

Gender Pay Gap 2022 in freiberuflichen Musikberufen in Nordrhein-Westfalen

Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen in den freiberuflichen Musikberufen in der Künstlersozialkasse

Stand: 21.02.2023

Anlass: Am 7. März 2023 findet zum 15. Mal der internationale „Equal Pay Day“¹ statt. Sein Ziel: die Aufmerksamkeit für die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schärfen, deren Ursachen zu erforschen und zu benennen. Ergänzt wird er in diesem Jahr von einem „Zukunftskongress“ zum Thema. Getragen wird die Kampagne von dem Business and Professional Women e.V., gefördert wird sie vom Bundesgleichstellungsministerium.

Das Datum hat einen gewissen Symbolwert. Es markiert symbolisch die statistische Lohnlücke in Höhe von 18 Prozent²: „Bis zu dem Tag (7. März) müssen Frauen umsonst arbeiten, während Männer seit dem 1. Januar 2023 für ihre Arbeit bezahlt werden.“ (Equal Pay Day Kampagne)

Vorbemerkung: Der Gender Pay Gap ist eine Kennzahl, die den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern angeben soll. Er wird errechnet, indem die Einkommenslücke von Frauen auf das Einkommen von Männern bezogen und als Prozentwert angegeben wird. Ein Gender Pay Gap von 0 Prozent bedeutet, dass Frauen und Männer das gleiche Einkommen erzielen; ein Gender Pay Gap von 50 Prozent bedeutet, dass Frauen nur die Hälfte des Einkommens von Männern erreichen.

Von einem „guten“ Trend wird in diesem Zusammenhang gesprochen, wenn die Einkommen von Frauen so lange steigen, bis die Einkommensungleichheit aufgehoben ist. Ein „schlechter“ Trend liegt vor, wenn das Einkommen von Männern auf das niedrigere Niveau des Fraueneinkommens sinkt und so die Einkommensungleichheit aufgehoben wird. Eine positive Bewertung setzt also eine Steigerung der Einkommen von Frauen voraus.

Freiberufliche Künstlerinnen, Künstler und Kreative in NRW

In NRW arbeiten, konservativ geschätzt, mindestens rund 125.000 einkommensteuerpflichtige Künstlerinnen, Künstler und Kreative³, die ein freiberufliches Einkommen aus künstlerischer/kreativer Tätigkeit erzielen. Ein Teil von ihnen, rund 37.000 Künstler/innen und Autor/innen⁴, war im Jahr 2022 als Versicherte in der Künstlersozialkasse

¹ <https://www.equalpayday.de>

² https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html

³ Destatis (2022). Einkommensteuerstatistik 2018; eigene Schätzung Michael Söndermann/Büro für Kulturwirtschaftsforschung, Köln

⁴ Künstlersozialkasse (2022). Statistik, Stand April 2022

(KSK) registriert, weil sie die entsprechenden Kriterien⁵ erfüllten. In der Gruppe der KSK-Künstler/innen stellen die Musikberufe mit rund 9.800 Versicherten die zweitgrößte Berufsgruppe.

Tab. 1: Freiberufliche Künstler/innen und Autor/innen in der Künstlersozialkasse, 2022

Versichertenbestand: April 2022

	Anzahl	Anteil	Frauen	Männer
Gruppe bildende Kunst / Designberufe	12.784	35%	6.329	6.455
Gruppe Musikberufe	9.819	27%	3.722	6.097
Gruppe Wortberufe	8.527	23%	4.528	3.999
Gruppe darstellende Kunst / Filmberufe	5.898	16%	2.851	3.047
Berufsgruppen insgesamt	37.028	100%	17.430	19.598

Hinweis: Die April-Bestandszahlen beziehen zusätzlich die im ersten Jahresviertel erhobenen Bestandszahlen mit ein; sie weichen deshalb von den Angaben der KSK-Webseite („KSK in Zahlen“ mit Stand 1. Januar) ab.

Quelle: Künstlersozialkasse (2022). Statistik der Künstlersozialkasse; eigene Berechnungen Michael Söndermann/Büro für Kulturwirtschaftsforschung, Köln

Die Künstlersozialkasse ist eine der wenigen statistischen Quellen im Feld des Künstlerarbeitsmarktes, die geschlechtsspezifische Daten von Künstler/innen erhebt und damit eine Analyse der geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheit ermöglicht.

Der Gender Pay Gap in den Musikberufen NRW

Der Gender Pay Gap ist in den Musikberufen in den letzten 15 Jahren bundesweit kontinuierlich von 18 Prozent im Jahr 2005 bis auf 26 Prozent im Jahr 2020 gestiegen. Dieser Trend dürfte auch in NRW ähnlich verlaufen sein. Zu klären ist, warum diese Einkommenslücke immer größer wird.

a) Die Musikberufe in NRW insgesamt

Da Nordrhein-Westfalen eine ausgeprägte urbane Region mit einer hohen Dichte an Kunst- und Kulturinstitutionen ist, liegt zunächst die Vermutung nahe, dass hier die Musikberufe deutlich besser aufgestellt sind als in eher ländlichen Regionen mit einer geringeren kulturellen Infrastruktur. Damit verbunden wäre dann möglicherweise auch eine geringere Ungleichheit bei den Einkommen.

Das freiberufliche Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern in Musikberufen unterscheidet sich in Nordrhein-Westfalen aber deutlich. Im Jahr 2022 lag es bei den Frauen bei rund 11.800 Euro, Männer erreichten dagegen rund 15.900 Euro.

Musikerinnen verdienen also 4.100 Euro oder rund ein Viertel weniger als ihre männlichen Kollegen. Das entspricht einem Gender Pay Gap von 26 Prozent.

Zum Vergleich: das Statistische Bundesamt geht davon aus, dass "gemessen am durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer der Gender Pay Gap im Jahr 2022

⁵https://www.kuenstlersozialkasse.de/fileadmin/Dokumente/Mediencenter_K%C3%BCnstler_Publizisten/Allg._Infos_u._Anmeldeunterlagen/Fragebogen.pdf

(bundesweit) bei 19 %" liegt. In Ostdeutschland lag der unbereinigte Gender Pay Gap 2020 bei 6 % und war damit sogar deutlich niedriger als der in Westdeutschland⁶.

In der Rückschau wird deutlich, dass sich die Lage der Musikerinnen in NRW in den letzten Jahren nicht wirklich verbessert zu haben scheint. Der NRW-Gender Pay Gap lag im Schnitt immer über 20 Prozent: im Jahr 2019 etwa bei 28 Prozent, 2020 bei 24 Prozent, 2021 bei 21 Prozent.

Bei dem Vergleich mit der Entwicklung des Durchschnittseinkommens der Musiker ist allerdings eine interessante Verschiebung zu beobachten. Während deren Einkommen zwischen 2019 und 2021 von rund 16.500 Euro auf rund 14.500 Euro sank, veränderte sich das Durchschnittseinkommen der Musikerinnen nur geringfügig. Es lag im fraglichen Zeitraum zwischen 11.200 und 11.900 Euro.

Damit sank der Gender Pay Gap in den Pandemie Jahren – jedoch nicht, weil das Einkommen der Frauen stieg und sich den Einkommen der Männer annäherte, sondern weil die Männer größere Einkommensverluste zu verzeichnen hatten. Es handelt sich also um einen - wie eingangs beschrieben - „schlechten Trend“.

Im dritten Pandemiejahr nehmen dann die Einkommen der Musiker wieder stärker zu als die der Musikerinnen. Das ist zwar positiv für erstere, vergrößert aber zugleich den Gender Pay Gap wieder.

Damit ist (nicht nur) in diesem Zusammenhang erneut die Frage aufgeworfen, warum der Gender Pay Gap in den Musikberufen überhaupt so hoch ist. Musikerinnen, die freiberuflich künstlerisch tätig sind, unterscheiden sich weder von ihrer Ausbildung noch von ihrer beruflichen Qualifikation her von ihren männlichen Kollegen. Es gibt keine berufs- oder geschlechtsspezifischen Unterschiede in den künstlerischen Tätigkeiten, dazu sind Frauen wie Männer freiberuflich tätig.

Wenn es keine spezifischen berufsfachlichen Faktoren geben sollte, die den regelmäßigen Gender Pay Gap beeinflussen, stellt sich die Frage, ob und wenn ja, welche anderen Faktoren eine Rolle spielen (könnten).

Wenn man die Einkommen der Musikberufe nach **Altersgruppen** untersucht, weisen die Daten der KSK einen interessanten Trend aus. Wiederum aus den Bundesdaten⁷ ist ablesbar: Bei jüngeren Musiker/innen (Alter 20-30 Jahre) ist der Gender Pay Gap am niedrigsten. In der Altersklasse ab 30 – 40 Jahren steigt er sprunghaft an. Ein wesentlicher Faktor scheint hier die Gründung einer Familie zu sein. Viele Frauen unterbrechen jetzt ihr berufliches Engagement oft für längere Zeit und arbeiten danach in einem zeitlich geringeren Umfang weiter, was wiederum zu geringeren Einkünften führt. Dieser allgemeine Befund⁸ gilt übrigens für alle Erwerbsformen in Deutschland.

⁶ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html

⁷ Statistik der KSK, Auswertung der Musikberufe im Zeitraum 2000 bis 2020; eigene Berechnungen Michael ist Söndermann/Büro für Kulturwirtschaftsforschung, Köln

⁸ DIW Wochenbericht 9 / 2022, S. 149-154, Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken, von Annkatrin Schrenker und Katharina Wrohlich

Zugleich vergrößern männliche Musiker bei einer Familiengründung ihren beruflichen Zweitaufwand deutlich, um höhere Einkommen zu erzielen. Dieser Trend ist seit 2010 ebenfalls aus den KSK-Daten ablesbar. In der Altersgruppe ab 40-50 Jahren ist der Gender Pay Gap regelmäßig am höchsten.

Im Jahr 2030 soll der Gender Pay Gap nach den Vorstellungen der Bundesregierung⁹ übrigens insgesamt nur noch bei 10 Prozent liegen.

b) Ausgewählte Musikberufe in NRW

In der KSK-Statistik sind insgesamt zwölf einzelne Musikberufe aufgeführt. Gegenüber dem durchschnittlichen Gender Pay Gap in NRW von 26 Prozent unterscheidet sich die Lage in den einzelnen Musikberufen noch einmal deutlich.

Platz 1 belegen die Librettist/innen mit einem Gender Pay Gap von 77 Prozent. Es folgen die Komponist/innen mit 44 Prozent. Überdurchschnittlich hohe Werte zwischen 31 bis 39 Prozent werden für fünf weitere Einzelberufe ausgewiesen. Zu ihnen zählen die Musikbearbeiter/innen u.ä., die Dirigent/innen u.ä., die Lied-Sänger/innen u.ä., die Pop-Sänger/innen u.ä. sowie die künstlerisch-technischen Mitarbeiter/innen.

Das gemeinsame Merkmal der genannten Musikberufe ist, dass sie überwiegend höhere Einkommen aufweisen als die restlichen Musikberufe. Als These formuliert: je höher die absoluten Einkommen der Männer liegen, desto größer ist der Gender Pay Gap. Dieser Befund wird auch vom Gender Gap Simulator¹⁰ des Statistischen Bundesamtes bestätigt, der diesen Zusammenhang bei allen Berufen in der Volkswirtschaft untersucht hat.

Im Ergebnis bedeutet das für die Musikberufe: der Gender Pay Gap schrumpft, je geringer das absolute Einkommen der Männer ist und damit die Einkommenslücke zu den absoluten Einkommen der Frauen kleiner wird.

Besonders fällt dieses Phänomen bei den Jazzmusiker/innen auf. Hier liegt der Gender Pay Gap bei gerade mal 5 Prozent. Eigentlich ein erfreulicher Wert, weil sich hier die Einkommen deutlich annähern. Aber: die absoluten Einkommen der Männer erreichen gerade einmal 13.050 Euro, während die Frauen mit rund 12.400 Euro nur knapp 650 Euro weniger verdienen. Es sei an dieser Stelle daran erinnert, dass Einkommen von 12.000 bis 13.000 Euro nahe am steuerfreien Existenzminimum liegen.

Mit 15 Prozent wird der Gender Pay Gap bei den Musiklehrer/innen u.ä. ausgewiesen. In absoluten Zahlen: im Jahr 2022 arbeiteten in NRW rund 2.300 Musiklehrerinnen, die jeweils ein Durchschnittseinkommen von rund 12.000 Euro erzielen konnten. Demgegenüber standen etwas mehr als 2.400 Musiklehrer mit einem Einkommen von über 14.100 Euro. Die Einkommenslücke liegt bei mehr 2.100 Euro.

Diese Berufsgruppe ist in zweifacher Hinsicht für die Bewertung des Gender Pay Gap von Bedeutung. Zum einen beeinflussen die Musiklehrer/innen die gesamte Gruppe der Musikberufe stark, weil sie die mit Abstand größte Einzelgruppe ist: 63 Prozent aller Frauen

⁹ Quelle: <http://www.destatis.de/Europa/DE/Thema7/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt7/GenderPayGap.html>

¹⁰ <https://service.destatis.de/DE/paygap/>

in der Gesamtgruppe Musik arbeiten als Musiklehrerinnen, bei den Männern sind es immerhin noch 40 Prozent. Das hat zur Folge, dass der Gender Pay Gap von 26 Prozent in der Gesamtgruppe ohne die Musiklehrer/innen noch höher ausfallen würde und deutlich bei über 30 Prozent läge.

Zum anderen ist in dieser Berufsgruppe das institutionelle Marktangebot von Bedeutung. Freiberufliche Musiklehrerinnen und Musiklehrer arbeiten vielfach als sogenannte Honorarkräfte an öffentlichen und freien Musikschulen. Diese institutionellen Marktpartner machen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Bezahlung von freiberuflichen Musiker/innen. Das wird allein daran erkennbar, dass sich in der Phase des Berufseinstiegs (Altersgruppe 20-30 Jahre) die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede nahe Null bewegen – der Gender Pay Gap liegt hier bei 2 Prozent.

(Vorläufiges) Fazit

Die Betrachtung des Gender Pay Gap in der Gruppe der Musikberufe macht ein beachtliches Gefälle bei den zwölf Einzelberufen sichtbar. Es reicht von 5 Prozent bei den Jazzmusiker/innen u.ä. bis zu den Librettist/innen u.ä. mit 77 Prozent. Die Tabelle im Anhang weist zwar nur die Zahlen für das aktuelle Jahr 2022 aus, eine stichprobenartige Überprüfung der Vorjahre bis 2019 ergab jedoch, dass die meisten Einzelberufe nur mit wenigen Prozentpunkten vom Ergebnis des Jahres 2022 abweichen. Das bedeutet, die geschlechtsspezifische Ungleichheit in den Musikberufen in NRW ist strukturell bedingt. In der Langzeitbetrachtung (2000-2020) auf Bundesebene wird sogar ein steter Anstieg des Gender Pay Gap in der Gruppe Musik sichtbar. Dieser Bundestrend wird auch für das Land NRW vermutet.

Wie schon oben beschrieben, ist die Familiengründung ein struktureller Belastungsfaktor für Frauen, der auch für die freien Musikberufe eine zentrale Rolle spielen dürfte. Daneben spielen ebenso die realen Marktbedingungen für die freiberuflichen Musikberufe eine erhebliche Rolle: Können sie ihre Dienste und Leistungen im Rahmen einer bestehenden Infrastruktur anbieten, zum Beispiel Musikschulen, Musikhochschulen, Musikabteilungen im Rundfunk oder bei den öffentlich finanzierten Musikinstitutionen? Hier dürfte es vermutlich weniger ungleiche Bezahlung bei gleicher Leistung geben.

Andere Rahmenbedingungen bestehen für Musikleistungen und -angebote auf dem freien Markt. Ein Beispiel sind die Kompositionsaufträge. Schon die geringe Zahl der Komponistinnen (Anzahl 86) im Verhältnis zu den Komponisten (Anzahl 701) verweist auf ein erhebliches Missverhältnis. Hinzu kommt, dass es bei Aushandeln und Austausch mit Veranstaltungsagenturen auf ein gewisses individuelles Stehvermögen ankommt. Frauen sind möglicherweise eher bereit, ein gegebenes Honorar zu akzeptieren. Aufbau und Entwicklung von Frauen-Netzwerken könnten hier ein strukturelles Gegengewicht schaffen.

Nicht zuletzt braucht es eine transparente und nachvollziehbare Datengrundlage zur Einkommensungleichheit in den Musikberufen.

Tab. 2: Strukturdaten zum Gender Pay Gap in den Musikberufen in NRW, 2022

Berufsgruppe Einzelberuf/Tätigkeit	Anzahl Künstler/innen		Freiberufliches Einkommen je versicherte/r Künstler/in		Ein- kommens- lücke in €	Gender Pay Gap (unbereinigt) in %
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
	Anzahl	Anzahl	in €	in €		
Berufsgruppe Musik insgesamt	3.722	6.097	11.810	15.931	4.121	26%
davon:						
Librettist/in, Textdichter/in	7	20	6.200	27.096	20.896	77%
Komponist/in	86	701	12.659	23.471	10.812	46%
Künstl.-techn. Mitarbeiter/in im Bereich Musik	9	152	11.024	18.109	7.085	39%
Musikbearbeiter/in, Arrangeur/in	12	101	11.133	18.084	6.951	38%
Sänger/in (Lied, Oper, Operette, Chor)	168	89	9.881	15.891	6.010	38%
Dirigent/in, Chorleiter/in, Musikal. Leiter/in	115	190	11.809	17.775	5.966	34%
Sänger/in (Pop-, Rock-, Jazz-, Unterhaltungsmusik)	261	175	12.592	18.119	5.527	31%
Musiker/in (Orchester-, Kammer-, Bühnenmusik)	363	336	10.204	13.721	3.517	26%
ähnl. selbst. künstl. Tätigkeit im Bereich Musik	151	374	12.022	15.599	3.577	23%
Musiker/in (Pop-, Rock-, Jazz-, Unterhaltungsmusik)	128	967	13.037	16.051	3.014	19%
Musiklehrer/in, Ausbilder/in im Bereich Musik	2.346	2.432	12.002	14.112	2.110	15%
Musiker/in (Jazz, improvisierte Musik)	76	560	12.398	13.050	652	5%

Hinweise: Der Gender Pay Gap ist die Differenz des Einkommens der Frauen und Männer im Verhältnis zum Einkommen der Männer. Die Differenz wird als prozentualer Anteil am Einkommen der Männer angegeben. Das Statistische Bundesamt (Destatis) unterscheidet den sogenannten "unbereinigten" Gender Pay Gap, der ausschließlich die Einkommenslücke berechnet, ohne strukturelle Faktoren zu berücksichtigen. Der "bereinigte" Gender Pay Gap würde bei künstlerischen Berufen strukturelle Faktoren wie Tätigkeitsumfang, berufliche Stellung, hybride Erwerbsformen, Erwerbsunterbrechungen, Verteilung der Familienarbeit, Partnerschaftsverhältnisse, Marktanbieter usw. berücksichtigen müssen. Das freiberufliche Einkommen entspricht dem sogenannten "Arbeitseinkommen", welches die Künstlerinnen und Künstler ausschließlich aus ihrer freiberuflichen künstlerischen Tätigkeit erzielen können. Es wird von den Künstlerinnen und Künstlern jährlich zum Folgejahr geschätzt und der KSK mitgeteilt. Das freiberufliche Einkommen der Künstlerinnen und Künstler entspricht nicht dem zu versteuernden Einkommen¹¹.

Quelle: Künstlersozialkasse (2022). Statistik der Künstlersozialkasse zum Stand 04/2022; eigene Berechnungen Michael Söndermann/Büro für Kulturwirtschaftsforschung, Köln

¹¹ weitere Hinweise zum Arbeitseinkommen siehe: Künstlersozialkasse (2022). Erläuterungen zum Begriff des Arbeitseinkommens, Stand: 09/2022.

Tab. 3: Strukturdaten zum Gender Pay Gap in den Musikberufen in Deutschland, 2022

Berufsgruppe Einzelberuf/Tätigkeit	Anzahl Künstler/innen		Freiberufliches Einkommen je versicherte/r Künstler/in		Ein- kommens- lücke	Gender Pay Gap (unbereinigt)
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
	Anzahl	Anzahl	in €	in €	in €	in %
Berufsgruppe Musik insgesamt	22.283	33.236	11.999	15.643	3.644	23%
davon:						
Librettist/in, Textdichter/in	46	102	11.022	25.832	14.810	57%
Komponist/in	517	3.890	12.755	22.968	10.213	44%
Künstl.-techn. Mitarbeiter/in im Bereich Musik	66	765	13.972	18.285	4.313	24%
Musikbearbeiter/in, Arrangeur/in	44	485	12.550	15.931	3.381	21%
Sänger/in (Lied, Oper, Operette, Chor)	1.085	663	10.200	14.777	4.577	31%
Dirigent/in, Chorleiter/in, Musikal. Leiter/in	738	1.137	11.667	18.277	6.610	36%
Sänger/in (Pop-, Rock-, Jazz-, Unterhaltungsmusik)	1.206	956	12.301	21.105	8.804	42%
Musiker/in (Orchester-, Kammer-, Bühnenmusik)	2.121	1.927	10.554	13.081	2.527	19%
ähnl. selbst. künstl. Tätigkeit im Bereich Musik	993	2.113	11.788	15.704	3.916	25%
Musiker/in (Pop-, Rock-, Jazz-, Unterhaltungsmusik)	879	5.616	11.105	13.838	2.733	20%
Musiklehrer/in, Ausbilder/in im Bereich Musik	14.222	12.977	12.425	14.426	2.001	14%
Musiker/in (Jazz, improvisierte Musik)	366	2.605	10.215	12.343	2.128	17%

Hinweis: siehe Tab. 1

Quelle: Künstlersozialkasse (2022). Statistik der Künstlersozialkasse zum Stand 04/2022; eigene Berechnungen Michael Söndermann/Büro für Kulturwirtschaftsforschung, Köln