

Abschlusspräsentation

Lohnstudie Freie Kulturszene Schweiz

– vertraulich zuhanden der Dampfzentrale Bern



Projektteam



**Prof. Dr. Leticia
Labaronne**
Leiterin Zentrum für
Kulturmanagement

www.zhaw.ch/lael
leticia.labaronne@zhaw.ch



Fabienne Schmidli
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin &
Projektleitung

www.zhaw.ch/=scdi
fabienne.schmidli@zhaw.ch



Riccardo Giacomello
Wissenschaftlicher
Assistent

www.zhaw.ch/=giac
riccardo.giacomello@zhaw.ch

Lohnstudie freie Kulturszene Schweiz: Auftrag und Zielsetzung

- **Zielsetzung:** Schweizweite Erhebung zur Situationsanalyse (Status-Quo) der Einkommenssituation und Arbeitsbedingungen von Backoffice-Personal in der freien Kulturszene in der Schweiz
- **Fokus:** Kulturzentren mit ähnlicher Ausrichtung wie die Dampfzentrale Bern
- **Kostenrahmen des Auftrags:** CHF 10'730.- (Projektbudget exkl. MwSt.)
- **Vertraulichkeit:**
 - Die Abschlusspräsentation ist vertraulich und gilt ausschliesslich zuhanden der Dampfzentrale Bern.
 - Die Weitergabe und Zitierung der vorliegenden Präsentation ist nur in Zustimmung der Dampfzentrale Bern erlaubt.
 - Die Daten der Umfrage wurden anonymisiert und vertraulich behandelt. Nennungen von Institutionen in der nachfolgenden Präsentation dienen der besseren Interpretation der Ergebnisse und dürfen nicht namentlich nach aussen kommuniziert werden.

Lohnstudie freie Kulturszene Schweiz: Leitfragen

- Welche **Vergütungsbedingungen und Lohnstrukturen** zeigen sich in der freien Kulturszene der Schweiz aktuell (Lohn-Bandbreiten, soziale Absicherung, Umgang mit Teuerung, Verhältnis Einstellung/Freelance, etc.)?
- Welche **Massnahmen zur Mitarbeiterbindung** werden ergriffen (Aufstiegschancen, zusätzliche Anreize wie Beteiligungen an ÖV-Tickets oder überdurchschnittliche Sozialleistungen, etc.)?
- Was sind die **Anforderungen und Bedürfnisse an eine Gehaltstabelle** seitens der freien Kulturszene in der Schweiz?

Angaben zur Methodik und Stichprobe

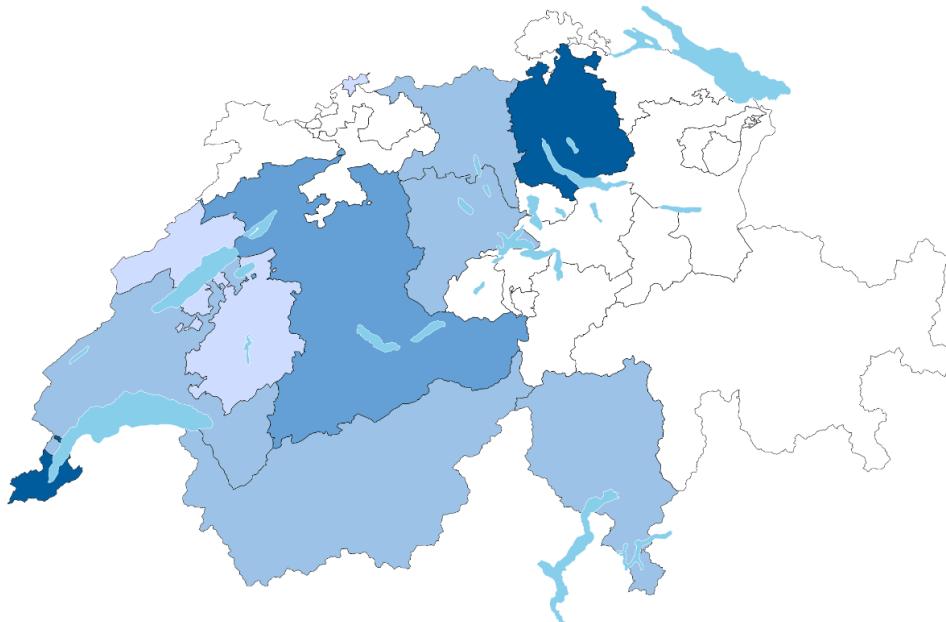
Methodik	Online-Umfrage in Qualtrics
Versand	Führungs Personen von Betrieben in der freien Kulturszene wurden persönlich per Mail angeschrieben, danach zwei persönliche Reminder
Empfänger:innen	80 Personen aus 59 Kulturorganisationen
Rücklauf	65 haben die Umfrage begonnen, 26 bis zum Ende des ersten Frageblocks beantwortet, 21 vollständig beantwortet
Zeitraum	zwischen 13. März und 16. April 2024
Dauer	Die Beantwortung dauerte im Schnitt 61 Minuten für die vollständigen Antworten (abzüglich eines Ausreissers, der die Umfrage während 15 Tagen bearbeitete)

Themenübersicht

- 1. Allgemeine Fragen**
- 2. Einflussfaktoren Lohn**
- 3. Abfrage Lohnbandbreiten**
- 4. Zusätzliche Leistungen**

1. Allgemeine Fragen: Allgemeine Angaben zu den Kulturorganisationen

Standort der Kulturorganisation nach Kantonen



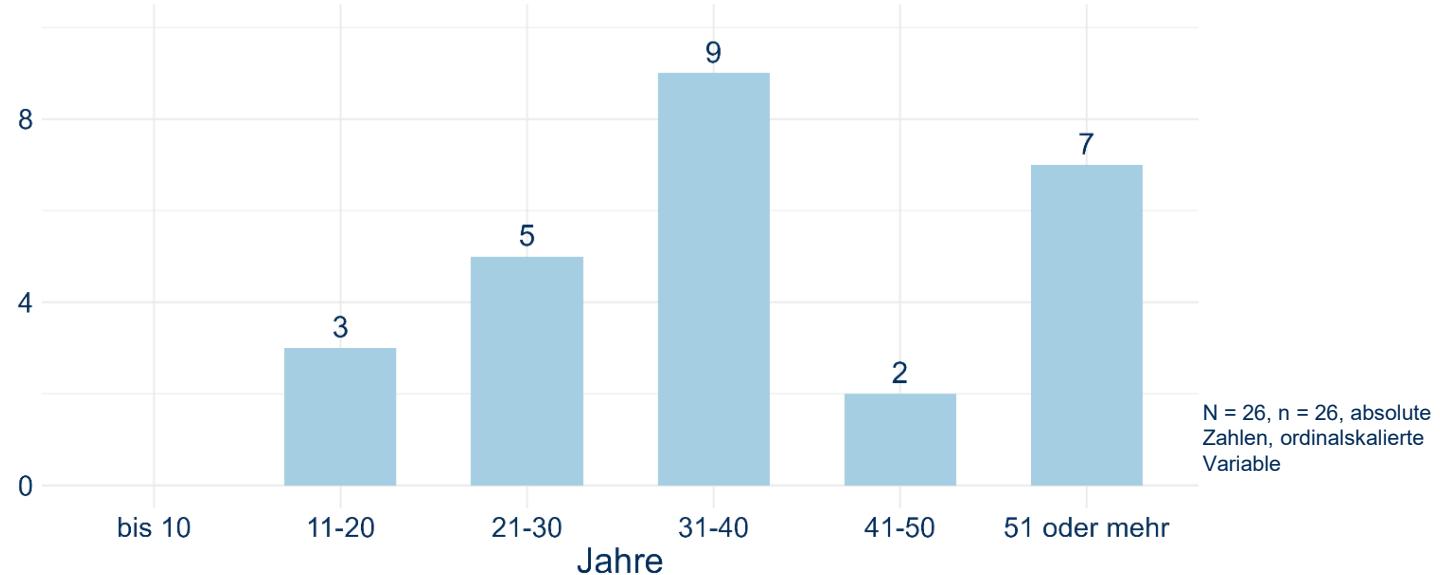
Beantwortet wurde die Umfrage von je fünf Personen von Kulturbetrieben in den Kantonen Zürich und Genf, drei aus dem Kanton Bern, je zwei aus den Kantonen Luzern, Aargau, Tessin, Waadt und Wallis und je einer aus den Kantonen Freiburg, Basel-Stadt und Neuenburg.

Region	Empfänger (Betriebe)	Antwort teilweise	Antwort vollständig	Rücklauf-quote
D-CH	25	12	12	48%
F-CH	28	12	8	29%
I-CH	6	2	1	17%
Total:	59	26	21	

Bestehen der Kulturorganisation in Jahren

Seit wann besteht Ihre Kulturorganisation respektive seit wann bieten Sie Kulturangebote an?

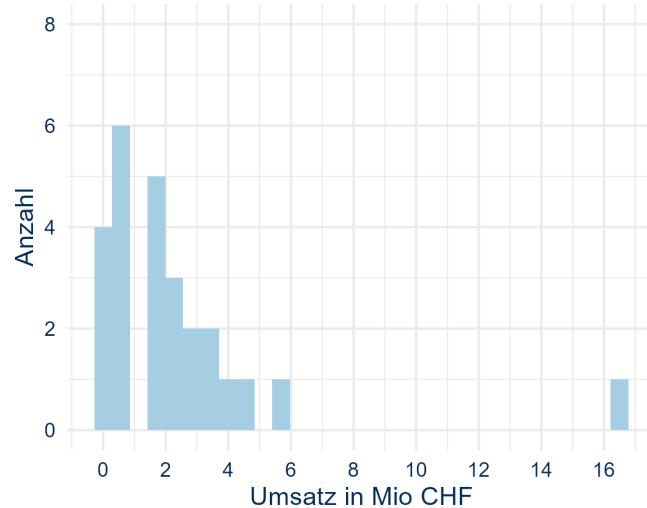
Die meisten Kulturorganisationen bestehen bereits recht lange, keine ist jünger als 10 Jahre.



Jahreseinnahmen und jährliche Personalgesamtkosten

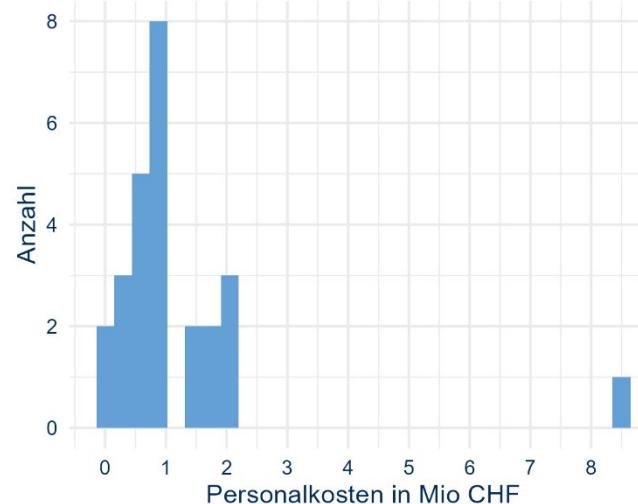
Wie hoch sind Ihre Jahreseinnahmen (Umsatz in CHF)?

$\bar{\Omega}$: 2.4 Mio., Median: 1.6 Mio.



Wie hoch sind Ihre jährlichen Personalgesamtkosten?

$\bar{\Omega}$: 1.2 Mio., Median: 0.8 Mio.

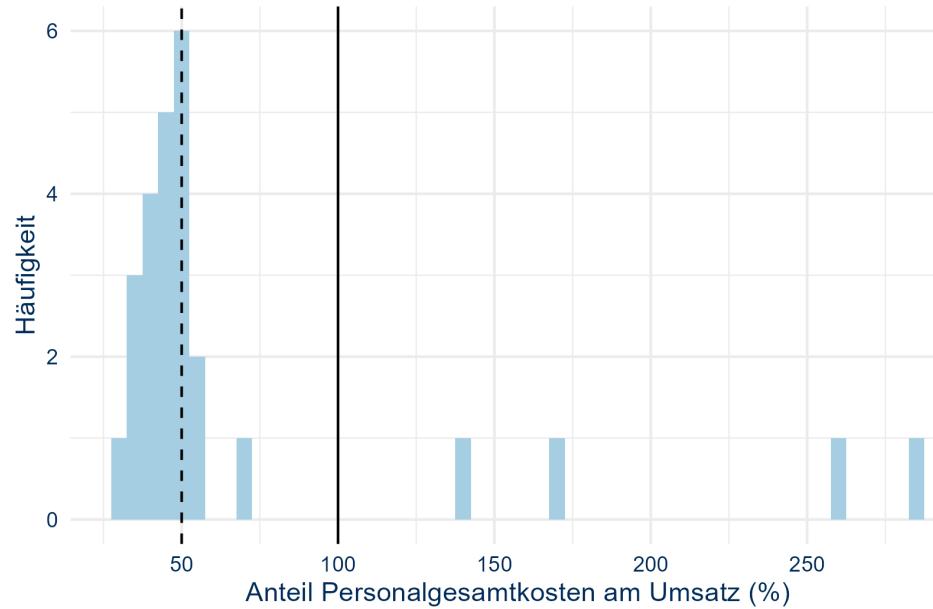


N = 26, n = 26,
absolute Zahlen,
verhältnisskalierte
Variablen

Die Umsätze bewegen sich bei den meisten Betrieben zwischen 0 und 5 Millionen CHF, die Personalgesamtkosten zwischen 0 und 2.5 Millionen. Bei einem Ausreisser, dem Théâtre Vidy-Lausanne, sind die Umsätze und Personalkosten sehr viel höher.

Nachtrag: Personalgesamtkosten als Anteil am Umsatz

Auf Nachfrage bei der Diskussion wurden zusätzlich die jährlichen Personalgesamtkosten durch die Jahreseinnahmen dividiert, um zu ermitteln, welchen %-Anteil am Umsatz für Personalkosten ausgegeben wird.



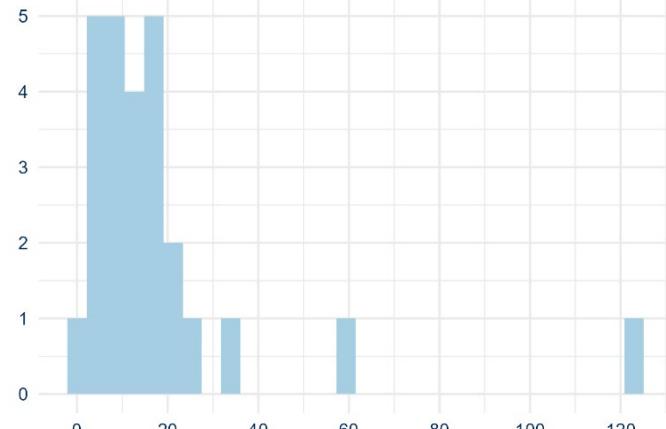
In den befragten Kulturbetrieben werden im Mittel etwa 50% der Jahreseinnahmen für die Personalgesamtkosten aufgewendet (Median: 47%). Bei vier Organisationen liegen die Werte deutlich über 100%; diese schreiben entweder tiefrote Zahlen oder haben die Frage nach dem Umsatz nicht korrekt beantwortet (z. B. nur Eigenerträge, aber keine Subventionen angegeben).

Festangestellte Personen und Vollzeitäquivalente

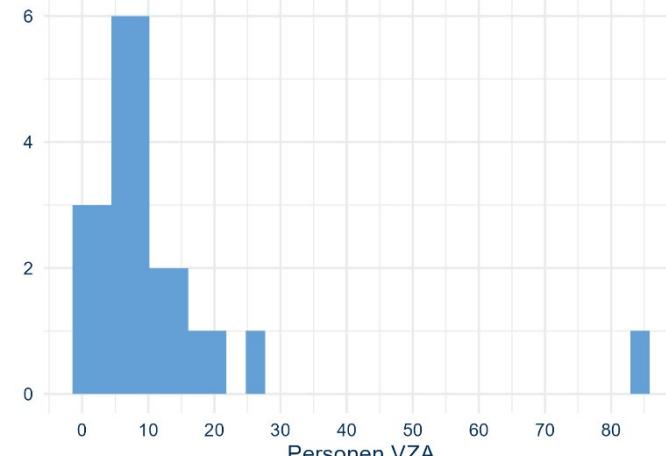
Bitte geben Sie für die festangestellten Personen in Ihrer Kulturorganisation die Gesamtzahl Personen und Vollzeitäquivalente (Anzahl 100%-Stellen zusammengerechnet für den ganzen Betrieb) an.

Die Gesamtzahl Personen bewegt sich in der Regel zwischen 1 und 30, die der Vollzeitäquivalente zwischen 1 und 20. Auch hier sticht das Théâtre Vidy-Lausanne heraus mit über 120 Angestellten und über 80 VZA.

Gesamtzahl Personen (\bar{x} : 18.9, Median: 13)



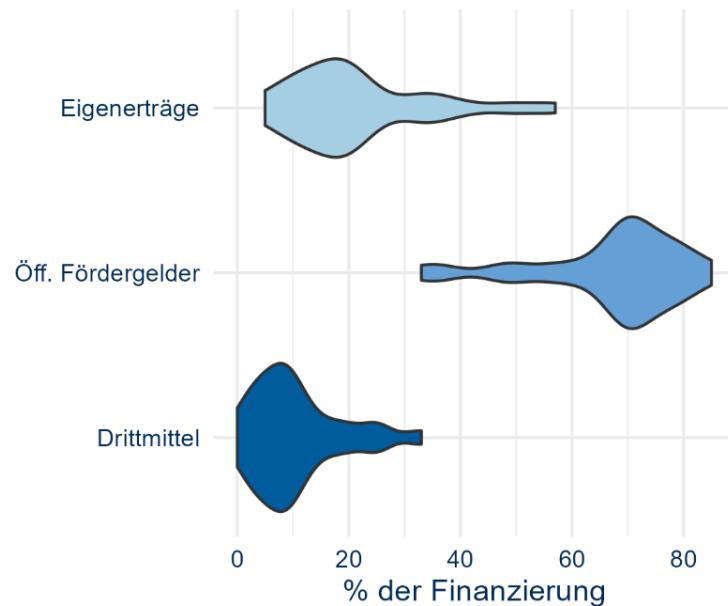
Vollzeitäquivalente (\bar{x} : 11.5, Median: 7.85)



N = 26, n = 26,
absolute Zahlen,
verhältnisskalierte
Variable

Verteilung der Finanzierungsformen der Kulturorganisationen

Wie finanziert sich Ihre Kulturorganisation? Bitte geben Sie die ungefähre Verteilung folgender Finanzierungsformen in Prozent an. Stellen Sie dabei sicher, dass Ihre Angaben insgesamt 100% betragen.



Für die allermeisten Kulturbetriebe sind öffentliche Fördergelder die wichtigste Einnahmequelle. Eigenerträge bringen deutlich weniger ein, Drittmittel noch etwas weniger.

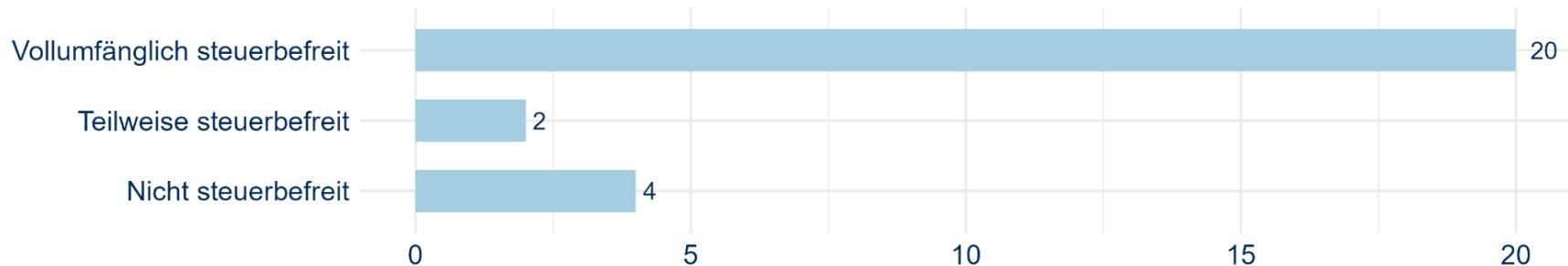
	Min	Max	Ø	Med.
Eigenerträge (z.B. Ticketverkäufe, Gastronomiebetrieb etc.)	5	57	21.5	19
Öffentliche Fördergelder	33	85	67.2	70
Drittmittel (z.B. Fundraising, Sponsor:innen, Mitgliederbeiträge etc.)	0	33	10.4	8.5
Sonstige (7 Antworten über Null)	0	8	0.9	0

N = 26, n = 26, Prozentzahlen, verhältnisskalierte Variablen, Mehrfachnennungen möglich

Steuerbefreiung der Kulturorganisationen

Erfüllt Ihre Kulturorganisation die Anforderungen für eine Steuerbefreiung nach Schweizer Steuergesetzgebung (z. B. aufgrund von Gemeinnützigkeit)?

Die meisten Kulturorganisationen sind ganz oder teilweise steuerbefreit, nur vier erfüllen die Voraussetzungen dafür nicht.

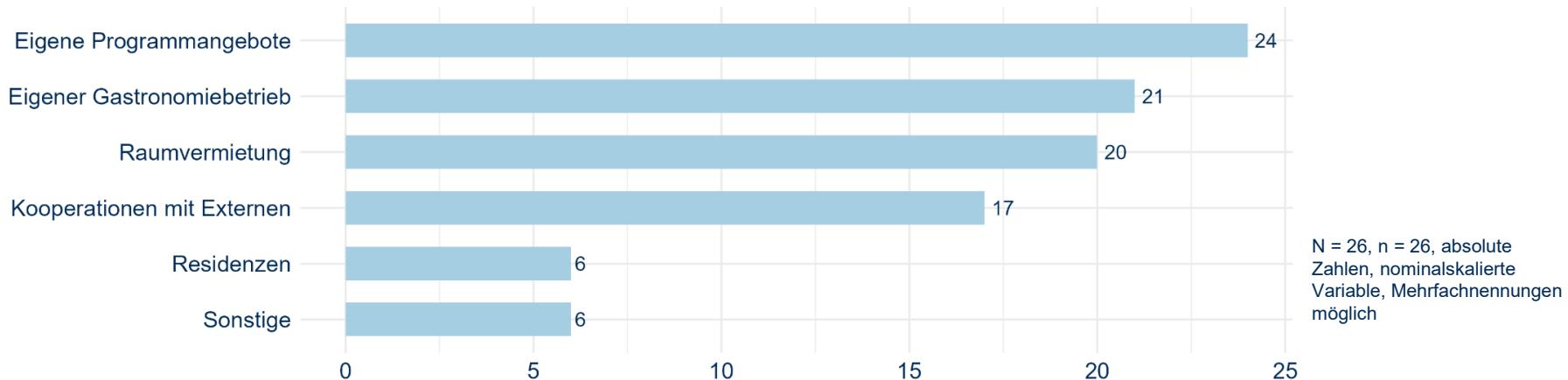


N = 26, n = 26, absolute Zahlen,
nominalskalierte Variable

Angebote und Leistungen, die zur Gesamtfinanzierung beitragen

Welche Angebote und Leistungen tragen zur Gesamtfinanzierung Ihrer Kulturorganisation bei?

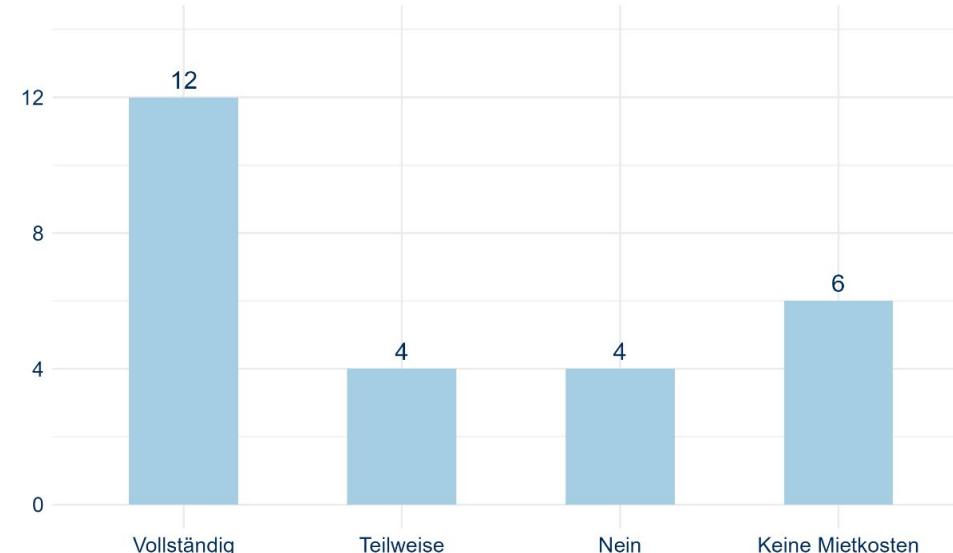
Das häufigste Angebot ist erwartungsgemäss das eigene kulturelle Programm. Eine grosse Mehrheit der Betriebe verfügt zudem über ein Gastronomie-Angebot. Auch Raumvermietungen und Kooperationen mit Externen tragen vielfach zur Finanzierung bei.



Mietdeckung der Kulturorganisation durch Subventionsbeiträge

Ist die Miete explizit in einem Subventionsbeitrag enthalten?

Bei einer Mehrheit der Kulturorganisationen, die Miete bezahlen, ist diese vollständig durch Subventionsbeiträge gedeckt.

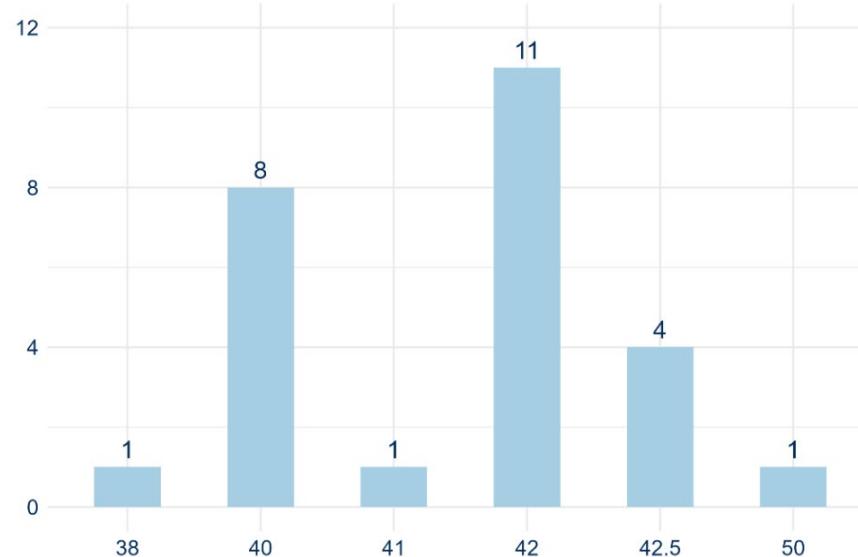


N = 26, n = 26, absolute Zahlen,
nominalskalierte Variable

Wochenarbeitszeit

Bitte geben Sie die Wochenarbeitszeit Ihres Betriebs in Stunden an (bei 100%):

In der Mehrheit der befragten Kulturorganisationen gilt eine 40- oder 42-Stunden-Woche.



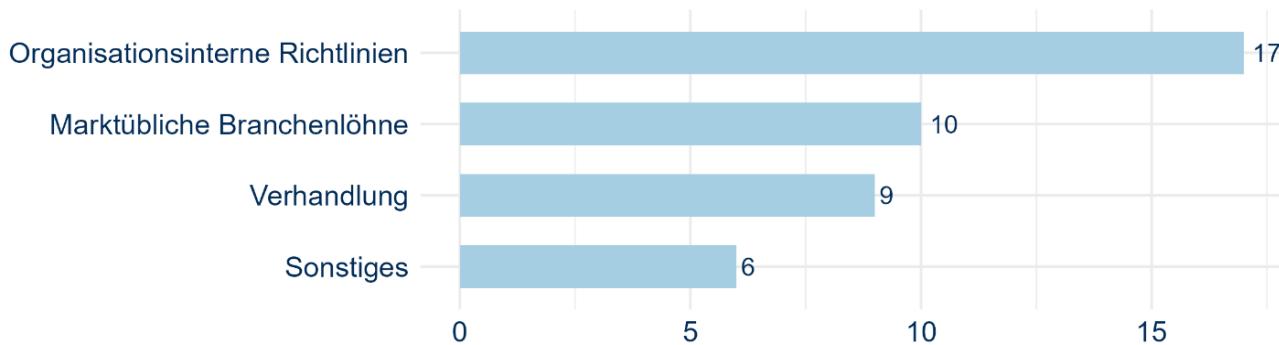
N = 26, n = 26, absolute Zahlen,
ordinalskalierte Variable

2. Einflussfaktoren Lohn: Entlohnungsstandards und Einflüsse auf das Lohnniveau

Festlegung der Entlohnung in Kulturorganisationen

Nun folgen Fragen zu möglichen Einflüssen auf Ihre betrieblichen Entlohnungsstandards. Wie wird die Entlohnung in Ihrer Kulturorganisation festgelegt?

Bei der Festlegung der Entlohnungsstandards gibt es grosse Unterschiede zwischen den Kulturorganisationen, wie diese und die folgenden Folien zeigen. Viele Betriebe haben organisationsinterne Richtlinien, z.B. eigens definierte Lohnbänder, andere orientieren sich an marktüblichen Branchenlöhne oder verhandeln über die Löhne.



Sonstiges (Auswahl, n = 6):



N = 26, n = 26, absolute Zahlen, nominalskalierte Variable, Mehrfachnennungen möglich

Einflussfaktoren auf die Entlohnungsstandards

Abgefragt, wenn für die Festlegung der Entlohnung in Kulturorganisationen mindestens zwei Antworten ausgewählt wurden. –
Wodurch werden die Entlohnungsstandards beeinflusst?

4 Nennungen:	Ausbildung Verantwortung
3 Nennungen:	Relevante Erfahrung Marktsituation des Sektors Subventionen/Mittel
2 Nennungen:	Inflation Dienstalter Kompetenzen Arbeitsbedingungen/Arbeitszeit
1 Nennung:	Alter Familiensituation Verhandlungen innerhalb eigener Lohnbänder Gleiche Lohnbasis für alle

N = 26, n = 11, offene Frage,
Antworten vereinfacht, absolute
Zahlen, nominalskalierte Variable,
Mehrfachnennungen möglich

Organisationsinterne Entlohnungsrichtlinien (1/2)

Abgefragt, wenn für die Festlegung der Entlohnung in Kulturorganisationen "Gemäss organisationsinternen Richtlinien" ausgewählt wurde. – **Bitte erläutern Sie Ihre organisationsinternen Richtlinien (z. B. automatischer Mechanismus für Lohnerhöhungen):**

- Von den 17 befragten Kulturorganisationen **geben zehn an, dass sie betriebsinterne Lohnbänder verwenden.**
- Einige davon erklären, worauf die Einteilung basiert – in der Regel **Verantwortung, Erfahrung und Dienstalter.**
- In einem Betrieb führt ein Automatismus zu einer jährlichen Lohnerhöhung, in einem anderen gibt es keinen Automatismus, aber Spielraum für Erhöhungen durch die Geschäftsleitung innerhalb der Lohnbänder.
- Sieben Organisationen verwenden **keine Lohnbänder.** All diese stammen **aus der Westschweiz.**

N = 26, n = 17, offene Frage,
Zusammenfassung der Antworten

Organisationsinterne Entlohnungsrichtlinien (2/2)

Bitte erläutern Sie Ihre organisationsinternen Richtlinien (z. B. automatischer Mechanismus für Lohnerhöhungen):

- Zwei der Kulturorganisationen, die keine Lohnbänder haben geben an, dass die Löhne gemäss städtischem Reglement an die Inflation gebunden werden (n = 2).
- Bei einer dieser beiden werden die Subventionen seit Jahren nicht dementsprechend angepasst; dennoch versucht man, wo immer möglich die Löhne zu erhöhen (v.a. auf den niedrigen Stufen) oder bei besonderen Verdiensten einen Bonus auszuzahlen (n = 1).
- Bei der anderen gibt es manchmal allgemeine Lohnerhöhungen – auch wenn sie die Inflation nicht ausgleichen – sowie häufige individuelle Erhöhungen (n = 1).

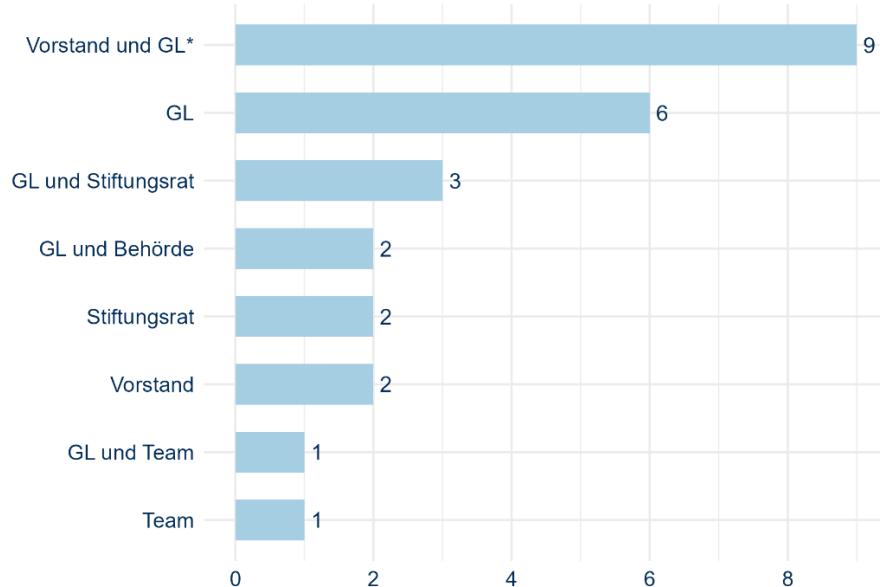
Übrige Antworten:



N = 26, n = 17, offene Frage,
Zusammenfassung der Antworten

Entscheidungshoheit über Entlohnungsstandards

Wer entscheidet über die in Ihrer Kulturorganisation geltenden Entlohnungsstandards?



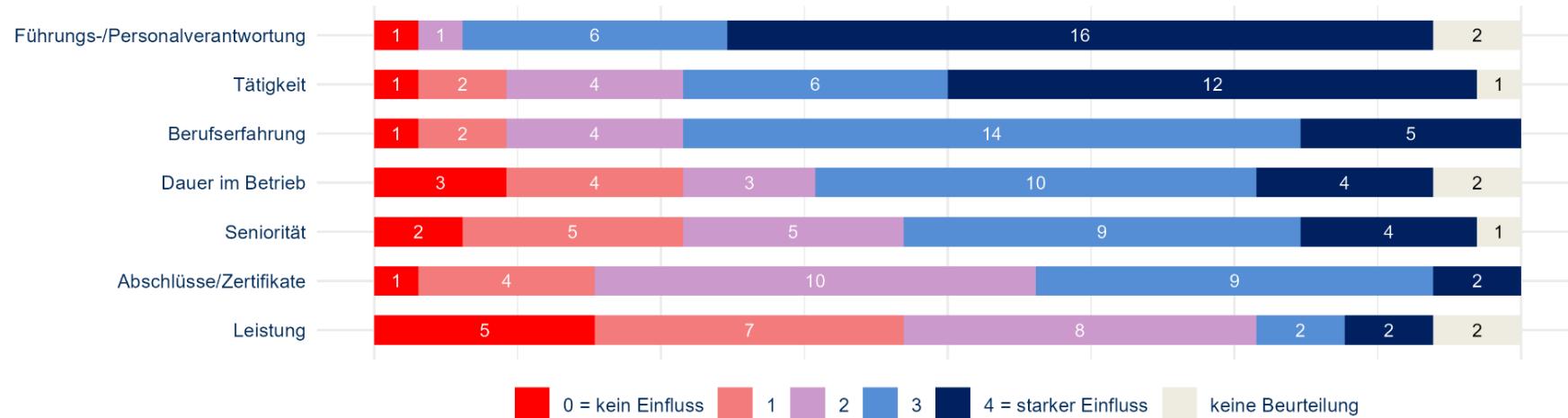
*Vorstand und GL: Teils gemeinsam, teils alternierend (Vorstand bestimmt die Löhne der GL, die GL jene des übrigen Teams)

Bei der Mehrheit der Kulturbetriebe ist die Entlohnung eine geteilte Entscheidung zwischen der Geschäftsleitung und einem Aufsichtsgremium. In nur sechs Fällen kann die Geschäftsleitung die Löhne allein festlegen. In zwei Betrieben kann das ganze Team (mit-)entscheiden.

N = 26, n = 26, offene Frage, Antworten manuell codiert, absolute Zahlen, nominalskalierte Variable

Einflussfaktoren auf die Entlohnung in den Kulturorganisationen (1/2)

Welchen Einfluss, denken Sie, haben folgende Aspekte auf den Entscheid der Entlohnungshöhe? Bitte geben Sie Ihre Antwort auf einer Skala von 0 (= kein Einfluss) bis 4 (= starker Einfluss) an.



0 = kein Einfluss 1 2 3 4 = starker Einfluss keine Beurteilung

N = 26, n = 26, absolute Zahlen,
ordinalskalierte Variablen, Antworten
absteigend geordnet nach Mittelwert

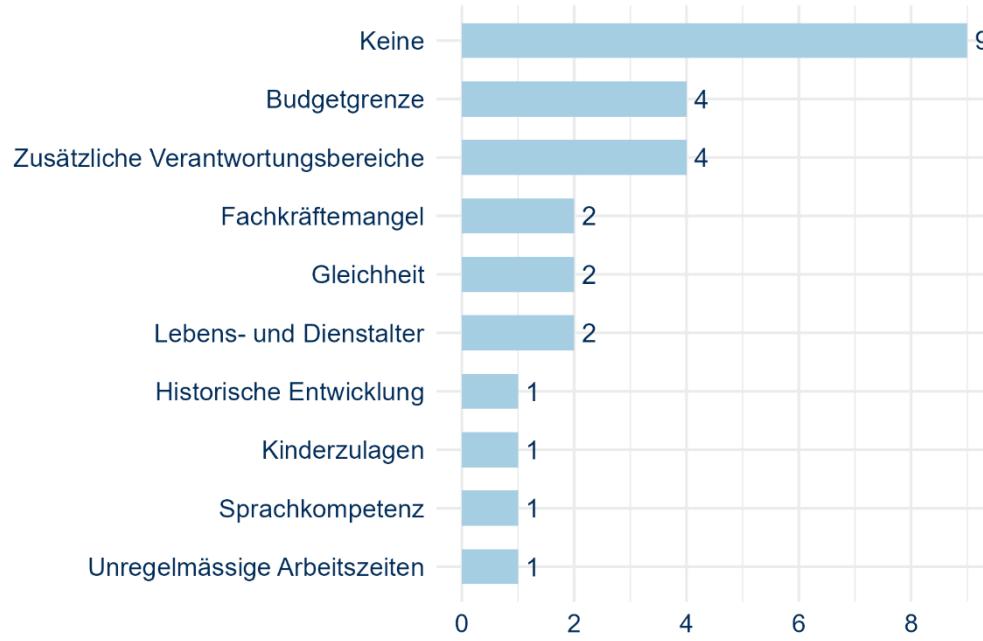
Einflussfaktoren auf die Entlohnung in den Kulturorganisationen (2/2)

Welchen Einfluss, denken Sie, haben folgende Aspekte auf den Entscheid der Entlohnungshöhe? Bitte geben Sie Ihre Antwort auf einer Skala von 0 (= kein Einfluss) bis 4 (= starker Einfluss) an.

- Der mit Abstand wichtigste Faktor bei der Festlegung der Entlohnungshöhe ist Führungs- und Personalverantwortung. 16 von 26 Betrieben geben an, dass dieser Faktor einen starken Einfluss hat.
- Die Art der Tätigkeit und die Berufserfahrung sind auch relevant, Dauer im Betrieb und Seniorität etwas weniger.
- Abschlüsse und Zertifikate haben häufig einen mittelmässigen Einfluss, sind aber nur selten ganz wichtig oder ganz unwichtig.
- Auffällig ist, dass die Leistung bei den meisten Kulturorganisationen wenig Relevanz für die Lohnhöhe hat: Nur vier Betriebe geben an, dass sie die Löhne stark oder eher stark beeinflusst.

Zusätzliche Einflussfaktoren auf die Entlohnungshöhe

Gibt es weitere Aspekte, welche die Lohneinstufung in Ihrer Kulturorganisation beeinflussen? Bitte erläutern Sie:



Weitere Nennungen:

Comparaison avec
les mêmes secteurs
cantonaux

Einheitslohn im Technik-
Team, Basislohn für
betriebliche Mitarbeit

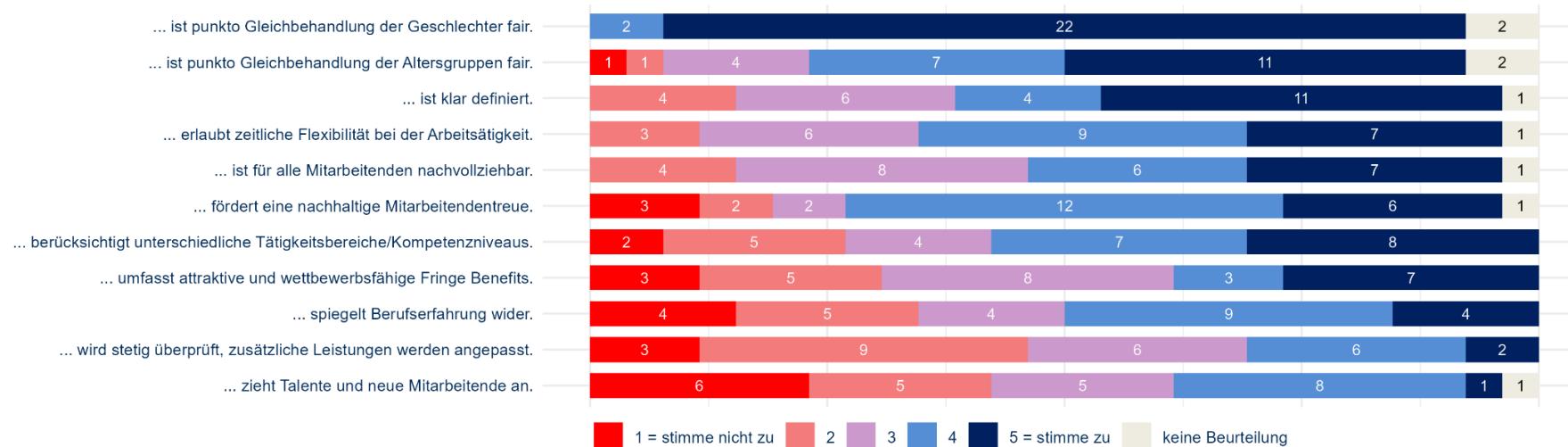
Typologie du
métier

N = 26, n = 26, offene Frage,
Antworten manuell codiert, absolute
Zahlen, nominalskalierte Variable,
Mehrfachnennungen möglich

Aussagen zur Entlohnungspraxis (1/2)

Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zur Entlohnung in Ihrer Kulturorganisationen zu? Bitte geben Sie ihre Antwort auf einer Skala von 1 (= stimme nicht zu) bis 5 (= stimme zu) an.

Unsere Entlohnungspraxis (direkter Lohn, Zusatzleistungen, zeitliche Arrangements, Boni/Anreize, etc.) ...



N = 26, n = 26, absolute Zahlen,
ordinalskalierte Variablen, Antworten
absteigend geordnet nach Mittelwert

Aussagen zur Entlohnungspraxis (2/2)

Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zur Entlohnung in Ihrer Kulturorganisationen zu? Bitte geben Sie ihre Antwort auf einer Skala von 1 (= stimme nicht zu) bis 5 (= stimme zu) an.

Unsere Entlohnungspraxis (direkter Lohn, Zusatzleistungen, zeitliche Arrangements, Boni/Anreize, etc.) ...

- Fast alle Befragten geben an, auf Frauen und Männer den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit erhalten.
- Bei den Altersgruppen gibt es aber gewisse Ungleichbehandlungen, es ist jedoch nicht klar zwischen welchen Gruppen.
- Im Schnitt ist die Entlohnungspraxis relativ klar definiert und für die Mitarbeitenden nachvollziehbar.
- Die Aussage, die am wenigsten Zustimmung erhält, ist: „Unsere Entlohnungspraxis zieht Talente an und führt zur einfacheren Gewinnung neuer Mitarbeitender.“ Dies deckt sich mit Textantworten auf diverse offene Fragen, in denen verschiedene Befragte wiederholt erklären, dass die finanzielle Situation der jeweiligen Kulturorganisation angespannt ist und dass es schwierig ist, angemessene Löhne zu bezahlen.

3. Abfrage Lohnbandbreiten: Angabe der Löhne nach Tätigkeitsniveau und Erfahrung

Angaben der Löhne in den Kulturorganisationen (alle Werte)

Bitte wählen Sie für jede Position basierend auf einem Vollzeitpensum (100%) das entsprechende Bruttojahressalär in CHF aus, ohne Berücksichtigung von Lohnnebenkosten.

Tätigkeitsbeschreibungen:

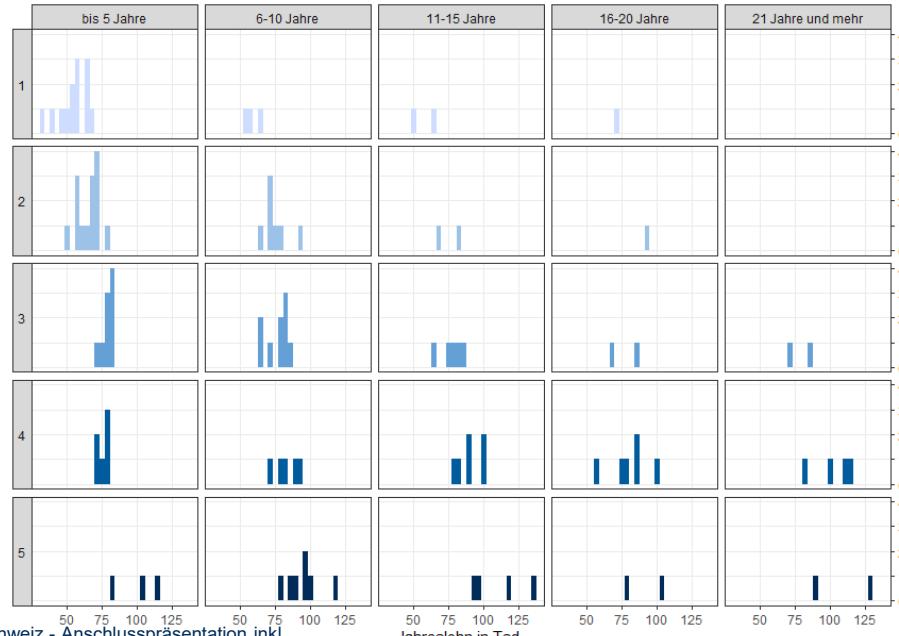
Tätigkeiten ohne besondere Vorkenntnisse, z.B. Flyer verteilen, Reinigungspersonal, Kasse, Aufsichtspersonal, Garderobe, Fahrer:in, Backoffice

Betreuung von Veranstaltungen oder administrative/organisatorische Tätigkeiten mit entsprechenden Kenntnissen unter Aufsicht, z.B. Assistenz Licht- und Tontechnik, Abendkasse, Organisation von Flügen/Hotels, Auskunfterteilung, Raummieter, Haustechnik

Selbstständige Durchführung von Recherchen, Dokumentationen, Berichten, Vorbuchhaltung, Projektassistenz, Marketing; selbstständiges Erledigen administrativer Aufgaben oder Betreuung

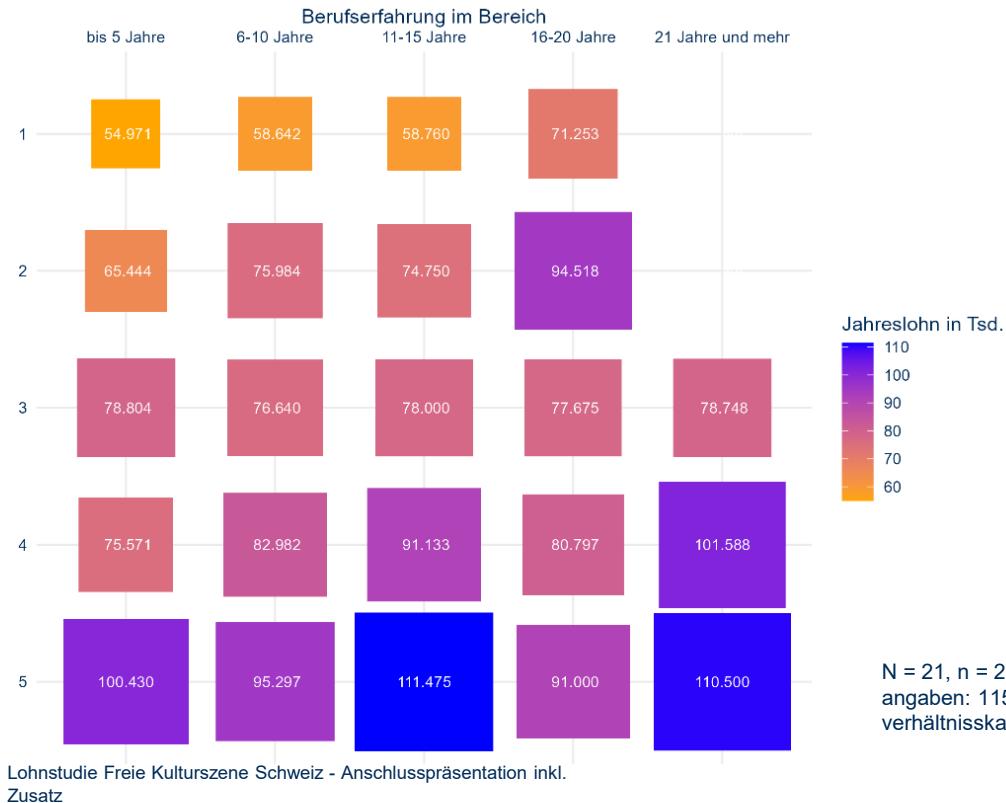
Komplexe organisatorische Tätigkeiten, Projektumsetzung, qualifizierte Tätigkeiten, z.B. Betreuung Künstler:innen, Abwicklung Steuern/Abgaben, Buchhaltung, technische Produktionsleitung, Team- /Bereichsleitung; Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit

Qualifizierte selbstständige Tätigkeit, z.B. Konzepterstellung und inhaltliche/künstlerische Programmierung, Geschäftsführung, Kurator:innentätigkeit; leitende Tätigkeiten, z.B. Projektleitung, Personalführung, Strategie, etc.

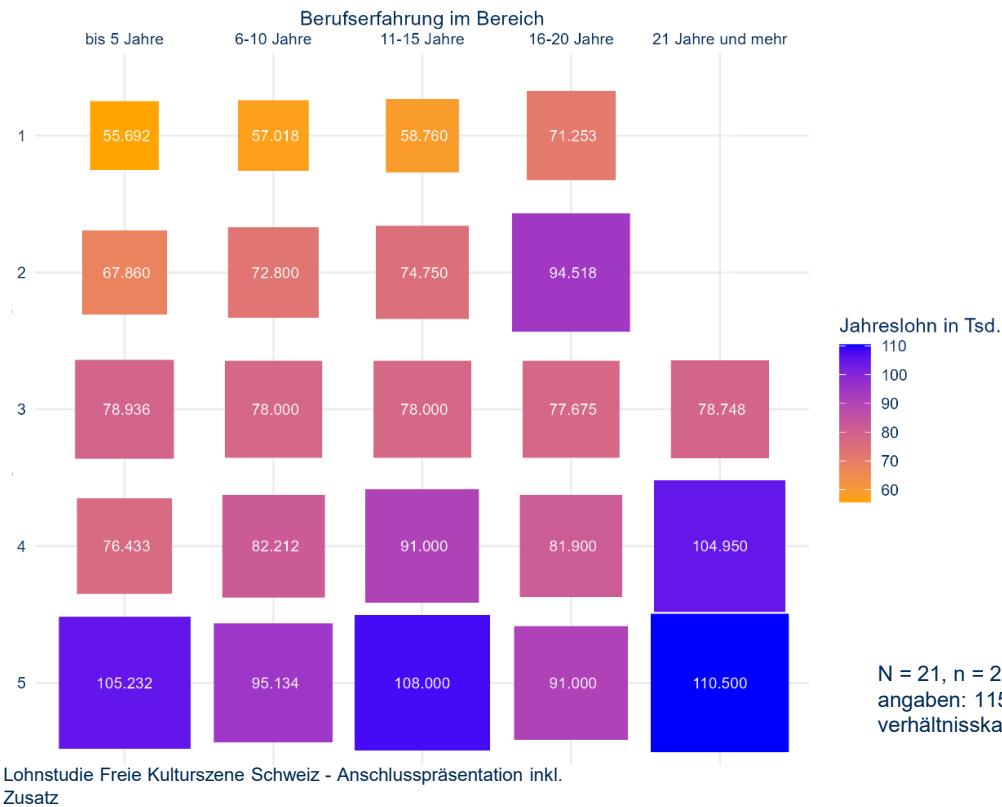


N = 21, n = 21,
Anzahl Lohn-
angaben: 115,
verhältnisskalierte
Variable

Angaben der Löhne in den Kulturorganisationen (Durchschnitt)



Angaben der Löhne in den Kulturorganisationen (Median)



Angaben der Löhne in den Kulturorganisationen (Diskussion)

Bitte wählen Sie für jede Position basierend auf einem Vollzeitpensum (100%) das entsprechende Bruttojahressalär in CHF aus, ohne Berücksichtigung von Lohnnebenkosten.

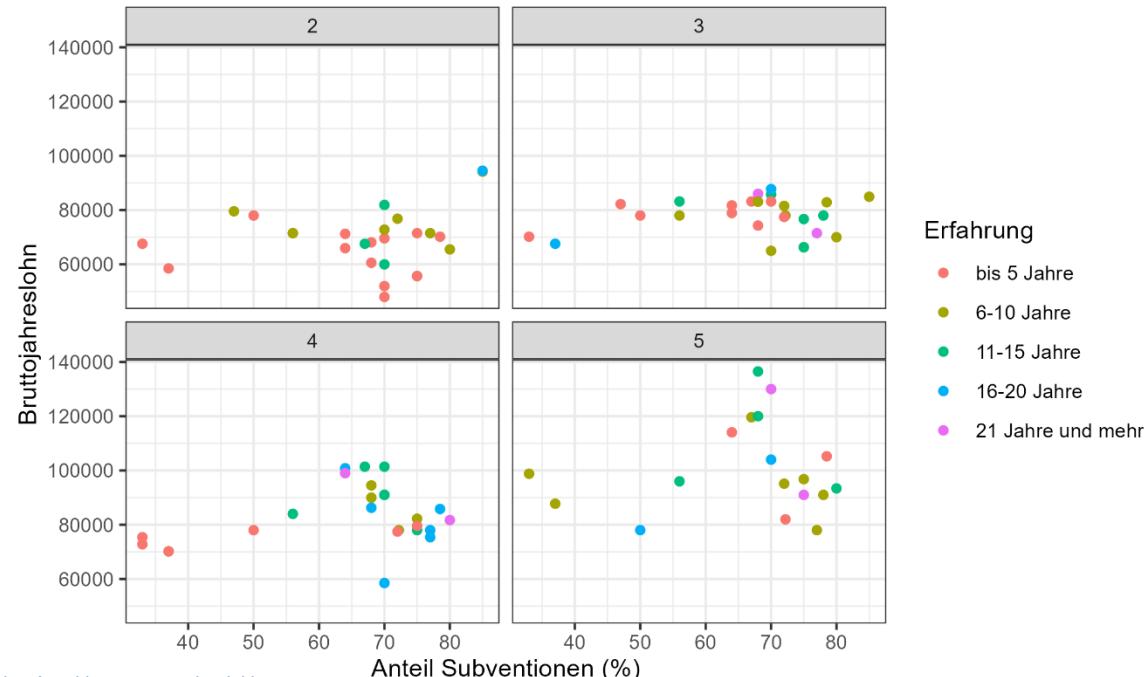
- Im grossen Ganzen steigen die Löhne bei höherem Tätigkeitsniveau und längerer Berufserfahrung.
- Es gibt jedoch Ausnahmen zu diesem Trend; z.B. verdienen Beschäftigte in höheren Tätigkeitsniveaus mit 16-20 Jahren Erfahrung weniger als jene mit 11-15 Jahren. Und innerhalb des Tätigkeitsniveaus 3 nehmen mit zunehmender Berufserfahrung die Löhne nicht zu.
- Bei höheren Tätigkeitsniveaus und längerer Berufserfahrung scheint die Bandbreite der Löhne grösser zu sein. Das würde heissen, dass wenig qualifizierte Einsteiger in allen Kulturbetrieben etwa ähnlich verdienen, aber mit zunehmender Erfahrung und Komplexität der Aufgaben sich eine Schere zwischen finanzstärkeren und finanzschwächeren Betrieben öffnet.
- Aufgrund der kleinen Stichprobe sind diese Befunde jedoch vermutlich nicht generalisierbar.
- Je höher das Tätigkeitsniveau und je länger die Berufserfahrung, desto dünner wird die Datenlage.

Nachtrag: Zusammenhang von Subventionen und Lohnhöhe

Auf Nachfrage bei der Diskussion wurde untersucht, ob Betriebe, die weniger stark von Subventionen abhängig sind, höhere Löhne zahlen als andere. Die Resultate sind weiterhin aufgeschlüsselt nach Tätigkeitsniveau und Erfahrung.

Wie die Grafik zeigt, besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil der Subventionen an der Gesamtfinanzierung (x-Achse) und den Brutto-Jahreslöhnen (y-Achse).

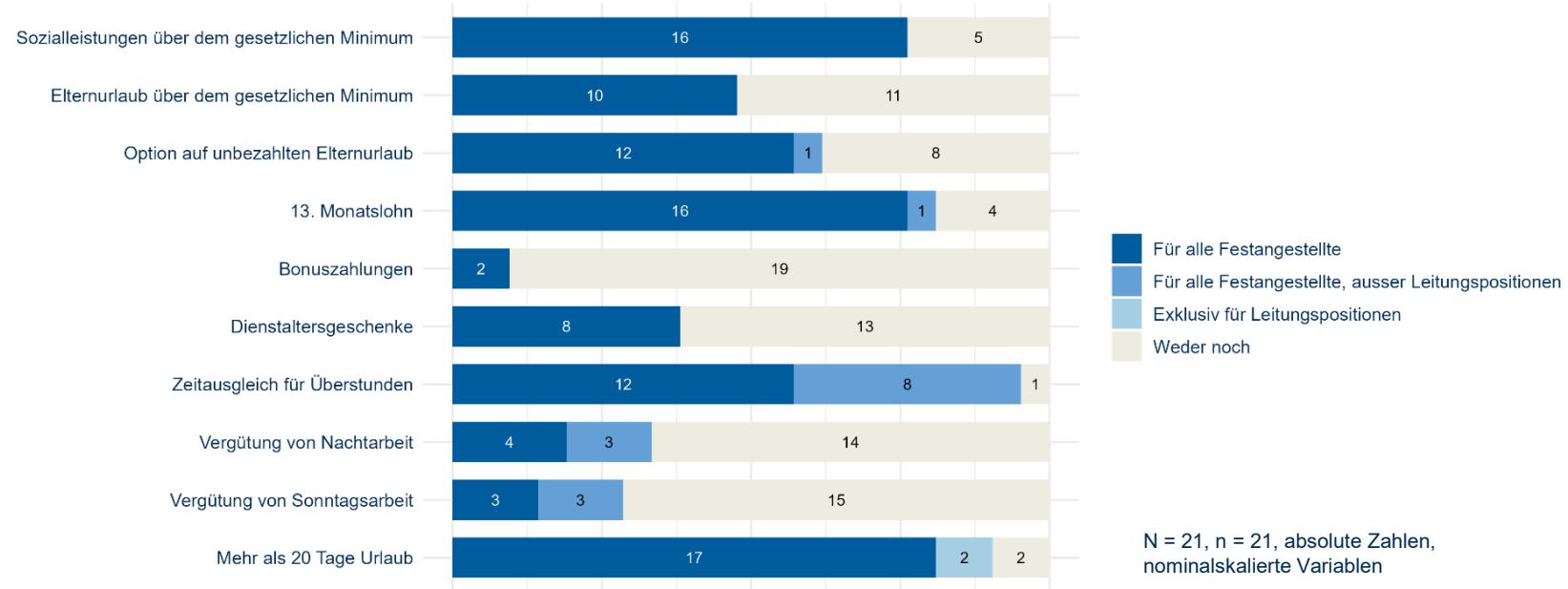
Einfluss des Anteils Subventionen auf Lohnhöhe
Separiert nach Tätigkeitsniveaus (2-5) und Erfahrung



4. Zusätzliche Leistungen: Lohnnebenleistungen, Schlussfragen

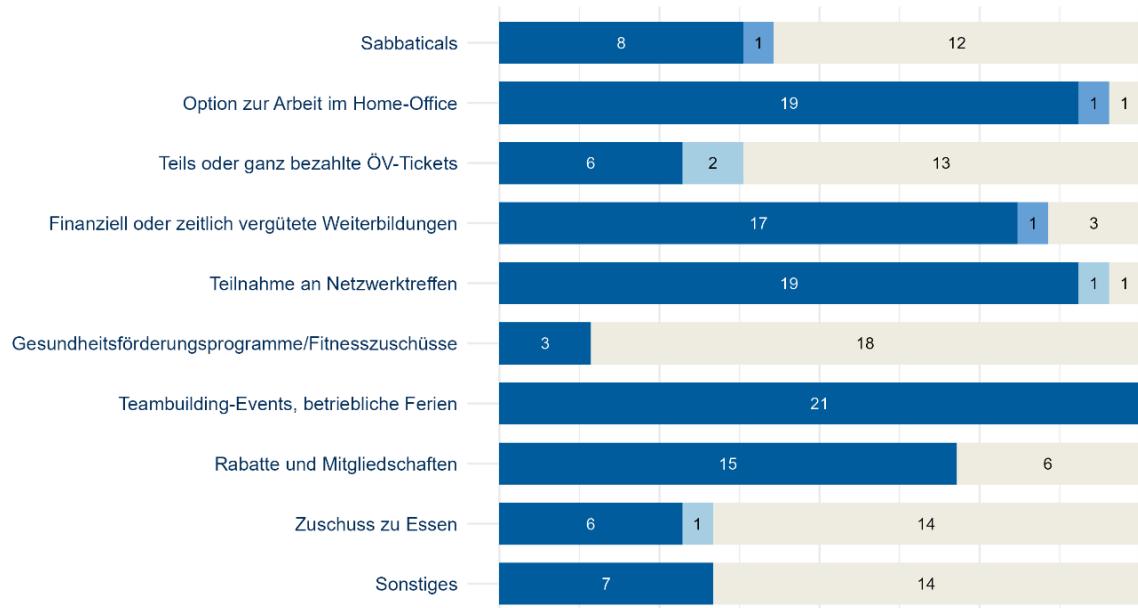
Zusätzliche Leistungen und Anreize der Kulturorganisationen (1/3)

Welche zusätzlichen Leistungen und/oder Anreize bietet Ihre Kulturorganisation den Mitarbeitenden an?
Bitte wählen Sie alle zutreffenden Optionen aus:



Zusätzliche Leistungen und Anreize der Kulturorganisationen (2/3)

Welche zusätzlichen Leistungen und/oder Anreize bietet Ihre Kulturorganisation den Mitarbeitenden an?
Bitte wählen Sie alle zutreffenden Optionen aus: (Fortsetzung)



Sonstiges (N = 7): Handy-Abo (n = 2), Verpflegung bei Abendeinsätzen, Spesenentschädigung bei Auslandsaufenthalten/Tourneen, Familienzulagen, Kleidungspauschale, Geburtstagsgeschenke

Für alle Festangestellte
Für alle Festangestellte, ausser Leitungspositionen
Exklusiv für Leitungspositionen
Weder noch

N = 21, n = 21, absolute Zahlen, nominalskalierte Variablen

Zusätzliche Leistungen und Anreize der Kulturorganisationen (3/3)

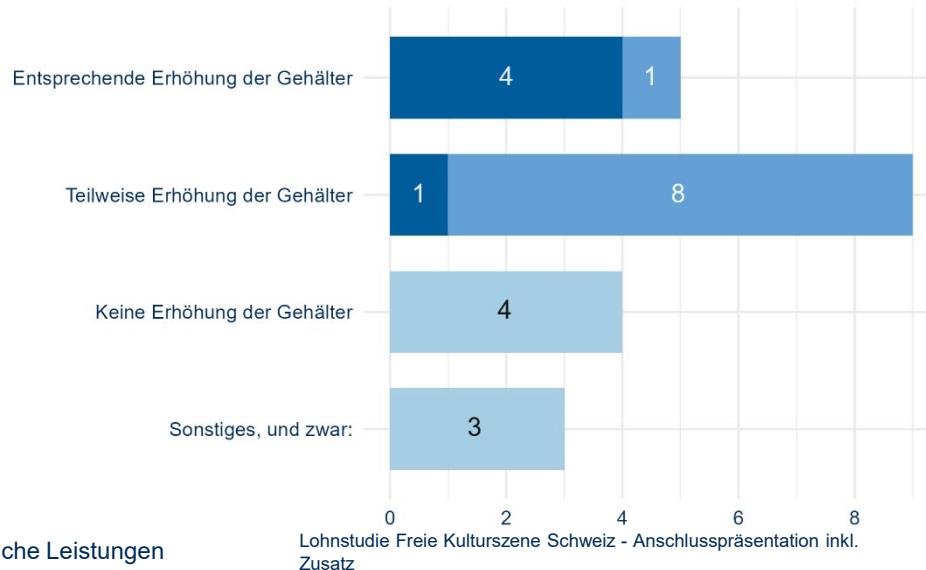
Welche zusätzlichen Leistungen und/oder Anreize bietet Ihre Kulturorganisation den Mitarbeitenden an? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Optionen aus:

- Wenn zusätzliche Leistungen oder Anreize erbracht werden, so kommen diese in den meisten Fällen dem ganzen Team zugute.
- Die einzigen Zusatzleistungen, die zu einem signifikanten Anteil nur Angestellten ohne Leitungsfunktion geboten werden, sind Vergütungen für Überzeit sowie für Sonntags- und Nacharbeit.
- Die häufigsten Zusatzleistungen sind Teambuilding-Events und betriebliche Ferien, Home-Office und Teilnahme an Netzwerktreffen.
- Nur zwei von 21 Kulturorganisationen zahlen Boni aus.

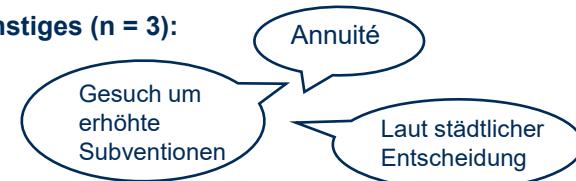
Umgang mit steigenden Lebenshaltungskosten

Wie geht Ihre Kulturorganisation grundsätzlich mit steigenden Lebenshaltungskosten (Teuerung) um?

Eine Mehrheit der befragten Kulturorganisationen ist in der Lage, die Löhne zumindest teilweise an die Teuerung anzupassen. Wo die Teuerung vollständig ausgeglichen werden kann, geschieht das in der Regel automatisch und für alle; häufiger aber sind unvollständige, punktuelle Anpassungen.



Sonstiges (n = 3):



Falls entsprechende oder teilweise Erhöhung:
Wie erfolgt der Teuerungsausgleich?

- Regelmässig (und für alle) oder automatisch
- Punktuell, wenn Budget vorhanden

N = 21, n = 21, absolute Zahlen,
nominalskalierte Variablen

Verbesserung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen

Wie kann Ihrer Einschätzung nach zu einer Verbesserung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen in der freien Kulturszene der Schweiz beigetragen werden? Welche Akteur:innen könnten dazu beitragen?



Mit Abstand am meisten Befragte sehen die Lösung in höheren Subventionen. Auch andere kulturpolitische Massnahmen werden genannt, wie etwa eine Zulassungsbeschränkung zu künstlerischen Ausbildungen, die zu höherer Qualität führen sollte, oder Anpassungen der Leistungsvereinbarungen. Öffentliche Debatten und Vergleiche zwischen Betrieben könnten laut mehreren Befragten für Transparenz und ein besseres Verständnis der Probleme sorgen. Eine Person hält einen breiten zivilgesellschaftlichen Wertewandel mit mehr Anerkennung für die Rolle der Kultur für notwendig.

Fazit

Fazit

- Kleine Samplegrösse / keine statistischen Auswertungen
- Antworten basieren auf Selbstauskunft der Befragungsteilnehmer:innen (Wahrnehmungen)
- Mögliche Verzerrung aufgrund sozialer Erwünschtheit (social desirability bias)
- Auftrag begrenzt: Erfassung von Ist-Analyse (Status-Quo) ohne Möglichkeiten für Erklärungen sowie Kontextualisierungen resp. Analyse von Zusammenhängen
- Limitierte Vergleichbarkeit aufgrund eigens entwickeltem Kategoriensystem

- Weitere mögliche Schritte: Interpretation und Bewertung der Befragungsergebnisse
- Vergleich mit nicht-freien Kulturszene in der Schweiz (bspw. Theater usw.)

Fragen?

Vielen Dank!

