

ZUSAMMENFASSUNG

GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG IN DEN KULTUR- UND KREATIVSEKTOREN

BERICHT DER OMK (OFFENE METHODE DER KOORDINIERUNG)
ARBEITSGRUPPE DER EXPERT*INNEN DER MITGLIEDSTAATEN

1. Einleitung und politischer Hintergrund

Frauen sind in den Kultur- und Kreativsektoren (KKS) gut vertreten und beteiligen sich nachweislich stärker an der Kultur als Männer. Wenn es jedoch um ihre spezifische Situation und Rolle in den KKS geht, werden Ungleichheiten deutlich – noch mehr, wenn intersektionale Faktoren berücksichtigt werden.

Im Arbeitsplan für Kultur 2019-2022¹ wurde Geschlechtergleichstellung in den KKS erstmals als einer der Handlungsschwerpunkte ausgewählt. Für den vorliegenden Bericht arbeiteten nationale Expert*innen aus 22 EU-Mitgliedstaaten² von September 2019 bis April 2021 auf Basis ihrer Fachkompetenz zusammen.

Die politischen Rahmenbedingungen für die Arbeit der OMK Gruppe waren vielversprechend. Im Herbst 2019 wurde Ursula von der Leyen zur ersten weiblichen Präsidentin der Europäischen Kommission gewählt. Sie erklärte das Thema Geschlechtergleichstellung zu einer ihrer politischen Prioritäten und ernannte mit Helena Dalli erstmals für den Themenbereich Geschlechtergleichstellung, Inklusion und Diversität eine eigens zuständige Kommissarin. Im März 2020 veröffentlichte die Europäische Kommission ihre erste Gleichstellungsstrategie 2020-2025, die Schlüsselaktionen zu verschiedenen geschlechterbezogenen Schwerpunkten vorsieht und sich bei der Umsetzung zu einer verstärkten geschlechtersensiblen Perspektive in allen EU-Politikbereichen verpflichtet, einschließlich Kultur und Medien.

2. Was sind die zentralen Herausforderungen?

Frauen sind in den KKS als Künstlerinnen und Kulturschaffende aktiv. Ihre Teilhabe an der kulturellen und kreativen Wertschöpfungskette ist entscheidend für die kulturelle Vielfalt und das Gedeihen der KKS. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist daher auf allen Ebenen der Europäischen Union von entscheidender Bedeutung, und ist dementsprechend in den letzten Jahren auf den politischen Agenden zunehmend in den Vordergrund gerückt. Es wurden verschiedenste Maßnahmen ergriffen, um die Gesamtsituation von Frauen zu verbessern. Es besteht kein Zweifel daran, dass Fortschritte erzielt wurden, aber diese sind bei weitem nicht ausreichend.

Die vorhandenen Hürden in den KKS weisen Ähnlichkeiten mit denen in anderen Wirtschaftssektoren auf. Die spezifischen Arbeitsbedingungen in den KKS führen jedoch zu stärker ausgeprägten Ungleichheiten. Obwohl sich diese Disparitäten zwischen den Geschlechtern sowohl in den verschiedenen Teilsektoren der KKS als auch zwischen den Mitgliedstaaten unterscheiden, sind Frauen immer noch mit vielen Hindernissen konfrontiert. Frauen sind in Führungs- und Entscheidungspositionen unterrepräsentiert, sie werden in der Regel viel schlechter bezahlt als Männer, sie haben nicht den gleichen Zugang zu Kreative- und Produktionsressourcen und ihre Arbeit ist oft weniger sichtbar und wird weniger anerkannt. Geschlechterstereotypen sind sowohl in jedem Teilsektor als auch

¹ Schlussfolgerungen des Rates zum Arbeitsplan für Kultur 2019-2022 (2018/C 460/10).

² OMK-Expert*innen wurden von Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Litauen, Malta, den Niederlanden, Österreich, Portugal, Rumänien, Schweden, der Slowakei, Slowenien, Spanien, Ungarn und Zypern benannt.



in den gesamten KKS offensichtlich. Auch versteckte Hierarchien und Machtverhältnisse scheinen in den KKS weiter verbreitet zu sein und sexuelle Belästigung kommt häufiger vor, als die Daten in den offiziellen Statistiken zeigen. Darüber hinaus fehlt es an verlässlichem und systematischem Datenmaterial, wie auch zu geschlechtsspezifischen Diskrepanzen im Allgemeinen zu diesem Thema. Unbezahlte Sorgearbeit stellen ein weiteres zentrales Hindernis dar: Frauen werden immer noch gesellschaftlich verpflichtet, den Großteil unbezahlter Sorgearbeit, wie Kinderbetreuung und Haushaltsführung zu leisten. Dies erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hat dementsprechend negative Auswirkungen auf ihre soziale Absicherung sowie langfristig auf ihre Altersversorgung.

Die zentrale Bedeutung der KKS für die europäische Wirtschaft wird zunehmend erkannt. Jedoch weisen die KKS häufig prekäre Organisationsstrukturen und unsichere Arbeitspraktiken auf. Der Zugang zu den notwendigen Ressourcen und die Selbstbehauptung auf dem KKS-Arbeitsmarkt stellen aufgrund der wettbewerbsintensiven, projektbasierten und freiberuflichen Arbeitsweisen sowie der Notwendigkeit von Selbstvermarktung, häufigen Reisen und intensiver Netzwerktätigkeit eine Herausforderung für alle Arbeitnehmer*innen dar. Vor diesem Hintergrund, ungleichen Zugangsbedingungen zu Ressourcen und der Belastung durch unbezahlte Sorgearbeit, sind die Bedingungen für Frauen weitaus schwieriger.

Der Ausbruch der COVID-19-Pandemie im Frühjahr 2020 hatte erhebliche Auswirkungen, sowohl auf die Geschlechtergleichstellung im Allgemeinen als auch auf die wirtschaftliche Situation der KKS im Speziellen. Die KKS gehören zu den am stärksten betroffenen Sektoren. Nach den vorliegenden Studien sind sowohl Frauen als auch Männer betroffen, allerdings zeigen erste Analysen, dass die negativen Effekte für Frauen stärker sind. Somit werden die ohnehin vorhandenen Ungleichheiten weiter verschärft.

3. Wer sollte diesen Bericht lesen und warum?

Dieser Bericht richtet sich an verschiedene Zielgruppen. Grundsätzlich richtet er sich an alle, die sich für die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den KKS interessieren, diese verstehen und mehr über ihre Ursachen erfahren sowie dagegen etwas unternehmen wollen. Die Empfehlungen richten sich jedoch vor allem an politische Entscheidungsträger*innen (sowohl Personen als auch Institutionen) auf allen Ebenen und an Kultur- und Kreativschaffende, insbesondere an diejenigen, die in Führungspositionen jeglicher Art sind (einschließlich der Leitung von Teams, Projekten, Förderprogrammen usw.) und die Geschlechtergleichstellung aktiv fördern können und wollen.

4. Allgemeine Empfehlungen

Alle Empfehlungen basieren auf praktischen Erfahrungen und *Good-Practice*-Beispielen und betonen die Notwendigkeit, ein klares Bekenntnis zum Erreichen der Geschlechtergleichstellung in den KKS zu zeigen. Die Praxis belegt, dass Gleichstellungsstrategien ohne Ziele und Gleichstellungsziele ohne Monitoring weniger effizient sind. Die künstlerische Qualität und die künstlerische Freiheit sind selbstverständlich die primären Auswahlkriterien.

Die allgemeinen Empfehlungen der OMK-Expert*innen konzentrieren sich auf:

- **Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz** – dies sollte ein Ziel für all jene sein, die politisch dafür die Entscheidung und in den KKS-Strukturen dafür die Verantwortung tragen;
- **Geschlechtersensible Sprache** – Sprache hat einen starken Einfluss auf kulturelle und soziale Einstellungen. Daher sollte sprachlich immer explizit auf Frauen und Männer Bezug genommen werden. Dies kann mithilfe von Richtlinien unterstützt werden. Generell gilt dies für jede Art von mündlicher und schriftlicher Kommunikation, sowohl in einem formellen als auch einem informellen Kontext;
- **Intersektionalität** – Jede Maßnahme sollte durch eine intersektionale Perspektive betrachtet und mithilfe dieser angewendet werden, d.h. unter Berücksichtigung sich überschneidender Formen von Diskriminierung;
- **Gender Mainstreaming** – eine geschlechtersensible Perspektive sollte in die Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Bewertung von Richtlinien und Prozessen (einschließlich Gesetzgebung und Finanzierungsprogrammen) einbezogen werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen;
- **Gender Budgeting** – die Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern sollten bei der Zuweisung von Mitteln und Ressourcen berücksichtigt werden. Dies impliziert eine geschlechtsspezifische Bewertung und Vergabe von Budgets, die eine geschlechtersensible Perspektive auf allen Ebenen der Haushalts- und Ausgabenprozesse einbezieht;
- **Datensammlung** – Das Sammeln, Veröffentlichen und Überwachen von Daten über geschlechtsspezifische Unterschiede bildet eine Voraussetzung für jede faktenbasierte Politikgestaltung. Es ist notwendig an einer gemeinsamen Datenmethodik zu arbeiten, um vergleichbare und relevante Daten zu sammeln, zu analysieren und zu veröffentlichen;

- **Rolle von Kultur, Medien, Bildung und Forschung** – Angesichts des Einflusses dieser Bereiche auf die Entwicklung und Herausbildung von Werten und Wahrnehmungen, sollten sich diese Sektoren aktiv für die Förderung von Gleichstellung und Vielfalt einsetzen;
- **COVID-Krise** – die Erholung von der Krise sollte als Chance für einen transformativen Wandel genutzt werden, indem geschlechtersensible Maßnahmen angewandt und die KKS in den Erholungsprozess miteinbezogen werden.

5. Spezifische Empfehlungen

Geschlechterstereotype

Geschlechterstereotype sind gesellschaftliche Normen und Erwartungen, die häufig die Talente und Fähigkeiten von Mädchen und Jungen einschränken und die Möglichkeiten von Frauen und Männern zur Entwicklung ihrer künstlerischen und beruflichen Laufbahnen begrenzen.

Die Expert*innen der OMK empfehlen:

- Die Forschungsförderung zur Rolle von Stereotypen, Rollenbildern und der Repräsentation von Frauen in der Gesellschaft durch Bereitstellung von Mitteln für diese Forschungsthemen;
- Die Forschungsförderung zur Rolle der KKS bei der Prägung von Werten, Einstellungen, Bedürfnissen und Interessen von Frauen und Männern und die Bereitstellung von Mitteln für entsprechende Projekte;
- Einen langfristigen Ansatz, der auf eine Abänderung der gesellschaftlichen Normen und Werte abzielt, auch unter Einbeziehung von Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen. Dies sollte von der frühen Kindheit an erfolgen und sich in Schulen und Universitäten fortsetzen, aber auch in der Erwachsenenbildung, etwa durch Arbeitskreise und Seminare berücksichtigt werden.

Sexuelle Belästigung

Entgegen dem egalitären und „coolen“ Ruf der KKS sind versteckte Hierarchien, Machtverhältnisse und sexuelle Belästigung weitaus verbreiteter, als es die offizielle Datenlage vermuten lässt.

Die Expert*innen der OMK empfehlen:

- Die Förderung der Berichterstattung und Sammlung vergleichbarer Daten über sexuelle Belästigung in den verschiedenen KKS;
- Die Untersuchung und Anpassung des regulatorischen Umfelds und die Ausarbeitung klarer, sichtbarer und standardisierter Methoden/Richtlinien/Verhaltenskodexe, um sexuelle Belästigung zu verhindern und zu bekämpfen, einschließlich Aktionsplänen und detaillierter Richtlinien für den Fall, dass es zu Vorfällen kommt;
- Die Einrichtung von leicht zugänglichen Anlaufstellen für anonyme und kostenlose Unterstützung der Opfer, sowohl innerhalb als auch außerhalb von Unternehmen.

Gender-Pay-Gap und der gleichberechtigte Zugang zum Arbeitsmarkt

In den KKS sind Frauen mit systemischer Diskriminierung konfrontiert, wie z.B. ungleiche Bezahlung, sektorale Segregation und Hindernissen, um Führungspositionen zu erreichen. Sie werden durch prekäre und unsichere Arbeitsverhältnisse beeinträchtigt und kämpfen mit erschwerenden Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aufgrund von (unbezahlter) Sorgearbeit. Dies hat langfristige negative Auswirkungen auf ihre soziale Sicherheit und letztlich ihre Altersversorgung. Außerdem sind marginalisierte Frauen zusätzlicher Diskriminierung ausgesetzt.

Die Expert*innen der OMK empfehlen:

- Die Förderung weitergehender Datenerhebungen zu geschlechtsspezifischen Beschäftigungsmustern und zum Gender-Pay-Gap in den KKS, wobei der Schwerpunkt auf freiberuflichen Künstler*innen und freien Mitarbeitenden liegen sollte.
- Die Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“;
- Die Bereitstellung von Kinderbetreuung sowie familienfreundlicher Angebote und die Berücksichtigung der Förderfähigkeit von Kinderbetreuungskosten bei Projektanträgen;
- Die Entwicklung neuer Modelle für die Altersversorgung und Förderung von Mentoring-Programmen, um Frauen zu ermöglichen, vom Wissen erfahrener Fachleute zu profitieren.

Zugang zu Ressourcen und dem Kunstmarkt

Am Kunstmarkt sind Frauen vielfach weniger sichtbar, erlangen oft weniger Anerkennung und sind im Zugang zu Ressourcen benachteiligt. Vergleichsweise sind Kunstwerke von Frauen in Museen und bei Kunstmessen unterrepräsentiert, es gibt deutlich weniger Spitzenkünstler*innen in der klassischen und zeitgenössischen Musikszene, in der digitalen Kunstwelt, als Autor*innen, unter den Film- und Fernsehregisseur*innen usw.

Die Expert*innen der OMK empfehlen:

- Die Förderung der Geschlechterparität in öffentlich finanzierten Programmen und die Repräsentation von Narrativen von und über Frauen in den KKS;
- Das Sammeln und Analysieren von Daten zur Sichtbarkeit und Repräsentation von Frauen in den Bereichen Kunst und Kultur (ihre Beteiligung an Programmen und Projekten, in Gremien, ihre Nominierung und Auswahl für Preise, ihre Repräsentation in den Medien usw.);
- Die Förderung der Sichtbarkeit und Repräsentation von Frauen in allen KKS sowie in Bildungsinhalten; die Entwicklung von konkreten Zielvorgaben für die Geschlechterparität (von 30 % bis 50 %) sowie die (situationsgerechte) Anwendung von Quoten;
- Die Unterstützung von professionellen und künstlerischen Netzwerken und Mentoring-Initiativen, um Künstlerinnen und Kulturschaffende zu stärken.

Zugang zu Führungspositionen und weiblichem Unternehmertum

Frauen stoßen auf dem Weg zu Entscheidungs- und Führungspositionen auf eine Vielzahl von Hindernissen, insbesondere auf systemische und intersektionale Diskriminierung. Sie müssen sich häufig größeren Anforderungen sowie ihre Qualitäten stärker unter Beweis stellen. Um Vorurteile abzubauen und die gewünschte Vielfalt zu gewährleisten, gilt es den Zugang von Frauen und marginalisierten Personen in Führungsebenen gezielt zu fördern sowie ein förderliches Umfeld für Unternehmerinnen zu ermöglichen.

Die OMK-Expert*innen empfehlen:

- Die Durchführung von Forschung zur Geschlechtergleichstellung und zu Frauen in Führungspositionen in allen KKS;
- Die Umsetzung von Geschlechterparität bei Einstellungsmechanismen und die Förderung eines positiven weiblichen Führungsbildes in der Gesellschaft;
- Die Förderung der Geschlechterparität in Führungspositionen durch konkrete Zielvorgaben wie z.B. einem Frauenanteil von 30 % bis 50 % und Monitoring der Ergebnisse;
- Die Initiierung und Finanzierung von Unterstützungsprogrammen, Qualifizierungs- und Mentoring-Programmen, die sich dem weiblichen Unternehmertum und Führungsprogrammen widmen, und die Ermutigung von Frauen in Führungs- und unternehmerischen Positionen, als Vorbilder zu fungieren;
- Die Schaffung von Preisen für Kulturunternehmerinnen

Der vollständige Bericht ist verfügbar unter:

<https://ec.europa.eu/culture/policies/selected-themes/gender-equality>

<https://data.europa.eu/doi/10.2766/122208>

Vorsitzende der OMK-Arbeitsgruppe:

Heidemarie Meissnitzer

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Europäische Kommission
Generaldirektion Bildung, Jugend, Sport und Kultur
Direktion D – Kultur und Kreativität
Referat D1 – Kulturpolitik
Kontakt: Anna Kedziorek
E-mail: EAC-UNITE-D1@ec.europa.eu

© Europäische Union, 2021

