

# Bericht

## Fair Pay Kärnten Koroška

Ein Überblick  
über die österreichischen Entwicklungen  
zu Fair Pay in Kunst & Kultur

**ig...kikk**

Interessengemeinschaft

der Kulturinitiativen in Kärnten | Koroška

# Inhalt

Dokumentationsdesign .....	1
Fair Pay .....	2
Ausgangslage .....	2
Faire Bezahlung.....	4
Gehaltsschema, Honorarempfehlungen und Tools der Interessensgemeinschaften .....	4
Geforderte Maßnahmen.....	6
Fairness Prozess des Bundes .....	8
Fairness Symposium .....	8
Fair-Pay-Gap .....	9
Pilotphase: Fair-Pay-Zuschüsse .....	11
Fairness Codex.....	12
Fair-Pay-Strategie-Papier .....	12
Fairness als Fokusthema in der Kulturstrategie .....	14
Bundesländer .....	15
Salzburg .....	15
Niederösterreich .....	17
Tirol .....	18
Steiermark .....	19
Vorarlberg.....	20
Oberösterreich .....	22
Wien .....	22
Burgenland .....	24
Kärnten/Koroška .....	25
Empfehlungen zur Einführung von Fair Pay in Kärnten/Koroška .....	28
Aus Erfahrungen lernen .....	28
Beteiligung ermöglichen.....	28
Den Bedarf kennen .....	29
In Umsetzung kommen .....	30
Bewusstseinsbildung .....	32
Verwaltungsebene.....	32
Politik .....	32
Freie Szene.....	33
Kommunen einbeziehen .....	33
Quellenverzeichnis .....	34
Weiterführende Quellen .....	40
Impressum .....	43

## **Dokumentationsdesign**

Vorliegende Arbeit entstand für das vom Land Kärnten/Koroška geförderte Projekt „Fair Pay in Kärnten/Koroška“, in dessen Rahmen die Interessensgemeinschaft für Kulturinitiativen in Kärnten/Koroška (IG KiKK) eine Analyse zur Implementierung von fairen Arbeitsbedingungen in der Freien Kulturszene durchführte. Unter Berücksichtigung der bundesweiten Entwicklung ist sie auf die besonderen Bedingungen in Kärnten/Koroška eingegangen. Hierfür wurde der derzeitige Stand der Informationen erhoben und zu einer umfangreichen Zwischenbilanz des Fair-Pay-Prozesses in Österreich zusammengefasst, der bereits vielerorts begonnen hat und weiterhin andauert.

Die Informationssammlung erfolgte einerseits durch theoretische und praktische Auseinandersetzung im Rahmen der Interessensvertretung. Dazu zählen Vorbereitungen und Durchführung eigener Veranstaltungen und Mitarbeit bei Veranstaltungen von Dritten sowie der Austausch innerhalb des Netzwerks der Interessensgemeinschaften als auch mit Verwaltungsmitarbeiter\*innen. Andererseits wurde dieses Wissen ergänzt durch eine digitale Medien- und Literaturrecherche: Diese umfasst Veröffentlichungen des Bundes und der Länder, Presseberichte und Stellungnahmen der Interessensgemeinschaften.

Das Ergebnis ist eine Projektdokumentation, die zugleich die im Projektzeitraum von 1.1.2022 bis 31.12.2022 zusammengetragenen Informationen als umfassende Ergebnissammlung aller Fair Pay Bewegungen in Österreich darstellt. Daraus hat die IG KiKK Maßnahmen zur möglichen Umsetzung in Kärnten/Koroška abgeleitet, um eine gut vorbereitete Ausgangslage für eine eigene Fair-Pay-Strategie zu schaffen. Dafür wurden Fakten gesammelt, um Probleme sowie Lösungsansätze aufzuspannen und diese in den Kontext für Kärnten/Koroška einzuordnen. Darauf kann künftig ein Aktionsplan vom Land Kärnten/Koroška für die Einführung von Fair Pay auf Landesebene entwickelt werden.

Was faire Bezahlung für Kulturarbeit bedeutet und welche strukturellen Hindernisse dafür existieren führt das Kapitel „Fair Pay“ aus. Der 2020 vom Bund gestartete „Fairness Prozess“ und seine bisherigen Stationen werden im dritten Kapitel dargestellt. Es folgt eine kommentierte Übersicht der unterschiedlichen Herangehensweisen zu Fair Pay in den Bundesländern. Unter Kärnten/Koroška sind dort auch die im Rahmen des Projektes umgesetzten Tätigkeiten der IG KiKK aufgelistet. Der Bericht schließt mit den gewonnenen Erkenntnissen und daraus entwickelten Empfehlungen der IG KiKK an das Land Kärnten/Koroška.

## **Fair Pay**

Die Freie Szene bildet die Basis für die kulturelle Nahversorgung und die kulturelle Partizipation der Bevölkerung. Sie ist existenziell für die künstlerische Nachwuchsarbeit und leistet einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Viele Kulturangebote sind in der Marktlogik nicht ausreichend gesichert. Die öffentliche Hand hat sich gesetzlich verpflichtet, Kunstproduktion und Kulturvermittlung zu fördern, um deren besonderen sozial- und bildungspolitischen Wert für die Gesellschaft aufrecht zu erhalten. Sie ist die letzte Institution, die, nach Kalkulation der Einnahmen und sonstiger Zuwendungen, Finanzierungslücken schließen kann.

Eine zentrale Aufgabe der Interessensvertretungen, darunter auch der Interessensgemeinschaft der Kulturinitiativen in Kärnten/Koroška (IG KiKK), ist es, die schwierigen Arbeitsbedingungen in der Freien Szene in Kärnten/Koroška zu verbessern. Die finanzielle und soziale Absicherung von Kulturarbeiter\*innen stellt dabei ein Kernthema dar. Sie ist Voraussetzung für eine nachhaltige und lebendige Kulturszene.

## **Ausgangslage**

Die ökonomischen Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit und die sozialen Regulative bauen in Österreich auf der Vollbeschäftigung im Angestelltenverhältnis als Standard auf. Die Beschäftigungssituation in der Freien Kulturszene ist jedoch geprägt von hybriden Arbeitsverhältnissen: Befristete Projektarbeit und Anstellungen in Teilzeit oder auf geringfügiger Basis überlappen einander, auf Mehrfachbeschäftigung folgen unbezahlte Phasen. Dadurch entstehen oft schwer zu überbrückende Unterbrechungen in der Sozialversicherung und fehlende Einzahlungsmonate für die Pensionsversicherung, aber auch Belastungen durch Mehrfachversicherungen. Zusätzlich zu diesen unsicheren Arbeitsbedingungen und der damit einhergehenden fehlenden sozialen Absicherung steht niedrige Entlohnung an der Tagesordnung. Die Verhandlungsposition von Künstler\*innen und Kulturarbeiter\*innen ist denkbar schwach. Kulturinitiativen als Dienstgeber\*innen wiederum sind abhängig von fairen Fördersystematiken, um faire Löhne und Honorare leisten zu können. Die Fördersystematik orientiert sich jedoch nicht an den tatsächlichen Kosten, in der Förderpraxis werden selten die vollen, beantragten Summen gewährt, denn die Kulturbudgets stagnieren oder sinken sogar, während die Sachkosten steigen. Um Einsparungen am Programm zu vermeiden bleiben als Einsparungspotential nur die Personalkosten übrig.

Die schlechten Einkommensverhältnisse sind gut durch Studien belegt. Bereits 2013 wies die von der österreichischen Kulturdokumentation durchgeführte Studie „Fair-Pay – Zur finanziellen Situation von Kulturinitiativen und -vereine“ darauf hin, dass die Hälfte der in Kulturvereinen und -initiativen Tätigen (ungewollt) ehrenamtlich arbeiten. Die andere Hälfte ist

mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert, wobei Vollzeitstellungen die Ausnahme darstellen.<sup>1</sup> Unter den Künstler\*innen erhob die Studie „Zur sozialen Lage der Künstlerinnen in Österreich“ 2008 im Auftrag des Bundeskanzleramt ein mittleres Jahreseinkommen pro Person von 5.000 Euro aus künstlerischer Tätigkeit.<sup>2</sup> Diese Zahl wurde in der Wiederholung der Studie 2018 abermals bestätigt. Innerhalb von 10 Jahren wurden wenige Veränderungen an den geringen Einkommenshöhen, prekären Arbeitsverhältnissen, unsicheren Einkommensperspektiven und mangelnden sozialen Absicherungen festgestellt, sondern attestiert im Gegenteil eine „überdurchschnittliche Armutsgefährdungsrate im Vergleich zur Gesamtbevölkerung“<sup>3</sup> für Kunst- und Kulturakteur\*innen.

Auch die Basisdatenerhebung der IG KiKK veranschaulicht dieses besorgniserregende Bild: Die Freie Szene in Kärnten/Koroška ist mit über 350.000 Besucher\*innen im Jahr und 13 Veranstaltungen pro Tag der größte kulturelle Player im Land. Ermöglicht haben dies knapp 1.000 Personen, von denen nur 244 überhaupt eine Abgeltung für ihre Leistungen erhielt. Der Großteil davon auf Honorarbasis; ganzjährige Vollzeitstellungen gab es lediglich 22.<sup>4</sup>

Die Konsequenzen dieser Belastungen für einen Großteil der Betroffenen sind nicht nur das Leben unter der Armutsgrenze gefolgt von anschließender Altersarmut, sondern zeigen auch negative Auswirkungen auf die psychische wie physische Gesundheit. Diese Spätfolgen der prekären Arbeitsbedingungen belasten als Kosten in letzter Konsequenz auch die Allgemeinheit.

Dieser miserablen Lebens- und Arbeitssituation der Kulturtätigen steht eine Wertschöpfung von 9,8 Milliarden Euro aus dem Kunst, Kultur und Kreativsektor gegenüber. Die Branche ist Arbeitgeberin für 150.000 Beschäftigte und stellt mit 3% der österreichischen Wertschöpfung einen ausschlaggebenden Wirtschaftsfaktor dar. Darüber hinaus liefert das Kulturangebot einen wesentlichen Werbefaktor für den Tourismus, hängt eng mit der Gastronomie zusammen und sorgt für Steueraufkommen.<sup>5</sup> Die Studie zur ökonomischen Bedeutung der Kulturwirtschaft und ihrer Betroffenheit in der COVID-19-Krise belegt darüber hinaus, dass jeder in Kunst und Kultur investierte Euro dreimal zurückfließt. Kulturförderung ermöglicht es Kunst und Kultur, ihre Kraft als gesellschaftlicher Innovationsmotor zu entfalten und ist daher als Investition in die Zukunft zu verstehen.

---

<sup>1</sup> Ratzenböck, Kopf, Lungstraß (2013): Fair Pay. Umfrage zur finanziellen Situation freier Kulturinitiativen und -vereine, S. 4f.

<sup>2</sup> Schelepa et al. (2008): Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich, S. 75.

<sup>3</sup> Danzer, Wetzel; Landsteiner, Lungstraß, Ratzenböck (2018): Soziale Lage der Kunstschaffenden und Kunst- und Kulturvermittler/innen in Österreich, S. 11.

<sup>4</sup> IG KiKK (2020): Basisdatenerhebung 2019, S. 60.

<sup>5</sup> Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (2020): Ökonomische Bedeutung der Kulturwirtschaft und ihre Betroffenheit in der COVID-19-Krise, S. 37ff.

## **Faire Bezahlung**

Unter dem Schlagwort Fair Pay arbeiten Künstler\*innen, Kulturarbeiter\*innen und ihre Interessenvertretungen seit Jahren, wenn nicht Jahrzehnten, an einer grundlegenden Veränderung der prekären sozialen und ökonomischen Lage von Kulturakteur\*innen. Um die kulturelle Vielfalt zu erhalten und zu stärken braucht es Mindeststandards der Bezahlung, um ein Überleben durch Kulturarbeit zu ermöglichen.

Der Fair-Pay-Gap bezeichnet den Unterschied zwischen der tatsächlichen Bezahlung und den Empfehlungen der Interessensvertretungen. Dieser Fehlbetrag zur fairen, leistungsgerechten Entlohnung ist ausschlaggebend für die Strategieentwicklung, er liefert den Referenzwert, den es zu decken gilt und an dem Verbesserungen gemessen werden können.

In der Debatte um faire Bezahlung und der Verbesserung der Einkommenssituation bedarf es einer Abgrenzung von Fair Pay zu Honoraruntergrenzen. Honoraruntergrenzen sind nicht mit Fair Pay gleichzusetzen, sondern ein unterer Mindeststandard, der nicht unterschritten werden soll, um überhaupt ein Auskommen mit dem Einkommen zu erreichen. Hingegen vergütet Fair Pay den tatsächlichen Wert der erbrachten Leistung. Dabei sind persönliche Variablen wie Betriebsjahre, Ausbildung oder Arbeitsverantwortung berücksichtigt. Die daraus entstehende Bandbreite wird den individuellen Verhältnissen und rechtlichen Vorgaben gegen Preisabsprachen gerecht. Fair Pay ist im Kontext der wirtschaftlichen als auch gesellschaftlichen Tragweite von Kulturarbeit Ausdruck der Wertschätzung als Arbeit, die auch als solche entlohnt wird.

Empfehlung für künstlerische Honorare und künstlerische Werke sind grundsätzlich schwer zu bemessen. Abhängig von der Sparte, den Produktionsbedingungen sowie Aufführungsmodalitäten und der individuellen Vorerfahrung der Künstler\*in spielt auch eine subjektive Einschätzung des Marktwerts eine Rolle. Umso bedeutender sind Honoraruntergrenzen, um abzuwenden, dass die Bezahlung von künstlerischer Leistung unter ein unzumutbares Niveau fällt.

## **Gehaltsschema, Honorarempfehlungen und Tools der Interessensgemeinschaften**

Die Kampagne „Fair Pay für Kultur“<sup>6</sup> hat die IG Kultur Österreich vor über 10 Jahren gestartet und war damit die erste Interessensgemeinschaft, die sich für eine Verbesserung der Arbeitssituation eingesetzt hat. Mit dem Einfordern einer fairen Entlohnung für professionelle Kulturarbeit ist auch die Anerkennung der Tätigkeit als Arbeit und eine soziale Absicherung verbunden. Etwa zeitgleich mit der Fair-Pay-Kampagne veröffentlichte die IG Freie Theaterarbeit die Richtgagenbroschüre der IG Freie Theaterarbeit, an deren Stelle heute

---

<sup>6</sup> IG Kultur Österreich (2023): Fair Pay für Kultur.

vereinheitlichte Honoraruntergrenzen<sup>7</sup> stehen und für eine Verbesserung der Einkommenssituation sorgen. Entsprechende Ansätze werden inzwischen von Interessensgemeinschaften aller Sparten verfolgt, etwa setzt die Kampagne Pay the Artist Now!<sup>8</sup> der IG Bildende Kunst auf Bewusstseinsbildung für die vielfältigen Tätigkeitsfelder und den daraus heterogenen Einkommenserwerb im bildenden Bereich.

Neben dem Ziel, mit den Kampagnen politischen Druck aufzubauen, haben die Interessensgemeinschaften auch praktische Tools entwickelt, die den Wert der Arbeit sichtbar machen und eine Orientierung zur Kalkulation der Personalkosten liefern: Für Freie Kulturarbeit hat die IG Kultur Österreich ein Gehaltsschema für Kulturvereine auf Basis der Gehaltstabelle der Gewerkschaft für Privatangestellte (GPA) für Vereine<sup>9</sup> erarbeitet, für Angestellte im Kulturbereich angepasst sowie in der Anwendung vereinfacht. Ausgewiesen werden die 14 Mindestbruttogehälter pro Jahr bei Vollzeitanstellung auf Basis von 35 Wochenstunden.<sup>10</sup> Im Winter 2022 hat die IG Kultur Österreich aufgrund der langjährig gesammelten Erfahrungen mit dem Gehaltsschema in der Praxis und den politischen Entwicklungen einen Prozess zur Überarbeitung und Weiterentwicklung der Empfehlungen angestoßen. Darin steht sie im engen Austausch mit der GPA und sieht eine engere Anbindung an das Vorbild der Gewerkschaft vor.

Als entsprechendes Pendant für selbstständig Beschäftigte liefert die TKI – Tiroler Kulturinitiativen einen Honorarspiegel mit Honorarempfehlungen für freie, selbstständige Kulturarbeit. Auch die ausgewiesenen Honorare sind Brutto-Angaben, wobei unternehmerisches Risiko, Urlaubs- und Krankengeld einberechnet sind; die angegebenen Spannweiten werden den unterschiedlichen Qualifikationen und Erfahrungen gerecht.<sup>11</sup>

Beide Empfehlungen werden jährlich aktualisiert und bieten durch das Zusammenspiel einen sehr guten Spartenrahmen. Ziel ist dabei, diese Empfehlungen als Berechnungsgrundlage für die Personalkosten für Einreichungen um Förderungen heranzuziehen, um den Wert der Arbeit, aber auch den tatsächlichen Förderbedarf sichtbar zu machen.

Um die Kalkulation auf Grundlage dieser Empfehlungen zu erleichtern bietet die KUPF - Kulturplattform OÖ einen „Fair Pay Rechner“<sup>12</sup> an. Die Aufnahme der Forderung fairer Bezahlung auf politischer Ebene führte zu einer intensiven Auseinandersetzung auch

---

<sup>7</sup> IG Freie Theaterarbeit (2023): Honoraruntergrenzen.

<sup>8</sup> IG Bildende Kunst (2023): Kunst & Geld.

<sup>9</sup> GPA (2023): Gehaltstabelle für Vereine 2023.

<sup>10</sup> IG Kultur Österreich (2023): Gehaltsschema für Kulturvereine.

<sup>11</sup> TKI – Tiroler Kulturinitiativen (2023): Honorarspiegel 2023, S. 5f.

<sup>12</sup> KUPF Kulturplattform Oberösterreich (2023): Fair Pay Rechner.

innerhalb der Szene. Die daraus entstandenen Fragen aus der Praxis beantwortet die IG Kultur Österreich.<sup>13</sup>

Derartige Empfehlungen und Kalkulationshilfen liegen in allen Sparten vor, von der Bildenden und Darstellenden Kunst über Film, Freie Kulturarbeit, Freier Rundfunk, Kulturvermittlung, Literatur, Literarische Übersetzung bis zur Musik. Eine umfassende Darstellung davon lieferte der erste „Fair Pay Reader“<sup>14</sup> des Kulturrats Österreich. Zusammengestellt von den jeweiligen Interessensvertretungen beschreibt dieses Nachschlagewerk die Arbeitsrealitäten, Einkommensstrukturen und Problemfelder, erklärt diese anhand von Praxisbeispielen, nennt Forderungen, liefert vorliegende Lösungsansätze und listet für die Umsetzung von fairer Bezahlung nötige Forderungen.

### **Geforderte Maßnahmen**

Wie kann die Umsetzung von Fair Pay in der Praxis gelingen, ohne dabei das vielfältige, kulturelle Angebot zu gefährden? Wird Fair Pay als Förderkriterium ohne Erhöhung der Budgets eingeführt, muss die Anzahl an Projekten, Veranstaltungen und Kulturinitiativen vermindert werden, was in Folge auch bedeutet, dass insgesamt noch weniger Menschen bezahlt werden.

2021 hat die IG Kultur Österreich mit dem „Fair Pay Manifest“ einen partizipativen Prozess gestartet und alle 800 Mitglieder eingeladen, Umsetzungsschritte zu definieren, einen Forderungskatalog zu formulieren und die nötigen Voraussetzungen aufgelistet. Die zentrale Schlussfolgerung lautet: Nur eine faire Förderpraxis führt zu fairer Bezahlung! Das Manifest fordert eine Neuausrichtung der Kulturförderung, die sich an der Kostenwahrheit orientiert und faire Gehälter direkt in der Kalkulation der regulären Kulturfinanzierung berücksichtigt.<sup>15</sup>

Im Rahmen des Fairness Prozesses, welcher im nächsten Kapitel dargestellt wird, haben 10 Interessensgemeinschaften sieben Grundsätze und drei Maßnahmen formuliert, die faire Bezahlung ermöglichen. Aus Sicht der Vertretungen ist für das Gelingen des Prozesses erforderlich, dass faire Bezahlung und faire Verträge langfristig als Förderkriterium verankert werden. Es dürfen keine öffentlichen Gelder für Projekte und Einrichtungen aufgewendet werden, „die auf un(ter)bezahlter künstlerischer oder kultureller Arbeit beruhen oder budgetär bedingt auf rechtlich zweifelhafte Arbeitsverhältnisse ausweichen“.<sup>16</sup>

Zuerst müssen jedoch die Förderwerber\*innen in die Lage versetzt werden, Fair Pay als Förderkriterium überhaupt zu erfüllen. Hierfür braucht es eine substantielle Erhöhung für

---

<sup>13</sup> IG Kultur Österreich (2023): FAIR PAY für Kulturarbeit. Fragen aus der Praxis.

<sup>14</sup> Kulturrat Österreich (2021): Fair Pay Reader.

<sup>15</sup> IG Kultur Österreich (2021): Fair Pay Manifest.

<sup>16</sup> Kulturrat Österreich (2021): Fair Pay! Grundsätze und Massnahmen.



Kulturausgaben auf 1% BIP. Dieses Kulturbudget muss langfristig abgesichert sein um nachhaltig wirken zu können. Innerhalb der Aufwendungen bedarf es einer Umverteilung zugunsten der Freien Szene, um ihrer Bedeutung, insbesondere in den Regionen, als regionaler und niederschwelliger Kulturversorger gerecht zu werden. Um den Fair-Pay-Gap zu schließen braucht es bei dieser Maßnahme aufgrund der föderalen Förderstruktur einen Schulterschluss aller Gebietskörperschaften.

Drittens braucht es ein Urheber\*innenvertragsrecht, das Anspruch auf angemessene Vergütung der Nutzung und Verwertung von rechtlich geschützten Werken sichert. Mindeststandards sollen durch entsprechende Rahmenverträge festgelegt werden und ein Verhandeln „auf Augenhöhe“ gewährleisten.

Auf diesem Weg wird sichergestellt, dass die Gelder entsprechend verwendet werden und die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Kulturakteur\*innen tatsächlich verbessern. Damit ist die kulturelle Vielfalt für Gesellschaft und Wirtschaft gesichert und Kulturförderung als nachhaltige Investition etabliert.

In Österreich hat auf Bundesebene bereits ein Prozess zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit der Entlohnung in Kunst und Kultur begonnen. Diesem Weg widmet sich das folgende Kapitel.

## **Fairness Prozess des Bundes**

Mit dem Ziel zur „Entwicklung einer gemeinsamen Strategie von Bund, Ländern und Gemeinden zur Umsetzung der Kulturstrategie »Fairpay«“<sup>17</sup> fand die Verbesserung der Bezahlung im Kunst- und Kulturbereich erstmals Beachtung in einem Regierungsübereinkommen einer österreichischen Bundesregierung. Darauf aufbauend wurde im September 2020 ein „Fairness Prozess“ vom Bundesministerium für Kunst, Kultur öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) gestartet, der „sich zum Ziel setzt, Fairness in Kunst und Kultur in Österreich zu verbreiten. Ausgehend von der zentralen Thematik Fair Pay umfasst der Prozess auch Themen wie Transparenz und Kooperation, Anpassungen im Förderwesen sowie respektvolles Miteinander, Verhinderung von Machtmissbrauch und Diversifizierung“.<sup>18</sup> Der breit gefächerte Begriff „Fairness“ bietet die Möglichkeit, verschiedene Ansätze zu wählen, um Verbesserungen in der Kulturarbeit zu bewirken. Innerhalb der letzten zwei Jahre wurden in diesem Rahmen mehrere sinnvolle Maßnahmen ergriffen, die eine Vielzahl von Themen adressieren. Die Fair-Pay-Strategie der Gebietskörperschaften erklärt Fair Pay zum „Kernstück des Fairness-Prozesses“.<sup>19</sup> Die folgende Darstellung fokussiert die auf Bundesebene umgesetzten Fair-Pay-Maßnahmen.

### **Fairness Symposium**

Um eine Zwischenbilanz im Fairness Prozess zu präsentieren, fand am 30. September 2021 ein Symposium statt, das die Breite der Themen darbot und internationale Beispiele erläuterte, um aus vorhandenen Erfahrungen zu lernen. Dort bekannten sich Bund und Länder erstmals öffentlich gemeinsam zum Fairness-Vorhaben.

Durch aufmerksames Monitoring ist es den Interessensvertretungen gelungen, Fair Pay dort als zentrales Thema zu positionieren. So wurde etwa das Berliner Modell der Honoraruntergrenzen thematisiert: In der deutschen Bundeshauptstadt wurden die von Interessensgemeinschaften erarbeiteten Mindestgagen in die Förderkriterien aufgenommen. Mit der verbesserten Chance auf Förderung wirkt dies als Anreiz auf Auftraggeber\*innen, ein Mindestmaß an Bezahlung einzuhalten. Beachtung fanden auch die österreichweit am weitesten gediegenen Initiativen zu Fair Pay: Wien arbeitete an der Einführung von Honoraruntergrenzen für den darstellenden Bereich nach dem Berliner Modell und Salzburg erhob seinen Fair-Pay-Gap – das Bundesland weist einen zusätzlichen Förderbedarf von 2,5 Millionen Euro aus.

---

<sup>17</sup> Republik Österreich (2020): Regierungsprogramm 2020 – 2024, S. 38.

<sup>18</sup> BMKÖS (2023): Der Fairness Prozess.

<sup>19</sup> BMKÖS (2022): Fair-Pay-Strategie der Gebietskörperschaften, S. 2.

Dass Fair Pay und die verschiedenen Aspekte von Fairness ineinandergreifen, zeigte etwa die Vorstellung der deutschen Vertrauensstelle Themis. Diese erlangte die Erkenntnis, dass faire Bezahlung das Melden von Ungerechtigkeiten und Übergriffen fördert, wenn die Finanzängste wegfallen.<sup>20</sup> Die Einrichtung einer Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt nach dem deutschen Vorbild wurde am Symposium zugesagt und im Sommer 2022 mit „vera“ der Vertrauensstelle für Betroffene von Gewalt, Belästigung und Machtmissbrauch in Kunst, Kultur und Sport<sup>21</sup> umgesetzt.

Aufgegriffen wurde auch der neue Gesetzesentwurf der Urheberrechtsnovelle. Staatssekretärin Mag.<sup>a</sup> Andrea Mayer versicherte, sich für eine Besserstellung für Kunstproduzierenden einzusetzen.

Als Meilenstein im Fairness Prozess wurde die Broschüre „Fairness. Kunst und Kultur in Österreich“ am Symposium veröffentlicht.<sup>22</sup> Diese bekräftigt nochmals das Bekenntnis zu einer fairen Gestaltung von Kunst und Kultur der „Bund-Länder-Kooperation“ und bietet einen Überblick über die bis dahin gesetzten Maßnahmen der Bundesländer zu den Bereichen Transparenz & Kooperation, Fair Pay, Förderwesen, respektvolles Miteinander, Diversifizierung und soziale & rechtliche Rahmenbedingungen.

Als nächster Meilenstein wurde die österreichweite Erhebung des Fair-Pay-Gaps angekündigt.

### **Fair-Pay-Gap**

Am 27.01.2022 präsentierte Staatssekretärin Mag.<sup>a</sup> Andrea Mayer die „Umfrage zur finanziellen Situation von Kunst- und Kultureinrichtungen in Österreich“. Die Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) vom österreichischen Gallup-Institut durchgeführt. Das Ergebnis: „Der Fair-Pay-Gap innerhalb der gesamten Stichprobe (n=195) macht gesamt 21% der tatsächlichen Personalkosten im Jahr aus und beträgt im Rahmen der Umfrage somit etwa 10 Millionen Euro“.<sup>23</sup>

Auf Basis dieser Erhebung legte das BMKÖS das Verhältnis von 21% auf seinen gesamten Förderbereich um und errechnete daraus einen Fair-Pay-Gap von 25 Millionen Euro für alle Fördernehmer\*innen der Freien Szene. Der Berechnung liegt eine interne Erhebung der Kunst- und Kultursektion zugrunde, welche auf eine durchschnittliche Beteiligung des Bundes an den Gesamtbudgets aller Fördernehmerinnen von 26% kommt. Diesem Anteil am

---

<sup>20</sup> DerStandard (2021): "Fairness-Symposium" zu Kulturschaffenden.

<sup>21</sup> <https://vera-vertrauensstelle.at/>

<sup>22</sup> BMKÖS (2021): Fairness. Kunst und Kultur in Österreich.

<sup>23</sup> Gallup Institut (2022): Fair-Pay-Gap in Kunst und Kultur, S. 26.

gesamten Gap entsprechend wurden für 2022 6,5 Millionen Euro zu dessen Schließung zur Verfügung gestellt.<sup>24</sup>

Der Fehlbetrag von 25 Millionen Euro erscheint für ganz Österreich niedrig. Dies kann einerseits darauf zurückgeführt werden, dass dieser Betrag nur Initiativen abbildet, die eine Bundesförderung erhalten. Andererseits zeigt eine genaue Betrachtung der Erhebungsergebnisse eine geringe Rücklaufquote von insgesamt 262 Antworten. Ein einfaches Anmeldesystem und die Durchführung außerhalb der Sommermonate hätten möglicherweise zu einer höheren Beteiligung führen können.

Von allen Teilnehmenden gaben wiederum nur 195 die entscheidenden Angaben zu den tatsächlichen Personalkosten und der Kostenkalkulation nach Fair-Pay-Vorgaben. Darunter waren 70% bzw. 137 Vereine, die einen Fair-Pay-Gap von 37% angegeben. Die Basisdatenerhebung der IG KiKK zeigt, dass (in Kärnten) unter den Initiativen der Freien Szene der Anteil der Vereine als Organisationsform 91% beträgt und somit höher ausfällt.<sup>25</sup> Den höchsten Fair-Pay-Gap nach Organisationsstruktur weisen Einzelunternehmer\*innen bzw. Selbstständige mit 87% auf.

Auch die Verteilung über die Bundesländer ist sehr unterschiedlich: Wien ist mit 45% (117 Organisationen) massiv überrepräsentiert, mit 7% (19 Organisationen) liegt der Rücklauf aus Kärnten im unteren Mittel.

Hinsichtlich der Sparten verteilt sich der Fair-Pay-Gap wie folgt: Den größten Gap weist der Bereich Bildende Kunst mit 70% auf, es folgen die Interessengemeinschaften und Sonstiges mit jeweils 49%, die Sparten Soziokulturelle Aktivitäten mit 47% und Musik mit 46%. Den geringsten Fair-Pay-Gap weisen die Sparte Film, Video mit 14% und Kinder- und Jugendkultur.

Differenziert nach Geschäftsmodell weisen projektorientierte Einrichtungen den höchsten Gap mit 111%, gefolgt von Festivals (49%) und zuletzt ganzjährig tätige Einrichtungen (17%).

Aus dieser Erfahrung lässt sich für künftige Erhebung mitnehmen, dass bereits der Zugang zur Umfrage Auswirkung auf das Ergebnis hat und daher möglichst niederschwellig und einfach gestaltet sein sollte. Um Repräsentativität der Ergebnisse sicherzustellen, sollte vorab eine Gesamtsumme festgestellt und daraus eine Stichprobe abgeleitet werden, die etwa das Verhältnis der Rechtsformen oder die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse und Sparten abbildet.

---

<sup>24</sup> BMKÖS (2022): Pressekonferenz: Fair Pay in Kunst und Kultur.

<sup>25</sup> IG KiKK (2020): Basisdatenerhebung 2019, S. 17.

## **Pilotphase: Fair-Pay-Zuschüsse**

Mit der Pressekonferenz zur Präsentation der Erhebung des Fair-Pay-Gaps wurde der Start der „Pilotphase Fair Pay“ bekannt gegeben. Damit wurde einerseits mit gesonderten Fair-Pay-Zuschüssen begonnen und andererseits eine „Fokusgruppe Fair Pay“ eingerichtet, bestehend aus Vertretungen der Bundesländer, des Städte- und Gemeindebunds, sowie aus Interessensvertretungen.

Die Kalkulation der Fair-Pay-Zuschüsse basiert sowohl auf der Aufteilung des Fair-Pay-Gaps auf alle drei Gebietskörperschaften Bund, Land und Kommune entsprechend der Förderanteile am Gesamtbudget des letzten Jahres als auch auf den Eigenmitteln. Die Zuschüsse sind zweckgebunden an Personalkosten zur Schließung des vorhandenen Gaps.

Alle Interessensgemeinschaften begrüßten diesen ersten großen Schritt in Richtung fairer Bezahlung durch die erstmalige Auszahlung eigens dafür vorgesehener Mittel und beteiligten sich intensiv an den Arbeitsgruppen. Idealerweise hätte ein Partizipationsprozess bereits vor der Veröffentlichung der Vorgehensweise und den Auszahlungsmodalitäten begonnen, damit die Expertise vorab beispielsweise in das Konzept und die Ausgestaltung der Datenerhebungsblätter einfließen hätte können. Durch die Beteiligung der Interessensgemeinschaften ist es auch gelungen, Vertrauensvorschuss für den Prozess zu erbringen. Ein Resultat davon war, dass Informationen zu Schwierigkeiten in der Implementierung frühzeitig an den richtigen Stellen eingebracht werden konnten. Begleitend haben die Interessensgemeinschaften durch umfangreiche Beratungstätigkeiten den Informationsbedarf auch seitens der Förderwerber\*innen gedeckt.

Eine frühzeitige Absprache mit den Bundesländern hätte die Möglichkeit zu Synergien, etwa auf Verwaltungsebene, geboten. Davon hätten Kulturtätige aus den Bundesländern profitiert, bei denen noch keine Zuschüsse auf Landesebene geplant sind. Dadurch hätten Lösungen gefunden werden können, um auch diesen Fair-Pay-Gap bereits mittelfristig zu schließen bzw. zu verkleinern.

Für 2023 wurden wieder Fair-Pay-Mittel zur Verfügung gestellt, mit einer Steigerung von 2,5 Millionen auf 9 Millionen Euro. Durch die anhaltende Zusammenarbeit wurde die Anregung der Interessensvertretungen umgesetzt, dass jene, die bereits 2022 einen Antrag auf Fair-Pay-Zuschuss gestellt haben, im Folgejahr faire Gehälter gleich in die Kalkulation aufnehmen können und den Zuschuss in der regulären Förderung bekommen. Durch die Aufstockung der Mittel werden außerdem die Zuschüsse bei Bedarf erhöht bzw. besteht die explizite Einladung zur Einreichung an jene, die dies noch nicht getan haben.

## **Fairness Codex**

Auf Initiative der IG Freie Theaterarbeit hat das BMKÖS den Fairness Codex für Österreich mit den Grundwerten Respekt & Wertschätzung, Nachhaltigkeit, Vielfalt und Transparenz formuliert. Als Vorbild dient der Codex für faire Praktiken in der Kulturarbeit, den die Freie Szene in den Niederlanden als Richtwert für die eigene Arbeitspraxis entwickelte.

In einer Arbeitsgruppe wurden Vertreter\*innen der Landesregierungen, der Freien Szene und staatlicher Einrichtungen eingeladen, ihre Vorschläge einzubringen. Das Ergebnis ist ein gemeinsamer Kooperationsstandard, der eine „[w]ertebasierte Grundlage für Fairness-Maßnahmen in Kunst und Kultur“<sup>26</sup> und einen Leitfaden als Orientierung zur strategischen und operativen Weiterentwicklung für mehr Fairness im Kulturbetrieb bieten soll. Er richtet sich neben Kulturorganisationen sowie Einzelpersonen auch an Fördergeber\*innen und Kulturpolitik und dient laut Fair-Pay-Strategiepapier als „Basis“ für die Entwicklung individueller Fair-Pay-Modelle.<sup>27</sup>

Die Freie Szene setzt im Rahmen ihrer Möglichkeiten Maßnahmen in den Bereichen „Diversität“ und „Fair Pay“ schon um und begrüßt die Inhalte des Fairness Codex. Auch die Interessensgemeinschaften haben die Einladung zur Partizipation wahrgenommen, vielfältige Vorschläge eingebracht und sehen diese Fairness Maßnahme als positive Weiterentwicklung der Kulturförderung des Bundes.

Neben der Verpflichtung von Kultureinrichtungen, ihren Beitrag für mehr Fairness in den Praktiken der Kulturarbeit zu leisten, wäre die Entwicklung einer Strategie zur Umsetzung der Toolbox eine sinnvolle Ergänzung. So sollte eine rechtliche Bindung der Gebietskörperschaften etwa hinsichtlich der Höhe der Kulturförderung und einer Weiterentwicklung der Fair-Pay-Strategien auf Ebene der Bundesländer und Kommunen integriert werden. Dies würde die Organisationen durch die Absicherung der Ressourcen wie einer entsprechend erhöhten Förderung in die Lage versetzen, die Werte des Kodex in der Praxis nachhaltig umzusetzen und die entstehenden Mehrkosten ausgleichen. Es wären sichere Rahmenbedingungen geschaffen und damit Vertrauen aufgebaut sowie die nötigen Grundlagen gebildet, um Erneuerungsprozesse durchführen zu können.

## **Fair-Pay-Strategie-Papier**

Am 10.06.2022 wurde das Fair-Pay-Strategie-Papier bei der Konferenz der Landeskulturreferent\*innen in Grafenegg vom Bund, allen neun Bundesländern, dem Gemeindebund sowie dem Städtebund unterzeichnet. Dieser definiert neun Grundsätze, anhand derer alle Gebietskörperschaften unabhängig voneinander eine individuelle

---

<sup>26</sup> BMKÖS (2022): Fairness Codex – Kunst und Kultur in Österreich.

<sup>27</sup> BMKÖS (2022): Fair-Pay-Strategie 2022 der Gebietskörperschaften, S. 3.

Umsetzung von Fair Pay entwickeln. Es ist ein Bekenntnis zur Verantwortung über die in Kunst und Kultur herrschende Arbeitssituation sowie zum Ziel, diese durch „fairere Bezahlung“ zu verbessern.<sup>28</sup> Die ausgeschütteten Mittel sollen vorrangig in Personalkosten mit hohem Fair-Pay-Gap fließen. Die Gebietskörperschaften berechnen ihre Fair-Pay-Zuschüsse anhand ihres prozentualen Anteils an der jeweiligen Förderleistung. Ausschlaggebend sind qualitative und professionelle Kulturarbeit, Transparenz über die Personalkosten sowie bei der Besetzung von Arbeitsplätzen. Besonders positiv hervorzuheben ist, dass im Fair-Pay-Strategie-Papier die Gehalts- und Honorarempfehlungen der Interessensgemeinschaften als Orientierungspunkt politisch legitimiert werden. Auch das Ziel, bestehende Arbeit besser zu fördern statt die Quantität von Produktionen bzw. Veranstaltungen zu erhöhen, ist ein nachhaltiger Ansatz, der die Forderungen der Interessensvertretungen nach Slow Down in der Kulturarbeit<sup>29</sup> aufgreift.

Ein klares und definitives Bekenntnis zur Einhaltung von Mindeststandards wäre noch verbindlicher. Dass der Weg dorthin in der Praxis nur in Etappen gegangen werden kann, ist jedoch nachvollziehbar. Ein Referenzmodell, wie der Fair-Pay-Gap in der Praxis geschlossen werden kann und eine Definition der zu erreichenden Stationen auf diesem Weg, wäre eine Stärkung der gemeinsamen Strategie gewesen. Derzeit bleibt die Frage, wie der Gap geschlossen werden kann, vom Fair-Pay-Strategie-Papier unbeantwortet.

Die Verpflichtung zu Transparenz und Nachhaltigkeit liefert Hoffnung auf eine Veränderung in der Förderpraxis und würde eine langjährige Forderung von Interessensvertretungen aufgreifen. Eine stärkere Einbindung der Interessensgemeinschaften in die Erstellung des Papiers hätte zusätzlich den Vorteil gebracht, auch die jahrelang aufgebaute Expertise aus der Praxis auf dem Gebiet der fairen Bezahlung in die österreichweiten Fair-Pay-Modelle mitzunehmen. Dadurch hätten Bedingungen aus der Arbeitsrealität, etwa der hohen Personalfuktuation verursacht durch unterschiedliche Produktionen oder die Unterdotierung bestehender Arbeitsverhältnisse und daraus resultierende Anstellungen in zu geringem Stundenausmaß, besser berücksichtigt werden können. Um Nachhaltigkeit zu gewährleisten, sollten auch neu geschaffene Arbeitsplätze und die Stundenaufstockung durch Fair-Pay-Mittel bedacht werden. Der Punkt „Die Ausschüttung von Fair-Pay-Mitteln wird primär für die Anhebung von Gehältern im Rahmen des bestehenden Beschäftigungsausmaßes und für Honorare zweckgewidmet.“ sollte daher abgewandelt bzw. in der Praxis geschwächt werden.<sup>30</sup>

Neben den Grundsätzen zur Erarbeitung der Strategien der Bundesländer ist auch ein Prozess zur Weiterentwicklung skizziert. Dazu zählen konstruktive Gespräche mit

---

<sup>28</sup> BMKÖS (2022): Fair-Pay-Strategie 2022 der Gebietskörperschaften, S. 2.

<sup>29</sup> IG Kultur Steiermark (2018): Slow down Kulturarbeit.

<sup>30</sup> BMKÖS (2022): Fair-Pay-Strategie 2022 der Gebietskörperschaften, S. 5.

Gebietskörperschaften und Interessengemeinschaften, das Berichten über beschlossene und umgesetzte Maßnahmen sowie ein Bekenntnis zu Monitoring und Evaluierung. Diese Zusagen stimmen besonders erfreulich und treffen bei den Interessengemeinschaften auf offene Ohren, die gerne bereit sind, in vertiefenden Arbeitsformaten ihre Expertise für konstruktive Lösungsfindung von Detailfragen zur Verbesserung des Prozesses einzubringen. Monitoring und Evaluierung erhöhen langfristig die Erfolgchancen des Prozesses. Die Veröffentlichung der Ergebnisse sorgt dabei für Transparenz. Als Teil dieser Transparenz wäre das Veröffentlichen der tatsächlich vergebenen Förderhöhen und das Nachvollziehbar machen, wohin diese fließen. Das Ausleben der im Fairness Codes festgesetzten Werte bekräftigt diesen und stärkt somit Glaubwürdigkeit und Vertrauen.

### **Fairness als Fokusthema in der Kulturstrategie**

Parallel zum Fairness Prozess startete das BMKÖS auch den Prozess „Kunst Kultur Strategie 22“. Als großer Beteiligungsprozess sammelt er Vorschläge zur Stärkung und nachhaltigen Weiterentwicklung von Kunst und Kultur.<sup>31</sup> Dem Fokusthema Fairness widmete sich die Dialoggruppe Süd am 10.05.2022 in Graz mit Kulturvertreter\*innen der Bundesländer Steiermark und Kärnten/Koroška.

Die Vorsitzende der IG KiKK, Alina Zeichen, eröffnete mit ihrem Input die Veranstaltung, Zahra Mani (Komponistin, Musikerin) führte fünf grundlegende Säulen für Fairness im Kulturbereich – Solidarität, Diversität, Nachhaltigkeit, Vertrauen und Transparenz – aus und Simone Dueller berichtete aus der Praxis einer Künstlerin und Kulturvermittlerin. Im Anschluss an die Impulse widmeten sich die Teilnehmer\*innen dem Thema in der Tiefe. Festgestellt wurde, dass vieles in der Förderkultur bereits gut läuft, z.B. Stipendienkultur, Mehrjahresverträge tragen zu Sicherheit bei. Allein diese Bedarfsanalyse für eine Umsetzung von Fair Pay brachte an einem Nachmittag 62 Vorschläge hervor, darunter den Wunsch nach einer verbesserten Abstimmung unter den Gebietskörperschaften, mehr Transparenz in der Verwaltungskultur von Entscheidungsprozessen und -kriterien oder nach einer gerechten Verteilung der Gelder unter den Kunstsparten und der Indexierung der Fördergelder. Somit zeigt sich die Beteiligungskultur des Bundes, Expert\*innen einzuladen und um Feedback zu bitten, als wirkungsvoll, um vorhandenes Wissen zu bündeln. Nun liegt es noch am Bund, diese Expertise in der Förderpraxis umzusetzen.

---

<sup>31</sup> BMKÖS (2022): Bundesländer-Dialoggruppe Süd in Graz zu Fairness und Kulturellem Erbe.



## **Bundesländer**

Mit Salzburg, Niederösterreich und Tirol ist es aktuell bereits in drei Bundesländern möglich, Fair-Pay-Zuschüsse zu beantragen. Die Steiermark hat Zuschüsse für 2023 bereits angekündigt. Auch in den anderen Bundesländern wurden Maßnahmen ergriffen, um faire Bezahlung voranzutreiben. Folgend wird ein Überblick über die verschiedenen Herangehensweisen der einzelnen Bundesländer gegeben.

### **Salzburg**

Das Land Salzburg hat österreichweit die Vorreiterrolle übernommen und als erstes Bundesland ein Modell zur Umsetzung von Fair Pay erarbeitet. Nach dem politischen Bekenntnis im Kulturentwicklungsplan<sup>32</sup> des Landes Salzburg basiert das Salzburger Modell auf drei Schwerpunkten: Der Einsetzung einer Arbeitsgruppe, der Durchführung einer Erhebung des Fair-Pay-Gaps und der Definition konkreter Umsetzungsschritte in Form von stufenweisen Anhebungen an ein Fair-Pay-Niveau über einen vierjährigen Zeitraum. Die Umsetzung erfolgt in zwei Etappen, je eine für Anstellungen und eine für Honorare für selbstständig Tätige.

Die Landeskulturabteilung setzte eine Arbeitsgruppe aus 10 Personen ein, die von Februar bis Mai 2021 die Voraussetzungen und Umsetzungsvorschläge für Fair Pay erarbeitete.<sup>33</sup> Als Expert\*innen aus der Szene waren die Interessensgemeinschaften Dachverband Salzburger Kulturstätten, ARGE Salzburg und IG Kultur Österreich eingebunden. In der Arbeitsgruppe war auch die Stadt Salzburg eingegliedert und bereits während dieses Prozesses wurden Gespräche mit dem Bund geführt. Diese vorbildhafte Zusammenarbeit der Gebietskörperschaften bringt Synergien im Prozess und erleichtert die spätere Abwicklung, da der nötige Schulterschluss und die Abstimmung auf Verwaltungsebene bereits von Beginn an gegeben ist und nicht erst nachträglich hinzugefügt werden muss. Der von einer Moderation begleitete Prozess wurde vom Land organisiert und bezahlt.

In einer eigenen Erhebung durch die interne Statistikabteilung im Zuge der Verlängerung von mehrjährigen Förderungen untersuchte das Land Salzburg den Fair-Pay-Gap bei Anstellungen im Kulturbereich und kam auf etwa 2,5 Millionen Euro Mehrbedarf.<sup>34</sup> Das Ergebnis stellte ein durchschnittliches Fair-Pay-Niveau aller Personalkosten von 80% fest, welches unter den Einrichtungen stark variierte, zwischen 35% und Überzahlung. Eine regionale Besonderheit in Salzburg ist die hohe Zahl an Anstellungen von etwa 450, wobei ein Großteil (400) von den Einrichtungen mit Mehrjahresverträgen abgedeckt sind, was diese Form der Erhebung

---

<sup>32</sup> Land Salzburg (2018): Kulturentwicklungsplan KEP Land Salzburg, S. 45.

<sup>33</sup> Land Salzburg: Fairness in Kunst und Kultur.

<sup>34</sup> Land Salzburg (2022): Startschuss für fair Entlohnung in der Kultur.

ermöglichte. Im Vergleich dazu wurden 2019 von der IG KiKK in der Freien Szene in ganz Kärnten/Koroška lediglich 22 ganzjährige Vollzeitstellungen zuzüglich 34 Personen, die in Teilzeit, auf geringfügiger oder Honorarbasis tätig sind, erhoben.<sup>35</sup>

Im September 2021 verkündete das Land daraufhin konkrete Umsetzungsschritte: Die Gehälter sollen auf ein Fair-Pay-Niveau (bezogen auf die gesamten Personalausgaben) von 70% in allen Kultureinrichtungen angehoben und dann jedes Jahr um 10% erhöht werden, bis der Gap nach einem Zeitraum von vier Jahren vollständig geschlossen ist. Im ersten Jahr 2022 übernahm das Land Salzburg 100% der nötigen Mittel, um die 70% zu erreichen. Ab 2023 ist für das Erreichen der Zielniveaus Voraussetzung, dass alle Gebietskörperschaften ihren Anteil übernehmen, welcher dem jeweiligen prozentualen Förderverhältnis von Land, Stadt bzw. Kommunen und Bund entspricht. Sonstige Einnahmen, Sponsoring oder Ticketeinnahmen sind nicht Teil der Berechnungsgrundlage zur anteilmäßigen Fair-Pay-Aufstockung. Die Berechnung basiert auf jährlich 14 Brutto-Monatslöhnen bei einer 38-Stunden-Woche (statt den im IG Kultur Österreich Schema angegebenen 35 Stunden). Die Zuschüsse dürfen nur für vorhandene Anstellungen und Beschäftigungsausmaße, nicht für Aufstockungen oder strukturelle Mehrkosten von Vorrückungen („Gehaltssprünge“) verwendet werden und sind für jene Gehälter mit besonders hohem Fair-Pay-Gap einzusetzen. Neue Beschäftigungsverhältnisse ab 12 Monaten sind öffentlich auszuschreiben.

Für 2022 stellte das Land Salzburg 250.000 Euro zur Verfügung und sicherte zugleich die schrittweise Erhöhung der Mittel zu: Bis 2024 ist ein Budget von insgesamt eine Million Euro für eine Verbesserung der Bezahlung von Angestellten im Kulturbereich vorgesehen. Weiters wurde zugesichert, als nächsten Schritt ein Konzept für faire Bezahlung mittels Honorare im selbstständigen Bereich zu erarbeiten.<sup>36</sup> Die zweckgebundenen Zuschüsse des Landes Salzburg werden in Ziel- bzw. Fördervereinbarungen für Jahresprogramme bzw. Projekte ausgewiesen. Sie müssen nicht separat beantragt werden, sondern die Ansuchen der regulären Kulturförderungen werden bereits nach dem Fair-Pay-Schema der Interessensvertretungen berechnet. Die Aufstockungen wurden im Winter 2021 für Mehrjahresverträge eingeführt, ab 2022 für Jahres- und Projektansuchen für Einrichtungen ohne mehrjährige Fördervereinbarung ausgeweitet.

Seitdem laufen Verhandlungen für die Ausweitung von Fair Pay für Honorare. Aufgrund der diversen Anstellungs- & Berechnungsmodi ist dies herausfordernder als bei Anstellungsverhältnissen, eine Mindestvorgabe für künstlerische Werke ist schwer zu bemessen. Die langjährigen Verhandlungen sollen ein wohldurchdachtes, fundiertes Berechnungsmodell für selbstständige Künstler\*innen und Kulturvermittler\*innen liefern, das

---

<sup>35</sup> IG KiKK (2020): Basisdatenerhebung 2019, S. 25.

<sup>36</sup> Land Salzburg (2021): Gerechte Bezahlung in Kunst und Kultur.

wieder österreichweit als Vorlage dienen kann. Die Ergebnisse sollen noch 2023 präsentiert werden.

Am 17.03.2022 hat auch die Stadt Salzburg per Gemeinderatsbeschluss dem Fair-Pay-Schema des Landes zugestimmt.<sup>37</sup> Damit ist Salzburg das erste Bundesland, in dem alle drei Gebietskörperschaft (der Bund, das Land und die Stadt) ihre Verantwortung übernommen und sich zum Stufenplan bekannt haben, mit dem Ziel, den Gap über mehrere Jahre vollständig zu schließen. Vorerst bleiben die Zuschüsse der Stadt allerdings Einrichtungen mit längerfristigen Förderverträgen vorbehalten. Es ist zu hoffen, dass die Stadt dem Beispiel des Landes folgt und diese auf alle Einrichtungen mit Bedarf ausweitet. Ein nächster, wichtiger Schritt ist die Förderbereitschaft der Gemeinden zu erwirken, um faire Bezahlung von Kulturarbeit auch in ländlichen Gebieten zu ermöglichen.<sup>38</sup>

Um 2023 den Teuerungen entgegen zu wirken und das angestrebte Fair-Pay-Niveau sicher zu stellen, ist für 2023 vom Land Salzburg ein zusätzlicher Förderansatz zur Erhöhung der Förderungen um bis zu 10% vorgesehen. Die Indexierung ist eine wichtige flankierende Maßnahme für Fair Pay und um die vorhandenen Strukturen abzusichern.

## **Niederösterreich**

Auch in Niederösterreichs Politik hat sich Bewusstsein für das Thema Fair Pay etabliert und dass es mehr Geld braucht, um die Vielfalt des Kulturangebots zu erhalten. In der Neufassung der Landeskulturstrategie 2021 heißt es: „Wertschätzung der Akteur\*innen und Begegnungen auf Augenhöhe sind für die Weiterentwicklung des Kulturlandes Niederösterreich unabdingbar – ebenso wie es die faire Abgeltung von Leistungen ist“.<sup>39</sup>

Bei der Kulturpreisgala 2022 gab Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner überraschend bekannt, 2023 „eine Million Euro für faire Bezahlung in der Freien Szene zur Verfügung [zu] stellen“<sup>40</sup>. Dies entspricht einem Prozent der Landesausgaben für Kunst und Kultur, welche 2021 über 130 Millionen Euro betragen.<sup>41</sup> Am 30.1.2023 veröffentlichte das Land die Modalitäten der Zuschüsse: „Antragsberechtigt sind: Juristische Personen, Privatpersonen, Gemeinden, wenn sie nachgewiesenermaßen ebenfalls einen Beitrag zu fair pay leisten“. Wie im Fair-Pay-Strategiepapier der Gebietskörperschaften festgeschrieben, ist der Zuschuss für Fair-Pay-Maßnahmen gewidmet und soll vorrangig in jene Personalkosten mit dem höchsten Fair-Pay-Gap fließen. Als Kalkulationsgrundlage für den Gap gelten die Richtwerte der

---

<sup>37</sup> Stadt Salzburg (2022): Kulturausschuss: Grundsatzbericht zu Fair Pay beschlossen.

<sup>38</sup> Dachverband Salzburger Kulturstätten (2023): Initiative fordert faire Bezahlung in Kulturbranche.

<sup>39</sup> Amt der Niederösterreichischen Landesregierung (2021): Strategie für Kunst und Kultur des Landes Niederösterreich, S. 39.

<sup>40</sup> Amt der Niederösterreichischen Landesregierung (2022): Kulturpreisgala im Festspielhaus St. Pölten.

<sup>41</sup> Amt der Niederösterreichischen Landesregierung (2023): Kulturbericht.

Interessensvertretungen. Im einzureichenden Datenblatt kann der Förderbedarf sowohl für Angestelltenverhältnisse, freie Dienstverträge als auch Honorare angegeben werden.<sup>42</sup> Klare Ziele und Vorgaben, etwa Berechnungsgrundlagen für Zuschusshöhen und in welchem Ausmaß der individuelle Gap geschlossen werden soll, sind nicht kommuniziert. Im Vergleich zu den Zuschüssen von Bund und Land Salzburg ist es außergewöhnlich, dass Gemeinden explizit antragsberechtigt und landeseigene Einrichtungen, die gewöhnlicherweise durch Mehrjahresverträge mit entsprechenden Budgets gut abgesichert sind, nicht von den Zuschüssen ausgenommen sind. Die Vertretungen hoffen, dass die Zuschüsse dennoch jenen Betrieben der Freien Szene mit prekären Einkommensverhältnissen zugutekommen.

Bis zum Abschluss vorliegender Arbeit gab es keine Informationen zu Berechnungsgrundlagen, Auszahlungsmodalitäten und -höhen oder Zielsetzungen.

## **Tirol**

Mit dem Regierungsübereinkommen von 2022 will die Tiroler Landesregierung „Arbeits- und Produktionsbedingungen von Kunst- und Kulturschaffenden weiter verbessern“, insbesondere durch „die weitere Umsetzung des Fair-Pay Prozesses, um gerechte Entlohnung für Kunst- und Kulturschaffende zu erreichen“.<sup>43</sup> Die Stadt Innsbruck bekennt sich in der Kulturstrategie 2030 „zur mittelfristigen Schließung des aktuellen Fair-Pay-Gaps im eigenen Wirkungsbereich. In Kooperation mit Land Tirol und Bund sowie den relevanten Interessensvertretungen wird eine Fair-Pay-Strategie für den Kunst- und Kulturbereich erarbeitet“.<sup>44</sup>

Die Erhebung des Fair-Pay-Gaps erfolgte in Kooperation mit der Stadt Innsbruck und der Interessensgemeinschaft TKI – Tiroler Kulturinitiativen. Im Sommer 2022 wurde 100 Kulturinstitutionen, die eine Jahresförderung von Land bzw. Stadt Innsbruck bekommen, ein Fragebogen vom Land zugesandt. 88 davon wurden vollständig ausgefüllt retourniert. Das Ergebnis weist einen Fair-Pay-Gap bei den Anstellungsverhältnissen von 2,1 Millionen Euro aus.<sup>45</sup> Dieser Fair-Pay-Gap wurde für das Jahr 2022 auf Basis des Gehaltsschemas der IG Kultur Österreich errechnet und berücksichtigt nur bestehende Anstellungsverhältnisse. Nicht abgefragt wurden Werkverträge, unbezahlte Überstunden oder der eigentliche Personalbedarf, der hinter unfreiwilligem Ehrenamt oft verborgen ist.

In einem Schreiben vom 7.12.2022 wandte sich Landeshauptmann Anton Mattle an die Kulturorganisationen und kündigt als ersten Schritt in der Umsetzung von Fair Pay die

---

<sup>42</sup> Amt der Niederösterreichischen Landesregierung (2023): Fairness in Kunst und Kultur.

<sup>43</sup> Amt der Tiroler Landesregierung (2021): Regierungsprogramm für Tirol 2022 – 2027, S.22.

<sup>44</sup> Kulturamt der Stadt Innsbruck (2023): Kulturstrategie Innsbruck 2030, S.19.

<sup>45</sup> Amt der Tiroler Landesregierung (2023): LH Mattle: „Arbeit im Kunst- und Kulturbereich fair entlohnen“.

Aufzahlung auf 80 % des Fair-Pay-Niveaus für Angestellte von jahresgeförderten Kultureinrichtungen im Jahr 2023 an.

Mit dem Regierungsbeschluss vom 7.2.2023 trat die „Richtlinie zur Förderung der Kultur – Fair Pay – Angestellte“<sup>46</sup> in Kraft. Seither können beim Land Tirol und bei der Stadt Innsbruck „juristische Personen, die in einer Kunst- und Kultursparte des Tiroler Kulturförderungsgesetzes 2010 tätig sind und die bereits in den Vorjahren eine Förderung für die allgemeine kulturelle Tätigkeit und die Schaffung und Aufrechterhaltung der für jene Tätigkeit notwendigen Strukturen durch die Abteilung Kultur erhalten haben“<sup>47</sup>, um eine Fair-Pay-Förderung ansuchen. Förderungswürdig sind Anstellungen mit echtem oder freiem Dienstvertrag in einem Tätigkeitsbereich entsprechend dem Gehaltsschema der IG Kultur Österreich. Mit dem Regierungsbeschluss wurde die Ausschüttung der Mittel politisch auf den Boden gebracht. 425.000 Euro stellt das Land für die zweckgebundenen Zuschüsse für Angestellte 2023 zur Verfügung. Die Landeshauptstadt Innsbruck stellt 2023 200.000 Euro für Fair Pay zur Verfügung. Auf diese Weise soll das Fair-Pay-Niveau 2023 auf 80% angehoben werden.<sup>48</sup>

Geplant ist, den Gap in den nächsten 3 Jahren schrittweise zu schließen. Offen ist dabei, ob und in welcher Form die Inflation einberechnet wird, denn die Zuschüsse für 2023 basieren auf den Zahlen von 2022. Auch eine zweite Stufe der Erhebung unter den selbstständigen Künstler\*innen und Kulturarbeiter\*innen durchzuführen, ist noch ausständig. Ungeklärt ist auch, wie mit dem überwiegenden Anteil der Fördernehmer\*innen verfahren wird, welche keine Jahresförderung, sondern eine Projektförderung erhalten.

## **Steiermark**

Im September 2021 hat das Land Steiermark einen Prozess zur „Kulturstrategie 2030“<sup>49</sup> gestartet. Darin ist Fair Pay als zentrales Thema mit einer eigenen Arbeitsgruppe verankert, die Prozesse laufen parallel. Die Fair-Pay-Strategie entwickelt das Land zusammen mit der Stadt Graz<sup>50</sup> und unter Einbeziehung der Interessensgemeinschaften IG Kultur Steiermark und Das andere Theater. In einer Kick-Off Veranstaltung wurden Akteur\*innen der Szene eingeladen, Anliegen und Vorschläge einzubringen. Sowohl dieser Katalog als auch diverse Fair-Pay-Modelle aus anderen Bundesländern dienen als eine Grundlage für die Ausarbeitung

---

<sup>46</sup> Amt der Tiroler Landesregierung (2023): Richtlinie zur Förderung der Kultur.

<sup>47</sup> Amt der Tiroler Landesregierung (2023): Fair-Pay-Förderung.

<sup>48</sup> Amt der Tiroler Landesregierung (2023): LH Mattle: „Arbeit im Kunst- und Kulturbereich fair entlohnen“.

<sup>49</sup> Amt der Steiermärkischen Landesregierung (2022): Acht Regionalkonferenzen zur Kulturstrategie 2030 im Mai und Juni 2022.

<sup>50</sup> Amt der Steiermärkischen Landesregierung (2023): Fair-Pay-Erhebung 2023.

eines entsprechenden Fahrplans für eine schrittweise Annäherung an eine faire Entlohnung innerhalb eines definierten zeitlichen Rahmens.

Als Grundlage für den Prozess der weiteren Strategieentwicklung wurde eine eigene Erhebung avisiert, da die Erhebung des Bundes für die Steiermark eine zu geringe Rücklaufquote hatte und daher für das Bundesland zu wenig aussagekräftig ist.

Aufgrund der intensiven Einbindung der Szene wurden zwei Besonderheiten in die steirische Umfrage implementiert: Der Fragebogen erhebt nicht nur die bezahlten, sondern auch die unbezahlten Arbeitsstunden, so wird das Ergebnis erstmals auch fehlende Arbeitsplätze sichtbar machen und den realen Fair-Pay-Gap abbilden. Weiters werden neben den Angestellten auch Honorare für organisatorische als auch künstlerische Tätigkeiten abgefragt, nicht jedoch Honorare für künstlerische Werke. Die Berechnungsgrundlage für organisatorische Tätigkeiten ist das Gehaltsschema der IG Kultur Österreich, die künstlerischen Tätigkeiten sind über den „Fair Pay Reader“ des Kulturrates Österreich definiert.

Die Erhebung fand von 9. Februar bis 11. April 2023 statt, der Ablauf wurde in einer Informationsveranstaltung von den Beteiligten der Arbeitsgruppe präsentiert und wird begleitet von Workshops, welche von den Interessensgemeinschaften durchgeführt werden, um Hilfestellung beim Ausfüllprozess zu leisten.<sup>51</sup>

Die Beteiligungsmöglichkeit der Betroffenen und die Einbindung der Interessensgemeinschaft als Multiplikatorinnen und Vermittlerinnen zwischen Betroffenen und Verwaltung sowie Politik ist als wesentlich für die Bereitschaft zur Akzeptanz und Glaubwürdigkeit des Prozesses in der Szene zu werten. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass sich dadurch die Bereitschaft zur Beteiligung an der Erhebung vergrößert und somit zu einer Verbesserung der Rücklaufquote beiträgt, was sich positiv auf die Repräsentanz der Erhebung auswirken wird.

Geplant ist, dass bis zum Sommer eine Strategie zur Umsetzung und ein dazugehöriges Budget von der Politik vorgelegt wird.

## **Vorarlberg**

Das Land Vorarlberg beauftragte 2021 die Forschungsgruppe Empirische Sozialwissenschaften der FH Vorarlberg mit der Studie „Lebens- und Einkommensverhältnisse Vorarlberger Künstler\*innen“. Das bis Dezember 2022 laufende Projekt untersuchte neben der sozioökonomischen Situation von Kulturproduzent\*innen auch „die Bewertung der bestehenden Rahmenbedingungen und Förderstrukturen“, eine weitere Maßnahme stelle „die Eruierung von Good-Practice-Modellen und Lösungsansätzen zur Kunstförderung dar, insb.

---

<sup>51</sup> IG Kultur Steiermark (2023): Infoveranstaltung zur Fair-Pay Erhebung.

im D-A-CH-Raum“ dar.<sup>52</sup> Das Ergebnis liegt zum Abschluss vorliegender Arbeit noch nicht vor. Diese Studie bereichert die Datenlage im Kulturbereich, für einen ganzheitlich Überblick braucht es noch eine Ausweitung der Erhebung auf Kulturarbeiter\*innen. Die in Kulturorganisationen Tätigen sind von dieser Studie nicht abgedeckt und deren Einkommensverhältnisse bleiben weiterhin ungeklärt.

Seit dem Frühjahr 2022 steht das Land Vorarlberg in regelmäßigem Austausch mit der IG Kultur Vorarlberg zur Implementierung von Fair Pay. Diese führte zu einer Zusammenarbeit hinsichtlich der Recherche von Erhebungen, etwa der in Salzburg durchgeführten. Aufgrund von herrschender Unsicherheit in der kulturpolitischen Debatte rund um Fair Pay bei Landtagssitzungen organisierte die IG Kultur Vorarlberg eine Informationsveranstaltung für Kulturpolitiker\*innen und Verwaltungspersonal des Landes sowie der Kommunen. Die Fair-Pay-Expertin der IG Kultur Österreich, Gabriele Gerbasits, war geladen und gab die abschließende Empfehlung, als nächsten Schritt Details in Arbeitsgruppen zu klären.<sup>53</sup>

Am 11.05.2022 beschloss der Vorarlberger Landtag einstimmig konkrete Maßnahmen zur Umsetzung von Fair Pay. Der Auftrag an die Landesregierung lautete: „Schritte einzuleiten, um eine Ist-Analyse des »Vorarlberger Fair Pay Gap« zu erhalten“ und „die Rahmenbedingungen zu schaffen, um gemeinsam und in Abstimmung mit dem Bund sowie den Vorarlberger Städten und Gemeinden, »Fair Pay« im Kunst- und Kulturbereich zu implementieren.“ Weiters sollte „Fairness“ als Diskussionsthema bei der Kulturenquete des Landes aufgenommen werden.<sup>54</sup>

Fair Pay stand auch auf der Tagesordnung der 2. Kulturenquete, welche am 13. Oktober 2022 stattfand. Die vom Landtag gewünschte Diskussion dazu blieb jedoch aus. Eine Strategie zum Vorgehen für Kulturinitiativen und Kulturarbeiter\*innen im autonomen Sektor wurde entgegen des Versprechens von Kulturlandesrätin und Kulturabteilungsleiter gegenüber der IG Kultur Vorarlberg nicht kommuniziert. Stattdessen werden mit einzelnen Einrichtungen individuelle Lösungen gesucht, um „den bestehenden Fair-Pay-Gap bei Kunst-Kulturveranstaltungen schrittweise gemeinsam mit anderen Förderstellen zu verkleinern“.<sup>55</sup>

Die IG Kultur Vorarlberg spricht sich statt für Individuallösungen für eine gemeinsam erarbeitete Strategie aus. Sie regt an, die im Landtag beschlossene Datenerhebung nachzuholen und auch die IG Kultur Vorarlberg in auf Fair Pay fokussierte Arbeitsgruppen einzuladen. Lediglich in der landeseigenen Kulturhäuser Betriebsgesellschaft mbH und vier weiteren landesnahen Einrichtungen wurden Fair-Pay-Evaluierungen durchgeführt. Die

---

<sup>52</sup> FH Vorarlberg (2021): Lebens- und Einkommensverhältnisse Vorarlberger Künstler:innen.

<sup>53</sup> IG Kultur Vorarlberg (2022): Fair Pay – Quo Vadis?

<sup>54</sup> Die Grünen Vorarlberg (2022): Antrag an den Vorarlberger Landtag.

<sup>55</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2022): Standort- und Kursbestimmung für das kulturelle Vorarlberg.

Ergebnisse wurden nicht veröffentlicht. Dennoch sind im Voranschlag 2023 100.000 Euro für Fair-Pay-Maßnahmen für Kulturveranstalter vorgesehen, wovon die landeseigenen Einrichtungen ausgenommen sind. Auf welcher Basis diese Summe veranschlagt wurde, ist nicht kommuniziert. Diese Vorgehensweise fördere laut IG Kultur Vorarlberg vor allem die Intransparenz und widerspreche somit dem vom Land Vorarlberg mitunterzeichneten Fairness Codex, der Transparenz als eines der Hauptthemen nennt. Die Interessensvertretung sieht somit den Auftrag des Landtages an die Landesregierung als nicht erfüllt an und setzt sich weiterhin für eine landesweite, durchsichtige und nachhaltige Fair-Pay-Strategie im Sinne des Fairness-Gedanken ein.<sup>56</sup>

## **Oberösterreich**

In Oberösterreich wurde 2020 ein Kulturleitbild beschlossen, in dem „Fair Pay“ und der Bedarf für „eine faire Entlohnung im künstlerischen Bereich“<sup>57</sup> als Arbeitsfeld anerkannt werden. Auch die Ausschreibung des biennalen Sonderförderprogramms EXTRA beachtet die „Berücksichtigung fairer Honorar- und Arbeitsbedingungen nach Fair Pay“.<sup>58</sup>

Seit dem Frühling 2022 steht das Land Oberösterreich in regelmäßigen Verhandlungen mit der Interessensvertretung Kulturplattform Oberösterreich (KUPF OÖ) zur Umsetzung von Fair Pay. Der Diskursprozess wird angeführt durch eine eigene Erhebung des Fair-Pay-Gaps unter den Förderwerbenden. Zu diesem Zweck ist neben der Kulturabteilung auch die Statistikabteilung des Landes eingebunden. Die Abstimmungen zum Erhebungsbogen und -design laufen derzeit, hierfür wurden auch externe Expert\*innen vom Land angefragt. Die Durchführung der Erhebung ist für 2023 geplant.

## **Wien**

Im April 2019 initiierten die Kulturstadträtin Veronika Kaup-Hasler und die Interessengemeinschaften IG Kultur Wien, Dachverband der Filmschaffenden, IG Bildende Kunst, IG Autorinnen Autoren, IG Freie Theater sowie das mica – music austria das Symposium „Freie Szene – Freie Kunst“. Seitdem ist das Bewusstsein für Fair Pay in der Wiener Kulturpolitik gestiegen. Das Bekenntnis „zu den Grundsätzen von Fair Pay“ ist im Leitbild der Kulturabteilung festgeschrieben, es „wird empfohlen, sich an die bereitgestellten Lohnempfehlungen zu halten“. Jenen „Ansuchen, die diesen Aspekt nicht mitbedenken“ droht der Ausschluss von Fördermaßnahmen.<sup>59</sup> Eine Bindung in den Einreichunterlagen statt dieser

---

<sup>56</sup> IG Kultur Vorarlberg (2022): Wider die Transparenz.

<sup>57</sup> Amt der Oberösterreichischen Landesregierung (2020): Kulturleitbild, S. 11.

<sup>58</sup> Amt der Oberösterreichischen Landesregierung (2023): EXTRA 2023.

<sup>59</sup> Stadt Wien (2023): Leitbild der Kulturabteilung.



Kann-Bestimmung wäre verbindlicher und würde dafür sorgen, dass Einreichende den Hinweis auf Fair Pay auch tatsächlich wahrnehmen.

2020 wurde das Kulturbudget um 10% erhöht und „der Ausbau der Fair-Pay-Strategie“ als kulturpolitisches Vorhaben gesetzt.<sup>60</sup> Daraufhin wurden gezielte Fair-Pay-Maßnahmen wie die „Erarbeitung von Richtlinien für Honoraruntergrenzen für unterschiedlichste kulturelle Bereiche in Kooperation mit den Interessenvertretungen“ und „die Ausdehnung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf stadtnahe Institutionen“ in das Regierungsabkommen 2020 aufgenommen.<sup>61</sup> Weitere Budgeterhöhungen folgten, gemessen am Gesamtbudget blieben die Kulturausgaben jedoch unter den von der IG Kultur Wien geforderten 2%, welche laut der Interessensgemeinschaft nötig wären, um Fair Pay umzusetzen.<sup>62</sup> Die Budgetaufstockungen glichen erstmals die Inflation der jahrelang nicht erhöhten Förderungen aus. In Sparten mit katastrophaler Ausgangslage wie etwa der Freien Musik wurde das Förderniveau angehoben, sodass die Auszahlungen erstmals einer Bezahlung statt Entschädigung entsprachen.<sup>63</sup> Während der Covid-Krise wurden Arbeitsstipendien als neue Fördermaßnahme für freischaffende Künstler\*innen eingeführt und dauerhaft installiert, um die Einkommenssituation zu stabilisieren, allerdings kein Äquivalent zur Förderung von Kulturarbeiter\*innen. Mitglieder der Beiräte sind angehalten, Fair Pay als Kriterium bei den Anträgen zu berücksichtigen. Eine gesonderte Fair-Pay-Kalkulation war lediglich im Bereich der darstellenden Kunst kurzzeitig als Teil der Einreichunterlagen beizulegen, welche dem Kuratorium für Tanz, Theater und Performance eine transparente Übersicht über die geplanten Honorare ermöglichte.<sup>64</sup>

Im Februar 2023 erschien die „Evaluation der Massnahmen der Stadt Wien zur Umsetzung von »Fair Pay«“ im Zeitraum von 2018 bis 2021. Darin werden zwei Trends in der Kulturförderpolitik beschrieben: Einerseits kommen die Budgeterhöhungen Bereichen zugute, welche die Freie Szene betreffen und wirken sich positiv auf Budgets von Einzelkünstler\*innen und Gruppen aus. Andererseits fokussiert die Kulturpolitik die Förderung künstlerischer Arbeit und den dafür notwendigen Ressourcen, etwa durch die neue Sonderförderung Arbeitsstipendien oder das Errichten räumlicher Infrastruktur. Abschließend empfiehlt EDUCULT zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen weitere Budgeterhöhungen und Valorisationen, eine strukturelle Steigerung der Transparenz etwa in den Antragsformularen sowie den Ausbau der Input-Orientierung, den Fokus auf den Arbeitsprozess anstelle der Ergebnisorientierung.<sup>65</sup> Die IG Kultur Wien schließt sich den Empfehlungen vollinhaltlich an

---

<sup>60</sup> Stadt Wien (2020): Kaup-Hasler: Mehr Geld für die Kultur.

<sup>61</sup> Stadt Wien (2020): Die Fortschrittskoalition für Wien. S. 93.

<sup>62</sup> IG Kultur Wien (2021): Wiener Kulturbudget 2022/23.

<sup>63</sup> IG Kultur Wien (2022): Preis der freien Szene Wiens 2022, S. 19f.

<sup>64</sup> Educult (2022): Evaluation der Massnahmen der Stadt Wien zur Umsetzung von „Fair Pay“, S. 14f.

<sup>65</sup> Ebd. S. 21f.

und regt die Erweiterung des Prozesses auf die Freie Kulturarbeit an. Weiters könnte die Erhebung des Fair-Pay-Gaps die Transparenz verbessern. Die Ermittlung des zusätzlichen Förderbedarfs für Fair Pay und darauf aufbauend die Erarbeitung einer Strategie zu dessen Schließung ermöglicht es, nachzuvollziehen, ob die benötigten Mittel tatsächlich zur Verfügung gestellt werden und ob sie dort ankommen, wo sie gebraucht werden. Budgeterhöhungen, insbesondere Inflationsanpassungen, sind nötig und wichtig für die nachhaltige Absicherung. Sie lassen jedoch keinen Rückschluss darauf zu, ob die Gelder auch in die Personalkosten fließen oder in die Deckung von Mehrkosten durch Teuerungen oder zusätzlicher Projekte.

## **Burgenland**

Als sozialpolitische Maßnahme zur Verbesserung der allgemeinen Einkommenssituation gilt im Burgenland seit 2009 ein Mindestlohn von 1.700 Euro netto bzw. 2.400 Euro brutto für Landesbedienstete. 2021 wurde die Anspruchsgruppe auf Gemeindebedienstete ausgeweitet, sodass der Mindeststandard für Bezahlung mittlerweile in mehr als 132 (von 171) Gemeinden gilt.<sup>66</sup> In den teilnehmenden Gemeinden wurde ein Mindestmaß an Bezahlung auch in den landeseigenen Kulturbetrieben bzw. Kulturzentren der Kommunen eingeführt. Der Betrag deckt allerdings nur die ersten beiden Gruppen des Gehaltsschemas der IG Kultur Österreich ab. Problematisch ist allerdings, dass die Zahlung des Mindestlohns freiwillig ist und dass gerade der Bereich der autonomen Kulturarbeit mit besonders prekären Einkommensverhältnissen von dieser Maßnahme nicht profitiert.

Als Corona-Unterstützungsmaßnahme für selbstständig tätige Künstler\*innen wurden 2020 „Kulturgutscheine“ eingeführt. Damit können Kunstwerke und künstlerische Leistungen wie künstlerisch-kreative Performances von 138 gelisteten Einzelkünstler\*innen bzw. Kulturvereinen erworben werden. Der gewählte Wertbetrag wird mit 25 % aus Landesmitteln gefördert. Die „Kulturgutscheine“ werden in limitierter Stückzahl aufgelegt und können pro Person in einer Maximalhöhe von 2.000 Euro pro Jahr erworben werden. Dafür stellt das Land Burgenland 2023 zum dritten Mal 800.000 Euro zur Verfügung, die „den Burgenländischen Kunstmarkt ankurbeln um dadurch eine Verbesserung der Marktsituation für burgenländische Kunstproduktionen und die Verbesserung der Einkommenssituation burgenländischer KünstlerInnen zu erreichen.“<sup>67</sup> Von der Maßnahme können Künstler\*innen, Autor\*innen und Kunsthandwerker\*innen profitieren, „die ihr Erwerbseinkommen zu einem großen Teil aus ihrer künstlerischen/kreativen Tätigkeit bestreiten, als KünstlerIn/KreativeR seit mindestens fünf Jahren tätig sind und ihren Hauptwohnsitz bzw. den Sitz des Ateliers oder der Werkstatt im Burgenland haben“ oder gemeinnützige, regionale und kleinstrukturierte Kulturvereine „die

---

<sup>66</sup> Amt der Burgenländischen Landesregierung (2021): Mindestlohn.

<sup>67</sup> Amt der Burgenländischen Landesregierung (2023): Projekt Kulturgutscheine Burgenland.

einen kontinuierlichen Kulturbetrieb haben und im Jahr 2022 weniger als 50.000 Euro an Förderungen des Land Burgenland in Anspruch genommen haben.“<sup>68</sup>

2022 startete Landeshauptmann Peter Dokošil einen „Dialogprozess mit heimischen Kunst- und Kulturschaffenden“, der Ideen zur Absicherung von künstlerisch Tätigen und zur Abfederung wirtschaftlicher Probleme von Kulturbetrieben aufgrund der multiplen Krisen suchte. Ein Förderpaket mit dem Volumen von 2 Millionen Euro soll Betroffene unterstützen. Dazu zählt unter anderem die Einrichtung einer Servicestelle für Kulturtätige und Kreative zur Rechtsberatung, ein Notfallfonds für freischaffende Künstler\*innen und ein Kunststipendium zur finanziellen Unterstützung von Projektvorbereitungen zusammen mit einer Umsetzungsförderung zur Realisierung dieser entwickelten Projekte. Weiters werden die Kulturzentren des Landes für bis zu zehn Veranstaltungen heimischer Kulturtätiger bzw. gemeinnütziger Organisationen kostenlos zur Verfügung gestellt. Um Preissteigerungen abzufangen und die Umsetzung des Mindestlohns bzw. den „Fair-Pay-Gedanken“ zu berücksichtigen, wurde das Kulturförderbudget erhöht und der maximale Förderbetrag von 100.000 Euro auf 120.000 Euro erhöht.<sup>69</sup>

Statt einer konkreten Strategie verfolgt das Burgenland diverse Einzelmaßnahmen, die einerseits bei den landeseigenen Betrieben auf Anstellungsebene und andererseits im Fördersystem für Einzelpersonen ansetzen. Im Sinne einer transparenten und nachhaltigen Lösung, die alle Betroffenen miteinschließt, sollten diese Ansätze weiterentwickelt werden, um auch Kulturarbeiter\*innen der Freien Szene zu berücksichtigen. Um den Prozess strukturell zu stärken, braucht es konkrete Zielvorgaben mit einem dazu passenden Fahrplan und einem Diskursprozess, der auch Expert\*innen aus der Szene, etwa die Interessensvertretung IG Kultur Burgenland, beteiligt.

## **Kärnten/Koroška**

Das Land bekennt sich mit den 2021 aktualisierten Kulturförderrichtlinien zu "Fairness in Kunst und Kultur und unterstützt im Rahmen der budgetären Möglichkeiten die leistungsgerechte Bezahlung (Fair Pay) von Künstler\*innen und sonstigen in Kunst und Kultur tätigen Personen".<sup>70</sup> Die Unterzeichnung der Fair-Pay-Strategie der Gebietskörperschaften bekräftigte dieses Bekenntnis. Im Kulturbericht 2021 ist Fairness ein Kapitel gewidmet<sup>71</sup>, darüber hinaus bildet sich Fair Pay über die Finanzierung von entsprechenden Projekten der Interessensgemeinschaften im Budget erstmals ab:

---

<sup>68</sup> Amt der Burgenländischen Landesregierung (2023): Wer kann Gutscheinpartner werden?

<sup>69</sup> Amt der Burgenländischen Landesregierung (2022): Rückhalt in Zeiten der Krise.

<sup>70</sup> Amt der Kärntner Landesregierung (2021): Richtlinien für die Vergabe von Kulturförderungen. S. 5.

<sup>71</sup> Amt der Kärntner Landesregierung (2022): Kulturbericht des Landes Kärnten 2021. S. 63.

Im Bereich der darstellenden Kunst führte 2021 die Interessensgemeinschaft Theater Tanz Performance Kärnten Koroška (IG TTPKK) in Kooperation mit der IG Freie Theaterarbeit das Projekt „fairp(l)ay Kärnten-Koroška“ mit den Schwerpunkten „Soziale Absicherung – Honoraruntergrenzen – Alternative Fördermodelle“ durch. Die darin durchgeführten Berechnungen ergaben allein im darstellenden Bereich einen zusätzlichen Förderbedarf von rund 100%.<sup>72</sup> Dies deckt sich mit der jahrelangen Forderung der IG KiKK nach einer Verdoppelung der Fördermittel für die Freie Szene. Der entwickelte Stufenprozess hin zu Fairp(l)ay erstreckt sich auf drei Ebenen und sieht verschiedene Sensibilisierungsmaßnahmen vor: In der Freien Szene müssten die fairen Zahlungsansätze „verstanden, angewendet, eingereicht und bezahlt“ werden. Die Interessensgemeinschaft sensibilisiert kontinuierlich für faire Bezahlung und bietet „zusätzliche Maßnahmen für die soziale Absicherung von Künstler\*innen“. Das Land Kärnten/Koroška soll auf faire Bezahlung bei Einreichungen achten, „sowie auf Einhaltung aller Förderkriterien, die auf Diversität und Fairness abzielen.“ Weiters sind „[a]lternative Fördermodelle (Stipendien, Kleinstförderungen, Hilfe bei der Infrastruktur, Residencies, Gastspielförderungen, etc.)“ zusätzlich zu forcieren. Dazu ist unbedingt eine Budgeterhöhung notwendig.<sup>73</sup>

2022 förderte das Land ein Projekt der IG KiKK mit Fokus auf die Einforderung fairer Bezahlung für Kunst- und Kulturtätige. Dieses gestaltete sich im Dialog zwischen dem Land Kärnten/Koroška und der IG KiKK über faire Entlohnung und faire Förderbedingungen aber auch in darüber hinausgehende Tätigkeiten: Die Vorsitzende Alina Zeichen eröffnete auf Einladung des BMKÖS mit ihrem Input die Dialoggruppe zu Fairness und Fair Pay<sup>74</sup> der Bundeskulturstrategie. Im Webtalk "Kulturarbeit neu verstehen"<sup>75</sup> mit Autor und Philosoph Michael Hirsch standen Arbeits- und Produktionsbedingungen zur Diskussion. Ein Ergebnis daraus bestärkte den von der IG TTP KK entworfenen Stufenprozess zu Fair Pay, nach dem alternative Fördermodelle wie Wiederaufnahme- und Gastspielförderungen den Produktionsdruck mindern könnten.

Während der Covid-Krise hat das Land Kärnten/Koroška mit der Einführung von Vorbildern für alternative Fördermodelle hier bereits einen ersten Schritt umgesetzt: Die Arbeitsstipendien haben dazu beigetragen, das Einkommen von Künstler\*innen und Kulturvermittler\*innen in unsicheren Zeiten abzusichern. Die auf Anregung der IG KiKK entwickelte Projektentwicklungsförderung bildete ein österreichisches Novum, das nicht rückwirkend kompensiert, sondern vorausschauend investiert: Damit wurde die Möglichkeit geschaffen, neue Projekte zu planen, ohne sofort eine Umsetzung durchführen zu müssen. Die ansonsten

---

<sup>72</sup> IG Theater Tanz Performance Kärnten Koroška (2021): Fairp(l)ay. S. 12.

<sup>73</sup> Ebd. S. 14.

<sup>74</sup> IG KiKK (2022): Fairness und Fair Pay.

<sup>75</sup> IG KiKK (2022): Kulturarbeit neu verstehen.

oft unbezahlte Arbeit während der Recherche- und Konzeptionsphase wird dabei vergütet. Werden die Förderung der Konzeption und Durchführung voneinander entkoppelt, trägt dies zur Kontinuität der Kulturinitiativen durch die Absicherung von Strukturkosten und damit zum Erhalt der kulturellen Vielfalt bei. Auf individueller Ebene bringt es Entlastung von Finanzierungssorgen und fördert damit Kreativität und Innovation. Erfreulicherweise wurde diese Förderung 2022 erneut ausgeschrieben und wird hoffentlich langfristig als fixes Förderinstrument etabliert.

Im September fand eine Informationsveranstaltung mit allen Mitarbeiter\*innen der Abteilung 14 – Kunst und Kultur, Vertreterinnen der IG KiKK und der Fair-Pay-Expertin der IG Kultur Österreich Gabriele Gerbasits zu den Hintergründen und Herausforderungen von Fair Pay für die Verwaltung statt. Am Abend luden die IG KiKK und das Land Kärnten/Koroška im Rahmen des Tag der offenen Türe der Landeskulturabteilung<sup>76</sup> gemeinsam zu einer Podiumsdiskussion zu "Fairness und Fair Pay"<sup>77</sup> mit dem Landeshauptmann und Vertreterinnen der Interessensgemeinschaften. Darin sprach sich LH und Kulturreferent Dr. Peter Kaiser auf Empfehlung der Interessensvertretungen dafür aus, sich am Salzburger Modell orientieren zu wollen.<sup>78</sup> Das Land Salzburg ist nicht nur Vorreiter in der Umsetzung von Fair Pay, sondern hat mit der Einrichtung von Arbeitsgruppen, der Durchführung einer Erhebung zur Sicherung der Datenlage und Erarbeitung eines Stufenmodells zur schrittweisen Anhebung des Fair-Pay-Niveaus eine durchdachte Umsetzung vorgelegt.

Der im November gemeinsam mit dem Container 25 veranstaltete „Fair Pay Day“<sup>79</sup> war der nächste Höhepunkt im IG KiKK Fair-Pay-Projekt. Vor dem Hintergrund, dass die 2022 erstmals vom Bund ausgezahlten Fair-Pay-Zuschüsse bei Container 25 nur für eine (!) fair bezahlte Veranstaltung ausreichten forderten wir das Land Kärnten/Koroška und die Gemeinden auf seinen bzw. ihren Anteil zur Schließung der Finanzierungslücken zu leisten.<sup>80</sup> Außerdem wurde die aktuelle Plakatkampagne "Fair Pay statt unbezahlt"<sup>81</sup> der IG Kultur Österreich präsentiert, für die der Container 25 die Idee für das Sujet lieferte.

Abschließend liefert vorliegende Arbeit einen Überblick über die intensive Auseinandersetzung mit den österreichweiten Entwicklungen und fasst die Recherche mit Handlungsempfehlungen zur Erstellung einer Strategie für die Umsetzung von Fair Pay in Kärnten/Koroška zusammen.

---

<sup>76</sup> IG KiKK (2022): Tag der offenen Türe der Landeskulturabteilung.

<sup>77</sup> IG KiKK (2022): Status Quo Fair Pay Kärnten/Koroška.

<sup>78</sup> IG KiKK (2022): Podiumsdiskussion zum Thema „Fair Pay und Fairness“.

<sup>79</sup> IG KiKK (2022): Fair Pay Day. <https://kaernten.igkultur.at/fair-pay-day>

<sup>80</sup> IG KiKK (2022): Unbezahlte Arbeit trotz Fair-Pay-Zuschuss.

<sup>81</sup> IG Kultur Österreich (2022): FAIR PAY... der Rest ist unbezahlt!

## **Empfehlungen zur Einführung von Fair Pay in Kärnten/Koroška**

Kunst und Kultur bringen Wertschöpfung und entfalten ihre Kraft als gesellschaftlicher Innovationsmotor. Sie sind aber nicht nur Wirtschaftsfaktor, sondern dürfen auch für ihre intrinsischen Motive stehen. Kunst und Kultur sind sinnstiftend, der Kitt der Gesellschaft, bieten Freizeitangebot und Identifikation als auch gesellschaftliche Teilhabe und stärken den sozialen Zusammenhalt. Um ihre Zukunftsfähigkeit zu sichern, braucht es Mindeststandards der Bezahlung, damit die im Sektor Tätigen von ihrer Arbeit leben können. Die bestehende Selbstausbeutung sowie Lohndumping lassen sich durch den Fair-Pay-Prozess ändern. Um diesen Transformationsprozess zu gestalten und zu fördern, braucht es Engagement und Ressourcen.

Fairness im Kultursektor umfasst viele Ebenen. Über faire Bezahlmodelle hinaus sind dies u.a. Kommunikationsstrukturen und Transparenz, faire Förderkriterien, ausgewogene Geschlechterverhältnisse und auch Bereitstellung von Infrastruktur. Daher bedarf es auch der Einbeziehung der diversen Akteur\*innen, von der Kulturpolitik und der Kulturverwaltung, über die Fördernehmer\*innen und die Interessensvertretungen bis zu den Kulturtätigen selbst.

Die IG KiKK will mit vorliegenden Empfehlungen anhand der bisherigen Erfahrungen in Österreich zeigen, wie ein solcher Veränderungsprozess gelingen kann, um die kulturelle Vielfalt zu erhalten und durch faire Arbeitsbedingungen langfristig zu stärken.

### **Aus Erfahrungen lernen**

In Österreich gibt es bereits mehrere, verschiedene Ansätze zur Implementierung von Fair Pay durch Maßnahmen zur Verbesserung der Bezahlung im Kulturbereich. Durch den Neuerungscharakter sind die Abläufe noch nicht perfekt ausgereift, aber bieten Potential zur Weiterentwicklung. Die Abstimmung mit anderen Bundesländern, allen voran Salzburg sowie Steiermark und Tirol birgt große Chancen, Verständnis über die Thematik zu gewinnen, bereits vorhandene Lösungsvorschläge kennenzulernen und mögliche Stolpersteine vorab zu vermeiden.

### **Beteiligung ermöglichen**

Partizipation braucht Zeit und ein Mehr an Kommunikation. Daher ist es notwendig, dies bereits bei der Vorbereitung zu berücksichtigen, um eine Verhandlung auf Augenhöhe zu etablieren. Als Ablauf anhand des Salzburger Modells sollte das Land Kärnten/Koroška eine Arbeitsgruppe bilden und Details für eine eigene Strategie gemeinsam mit Verwaltung, den Interessensgemeinschaften und der Stadt Klagenfurt, als Landeshauptstadt, ausarbeiten. Die Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven und Expertisen befähigt, Fehler rechtzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Die Zusammenarbeit der Gebietskörperschaften bringt Synergien im Prozess, da sie den nötigen öffentlichen Schulterschluss und die Abstimmung auf Verwaltungsebene bereits in der Entwicklung berücksichtigen kann. Dies macht nachträgliche Abänderungen überflüssig und erleichtert die Abwicklung in der Förderungspraxis.

Wertschätzung für die Wünsche aus der Szene zu zeigen baut Rückhalt und Vertrauen für den Prozess auf. Über öffentliche Veranstaltungen kann das Land Raum für die Zusammenarbeit schaffen, um die Akteur\*innen der Szene einzubinden, ihre Vorschläge zu berücksichtigen und ihr Wissen über die regionalen Besonderheiten zu nutzen.

Beim Aufeinanderprallen unterschiedlicher Sichtweisen und Erwartungen ist eine Prozessbegleitung anzuraten, die Moderation, Struktur und Reflexion bietet. Eine externe Person mit ihrem Blick von außen unterstützt durch Impulse, kann auf mögliche Herausforderungen hinweisen und im Bedarfsfall Konflikte moderieren.

### **Den Bedarf kennen**

Erst auf einer validen Datenlage können faktenbasierte Entscheidungen getroffen werden. Daher braucht es eine Erhebung des Bedarfs – der ist niedriger, als die Politik befürchtet.

Um ein repräsentatives Abbild des realen Fair-Pay-Gaps zu erhalten, sollte die Erhebung Aufschluss liefern über den Fair-Pay-Gap in den vorhandenen Anstellungsverhältnissen, Honoraren und den unbezahlten Arbeitsstunden: Wie viele Anstellungsverhältnisse gibt es? Wie viel wird bezahlt? Bzw. wie hoch ist der Fair-Pay-Gap? Wie viele Stunden sind unbezahlt? Bzw. wie viele Anstellungsverhältnisse werden gebraucht? Wie hoch ist der Gender-Pay-Gap? Bzw. wie viele der Angestellten sind Frauen/Männer?

Bei der Umsetzung braucht es eine klare Trennung von Unselbstständigen und selbstständig Tätigen, jedoch eine Berücksichtigung beider Beschäftigungsstrukturen (Gehälter und Honorare), um der Realität gerecht zu werden. Salzburg arbeitet seit zwei Jahren an der Ausweitung von Fair Pay für Künstler\*innen auf Honorarbasis und plant die Fertigstellung für 2023. Deren Expertise mitzunehmen und gleich einzubeziehen erspart den doppelten Schritt, Honorare erst im Nachhinein zu implementieren. Hier sollte durch die Kulturabteilung evaluiert werden, inwieweit interne Richtlinien und Richtsätze von den Fair-Pay-Empfehlungen entfernt sind.

Idealerweise wird die Erhebung von einem unabhängigen Institut durchgeführt. Bereits der Zugang zur Erhebung spielt eine wesentliche Rolle und beeinflusst das Ergebnis. Er sollte daher möglichst niederschwellig, einfach und eindeutig gestaltet sein. Die Erfahrungen auf Bundesebene und in der Steiermark zeigen, dass das alleinige Ausfüllen von online Tools oder Erhebungsbogen die Gefahr einer niedrigen Rücklaufquote bergen. Der unbezahlte

Mehraufwand kann von Initiativen oft nicht erbracht werden. Es braucht daher begleitende Maßnahmen, die die Kulturinitiativen beim Ausfüllen des Erhebungsbogen unterstützen. Die Durchführung mittels qualitativer Interviews, wie es die IG KiKK bei ihren Basisdatenerhebungen praktiziert, kann dies leisten.

Um Repräsentativität der Ergebnisse sicherzustellen, sollte vorab eine Gesamtsumme festgestellt und daraus eine Stichprobe abgeleitet werden, die etwa das Verhältnis der Rechtsformen oder die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse und Sparten abbildet.

Ein anderer Zugang wäre, Datenblätter der Einreichung als Voraussetzung für Fördermittel beizulegen. Dies würde zwar die Ergebnissicherung um ein Jahr verzögern, allerdings die umfassendste Grundlage aufgrund der Rückmeldung aller Förderwerber\*innen liefern. Als Vorbild kann der von Tirol entwickelt und in der Steiermark weiter ausgebaut Erhebungsbogen herangezogen werden, der bisher erstmalig auch die unbezahlte Arbeit und Honorare für Kulturarbeit inkludiert. Wichtig dabei wäre, unterstützend Ausfüllhilfen unter anderem auf der Website anzubieten (FAQs, Links zu relevanten Unterlagen, Kontakt für Rückfragen etc.) und wie in der Steiermark die Interessensgemeinschaften ausreichend zu finanzieren, damit diese informierende und anleitende Workshops anbieten können.

### **In Umsetzung kommen**

Auf Basis des Bedarfs können Umsetzungsschritte und eine Zieldefinition entwickelt werden. Dabei sollten auch Etappenziele und ein Zeitplan gesetzt werden, beispielsweise zuerst ein bestimmtes Fair-Pay-Niveau in allen Einrichtungen erreichen und dieses stufenweise über mehrere Jahre hinweg zu erhöhen. Fair-Pay-Niveaus haben sich bewährt und sie lassen sich durch schrittweise Budgetanpassungen leichter umsetzen als einzelne große Sprünge.

Bei der Übernahme des Salzburger Modells wie oben skizziert ist zu beachten, dass in Kärnten/Koroška das Ausgangsniveau von vorhandenen Anstellungsverhältnissen sehr niedrig ist, wie die Basisdatenerhebung der IG KiKK deutlich zeigt: 2018 konnten sich von 71 Kulturinitiativen nur 18 ganzjährig bezahltes Personal leisten. Im ganzen Landesgebiet erhob die IG KiKK nur 22 ganzjährige Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse. Weitere 34 Personen waren in Teilzeit, auf geringfügiger oder Honorarbasis tätig. Diesen knapp 60 Anstellungen steht ein zusätzlicher Personalbedarf von 140 Personen gegenüber, aufgeteilt auf 54 Vollzeit- und 41 Teilzeitstellen sowie weitere 45 Beschäftigungen auf geringfügiger oder Honorarbasis. Hinzu kommen weitere fast 400 Personen, die befristet für einen bestimmten Zeitraum benötigt werden. Der überwiegende Teil davon in geringfügigem Ausmaß, aber auch 44 Vollzeit- und 19 Teilzeitanstellungen.<sup>82</sup> Das Salzburger Modell, das Ausrollen von Fair Pay mit den

---

<sup>82</sup> IG KiKK (2020): Basisdatenerhebung 2019, S. 25 u. 30.



Angestellten zu beginnen, ist für Kärnten/Koroška nur geeignet, wenn für Kulturorganisationen und den darin arbeitenden Kulturarbeiter\*innen Anstellungen angestrebt werden. Fair Pay sollte daher auch Neuanstellungen und Stundenaufstockungen berücksichtigen.

Die Basis dafür kann eine Joboffensive über einen Professionalisierungstopf nach Salzburger Vorbild legen. Mit einer eigens geschaffenen Förderung werden Anstellungen überhaupt erst ermöglicht und das hohe Maß an unfreiwilligem Ehrenamt gezielt verringert. Es gilt, die Selbstausbeutung als erstes abzubauen, denn gerade jene Kulturorganisationen, die überwiegend oder ausschließlich von (unfreiwilliger) ehrenamtlicher Arbeit getragen werden, finden bei einem Fair-Pay-Modell nur für Angestellte keine Berücksichtigung. Hingegen würden jene mit bereits besser abgesicherten Strukturen profitieren und die Kluft innerhalb der Szene weiter aufreißen. Um Ängste ernst zu nehmen und den Zusammenhalt in der Szene zu stärken, sollten diese Ungleichheiten durch eine Joboffensive ausgeglichen werden.

Um die Vielfalt des Kulturangebots in Zeiten der Krise zu erhalten, sollten bereits kurz- und mittelfristig stabile Strukturen geschaffen werden. Hierfür eignet sich die Intensivierung bereits vorhandener Maßnahmen: Das Ausbauen mehrjähriger Förderungen ermöglicht längerfristig Prozesse, die über ein Haushaltsjahr hinausgehen, erleichtert die Planung und festigt Personalstrukturen. Das Weiterführen alternativer Fördermodelle, die Entwicklungsphasen von Projekten finanzieren, stärken die sensible Startphase, die es für gelungene Projekte braucht. Denn Konzeption und Entwicklung brauchen Zeit für Recherche, Koordination und Entscheidungen. Die notwendige Arbeit und Reisetätigkeiten müssen durch Fördermittel abgesichert werden. Kärnten/Koroška hat mit den Projektentwicklungsförderungen und Arbeitsstipendien bereits gute Erfahrungen gemacht. Die Einführung einer Wiederaufnahmeförderungen zur Verlängerung von bereits erfolgreichen und entwickelten Produktionen entlastet auf mehrfache Weise: Die Engagements und Einnahmequellen für die Beteiligten werden verlängert, zugleich entfällt der Druck, sich sofort wieder in die Entwicklung eines neuen Projektes zu stürzen. Darüber hinaus bringt es einen Mehrwert für das Publikum, denn durch mehr Vorstellungen können mehr Personen das Stück sehen. Somit fördern Wiederaufnahmeförderungen die Nachhaltigkeit der Kulturarbeit durch Ressourcenschonung und Entlastung. Diese aufgezählten Maßnahmen begünstigen die Verschiebung des Förderfokus weg vom Output der Kunst- und Kulturtätigen hin zu einer Input-Orientierung, die ein Slow Down der Kulturarbeit<sup>83</sup> und damit die Qualität der Arbeitsbedingungen statt die Quantität der Projekte fördern.

Die unterschiedlichen Projekte, Veranstaltungen und Produktionen im Kulturprogramm verursachen eine jährliche Personalfuktuation. Dadurch werden bei einem Großteil der Fair-Pay-Anträge Einzelprüfungen notwendig. Diese Fallprüfungen ließen sich vermeiden, wenn

---

<sup>83</sup> IG Kultur Steiermark (2018): Slow down Kulturarbeit.

Fair Pay in der Jahresförderung inkludiert statt über Sonderförderungen abgewickelt wird. Auch hier ist Salzburg in der Vorreiterrolle und schreibt die indexierten Zuschüsse in den (Mehr-)Jahresverträgen fest.

Die Entwicklung sollte jedoch hin zu einem Paradigmenwechsel im Förderwesen führen, der eine Verpflichtung zur fairen, angemessenen Bezahlung vorsieht und sich in den Förderhöhen an den tatsächlichen Kosten orientiert.

### **Bewusstseinsbildung**

Entscheidend für einen erfolgreichen Prozess ist es, Informationen rund um Fair Pay zielorientiert den verschiedenen Beteiligten zu vermitteln. Um alle mit einzubeziehen, Sicherheit und Verständnis zu schaffen und Vertrauen aufzubauen, müssen die verschiedenen Ebenen dabei zusammenspielen.

#### Verwaltungsebene

Für die Verwaltung bringen große strukturelle Veränderungen wie der Fair-Pay-Prozess Zusatzaufwand und bürokratische Herausforderung mit sich. Daher ist es notwendig, Verwaltungsmitarbeiter\*innen vorab zu informieren und zu schulen. Erste Schritte dazu sind das zur Verfügung stellen einer Übersicht, wo welche Informationen zu finden sind, wie auch der Austausch mit Verwaltungspersonal aus anderen Bundesländern, um von deren Erfahrungen zu profitieren.

Nach außen braucht es transparente und stringente Kommunikation der Fördergeber\*innen etwa auf der Website insbesondere bei Informationen zu Förderungen, sowie in den Ausschreibungen und Formularen als auch während persönlicher Gespräche mit Förderwerber\*innen, dass Honorare und Personalkosten nach Fair-Pay-Modellen berechnet werden sollen. Dies bestärkt die Akteur\*innen und gibt die notwendige Sicherheit. Die Abfrage bisher gesetzter Fair-Pay-Maßnahmen in den Förderanträgen nach Vorbild des Gender-Mainstreamings bewirkt eine Auseinandersetzung in allen Kulturorganisationen nach möglichen Umsetzungsschritten im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

#### Politik

Auf politischer Ebene braucht es ein klares Bekenntnis zum Ziel, Fair Pay zu ermöglichen. Dies sollte im Koalitions- oder Arbeitsprogramm festgeschrieben werden. Dessen Umsetzung wird durch einen entsprechenden Regierungsbeschluss bzw. Gemeindebeschluss gewährleistet.

Werden die Zuschüsse anhand des prozentualen Fördervolumens der einzelnen Ebenen kalkuliert, müssen Teuerungen in Kulturbudgets mit einberechnet werden. Sonst steht der zweckgewidmete Zuschuss einer die Kulturförderung auffressenden Inflation gegenüber.

Hierfür braucht es die Absicherung der finanziellen Mittel durch Festschreibung der dafür notwendigen Budgeterhöhung und Indexierung in den Haushaltsgesetzen.

Die Verpflichtung als Förderkriterium, tatsächlich auch Fair Pay zu zahlen, kann nur unter der Voraussetzung erfolgen, dass alle Fördergeber\*innen ihren Anteil übernehmen und dass die Fair-Pay-Zuschüsse dann auch in dieser Höhe tatsächlich ausbezahlt werden. Auch dies ist klar zu kommunizieren. Ansonsten könnte unter den Fördernehmer\*innen die Angst entstehen, Förderungen nicht mehr zu bekommen, wenn trotz vorhandener Bereitschaft aufgrund fehlender Finanzierung nicht Fair Pay bezahlt werden kann. Diese Verunsicherung sollte durch gute Kommunikation vermieden werden.

Darüber hinaus kann die Regierung Aufklärungsarbeit leisten, um den Prozess in die Gesellschaft zu tragen, den politischen Willen und die Legitimation von fairer Bezahlung in Kunst und Kultur zu demonstrieren. Hierfür kann es hilfreich sein, Expert\*innen in den Landtag einzuladen, um Politiker\*innen zu informieren.

### Freie Szene

Werden die Interessensgemeinschaften entsprechend gefördert, können diese Workshops zu den Fair-Pay-Tools anbieten. Damit können unter den Akteur\*innen die Kenntnisse über und der Umgang mit den diversen Schemata und Empfehlungen gesteigert werden. Das ist wichtig, um das Bewusstsein um die Notwendigkeit der Kostenwahrheit in den Berechnungen zu schärfen und korrekte Einreichungen zu gewährleisten.

### **Kommunen einbeziehen**

Separate Zuschüsse sind im Idealfall ein Übergangsmodell, bis faire Bezahlung zum Standard wird. Um den Fair-Pay-Gap tatsächlich zu schließen braucht es neben dem Bund und allen Bundesländern auch die Gemeinden bzw. Städte gleichermaßen. Zur Verantwortung haben sich alle Gebietskörperschaften mit dem Unterzeichnen des Fair-Pay-Strategie-Papiers bekannt. Der Bund und die bereits tatkräftigen Bundesländer sollten nun die übrigen Gebietskörperschaften – insbesondere die Kommunen – auffordern, ihren Anteil daran zu übernehmen. Durch frühzeitiges gegenseitiges Einbinden bei Änderungen der Förderstrukturen kann der Abgleich auf Verwaltungsebene geschaffen werden. Die bessere Abstimmung unter den Gebietskörperschaften ist eine Entlastung für die Verwaltung durch Effizienz im Gestaltungsprozess. Gleichermäßen ist der Abbau von bürokratischem Mehraufwand auch eine Erleichterung für Fördernehmer\*innen. Voraussetzung dafür ist gute Kommunikation untereinander und die Bereitschaft zur Veränderung. Für Kärnten/Koroška bedeutet das, nachhaltige Regionalentwicklung für Kultur insbesondere in den ländlichen Regionen ins Zentrum zu stellen, um positive Effekte von Kunst und Kultur landesweit zu fördern und ein vielfältiges Kulturangebot langfristig zu erhalten.

## Quellenverzeichnis

Abkürzungen:

BMKÖS = Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Amt der Burgenländischen Landesregierung (2021): Mindestlohn.

<https://www.burgenland.at/politik/landesregierung/beschaeftigung-arbeitsmarkt-und-wirtschaft/>

Amt der Burgenländischen Landesregierung (2022): Rückhalt in Zeiten der Krise: LH Doskozil legt neues Förderpaket für Kunst- und Kulturszene vor.

<https://www.burgenland.at/news-detail/rueckhalt-in-zeiten-der-krise-lh-doskozil-legt-neues-foerderpaket-fuer-kunst-und-kulturszene-vor/>

Amt der Burgenländischen Landesregierung (2023): Projekt Kulturgutscheine Burgenland.

<https://www.burgenland.at/themen/kultur/kulturgutscheine/>

Amt der Burgenländischen Landesregierung (2023): Wer kann Gutscheinpartner werden?

<https://www.burgenland.at/themen/kultur/kulturgutscheine/wer-kann-gutscheinpartner-werden/>

Amt der Kärntner Landesregierung (2021): Richtlinien für die Vergabe von Kulturförderungen.

[https://www.kulturchannel.at/fileadmin/startseite\\_buttons/a\\_neu\\_kulturfoederungsrichtlinien\\_a14\\_ueberarbeitung\\_2021\\_final.pdf](https://www.kulturchannel.at/fileadmin/startseite_buttons/a_neu_kulturfoederungsrichtlinien_a14_ueberarbeitung_2021_final.pdf)

Amt der Kärntner Landesregierung (2022): Kulturbericht des Landes Kärnten 2021.

[https://www.kulturchannel.at/fileadmin/startseite\\_buttons/kulturbericht\\_2021.pdf](https://www.kulturchannel.at/fileadmin/startseite_buttons/kulturbericht_2021.pdf)

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung (2021): Strategie für Kunst und Kultur des Landes Niederösterreich, Gerin Druck, Wolkersdorf.

[https://noe.gv.at/noe/Kunst-Kultur/KulturSTRe\\_151121\\_xs.pdf](https://noe.gv.at/noe/Kunst-Kultur/KulturSTRe_151121_xs.pdf)

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung (2022): Kulturpreisgala im Festspielhaus St. Pölten.

[https://www.noe.gv.at/noe/Kulturpreisgala\\_im\\_Festspielhaus\\_St1\\_Poelten.html](https://www.noe.gv.at/noe/Kulturpreisgala_im_Festspielhaus_St1_Poelten.html)

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung (2023): Kulturbericht - Kunst und Kultur I Wissenschaft und Forschung.

[https://www.noe.gv.at/noe/Kunst-Kultur/Infografiken\\_21.html](https://www.noe.gv.at/noe/Kunst-Kultur/Infografiken_21.html)

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung (2023): Fairness in Kunst und Kultur.

[https://www.noe.gv.at/noe/Kunst-Kultur/Fairness\\_in\\_Kunst\\_und\\_Kultur.html](https://www.noe.gv.at/noe/Kunst-Kultur/Fairness_in_Kunst_und_Kultur.html)

Amt der Oberösterreichischen Landesregierung (2020): Kulturleitbild.

[https://www.land-oberoesterreich.gv.at/Mediendateien/Formulare/Dokumente%20KGD/WEB\\_Kulturleitbild\\_EN\\_DFASSUNG.pdf](https://www.land-oberoesterreich.gv.at/Mediendateien/Formulare/Dokumente%20KGD/WEB_Kulturleitbild_EN_DFASSUNG.pdf)

Amt der Oberösterreichischen Landesregierung (2023): EXTRA 2023.

<https://www.land-oberoesterreich.gv.at/253071.htm>

Amt der Steiermärkischen Landesregierung (2022): Acht Regionalkonferenzen zur Kulturstrategie 2030 im Mai und Juni 2022.

<https://www.kultur.steiermark.at/cms/beitrag/12872112/169143412/>

Amt der Steiermärkischen Landesregierung (2023): Fair-Pay-Erhebung 2023.

<https://www.kultur.steiermark.at/cms/ziel/173690816/DE/>

Amt der Tiroler Landesregierung (2021): Regierungsprogramm für Tirol 2022 – 2027.

[https://www.tirol.gv.at/fileadmin/bilder/navigation/regierung/2022/Regierungsprogramm\\_2022\\_Stabilitaet\\_Erneuerung.pdf](https://www.tirol.gv.at/fileadmin/bilder/navigation/regierung/2022/Regierungsprogramm_2022_Stabilitaet_Erneuerung.pdf)

Amt der Tiroler Landesregierung (2023): LH Mattle: „Arbeit im Kunst- und Kulturbereich fair entlohnen“

<https://www.tirol.gv.at/kunst-kultur/pressemeldungen/meldung/lh-mattle-arbeit-im-kunst-und-kulturbereich-fair-entlohnen/>

Amt der Tiroler Landesregierung (2023): Richtlinie zur Förderung der Kultur. Fair-Pay – Angestellte.

[https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/kunst-kultur/abteilung/Sonstiges/Richtlinie\\_Fair-Pay\\_Angestellte\\_07.02.2023.pdf](https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/kunst-kultur/abteilung/Sonstiges/Richtlinie_Fair-Pay_Angestellte_07.02.2023.pdf)

Amt der Tiroler Landesregierung (2023): Fair-Pay-Förderung. <https://www.tirol.gv.at/kunst-kultur/kulturfoerderungen/fairness-in-kunst-und-kultur/>

Amt der Vorarlberger Landesregierung (2022): Standort- und Kursbestimmung für das kulturelle Vorarlberg.

<https://presse.vorarlberg.at/land/dist/vlk-65786.html>

BMKÖS (2021): Fairness. Kunst und Kultur in Österreich. Druckerei Robitschek, Wien.

<https://www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:e1dd8f82-4f31-4da3-a9a3-8cb15a42b5f3/Fairness%20Brosch%C3%BCre.pdf>

BMKÖS (2022): Pressekonferenz: Fair Pay in Kunst und Kultur.

<https://www.facebook.com/bmkoes.gv.at/videos/464521241894557>

BMKÖS (2022): Fairness Codex – Kunst und Kultur in Österreich.

<https://www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Fairness-Fair-Pay/Codex.html>

BMKÖS (2022): Fair-Pay-Strategie der Gebietskörperschaften 2022.

[https://www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:4e217329-c121-4ff9-9300-7484d587141d/FairPay\\_Gebietskoerperschaften.pdf](https://www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:4e217329-c121-4ff9-9300-7484d587141d/FairPay_Gebietskoerperschaften.pdf)

BMKÖS (2022): Bundesländer-Dialoggruppe Süd in Graz zu Fairness und Kulturellem Erbe.

<https://www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Strategie-Kunst-Kultur/Dialoggruppen/Dialoggruppe-Sued.html>

BMKÖS (2023): Der Fairness Prozess.

<https://www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Fairness-Fair-Pay/Fairness-Prozess.html>

Dachverband Salzburger Kulturstätten (2023): Initiative fordert faire Bezahlung in Kulturbranche.

[https://www.kultur.or.at/News/orf\\_20.02.2023/](https://www.kultur.or.at/News/orf_20.02.2023/)

DerStandard (2021): "Fairness-Symposium" zu Kulturschaffenden: Es wird hart bis zum "fair".

<https://www.derstandard.at/story/2000130114623/fairness-symposium-zu-kulturschaffenden-es-wird-hart-bis-zum-fair>

Die Grünen Vorarlberg (2022): Antrag an den Vorarlberger Landtag.

<https://vorarlberg.igkultur.at/sites/default/files/news/downloads/2022-12-01/282022%20Fair%20Pay%20in%20Vorarlberg%20%E2%80%93%20Begleitung%20der%20Pilotphase%2C%20Rahmenbedingungen%20fu%CC%88r%20Umsetzung%20schaffen.pdf>

Educult (2022): Evaluation der Massnahmen der Stadt Wien zur Umsetzung von „Fair Pay“.

<https://www.wien.gv.at/kultur/abteilung/pdf/fair-pay-studie.pdf>

<https://www.wien.gv.at/kultur/abteilung/pdf/fair-pay-studie.pdf>

FH Vorarlberg (2021): Lebens- und Einkommensverhältnisse Vorarlberger Künstler:innen.

<https://www.fhv.at/forschung/forschungsgruppe-empirische-sozialwissenschaften/aktuelle-projekte/lebens-und-einkommensverhaeltnisse-vorarlberger-kuenstlerinnen/>

Gallup Institut (2022): Fair-Pay-Gap in Kunst und Kultur. Umfrage zur finanziellen Situation von Kunst- und Kultureinrichtungen in Österreich.

[https://www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:a79a688c-a148-4684-b38f-b59a2c5e96ff/Bericht\\_BMK%C3%96S\\_Fair%20Pay.pdf](https://www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:a79a688c-a148-4684-b38f-b59a2c5e96ff/Bericht_BMK%C3%96S_Fair%20Pay.pdf)

GPA (2023): Gehaltstabelle für Vereine 2023.

<https://www.gpa.at/kollektivvertrag/forschung-und-bildung/organisationen/archiv/gehaltstabelle-fuer-vereine-2023>

IG Bildende Kunst (2023): Kunst & Geld.

<https://igbildendekunst.at/themen/kunst-und-geld/>

IG Freie Theaterarbeit (2023): Honoraruntergrenzen.

<https://freietheater.at/honoraruntergrenze/>

IG KiKK (2020). Basisdatenerhebung 2019.

<https://kaernten.igkultur.at/sites/default/files/news/downloads/2022-05-05/Basisdatenerhebung%202019.pdf>

IG KiKK (2022): Fairness und Fair Pay.

<https://kaernten.igkultur.at/theorie/fairness-und-fair-pay>

IG KiKK (2022): Fair Pay Day.

<https://kaernten.igkultur.at/fair-pay-day>

IG KiKK (2022): Kulturarbeit neu verstehen. Von der Desillusionierung ins Handeln kommen.

<https://kaernten.igkultur.at/theorie/kulturarbeit-neu-verstehen-von-der-desillusionierung-ins-handeln-kommen>

IG KiKK (2022): Podiumsdiskussion zum Thema „Fair Pay und Fairness“.

<https://www.youtube.com/watch?v=8qOjUstZ67I>

IG KiKK (2022): Status Quo Fair Pay Kärnten/Koroška.

<https://kaernten.igkultur.at/politik/status-quo-fair-pay-kaerntenkoroska>

IG KiKK (2022): Tag der offenen Türe der Landeskulturabteilung.

<https://kaernten.igkultur.at/politik/tag-der-offenen-tuere-der-landeskulturabteilung>

IG KiKK (2022): Unbezahlte Arbeit trotz Fair-Pay-Zuschuss.

<https://kaernten.igkultur.at/praxis/unbezahlte-arbeit-trotz-fair-pay-zuschuss>

IG Kultur Steiermark (2018): Slow down Kulturarbeit.

<https://igkultur.at/praxis/slow-down-kulturarbeit>

IG Kultur Steiermark (2023): Infoveranstaltung zur Fair-Pay Erhebung.

<https://steiermark.igkultur.at/praxis/infoveranstaltung-zur-fair-pay-erhebung>

IG Kultur Wien (2022): Preis der freien Szene Wiens 2022. Edition mono/monochron.

[https://igkulturwien.net/fileadmin/Preis\\_der\\_freien\\_Szene\\_Wiens/2022/PreisderfreienSzene\\_Katalog2022\\_web\\_einzeln.pdf](https://igkulturwien.net/fileadmin/Preis_der_freien_Szene_Wiens/2022/PreisderfreienSzene_Katalog2022_web_einzeln.pdf)

IG Kultur Österreich (2021): Fair Pay Manifest.

<https://igkultur.at/fair-pay-manifest>

IG Kultur Österreich (2022): FAIR PAY... der Rest ist unbezahlt!

<https://igkultur.at/kampagne-fair-pay-der-rest-ist-unbezahlt>

IG Kultur Österreich (2023): Fair Pay für Kultur.

<http://www.fairpaykultur.at/>

IG Kultur Österreich (2023): FAIR PAY für Kulturarbeit. Fragen aus der Praxis.

<https://igkultur.at/praxis/fair-pay-fuer-kulturarbeit-aus-der-praxis-gefragt>

IG Kultur Österreich (2023): Gehaltsschema für Kulturvereine.

<https://igkultur.at/service/verein/gehaltsschema-und-honorarrichtlinien-fuer-kulturarbeit>

IG Kultur Vorarlberg (2022): Fair Pay – Quo Vadis?

<https://vorarlberg.igkultur.at/praxis/fair-pay-quo-vadis>

IG Kultur Vorarlberg (2022): Wider die Transparenz.

[https://vorarlberg.igkultur.at/politik/wider-die-transparenz-vorarlberger-kulturbudget-spiegelt-  
fehlende-fairness](https://vorarlberg.igkultur.at/politik/wider-die-transparenz-vorarlberger-kulturbudget-spiegelt-<br/>fehlende-fairness)

IG Kultur Wien (2021): Wiener Kulturbudget 2022/23: Ist das genug? Nein!

<https://igkulturwien.net/ig-kultur-wien/news/wiener-kulturbudget-2022-23-ist-das-genug-nein>

IG Kultur Wien (2022): Preis der freien Szene Wiens 2022, edition mono/monochrom, Wien.

[https://igkulturwien.net/fileadmin/Preis\\_der\\_freien\\_Szene\\_Wiens/2022/PreisderfreienSzene-  
Katalog2022\\_web\\_einzeln.pdf](https://igkulturwien.net/fileadmin/Preis_der_freien_Szene_Wiens/2022/PreisderfreienSzene-<br/>Katalog2022_web_einzeln.pdf)

IG Theater Tanz Performance Kärnten Koroška (2021): FAIRP(L)AY. Soziale Absicherung – Honoraruntergrenzen – alternative Fördermodelle.

Kulturamt der Stadt Innsbruck (2022): Kulturstrategie Innsbruck 2023, Innsbruck.

[https://www.kulturstrategie-innsbruck.at/ki/wp-  
content/uploads/Kulturstrategie\\_Innsbruck\\_2030-2.pdf](https://www.kulturstrategie-innsbruck.at/ki/wp-<br/>content/uploads/Kulturstrategie_Innsbruck_2030-2.pdf)

Kulturrat Österreich (2021): Fair Pay! Grundsätze und Massnahmen.

<https://kulturrat.at/fair-pay-grundsaeetze-und-massnahmen>

Kulturrat Österreich (2021): Fair Pay Reader. Resch Druck. Wien.

<https://kulturrat.at/fair-pay-reader>

KUPF Kulturplattform Oberösterreich (2023): Fair Pay Rechner.

<https://kupf.at/fairpayrechner/>



TKI – Tiroler Kulturinitiativen (2023): Honorarspiegel 2023 für selbstständige Kulturarbeit.

[https://igkultur.at/sites/default/files/posts/downloads/2023-01-26/TKI-Honorarspiegel\\_2023.pdf](https://igkultur.at/sites/default/files/posts/downloads/2023-01-26/TKI-Honorarspiegel_2023.pdf)

Land Salzburg (2018): Kulturentwicklungsplan KEP Land Salzburg, Hausdruckerei Salzburg, Salzburg.

[https://www.salzburg.gv.at/kultur/Documents/WebNeu\\_Kulturentwicklungsplan.pdf](https://www.salzburg.gv.at/kultur/Documents/WebNeu_Kulturentwicklungsplan.pdf)

Land Salzburg (2021): Fairness in Kunst und Kultur.

<https://service.salzburg.gv.at/lkorj/detail?nachrid=65684>

Land Salzburg (2021): Gerechte Bezahlung in Kunst und Kultur.

<https://service.salzburg.gv.at/lkorj/detail?nachrid=65695>

Land Salzburg (2022): Startschuss für fair Entlohnung in der Kultur.

<https://service.salzburg.gv.at/lkorj/detail?nachrid=66163>

Land Tirol (2023): Richtlinie zur Förderung der Kultur.

[https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/kunst-kultur/abteilung/Sonstiges/Richtlinie\\_Fair-Pay\\_Angestellte\\_07.02.2023.pdf](https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/kunst-kultur/abteilung/Sonstiges/Richtlinie_Fair-Pay_Angestellte_07.02.2023.pdf)

Ratzenböck, Veronika; Kopf, Xenia; Lungstraß, Anja (2013): Fair Pay. Umfrage zur finanziellen Situation freier Kulturinitiativen und -vereine. Österreichisches Dokumentationsarchiv im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien.

[https://kaernten.igkultur.at/sites/default/files/projects/downloads/2022-09-03/Fair\\_Pay\\_Studie%5B1%5D.pdf](https://kaernten.igkultur.at/sites/default/files/projects/downloads/2022-09-03/Fair_Pay_Studie%5B1%5D.pdf)

Republik Österreich (2020): Regierungsprogramm 2020 – 2024.

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:7b9e6755-2115-440c-b2ec-cbf64a931aa8/ReqProgramm-lang.pdf>

Schelepa, Susanne; Wetzel, Petra; Wohlfahrt, Gerhard; Mostetschnig, Anna (2008): Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich. Endbericht, L&R Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien.

[https://www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:fbcca10a-103e-4978-adab-32d314425ab3/1\\_studie\\_soz\\_lage\\_kuenstler\\_en.pdf](https://www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:fbcca10a-103e-4978-adab-32d314425ab3/1_studie_soz_lage_kuenstler_en.pdf)

Stadt Wien (2020): Die Fortschrittskoalition für Wien.

[https://www.wien.gv.at/regierungsabkommen2020/files/Koalitionsabkommen\\_Master\\_FINAL.pdf](https://www.wien.gv.at/regierungsabkommen2020/files/Koalitionsabkommen_Master_FINAL.pdf)

Stadt Salzburg (2022): Kulturausschuss: Grundsatzbericht zu Fair Pay beschlossen.

<https://www.stadt-salzburg.at/presseaussendungen/presseaussendungen-2022/kulturausschuss-grundsatzbericht-zu-fair-pay-beschlossen/>

Stadt Wien (2020): Kaup-Hasler: Mehr Geld für die Kultur.

<https://www.wien.gv.at/presse/2020/12/01/kaup-hasler-mehr-geld-fuer-die-kultur>

Stadt Wien (2023): Leitbild der Kulturabteilung.

<https://www.wien.gv.at/kultur/abteilung/leitbild.html>

Wetzel, Petra; Danzer, Lisa; Ratzenböck, Veronika; Lungstraß, Anja; Landsteiner, Günther (2018): Soziale Lage der Kunstschaffenden und Kunst und Kulturvermittler/innen in Österreich. L&R Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien.

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:962c3980-c8d5-47b7-8e9a-77b96e34f469/EB-Soziale-Lage-Kunstsc>

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (2020): Ökonomische Bedeutung der Kulturwirtschaft und ihre Betroffenheit in der COVID-19-Krise.

<https://www.ots.at/redirect/Kulturwirtschaft>

## **Weiterführende Quellen**

### **Erhebungen des Fair-Pay-Gaps und Einreichunterlagen für Fair-Pay-Zuschüsse der Bundesländer**

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung: Datenblatt

[https://www.noel.gv.at/noel/Kunst-Kultur/Datenblatt\\_fair\\_pay\\_final.docx](https://www.noel.gv.at/noel/Kunst-Kultur/Datenblatt_fair_pay_final.docx)

Amt der Steiermärkischen Landesregierung: Fragebogen Fair-Pay-Erhebung

[https://www.kultur.steiermark.at/cms/dokumente/12902465\\_173690816/70383fa3/Fairpay\\_Fragebogen\\_STMK\\_07022023%20gesch%C3%BCtzte%20Version.xlsx](https://www.kultur.steiermark.at/cms/dokumente/12902465_173690816/70383fa3/Fairpay_Fragebogen_STMK_07022023%20gesch%C3%BCtzte%20Version.xlsx)

Amt der Tiroler Landesregierung: Datenblatt Fair-Pay 2023

[https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/kunst-kultur/abteilung/Sonstiges/Datenblatt\\_Fair\\_Pay\\_2023.xlsx](https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/kunst-kultur/abteilung/Sonstiges/Datenblatt_Fair_Pay_2023.xlsx)

Amt der Tiroler Landesregierung: Ausfüllhilfe für Fair-Pay-Förderung

[https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/kunst-kultur/abteilung/Sonstiges/Informationsblatt\\_fuer\\_Fair-Pay-Foerderung.pdf](https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/kunst-kultur/abteilung/Sonstiges/Informationsblatt_fuer_Fair-Pay-Foerderung.pdf)

## **Fair Pay Tools im Überblick**

<https://kulturrat.at/fair-pay-tools-im-ueberblick>

## **Interessensgemeinschaften**

Kulturrat Österreich

<https://kulturrat.at/>

Dachverband der österreichischen Filmschaffenden

<https://www.filmschaffende.at/>

IG Autorinnen Autoren

<https://www.literaturhaus.at/>

IG Bildende Kunst

<https://igbildendekunst.at/>

IG Freie Theaterarbeit

<https://freietheater.at/>

IG Kultur Österreich

<https://igkultur.at/>

IG Übersetzerinnen Übersetzer

<https://www.literaturhaus.at/index.php?id=6540>

Österreichischer Musikrat

<https://oemr.at/>

Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen

<https://www.kulturvermittlerinnen.at/>

Verband Freier Rundfunk Österreich

<https://www.freier-rundfunk.at/>

## **Ländervertretungen der IG Kultur**

Dachverband Salzburger Kulturstätten

[www.kultur.or.at](http://www.kultur.or.at)

IG KiKK

[www.igkikk.at](http://www.igkikk.at)

IG Kultur Burgenland

[www.burgenland.igkultur.at/](http://www.burgenland.igkultur.at/)

IG Kultur Steiermark

[www.steiermark.igkultur.at](http://www.steiermark.igkultur.at)

IG Kultur Vorarlberg

[www.igkultur-vbg.at](http://www.igkultur-vbg.at)

IG Kultur Wien

[www.igkulturwien.net](http://www.igkulturwien.net)

Kulturvernetzung Niederösterreich

[www.kulturvernetzung.at/](http://www.kulturvernetzung.at/)

KUPF -Kulturplattform Oberösterreich

[www.kupf.at/](http://www.kupf.at/)

Tiroler Kulturinitiativen

[www.tki.at](http://www.tki.at)

## **Impressum**

### **Herausgeberin:**

IG KiKK – Interessensgemeinschaft der Kulturinitiativen in Kärnten/Koroška

Viktringer Ring 21, 9020 Klagenfurt/Celovec

[office@igkikk.at](mailto:office@igkikk.at)

[www.igkikk.at](http://www.igkikk.at)

### **Vorstand:**

Hanni Gerretsen-Sonvilla | Daniel Gönitzer | Veronika Kušej | Niki Meixner |

Walter Oberhauser | Brigitte Strasser | Alina Zeichen

### **Recherche und Texterstellung:**

Elena Stoißer

### **Lektorat:**

Brigitte Strasser | Alina Zeichen

Klagenfurt | Celovec 2023

Mit Unterstützung von

