gehört neben der Erhöhung von Honoraren auch die Einführung von Ausstellungsvergütungen für Bildende Künstlerinnen und Künstler. Es ist nicht einzusehen, dass alle Dienstleister beim Aufbau einer Ausstellung oder der Gestaltung eines Katalogs vergütet werden, Bildende Künstlerinnen und Künstler sich damit zufriedengeben sollen, dass ihre Werke zu sehen sind. Der Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler hat hierzu die »Leitlinie Ausstellungsvergütung«⁷ erstellt. Sie bietet für Künstlerinnen und Künstler eine Verhandlungsgrundlage und ermöglicht der öffentlichen Hand einzuschätzen, welche Kosten auf sie kommen. Dass es funktioniert, zeigen die Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg die Ausstellungsvergütungen vorsehen. In Rheinland-Pfalz muss bei öffentlicher Förderung begründet werden, wenn keine Ausstellungsvergütung gezahlt wird. In Brandenburg wurde eine – bislang leider unverbindliche – Leitlinie im Landtag verabschiedet. In Halle (Saale), Kassel, Stuttgart und Dortmund wurde die Zahlung von Ausstellungsvergütungen beschlossen bzw. sind sie Teil der Förderung in der Bildenden Kunst. Die Beispiele sollten weiter Schule machen, sodass Ausstellungsvergütungen bei der Kulturförderung der öffentlichen Hand zur Selbstverständlichkeit werden und so die wirtschaftliche Lage der Bildenden Künstlerinnen und Künstler verbessert wird. Nach der »Leitlinie Ausstellungsvergütung« hat der Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler im Jahr 2022 den »Leitfaden Honorare«⁸ vorgelegt. Er beinhaltet Empfehlungen zur Honorierung bildkünstlerischer Leistungen. Verschiedene Tätigkeitsfelder Bildender Künstlerinnen und Künstler und speziell auf diesen Beruf zugeschnittene Empfehlungen für die angemessene Vergütung werden hier vorgestellt. Dieser Leitfaden richtet sich an die öffentliche Hand, damit bildkünstlerische Leistungen bei Aufträgen angemessen vergütet werden.

Alle Sparten umfassend haben die künstlerischen Fachgruppen der Gewerkschaft ver.di Vorschläge für ein Berechnungsmodell für Basishonorare⁹ vorgelegt, das sich an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst orientiert.

Der Deutsche Musikrat hat 2023 einen Aufschlag für »Honorargrenzen bei öffentlicher Förderung«¹⁰ vorgelegt, der zugleich das Verhältnis von »sichtbarer« und »unsichtbarer« Arbeit in der Musik erläutert und auf Proben eingeht. Das Besondere dieses Aufschlags ist, dass nicht nach musikalischen Genres differenziert wird.

Bereits im Jahr 2015 hat der Bundesverband Freie Darstellende Künste Honoraruntergrenzen für frei-

4 Siehe hierzu: <https://www.kulturrat.de/positionen/freiberufliche-leistungen-im-kulturbereich-angemessen-vergueten/>

5 Siehe hierzu: <https://www.kulturrat.de/positionen/deutscher-kulturrat-plaedierte-fuer-faire-und-angemessene-verguetung-von-solo-selbststaendigen-im-kulturbereich/>

6 Siehe hierzu: <https://www.kulturrat.de/positionen/basishonorare-fuer-soloselbststaendige-im-kulturbereich-jetzt-umsetzen/>

7 Siehe hierzu: https://www.bbk-bundesverband.de/fileadmin/user_upload/Leitlinie_Ausstellungsverg%C3%BCtung_2021.pdf

8 Siehe hierzu: https://www.bbk-bundesverband.de/fileadmin/user_upload/Leitfaden_Honorare_2023.01.03_online.pdf

9 Siehe hierzu: <https://kunst-kultur.verdi.de/schwerpunkte/mindeststandards/basishonorare/++co++4afd4e9a-7254-11ed-a674-001a4a160100>

10 Siehe hierzu: https://www.musikrat.de/fileadmin/redaktion/download/Musikpolitik/DMR_Empfehlungen_Honoraruntergrenzen_100323.pdf

schaffende Darstellende Künstlerinnen und Künstler vorgelegt, die sich am Normalvertrag Solo für Bühnenkünstlerinnen und -künstler orientieren. Sie wurden 2017 und 2023 aktualisiert¹¹.

Die hier ohne Anspruch auf Vollständigkeit, sondern ausschließlich zur Illustration vorgestellten Beispiele zeigen, dass die Bundeskulturverbände ihre »Hausaufgaben« machen. Sie machen transparent, welche Bestandteile in einer Leistung enthalten sind, welche Vorleistungen erbracht werden und wie eine angemessene Vergütung aussehen soll. Sie können der öffentlichen Hand als Verhandlungsgrundlage dienen.

In den Diskussionen um Basishonorare wird oft als Schreckensbeispiel eingeführt, dass dann weniger Projekte oder Künstlerinnen und Künstler gefördert würden, da die Mittel nicht reichen würden. Was ist das für ein Argument? Es heißt nichts anderes, als sich mit der geringen Vergütung von Künstlerinnen und Künstler dauerhaft abzufinden und auf den sprichwörtlichen »Goldesel« zu warten. Trotz der Steigerungen in den letzten Jahren waren die Kulturetats der öffentlichen Hand nie üppig ausgestattet.

Vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 wurde ebenfalls das Menetekel an die Wand gemalt, dass Millionen von Jobs verloren gingen. Das ist nicht eingetreten. Hieran sollte sich die öffentliche Hand im Kultursektor ein Beispiel nehmen und jetzt beherzt die Verhandlungen zu Basishonoraren führen. Selbst wenn hieraus eine – hoffentlich kurze – Phase entstehen könnte, in denen weniger Projekte gefördert oder Künstlerinnen bzw. Künstler beauftragt werden. Denn es darf unseres Erachtens nicht sein, dass kulturelle Vielfalt nur durch schlecht bezahlte Künstlerinnen und Künstler realisiert werden kann.

Als Argument gegen Basishonorare wird weiter angeführt, dass es sich nur um ein Basishonorar handelt. Unseres Erachtens ist dies kein schlagkräftiges Argument. Jedem steht es frei, oberhalb des Basishonorars eine bessere Vergütung auszuhandeln. Gesichert ist aber zumindest, dass nicht unterhalb des Basishonorars gezahlt wird.

Wichtig ist, dass ähnlich dem Mindestlohn die Basishonorare kontinuierlich angehoben werden. Hierfür gilt es entsprechende Instrumente zu finden. Die Einführung von Basishonoraren kann zusammen mit Ausstellungsvergütungen und einer fairen Vergabepaxis dazu beitragen, dass sich die wirtschaftliche Lage von Soloselbstständigen im Kulturbereich verbessert.

5.2.2 Urheberrecht und Künstliche Intelligenz

Urheberinnen und Urheber schaffen Inhalte bzw. Werke und keine Daten. Diese Unterscheidung kann nicht oft genug unterstrichen werden. Im Rahmen ihrer Datenstrategie¹² will die Bundesregierung mehr Daten zugänglich machen. Sie unterstreicht, dass Daten die Grundlage für Künstliche Intelligenz (KI) sind und wirbt dafür, dass mit mehr Daten, die von Künstlicher Intelligenz gewonnen bzw. bereitgestellt werden, Erkrankungen wie Krebs besser verstanden und geheilt werden können.

Was zunächst sympathisch und für alle nutzbringend daherkommt, kann für den Kulturbereich, speziell für die wirtschaftliche Lage der Urheberinnen und Urheber sowie die Kulturunternehmen, fatale Folgen haben. Schon jetzt ist es so, dass für die Künstliche Intelligenz Unmengen an »Trainingsdaten« benötigt werden. Hierzu werden auch Text-, Bild- und Musikwerke genutzt, d. h. urheberrechtlich betrachtet vervielfältigt werden, da es sich in der Regel um urheberrechtlich geschützte Werke handelt. Deren Nutzung bzw. Vervielfältigung ist von der Zustimmung des Rechtsinhabers abhän-

11 Siehe hierzu: <https://darstellende-kuenste.de/themen/soziale-lage#anchor-1376>

12 Siehe hierzu: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/digitaler-aufbruch/datenstrategie-2023-2216620>

gig. Diese individuelle Zustimmung holen die Entwickler der Künstlichen Intelligenz allerdings in der Regel nicht ein. Offen ist daher, ob die Nutzung überhaupt gesetzlich erlaubt bzw. von den geltenden Schrankenregeln im Urheberrechtsgesetz gedeckt ist. Generell ist zu beklagen, dass mit der Umsetzung der DSM-Richtlinie (Richtlinie über das Urheberrecht und die verwandten Schutzrechte im digitalen Binnenmarkt) in nationales Recht kein Vergütungsanspruch für Text und Data Mining eingeführt wurde. So werden Rechtsinhaber noch nicht einmal durch eine angemessene Vergütung für die Nutzung urheberrechtlich geschützter Werke zu Trainingszwecken von KI entschädigt. Darüber hinaus ist derzeit unklar, wie Rechtsinhaber praktikabel widersprechen können sollen, wenn sie nicht wollen, dass ihre Werke für Trainingszwecke genutzt werden¹³. Gleichzeitig muss bedacht werden, ob möglicherweise eine unerwünschte Marktverzerrung entsteht, wenn es auf der einen Seite kostenfreie, ungeschützte KI-Werke und auf der anderen geschützte, vergütungspflichtige Werke im Markt gibt.

Was hier so technisch anmutet, hat für Urheberinnen und Urheber eine handfeste Bedeutung. Wenn KI erst einmal Werke im Stil eines Bild- oder Wort-Autors bzw. einer Autorin schaffen kann, was ist dies ein Plagiat oder ein Pastiche? Was bedeutet dies für das Schaffen der Urheberin oder des Urhebers? Und vor allem was heißt dies für die Vergütung von Werken, wenn massenhaft im Internet vergleichbare Werke kostenfrei zu haben sind? Das Urheberrecht sichert neben dem Persönlichkeitsrecht auch die ökonomische Verwertung von Werken und ist daher für Schöpferinnen und Schöpfer sowie andere Rechtsinhaber unverzichtbar.

Im Schwerpunkt der Ausgabe 4/2023¹⁴ von Politik & Kultur, der Zeitung des Deutschen Kulturrates, wird sich mit der Anwendung von Künstlicher Intelligenz im Kulturbereich und den Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt Kultur aus verschiedenen Blickwinkeln auseinandergesetzt. Es wird einerseits aufgezeigt, dass Künstliche Intelligenz längst schon selbstverständlicher Bestandteil der Arbeitsabläufe in Kulturunternehmen ist und bei der künstlerischen Produktion Anwendung findet. Andererseits wird verdeutlicht, dass kreatives Schaffen geschützt bleiben muss.

Ein starkes Urheberrecht, das den Urheber bzw. die Urheberin in den Mittelpunkt rückt, ist aus unserer Sicht unverzichtbar. Wer sich für die wirtschaftliche Lage der Künstlerinnen und Künstler stark macht, muss für ein starkes Urheberrecht eintreten.

5.2.3 Sozialgesetzbuch

5.2.3.1 Krankenversicherung

Selbstständige, die nicht über die Künstlersozialversicherung versichert und Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, müssen aktuell 201,24 Euro/Monat als Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Dieser Betrag bezieht sich auf ein fiktives Mindesteinkommen in Höhe von 1.096,67 Euro im Monat, auch wenn das tatsächliche Einkommen geringer ist. Ist das tatsächliche Einkommen hingegen höher, werden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze von derzeit 4.837,50 Euro im Monat fällig. Wie gezeigt wurde, sind viele Selbstständige in der Kultur- und Kreativwirtschaft sogenannte Mini-Selbstständige mit einem so geringen Jahresumsatz, dass sie keine Umsatzsteuer zahlen müssen. Daraus folgt, dass sie trotz geringeren Umsatzes 201,24 Euro/Monat zur Krankenversicherung zahlen müssen, sofern sie nicht als Künstlerin oder Künstler in der Künstlersozialkasse versichert sind.

¹³ Siehe ausführlich zu dem Themenkomplex die Stellungnahme des Deutschen Kulturrates »Künstliche Intelligenz und Urheberrecht«, <https://www.kulturrat.de/positionen/kuenstliche-intelligenz-und-urheberrecht/>

¹⁴ Siehe hierzu: <https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2023/03/puk04-23.pdf>

SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP haben in ihrem Koalitionsvertrag¹⁵ vereinbart, dass bei Selbstständigen die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung künftig strikt einkommensbezogen erhoben werden sollen. Hierfür ist eine Änderung des Sozialgesetzbuches II erforderlich, die vom Bundesgesundheitsministerium dringend angegangen werden muss. Dabei muss beachtet werden, dass, ähnlich abhängig Beschäftigten, das tatsächliche Erwerbseinkommen bei der künftigen Bemessung des Krankenversicherungsbeitrags zugrunde gelegt wird. Diese Änderung muss schnell angegangen werden.

5.2.3.2 Rentenversicherung

Bereits seit mehreren Wahlperioden ist die Einbeziehung von Selbstständigen in die Rentenversicherung im Gespräch. SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP haben sich auch diesem Ziel in ihrem Koalitionsvertrag¹⁶ zugewandt. Im Koalitionsvertrag ist vereinbart, dass für alle neuen Selbstständigen eine Pflicht zur Altersvorsorge mit Wahlfreiheit eingeführt wird. Selbstständige sollen zunächst obligatorisch in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sein, sie können allerdings, sofern sie sich für eine andere insolvenz- und pfändungssichere Vorsorge entscheiden, die Möglichkeit des Opt-Outs wählen.

Das Thema ist für jene Selbstständige aus dem Kulturbereich, die nicht in der Künstlersozialversicherung versichert sein können und auch nicht als arbeitnehmerähnliche Selbstständige gelten, von großer Bedeutung. Das trifft besonders auf die zu, die über ein geringes Einkommen verfügen und nicht zureichend für das Alter vorsorgen können. Auch dieses Vorhaben muss zügig angegangen und dabei bedacht werden, dass die Beiträge zur Rentenversicherung so bemessen werden, dass Selbstständige mit geringem Einkommen sie auch leisten können.

Weiter hat sich die Koalition vorgenommen, die in der letzten Wahlperiode eingeführte Grundrente zu evaluieren¹⁷. Betrachtet man die Durchschnittseinkommen der in der Künstlersozialkasse Versicherten, wird deutlich, dass viele voraussichtlich keine Grundrente erhalten, da sie voraussichtlich den erforderlichen Mindestrentenbeitrag nicht erreichen. Sie sind dann auf Grundsicherung angewiesen. Da werden allerdings in die Berechnung der Altersrente auch Vorversicherungszeiten sowie ggfs. Ausbildungszeiten einfließen, wäre es zur Beurteilung der tatsächlichen Altersrenten erforderlich, im Rahmen einer Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung die durchschnittlichen Renten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen berechnen zu lassen. Dies müsste anhand der Sozialversicherungsnummer mit der die Versicherten der Künstlersozialkasse bei der Künstlersozialkasse gemeldet sind, möglich sein.

5.2.3.3 Arbeitslosenversicherung

Das Thema Arbeitslosenversicherung wurde im Datenreport bereits angesprochen. Wie eingangs in diesem Kapitel angeführt, besteht ein Unterschied zwischen der selbstständigen Tätigkeit und der abhängigen Beschäftigung. Die abhängige Beschäftigung bietet einen höheren sozialen Schutz, der mit Weisungsgebundenheit und anderen Aspekten der abhängigen Tätigkeit »erkauft« wird. Die selbstständige Tätigkeit beinhaltet mehr Freiheiten, der Preis dafür ist ein deutlich höheres Risiko und weniger sozialer Schutz. Letzteres gilt insbesondere mit Blick auf die Überbrückung von Zeiten der Auftragslosigkeit, die für den Kultursektor konstitutiv sind.

15 Siehe hierzu: Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP. S. 75

16 Siehe oben, S. 75

17 Siehe oben, S. 75

Die Coronapandemie hat einmal mehr vor Augen geführt, wie fragil die Verhältnisse im Kulturbereich sind. Aus unserer Sicht bietet das von Schoukens und Weber (Schoukens, Weber 2020a, 2020b) vorgeschlagene Modell einer Pflichtversicherung für Selbstständige, das im Datenteil vorgestellt wurde, sehr positive Ansatzpunkte. All jene, die die Selbstständigkeit – aus welchen Gründen auch immer – aufgeben, hätten Anspruch auf Arbeitslosengeld und könnten die Anspruchsphase für eine Neuorientierung nutzen. Bei außergewöhnlichen Ereignissen, beispielsweise einer Pandemie, würde entlang vorher definierter Leitplanken eine Art Kurzarbeitergeld greifen. Zu diesen Leitplanken würde u. a. gehören, dass der Einkommensrückgang unter den Stand der letzten Jahre gefallen sein muss, dass der Rückgang des Bruttoeinkommens belegt wird und dass realistische Perspektiven bestehen den Einkommensrückgang zu überwinden.

Das Arbeitslosengeld würde entlang der zuvor gezahlten Beiträge bemessen werden, die Beiträge würden wiederum nach dem Erwerbseinkommen errechnet werden. Dieses hätte naturgemäß zur Folge, dass diejenigen, die nur geringe Erwerbseinkommen haben, auch ein geringes Arbeitslosengeld bzw. Kurzarbeitergeld erhalten. Es wäre aber systemkonform und würde wie der oben aufgeführte Vorschlag zur Krankenversicherung konsequent am Erwerbseinkommen ansetzen.

Auch dieses Thema haben SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP in ihrem Koalitionsvertrag angesprochen¹⁸. Es kommt nun auf die Umsetzung an.

5.2.3.4 Statusfeststellung

Sozialversicherungsrecht ist kein »Wunschkonzert«. Es geht nicht darum, ob jemand lieber den Status als Selbstständiger oder als abhängig Beschäftigter hat, sondern um Tatbestände. D. h. konkret, ob die Kriterien der Selbstständigkeit erfüllt sind oder ob es sich nicht doch eher um eine abhängige Beschäftigung bzw. ggfs. eine arbeitnehmerähnliche Selbstständigkeit handelt.

Wesentliche Kriterien für eine abhängige Beschäftigung sind die Weisungsgebundenheit der Auftragnehmer, deren Einbindung in den Betriebsablauf des Auftraggebers, feste Arbeitszeiten des Auftragnehmers, feste Bezüge, ggfs. Bezügefortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaub oder auch Arbeit in den Räumen des Auftraggebers. Wenn der Auftragnehmer nur einen Auftraggeber hat, verdichtet sich, dass es sich eher um eine abhängige Beschäftigung als eine selbstständige Tätigkeit handelt. Sollte bei einer regulären Prüfung der Deutschen Rentenversicherung zur ordnungsgemäßen Abführung der Sozialversicherungsbeiträge für die abhängig Beschäftigten festgestellt werden, dass Auftragnehmer, auf die die oben genannten Kriterien zutreffen, beschäftigt wurden, wird Scheinselbstständigkeit festgestellt. Dies hat für die Auftraggeber zur Folge, dass die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für die letzten vier Jahre nachentrichtet werden müssen und dass der Auftragnehmer den Status eines abhängig Beschäftigten erhält.

Das Statusfeststellungsverfahren bedeutet also in erster Linie eine Gefahr für Auftraggeber, da sie ggfs. in beträchtlicher Höhe Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen müssen. Problematisiert wird das Statusfeststellungsverfahren jedoch sehr oft von Selbstständigen aus dem Kultursektor, die Sorge haben, den Status als Selbstständige zu verlieren. Wenn allerdings gleichzeitig angemahnt wird, dass auch Selbstständige Kurzarbeitergeld bekommen, also wie Arbeitnehmer behandelt werden sollen, wie es während der Coronapandemie teilweise der Fall war, muss der Hinweis erlaubt, dass, wie gesagt, die Sozialversicherung kein »Wunschkonzert« ist. Man kann sich nicht je nach Situation herauspicken, was einem besser gefällt.

¹⁸ Siehe oben, S. 69

Noch einmal: Abhängige Beschäftigung bedeutet mehr Schutz, aber auch Weisungsgebundenheit bzw. Einbindung in einen Betrieb. Selbstständige Tätigkeit bedeutet mehr Risiko, aber auch mehr Freiheit in der Gestaltung der Erwerbsarbeit.

Ohne Zweifel ist in Teilbereichen die Abgrenzung zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung komplex. Die Nutzung der Infrastruktur eines Auftraggebers kann durchaus geboten sein und die Einbindung in Betriebsabläufe bzw. engmaschige Absprachen können erforderlich sein. Es darf daher nicht überschießend, die Selbstständigkeit ausgeschlossen werden. Gleichzeitig sollten aber auch jene, denen die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation im Arbeitsmarkt Kultur besonders am Herzen liegt, die abhängige Beschäftigung nicht gleich barsch zurückweisen. Wie an anderer Stelle bereits ausgeführt, sehen wir hier durchaus Diskussionsbedarf innerhalb des Kultursektors.

Im Koalitionsvertrag haben SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP vereinbart, einen Dialog mit Selbstständigen und ihren Verbänden zur Beschleunigung und Verbesserung des Statusfeststellungsverfahrens zu führen¹⁹. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang für beide, Auftraggeber und für Auftragnehmer, die Rechtssicherheit der Verfahren und ihre Geschwindigkeit.

5.2.4 Wirtschaftsförderung

Wie an mehreren Stellen bereits ausgeführt, waren insbesondere während der Coronapandemie die Programme zur Unterstützung von Selbstständigen für Soloselbstständige aus dem Kultursektor kaum passfähig, da vor allem auf Betriebskosten abgehoben wurde, die Soloselbstständige kaum abgrenzen konnten.

Bei der künftigen Entwicklung von Wirtschaftsförder- oder auch Innovationsprogrammen sollten die Erfahrungen aus der Coronapandemie genutzt werden, damit sie auch für Soloselbstständige der Kultur- und Kreativwirtschaft nutzbar sind. Hier wäre es sinnvoll, die Expertise der jeweiligen Fachverbände frühzeitig in die Planungen einzubeziehen. Gleichfalls sollte in diesem Kontext reflektiert werden, inwiefern Programme aufgelegt werden, die jene Unternehmerinnen und Unternehmer adressieren, die sich nach einigen Jahren der Selbstständigkeit neu aufstellen oder weiterbilden wollen, und hierfür keine Ressourcen aus dem normalen »Geschäft« zurücklegen konnten. Eine sich stetig verändernde Arbeitswelt und vor allem sich permanent ändernde Märkte verlangen von Selbstständigen, dass sie agil auf die neuen Anforderungen reagieren, um weiter bestehen zu können. Eine Wirtschaftsförderung, die nicht vornehmlich auf Gründerinnen und Gründer, sondern auch bestehende Unternehmen abzielt, könnte die Resilienz verbessern.

5.2.5 Soziale Künstlerinnen- und Künstlerförderung

Im Datenreport wurde darauf eingegangen, dass die Hilfsprogramme während der Coronapandemie als Wirtschafts- oder als Kulturförderung konzipiert waren. Sie waren keine soziale Künstlerinnen- und Künstlerförderung. Soziale Aspekte spielten insbesondere bei den Stipendienprogramme keine bzw. kaum eine Rolle. Dies führte zu Kritik innerhalb der Kunstszene. Es wurde kritisiert, dass die Stipendien nach künstlerischer Qualität und nicht nach sozialen Gesichtspunkten vergeben wurden.

Dies ist ein guter Anlass verstärkt darüber nachzudenken, wie eine soziale Künstlerinnen- und Künstlerförderung aussehen kann, die nach sozialen und nicht nach künstlerischen Kriterien hilft. Die Wertungsgesellschaften wenden einen Teil ihrer Mittel für solche sozialen Fördermaßnahmen auf.

¹⁹ Siehe oben, S. 69

Beim Bundespräsidenten ist die Deutsche Künstlerhilfe angesiedelt, die einen Ehrensold gewähren kann. Darüber hinaus wäre zu überlegen, wie flexible Instrumente sozialer Künstlerinnen- und Künstlerförderung ausgestaltet werden können, die einen Beitrag dazu leisten, Notlagen aufzufangen oder zu überbrücken.

Hier ist insbesondere die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) gefragt, im Dialog mit den Bundeskulturverbänden nach Lösungen sowie ggfs. Fondsmodellen zu suchen.

5.3 Publikum

Kunst und Kultur sind ein Markt. Ein ökonomischer Markt und ein Aufmerksamkeitsmarkt. Der Gender-Show-Gap ist einer der Gründe, warum Künstlerinnen deutlich weniger verdienen als Künstler. Der Gender-Show-Gap bezieht sich nicht allein auf diejenigen Künstlerinnen und Künstler, die unmittelbar auf der Bühne oder in deren Werke Ausstellungen zu sehen sind, sondern mit Blick auf Theater und Konzerthäuser auch auf die Werke, die aufgeführt werden. Wenn keine Werke von Komponistinnen gespielt werden, erhalten sie keine Tantiemen von den Verlagen und keine GEMA-Ausschüttungen. Gerade die Ausschüttungen der GEMA sind für Komponistinnen und Komponisten sowie Textdichterinnen und Textdichter von großer Bedeutung für ihr Jahreseinkommen. Ähnliches gilt für Theaterautorinnen, für die die Tantiemen der Bühnenverlage zentrale Einkommensbestandteile sind.

Natürlich sind zuerst die Verantwortlichen in den Kultureinrichtungen, also den Theatern, Museen oder auch Konzerthäusern, gefragt, Werke von Frauen zu präsentieren. Sie machen das Programm. Sie planen Ausstellungen, Konzertreihen, Lesungen usw. Was hindert aber das Publikum daran, nachzufragen, warum so wenig Werke von Frauen zu sehen oder zu hören sind? Kritische Nachfragen des Publikums können so manchem auf die Sprünge helfen. Das Deutsche Symphonie-Orchester Berlin hat sich für die Spielzeit 2023/24 das Ziel gesetzt, dass es kein Programm in der Spielzeit geben soll, in dem nicht mindestens ein Werk von einer Frau erklingen soll (Brüggen, Schmitt-Ott, Kunkat 2023). Diesem Vorhaben ist viel Zuspruch vom Publikum zu wünschen – und vor allem auch viele Nachahmer.

Die Käufer und Käuferinnen von Bildender Kunst können gezielt bei Galeristinnen und Galeristen nach Werken von Künstlerinnen fragen und diese auch kaufen. Gerade in diesem marktgetriebenen Segment des Kulturbereichs ist die Nachfrage des Publikums ein sehr entscheidendes Moment. Wenn Nachfrage nach Kunst von Frauen besteht, werden Galeristinnen und Galeristen diese auch vorhalten, denn sie müssen auf dem Markt bestehen.

Warum nicht gezielt nachfragen, warum so wenige Romane von Autorinnen in Zeitungen oder im Rundfunk besprochen werden? Warum in der Buchhandlung nicht mehr Bücher von Autorinnen kaufen?

Es hört sich so banal an, aber ein wesentlicher Schlüssel zu einem höheren Einkommen selbstständiger Künstlerinnen und damit zumindest zur Senkung, wenn nicht zur Beseitigung des Gender-Pay-Gaps ist die Nachfrage. Hier kommt dem Publikum eine entscheidende Rolle zu. Aber auch die Medien, können in diesem Sinne Empfehlungen aussprechen, die dann wiederum aktivierend auf das Publikum wirken.

5.4 Alles gehört zusammen

Nicht nur Geschlechtergerechtigkeit, sondern insgesamt die wirtschaftliche und soziale Lage im Kulturbereich ist eine Baustelle. Der Datenreport bietet eine Grundlage für die Bestandsaufnahme, an welchen Stellen es hapert, wo dringender Handlungsbedarf besteht. Im Fazit wurden einige Maßnahmen angeführt, an denen zwar bereits das Schild »Achtung Baustelle« hängt, bislang von den Arbeiten aber noch wenig zu sehen ist. Darüber hinaus werden neue Vorschläge gemacht, die die kulturpolitische Debatte anregen sollen.

Es wird allerdings nicht die »eine« Maßnahme geben, die alle Probleme löst. Vielmehr wird es darauf ankommen, an vielen verschiedenen Stellen anzusetzen und in der Zusammenschau der Maßnahmen und im Zusammenspiel der unterschiedlichen Akteure zu grundlegenden Verbesserungen zu kommen. Dieses ist einem Sozial- und Kulturstaat angemessen.

6. Verzeichnisse

6.1 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vergleich des Anteils der in Teilzeit tätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer in den Jahren 2012 und 2022 in %

Tabelle 2: Zahl der Erwerbstätigen in 1.000 nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige differenziert nach Geschlecht, Stellung im Beruf und Art der ausgeübten Tätigkeit

Tabelle 3: Zahl der Erwerbstätigen in 1.000 in kulturelevanten Gruppen nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige differenziert nach Geschlecht, Stellung im Beruf und Art der ausgeübten Tätigkeit

Tabelle 4: Bruttojahresverdienste inklusive Sonderzahlungen in ausgewählten Wirtschaftszweigen in den Anforderungsniveaus Experten, Spezialisten und Fachkräfte, differenziert nach Geschlecht sowie Gender-Pay-Gap

Tabelle 5: Haushaltsnettoeinkommen, individuelles Einkommen und Frauenanteil von Selbstständigen mit Beschäftigten, Soloselbstständigen und abhängig Beschäftigten

Tabelle 6: Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der Mini-Selbstständigen und der geringfügig Beschäftigten in den Teilmärkten der Kultur- und Kreativwirtschaft in den Jahren 2011, 2016 und 2021 sowie Anteil der Erwerbsformen an den Erwerbstätigen

Tabelle 7: Zahl der in der Künstlersozialkasse Versicherten in den Jahren 2019 bis 2023

Tabelle 8: Vergleich der Versichertenzahlen 2013 und 2023 sowie Anteile der verschiedenen Berufsgruppen an der Gesamtzahl der Versicherten

Tabelle 9: Anzahl der Versicherten in den verschiedenen Altersgruppen in den Jahren 2019 bis 2023 sowie Anteil der Altersgruppen an der Gesamtzahl der Versicherten pro Jahr

Tabelle 10: Vergleich der Anzahl der Versicherten in den verschiedenen Altersgruppen im Jahr 2013 mit dem Jahr 2023 einschließlich des Anteils der Altersgruppen an der Gesamtzahl der Versicherten

Tabelle 11: Vergleich der Anteile der verschiedenen Altersgruppen der Versicherten in den Berufsgruppen in den Jahren 2019 bis 2023

Tabelle 12: Versichertenzahlen und Frauenanteil in den verschiedenen Berufsgruppen in den Jahren 2019 bis 2023

Tabelle 13: Vergleich der Anzahl der Versicherten gesamt, der Anzahl weiblicher Versicherten und des Frauenanteils des Jahres 2013 mit dem Jahr 2023

Tabelle 14: Durchschnittseinkommen in Euro der in der Künstlersozialkasse Versicherten der Berufsgruppen Wort, Bildende Kunst, Musik und Darstellende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023

Tabelle 15: Durchschnittseinkommen in Euro der weiblichen und männlichen Versicherten in den verschiedenen Berufsgruppen in den Jahren 2019 bis 2023 und Gender-Pay-Gap

Tabelle 16: Durchschnittseinkommen in Euro der in der Künstlersozialkasse Versicherten in den Jahren 2019 bis 2023 differenziert nach Altersgruppen sowie Gender-Pay-Gap

Tabelle 17: Vergleich der Durchschnittseinkommen in Euro der in der Künstlersozialkasse Versicherten im Jahr 2013 mit dem Jahr 2023 differenziert nach Altersgruppen sowie Gender-Pay-Gap

Tabelle 18: Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2019 bis 2023 einschließlich des Frauenanteil in % an den Versicherten

Tabelle 19: Vergleich der Versicherten Zahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort des Jahres 2023 mit denen des Jahres 2013 und Frauenanteil in %

Tabelle 20: Durchschnittseinkommen der versicherten Männer und Frauen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort und Gender-Pay-Gap in den Jahren 2019 bis 2023

Tabelle 21: Gegenüberstellung der Durchschnittseinkommen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort in Euro im Jahr 2013 und 2023 sowie Gender-Pay-Gap in %

Tabelle 22: Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023 einschließlich des Frauenanteils an den Versicherten

Tabelle 23: Vergleich der Versicherten Zahlen und Frauenanteil in % in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst des Jahres 2023 mit denen des Jahres 2013

Tabelle 24: Durchschnittseinkommen der Versicherten in Euro in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2019 bis 2023

Tabelle 25: Gegenüberstellung der Durchschnittseinkommen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst im Jahr 2013 und 2023 sowie Gender-Pay-Gap in %

Tabelle 26: Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2019 bis 2023 einschließlich des Frauenanteils an den Versicherten

Tabelle 27: Vergleich der Versicherten Zahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik des Jahres 2023 mit denen des Jahres 2013 und Frauenanteil in %

Tabelle 28: Durchschnittseinkommen der versicherten Männer und Frauen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik und Gender-Pay-Gap in den Jahren 2019 bis 2023

Tabelle 29: Gegenüberstellung der Durchschnittseinkommen in Euro in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik im Jahr 2013 und 2023 sowie Gender-Pay-Gap in %

Tabelle 30: Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023 einschließlich des Frauenanteils an den Versicherten

Tabelle 31: Vergleich der Versicherten Zahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst des Jahres 2023 mit denen des Jahres 2013

Tabelle 32: Durchschnittseinkommen der versicherten Männer und Frauen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst sowie Gender-Pay-Gap in den Jahren 2019 bis 2023

Tabelle 33: Gegenüberstellung der Durchschnittseinkommen in Euro in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst im Jahr 2013 und 2023 sowie Gender-Pay-Gap in %

Tabelle 34: Vergleich der Versichertenzahlen aller Tätigkeitsbereiche des Jahres 2013 mit der des Jahres 2023

Tabelle 35: Vergleich des Frauenanteils aller Tätigkeitsbereiche des Jahres 2013 mit dem Jahr 2023 in %

Tabelle 36: Gegenüberstellung der Einkommen von Frauen und Männern in den Tätigkeitsbereichen in den Jahren 2013 und 2023

Tabelle 37: Gender-Pay-Gap in % in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen im Jahr 2013 und 2023

Tabelle 38: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Jahren 2018 bis 2022

Tabelle 39: Monatliche Durchschnittsentgelte in Euro aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022

Tabelle 40: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Technische Mediengestaltung in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 41: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Technischen Mediengestaltung und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 42: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 43: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikhandel und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022

Tabelle 44: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 45: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 46: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Öffentlichkeitsarbeit in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 47: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Öffentlichkeitsarbeit und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 48: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Verlags- und Medienwirtschaft in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 49: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Verlags- und Medienwirtschaft und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 50: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Redaktion und Journalismus in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 51: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Redaktion und Journalismus und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 52: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 53: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 54: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Kunsthandwerk und Bildende Kunst in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 55: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Kunsthandwerk und Bildende Kunst und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 56: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 57: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Kunsthandwerkliche Glas- und Keramikgestaltung und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 58: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Musikinstrumentenbau in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 59: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Musikinstrumentenbau und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 60: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 61: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Musik-, Gesang- und Dirigententätigkeit und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 62: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 63: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 64: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Moderation und Unterhaltung in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 65: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Moderation und Unterhaltung und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 66: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Theater-, Film- und Fernsehproduktion in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 67: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Theater-, Film- und Fernsehproduktion und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 68: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 69: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Bühnen- und Kostümbild, Requisite in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 70: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Bühnen- und Kostümbild, Requisite und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 71: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau, Geschlecht, Ausländeranteil, Alter, Berufsabschluss sowie Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Tabelle 72: Durchschnittsentgelte in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management und Gender-Pay-Gap in % in den Jahren 2018 bis 2022 differenziert nach Anforderungsniveau

Tabelle 73: Vergleich der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen des Jahres 2018 mit der des Jahres 2022

Tabelle 74: Vergleich der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen des Jahres 2018 mit der des Jahres 2022 differenziert nach Anforderungsniveaus

Tabelle 75: Vergleich des Frauenanteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen Jahres 2018 mit dem des Jahres 2022

Tabelle 76: Durchschnittseinkommen/Monat in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Männern und nach Frauen

Tabelle 77: Durchschnittseinkommen/Monat in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Männern und nach Frauen im Anforderungsniveau Fachkräfte

Tabelle 78: Durchschnittseinkommen/Monat in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Männern und nach Frauen im Anforderungsniveau Spezialisten

Tabelle 79: Durchschnittseinkommen/Monat in Euro der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2022 differenziert nach allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Männern und nach Frauen im Anforderungsniveau Experten

Tabelle 80: Gender-Pay-Gap in den Jahren 2018 bis 2022 in den Kultur-Berufsgruppen sowie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein

Tabelle 81: Gender-Pay-Gap in den Jahren 2018 bis 2022 in den Kultur-Berufsgruppen sowie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein im Anforderungsniveau Fachkräfte

Tabelle 82: Gender-Pay-Gap in den Jahren 2018 bis 2022 in den Kultur-Berufsgruppen sowie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein im Anforderungsniveau Spezialisten

Tabelle 83: Gender-Pay-Gap in den Jahren 2018 bis 2022 in den Kultur-Berufsgruppen sowie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein im Anforderungsniveau Experten

6.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gender-Pay-Gap in verschiedenen Klassen der Wirtschaftszweige

Abbildung 2: Gender-Pay-Gap im Jahr 2022 differenziert nach Wirtschaftszweigen

Abbildung 3: Vergleich der Anteile der KSK-Versicherten in % in den verschiedenen Altersgruppen des Jahres 2023 mit dem Jahr 2013

Abb. 4: Entwicklung des Gender-Pay-Gaps in den Berufsgruppen Wort, Bildende Kunst, Musik und Darstellende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023

Abb. 5: Gegenüberstellung des Frauenanteils in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort des Jahres 2013 und 2023

Abbildung 6: Gegenüberstellung der männlichen und weiblichen Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2013 und 2023

Abbildung 7: Durchschnittseinkommen in Euro der Versicherten in der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2019 bis 2023

Abbildung 8: Vergleich des Gender-Pay-Gaps in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort im Jahr 2013 mit dem des Jahres 2023

Abbildung 9: Gegenüberstellung des Frauenanteils in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst des Jahres 2013 und 2023

Abbildung 10: Gegenüberstellung der männlichen und weiblichen Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2013 und 2023

Abbildung 11: Durchschnittseinkommen in Euro der Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023

Abbildung 12: Vergleich des Gender-Pay-Gaps in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst im Jahr 2013 mit dem des Jahres 2023

Abbildung 13: Gegenüberstellung des Frauenanteils in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik des Jahres 2013 und 2023

Abbildung 14: Gegenüberstellung der Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2019 bis 2023

Abbildung 15: Durchschnittseinkommen in Euro der Versicherten in der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2019 bis 2023

Abbildung 16: Vergleich des Gender-Pay-Gaps in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik im Jahr 2013 mit dem des Jahres 2023

Abbildung 17: Gegenüberstellung des Frauenanteils in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst des Jahres 2013 und 2023

Abbildung 18: Gegenüberstellung der Versichertenzahlen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst 2019 bis 2023

Abbildung 19: Durchschnittseinkommen in Euro der Versicherten in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2019 bis 2023

Abbildung 20: Vergleich des Gender-Pay-Gaps in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst der Jahre 2013 und 2023

Abbildung 21: Anteile der männlichen und weiblichen Versicherten im Jahr 2013 und 2023 an den Einkommensgruppen

Abbildung 22: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesamt in den Jahren 2019 bis 2022

Abbildung 23: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Technische Mediengestaltung in den Anforderungsniveaus Fachkräfte, Spezialisten und Experten in den Jahren 2018 bis 2021

Abbildung 24: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Experten in den Jahren 2018 bis 2021

Abbildung 25: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Verlags- und Medienwirtschaft in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Spezialisten in den Jahren 2018 bis 2021

Abbildung 26: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste in den Anforderungsniveaus Fachkräfte, Spezialisten und Experten in den Jahren 2018 bis 2021

Abbildung 27: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Produkt- und Industriedesign in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Experten in den Jahren 2018 bis 2021

Abbildung 28: Gender-Pay-Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Kunsthandwerk und Bildende Kunst in den Jahren 2018 bis 2022 in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Experten

Abbildung 29: Gender-Pay-Gap in Prozent in der Berufsgruppe Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst in den Jahren 2018 bis 2022 im Anforderungsniveau Experten

Abbildung 30: Gender-Pay-Gap in Prozent in der Berufsgruppe Theater-, Film- und Fernsehproduktion in den Jahren 2018 bis 2022 in den Anforderungsniveaus Fachkräfte, Spezialisten und Experten

Abbildung 31: Gender-Pay-Gap in Prozent in der Berufsgruppe Bühnen- und Kostümbild, Requisite in den Jahren 2018 bis 2022 in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Spezialisten

Abbildung 32: Gender-Pay-Gap in Prozent in der Berufsgruppe Museumstechnik und -management in den Jahren 2018 bis 2022 im Anforderungsniveau Experten

Abbildung 33: Vergleich der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen des Jahres 2022 mit dem Jahr 2018

Abbildung 34: Vergleich der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen des Jahres 2018 mit dem Jahr 2022 differenziert nach Anforderungsniveau Fachkräfte, Spezialisten und Experten

Abbildung 35: Vergleich des Frauenanteils an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Kultur-Berufsgruppen 2018 und 2022

Abbildung 36: Gender-Pay-Gap in den Kultur-Berufsgruppen und bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein in den Jahren 2018 bis 2022

Abbildung 37: Gender-Pay-Gap in den Kultur-Berufsgruppen und bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein in den Jahren 2018 bis 2022 im Anforderungsniveau Fachkräfte

Abbildung 38: Gender-Pay-Gap in den Kultur-Berufsgruppen und bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein in den Jahren 2018 bis 2022 im Anforderungsniveau Spezialisten

Abbildung 39: Gender-Pay-Gap in den Kultur-Berufsgruppen und bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein in den Jahren 2018 bis 2022 im Anforderungsniveau Experten

6.3 Literaturverzeichnis

Albrecht, Clara; Rude, Britta (2022): Wo steht Deutschland 2022 bei der Gleichstellung der Geschlechter? Ifo Schnelldienst 2022, vorab 7. März 2022

Basten, Lisa; Fachinger, Uwe; Fenner, Sören; Happich, Anica; Kiehne, Laura; Kuner, Ulrike (2023): Wer kümmert sich? Soziale Absicherungsoptionen und -hürden für hybrid arbeitende Künstler*innen. Hg. vom Bundesverband Freie Darstellende Künste. Berlin.

Basten, Lisa; Vitols, Sigurd (2020): Die Chancen des SOEP für den Diskurs um künstlerische und kulturelle Arbeit. In: Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf: Frauen und Männer im Kulturmarkt. Bericht zur sozialen und wirtschaftlichen Lage. Berlin. S. 435-459

Brüggen, Marlene; Schmitt-Ott, Thomas; Kunkat, Cornelia: Kein Programm ohne das Werk einer Komponistin. In: Politik & Kultur 7/8 2023, 8

Bundesagentur für Arbeit (2023): Hinweisblatt zum Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag – 02.2023 Hinweise zum Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag in der Arbeitslosenversicherung (https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweis-alv_ba013509.pdf)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS 2022a): Forschungsbericht 602. Fachkräftemonitoring für das BMAS. Mittelfristprognose bis 2026. Erstellt vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bundesinstitut für Berufsbildung und Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturfor-schung. Berlin, August 2022

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS 2022b): Forschungsbericht 601. Selbstständige Erwerbsarbeit in Deutschland (Aktualisierung 2002). Erstellt vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Expertise. April 2022

Deutscher Musikrat/Deutsches Musikinformationszentrum (Hg.) in Kooperation mit dem Institut für Demoskopie Allensbach (2023): Professionelles Musizieren in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung zu Erwerbstätigkeit, wirtschaftlicher Lage und Ausbildungswegen von Berufsmusizierenden. Bonn.

Fohrbeck, Karla; Wiesand, Andreas Joh.; Wolterreck, Frank (1976): Arbeitnehmer oder Unternehmer? Rechtssoziologie der Kulturberufe. München

Garmissen, Anna von; Biresch, Hanna (2021): Männerdomäne Regionalpresse: Wo bleiben die Führungsfrauen? Eine qualitative Studie zu Machtbeteiligung und Aufstiegschancen von Journalistinnen bei Lokal- und Regionalzeitungen. Hg. v. ProQuote Medien. Hamburg

Görges, Luise (2022): Who Cares? Arbeitsteilung in Familien als letzte Hürde auf dem Weg zur Gleichberechtigung. In: ifo Schnelldienst 10/2022, 75. Jahrgang, 12. Oktober 2022. S. 8-13

Heinze, Rolf G.; Schupp, Jürgen (2022): Grundeinkommen – Von der Vision zur schleichenden staatlichen Transformation. Wiesbaden

Johnen, Urs; Fraisse, Jakob; Marquardt, Susanne; Nübling, Rüdiger (2022): Jazzstudie 2022. Lebens- und Arbeitsbedingungen von Jazzmusiker*innen in Deutschland. Hg. v. Deutsche Jazzunion. Berlin

Kunkat, Cornelia (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien. In: Zimmermann, Olaf (Hg.) (2022): Yes we can! Dossier Frauen in Führung. Berlin. S. 8-9

Lang, Susanne; Breer, Kathrin; Garmissen, Anna von; Heidelberg-Stein, Anna (2022): Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen Presse und Online-Angebote 2022. Hamburg

Lang, Susanne; Passow, Anne (2022): Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen Rundfunk 2021. Hg. v. ProQuote Medien. Hamburg

Luzina, Valentina (2023): Diversität als Unternehmenskultur: Mit diesen Schritten schafften wir den Wandel und erhöhten unseren Frauenanteil. <https://t1p.de/moznp>

Manske, Alexandra (2023): Neue Solidaritäten. Arbeit und Politik im Kulturbetrieb. Bielefeld

Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021 - 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP. <https://t1p.de/0mfj6>

Mendrela, Annika Sophie; Usemann, Verena (2022): Belastungen, Bedürfnisse und Herausforderungen von Bühnenmüttern. Eine Pilotstudie zur Lebenssituation von Bühnenkünstlerinnen mit Kindern. Hg. von Bühnenmütter. <https://t1p.de/c5wa8>

Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2022 (2023). Studie erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Hg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. Berlin

Peichl, Andreas; Rude, Britta (2022): Das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle entlang der Einkommensverteilung in Deutschland. In: ifo Schnelldienst 10/2022, 75. Jahrgang, 12. Oktober 2022. S. 3-5

Priller, Eckhard (2020): Von der Kunst zu leben. Die wirtschaftliche und soziale Situation Bildender Künstlerinnen und Künstler – Expertise zur Umfrage 2020. Hg. v. Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler. Berlin

Priller, Eckhard; Schrader, Malte; Schulz, Gabriele (2021): Bericht zur Diversität in Kultureinrichtungen – eine Analyse bundesgeförderter Einrichtungen. In: Priller, Eckhard; Schrader, Malte; Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf: Diversität in Kulturinstitutionen 2018-2020. Hg. v. Olaf Zimmermann für die Initiative kulturelle Integration. Berlin. S. 18-89

Prommer, Elisabeth (2018): Zur Sichtbarkeit von Frauen in Medien und Literaturbetrieb. Rostock. http://www.frauenzaehlen.de/docs/Literaturkritik%20und%20Gender_08_09_18.pdf

Prommer, Elisabeth; Stüwe, Julia; Wegner, Juliane (2022): Sichtbarkeit auf dem Prüfstand: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität: Kino & Vielfalt. Rostock

Rat der Arbeitswelt: Transformation in bewegten Zeiten. Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource. Arbeitsweltbericht 2023

Scheytt, Oliver (2022): Gesucht: Frauen in Führung. In: In: Zimmermann, Olaf (Hg.) (2022): Yes we can! Dossier Frauen in Führung. Berlin. S. 52-53

Schmitz, Claudia; Brüheim, Theresa (2023): Theater ist ein Kollektivsport. In: Politik & Kultur 9/2023, 8 Schoukens, Paul; Weber, Enzo (2020 a): Perspektiven nach Corona. Vorschlag einer Arbeitslosenversicherung für Selbstständige (Teil 1). Soziale Sicherheit 12/2020

Schoukens, Paul; Weber, Enzo (2020 b): Perspektiven nach Corona. Vorschlag einer Arbeitslosenversicherung für Selbstständige (Teil 2). Soziale Sicherheit 1/2021

Schrenker, Annekatrin; Wrohlich, Katharina (2022): Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei jüngeren gesunken. In: DIW Wochenbericht 9/2022

Schulz, Gabriele (2013): Arbeitsmarkt Kultur. Eine Analyse von KSK-Daten. In: Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf; Hufnagel, Rainer: Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen. Berlin. S. 241-323

Schulz, Gabriele (2016): Zahlen – Daten – Fakten: Geschlechterverhältnisse im Kultur- und Medienbetrieb. In: Schulz, Gabriele; Ries, Carolin; Zimmermann, Olaf: Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge. Berlin. S. 27-361

Schulz, Gabriele (2020): Arbeitsmarkt Kultur: Ausbildung, Arbeitskräfte, Einkommen. In: Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf: Frauen und Männer im Kulturmarkt. Bericht zur sozialen und wirtschaftlichen Lage. Berlin. S. 17-433

Schulz, Gabriele (2022): Differenzierung erforderlich. In: Zimmermann, Olaf (Hg.) (2022): Yes we can! Dossier Frauen in Führung. Berlin. S. 10-11

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022. Nürnberg, Mai 2023

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2022. Nürnberg, Mai 2023

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikationen. Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Wiesbaden, Februar 2008

Statistisches Bundesamt (2023): Statistischer Bericht. Mikrozensus Arbeitsmarkt 2022 (Erstergebnis). EVAS-Nummern 12211 und 12251. Ergänzung zur Datenbank GENESIS-Online. Erschienen am 31.03.2023, korrigiert am 31.05.2023

Weißmann, Sarah; Liersch, Anja (2021): Kultur- und Kreativwirtschaft: ein geeignetes Konzept zur Darstellung der Lage der Erwerbstätigen in Kulturberufen? In: Statistisches Bundesamt (Hg.). WIS-TA 5/2021, S. 129-139

Zimmermann, Olaf (Hg.) (2018): Von 0 auf 100. Dossier »Älter werden als Kulturschaffende« zu Politik & Kultur

Zimmermann, Olaf (Hg.) (2022): Yes we can! Dossier Frauen in Führung. Berlin

Zimmermann, Olaf; Geißler, Theo (Hg.) (2021): Die Corona-Chroniken Teil I: Corona vs. Kultur in Deutschland. Berlin

Zimmermann, Olaf (2023a): Mein kulturpolitisches Pflichtenheft. Berlin

Zimmermann, Olaf (2023b): Fenster. In: Politik & Kultur 7/8 2023, S. 1

Zimmermann, Olaf (Hg.) (2023c): Vernetzt. Dossier »Frauennetzwerke« zu Politik & Kultur.

Zimmermann, Olaf; Schulz, Gabriele (2023a): Jetzt klotzen statt kleckern bei der Leseförderung. In: Politik & Kultur 6/2023, 3

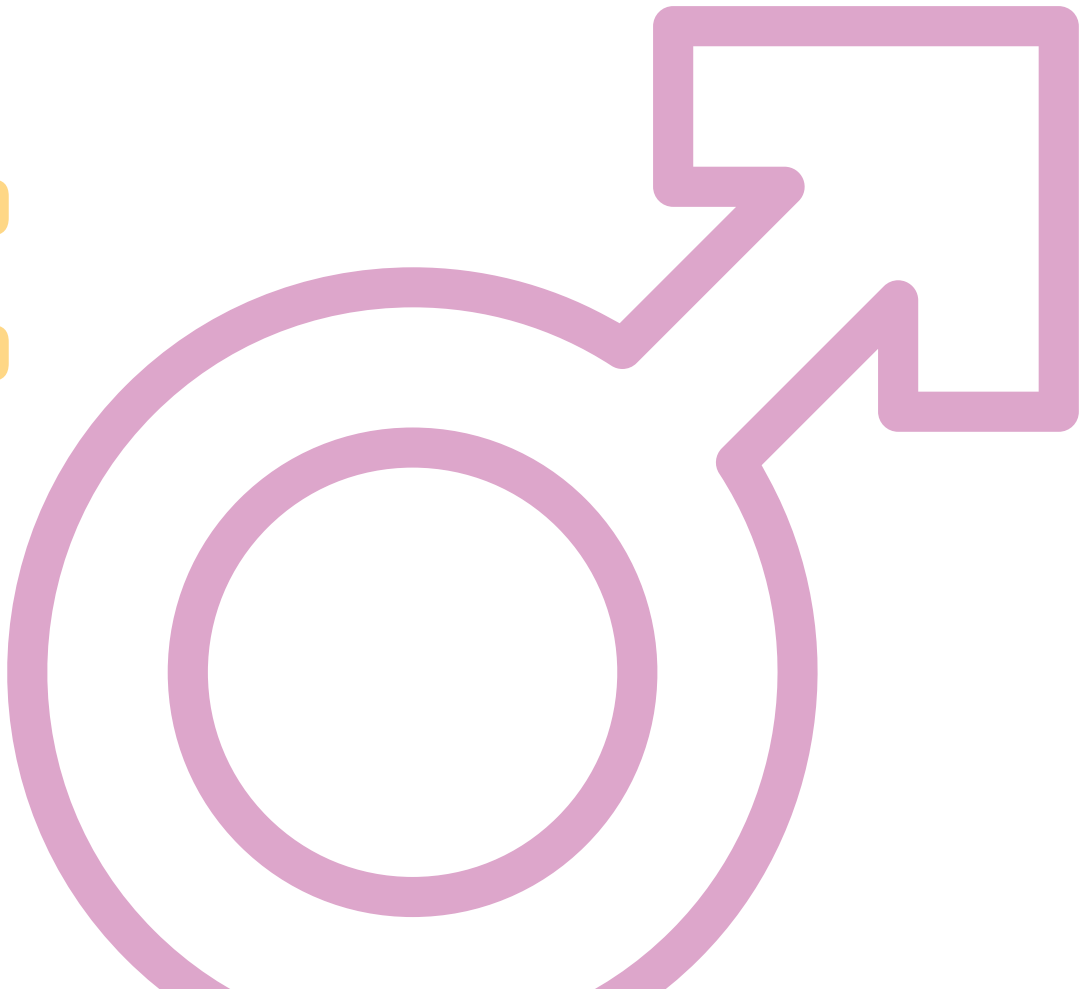
Zimmermann, Olaf; Schulz, Gabriele (2023b): Happy Birthday, KSK. In: Politik & Kultur 9/2023, 3



Gabriele Schulz — Jahrgang 1963; Sie studierte Germanistik, Ernährungs- und Haushaltswissenschaft in Bonn und Hannover. Von 1992 bis 2008 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei dem Deutschen Kulturrat. Seit September 2008 ist Schulz als stellvertretende Geschäftsführerin tätig. Zudem ist sie stellvertretende Chefredakteurin von Politik & Kultur, der Zeitung des Deutschen Kulturrates und Publizistin.



Olaf Zimmermann — Jahrgang 1961; Zweiter Bildungsweg, anschließend Volontariat zum Kunsthändler. Danach arbeitete er als Kunsthändler und Geschäftsführer verschiedener Galerien. 1987 gründete er eine Galerie für zeitgenössische Kunst in Köln und Mönchengladbach. Seit März 1997 ist Zimmermann Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates. Zudem ist er Herausgeber und Chefredakteur von Politik & Kultur, der Zeitung des Deutschen Kulturrates und Publizist. Er ist Vorsitzender des Beirates der Stiftung Digitale Spielekultur, Vorsitzender des Stiftungsbeirates der Kulturstiftung des Bundes und Sprecher der Initiative kulturelle Integration.



Im aktuellen Report werden Daten zur Zahl der Erwerbstätigen im Arbeitsmarkt Kultur, dem Frauenanteil, dem Einkommen und dem Gender-Pay-Gap zusammengestellt und bewertet. Der Datenreport geht sowohl auf Soloselbstständige als auch auf abhängig Beschäftigte im Kulturbereich ein. Der Titel »Baustelle Geschlechtergerechtigkeit« macht deutlich, dass es noch viel zu tun gibt. Nach wie vor besteht eine geschlechtsspezifische Segregation der Berufe im Arbeitsmarkt Kultur und nach wie vor existiert ein deutlicher Gender-Pay-Gap. Der Datenreport schließt mit Vorschlägen der Autorin und des Autors ab, wie die Situation zu verbessern ist.



ISBN: 978-3-947308-36-1

www.kulturrat.de