

Frauen in Kultur und Medien

Ein Europäischer Vergleich



Wissenschaftliche Leitung:
Prof. Dr. Helmut K. Anheier

GEFÖRDERT DURCH



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Kultur und Medien

Kurzfassung

Ziel der Studie

Diese Studie soll eine vergleichende Übersicht zur Situation von Frauen in Kunst, Kultur und Medien in ausgewählten europäischen Ländern (Frankreich, Italien, den Niederlanden, Polen, Schweden und dem Vereinigten Königreich) bieten. Anlass hierzu ist ein Bericht aus dem Jahr 2016, in dem die deutsche Entwicklung über einen Zeitraum von 20 Jahren analysiert und kritische Aspekte im deutschen Kontext herausgearbeitet wurden (Schulz, Ries, Zimmermann, 2016). Diese Ergebnisse sollen hier mit den Ansätzen und Erfahrungen der anderen europäischen Länder verglichen werden, um Grundlagen für künftige Maßnahmen in folgenden fünf Bereichen zu schaffen:

- **Aufstieg in Führungspositionen** in Kunst-, Kultur- und Medieneinrichtungen;
- **Zugang und Chancen** in Bezug auf Arbeitsplätze, Karrierewege und Prämiensysteme;
- Angleichung von **Entlohnung und Rente**;
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** für selbstständig Beschäftigte und Angestellte; und
- **Monitoring-Werkzeuge und Evaluierungsverfahren** für eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter

Diese Studie basiert primär auf der Fragestellung: Was kann Deutschland von seinen europäischen Nachbarn lernen, um Arbeitsbedingungen und Karrierechancen für Frauen in Kunst, Kultur und Medien zu verbessern?

Als Leitfaden für die Untersuchung beschäftigt sich ein erster Fragenkomplex mit dem Thema Gleichstellung der Geschlechter:

- Inwiefern spielen Gender-Mainstreaming sowie Gleichstellung der Geschlechter eine Rolle in dem jeweiligen Land? Inwiefern stellen sie ein aktuelles Thema in Kunst, Kultur und Medien des Landes dar?

Eine zweite Gruppe von Fragen behandelt nationale und sektorspezifische Maßnahmen, um ein verbessertes Gender-Mainstreaming zu erreichen:

- Welche Maßnahmen wurden bereits eingeführt bzw. werden besprochen? Welche dieser Maßnahmen werden von Interessenvertretern als am besten geeignet wahrgenommen, um das Gender-Mainstreaming zu fördern und um der Geschlechterparität im jeweiligen Tätigkeitsbereich näherzukommen? Wie effektiv ist die Umsetzung allgemeiner und sektorspezifischer Maßnahmen?
- Welche Ungleichheiten und damit verbundene Probleme bestehen weiterhin? Welche Herangehensweisen und Maßnahmen scheinen am besten geeignet, um die sektorspezifische Ungleichheit der Geschlechter im jeweiligen Land zu korrigieren? Dazu gehören:
 - Selbstregulierung oder rechtsverbindliche Vorschriften
 - Richtlinien, die für das Land oder Bereiche insgesamt gelten, sowie zielgerichtete Maßnahmen

- Richtlinien, die positive Anreize oder negative Sanktionen umfassen, sowie
- Einbeziehung der Geschlechterfrage in allen relevanten Richtlinien oder die Erarbeitung spezifischer Maßnahmen für Geschlechterfragen.

Veränderungen und Konstanten – Frauen in Kunst, Kultur und Medien von den 1990er Jahren bis 2017

Wie in anderen Wirtschaftsbranchen auch, hat sich die Situation von Frauen in Kunst, Kultur und Medien seit den 1990ern im Allgemeinen verbessert, wie die folgenden Beispiele aufzeigen:

Aufstieg in Führungspositionen: Die deutsche Bundesregierung sowie die jeweiligen Landesregierungen haben die Finanzierungsrichtlinien effektiv umgestaltet, um die Karrieremöglichkeiten in öffentlichen Kultureinrichtungen geschlechtergerechter zu machen. Dadurch ist der Anteil weiblicher Führungskräfte gestiegen, zum Beispiel in Bibliotheken und Museen. Auch haben mehr Frauen Führungspositionen im Musikbereich inne (13 % im Jahr 1994 im Vergleich mit 22 % im Jahr 2014); dasselbe gilt für Spitzenpositionen in den Bereichen Ballett (50 %) und Theater (30 % Direktorinnen). Es lässt sich außerdem ein deutlicher Anstieg von Ausstellungen, Filmen und Tanzproduktionen mit Frauen in der Protagonistenrolle bzw. mit einer weiblichen Perspektive (Schulz, Ries, Zimmermann, 2016) nachweisen.

Zugang und Chancen in Bezug auf Arbeitsplätze, Karrierewege und Prämiensysteme: Die Anzahl unterstützender Maßnahmen, die speziell für Frauen konzipiert wurden, hat zugenommen. Im akademischen Bereich haben Fördermaßnahmen sowohl zu verbesserten Unterstützungsstrukturen für Frauen in Berufsausbildungen sowie zu einer verbesserten Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen geführt (BMBF, 2017; Schulz, Ries, Zimmermann, 2016). Außerdem werden finanzielle Anreize zum Erreichen einer Gleichstellung der Geschlechter geboten (z. B. ProQuote Medien, ProQuote Regie).

Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben: Deutschland hat bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Fortschritte erzielt: So wird weniger Augenmerk auf Frauen in ihrer Rolle als Mütter und ein größerer Schwerpunkt auf Familienmodelle gelegt, die es beiden Eltern ermöglichen sollen, ihre Kinder zu betreuen (BMFSFJ, 2017). Um den Wiedereinstieg von Frauen ins Arbeitsleben zu erleichtern, wurde subventionierte Kinderbetreuung zu einer Priorität der Bundespolitik gemacht.

Monitoring-Werkzeuge und Evaluierungsverfahren: Um die Rolle von Frauen in Kunst, Kultur und im Mediensektor zu stärken, hat die deutsche Bundesregierung kürzlich eine Reihe von Maßnahmen wie regelmäßige Lageberichte zur Stellung von Frauen in dem Bereich eingeführt und einen Ausschuss für die Gleichberechtigung der Geschlechter ins Leben gerufen (DKR, 2017).

Während diese Entwicklungen durchaus positiv zu bewerten sind, ist die Situation bezogen auf die Repräsentanz von Frauen in den höchsten Führungsebenen sowie bezogen auf die Einkommen und Rentenansprüche von Frauen nach wie vor nicht zufriedenstellend. Selbiges gilt auch für ihre Karrierewege:

Frauen sind in Entscheidungsfindungsprozessen unterrepräsentiert: Bei den größten deutschen Medienorganisationen besetzen Frauen 20 Prozent der Vorstandsposten und 21 Prozent der Positionen im Topmanagement (strategische und operative Ebene) (Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), 2013). Obwohl Frauen 48 Prozent der deutschen Kulturverwaltungen leiten, besetzen sie lediglich 16 Prozent der Positionen mit Entscheidungsbefugnis in wichtigen Kultureinrichtungen (EIGE,

„Gleichstellungsbericht 2017“, S. 7). Im Hochschulbereich beträgt der Frauenanteil unter den Präsidenten/-innen in Deutschland 20 Prozent an Kunsthochschulen; 39 Prozent der Fakultätsmitglieder sind weiblich (Schulz, Ries, Zimmermann 2016, S. 76, 82).

Aufstiegchancen: Während der Anteil von weiblichen Studierenden in den Bereichen „Kunst und Geisteswissenschaften“ und „Journalismus und Informationstechnik“ etwa 66 Prozent beträgt (Eurostat-Daten für das Jahr 2014), verringern sich ihre Aufstiegchancen mit steigender Qualifikation. Je prestigeträchtiger und höher dotiert eine akademische Position im Kultur- und Mediensektor ist, desto wahrscheinlicher ist diese von einem Mann besetzt (Ries 2016, S. 406).

Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern für gleiche Arbeit: Obwohl der neueste Bericht der Bundesregierung zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit aufzeigt, dass die Gehaltsunterschiede in Deutschland geringer werden, verdienen Frauen im gesamten Kunst-, Kultur- und Mediensektor nach wie vor weniger als Männer. Für die gleiche Arbeit erhalten sozialversichert beschäftigte Künstlerinnen in 58 von 59 Tätigkeitsbereichen weniger Lohn als ihre sozialversichert beschäftigten Kollegen. In der Folge erhalten sie geringere Renten, wodurch sie wiederum vermehrt dem Risiko von Altersarmut ausgesetzt sind (Zimmermann & Schulz 2016, S. 487f.).

Verantwortung in der Familienbetreuung als Karrierehürde: Die Mehrheit der Frauen reduziert ihre Erwerbstätigkeit, um sich um ihre Kinder sowie um ihre Eltern im Alter zu kümmern. Im Jahr 2015 gingen nur 10 Prozent der Frauen mit minderjährigen Kindern einer Vollzeitbeschäftigung nach (Väter: 83 %); im Jahr 2012 hatten 69 Prozent der Mütter mit minderjährigen Kindern eine Teilzeitbeschäftigung (Väter: 6 %). Die Auszahlung von Elterngeld weist ebenfalls auf geschlechterabhängige Familienrollen hin: 90 Prozent der Mütter (Väter: 6 %) nahmen 12 Monate oder mehr Elternzeit, um sich um ihr Kind zu kümmern. Die sich daraus ergebenden Lücken im Berufsleben von Müttern schränken häufig deren Chancen auf den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ein, insbesondere hinsichtlich ihrer Aufstiegsmöglichkeiten. Geringere Renten sind eine weitere Folge davon (Ries 2016, S. 406).

Fehlen von routinemäßig erhobenen und nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten für den Kunst-, Kultur- und Mediensektor: Im Gegensatz zu einer regelmäßigen Nachverfolgung eignen sich Einzelberichte deutlich weniger, um Veränderungen herbeizuführen. Der Bericht 2016 ist die erste umfassende Untersuchung zu Geschlechtertrends sowie den Auswirkungen von Gleichstellungsinstrumenten zur Verbesserung der Stellung und für ein Empowerment von Frauen in Kunst, Kultur und Medien in Deutschland seit den 1990er Jahren.

Um die wichtigsten Erkenntnisse der Gleichstellungspolitik in einer länderübergreifenden Perspektive besser beurteilen zu können, bietet die Europäische Kommission nützliche Vergleichswerte für die Mitgliedsstaaten. EIGE hat Daten erfasst, um das jeweilige Engagement für Gleichstellungspolitik zu messen, und ein Ranking der Ergebnisse erstellt. Wichtige Indikatoren sind die Anzahl der bestehenden Strukturen auf der Ebene von Bund und Ländern (z. B. Bundesministerium für Frauen oder Gleichbehandlung, Gleichstellungsbeauftragte, Behörde zur Gleichstellung der Geschlechter) sowie die konkrete Anwendung von Mainstreaming-Maßnahmen (wie beispielsweise Budgetplanung und Audits mit Rücksicht auf Geschlechtergleichheit, Schulungen zu Geschlechtergleichheit, gleichstellungsorientierte Planung und Folgenabschätzung).

Mit einer Gesamtbewertung von 8,5 (von insgesamt 16 Punkten) liegt Deutschland gemäß dem EIGE-Mainstreaming-Barometer nur leicht über dem EU-Durchschnitt von 8,4 (siehe Abb. 1, EIGE, „Länderspezifische Informationen“, 2017). Obwohl eine zweite Bewertung von 2 Punkten auf ein starkes Engagement hindeutet, fällt die Leistung der deutschen Politik auf struktureller Ebene, d. h. bei der Umsetzung von Maßnahmen und

Strukturen, um eine Gleichstellung der Geschlechter in allen Wirtschaftssektoren zu erreichen, eher schwach aus (1,0 von 4 Punkten). Die vierte Bewertung spiegelt die Verpflichtung des Landes wider, etablierte Maßnahmen und Instrumente zur Nachverfolgung anzuwenden. Hier erzielt Deutschland 5,5 (von 10 Punkten), was leicht über dem EU-Durchschnitt von 4,4 Punkten liegt.

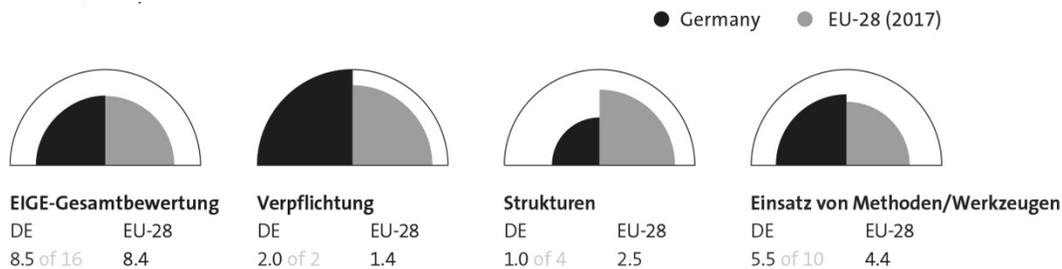


Abb. 1: Gender-Mainstreaming-Barometer (DE)

Wichtigste Erkenntnisse: Deutschland

Wie sieht die Situation in Deutschland im Vergleich aus? Wir haben fünf wichtige Bereiche in sechs verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten untersucht. Im Einzelnen stellen sich folgende Ergebnisse heraus:

Aufstieg in Führungspositionen: Beim Thema weiblicher Führungskräfte in großen Medienorganisationen liegt Deutschland mit lediglich 22 Prozent operativer Geschäftsführerinnen leicht

unter dem EU-Durchschnitt von 33 Prozent. Frauen in CEO-Positionen bilden hier eine Ausnahme. In Deutschland hat eine der vier größten Medienorganisationen einen weiblichen CEO. In der EU insgesamt beträgt das Verhältnis eins zu sechs.

Zugang und Chancen in Bezug auf Arbeitsplätze, Karrierewege und Prämiensysteme: In Deutschland liegt der Anteil von Frauen bei Beschäftigten im kulturellen Bereich relativ nah an der Parität (siehe Abb. 2). Im Jahr 2015 lag der Wert bei etwa 48 Prozent. Er liegt somit näher an einem ausgeglichenen Männer-Frauen-Anteil als in den anderen untersuchten Ländern und der EU insgesamt. Entsprechend sind Frauen in gleichem Maße an der Beschäftigung im kulturellen Sektor beteiligt. Dabei wurden jedoch nur Frauen berücksichtigt, die Teil des Arbeitsmarktes sind. Wenn man die Lücken bei der Erwerbsbeteiligungsquote zwischen Männern und Frauen betrachtet, kommt man zu dem Schluss, dass bei Frauen in Deutschland die Wahrscheinlichkeit, am

Die Abbildungen 2-7 vergleichen den Fortschritt Deutschlands in Richtung einer Gleichstellung der Geschlechter in den oben erwähnten fünf Themenbereichen mit anderen untersuchten Ländern (Frankreich, Italien, den Niederlanden, Polen, Schweden und dem Vereinigten Königreich) sowie den EU-Durchschnittswerten. Sie ermöglichen einen länderübergreifenden Vergleich der Entwicklung der ausgewählten Gleichstellungsindikatoren für den untersuchten Zeitraum (2005 bis heute). Der Anstieg der Linie, die die zwei Werte verbindet, bietet eine visuelle Angabe zur Richtung der Veränderung. Linien, die sich von der gepunkteten horizontalen Linie (Anzeige der absoluten Geschlechterparität für den Indikator) entfernen, zeigen eine Zunahme der Ungleichheit an, während ein Zusammenlaufen mit der gepunkteten Linie eine Abnahme der Ungleichheit darstellt.

Arbeitsmarkt beteiligt zu sein, um 10 Prozent geringer ist als bei Männern (siehe Abb. 3). Im europäischen Vergleich ist dies ein überdurchschnittlicher Wert. Im Vergleich erzielt Deutschland eine bessere Leistung als der Großteil der anderen untersuchten Länder. In Bezug auf Europa lässt sich darüber hinaus ein allgemeiner Aufwärtstrend erkennen, wonach sich die Erwerbsbeteiligungsquoten von Männern und Frauen angleichen.

Angleichung von Entlohnung und Renten: Im Vergleich zu den anderen Ländern der Studie ist in Deutschland der größte geschlechtsspezifische Lohnunterschied im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeitindustrie“ zu finden. Dies lässt sich an der schwarzen Linie in Abbildung 4 ablesen, die am weitesten von der gepunkteten Linie entfernt ist. Darüber hinaus ist dieser geschlechtsspezifische Lohnunterschied im Zeitraum von 2008 bis 2014 größer geworden. In Hinblick auf das Thema Renten (nicht spezifisch auf Kunst, Kultur und Medien bezogen) leiden deutsche Frauen ebenfalls unter den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden der untersuchten Länder. Allerdings hat sich die Situation im Zeitraum von 2013 bis 2015 leicht verbessert (siehe Abb. 5). Trotz ihrer deutlich niedrigeren Renten lag der deutsche geschlechtsspezifische Unterschied beim Armutsrisiko (der Unterschied zwischen dem Armutsrisiko für Männer und für Frauen in Prozent) über dem EU-Durchschnitt im Jahr 2015 und lediglich im Mittelfeld verglichen mit allen berücksichtigten Ländern (siehe Abbildung 6). Das ist eine deutliche Verbesserung gegenüber den Werten aus dem Jahr 2005, als der Unterschied beim Armutsrisiko in Deutschland viel größer war als im EU-weiten Durchschnitt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Abbildung 7 zeigt, wie sich die Verfügbarkeit offizieller ganztägiger Kinderbetreuung zwischen 2006 und 2015 verändert hat. Während dieser Indikator nicht direkt die Ungleichheit misst, kann eine nur ungenügend verfügbare Kinderbetreuung die Ungleichheit weiter stärken, indem Mütter an der Erwerbstätigkeit gehindert werden. Es gibt einen europäischen Aufwärtstrend bei der ganztägigen Kinderbetreuung. Insbesondere Deutschland zeigt eine deutliche Verbesserung bei der Bereitstellung von ganztägigen Kinderbetreuungsleistungen. War die Verfügbarkeit von ganztägiger Kinderbetreuung vorher unterdurchschnittlich, ist sie jetzt überdurchschnittlich.

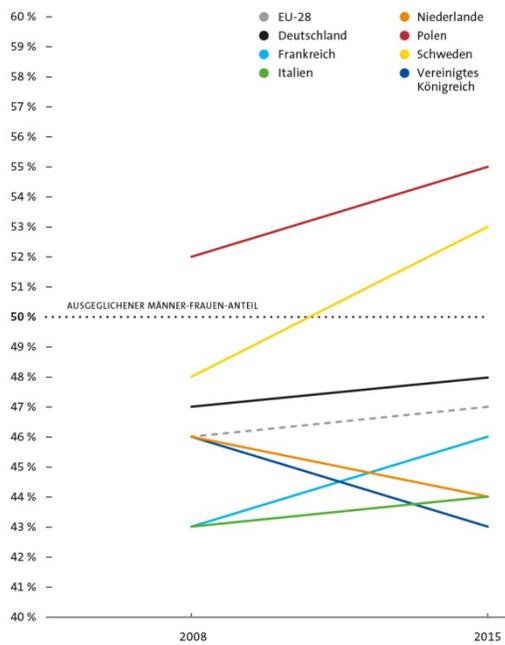


Abb. 2: Anteil von Frauen unter Beschäftigten im Bereich Kultur

Interpretation: Im Jahr 2008 waren 43 % aller Beschäftigten im Bereich Kultur in Italien Frauen.

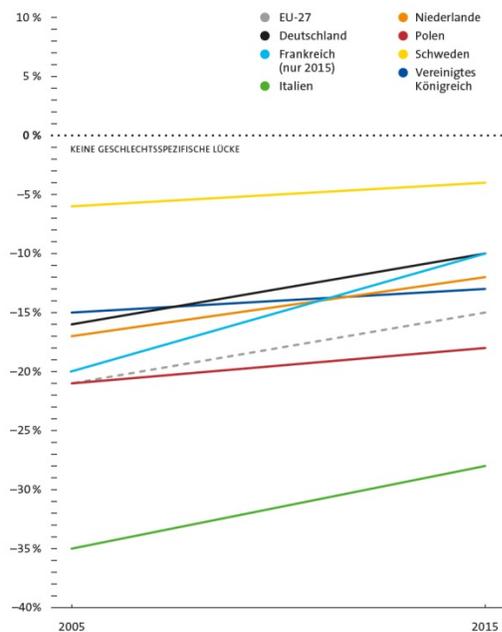


Abb. 3: Geschlechtsspezifische Lücke bei der Erwerbsbeteiligungsquote

Interpretation: Ein Wert von -16% bedeutet, dass die Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen um 16% niedriger ist als jene von Männern, es ist z. B. um 16% weniger wahrscheinlich, dass sie einen Arbeitsplatz haben. **Hinweis:** Geschlechtsspezifische Gehaltslücken sind mit invertierten mathematischen Zeichen dargestellt, sodass sich vergrößende geschlechtsspezifische Lücken (=erhöhte Ungleichheit) mit nach unten abfallenden Linien beschrieben werden.

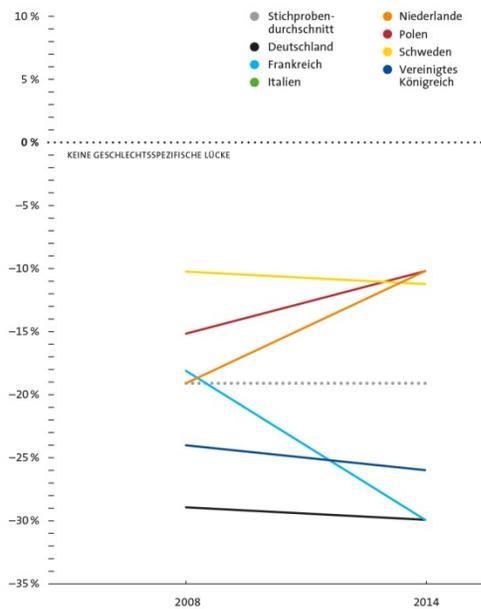


Abb. 4: Geschlechtsspezifische Gehaltslücke in „Kunst, Unterhaltung und Freizeitindustrie“

Interpretation: Im Jahr 2014 haben polnische Frauen, die in den Bereichen Kunst, Unterhaltung und Freizeitindustrie tätig waren, 10 % weniger verdient als ihre männlichen Kollegen. **Hinweis:** Geschlechtsspezifische Gehaltslücken sind mit invertierten mathematischen Zeichen dargestellt, sodass sich vergrößern den geschlechtsspezifischen Lücken (=erhöhte Ungleichheit) mit nach unten abfallenden Linien beschrieben werden.

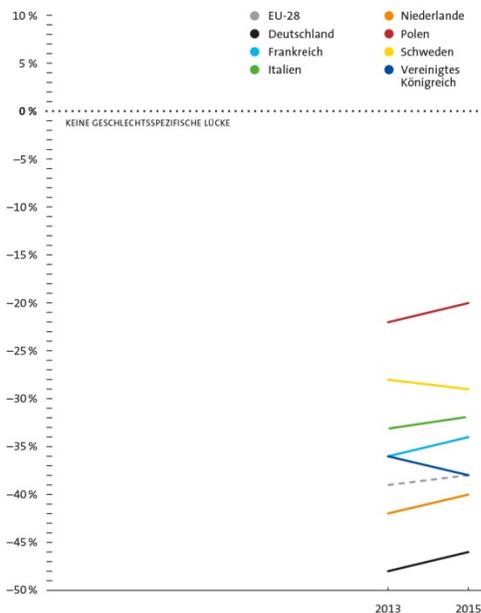


Abb. 5: Geschlechtsspezifische Lücke bei Renten

Interpretation: Im Jahr 2015 haben schwedische Frauen durchschnittlich um 29 % geringere Renten erhalten als schwedische Männer. **Hinweis:** Geschlechtsspezifische Gehaltslücken sind mit invertierten mathematischen Zeichen dargestellt, sodass sich vergrößern den geschlechtsspezifischen Lücken (=erhöhte Ungleichheit) mit nach unten abfallenden Linien beschrieben werden.

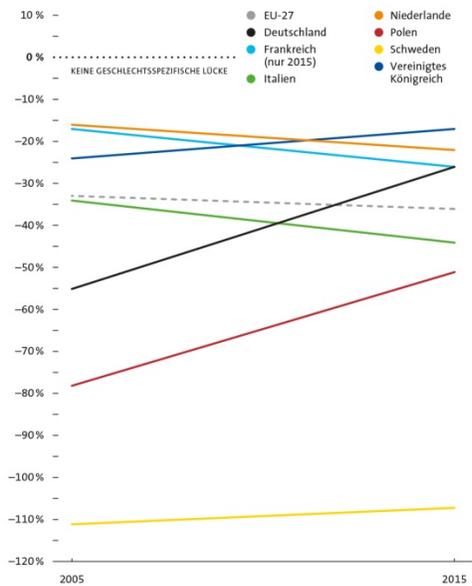


Abb. 6: Geschlechtsspezifische Lücke bei Armutsrisiko für Rentnerinnen

Wie oben, jedoch mit invertierten mathematischen Zeichen
Interpretation: Ein Wert von -107 % in Schweden im Jahr 2015 bedeutet, dass ältere schwedische Frauen mit über zweifacher Wahrscheinlichkeit armutsgefährdet sind. **Hinweis:** Geschlechtsspezifische Gehaltslücken sind mit invertierten mathematischen Zeichen dargestellt, sodass sich vergrößernde geschlechtsspezifische Lücken (=erhöhte Ungleichheit) mit nach unten abfallenden Linien beschrieben werden.

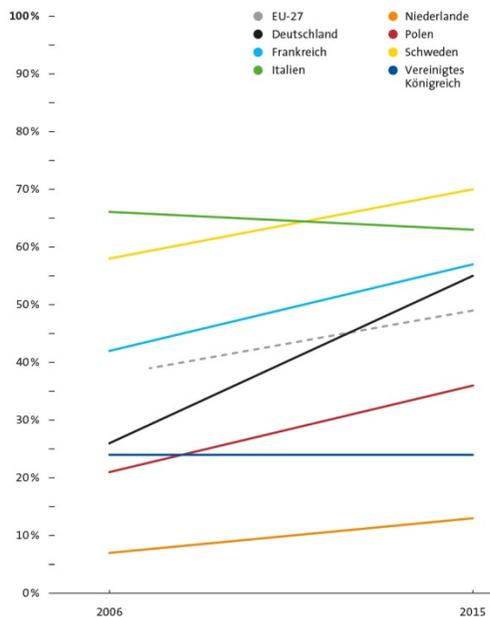


Abb. 7: Kinder im Kindergarten (Vollzeit, 3+ Jahre)

Hinweis: Ein steigender Wert deutet an, dass ein größerer Anteil von Kindern im Alter zwischen 3 Jahren und dem Schuleintrittsalter sich in Ganztagsbetreuung befindet

Die folgenden zwei Streudiagramme (siehe Abb. 8 und 9) untersuchen den Zusammenhang zwischen dem geschlechtsspezifischen Lohnunterschied der Gesamtwirtschaft und dem spezifischen, branchenbezogenen Lohnunterschied in der „Kunst-, Unterhaltungs- und Freizeitindustrie“ sowie in der „Informations- und Kommunikationsbranche“ (NACE Rev. 2). Mit einigen Einschränkungen entsprechen diese beiden Kategorien grob den Bereichen „Kunst“ und „Medien“. Spezifische Informationen zu den Definitionen der Kategorien in NACE Rev. 2 finden sich in Anhang A: Wissenswertes zur Methodik.

Insgesamt (siehe Abb. 8 und 9) scheint es in Deutschland, dem Vereinigten Königreich, Schweden und den Niederlanden einen Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in der Wirtschaft insgesamt und den Bereich Kunst und Medien zu geben. In den anderen untersuchten Ländern zeigen sich branchenspezifische Lohnunterschiede nach Geschlechtern, unabhängig von den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden der Gesamtwirtschaft (siehe Abb. 8). Demgegenüber weist Deutschland einen größeren geschlechtsspezifischen

Lohnunterschied auf, der über dem EU-Durchschnitt liegt. Dies gilt sowohl für die Wirtschaft insgesamt als auch für die untersuchten Branchen. Eine besondere Situation zeigt sich in Polen, wo der geschlechtsspezifische Lohnunterschied sowohl in der Gesamtwirtschaft als auch in der Kunstbranche sehr gering ausfällt, während in der Medienindustrie nach wie vor ein großer geschlechtsspezifischer Lohnunterschied existiert (siehe Abb. 9). Italien zeigt ein anderes Muster: Hier gibt es in der Kunstbranche einen sehr großen geschlechtsspezifischen Lohnunterschied, kombiniert mit einem insgesamt nur geringen Lohnunterschied.

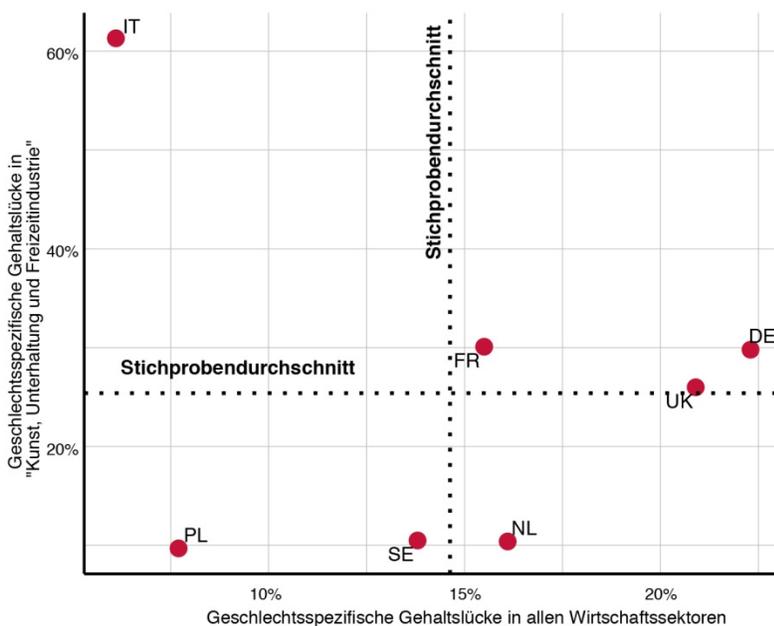


Abb. 8: Geschlechtsspezifische Gehaltslücke in der Wirtschaft insgesamt und im kreativ-kulturellen Bereich

Interpretation: Die geschlechtsspezifische Gehaltslücke in den Niederlanden in der Wirtschaft insgesamt ist leicht höher als der Durchschnittswert (gepunktete vertikale Linie), doch die branchenbezogene geschlechtsspezifische Gehaltslücke in "Kunst, Unterhaltung und Freizeitindustrie" ist deutlich darunter (gepunktete horizontale Linie).

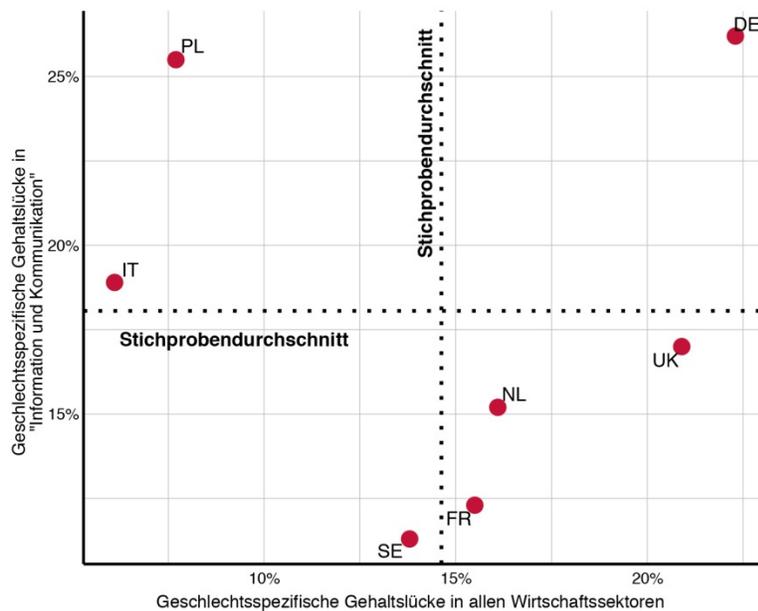


Abb. 9: Geschlechtsspezifische Gehaltslücke in der Wirtschaft insgesamt und im Mediensektor

Interpretation: In Deutschland ist die geschlechtsspezifische Gehaltslücke in der Wirtschaft insgesamt sowie in "Information und Kommunikation" viel größer als in den Durchschnittswerten (gepunktete Linien).

Wichtigste Erkenntnisse der Untersuchung von sechs EU-Mitgliedsstaaten

Frankreich hat sich eindeutig der Gleichstellung der Geschlechter verschrieben. Es hat geeignete Strukturen errichtet, zeigt entschlossenen Einsatz von Maßnahmen und Instrumenten für die Gleichstellung der Geschlechter auf und hält seinen Gender-Mainstreaming-Zyklus aufrecht, indem es seine Maßnahmen extern auswerten und nachverfolgen lässt. Paris nimmt für eine unabhängige Beobachtung und Nachverfolgung der getroffenen Maßnahmen und Instrumente die Hilfe von Organisationen aus Basisbewegungen und der Zivilgesellschaft in Anspruch. Damit soll sichergestellt werden, dass über eine bloße zahlenmäßige Gleichstellung hinausgegangen und einer negativen Abbildung und Darstellung von Frauen in und durch die Medien entgegengetreten wird.

Italien hat in einigen Bereichen angemessene Maßnahmen ergriffen und Strukturen geschaffen, um den geschlechtsspezifischen Unterschied zu minimieren und Beruf und Familie stärker in Einklang zu bringen. Der politische Spielraum, strategische Maßnahmen auch umzusetzen, scheint jedoch beschränkt, da stark verwurzelte konservative Einstellungen in der Gesellschaft in Bezug auf die Gleichstellung von Mann und Frau weiterhin fortbestehen. Angesichts anderer Probleme wie der strukturell hohen Arbeitslosigkeit zählt die Gleichstellung der Geschlechter aktuell nicht zu den wichtigsten strategischen Prioritäten. Die Bereiche Kunst und Kultur weisen im Vergleich zum geschäftlich orientierten Mediensektor größere Fortschritte in Richtung Gleichstellung der Geschlechter auf. Dennoch spiegelt der fehlende Einfluss von Frauen bei wichtigen Entscheidungen zu Grundsätzen und organisatorischen Prozessen den mangelnden Fortschritt bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter auf Branchenebene wider.

Für die **Niederlande** existiert keine allgemeine Gender-Mainstreaming-Politik in größerem Rahmen, da bereits geeignete Strukturen bestehen. Begünstigt von ihrem starken Interesse an der Verbesserung der finanziellen Unabhängigkeit von Frauen hat die Politik zahlreiche Maßnahmen eingeleitet, um den Wiedereinstieg von Frauen ins Arbeitsleben sowie ihren Aufstieg in Entscheidungspositionen zu fördern. Insbesondere der niederländische öffentliche Sektor bietet Frauen gute Möglichkeiten für die Karriereentwicklung und zum Aufstieg in Führungspositionen. Der kreative und kulturelle Bereich ist eng mit dem öffentlichen Sektor verbunden. Entsprechend sind die geschlechterspezifischen Unterschiede dort weniger ausgeprägt als in der geschäftlich orientierten Medienbranche. Traditionelle geschlechtsbezogene Stereotypen in den Medien gelte als größte Herausforderung. Darüber hinaus weist die niederländische Gesellschaft einen weiteren erwähnenswerten Trend auf: Das niederländische Modell für Beruf und Familie, bei dem Teilzeitarbeit und individuelle Kinderbetreuung durch Mütter (sowie zunehmend auch durch Väter) im Fokus stehen, ist bei der Bevölkerung sehr beliebt.

Auffälligstes Merkmal der Situation in **Polen** ist der starke Kontrast zwischen der wirtschaftlichen Situation von Frauen und dem Engagement der gegenwärtigen Regierung hinsichtlich der politischen Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Während Frauen in der Wirtschaft gut positioniert sind, was durch geringe geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, hohe Erwerbstätigkeit und eine beinahe identische Verteilung des Wohlstands zwischen den Geschlechtern offensichtlich wird, scheint die aktuelle Regierung eher abgeneigt, die Gleichstellung der Geschlechter weiter zu fördern und sich kritischen Themen wie zum Beispiel der sozialen Absicherung von Künstler/-innen zu stellen.

Schweden ist zweifelsohne auf einem guten Weg, Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Der effektive Einsatz von Gender-Mainstreaming-Methoden und entsprechenden Maßnahmen ist offenkundig ein bedeutender Faktor. Die Politik hat sich eindeutig dem Erreichen eines gleichberechtigten Zugangs zu Spitzenpositionen in Kunst und Kultur und einer repräsentativen Gleichstellung in der ganzen Branche verschrieben. Große Fortschritte beim Abbau diskriminierender Strukturen wurden in der Medienbranche erzielt. Eine großzügige Familienpolitik und ein breites Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten unterstützen diese Prozesse. Nicht zuletzt stellt Schwedens Einsatz weitreichender Maßnahmen für Monitoring, Evaluierung und Nachverfolgung in enger Zusammenarbeit mit einem Gender-Forschungsinstitut und mit Akteuren aus der Zivilgesellschaft ein beinahe perfektes Szenario dar, das als „Best Practice“-Beispiel für andere Länder dienen könnte.

Das **Vereinigte Königreich** verfügt über Gleichbehandlungsgesetze, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten und entsprechende Ausgleichsmaßnahmen ermöglichen, mit denen die Gleichstellung vorangetrieben wird. Es bestehen jedoch keine spezifischen regulatorischen Maßnahmen, wie etwa ein Quotensystem, mit denen die Gleichstellung der Geschlechter verbessert werden könnte. London zeigt sich unzugänglich für regulatorische Maßnahmen, mit denen nachteilige Arbeitsplatzstrukturen reformiert werden könnten. Außerdem scheinen bestehende britische Gesetze, die auf eine Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentenunterschiede abzielen, wenig Wirkung bei der Stärkung der Position von Frauen zu entwickeln. Andererseits könnten neue Maßnahmen für eine Offenlegung und größere Transparenz Impulse für künftige Fortschritte setzen.

Von Nachbarn lernen

Welche konkreten Ansätze und Maßnahmen zur Verbesserung des Gleichgewichts und der Gleichstellung der Geschlechter im Kunst- und Kulturbereich sowie in den Medien

bieten die oben vorgestellten Länder an? Im Fokus der folgenden Auswahl stehen einige Beispiele, die die Debatte in der Bundesrepublik befördern könnten.

Aufstieg in Führungspositionen

Im Kontext des Gesetzes zur echten Gleichstellung der Geschlechter 2014 haben sich die **französischen** öffentlichen Medienanstalten, France Télévisions und Radio France, dahingehend verständigt, Frauenquoten festzulegen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Von den Expert/-innen, die zu Fernseh- und Radiosendungen eingeladen werden, müssen mindestens 30 Prozent Frauen sein; in Medienberichten müssen mindestens 25 Prozent Frauen vertreten sein.

Die **niederländische** Regierung hat Förder- und Empowerment-Programme umgesetzt und Strukturen modifiziert, um den Wiedereinstieg von Frauen ins Berufsleben nach der Elternzeit zu unterstützen und die Zahl der Frauen in Positionen mit Entscheidungsbefugnis zu stärken.

In Zusammenarbeit mit der unabhängigen Plattform WOMENInc hat die **niederländische** öffentliche Medienanstalt NPO ein Vermittlungsprogramm entwickelt, das die Auswahl von Frauen für wichtige Positionen in Programmen zum Medien-Monitoring erleichtert. Das Programm beinhaltet einen entsprechenden Ansatz, um auf die Geschlechterthematik aufmerksam zu machen und diskriminierende Strukturen abzubauen.

In **Schweden** wird der Kultursektor als gesellschaftliches Vorbild herangezogen, um eine echte Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Das Ministerium für Kultur und Demokratie setzt eine Arbeitsplatzkultur um, in der freie Vorstandsposten sowie Führungspositionen in staatlichen Stellen von Frauen besetzt werden – wenn diese ansonsten identische Qualifikationen haben. Der Grundsatz echter Gleichstellung (50 %) dient als Grundlage für diese Reform.

Der Vorstand des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in **Schweden**, SVT, nutzt das Instrument der Geschlechterquote, um das Gleichstellungsziel gemäß der 50-Prozent-Regel (bzw. mit einer Abweichung von 10 %) zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften zu erreichen. Darüber hinaus plant der Vorstand, alle Entscheidungsfindungsprozesse im Sinne des Gender-Mainstreamings umzugestalten, womit die gendergerechte Planung zur Voraussetzung jeglicher Aktivitäten von SVT wird.

Zugang und Chancen in Bezug auf Arbeitsplätze, Karrierewege und Prämiensysteme

Französische Medienanstalten tragen zu landesweiten Mainstreaming-Aktivitäten bei; dies geschieht durch Maßnahmen, die sich bereits in den Vorstufen der Programmplanung an den zugrundeliegenden Genderfragen orientieren, wie etwa die Darstellung von Frauen in Nachrichten und Unterhaltung, in besonderen und gewöhnlichen Situationen sowie zur besten Sendezeit und außerhalb davon:

- The 51 Percent (#The51percent, @FRANCE24) ist ein Online-Nachrichtenprogramm, das Frauen vorstellt, die die ‚Welt umgestalten‘. Durch die Darstellung einer großen Vielfalt an Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen folgt dieses Portal der Strategie, Vorurteile dadurch infrage zu stellen, dass dem Erfolg von Frauen größerer Raum geboten wird.
- France Télévisions setzt auf eine Diversitätsstrategie, die auf vier Säulen beruht: Geschlecht, ethnisch-kulturelle Aspekte, soziokulturelle Aspekte sowie

„Behinderung“. Die Botschaft ist nicht nur eine Marketingstrategie im Rahmen der Unternehmensverantwortung; dadurch soll auch die Diversität der französischen Bevölkerung widerspiegelt werden. Die Medienanstalt verfügt über einen Pool an Expert/-innen, der Programmgestalter/-innen und Journalist/-innen unterstützend zur Verfügung steht. Der Pool durchläuft turnusmäßig ein strenges Qualitätsprüfungsverfahren; zudem wird die Mainstreaming-Maßnahme regelmäßig nachverfolgt.

In **Italien** hat sich das professionelle Netzwerk Gi.U.Li.A. dem Ziel verpflichtet, den Journalismus und die italienische Zivilgesellschaft zu sensibilisieren, um Geschlechtsstereotypen zugunsten einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den Medien zu überwinden. Das Netzwerk organisiert Seminare zum Karriereeintritt sowie Fortbildungen im Bereich Nachrichten; es bietet einen Blog, um Probleme in Bezug auf Chancengleichheit und kulturelle Initiativen zu diskutieren, und fördert die geschlechtsneutrale Verwendung der italienischen Sprache.

In dem Bestreben, Geschlechterstereotypen und die berufliche Segregation von Frauen in der Medienlandschaft zu überwinden, bietet das **niederländische** Ausbildungsprogramm VIDM Berufsausbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten für Frauen. Dadurch soll ihr Zugang zur Expertenrolle in den Medien und ihr Einstieg in traditionell von Männern dominierte Themenbereiche verbessert werden.

Um die unterschwellige Ungleichbehandlung in standardisierten Entscheidungsstrukturen bei der Verteilung von Forschungsgeldern, der Auswahl von Professor/-innen und der Ehrung von Wissenschaftler/-innen in ihren jeweiligen Fachgebieten zu überwinden, hat das **schwedische** Ministerium für Kultur und Bildung in Zusammenarbeit mit dem schwedischen Sekretariat für Genderforschung alternative Modelle für das Peer-Review-System entwickelt. Für das Jahr 2019 ist ein Pilotprojekt geplant.

Im Rahmen der Mainstreaming-Aktivitäten der **schwedischen** Regierung ist die Förderlinie „Geschlechtergleichheit in der Musikwelt“ darauf ausgerichtet, die Sichtbarkeit weiblicher Musiktalente zu verbessern. Die schwedische Akademie der darstellenden Künste hat mit zweckgebundenen Geldern der Regierung ein Projekt umgesetzt, um eine Gleichstellung der Geschlechter bei Buchungen für Musikfestivals in der Saison 2017 zu erreichen. Da das Programm so erfolgreich war, hat die schwedische Akademie der darstellenden Künste beschlossen, die Maßnahme zu wiederholen.

Im **Vereinigten Königreich** geht es am „Women in the Creative Industries Day“ [dt. etwa: Tag der Frauen in der Kreativ-Branche] im Rahmen des „Women of the World Festival“ darum, Wege und Möglichkeiten zum Überwinden der Geschlechterungleichheit zu finden. In den vergangenen Jahren haben Diskussionsforen und Workshops Künstler/-innen, Kunstmanager/-innen und politische Entscheidungsträger/-innen zusammengeführt, um sich über die Herausforderungen der Geschlechtergleichstellung speziell in Bezug auf den kreativen Sektor auszutauschen. Diese Form der Selbstorganisation unter Fachleuten der Kreativ-Branche kann Impulse in Richtung Politik setzen, indem Künstler/-innen eine Stimme verliehen wird, die „laut“ genug ist, um Gehör zu finden.

Angleichung von Entlohnung und Renten

Das **französische** Gleichstellungsgesetz sieht konkrete Maßnahmen und Instrumente vor, um geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Entlohnung und bei den Rentenniveaus zu reduzieren. Drei Punkte scheinen besonders erwähnenswert:

- Vorgeschriebene jährliche Gehaltsverhandlungen auf Branchenebene – bei den verwendeten Instrumenten handelt es sich um Tarifverhandlungen und einen Jahresbericht zur Gleichstellung der Geschlechter;
- Ein besonderes Sozialversicherungssystem für nicht entlohnte bzw. untypische Beschäftigungsverhältnisse für darstellende Künstler/-innen und Kulturschaffende, das beschäftigungslose Zeiten außer Betracht lässt und Krankenversicherung, Arbeitslosengeld, Invaliditäts- und Lebensversicherungen, Ruhestandsleistungen, Wohnzuschüsse und staatliche Hilfen für die Berufsausbildung einschließt;
- Kompensation für den Rentenverlust aufgrund von Mutterschaftsurlaub – Mütter erhalten zusätzliche Quartalssozialleistungen für jedes Kind sowie eine Erhöhung der Rente um 10 Prozent ab drei Kindern.

Das **polnische** Arbeitsrecht sieht eine Gehaltstransparenz vor. Außerdem hat der Interessenverband „Bürgerforum der zeitgenössischen Kunst“ erfolgreich Lobbyarbeit bei kulturellen Einrichtungen (Museen, Galerien) geleistet, damit diese ihre Gehaltssysteme derart reformieren, dass männlichen und weiblichen Künstler/-innen gleichermaßen ein Mindestlohn zugesichert wird.

In **Schweden** sorgt die Individualbesteuerung dafür, dass die persönlichen Sozialversicherungsbedürfnisse von Frauen denen der Familiengemeinschaft übergeordnet sind. Für den Arbeitsmarkt im Bereich Kultur überwacht das **schwedische** Komitee für Kunstförderzuschüsse die finanzielle und soziale Lage von Künstler/-innen und beobachtet Entwicklungen sowie die Einbettung von Sozialversicherungssystemen im Kunstbereich.

Wichtige Aspekte des **schwedischen** Ansatzes in der Kulturpolitik sind eine umfassende staatliche Förderung, basierend auf dem Grundsatz der Gleichstellung aller Statusgruppen, Kollektivverträge sowie eine enge Zusammenarbeit zwischen Regierungsorganen und kulturellen Einrichtungen sowie mit unabhängigen Forschungsverbänden, Interessenverbänden und Gewerkschaften. In den Bereichen Beschaffungswesen und Besetzung von Gremien spielen letztere Organisationen eine Vorreiterrolle im Bemühen um eine Gleichstellung der Geschlechter.

Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben

Die **italienische** Initiative Padri coraggiosi (Mutige Väter) (2006), eine Web- und Medienkampagne, die von der Provinz Bologna gefördert und vom Europäischen Sozialfonds finanziert wird, verfolgt das Ziel, auf die Notwendigkeit hinzuweisen, dass die Kinderbetreuung von beiden Elternteilen übernommen wird.

Das **italienische** Familien-Auditverfahren (Familien-Auditcertifikat) hat dazu beigetragen, die nachteiligen Bedingungen für (berufstätige) Mütter in Italien allgemein bewusster zu machen. Bisher ist das Programm mit seinem externen Monitoring, einschließlich Wirkungsanalysen und Nachverfolgung, über 35.000 Arbeitnehmer/-innen zugutegekommen.

Die Kultur der flexiblen Teilzeitarbeit in den **Niederlanden**, auch bekannt als „niederländisches Modell“, ist ein praktischer Ansatz für Frauen, die das traditionelle Familienmodell bevorzugen und ihrer Mutterrolle Vorrang einräumen wollen. Das niederländische Konzept der „Papa-Tage“ rückt beim Thema Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben wiederum die Männer in den Fokus.

Die **schwedischen** Regelungen zur Elternzeit sind großzügig und legen einen klaren Fokus auf die Aufgabenteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Haushaltspflichten und die Betreuung innerhalb der Familie. Die Urlaubsregelung beinhaltet Steueranreize für Eltern, die die Betreuungsverantwortung teilen. Flexibel gestaltet, bietet sie den Eltern (bis zum zwölften Lebensjahr des Kindes) verschiedene Möglichkeiten, wann und wie freie Zeit genutzt wird. Auch nicht berufstätige Eltern oder Adoptiveltern können in den Genuss dieser Regelung kommen.

Das mit öffentlichen Geldern finanzierte Kinderbetreuungssystem in **Schweden** unterstützt darüber hinaus Mütter in untypischen Arbeitsverhältnissen, wie es in den Bereichen Kunst, Kultur und Medien üblich ist. Jedes Kind hat einen garantierten Platz in einem öffentlichen Kindergarten und Eltern zahlen hierfür maximal 3 Prozent ihres Gehalts, wobei die Gebühren für Spitzenverdiener/-innen gedeckelt sind. Neben den weitläufigen ganztägigen Öffnungszeiten öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen stehen auch Nacht- und Wochenenddienste zur Verfügung.

Monitoring-Werkzeuge und Evaluierungsverfahren für eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter:

Das **französische** Kulturministerium geht mit gutem Beispiel voran und wendet im Rahmen seines Plans zur Geschlechtergleichstellung verschiedene Monitoring-Werkzeuge an. Das nationale Amt für Statistik beobachtet den branchenspezifischen Fortschritt bei der Überwindung der Kluft zwischen den Geschlechtern in den kreativ-kulturellen Bereichen. Dazu erstellt es in regelmäßigen Abständen Gender-Statistiken, bei denen nach Geschlechtern differenzierte Daten Anwendung finden. Die Ergebnisse werden jährlich als allgemein zugängliche Daten bei der Ombudsstelle für Gleichstellung veröffentlicht. Um Fortschritte in der Medienbranche zu verfolgen, nutzen unterschiedliche Interessenvertreter, darunter die französische Agentur für audiovisuelle Überwachung, CSA, ein breit angelegtes Gender-Mapping, um geschlechtsbezogene Problematiken bei Darstellung von Männern und Frauen, ihrer Sichtbarkeit und gezeigten Inhalten zu identifizieren. Das Monitoring zur Identifizierung von sexistischen Vorurteilen und Gewaltverherrlichung in Fernsehen und Radio durch die CSA hat zur Selbstverpflichtung der französischen öffentlich-rechtlichen Medienanstalten France Télévisions und Radio France geführt, regelmäßige quantifizierte Berichte vorzulegen. Ein guter Ansatz in diesem Kontext ist schließlich das Vorgehen des französischen Kulturministeriums, das eine externe Evaluierungsagentur (AFNOR) mit einer unabhängigen geschlechtsspezifischen Evaluierung beauftragte.

Die Lobbyarbeit der Zivilgesellschaft hat in **Italien** wesentlich zu einem verantwortungsvollen Umgang der Medien mit geschlechtsspezifischen Themen beigetragen. Die italienische öffentlich-rechtliche Medienanstalt RAI hat sich einer organisatorischen Reform verpflichtet. Zu diesen Maßnahmen zählen eine geschlechtersensible Programmgestaltung, ein jährliches Monitoring mit öffentlich zugänglichen Berichten sowie die Umsetzung geschlechtsneutraler Kommunikationsrichtlinien. Das internationale Forschungskonsortium Global Media Monitoring Project (GMMP) unterhält Koordinationszentren für Italien am Osservatorio di Pavia und an der Universität Padua. Als Mittel der Lobbyarbeit erstellt das GMMP alle fünf Jahre internationale Studien zum Fortschritt der Geschlechtergleichstellung in Medienorganisationen. Das GEMMA-Observatorium (Gender and Media Matters) analysiert aus akademischer Perspektive Diskurse in den Medien ebenso wie Aktivitäten von Medienorganisationen. Ziel ist es dabei, die Aufmerksamkeit auf die Medien an sich zu lenken, da diesen eine Schlüsselrolle bei der Definition von Geschlechteridentitäten zukommt.

Der **niederländische** Bildungs-, Kultur- und Wissenschaftsminister legt der Regierung alle zwei Jahre einen Bericht, den sogenannten Emancipation Monitor, vor. Bei den Herausgebern handelt es sich um das niederländische Institut für Sozialforschung (SCP)

und das niederländische Statistikamt. Um seine allgemeine Monitoring-Tätigkeit in diesem Bereich zu verbessern, arbeitet die niederländische Regierung mit Gender-Forschungseinrichtungen, unabhängigen Frauenräten und NGOs zusammen.

Für die **schwedische** Regierung hat die Gleichstellung der Geschlechter denselben Stellenwert wie alle anderen zentralen politischen Themen. Schweden beabsichtigt, den öffentlichen Sektor in einem mehrstufigen Prozess zu einem Vorzeigemodell für echte Gleichstellung in allen gesellschaftlichen Bereichen auszubauen, d. h. zu einem „Vorbild“ in Bezug auf verfügbare Mainstreaming-Maßnahmen und Instrumente zu machen. Das Kulturministerium wendet diese Strategie als erstes an, wobei jede Behörde und Einrichtung verpflichtet ist, Gender-Mainstreaming bei der täglichen Entscheidungsfindung, der Zuteilung von Ressourcen und der Normenbildung anzuwenden. Der Plan „Include Gender!“ bildet die Grundlage für diese Reform. Bei der Entwicklung dieser sowie anderer Strategien arbeitet die Regierung mit dem Sekretariat für Gender-Forschung der Universität Göteborg zusammen. Zur Unterstützung dieser Maßnahmen arbeitet der schwedische Minister für Kultur und Demokratie außerdem mit anderen nordischen Ländern in einem Ministerrat (Nordforsk Forum) zusammen. Dieses Gremium fungiert als Forum seiner Mitglieder für eine länderübergreifende Debatte in Hinblick auf Richtlinien und Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter und des Gender-Mainstreamings.

Abschließende Bemerkungen

Diese vergleichende Studie soll die deutsche Debatte zur Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen Kunst, Kultur und Medien fördern. Eine zentrale Rolle spielen dabei vergleichende Informationen zur allgemeinen Situation in ausgewählten Ländern. Diese wurden mit „Best Practice“-Beispielen bestimmter politischer Maßnahmen sowie Strategien von Verbänden, Medienanstalten und der Zivilgesellschaft angereichert. Wie oben dargelegt, bieten die sechs EU-Mitgliedsstaaten, mit denen die Situation in Deutschland verglichen wurde, ein breites Spektrum an Optionen, die es zu bewerten gilt. Einige davon beziehen sich auf spezifische Branchen, andere wiederum betreffen die allgemeinere politische Ebene. Angesichts dessen, dass die deutschen Defizite hauptsächlich auf Probleme bei der Vertretung von Frauen in wichtigen Führungsrollen, Ungleichheiten bei Gehältern und Renten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein unterentwickeltes System des Gender-Monitorings zurückzuführen sind, können insbesondere die in Frankreich, den Niederlanden und Schweden ergriffenen Maßnahmen und Instrumente als wertvolle Orientierungshilfe für Deutschland dienen.

Projektteam:
Charlotte Koyro
Alexis Heede
Malte Berneaud-Kötz
Alina Wandelt
Janna Rheinbay

Umschlagbild:
Klaus Lefebvre, 2009
La Traviata (Giuseppe Verdi)
@Dutch National Opera
Spielzeit 2008/09