FORBA FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE ARBEITSWELT

Myriam Gaitsch, Andreas Schadauer, Georg Adam & Cornelia Prentner

Diskriminierung von Frauen im österreichischen Literaturbetrieb

Ergebnispräsentation & Diskussion möglicher Maßnahmen

EU-Symposium und Literaturfestival „Störfeuer“
01.10. – 03.10.2026
Wien

Was erwartet Sie/euch?

1) Überblick & ausgewählte Ergebnisse **qualitativer Teil**

   →→→Zeit für Fragen, Diskussion und Statements

2) Überblick & ausgewählte Ergebnisse **quantitativer Teil**

   →→→Zeit für Fragen, Diskussion und Statements

3) “Action Plan”: Vorstellung & offene Diskussion

Qualitativer Untersuchungsteil

Untersuchungsdimensionen & Vorgehen

Dimensionen

- kompakter Literaturüberblick ⟶ “Gender Data Gap”
- Arbeits- und Lebensbedingungen von Autor*innen in Österreich
  - Bedeutung von Netzwerkstrukturen und Sozialen Medien
  - soziale Lage und Erwerbsposition
  - Drop-out-Risiken und wahrgenommene Belastungen
  - Machtmissbrauch, Sexismus und geschlechtsspezifische Gewalt
  - Verbesserungsideen

Vorgehen:

- - Literaturrecherche, 7 Expert*inneninterviews + 14 Autorinneninterviews

Autorinneninterviews

FORBA

Autorin	Alter in Jahren	Wohnhaft Region	Einkünfte als Autorin	Sonstige Einkünfte	Kind/er / aktuelle Betreuung
Autorin 1	36-55	Wien	Nebeneinkommen	Haupteinkommen	Nein / Nein
Autorin 2	>55	Wien	Nebeneinkommen	Haupteinkommen	Nein / Nein
Autorin 3	36-55	Ländlich	Nebeneinkommen	Haupteinkommen	Ja / Nein
Autorin 4	36-55	Wien	Haupteinkommen	Nein	Nein / Nein
Autorin 5	>55	Kleinstadt	Nebeneinkommen	Haupteinkommen	Ja / Nein
Autorin 6	>55	Kleinstadt	Haupteinkommen	Nein	Ja / Nein
Autorin 7	36-55	Kleinstadt	Haupteinkommen	Nein	Nein / Nein
Autorin 8	36-55	Ländlich	Nebeneinkommen	Haupteinkommen	Nein / Nein
Autorin 9	36-55	Wien	Nebeneinkommen	Haupteinkommen	Ja / Ja
Autorin 10	<36	Kleinstadt	Nebeneinkommen	Haupteinkommen	Nein /Nein
Autorin 11	>55	Wien	Nebeneinkommen	Haupteinkommen	Nein / Nein
Autorin 12	>55	Wien	Nebeneinkommen	Haupteinkommen	Nein / Nein
Autorin 13	>55	Ländlich	Nebeneinkommen	Haupteinkommen	Nein / Ja
Autorin 14	36-55	Wien	Nebeneinkommen	Haupteinkommen	Nein / Nein

Einblicke Forschungsstand

Ausgangslage

„In der Literaturszene ist wahr geworden, was sich viele wünschen: Die Frauen haben die Macht übernommen“ (Läubli, NZZ 17.02.2024)



Foto: Lena Everding

Ausgangslage: Geschlechtergerechtigkeit in der Kultur

„Bei der Gendergerechtigkeit ist die Kultur alles andere als gesellschaftliche Avantgarde. Sie ist ***banaler Durchschnitt****. Ob nun Kunst, Musik oder Literatur. […] Die Werke von Frauen werden weniger rezipiert, z. B. in Buchrezensionen, bei Ausstellungsmöglichkeiten in Galerien oder der Besetzung von Rollen im Schauspiel oder im Orchester. Sie verdienen in der Regel weniger und haben geringere Chancen auf Preise, Stipendien und Führungspositionen.* ***Die Kultur ist hier nur Abbild bestehender gesellschaftlicher Strukturen.*** *Und formuliert dennoch den Anspruch, mehr zu sein – ein Ort, an dem Neues entsteht: neue Bilder und Erzählungen, neue gesellschaftliche Ideale und Ideen.“ (Henze 2016)*

Ausgangslage: Literaturbetrieb als Spiegel der Gesellschaft

„Der Literaturbetrieb und eben auch die Literaturkritik sind ein ***gesellschaftlicher Mikrokosmos****, das heißt, wir finden hier viele Formen und Mechanismen des Geschlechterverhältnisses, wie wir sie in der Gesellschaft als solche auch finden. Das ist Unterrepräsentation von Frauen, das ist Marginalisierung, das ist die Zuweisung, ich sag mal, weiblicher und damit auch weniger prestigeträchtigerer Rollen. So sind weibliche Kritikerinnen etwa bei der Kinder- und Jugendliteratur überrepräsentiert, weil es so ein weiblicher Bereich ist – die Erziehung von Kindern –, bei Texten kanonisierter Autoren hingegen sind sie unterrepräsentiert. Das ist also ein* ***Spiegel der Gesellschaft.****“*

(Veronika Schuchter im Interview mit Tanya Lieske, Deutschlandfunk 2018)

Gender Report 2017-2021 Kunst und Kultur (BMKÖS)

Beschäftigungsanteile

- **42%** Männer
- **55%** Frauen (auch Publikum)
- **3%** non-binär, nicht bekannt

Bezahlung

- Frauen verdienen im **Median 37%** weniger (unabhängig Arbeitszeit)
- **18,7 %** weniger bei **ganzjähriger Vollbeschäftigung** (14,1% alle Branchen)
- selbständig erwerbstätige Frauen verdienen im **Mittel 36,5 %** weniger

Führungspositionen

- mit **49%** (stark) untervertreten in **operativen Führungspositionen**
- Männeranteil von **64 %** in der höchsten Einkommensklasse der Führungskräfte
- Frauen machen **46%** der Aufsichtsorgane aus

Drop-out zwischen 2018-2021 (unselbstständig Beschäftigte)

- 18% Frauen
- "nur" 13 % Männer

Einblicke Autorinneninterviews

„Gläserne Decke“ im Verlagswesen

Aber ich glaube, und weil Sie jetzt gefragt haben von den Verlagen, es wäre ja auch einmal schön, z. B. eine Verlags-Chefin zu haben, weil man sieht ja bei den Verlagen oft, dass, die obersten Chefs sind … Männer, und das arbeitende Volk sind ja dann die Frauen. Also, der ***CEO ist männlich und der Rest ist weiblich****. (Autorin 6)*

Netzwerkstrukturen – Mitsprache in Gremien …

Ja, also es ist so, dass ich da schon das Gefühl habe, dass es einen Unterschied gibt , gerade weil Sie die [anonym. Interessensvertretung] angesprochen haben, es wird auch ein Unterschied gemacht, ob du in der ‚Unterhaltungs'-Literatur bist oder ob du in der ‚ernsten' Literatur bist. ***Wir sind so die Personen 2. Grades und dann sind wir auch noch Frauen, nicht?*** *Also das heißt, die Männer werden schneller einmal gefragt (ob sie mitmachen). […] Also ich merke das schon auch gerade bei diesen offiziellen Strukturen, dass wir da schon ein bisschen als Autoren zweiter Hand gehandhabt werden. (Autorin 6)*

Vergeschlechtlichte Verhandlungsmacht - Verlagspolitiken

I: *Glauben Sie, dass Verlage mit Frauen anders verhandeln als mit Männern, dass es da andere Erfahrungen gibt, andere eingespielte Muster?*

Expert*in: *Gegenwärtig nein würde ich sagen, weil natürlich kann man sich* ***individuell einschüchtern*** *lassen, das geht aber für Männer genauso wie für Frauen. Natürlich kann man sich es gefallen lassen, dass man abschätzig behandelt wird, weil man meint, das gehört eben dazu, wenn man jetzt dieses Buch unbedingt herausbringen möchte. Nur: Zulassen muss es niemanden. Wir leben in einer Zeit der Muster- und Normverträge.* […] ***Also niemand ist gezwungen sich zu arrangieren****.*

Vergeschlechtlichte Verhandlungsmacht - Verlagspolitiken

Weil das ist auch noch so ein wichtiger Punkt, wenn wir schon so von Geld und so reden und wir bei Verlagen sind, (..) dass es ja ***keine Transparenz*** *gibt und keine Regeln gibt, wie viel Geld man für welche Leistung bekommt. Das gibt es nicht. Es gibt Vorschläge. (.) […] [D]ie IG-AutorInnen zum Beispiel in Österreich: Die haben so Webseiten, wo sie sagen: „Ja, wir empfehlen keine Lesungen unter einem Honorar von 600 Euro zu machen." (.) Schön. Aber wenn man jetzt anfängt, als junge Autorin zu sagen, ich will immer 600 Euro bekommen, dann hat keiner eine Lesung. Das ist das Problem. (..)* ***Das heißt, wie viel Geld du verdienst, hängt zu einem sehr, sehr, sehr großen Teil davon ab, wie viel du verlangst.*** *(Autorin 10)*

Vergeschlechtlichte Verhandlungsmacht - Verlagspolitiken

Und das ist vielleicht auch so etwas spezifisch ein Problem, was man spezifisch als Frau im Literaturbetrieb auch hat, dass man als Frau ja generell anders ***sozialisiert*** *wird. Man wird nicht* ***sozialisiert****, dass man Dinge erfragt, sondern man wird so erzogen, dass man wartet, dass andere einem Dinge anbieten und dass man* ***dankbar lächelt*** *dafür. (Autorin 10)*

Patriarchale Geschlechterstereotypen – das „männliche Genie“

*Expert*in: Männern wird halt immer so ein* ***Genie*** *angedichtet oder schon einmal, dass davon ausgegangen wird, das ist ein sehr intellektueller Mensch und eben ein Genie. Und wenn du einen Erfolg hast, dann wirst du halt die ganze Zeit eingeladen in alles Mögliche. Das, würde ich sagen, ist schon stärker bei Männern.*

Patriarchale Geschlechterstereotypen – „emotional, sanfte Weiblichkeit“

[M]anches Mal finden Männer meine Performance einfach cool, weil ich halt irgendwie so eine ‚freche‘ Frau bin. […] Aber so ein bissl dieses, dass ich mir denke so: „Wow, hast du meinen Text jetzt eigentlich gehört oder findest du es halt einfach nett, weil ich halt ganz nett ausschaue gerade?“ Das ist irgendwie das Gefühl, dass ich manchmal nicht sicher bin: Nehmen die das ernst? Und, ja, und dann noch das z. B. hat einmal einer über meine Performance dann geschrieben so: „[Autorin XX] bei Ihrer **emotionalen Performance**!“[…] ein Jahr später oder so, da hat er dann auch eben irgendwas geschrieben: „[Autorin XX] bei Ihrer **zauberhaften Performance**!“ [W]ürdest du das über einen Mann auch schreiben, dass er zauberhaft ist? Nein. (Autorin 8)

Patriarchale Geschlechterstereotypen – Schönheitsideale und –standards

Und ich werde schon öfter attribuiert mit jung und gut aussehend. Das kam auch schon vor. Also ich wurde auch schon als junge, hübsche, vielversprechende Autorin bei einer Lesung vorgestellt. […] ***Da kann ich jetzt nicht nur so von mir reden, sondern generell, dass irgendwie Aussehen eine große Rolle zu spielen scheint, obwohl das keiner so direkt ausspricht****. Es ist quasi wichtig für eine Art von* ***‚Gesamtpaket‘****. (Autorin 10)*

Patriarchale Geschlechterstereotypen – Schönheitsideal & - standards

*Das ist auch in uns selber drinnen. Ich meine das Einzige, was ich gestern gemacht habe nach [dem Fernsehauftritt], also den Fernseher angeschaltet, um zu schauen, wie ich ausschaue. Weil was ich gesagt habe, das weiß ich eh und auch dass ich nicht schlecht bin, wie ich rede. Und das Einzige, was für mich wichtig war, ist: **'Schau ich eh gut aus?'**[…] **Und ich glaube schon, dass du da schon sehr ‚gejudged' wirst einfach immer, wenn du irgendwo bist, wirst du immer als Frau viel mehr beurteilt, wie du ausschaust.** (Autorin 12)*

Wandel (auch) als Generationenfrage?

[A]lles ist auch mit den ***Generationen*** *verbunden. Sobald die Generationen wechseln, die alten Verlags-Leiter wegsterben, also so krass das jetzt klingt, aber ich glaube einfach, dass wir* ***in 50 Jahren andere Diskussionen*** *haben werden, weil einfach diese Leute nimmer in diesen Sesseln drinnen sitzen. (Autorin 1)*

Zwischen-Fazit I: Gleichzeitigkeit von Dynamik und Trägheit

FORBA

- Preise, Auszeichnung, Verlagsprogramme etc. zunehmend diverser
- geschlechtergerechtere Besetzung von Jurys & Programmverantwortlichen
- einige Förderschienen sensibler betreffend Vereinbarkeit

ABER

Diskriminierung findet immer noch statt

- ausgeprägte Einkommensungleichheit (*Gender-Pay-Gap bei 33,7%*)
- geschlechtsspezifische Ungleichheit bei Literaturkritik, Männer rezensieren Männer → „gläserne Decke“
- Persistenz/Zementierung patriarchaler Stereotypen
- fortwährende ‚Männerbündeleien‘ in Verlagen, Gremien, Interessensvertretung
- Unterrepräsentation von Frauen in der operativen Führungsebene
- Unterrepräsentation von Frauen in Aufsichtsorganen
- Sorgearbeit & Alter als weiterer bzw. verschärfender Diskriminierungsfaktor

Quantitativer Untersuchungsteil

Ziel, Umfragedesign und Teilnehmer:innen

- Erster quantitativer Überblick und Einblick über die berufliche Situation der Autor:innen und Wahrnehmung, Ausmaß und Auswirkung von sexistischer Diskriminierung im Literaturbetrieb
- Online Fragebogenerhebung
  - Soziodemografische Angaben zur Person
  - Aktuelle Beschäftigungssituation und **Prekarität**
  - **Persönliche Erfahrungen mit Sexismus und Diskriminierung im Literaturbetrieb**
  - Eigene Stellung im Literaturbetrieb
- Zielgruppe der Erhebung - alle in Österreich tätigen Autor:innen
- Verbreitung und Bewerbung des Umfragelinks - von der Interessengemeinschaft feministische Autorinnen (IG-Fem)
  - Online-Newsletter
  - Verlage, Buchhandlungen und Bibliotheken
  - Veranstalter, Netzwerke und Interessensvertretungen
- Keine Zufallsstichprobe –> durch thematische und organisatorische Ausrichtung der Erhebung – höherer Anteil an Frauen unter Teilnehmer:innen

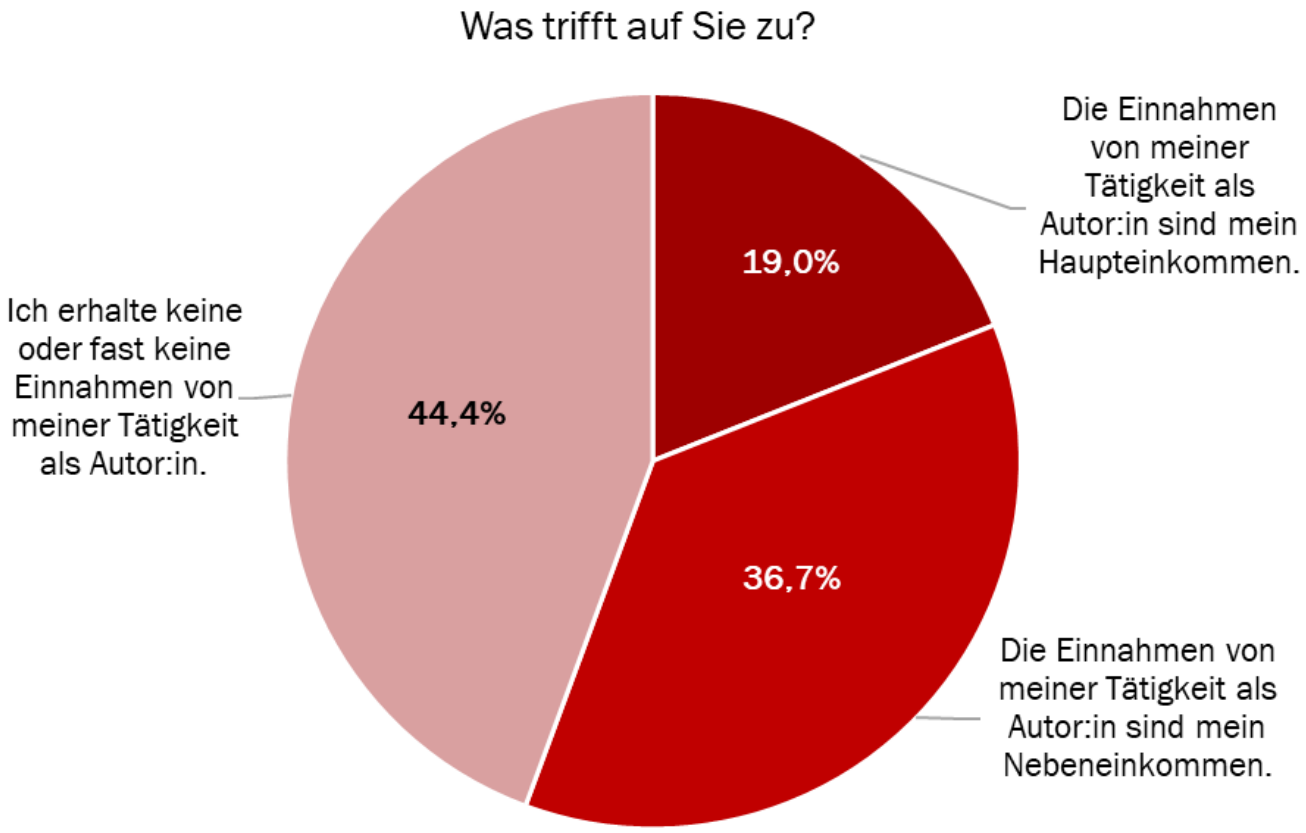
Eckdaten

- Erhebungszeitraum: Anfang Mai bis Anfang Juli
- 470 vollständig ausgefüllte Fragebögen
  - Frauen – 371 (78,9 %)
  - Männer – 73 (15,5 %)
  - nicht-binär/genderqueer/kein Geschlecht – 19 (4 %)
- Fokus auf Frauen/nicht-binär/genderqueer/kein Geschlecht – n = 390
  - Teilnehmende Männer nur für ausgewählte Vergleiche
  - Alter: zw. 18 und 91 Jahre, Median: 50 Jahre
  - 42,1 % der Autor:innen lebten in Wien, auch sonst urbaner als Durschnitt lt. Statistik Austria
  - 81 % - Universitäts- oder Hochschulabschluss
  - In welchem Genre veröffentlicht: 55 % Romane, Kurzprose, Kurzgeschichten, 45,4 % Lyrik, 25,6 % Sachbuch

Beschäftigungssituation, Prekarität und soziale Lage

73,1 % gehen neben der schriftstellerischen Tätigkeit einer oder mehreren weiteren bezahlten Beschäftigungen

Für 78,9 % - Grund für bezahlte Tätigkeit – kann nicht vom Einkommen als Autor:in leben



Beschäftigungssituation, Prekarität und soziale Lage

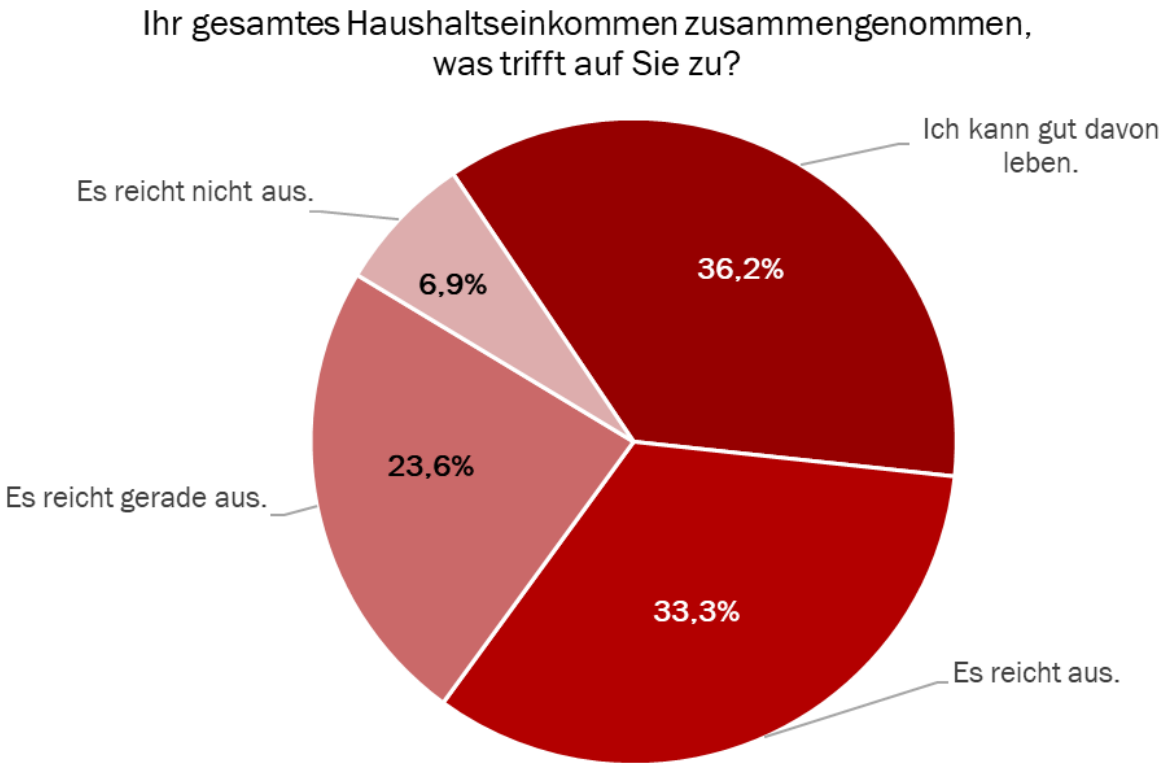
- Für 75 % der Befragten, gehen weniger als ein Drittel ihres monatlichen Einkommens auf Ihre Tätigkeit als Autor:in zurück
- Aber, wenn sie es sich aussuchen könnten: Hälfte der Befragten -> zumindest 60 % des Einkommens sollten auf Tätigkeit als Autor:in zurückgehen
  - Hoher Wunsch, vom Einkommen als Autor:innen leben zu können
- Nur wenig Zeit, die konzentriert mit Schreiben verbracht werden kann:
  - Ein Viertel der Teilnehmenden – bis zu 10 %,
  - Hälfte – bis zu 25 %,
  - Dreiviertel – höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit mit Schreiben verbringen
  - Noch geringer, wenn Sorgearbeit alleine übernommen wird

Beschäftigungssituation, Prekarität und soziale Lage

Vergleichbar mit (Durchschnitts-)Ergebnissen des Städtebarometers (Foresight)
ABER – wenn nach abgeschlossener (Aus)Bildung getrennt - Akademiker:innen Städtebarometer:

- 52,8 % sehr gut davon leben
- 36,4 % ausreichend

Autor:innen finanziell schlechter gestellt, als andere Akademiker:innen



Prekarität und soziale Lage

- **Prekarität über 12 Fragen erhoben: („trifft voll und ganz“ und „trifft eher zu“)**
  - Am Ende des Monats ist das Geld regelmäßig knapp
    - 39 %
  - Ich kann nie mit Sicherheit sagen, ob ich im nächsten Monat genug Geld für Verpflegung und Miete haben werde.
    - 16,9 %
  - Ich kann nie mit Sicherheit sagen, ob ich im nächsten Jahr genug Geld für Verpflegung und Miete haben werde.
    - 46,6 %
  - Ich kann nie mit Sicherheit sagen, wie viel ich im nächsten Jahr arbeiten werden kann.
    - 58,7 %
  - Ich kann mir ausreichend Geld zur Seite legen, um mehrere Monate auch ohne Auftrag, Tantiemen oder Arbeit über die Runden zu kommen.
    - 60,3 % („trifft überhaupt nicht zu“ und „trifft eher nicht zu“

Prekarität und soziale Lage

Indikator für finanzielle/materielle Prekarität (10 Fragen):

- 34,9% keine oder eine der Fragen,
- 36,4 % zwei bis vier und
- 28,7 % fünf bis alle Fragen in Richtung Prekarität beantwortet.

- Letzte - fällt für eine Gruppe mit hohem Akademiker:innenanteil recht hoch aus

Vorsichtiger Vergleich:

- Männer in der Umfrage: 54,8 % keine oder eine Frage in Richtung Prekarität

Finanzielle/materielle Prekarität ist unter den Befragten ausgeprägter, wenn:

- Sorgearbeit verstärkt oder alleine von den befragten Frauen ausgeübt wird
- Wenn die Einnahmen der Tätigkeiten als Autor:innen die Haupteinnahmequelle sind

- **KURZFAZIT:** Prekarität ist unter den Befragten trotz hohem Akademiker:innenanteils stärker ausgeprägt – besonders langfristige Planungsunsicherheit gegeben

Erfahrung mit sexistischer Diskriminierung und Belästigung im Literaturbetrieb

Diskriminierung – Gleichbehandlungsgesetz:

- „… wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde."
- Soziale Kontexte - mit allgemeinen Geschlechterverhältnissen verknüpft sind – etwa im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschutz oder Karenz
- Sexuelle Belästigung – Form von Diskriminierung
- Ausnahme: Maßnahmen zur Gleichstellung z.B. Frauenförderpläne

Soziologisches Verständnis von Diskriminierung

- Nicht ausschließlich individuelle Vorurteile oder stereotype Vorstellungen – strukturell verankert
- Diskriminierung – konstruieren die Gruppen, gegen die sie sich richtet – Zuschreibung vermeintlich „typischer" Merkmale, mit gesellschaftlich wirksamen Bedeutungen versehen und hierarchisiert

Einschätzung von und Erfahrung mit Sexismus und Diskriminierung im Literaturbetrieb

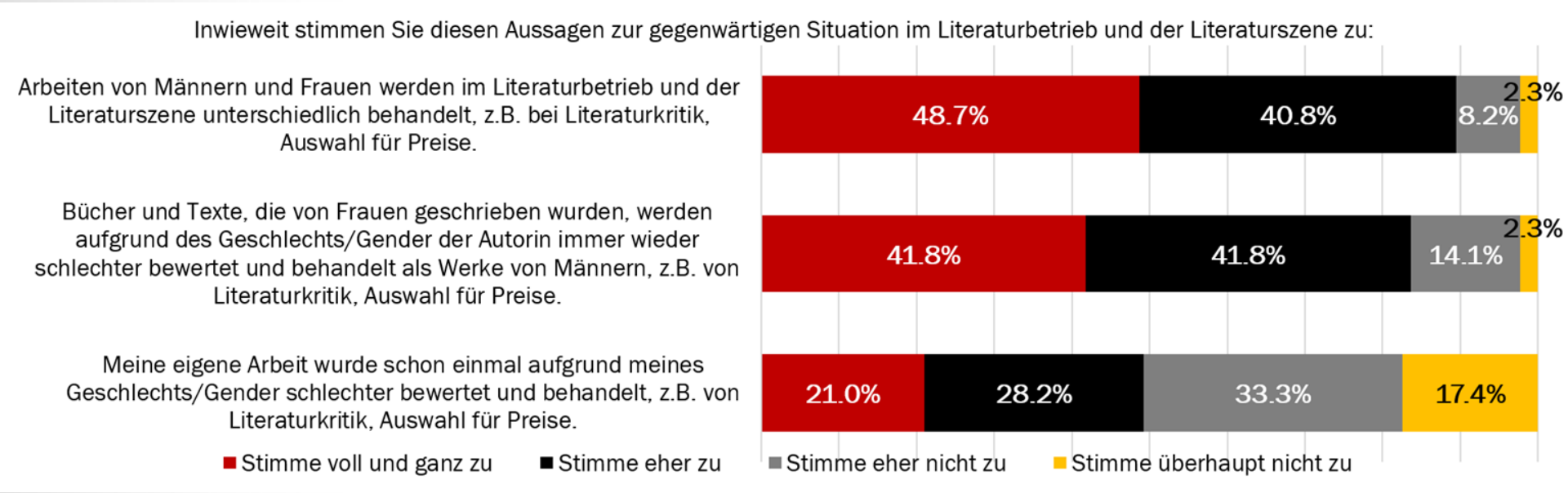
In Umfrage – eigene Erfahrungen und Einschätzungen zu Diskriminierung

- Perspektive (potenziell) Betroffener
- Im Fokus: offene, direkte und unmittelbar wahrnehmbare Formen von Diskriminierung
- Definition und Einschätzung von Diskriminierung durch Teilnehmer:innen – können mit der besprochenen Definition übereinstimmen, können aber auch abweichen

11 Fragen zu Ungleichbehandlung im Literaturbetrieb

- Generelle Wahrnehmung und eigene Betroffenheit

Einschätzung von und Erfahrung mit Sexismus und Diskriminierung im Literaturbetrieb



Unterschied - Einschätzung und Erfahrung zieht sich durch alle Fragen.

Wahrnehmung von Diskriminierung im Literaturbetrieb – nicht nur Eigenerfahrung – Beobachtung, (mit-)geteilte Erlebnisse von Kolleg:innen

Vorsichtiger Vergleich - Befragte Männer: Unterschiedliche Behandlung: 15,1 % und 39,7 %

Schlechtere Behandlung von Werken von Frauen: 2,7 % und 15,1 %

Einschätzung von und Erfahrung mit Sexismus und Diskriminierung im Literaturbetrieb

- Frauen erhalten für ihre Werke weniger Anerkennung als Männer.
  - 52,1 % stimme voll und ganz und 33,3% stimme eher zu
- Ich erhalte für meine Arbeit aufgrund meines Geschlechts/Genders weniger Anerkennung als meine männlichen Kollegen.
  - 27,9 %, 40,3 %
- Frauen erhalten für ihre Werke weniger Honorar als Männer.
  - 44,1 %, 39,7 %
- Ich erhalte für meine Arbeit aufgrund meines Geschlechts/Genders weniger Honorar als meine männlichen Kollegen.
  - 23,8 %, 39,0 %
- Unterschiede
  - Alter: Jüngere (bis 39 Jahre und danach Zehnerschritte) nehmen Diskriminierung generell und auch persönlich Betroffenheit stärker wahr
  - Etablierungsgrad (Selbsteinschätzung) – wenn höher, stärkere Wahrnehmung von Diskriminierung

Sexuelle Belästigung

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten haben:

- Zweideutige Kommentare, Witze mit sexuellem Bezug
- Unangemessene Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- Unangemessene Fragen mit sexuellem Bezug zu Privatleben oder Aussehen

... zumindest selten im Literaturbetrieb in den letzten 12 Monaten erlebt.

- Aufdringliches Starren, anzügliche Blicke, Hinterherpfeifen
- Unerwünschte körperliche Annäherung oder Berührung
- Unerwünschte Umarmung, Küsse
- Unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos, Videos mit sexuellem Bezug

... haben mehr als ein Drittel der Befragten zumindest selten erlebt.

- Nötigung zum Ansehen pornographischen Materials
- Unsittliches Entblößen

... haben sehr wenige erlebt.

Sexuelle Belästigung

Anzahl angegebener erlebter sexueller Belästigungen:

- 26,6 % haben keine dieser Formen sexueller Belästigung erlebt
- 31,5 % eine bis drei
- 30,5 % vier bis sechs
- 11,4 % sieben bis neun
- Vorsichtiger Vergleich – befragte Männer: mehr als die Hälfte keine dieser Formen sexueller Belästigung erlebt
- Nur Annäherung – Liste bei Folgeerhebungen erweitern und verfeinern

- Wenn sexuelle Belästigung erlebt – Diskriminierung im Literaturbetrieb ausgeprägter wahrgenommen
- Verweis auf Endbericht: Antworten auf offene Frage zu erlebtem Sexismus – Bsp. Nicht-Ernstnehmen, auf Äußerliches reduzieren, Herabwürdigen
- *„Vor Erscheinen sagte ein älterer Schriftsteller zu mir: 'Ja, das machen die Verlage jetzt, diese Themen sind modern'. (= Frauenthema Schwangerschaft). Er fügte hinzu: ‚Und wenn die Autorin dann noch so ein junges, hübsches Gesicht hat, kann das gut vermarktet werden.‘“*

Auswirkungen von Sexismus

Auswirkung von Erfahrungen mit sexistischem Verhalten im Literaturbetrieb in den letzten 12 Monaten (zumindest selten):

- 66,2 % - fühlen sich dadurch benachteiligt oder beeinträchtigt
- 19,3 % überlegen, aufgrund dessen nicht mehr als Autor:in tätig zu sein
- 49,5 % überlegen, aufgrund dessen bestimmte Themen nicht mehr zu behandeln

- Fällt signifikant höher aus, wenn sexuelle Belästigung selbst erlebt wurde.

Schon einmal überlegt, mit dem Schreiben aufzuhören:

- 9,7 % sehr oft, 23,6 % gelegentlich, 26,4 % selten, 40,3 % nie

Einfluss: Wenn

- Diskriminierung wahrgenommen wird,
- sexuelle Belästigung erlebt wurde
- und Prekarisierung gegeben ist,

... wird häufiger darüber nachgedacht, mit dem Schreiben aufzuhören.

Einschätzung von und Erfahrung mit Sexismus und Diskriminierung im Literaturbetrieb

- **Einschätzung der Relevanz des Themas Sexismus/sexuelle Belästigung …**
  - Selbst: 44,7 % in sehr hohem und 32,3 % in hohem Maße ein wichtiges Anliegen
  - Den Verantwortlichen bei Verlagen: 6,2 %, 8,8 %
  - Verantwortlichen von Veranstaltungen z.B. Lesungen: 5,1 %, 9,2%
- Nur wenige (16,4 %), nehmen den Literaturbetrieb so wahr, dass darin sexistisches Verhalten klar nicht geduldet wird

- **Veränderung über die Zeit**
  - Rund die Hälfte gab an, dass die Diskriminierung in den letzten fünf Jahren zurückgegangen ist, 39,9 % gleich geblieben, 11,5 % zugenommen.
  - In den letzten zehn Jahren – rund 60 % zurückgegangen

Zwischen-Fazit II

- Prekarität
  - Trotz hohem Anteil mit akademischer Ausbildung – ausgeprägtere Prekarisierung gegeben – besonders wenn das Haupteikommen aus Tätigkeit als Autor:in stammt
  - Wenig Zukunftssicherheit und Planbarkeit
- Diskriminierung und sexuelle Belästigung
  - Diskriminierung wird von der Mehrheit der Befragten im Literaturbetrieb wahrgenommen – nicht nur auf eigene Erfahrung aufgebaut
  - Erlebte sexuelle Belästigung ist unter den Befragten eher die Regel als die Ausnahme
  - Die Themen Diskriminierung und sexuelle Belästigung ist für Mehrheit der Befragten ein wichtiges Anliegen
  - Bei Verantwortlichen in Verlagen, Veranstaltungen und bei Preisen wird diese hohe Relevanz in der Wahrnehmung der Befragten nicht geteilt
- Auswirkung und Zukunftschancen
  - Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Prekarität - weitreichende negative Auswirkungen auf die Befragten
    - Gefühl benachteiligt zu werden
    - auf die Freiheit der Themenwahl
    - Überlegungen, mit dem Schreiben aufzuhören
      - Funktion von Diskriminierung: Verdrängung und Ausschluss

Referenzen

BMKÖS (2024). Kunst Kultur Bericht 2023. Wien. Abrufbar unter: https://www.bmkoes.gv.at/kunst-und-kultur/service-kunst-und-kultur/publikationen/kunst-und-kulturberichte.html.

Läubli, M. (2024). „In der Literaturszene ist wahr geworden, was sich viele wünschen: Die Frauen haben die Macht übernommen“. Zeitungsartikel, NZZ, 17.02.2024. Abrufbar unter: https://www.nzz.ch/feuilleton/frauen-im-literaturbetrieb-ld.1814558.

Lieske, T. (2018). „Im Feuilleton dominieren männliche Kritiker“. Veronika Schuchter im Gespräch mit Tanya Lieske. Gender in der Literaturkritik, Deutschlandfunk, 22.05.2018. Abrufbar unter: https://www.deutschlandfunk.de/gender-in-der-literaturkritik-im-feuilleton-dominieren-100.html.

Action Plan

1. Berufseinstieg & Qualifizierung

- Aufbau von Mentoring- und Coaching-Programmen zur Unterstützung beim Einstieg und bei der Professionalisierung
- Beratung zu Förderanträgen, Öffentlichkeitsarbeit und Vertragsverhandlungen mit Verlagen und Agenturen
- Information und Beratung zu sozialrechtlicher Absicherung und Vorsorge
- Ausbau von Literaturpreisen und Stipendien speziell für Autorinnen zur Erhöhung von Sichtbarkeit und Ermöglichung von Schaffensphasen
- Einrichtung einer zentralen Beratungsstelle sowie Abbau bürokratischer Hürden für Selbständige, bessere Absicherung bei Krankheit, Elternschaft und Pflege

2. Mid-Career & Vereinbarkeit von Care-Arbeit

- Ausbau hochwertiger und **leistbarer Kinderbetreuung** und **Pflegeangebote**, inklusive flexibler Modelle (z. B. Betreuung bei Veranstaltungen, Aufenthaltsstipendien)
- Förderung **familienfreundlicher Arbeitsmarktgestaltung**, inklusive Arbeitszeitverkürzung und Väterkarenz
- Reform von **Förderstrukturen**: familienfreundliche Residenzen, Stipendienverlängerungen, Anerkennung von Betreuungskosten, Anpassung von Bewerbungskriterien und Awareness-Kampagnen

3. Alter & Ruhestand

- **Maßnahmen gegen Altersarmut:** klare Regelungen zu Pensionsvoraussetzungen, individuelle Berechnungsgrundlagen für Zuschüsse und Sozialleistungen
- Sicherstellung von **Sichtbarkeit älterer Autorinnen** durch altersunabhängige **Ausschreibungen & Förderungen**
- generationenübergreifende **Netzwerke** und ausgewogene Repräsentation in **Verlagsprogrammen**

4. Bewusstseinswandel

- **Quoten & Sensibilisierung:** Quoten für Preise, Jurys und Verlagsleitungen, Transparenzlisten, anonymisierte Einreichungen, verpflichtende Gender-Schulungen
  - **Rote Liste** für Institutionen mit einem geringen Frauenanteil in Führungspositionen (Bsp.: Allbright Stiftung)
- **Honorargerechtigkeit & Transparenz:** Mindeststandards für faire Honorare, klare Transparenzrichtlinien
- **Literaturkritik & Kanon***:* Paritätische Berichterstattung, Revision von Kanons und Lehrplänen
- **Dokumentationsstelle***:* Bundesweite Dokumentationsstelle von Diskriminierung und Übergriffen, fortlaufende Erhebungen