

# 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

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

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	3
Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis .....	8
Danksagungen .....	9
Frauen in Kultur und Medien: Ein Europäischer Vergleich.....	10
Wichtigste Erkenntnisse: Deutschland .....	13
Wichtigste Erkenntnisse: Untersuchung von sechs EU-Mitgliedsstaaten .....	19
Abschließende Bemerkungen .....	25
Einführung in die Länderberichte .....	26
Forschungsfragen.....	26
Vorgehensweise .....	27
Indikatoren.....	27
Länderberichte .....	30
Frankreich.....	30
Gleichstellung auf nationaler Ebene .....	30
Zentrale Erkenntnisse.....	32
Evaluation.....	44
Bewährte Praktiken.....	46
Italien.....	48
Gleichstellung auf nationaler Ebene .....	48
Zentrale Erkenntnisse.....	50
Evaluation.....	62
Bewährte Praktiken.....	62
Die Niederlande .....	64
Gleichstellung auf nationaler Ebene .....	64
Zentrale Erkenntnisse.....	67
Evaluation.....	81
Bewährte Praktiken.....	82
Polen .....	84
Gleichstellung auf nationaler Ebene .....	84
Zentrale Erkenntnisse.....	87
Evaluation.....	98
Bewährte Praktiken.....	98
Schweden .....	99
Gleichstellung auf nationaler Ebene .....	99
Zentrale Erkenntnisse.....	101
Evaluation.....	115
Bewährte Praktiken.....	115
Großbritannien .....	118
Gleichstellung auf nationaler Ebene .....	118
Zentrale Erkenntnisse.....	119

Abschließende Bemerkungen .....	131
Literaturhinweise .....	133
Anhang.....	157
Anhang A: Wissenswertes zur Methodik.....	I
Anhang B: Der „Gender-Check“ .....	V
Anhang C: Frauen in Führungspositionen .....	XIII
Anhang D: Preise und Auszeichnungen .....	XIX

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Gender-Mainstreaming-Barometer (DE) .....	13
Abb. 2: Anteil von Frauen unter Beschäftigten im Bereich Kultur .....	15
Abb. 3: Geschlechterspezifische Lücke bei der Erwerbsbeteiligungsquote .....	15
Abb. 4: Geschlechtsspezifische Gehaltslücke in „Kunst, Unterhaltung und Freizeitindustrie“ .....	16
Abb. 5: Geschlechtsspezifische Lücke bei Renten .....	16
Abb. 6: Geschlechtsspezifische Lücke bei Armutsrisiko für Rentnerinnen .....	17
Abb. 7: Kinder im Kindergarten (Vollzeit, 3+ Jahre) .....	17
Abb. 8: Geschlechtsspezifische Gehaltslücke in der Wirtschaft insgesamt und im kreativ-kulturellen Bereich .....	18
Abb. 9: Geschlechtsspezifische Gehaltslücke in der Wirtschaft insgesamt und im Mediensektor .....	19
Abb. 10: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (FR) .....	31
Abb. 11: Der Frauenanteil bei Kulturschaffenden (FR) .....	33
Abb. 12: Frauen in Führungspositionen – der Mediensektor in Frankreich (%) .....	35
Abb. 13: Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle von Beschäftigten in Frankreich im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (%) .....	38
Abb. 14: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (FR) nach Geschlechtern .....	39
Abb. 15: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und FR (%) .....	40
Abb. 16: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (FR) (%) .....	41
Abb. 17: Französische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und wöchentlicher Betreuungszeit (%) .....	43
Abb. 18: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (IT) .....	50
Abb. 19: Der Frauenanteil unter Kulturschaffenden (IT) .....	51
Abb. 20: Frauen in Führungspositionen – der italienische Mediensektor (%) .....	52
Abb. 21: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (IT) nach Geschlechtern .....	58
Abb. 22: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und IT (%) .....	58
Abb. 23: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (IT) (%) .....	59
Abb. 24: Italienische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und der wöchentlichen Betreuungszeit (%) .....	61
Abb. 25: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (NL) .....	66
Abb. 26: Der Frauenanteil bei Kulturschaffenden (NL) .....	67
Abb. 27: Frauen in Führungspositionen – der niederländische Mediensektor (%) .....	69
Abb. 28: Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle niederländischer Arbeitskräfte in „Kultur, Unterhaltung und Freizeit“ (%) .....	74

Abb. 29: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ – Vollzeit ggü. Teilzeit (NL) (%) .....	75
Abb. 30: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (NL) nach Geschlechtern.....	75
Abb. 31: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und NL (%) .....	76
Abb. 32: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (NL) (%) .....	77
Abb. 33: Niederländische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und der wöchentlichen Betreuungszeit (%).....	80
Abb. 34: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (PL).....	86
Abb. 35: Der Frauenanteil bei Kulturschaffenden (PL) .....	87
Abb. 36: Frauen in Führungspositionen – der polnische Mediensektor (%) .....	88
Abb. 37: Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle polnischer Arbeitskräfte im Bereich „Kultur, Unterhaltung und Freizeit“ (%) .....	93
Abb. 38: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (PL) nach Geschlechtern.....	94
Abb. 39: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und PL (%).....	94
Abb. 40: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (PL) (%) .....	95
Abb. 41: Polnische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und der wöchentlichen Betreuungszeit (%).....	97
Abb. 42: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (SE) .....	101
Abb. 43: Der Frauenanteil bei Kulturschaffenden (SE).....	102
Abb. 44: Frauen in Führungspositionen – der schwedische Mediensektor (%) ...	104
Abb. 45: Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle schwedischer Arbeitskräfte in „Kultur, Unterhaltung und Freizeit“ (%) .....	110
Abb. 46: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ – Vollzeit ggü. Teilzeit (SE) (%).....	111
Abb. 47: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (SE) nach Geschlechtern .....	111
Abb. 48: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und SE (%).....	112
Abb. 49: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (SE) (%) .....	113
Abb. 50: Schwedische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und der wöchentlichen Betreuungszeit (%).....	114
Abb. 51: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (GB) .....	119
Abb. 52: Der Frauenanteil bei Kulturschaffenden (GB).....	120
Abb. 53: Frauen in Führungspositionen – der britische Mediensektor (%).....	121
Abb. 54: Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle britischer Arbeitskräfte in „Kultur, Unterhaltung und Freizeit“ (%) .....	124
Abb. 55: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ – Vollzeit ggü. Teilzeit (GB) (%) .....	125
Abb. 56: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (GB) nach Geschlechtern .....	125

Abb. 57: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und GB (%).....	126
Abb. 58: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (GB) (%) .....	127
Abb. 59: Britische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und der wöchentlichen Betreuungszeit (%).....	129

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Frauen in Führungspositionen (FR) – der Kultursektor (%) .....	36
Tabelle 2: Der Anteil von Studentinnen in den Studienbereichen „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ (FR) (%) .....	36
Tabelle 3: Der Frauenanteil bei Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (FR) (%) .....	37
Tabelle 4: Frauen in Führungspositionen (IT) – der Kultursektor (%) .....	53
Tabelle 5: Der Anteil der Studentinnen in „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ (IT) (%) .....	56
Tabelle 6: Der Frauenanteil bei Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (IT) (%) .....	57
Tabelle 7: Frauen in Führungspositionen (NL) – der Kultursektor (%) .....	70
Tabelle 8: Der Anteil der Studentinnen (%) in „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ (NL) .....	71
Tabelle 9: Der Frauenanteil bei Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (NL) (%) .....	72
Tabelle 10: Frauen in Führungspositionen (PL) – der Kultursektor (%) .....	89
Tabelle 11: Der Anteil der Studentinnen in „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ (PL) (%) .....	90
Tabelle 12: Der Frauenanteil bei Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (PL) (%) .....	91
Tabelle 13: Frauen in Führungspositionen (SE) – der Kultursektor (%) .....	105
Tabelle 14: Der Anteil der Studentinnen in „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ .....	108
Tabelle 15: Der Frauenanteil unter Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (SE) (%) .....	109
Tabelle 16: Frauen in Führungspositionen (GB) – der Kultursektor (%) .....	122
Tabelle 17: Der Anteil der Studentinnen in „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ (GB) (%) .....	123
Tabelle 18: Der Frauenanteil bei Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (GB) (%) .....	123



# Danksagungen

Wir möchten der Beauftragten der deutschen Bundesregierung für Kultur und Medien, Frau Prof. Monika Grütters, MdB, für die finanzielle Unterstützung dieses Projekts unseren Dank aussprechen. Insbesondere ihre Unterstützung in Person von Frau Dr. Kathrin Hahne und Herrn Dr. Roland Witzel wissen wir sehr zu schätzen. Für ihre hilfreichen Kommentare zu den Länderberichten danken wir Eva Andersson (Musikverket), Dr. Monia Azzalini (Osservatorio di Pavia), Lillemor Dahlgren (Nationella sekretariatet för genusforskning), Prof. Iza Desperak, PhD (Uniwersytet Łódzki), Deepati Forsberg (Nationella sekretariatet för genusforskning), Prof. Dr. hab. Dorota Ilczuk (Uniwersytet SWPS), Prof. Claudia Padovani, PhD (Università degli Studi di Padova), Dr. Lorenza Perini, PhD (Università degli Studi di Padova), Prof. Paola Profeta, PhD (Università Bocconi), Elin Rosenström (Creative Europe Desk Sweden / Kulturrådet), Prof. Karen Ross, PhD (Newcastle University), Prof. Elisabetta Ruspini, PhD (Università degli Studi di Milano-Bicocca), Dr. Marlies Vegter, LL.M. (The Netherlands), Antia Wiersma (ATRIA) und Prof. Dr. hab. Eleonora Zielinska (Uniwersytet Warszawski). Für ihre Mitwirkung auf unserem Symposium „Rethinking the Role of Women in Cultural and Media Professions: A European Comparison“ (10. Mai 2017) gilt unser Dank Charles Landry (Creative City) in seiner Funktion als Moderator wie auch den Teilnehmenden des Panels, Dr. Eva Fehringer (Gleichstellungskommission im Europarat – Council of Europe Gender Equality Commission / Sozialministerium Österreich), Lisa Jordan (Porticus), Els van der Plas (Nationale Opera & Ballet) und Suzanne Pradel (BuchScout / European Women’s Audiovisual Network) für ihre Beiträge.

# Frauen in Kultur und Medien: Ein Europäischer Vergleich

## 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, im 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).

**Aufstiegschancen:** 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 Aufstiegschancen 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.

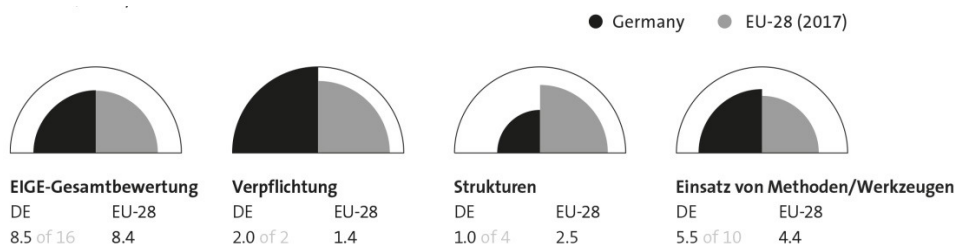


Abb. 1: Gender-Mainstreaming-Barometer (DE)

## 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.

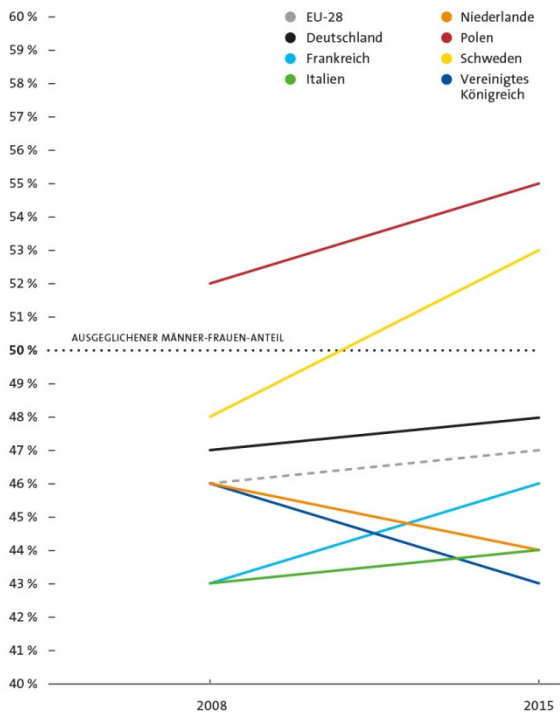
**Zugang und Chancen in Bezug auf Arbeitsplätze, Karrierewege und Prämiensysteme:** In Deutschland liegt der Anteil von Frauen bei Beschäftigten im kulturellen Bereich relativ nah an der Parität (siehe Abb. 2). Im Jahr 2015 lag der Wert bei etwa 48 Prozent. Er liegt somit näher an einem ausgeglichenen 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 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.

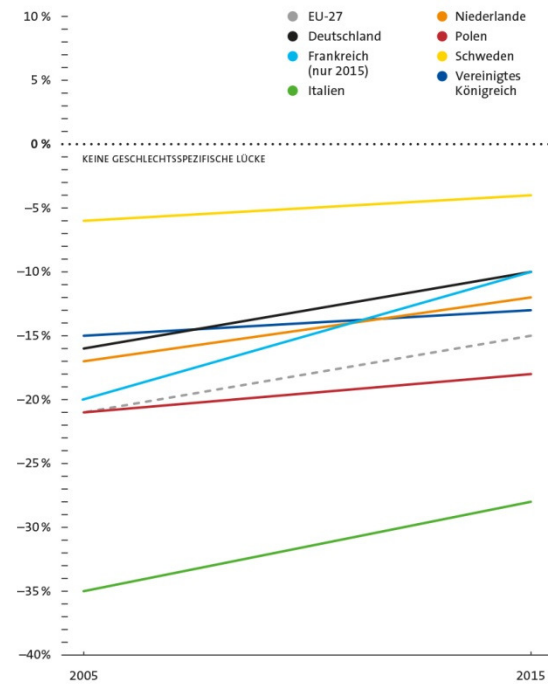
**Vereinbarkeit von Beruf und Familie:** Abbildung 7 zeigt, wie sich die Verfügbarkeit offizieller ganztägiger Kinderbetreuung zwischen 2006 und 2015 verändert hat. Während dieser Indikator nicht direkt die Ungleichheit misst, kann eine nur ungenügend verfügbare Kinderbetreuung die Ungleichheit weiter 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.

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.



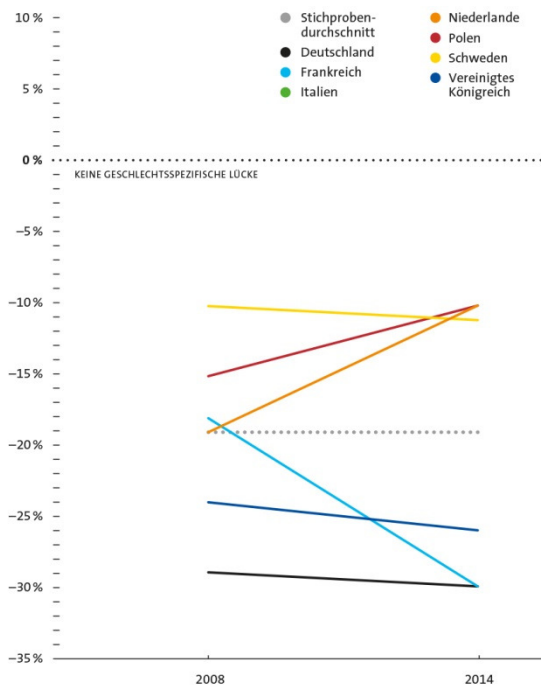
**Abb. 2: Anteil von Frauen unter Beschäftigten im Bereich Kultur**

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



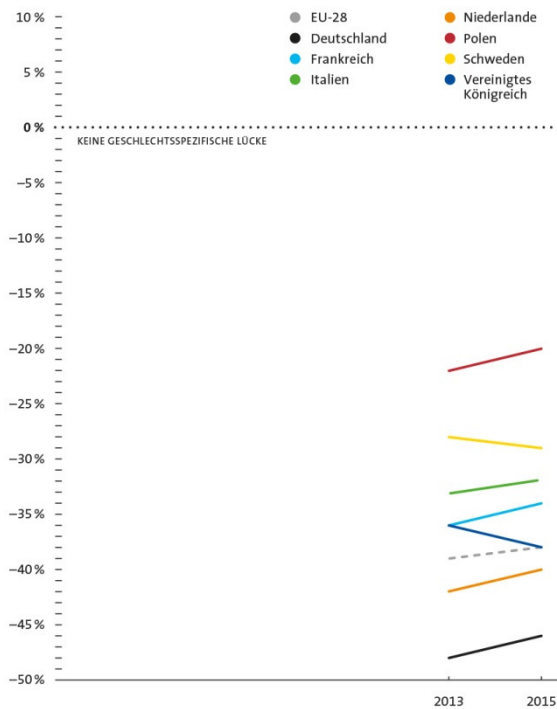
**Abb. 3: Geschlechtsspezifische Lücke bei der Erwerbsbeteiligungsquote**

**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 vergrößernde geschlechtsspezifische Lücken (=erhöhte Ungleichheit) mit nach unten abfallenden Linien beschrieben werden.



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

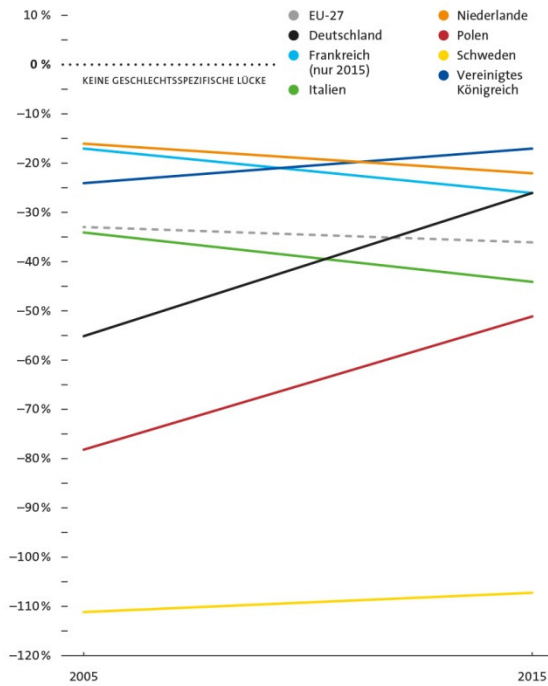
**Interpretation:** Im Jahr 2014 haben polnische Frauen, die in den Bereichen Kunst, Unterhaltung und Freizeitindustrie tätig waren, 10 % weniger verdient als ihre männlichen Kollegen. **Hinweis:** Geschlechtsspezifische Gehaltslücken sind mit invertierten mathematischen Zeichen dargestellt, sodass sich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



#### Abb. 5: Geschlechtsspezifische Lücke bei Renten

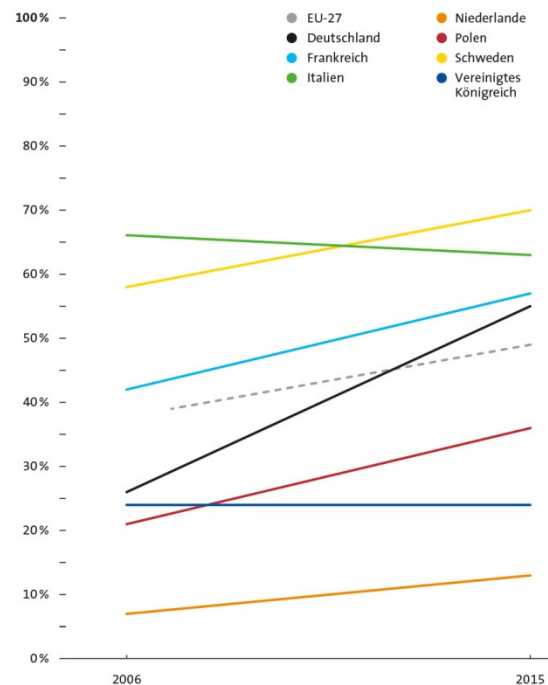
**Interpretation:** Im Jahr 2015 haben schwedische Frauen durchschnittlich um 29 % geringere Renten erhalten als schwedische Männer. **Hinweis:** Geschlechtsspezifische Gehaltslücken sind mit invertierten mathematischen Zeichen dargestellt, sodass sich vergrößern geschlechtsspezifische Lücken (=erhöhte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





**Abb. 6: Geschlechtsspezifische Lücke bei Armutsrisiko für Rentnerinnen**

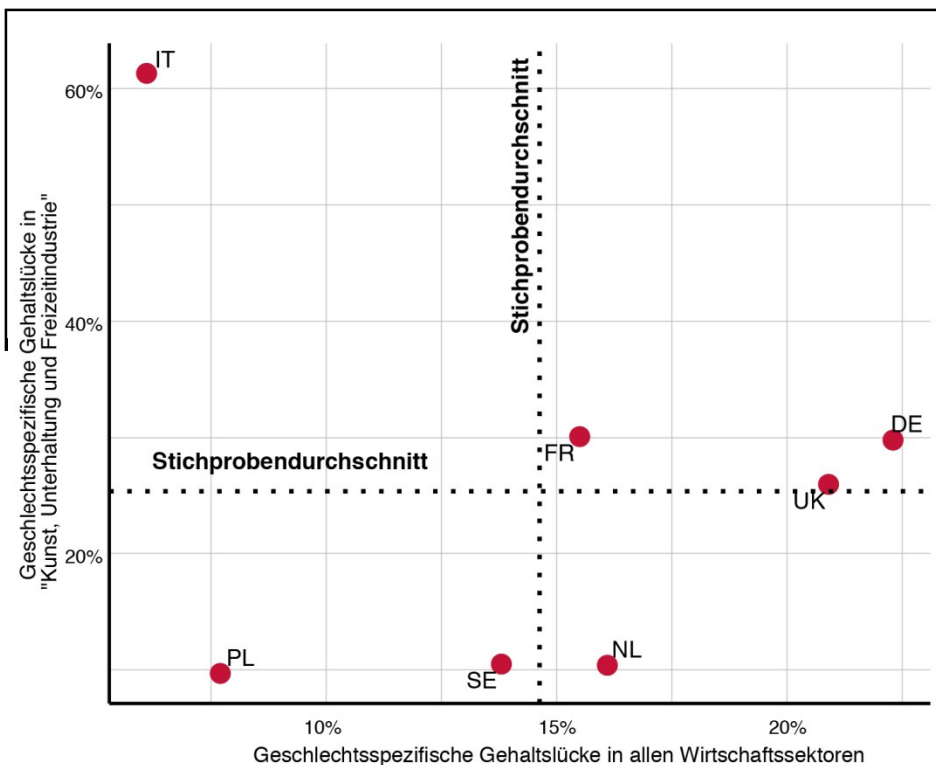
Wie oben, jedoch mit invertierten mathematischen Zeichen  
**Interpretation:** Ein Wert von -107 % in Schweden im Jahr 2015 bedeutet, dass ältere schwedische Frauen mit über zweifacher Wahrscheinlichkeit armutsgefährdet sind. **Hinweis:** Geschlechtsspezifische Gehaltslücken sind mit invertierten mathematischen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



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

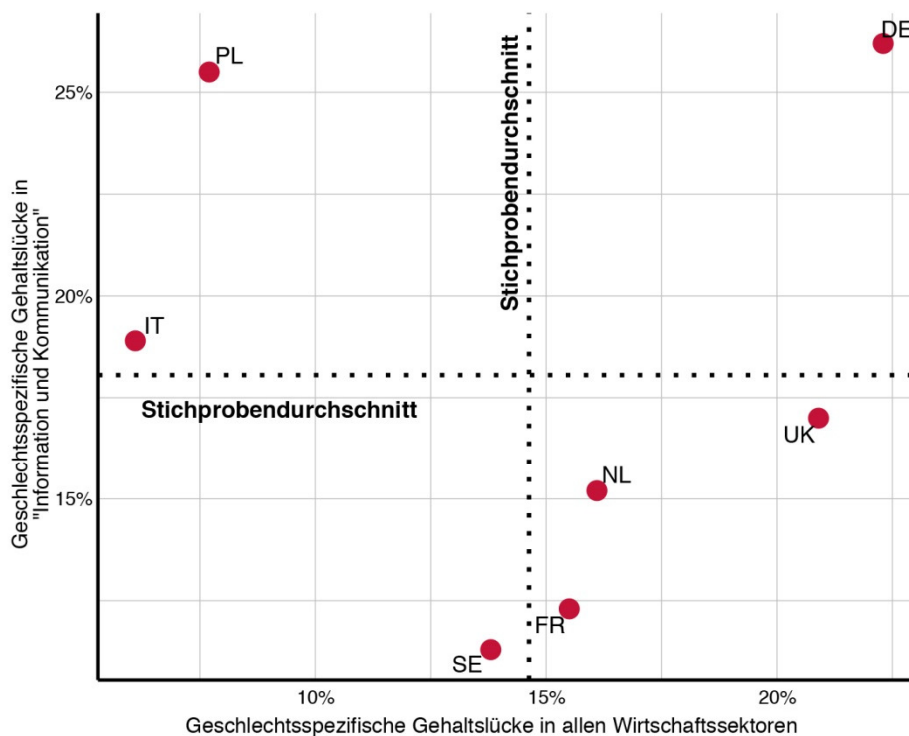
**Hinweis:** Ein steigender Wert deutet an, dass ein größerer Anteil von Kindern im Alter zwischen 3 Jahren und dem Schuleintrittsalter sich in Ganztagsbetreuung befindet

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: 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 zugute gekommen.

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.

# Einführung in die Länderberichte

Im Fokus dieser Studie steht die Suche nach Erkenntnissen und Praktiken, die zu einer Gleichstellung der Geschlechter in den Sektoren Kunst, Kultur und Medien beitragen und somit dabei helfen, die gegenwärtige Situation von Frauen in diesen Bereichen verbessern. Hierfür werden die sechs europäischen Länder Frankreich, Italien, die Niederlande, Polen, Schweden und Großbritannien einer eingehenden Betrachtung unterzogen. Diese Länder bieten insgesamt ein hinreichend vielfältiges Spektrum bezüglich politisch-administrativer Systeme, nationaler Traditionen und Erfahrungen sowie der Strategien auf dem Gebiet der Kultur- und Gleichstellungspolitik. Wie im oben dargestellten Fallbeispiel Deutschland legt diese Studie den Schwerpunkt auf bestimmte Kernbereiche, die für jedes Land untersucht werden:

- Aufstieg in Führungspositionen
- Zugang und Chancen
- Gehalts- und Rentenunterschiede
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der fünfte Kernbereich „Monitoring-Werkzeuge, Evaluierungsverfahren und Nachverfolgung“ wurde im Rahmen dieses Berichts um neue Perspektiven erweitert. Dadurch konnten auch Informationen über weitere Vorgehensweisen und Werkzeuge Berücksichtigung finden, die sich mit Blick auf eine sektororientierte Betrachtung als zweckdienlich erwiesen haben.<sup>1</sup>

## Forschungsfragen

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 diskutiert? Welche dieser Maßnahmen werden von Interessenvertreter/-innen als am

---

<sup>1</sup> Beachtet werden sollte, dass die Länderberichte zu einem großen Teil auf „Schreibtischstudien“ und den zur Verfügung stehenden Statistiken zu der jeweils vor Ort in den ausgewählten europäischen Ländern betriebenen geschlechterbezogenen Gleichstellungspolitik beruhen, die durch die Beiträge diverser Länderexpert/-innen angereichert wurden. Die Studie leistet keine vollständige und umfassende Prüfung des gesamten Materials, das ggf. vor Ort zur Verfügung stehen könnte. Umfang und Tiefe der Analyse wurden vielmehr durch zeitliche Beschränkungen und weitere projektspezifische Sachzwänge definiert. So haben wir z. B. keine Umfrage unter Künstlerinnen und weiblichen Fachleuten in den Bereichen Kunst, Kultur und Medien durchgeführt, die jedoch erforderlich gewesen wäre, um auch die Einschätzungen jener Personen mit zu berücksichtigen, die von der gegenwärtigen Situation am unmittelbarsten betroffen sind.

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 alle relevanten Richtlinien oder die Erarbeitung spezifischer Maßnahmen für Geschlechterfragen.

Zudem liegt der Fokus des qualitativen Ansatzes auch auf speziellen genderspezifischen Fragen, die in den Medien und durch die Medien verhandelt werden, wie z. B. die Darstellung und Stereotypisierung von Frauen, ihre Sichtbarkeit (Repräsentation, Vernetzung, Allianzen) und die Frage, ob und wie sie zu Wort kommen (Präsenz als Expertinnen, Formen und Formate von Inhalten).

## Vorgehensweise

In diesem Bericht werden ein quantitativer und ein qualitativer Ansatz miteinander kombiniert, um so das geschlechtsspezifische Gefälle anhand eines länderübergreifenden Vergleichs herauszuarbeiten. Ziel war es, Informationen über die Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich Arbeitsteilung, Löhnen und der sozialen Regulierung von Beruf und Familie zur Verfügung stellen zu können. Ebenso sollten Unterschiede hinsichtlich der erzielten Fortschritte in den Einzelbereichen dargestellt werden. Wann immer dies möglich war, wurden über einen Zeitraum von zehn Jahren, d. h. von 2005/06 bis 2015/16, mithilfe von Tabellen und Diagrammen Trends veranschaulicht, die zum gegenwärtigen Ist-Zustand geführt haben. Diese aufbereiteten Daten bilden die Grundlage für eine Einschätzung der tatsächlich gemachten Fortschritte auf Ministeriumsebene – sowohl in der Gleichstellungs- und Anti-Diskriminierungspolitik als auch auf dem Gebiet des Gender Mainstreaming.

## Indikatoren

Um die bei der Gleichstellung von Frauen und Männern erwirkten Fortschritte in quantitativer Hinsicht im zeitlichen Verlauf bemessen und vergleichen zu können, wurden in Abhängigkeit der Verfügbarkeit geeigneter Daten für diesen Bericht folgende geschlechtsspezifische Indikatoren herangezogen:

### **Aufstieg in Führungspositionen (mit Entscheidungsbefugnissen im kreativ-produktiven ebenso wie im administrativen Bereich)**

- freiwillige und gesetzlich verbindliche geschlechterbezogene Quoten
- der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Mediensektor

- der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Kultursektor
- der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte im kreativ-kulturellen Bereich sowie in den Medien
- die Präsenz von Frauen mit Gestaltungskompetenzen in kulturellen Einrichtungen sowie als Regisseurinnen bei künstlerischen Produktionen (nach Sparten)

## **Zugang und Chancen**

- Hochschulbildung (nach Fachbereichen: „Kunst und Geisteswissenschaften“, „Journalismus und Informationswesen“):
  - das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Studentinnen und Studenten bei der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt
  - das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Forscherinnen und Forschern
- der Anteil von Frauen in Bezug auf den Empfang von Fördermaßnahmen, Preise und Stipendien
- die Frauenquote bei Auswahl Ausschüssen und Jurys
- die Frauenquote in Kunst-, Musik- und Filmakademien bzw. in Künstlerhäusern

## **Gehalts- und Rentenunterschiede**

- Gehaltsunterschiede (NACE Rev.2: Kategorien für den Wirtschaftszweig „Kultur“ und „Medien“) nach Geschlecht
- die verschiedenen Formen von Arbeitsverhältnissen (Vollzeit versus Teilzeit versus Selbstständigkeit) nach Geschlecht
- die Rentenunterschiede und das Armutsrisiko bei Rentner/-innen nach Geschlecht
- Rentenmodelle für Mütter
- Krankenversicherungs- und Sozialversicherungssysteme für atypische Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht

## **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

- Formen und Reichweite von Mutterschutz- und Mutterschaftsurlaubsansprüchen; gesetzliche Regelungen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz (in Fällen von Schwangerschaft, vorzeitiger Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Geburt)
- Formen und Reichweite von Elternschaftsurlaubsansprüchen sowie Ansprüchen auf Gleitzeit und Kurzarbeit für Mütter und Väter

- Kinderbetreuungsangebote<sup>2</sup>

## Vorgehensweisen und Werkzeuge

Die Beurteilung der Auswirkungen geschlechtsbezogener Maßnahmen auf Männer und Frauen setzt eine umfassende Analyse der im jeweiligen Land angewandten Vorgehensweisen und Werkzeuge voraus. Die folgende Liste orientiert sich an den Vorgaben des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (European Institute for Gender Equality – EIGE, „Methods and Tools“, 2017):

- Geschlechtsspezifische Analyse
- Geschlechtsspezifisches Audit
- Sensibilisierung für das Thema Geschlechtergleichstellung
- Geschlechtsspezifische Haushaltsplanung
- Schulungen zum Thema Geschlechtergleichstellung
- Geschlechtsspezifische Evaluation
- Geschlechtsspezifische Folgenabschätzung
- Geschlechtsspezifische Indikatoren
- Geschlechtsspezifisches Monitoring
- Geschlechtsspezifische Planungen
- Geschlechtsspezifische Auftragsvergabe
- Geschlechtsspezifische Statistiken
- Geschlechtsbewusste Anhörung von Interessengruppen
- Institutioneller Wandel
- Nach Geschlechtern getrennt erfasste Daten

---

<sup>2</sup> Der Indikator „Pflegedienste für ältere Menschen“ wurde aus Zeitgründen nicht untersucht, obgleich anzumerken ist, dass er für einige der im Rahmen dieses Berichts betrachteten Länder relevant ist.

# Länderberichte

## Frankreich

Die folgende Analyse soll dazu dienen, den Umfang und die Reichweite von politischen Vorgaben, Maßnahmen und Instrumenten zum Thema Geschlechtergleichstellung in Frankreich zu veranschaulichen.

### Gleichstellung auf nationaler Ebene

Im Jahr 2000, als das Land sein erstes Paritätsgesetz verabschiedete, erlangte Gender Mainstreaming eine neue Bedeutung in der französischen Politikdebatte. Mit dem Gesetz wurden Geschlechterquoten in der politischen Repräsentation festgeschrieben.<sup>3</sup> Im darauffolgenden Jahrzehnt verbesserte sich die Situation in Frankreich nach und nach. Um eine stärkere gesellschaftliche Kohäsion zu erreichen, schuf die Regierung im Jahr 2010 die SDFE (Service des Droits des Femmes et de l'Égalité), deren Aufgabe es ist, die Umsetzung von Strategien für das Gender Mainstreaming auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft zu koordinieren.<sup>4</sup> Im Jahr 2012 bekannte sich die französische Regierung offiziell zu einer echten Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, als sie eine paritätische Besetzung der höchsten Regierungsebenen festschrieb und eine nationale Strategieagenda auf den Weg brachte. Diese Agenda sieht verschiedene Maßnahmen vor, denen Priorität einzuräumen ist: Schulungen für Bedienstete des öffentlichen Sektors zum Thema Geschlechtergleichstellung, eine geschlechtsspezifische Haushaltsplanung, geschlechtsspezifische Folgenabschätzungen sowie eine stereotypenfreie Darstellung politischer Themen in der Öffentlichkeit.<sup>5</sup>

Im Jahr 2014 verabschiedete Frankreich zudem das Gesetz für echte Geschlechtergleichstellung. Es sah die Ausarbeitung von Maßnahmen zur Überwindung von Ungleichheiten am Arbeitsplatz sowie von geschlechtsspezifischen Stereotypen in den Medien vor. Auf diese Weise sollten der Schutz vor häuslicher Gewalt verbessert, die Regelungen zur Elternzeit reformiert und die politische, soziale und berufliche Parität gewährleistet werden.<sup>6</sup> Vor Kurzem, im Mai 2017, bekräftigte Frankreichs neu gewählter Präsident erneut das strategische Engagement seines Landes beim Thema Gleichstellung, indem er

---

<sup>3</sup> Laut diesem Gesetz sind alle französischen Parteien dazu verpflichtet, bei den meisten Wahlen Listen mit einer gleichen Anzahl an Kandidatinnen und Kandidaten aufzustellen. Für weitere Details zu den Geschlechterquoten in der französischen Politik siehe: International IDEA, 2017.

<sup>4</sup> Die „Dienststelle für die Rechte von Frauen sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern“ SDFE (Service aux Droits des Femmes et à l'Égalité) untersteht der Generaldirektion für gesellschaftliche Kohäsion innerhalb des Ministeriums für Solidarität und Gesundheit sowie dem Arbeitsministerium. Aufgabe der SDFE ist es, die Rechte von Frauen sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern auf nationaler und regionaler Ebene sowie auf Département-Ebene zu fördern. Die SDFE koordiniert 26 regionale und 100 kommunale Delegationen für die Rechte von Frauen sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern (EIGE, „Country Specific Information - France“, 2017).

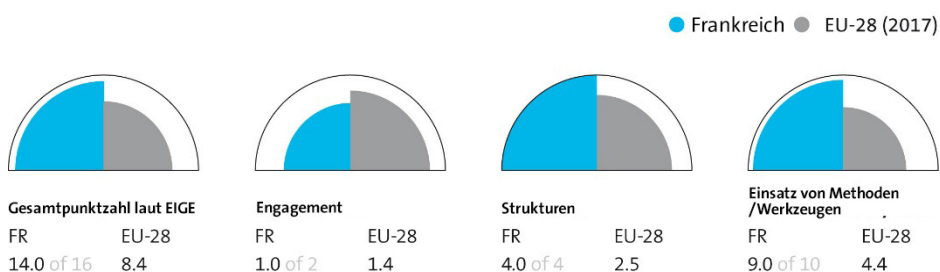
<sup>5</sup> Passend dazu wurde erneut eine Ministerin für Frauenrechte ins Kabinett berufen (nachdem dies seit den 1980er Jahren nicht mehr der Fall gewesen war). Dieses Ministerium koordinierte bestimmte Maßnahmen zwischen den einzelnen Ressorts und kontrollierte die Mainstreaming-Anstrengungen mit Hilfe eines offiziellen Aktionsplans sowie des Interministeriellen Ausschusses für die Rechte von Frauen sowie die Gleichstellung der Geschlechter. Einem Ausschuss aus hochrangigen ministeriellen Amtsträger/-innen zur Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern (hauts fonctionnaires à l'égalité) wurde das Mandat für die Entwicklung eines geeigneten Mainstreaming-Vorgehens sowie für die Ausarbeitung von Gleichstellungsplänen für ihre jeweiligen Politikbereiche erteilt. Aus jedem Ministerium wurde jeweils eine Vertreterin in einen Hohen Rat für Geschlechtergleichstellung HCEfh (Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes) entsandt. Im HCEfh wurden Kompetenzen und Ressourcen zahlreicher Stellen gebündelt, die zuvor getrennt voneinander tätig gewesen waren, um nun die Wirksamkeit geschlechtsspezifischer Folgenabschätzungen sowie die Evaluierung der jeweiligen Gleichstellungspolitik zu verbessern (HCEfh, 2017).

<sup>6</sup> Französisches Gesetz Nr. 2014-873 vom 4. August 2014.

eine gleich große Anzahl von Frauen und Männern in sein Kabinett berief. Welche Bedeutung das Gender Mainstreaming als wichtiges politisches Thema erlangt hat, lässt sich aus den Einschätzungen zu diesem jüngsten Bekenntnis zur 50-Prozent-Regel erkennen. Dabei zeigt sich eine deutliche Verschiebung im Umgang mit dem Thema Geschlechtergleichstellung: Es wird immer weniger als eine formal zu erfüllende Vorgabe und immer stärker als etabliertes Kriterium für eine paritätische Vertretung innerhalb der französischen Regierung begriffen (Beckwith, 2017). Die Tatsache, dass eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern nun erwartet – statt lediglich gefordert – wird, kann als Erfolg eines Prozesses gewertet werden, zu dem aktive Maßnahmen des Gender Mainstreaming ebenso gehören wie die Bildung von Allianzen und die Verankerung rechtlich verbindlicher Geschlechterquoten in Entscheidungsgremien des politischen und öffentlichen Sektors.<sup>7</sup>

Bei den meisten Gleichstellungsfragen entspricht die allgemeine Situation von Frauen in Frankreich dem Durchschnitt der EU-28 (siehe Anlage B: Der „Gender-Check“). Die wohl bedeutendsten positiven Abweichungen vom EU-Durchschnitt finden sich bei den Indikatoren zum Thema Familienleben. So liegt in Frankreich die Betreuung für Kinder bis zu einem Alter von drei Jahren deutlich über dem EU-Durchschnitt. Dies korreliert mit dem Fakt, dass Frankreich mit zwei Kindern pro Frau die höchste Geburtenrate in der EU zu verzeichnen hat.

Mit Blick auf das Gender Mainstreaming verfügt Frankreich über ein dichtes institutionelles Netzwerk aus 26 regionalen und 100 kommunalen Delegationen für die Rechte von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter. Dadurch kann das Land auf nationaler und kommunaler sowie auf Département-Ebene Strategien umsetzen und die Umsetzung kontrollieren.<sup>8</sup> Laut dem EIGE-Barometer zum Gender Mainstreaming, mit dem der Grad an Engagement, die vorhandenen Einrichtungen sowie der Einsatz von Vorgehensweisen und Werkzeugen in einem bestimmten europäischen Land gemessen werden,<sup>9</sup> gestalten sich die Entwicklungen in Frankreich im Vergleich zum Durchschnitt der EU-28 äußerst positiv (siehe Abb. 10, EIGE, „Country Specific Information - France“, 2017). Das EIGE gibt dem Land die Gesamtpunktzahl von 14 von insgesamt 16 möglichen Punkten. Der EU-Durchschnitt liegt bei 8,4 Punkten.



**Abb. 10: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (FR)**

<sup>7</sup> Präsident Macron hat zudem das Ministerium für Frauenrechte durch eine Staatsministerin für Geschlechtergleichstellung ersetzt. Dieses Amt ist – als eines von insgesamt vier Ämtern mit nationaler strategischer Priorität – im Büro des Premierministers angesiedelt. Es scheint sich ein allmählicher Wandel zu vollziehen, zumal sich auf diese Weise die üblichen politischen Machtkämpfe auf Ministerialebene umgehen lassen und automatisch eine Fürsprecherin der Frauen an jeder politischen Entscheidung beteiligt ist.

<sup>8</sup> Die Verantwortung für die Kontrolle ihrer Tätigkeiten kommt dem SDFE zu. Vgl. Fußnote 4 in diesem Bericht.

<sup>9</sup> Das EIGE definiert den politischen Prozess als einen mehrstufigen Zyklus, bestehend aus den Phasen Festlegung, Planung, Umsetzung und Überprüfung (Monitoring und Evaluierung). Im Gender-Mainstreaming-Zyklus wird der Einsatz von Vorgehensweisen und Werkzeugen wie z. B. geschlechtsspezifischen Evaluationen, geschlechtsspezifischen Planungen sowie einer geschlechtsspezifischen Haushaltsplanung, die Anhörung von Interessengruppen bzw. das Anbieten von Schulungen zum Thema Geschlechtergleichstellung, Kontrollen und Berichterstattungen turnusmäßig anhand von nach Geschlechtern getrennt erfassten Daten untersucht. Weitere Details finden sich auf der Internetseite des EIGE („Gender Mainstreaming“, 2017).

Mit Blick auf die Verpflichtung der Regierung, insgesamt eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, gibt das EIGE Frankreich eine Punktzahl von 1 bei insgesamt 2 möglichen Punkten (EU-28: 1,4). In Anbetracht der umfangreichen gesetzlichen Rahmenbedingungen des Landes zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Rechte von Frauen in sämtlichen Bereichen des gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Lebens, fällt diese Einstufung niedriger aus als erwartet. Auf der anderen Seite könnte diese geringe Punktzahl aber auch darauf hindeuten, dass die bestehenden Gesetze und Vorschriften Lücken aufweisen, wie etwa eine unzureichende Durchsetzung von Quoten. Dennoch hat Frankreich 4 von insgesamt 4 möglichen Punkten bei der effektiven Umsetzung positiver Möglichkeitsstrukturen zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung erzielt (EU-Durchschnitt: 2,5). Zudem hat Frankreich auch ein konsequentes Eintreten für den Einsatz etablierter Werkzeuge und Verfahrensweisen im Bereich des Gender Mainstreaming gezeigt. Hierzu zählen z. B. geschlechtsspezifische Analysen, Evaluationen und Folgenabschätzungen auf Grundlage von nach Geschlechtern getrennt erfassten Daten sowie der Aufbau von Kapazitäten. In dieser Kategorie hat Frankreich 9 von insgesamt 10 möglichen Punkten erreicht, während der Durchschnitt in der EU bei lediglich 4,4 Punkten liegt.

## Zentrale Erkenntnisse

Bei einer genaueren Betrachtung der sektoralen Ebene<sup>10</sup> in Frankreich findet sich eine Reihe von bereits umgesetzten Maßnahmen, mit denen ein positives, stereotypenfreies Umfeld für Frauen geschaffen werden soll. Seit dem Jahr 2013 besitzt Frankreich eine Beobachtungsstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Kultur und Kommunikation (Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication). Diese Beobachtungsstelle erstattet der Kulturministerin jährlich Bericht über den Entwicklungsstand zum Thema Parität auf der sektoralen Ebene sowie zu Maßnahmen des Gender Mainstreaming. Bei der Ausarbeitung eines neuen Gesetzes über die Freiheit des Kunstschaffens, der Architektur und des Kulturerbes im Jahr 2016 hat die Kulturministerin dem Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter umfassend Rechnung getragen und in einer Art Gleichstellungsfahrplan konkrete paritätische Ziele festgeschrieben.<sup>11</sup> Die Gleichstellung der Geschlechter in Medienunternehmen wird anhand von Arbeitsgesetzen geregelt, v. a. dem Loi Roudy (1983) und dem Loi Génisson (2001) (Biscarrat, Coulomb-Gully & Méadel, 2016, S. 114). Dabei können „Affirmative Action“-Maßnahmen unter der Aufsicht des französischen Hohen Rats für audiovisuelle Medien CSA (Conseil supérieur de l'audiovisuel) sowie des HCEfh<sup>12</sup> Anwendung finden, um bei einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung am Arbeitsplatz Abhilfe zu schaffen (ebd.; CSA, 2017, S. 6f., 24f., 34–36). Als weitere Monitoring-Stelle für den Mediensektor fungiert die Beobachtungsstelle für Presseberufe (Observatoire des métiers de la presse) (ebd., S. 115f.). Mit anderen Worten: In Frankreich sind wirksame Strukturen für ein Monitoring und eine Evaluierung der Umsetzung der Gleichstellungspolitik für den Bereich Kunst, Kultur und Medien vorhanden, einschließlich der Bereiche Gender Mainstreaming und Haushaltsführung.

Die folgende Einschätzung zu den wichtigsten Politikbereichen verdeutlicht das Ausmaß der weiterhin fortbestehenden Ungleichheiten in Bezug auf den Zugang von Frauen sowie auf deren Präsenz in bestimmten Berufen (siehe Abb. 11); beim Aufstieg von Frauen in die höchsten Führungspositionen; hinsichtlich weiterer Karrierechancen und in Bezug auf die Verfügbarkeit einer angemessenen sozialen Absicherung für Mütter.

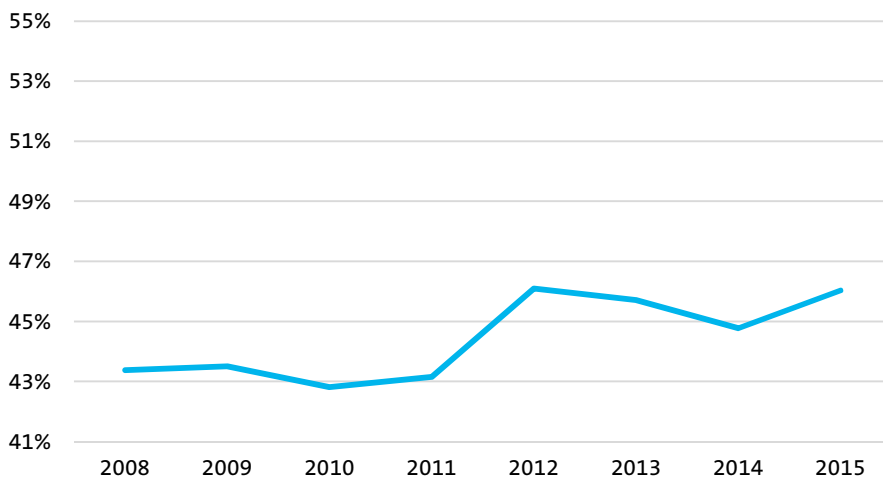
---

<sup>10</sup> Die Ministerposten, denen es obliegt, Änderungen im Bereich Kunst, Kultur und Medien voranzutreiben, sind allesamt von Frauen besetzt: Kulturministerin: Françoise Nyssen; Ministerin für Hochschulbildung, Forschung und Innovation: Frédérique Vidal; Ministerin für Solidarität und Gesundheit: Agnès Buzyn; Arbeitsministerin: Muriel Pénicaud.

<sup>11</sup> Französisches Gesetz Nr. 2016-925 vom 7. Juli 2016.

<sup>12</sup> Siehe Fußnote 5 in diesem Bericht.





**Abb. 11: Der Frauenanteil bei Kulturschaffenden (FR)**

### Aufstieg in Führungspositionen

Im Jahr 2011 hat Frankreich beschlossen, auf Vorstandsebene obligatorische Geschlechterquoten einzuführen, um mit diesem Werkzeug der fehlenden Gleichstellung entgegenzusteuern.<sup>13</sup> Für bestimmte Bereiche des Privatsektors wurden zudem auch freiwillige Selbstregulierungskodizes eingeführt (Prat, Mueller, Slaughter & May, 2016, S. 6–10).<sup>14</sup> Seit 2012 regelt ein weiteres Gesetz<sup>15</sup> die gendergerechte Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst (Verwaltungs- und Aufsichtsräte öffentlicher Einrichtungen, hohe Räte, Jurys und Auswahlkomitees), wobei bis zum Jahr 2018 eine Quote von 40 Prozent erreicht werden soll (Lépinard & Lieber, 2015, S. 12). Mit dem Gesetz für echte Geschlechtergleichstellung aus dem Jahr 2014 wurden diese Maßnahmen dann in einem gemeinsamen rechtlichen Rahmen zusammengeführt. Das im Januar 2017 erlassene Gleichstellungs- und Staatsbürgerschaftsgesetz sieht vor, dass in Kommissionen öffentlicher Einrichtungen, die der Aufsicht des Kulturministeriums unterstehen, ebenso wie bei Stellen, die ausgelagerte Dienstleistungen übernehmen, eine Quote von mindestens 40 Prozent für beide Geschlechter vorliegen muss. Somit muss die Geschlechterquote von 40 Prozent auch bei der Besetzung von Ausschüssen eingehalten werden, die über die Vergabe von Fördergeldern, finanzielle Unterstützungsleistungen oder über die Beschaffung entscheiden, die Zulassungen erteilen oder eine Auswahl bei internationalen Wettbewerben treffen (Ministère de la Culture, 2017).

Gesetzlich vorgesehen sind auch Sanktionen bei Verstößen gegen die Geschlechterquote, etwa wenn Vorstandssitze frei bleiben. Doch obwohl Unternehmen und Einrichtungen dazu verpflichtet sind, jährlich Bericht über die geschlechtliche Zusammensetzung ihrer Gremien zu erstatten, ist derzeit noch kein Instrument vorhanden, mit dem die Einhaltung der Vorgaben sichergestellt werden könnte. Als Reaktion darauf haben sowohl der Hohe Rat für Geschlechtergleichstellung (HCEfh) als auch der Hohe Rat für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern CSEP (Conseil Supérieur de l'Égalité

<sup>13</sup> Das sogenannte Gesetz von 2011 (frz. Gesetz Nr. 2011-103 vom 27. Januar 2011 über eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Verwaltungs- und Aufsichtsräten und die berufliche Gleichstellung, Loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle) schreibt eine Mindestquote von 40 Prozent für beide Geschlechter in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten von Unternehmen fest. Für weitere Details siehe Prat, Mueller, Slaughter & May, 2016, S. 6ff.

<sup>14</sup> So wurde für die Industrie, genauer gesagt für die französische Vereinigung privater Unternehmen AFEP (Association française des entreprises privées) und dem französischen Unternehmensverband MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), der „Code AFEP/MEDEF“ eingeführt.

<sup>15</sup> Französisches Gesetz Nr. 2012-347 vom 12. März 2012.

professionnelle entre les femmes et les hommes) die Einrichtung einer gesonderten Kontrollbehörde gefordert, mit der die Einhaltung der Vorgaben garantiert werden soll.

Die Möglichkeiten für Frauen, künstlerische Programme im Bereich Musik entscheidend mitzugestalten, liegen zudem noch immer bei nahezu Null. Für die Saison 2016/2017 wurden 93 Prozent aller Positionen als Komponist/-innen, Dirigent/-innen, Solist/-innen und Opernregisseur/-innen von Männern bekleidet (Ministère de la Culture, 2017, S. 36).

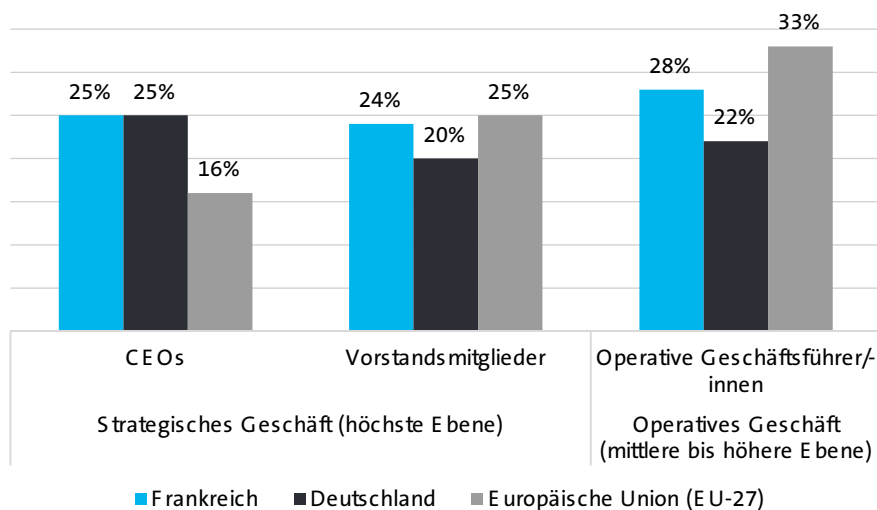
Am 1. Januar 2017 (Stichtag) waren in kreativen und kulturellen Einrichtungen der bildenden Kunst und der darstellende Kunst, die seitens des Kulturministeriums Subventionen erhalten, 29 Prozent aller Direktorenstellen von Frauen besetzt (ebd., S. 29). Dies ist ein leichter Anstieg gegenüber 2016, als 26 Prozent der Leitungsposten von Frauen besetzt waren. Allerdings ist diese Verbesserung auf eine geänderte Erfassung von Orchesterleitungen zurückzuführen, um die Zahl der Intendantinnen (9) in den 24 gelisteten Orchestern erheben zu können. Musikalische Leiterinnen sind in diesen Kultureinrichtungen jedoch nicht gelistet.

An der Führungsspitze von Einrichtungen der plastischen Kunst (Kunstzentren und regionale Sammlungen zeitgenössischer Kunst) lassen sich mehr Frauen als Männer ausmachen (62 % bzw. 60 %). An den Einrichtungen für darstellende Kunst sind hingegen mehr Männer in Führungspositionen zu finden. An den 13 Opern gibt es lediglich 17 Prozent weibliche Führungskräfte und in der Szene für zeitgenössische Musik (86 Einrichtungen) nur einen Frauenanteil von 12 Prozent. Im Jahr 2016 wurden 43 Prozent der 30 französischen Museen von Frauen geleitet (ebd., S. 30). Bei den 100 größten Unternehmen (Bücher und Presse, audiovisuelle Medien, Videospiele, darstellende Kunst) finden sich nur 12 Direktorinnen (ebd., S. 31). In der Buchbranche ist der Anteil von Frauen mit 27 Prozent bzw. 3 von 11 Direktorenposten noch am höchsten, während Frauen im Teilbereich audiovisuelle Medien mit 3 Prozent bzw. einem von 29 Posten am schwächsten vertreten sind.

Im Medienbereich ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den vier größten französischen öffentlichen und privaten Medienunternehmen<sup>16</sup> höher als in Deutschland, wenngleich die Zahlen noch immer deutlich unter dem angestrebten Wert von 40 Prozent liegen (siehe Abb. 12, EIGE 2013, S. 93; eigene Zusammenstellung). Dies betrifft Positionen mit Entscheidungsbefugnis in der Vorstandsetage (geschäftsführende Vorstandsmitglieder bzw. CEOs, Vorstandsmitglieder) sowie auf mittlerer bis höherer Leitungsebene (operative Geschäftsführer/-innen). Bei einem Vergleich mit den EU-27 im Hinblick auf die Repräsentation von Frauen in Vorständen sowie in der operativen Geschäftsführung rangiert Frankreich knapp unter dem EU-Durchschnitt. Aus Abb. 12 geht allerdings nicht hervor, dass das Geschlechterverhältnis im Vorstand von Medienunternehmen auf kommunaler Ebene sogar noch weit weniger ausgewogen ist (Biscarrat, Coulomb-Gully & Méadel, 2016, S. 116ff.).

---

<sup>16</sup> Datenerhebung des EIGE für den Zeitraum Juni–Oktober 2012. Bei der Erhebung unter 99 Medienunternehmen quer durch 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Kroatien wurden sowohl Rundfunkanstalten des öffentlichen und privaten Sektors (Radio und Fernsehen) als auch große Zeitungskonzerne berücksichtigt.



**Abb. 12: Frauen in Führungspositionen – der Mediensektor in Frankreich (%)**

Eine in Kürze erscheinende Studie von Nenadic & Ostling (2017) untersucht die Gleichstellungssituation in öffentlich-rechtlichen Medien anhand von Daten des Media Pluralism Monitor aus dem Jahr 2016. Den Forscher/-innen zufolge wird in den öffentlich-rechtlichen Medien in Frankreich (France Télévisions, Radio France und France Média Monde) eine umfassende Gleichstellungspolitik umgesetzt. Dieses Anliegen verfolgen die Medienanstalten sowohl im Hinblick auf Personalfragen und die inhaltliche Ausgestaltung als auch in ihrem Alltagsgeschäft. Laut Daten des Media Pluralism Monitor aus dem Jahr 2016 beläuft sich in Frankreich der Anteil der im Vorstand öffentlich-rechtlicher Medien vertretenen Frauen auf 47 Prozent (ebd., S. 19).

Ein Blick auf die Bereiche Kunst und Kultur zeigt, dass 31 von 100 Direktorenposten in subventionierten Kultureinrichtungen auf nationaler und auf Gebietskörperschaftsebene sowie bei Kulturinstitutionen, die die Form eines Vereins haben und Hochschulbildung anbieten, von Frauen bekleidet werden (Ministère de la Culture, 2017, S. 31). Bei einem Vergleich führender französischer Filmschulen, renommierter Hochschulen im Bereich der „Kunst und Geisteswissenschaften“ und den am stärksten frequentierten Museen zeigt sich ein hoher Anteil von Frauen in Führungspositionen (Präsidentinnen, Direktorinnen, Vorstandsmitglieder, höhere Leitungsebene und Abteilungsleitung) (siehe Tabelle 1, Daten für das Jahr 2017; eigene Zusammenstellung; weitere Informationen zu diesen Daten finden sich in Anlage C: Frauen in Führungspositionen).

**Tabelle 1: Frauen in Führungspositionen (FR) – der Kultursektor (%)**

		Anzahl der Positionen	Frauen	Männer
<b>Ausgewählte Filmschulen / -akademien</b>	Ecole nationale supérieure Louis-Lumière	4	75 %	25 %
	La Fémis	29	52 %	48 %
	Groupe ESRA	19	84 %	16%
	<b>Durchschnitt</b>		<b>70 %</b>	<b>30 %</b>
<b>Renommierete Hochschulen für Kunst und Geisteswissenschaften</b>	Universität Paris Sorbonne	36	44 %	56 %
	Universität Paris 1 Panthéon - Sorbonne	36	53 %	47 %
	Ecole Normale Supérieure	30	43 %	57 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>47 %</b>	<b>53 %</b>
<b>Stark frequentierte Museen</b>	Musée du Louvre	19	42 %	58 %
	Centre Pompidou	15	40 %	60 %
	Musée d'Orsay	15	47 %	53 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>43 %</b>	<b>57 %</b>

### Zugang und Chancen

In Frankreich gibt es deutlich mehr Studentinnen als Studenten in den Fachrichtungen „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ (siehe Tabelle 2, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Diese Fachrichtungen decken ein breites Spektrum an Studienfächern ab, mit denen Student/-innen auf ihre berufliche Laufbahn in den Sektoren Kunst, Kultur und Medien vorbereitet werden. Mit einem Wert von 66,1 Prozent für den Bereich „Kunst und Geisteswissenschaften“ im Jahr 2015 liegt der Anteil sogar noch um einiges höher als der Durchschnitt der EU-27, welcher bei 64,4 Prozent liegt. Im Bereich „Journalismus und Informationswesen“ beläuft sich der Frauenanteil auf 63,4 Prozent, d. h. er ist 5,1 Prozentpunkte niedriger als der EU-Durchschnitt. Zum Anteil von Frauen unter geisteswissenschaftlichen Spitzenforscher/-innen in Frankreich sind keine Zahlen vorhanden (EK, „SHE Figures“, 2016, S. 133).

**Tabelle 2: Der Anteil von Studentinnen in den Studienbereichen „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ (FR) (%)**

	Kunst und Geisteswissenschaften		Journalismus und Informationswesen	
	Frankreich	EU-27	Frankreich	EU-27
<b>2013</b>	66,71 %	64,67 %	62,95 %	67,46 %
<b>2014</b>	66,64 %	64,64 %	64,69 %	68,08 %
<b>2015</b>	66,15 %	64,43 %	63,43 %	68,62 %

Das deutliche Ansteigen der Zahl von Studentinnen an den Hochschulen spiegelt sich in Frankreich jedoch nicht an der Zahl der weiblichen Beschäftigten in Kulturberufen wider. Dort sind weiterhin etwas mehr Männer beschäftigt (43,3 % Frauen im Jahr 2015). Ein wenig besser gestaltet sich die Gleichstellung der Geschlechter unter Journalist/-innen. Laut der für die Ausgabe von Presseausweisen für Berufsjournalist/-innen zuständigen Kommission CCIJP (Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels) waren im Jahr 2014 etwa 46 Prozent der hauptberuflichen Journalist/-innen Frauen (CCIJP, 2017). Die Diskrepanz zwischen den Einschreibungszahlen an den Hochschulen und der Anzahl praktizierender Berufsjournalist/-innen könnte damit zusammenhängen, dass es an einer speziell auf junge Frauen zugeschnittenen

institutionellen Unterstützung im Zusammenhang mit deren Markteintritt nach der Berufsausbildung mangelt.

Zwei neuere Studien (die WIME-Studie „Frauen in den Medien“ 2012–13 und der Monitoring-Bericht 2015 des internationalen Forschungsprojekts GMMP, Global Media Monitoring Project) untersuchten die Frage, wie die Geschlechter in Bezug auf Inhalte in französischen Medien vertreten sind. Die Analyse ergab, dass Frauen der Zugang zu zentralen Rollen in der Berichterstattung häufiger verwehrt bleibt als Männern. Das bedeutet, dass Frauen sowohl als Journalistinnen als auch als Nachrichtensprecherinnen, politische Analytinnen oder andere sachkundige Nachrichtenquellen seltener zu sehen sind als Männer. Anhand der Studien zeigte sich aber auch, dass es eine Vielzahl von Fällen gibt, bei denen Frauen in anderen Sendeformaten über den Tagesablauf oder Themen des Haushalts sprechen (Biscarrat, Coulomb-Gully & Méadel, 2016, S. 117–119).

Im Rahmen dieser Studie wurden auch Daten zusammengetragen, die über einen Zeitraum von zehn Jahren (2006/07–2016/2017) Auskunft geben über den Anteil männlicher und weiblicher Preisträger/-innen in zwei Preiskategorien (etablierte Künstler/-innen und Nachwuchskünstler/-innen) in den Genres Musik, Literatur, Bildende Kunst und Audiovisuelle Kunst (siehe Tabelle 3; eigene Zusammenstellung). Während Frauen zwar im Musikgenre ebenso viele Auszeichnungen erhalten wie Männer (51 %), stellt sich die Situation im Hinblick auf Positionen wie Komponist/-innen, Dirigent/-innen, Solist/-innen und Opernregisseur/-innen deutlich anders dar (93 % Männer). Auch bei Preisverleihungen im Bereich Film- und audiovisuelle Kunst liegt – obgleich das Ergebnis nur auf einer kleinen Stichprobe basiert – der Anteil von Preisträgerinnen unter 10 Prozent. Im Gegensatz dazu nimmt jedoch laut einer jüngeren Studie des staatlichen französischen Förderzentrums für Kino- und Animationsfilme CNC (Centre national du cinéma et de l’image animée) die Anzahl der Langfilme (longs métrages), die derzeit von Frauen produziert werden, rasant zu (ein Anstieg um 80 % im Laufe des untersuchten Zeitraums, 2006–2015) (CNC, 2017, S. 6).

**Tabelle 3: Der Frauenanteil bei Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (FR) (%)**

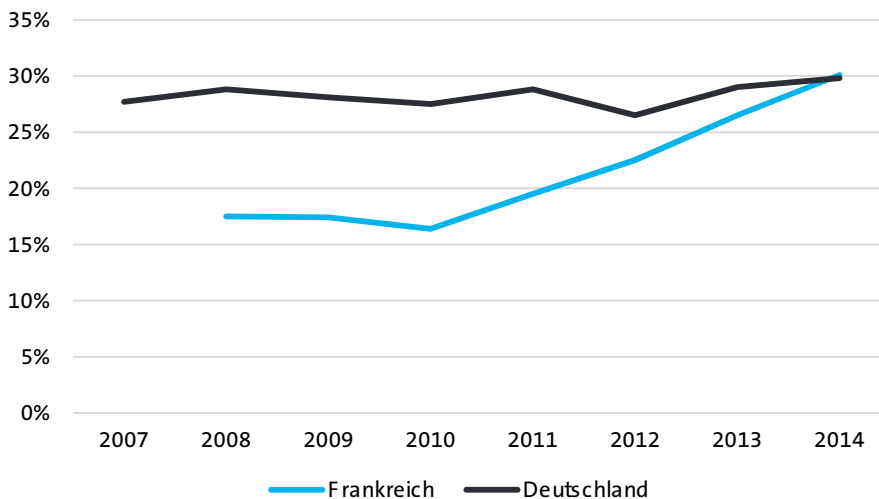
		Anzahl der Preisträger /-innen	Frauen	Männer
<b>Musik</b>	Victoires de la Musique	11	18 %	82 %
	Prix Constantin	6	83 %	17 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>51 %</b>	<b>49 %</b>
<b>Literatur</b>	Le Grand Prix du Roman de l’Académie Française	11	9 %	91 %
	Der Prix Goncourt (Kategorie: Premier Roman)	10	20 %	80 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>15 %</b>	<b>85 %</b>
<b>Bildende Kunst</b>	Prix Marcel Duchamp	11	18 %	82 %
	Prix Théophile Schuler	10	60 %	40 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>39 %</b>	<b>61 %</b>
<b>Film- und audiovisuelle Kunst</b>	César / Bester Film	10	0 %	100 %
	César / Bestes Erstlingswerk	15	13 %	87 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>7 %</b>	<b>93 %</b>

### Gehalts- und Rentenunterschiede

Die obigen Zahlen verdeutlichen, dass für Frauen die tatsächlichen Zugangsmöglichkeiten zu Leitungsposten, ungeachtet der starken

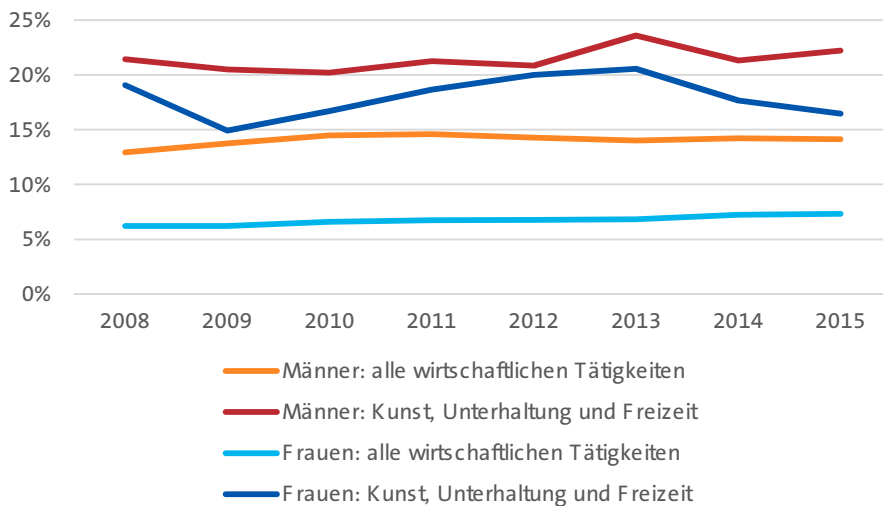
gesellschaftlichen Akzeptanz für die Talente und Errungenschaften von Frauen als Kunstschaffende und Kulturunternehmerinnen wie auch als Journalistinnen und Expertinnen in der Informationsbranche, noch immer begrenzt sind. Und obwohl offensichtlich Fortschritte in Richtung einer Geschlechterparität erzielt wurden, besteht weiterhin ein großes Lohngefälle zwischen den Geschlechtern. So verdient beispielsweise eine Filmregisseurin im französischen audiovisuellen Sektor im Durchschnitt rund 40 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (CNC, 2017, S. 8).

Mit einem weiter gefassten Blick, der über mehrere Jahre die Entwicklung in den Berufssparten Kunst, Medien und Freizeit in Frankreich verfolgt, ist sogar ein negativer Trend erkennbar. Im Jahr 2008 fiel das geschlechtsspezifische Lohngefälle mit 18 Prozent insgesamt noch deutlich geringer aus als in Deutschland. Zwischen 2010 und 2014 war allerdings ein steiler Anstieg zu erkennen, als der Lohnunterschied in Frankreich auf einen Wert von 30 Prozent anstieg und somit das Gefälle in Deutschland (geringfügig) übertraf (siehe Abb. 13, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Im Gegensatz dazu belief sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle für den Teilssektor „Informationswesen und Kommunikation“ im Jahr 2014 auf 11,8 Prozent.



**Abb. 13: Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle von Beschäftigten in Frankreich im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (%)**

Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass Frauen, die in der Sparte „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ tätig sind, sich häufiger für den Schritt in die Selbstständigkeit entscheiden, als dies insgesamt bei Frauen in allen Wirtschaftssektoren der Fall ist (siehe Abb.14, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Im Bereich „Informationswesen und Kommunikation“ liegt der Anteil der selbstständig beschäftigten Frauen bei 6 Prozent. Dies kann – muss aber nicht – auf eine mögliche Korrelation zwischen Selbstständigkeit und schlechtem Kranken- und Sozialversicherungsschutz zurückzuführen sein.



**Abb. 14: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (FR) nach Geschlechtern**

Im Gegensatz zu den Zahlen für die Kategorie „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ wichen die Gehälter bei Frauen, die in kulturellen Unternehmen tätig waren, weniger stark von denen ihrer männlichen Kollegen ab. Bemerkenswert für das Jahr 2014 ist, dass der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen noch immer 18 Prozent unter dem Durchschnittsverdienst der Männer lag. Dabei fiel das Lohngefälle für Frauen im Alter zwischen 18 und 29 Jahren (5 %) geringer aus, bei Frauen im Alter von 50 oder mehr Jahren lag es darüber (24 %) (Ministère de la Culture, 2017, S. 47). Unter den 1 Prozent der am besten bezahlten Arbeitskräfte in kulturellen Unternehmen befinden sich 27 Prozent Frauen, während sich der Frauenanteil bei den 10 Prozent der am schlechtesten bezahlten Arbeitskräfte auf 57 Prozent beläuft (ebd.).

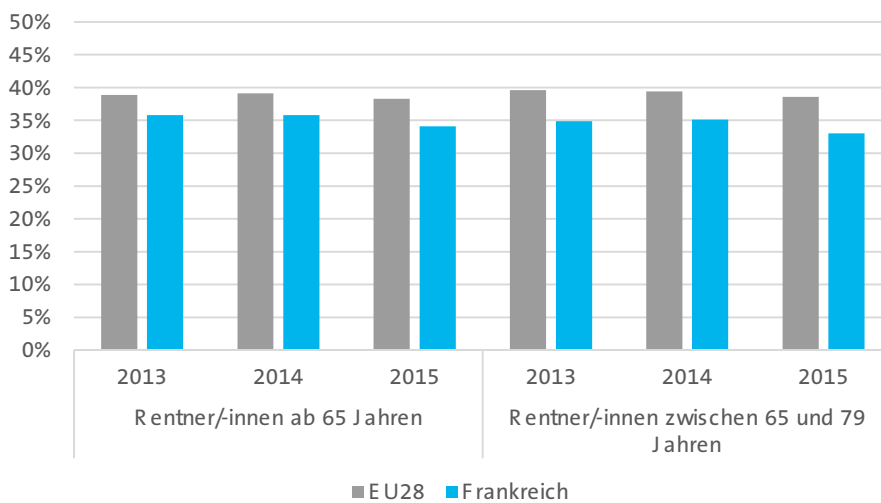
Um die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu reduzieren, wurden zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht. So schreibt das französische Gleichstellungsgesetz beispielsweise vor, dass Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmer/-innen einmal pro Jahr (bzw., nach gesonderter Vereinbarung, mindestens alle drei Jahre) Gehaltsverhandlungen auf sektoraler Ebene führen müssen.<sup>17</sup> Als Werkzeuge dienen hier Tarifverhandlungen sowie ein jährlicher Gleichstellungsbericht RSC („Vergleichender Lagebericht“ bzw. Rapport de situation compare). Im Jahr 2016 wurde das französische Arbeitsrecht um einen Aktionsplan mit 14 Maßnahmen ergänzt. Durch das Beseitigen von Barrieren für die Gleichstellung von Frauen und Männern, sollten sogenannte „Arbeitsplätze von guter Qualität“ in den Bereichen darstellende Kunst, audiovisuelle Kunst und Kino geschaffen werden. Der im Jahr 2017 erschienene Gleichstellungsfahrplan des Kulturministeriums bekräftigt ebenfalls die Bedeutung einer Ursachenanalyse auf sektoraler Ebene bei der Beseitigung von Ungleichheiten. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Kriterien für die Vergabe von Boni gelegt (Ministère de la Culture, 2016).

Zudem besitzt Frankreich bereits ein bewährtes, gesondertes Sozialversicherungssystem für atypische Formen der Berufsausübung ohne festes Gehalt bei darstellenden Künstler/-innen und Kunstschaffenden (d. h. Leih- und

<sup>17</sup> Als Ersatz für den bisherigen gesetzlichen Rahmen wurde durch das Gesetz für echte Geschlechtergleichstellung aus dem Jahr 2014 der Umfang der obligatorischen jährlichen Verhandlungen bei Unternehmen mit mindestens einer repräsentativen Gewerkschaft erweitert. Bei diesen Verhandlungsrunden müssen seither folgende drei Bereiche abgedeckt werden: Verhandlungen über berufliche Laufbahnen und die geschlechtliche Vielfalt des Personals; Wege für den Abbau von Vergütungsunterschieden zwischen Männern und Frauen nach Maßgabe von Artikel L. 2242-7 des französischen Arbeitsgesetzbuchs (Code du travail); und eine Prüfung mit Blick auf die Ziele der beruflichen Gleichstellung laut Artikel L. 2242-5 des Code du travail.

Gelegenheitsarbeiter/-innen sowie Freischaffende beim Film und im Theater, sog. „intermittents du spectacle“). Unter diesen Versicherungsschutz, bei dem Unterbrechungen im Beschäftigungsverhältnis keine Rolle spielen, fallen Krankenversicherung, Arbeitslosengeld, die Versicherung für den Erwerbsunfähigkeits- und Todesfall, Ruhegehälter, Wohnbeihilfen sowie Zuschüsse für berufliche Weiterbildungen (ER / ERICarts, „France“, 2017, S. 5).

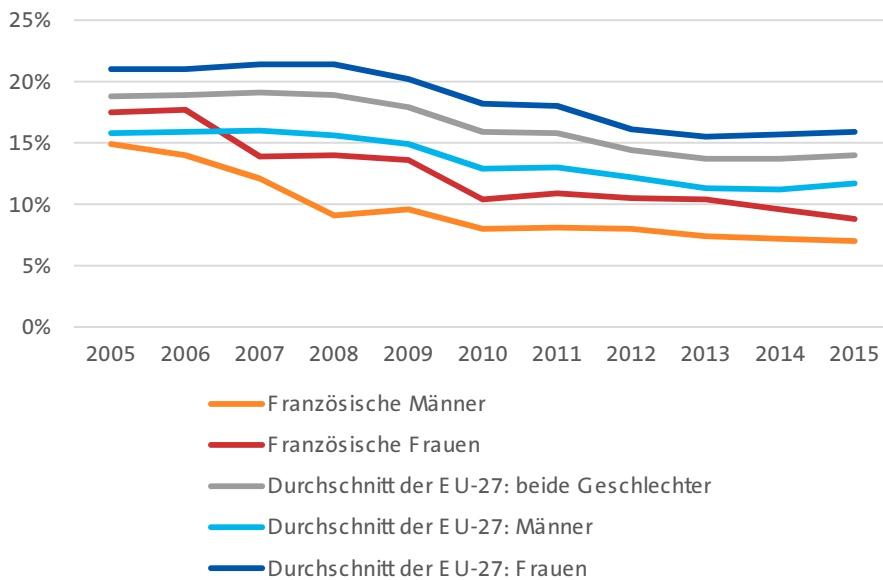
Die französische Arbeitspolitik wird mit hoher Wahrscheinlichkeit langfristig zu einer Rentensteigerung bei Frauen beitragen. Nichtsdestotrotz ist es um französische Rentnerinnen noch immer schlechter bestellt als um französische Frauen im erwerbsfähigen Alter. Bei der letztgenannten Gruppe beläuft sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle über alle Sektoren hinweg auf rund 15 Prozent, während das geschlechtsspezifische Rentengefälle 33 Prozent beträgt. Im Vergleich zu den Durchschnittszahlen in der EU fällt das geschlechtsspezifische Rentengefälle in Frankreich kleiner aus als bei den EU-28 (siehe Abb. 15, Eurostat; eigene Zusammenstellung).



**Abb. 15: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und FR (%)**

Vergleicht man diese Zahlen mit denen der Rentner/-innen in den EU-27, so ist die Armutsgefährdungsquote, d. h. der Anteil derjenigen Personen, deren verfügbares Einkommen weniger als 60 Prozent des Medianeinkommens beträgt, bei den französischen Rentner/-innen deutlich niedriger (siehe Abb. 16, Eurostat; eigene Zusammenstellung).





**Abb. 16: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (FR) (%)**

Im französischen Rentensystem erhalten Frauen für jedes Kind einen Ausgleich in Form von zusätzlichen Beitragstrimestern für den Rentenverlust, der ihnen durch den Mutterschaftsurlaub entstanden ist. Mütter, die drei oder mehr Kinder haben, erhalten zudem eine Rentenerhöhung in Höhe von 10 Prozent (Lépinard & Lieber, 2015, S. 18).

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bis vor kurzem lag der Fokus der französischen Politik hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf den Aspekten Mutterschaftsurlaub und frühkindliche Betreuung (ebd., S. 20f.). Mit dem Gesetz für echte Geschlechtergleichstellung aus dem Jahr 2014 hat sich das Augenmerk verschoben und gilt nun der gemeinsamen Übernahme von Verantwortung durch Mütter und Väter.<sup>18</sup> Durch eine gerechte Verteilung der Betreuungslast soll mit dem Gesetz ein ausgewogeneres Lebens Einkommen zwischen Männern und Frauen sichergestellt werden. Darüber hinaus sollen das Bewusstsein und die Bereitschaft von Personen gestärkt werden, die bei der Kinderbetreuung an zweiter Stelle stehen (in Frankreich sind dies i. d. R. die Väter), die Vielzahl von Aufgaben am Arbeitsplatz, in der Familie und im Haushalt mitzutragen. Das Gesetz sieht vor, dass Beschäftigte, deren Partnerin schwanger ist, zusätzliche Abwesenheitsstunden in Anspruch nehmen können, um gemeinsam drei Termine für obligatorische medizinische Untersuchungen während der Schwangerschaft wahrnehmen zu können. Schließlich ist auch ein umfassenderer Kündigungsschutz für Väter während der ersten vier Wochen nach einer Geburt vorgesehen.<sup>19</sup>

Zudem werden mit dem Gesetz für echte Geschlechtergleichstellung aus dem Jahr 2014 auch selbstständige Arbeitskräfte, die als ‚freie Mitarbeiter/-innen‘ („collaborateurs libéraux“) gelten, abgesichert. Dies geschieht in Form einer

<sup>18</sup> Die Eltern eines Kindes haben Anspruch auf sechs Monate Elternzeit. Ab der Geburt eines zweiten Kindes werden dann 2,5 Jahre Elternzeit gewährt. Anschließend ist laut französischem Recht eine Verlängerung um weitere sechs Monate möglich, wenn der zweite Elternteil – i. d. R. der Vater – erklärt, die Elternzeit in Anspruch nehmen zu wollen. Für einen Überblick zu den Hintergründen, dem Anliegen sowie den Inhalten des Gesetzes, einschließlich Verweisen auf relevante Textpassagen, vgl. Potter, 2014; Lépinard & Lieber, 2015; Lulom, 2017.

<sup>19</sup> Väter von Neugeborenen können während dieses vierwöchigen Zeitraums nicht entlassen werden. Die einzig zulässigen Gründe für eine Entlassung sind grobe Fahrlässigkeit bzw. das Nichteinhalten des Arbeitsvertrags aus einem anderen Grund als der Geburt eines Kindes.

vertraglichen Aussetzungsfrist sowie durch entsprechende Regelungen zum Schutz vor Vertragsbruch in Folge einer Schwangerschaft oder in Folge der Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub (Lépinard & Lieber, 2015, S. 21).

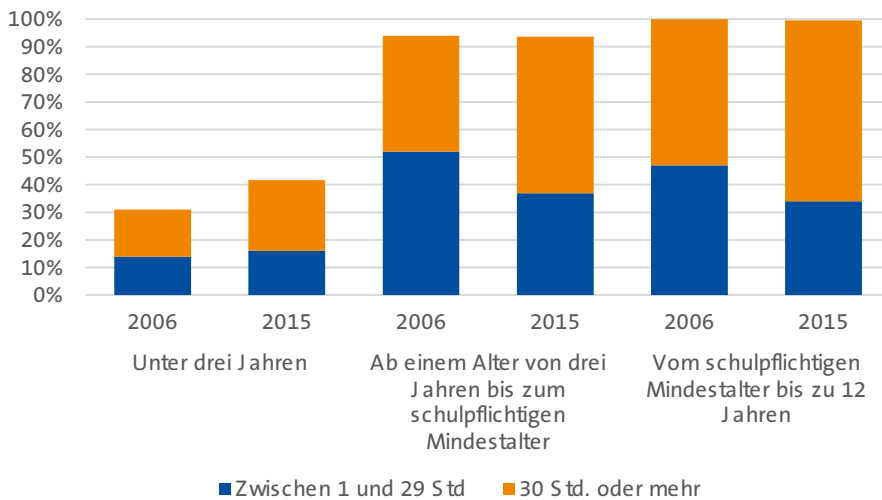
Das Gleichstellungsgesetz von 2014 garantiert Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub zudem ein Anrecht auf die Rückkehr zu einem Arbeitsplatz in gleichwertiger Position. Der berufliche Wiedereinstieg von Müttern nach der Geburt eines Kindes stellt jedoch noch immer eine Herausforderung dar, da es an den entsprechenden organisatorischen Strukturen mangelt und traditionelle geschlechtsspezifische Stereotype weiterhin vorherrschen. Untersuchungen zu beruflichen Laufbahnentscheidungen von Frauen zeigten überdies einen Zusammenhang zwischen der Ablehnung einer Beförderung und der Angst vor einer Scheidung auf (Revillard, 2016, S. 5). Diesem Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter wird im Rahmen nachhaltiger, am Menschen ausgerichteter Entwicklungskonzepte zunehmend größere Aufmerksamkeit zuteil (ebd.).

Auch die französische Steuerpolitik wirkt sich negativ auf den beruflichen Wiedereinstieg verheirateter Frauen aus. Beim Versuch, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, fördert die Politik indirekt traditionelle gesellschaftliche Rollenbilder, indem das traditionelle Modell mit einem Hauptverdiener steuerlich besser gestellt wird (Lemière, 2014). Ziel des „Aktiven Solidaritätseinkommens“ RSA (Le Revenu de Solidarité Active) ist es, Armut zu verhindern und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dennoch wird der Elternteil, der ein geringeres Gehalt und eine niedrigere Erwerbsquote vorweist bzw. in Teilzeit tätig ist – in französischen Familien sind dies tendenziell noch immer eher die Mütter – durch gegenläufige Mechanismen davon abgehalten, einer Beschäftigung nachzugehen. Als kontraproduktiver Wirkmechanismus erweist sich dabei einerseits der „Familienquotient“, gemäß dem Eltern für jedes weitere in die Familie hinzukommende Kind Anspruch auf Steuersenkungen geltend machen können. Einen zweiten Faktor stellt der „Ehequotient“ dar, der es Paaren untersagt, getrennte Steuererklärungen abzugeben (ebd., S. 233–235; vgl. Stancanelli, 2017). Zudem werden mit dem „ergänzenden RSA“ traditionelle Geschlechterrollen hinsichtlich Arbeitslosigkeit bzw. Beschäftigung in den von Armut betroffenen Haushalten noch weiter zementiert. In Haushalten, die ergänzenden RSA erhalten, sind es zu 60 Prozent die Männer, die das Einkommen verdienen. Das bedeutet, dass ein höherer Anteil von Frauen als von Männern arbeitslos bleibt, damit der Haushalt weiterhin Leistungen beziehen kann (Lépinard & Lieber, 2015, S. 18).

Auf der anderen Seite wird besonderes Augenmerk auf die sozialen Verhältnisse alleinerziehender Mütter von Kindern unter drei Jahren gelegt. Ihr Wiedereinstieg ins Berufsleben wird durch den RSA mit einer speziellen individuellen Beratung sowie weiteren Leistungen unterstützt, falls sie keine ausreichende Tagesbetreuung für ihre Kinder finden können (ebd.). Diese auch als „Krippen zur beruflichen Eingliederung“ bzw. VIP (Crèches à Vocation d'Insertion Professionnelle) bezeichneten Kinderbetreuungsstätten fallen unter die duale Verantwortung des Arbeitsministeriums und des Ministeriums für Frauenrechte. Am 30. Mai 2016 gaben die Ministerinnen bekannt, dass dieses Modell in ganz Frankreich eingeführt werden soll (EK, „2017 Report on Equality“, 2017, S. 15).

Ein Blick auf die im Jahr 2015 vorhandene Tagesbetreuung französischer Kinder unter drei Jahren offenbart jedoch, dass nur rund 40 Prozent von ihnen eine solche Tagesbetreuung erhalten. Die meisten von ihnen erhalten eine Ganztagsbetreuung (siehe Abb. 17, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Abgesehen von einer kurzzeitigen Zunahme der Tagesbetreuung im Zeitraum 2007–2008, ist dieser Prozentsatz relativ stabil geblieben. Verbesserungen hat es seit 2006 keine gegeben. Im Gegensatz zu dem geringen Anteil französischer Kinder im Alter von null bis drei Jahren, die eine Tagesbetreuung erhalten, werden Betreuungsangebote für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum schulpflichtigen Mindestalter sehr viel häufiger in Anspruch genommen. Im Jahr 2015 erhielten insgesamt 93 Prozent der Kinder dieser Altersstufe eine Tagesbetreuung in Vollzeit (Ganztagsbetreuung) oder Teilzeit. Bemerkenswerterweise hat sich die Inanspruchnahme von Betreuungsleistungen von einer mehrheitlichen

Tagesbetreuung in Teilzeit im Jahr 2006 hin zu einer mehrheitlichen Betreuung in Vollzeit im Jahr 2015 verschoben. Sobald Kinder in Frankreich das Schulalter erreicht haben, erhalten sie alle eine formale Betreuung. Dadurch ist es ihren Erziehungsberechtigten möglich, einer Arbeit nachzugehen. Wie bereits bei Kindern im Alter von drei Jahren bis zur Einschulung lässt sich auch hier ein Trend hin zur Ganztagsbetreuung bzw. zum Besuch von Ganztagschulen erkennen.



**Abb. 17: Französische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und wöchentlicher Betreuungszeit (%)**

### Vorgehensweisen und Werkzeuge zum Gender Mainstreaming

Wie bereits an anderer Stelle dargelegt, ist der CSA für das Monitoring der Medien (Fernsehen und Radio) zuständig. Im Jahr 2010 erweiterte die Regierung das Mandat des CSA dahingehend, dass diese Behörde nun Fernseh- und Radiosendungen auch im Hinblick auf sexistische Stereotype sowie Darstellungen häuslicher Gewalt überwacht. Im Jahr 2013 hat die Behörde sieben Sanktionen verhängt. Im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Gesetzes für echte Geschlechtergleichstellung appellierte der CSA an die Industrie sich zu verpflichten, 2014 ein Gender Mainstreaming auf allen Ebenen vorzunehmen. France Télévisions und Radio France sowie weitere öffentlich-rechtliche Medien verpflichteten sich zu regelmäßigen quantifizierten Berichten an den Staat. Zudem erklärten sie sich auch damit einverstanden, Frauenquoten für Beschäftigte in ihren Teams sowie für Expert/-innen im Studio zu fördern (Zielsetzung: Zu Fernseh- und Radiosendungen eingeladene Expert/-innen müssen zu mindestens 30 % Frauen sein; bei Personen, die im Mittelpunkt der Medienberichterstattung stehen, muss der Frauenanteil bei mindestens 25 % liegen) (vgl. ER, 2014, S. 19; EIGE, „Country Specific Information - France“, 2017).

Ebenfalls im Jahr 2014 schlug der HCEfh vor, die öffentlichen Finanzierungsprogramme um eine Gleichstellungsmaßgabe zu ergänzen. Ziel dieses Vorschlags war es, Druck auf die Medienbranche auszuüben, damit diese ausgewogene Einstellungsverfahren bezüglich des Gender-Aspekts entwickelt und die Produktion nicht-sexistischer Darstellungen von Frauen in den Programminhalten sicherstellt (HCEfh, 2014). Im Rahmen dieses Vorschlags wurde zudem empfohlen, sozialen Akteuren eine Reihe bewährter Monitoring- und Evaluierungswerkzeuge mit an die Hand zu geben. Letztere sollten dadurch in die Lage versetzt werden, gesendete Texte und Bilder auf eine negative Stereotypisierung der Geschlechter hin überprüfen zu können. Im Jahr 2015 erklärte sich der CSA bereit, in Kooperation mit dem HCEfh ein Monitoring diesbezüglicher Fortschritte durchzuführen (HCEfh, 2015). Seitdem werden Genderaspekte in den französischen Medien umfassend dokumentiert. Bei der umfassend anzuwendenden geschlechtsspezifischen Kartierung – auch als „Gender-Mapping“ bezeichnet –, werden erzielte Fortschritte beim Abbau von

Vorurteilen in puncto Darstellung, Präsenz sowie zu Inhalten über Frauen und Männer in den Medien nachverfolgt (Biscarrat, Coulomb-Gully & Méadel, 2016, S. 115).<sup>20</sup>

Die Top-Down-Ansätze, mit denen die französische Regierung ein größeres Bewusstsein hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter fördern will, sollen auch zu einer Transformation der Medienlandschaft führen. Dafür bedarf es allerdings der aktiven Unterstützung von Akteuren aus der Zivilgesellschaft, wie z. B. NROs und audiovisuelle Netzwerke – und zwar sowohl von Netzwerken in Frankreich als auch französische Teile pan-europäischer Bündnisse. Dazu gehören beispielsweise das französische Netzwerk Deuxième Regard und der Dachverband EWA (European Women's Audiovisual Network), die entsprechende Forschungen sowie ein Monitoring der Maßnahmen zum Gender Mainstreaming auf audiovisuellem Gebiet betreiben. Letzteres wird durch unabhängige Monitoring-Stellen mithilfe quantifizierter Maßnahmen umgesetzt. Die Netzwerke organisieren zudem Schulungsmaßnahmen für Berufsanfängerinnen in den Bereichen Führungstraining, Mentoring und Öffentlichkeitsarbeit. Diese selbständigen Verbände unterstützen die Bemühungen der Regierung auch bei der Erarbeitung von Gesetzentwürfen.

Für den Maßnahmenbereich Kunst, Kultur und Medien veröffentlicht das französische Kulturministerium einen jährlichen Fortschrittsbericht („Equality Observatory“) über die Umsetzung sektoraler Paritätsgesetze und anderer Gleichstellungsmaßnahmen. Untersucht werden das Geschlechterverhältnis in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, künstlerische und kulturelle Errungenschaften und Produktionen, Einkommen, das Beschäftigungsverhältnis und die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, Chefetagen in Unternehmen sowie Auswahlgremien für Wettbewerbe und berufliche Abschlussprüfungen. Die Beobachtungsstelle für Presseberufe ist für das Monitoring der Medienindustrie zuständig und bietet eine Vielzahl an branchenspezifischen Weiterbildungen an.

Schließlich ermutigt die französische Regierung Unternehmen und Ministerien dazu, das Thema Gleichstellung auch proaktiv mit Hilfe eines „Gleichstellungssiegels“ (Equality Label) im Rahmen des unabhängigen Beurteilungsprogramms des französischen Normierungsverbands AFNOR (Association française de normalisation) voranzubringen. Im Jahr 2017 hat sich das Kulturministerium selbst für dieses Siegel beworben (Ministère de la Culture, 2017, S. 5).

## Evaluation

Die französische Regierung setzt auf den Rechtsweg, um ein Empowerment von Frauen zu fördern und die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Neben dem umfassenden Rechtsrahmen gibt es auch ein mehrstufiges Berichterstattungssystem, mit dem die Fortschritte auf sektoraler Ebene evaluiert werden sollen. Damit sollten Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern – zumindest formal – im kreativ-kulturellen Bereich ein ähnliches Maß an Aufmerksamkeit erfahren wie im Medienbereich. Maßnahmen des Gender Mainstreaming wirken langsam darauf hin, in den beiden Teilsektoren ein größeres Bewusstsein über Gleichstellungsfragen zu schaffen.

Einen wesentlichen Unterschied zwischen den Bereichen gibt es jedoch weiterhin: Die Selbstregulierung im Medienbereich führt eher dazu, dass allgemeineren Themen Vorrang gegeben wird, wie etwa einer insgesamt zahlenmäßigen Gleichstellung und dem Kampf gegen eine negative Stereotypisierung von Frauen.

---

<sup>20</sup> Frankreich beteiligt sich am weltweiten Medienbeobachtungsprojekt Global Media Monitoring Project (GMMP), das alle fünf Jahre einen entsprechenden Bericht erstellt. Das GMMP ist ein langfristig angelegtes internationales Monitoring-Projekt zur quantitativen und qualitativen Erfassung der Gleichstellungsfortschritte in den Medien. Es nahm seinen Anfang im Jahr 1995 als Teil der Empfehlungen zum Bereich J (= der kritische Kernbereich „Frauen und Medien“) der Pekingener Aktionsplattform Beijing Platform for Action (BPfA).

Weniger Aufmerksamkeit erfährt hingegen die Ungleichbehandlung von Frauen – im Arbeitsverhältnis, bei der Vergütung und hinsichtlich ihrer beruflichen Aufstiegschancen. Dementsprechend besteht auch auf Seiten der Medienunternehmen noch immer eine Tendenz dazu, Aufrufe zu einem Gleichstellungsmonitoring sowie zur Erhebung konkreter, nach Geschlechtern getrennt erfasster Daten zu ignorieren. Diejenigen, die den Aufrufen Folge leisten, tun dies allzu häufig nur, um einen Status Quo zu schaffen, stellen die Berichterstattung jedoch anschließend wieder ein.<sup>21</sup> Erst eine gesetzliche Pflicht zur Einhaltung der Vorgaben wird dieser Problematik ein Ende setzen können.

In Frankreich haben sich Geschlechterquoten als wirksam erwiesen. Sanktionen und eine aktive Nachverfolgung von Fällen, in denen Vorgaben nicht eingehalten werden, dürften die Ergebnisse in manchen Branchen allerdings noch verbessern. Eine Selbstregulierung war dann effektiv, wenn organisatorische Veränderungen im Sinne einer Gleichstellung der Geschlechter sowie die Bildung von Allianzen für ein Gender Mainstreaming durch bestehende Machtstrukturen des allgemeinen Arbeitsumfeldes gefördert wurden.

Obwohl Familien durch die französische Steuerpolitik unterstützt werden, führt dies tendenziell zu einer größeren Geschlechterungleichheit. Ursache hierfür ist, dass derjenige Elternteil im Haushalt, der weniger arbeitet – also i. d. R. die Frau –, durch die Steuerregelungen davon abgehalten wird, die Anzahl eigener Arbeitsstunden zu erhöhen bzw. besser bezahlte berufliche Aufstiegschancen wahrzunehmen. Darüber hinaus sind verheiratete Paare dazu verpflichtet, gemeinsame Steuererklärungen abzugeben. Dadurch wird die Person, die weniger verdient – also i. d. R. die Frau –, dazu gezwungen, der Familienkonstellation den Vorrang vor ihren individuellen Bedürfnissen nach sozialer Absicherung zu geben. Andererseits wird dank der französischen Rentenpolitik die aus der Mutterschaft entstehende Belastung verringert, indem Frauen Zuschläge erhalten, die mit der Geburt jedes zusätzlichen Kindes immer weiter steigen.

Lässt man die oben erwähnten Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in den fünf zentralen Bereichen unberücksichtigt, so entspricht die Situation in Frankreich den Daten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Bemessung des *De-facto*-Erfolgs der Gleichstellung der Geschlechter (2012, S. 39). Die französischen Daten weisen auf eine kohärente, koordinierte Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern hin, die am dreigliedrigen Konzept „öffentliche Einrichtungen, Anreize und Rechenschaftspflicht“ ausgerichtet ist:

- starke öffentliche Einrichtungen sowie Mechanismen zur Gewährleistung einer Rechenschaftspflicht hinsichtlich der Erfüllung von Verpflichtungen in den Bereichen Gleichstellung sowie Gender Mainstreaming;
- Werkzeuge für eine evidenzbasierte und integrative Politikgestaltung, bei der über potentiell unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer Rechenschaft abgelegt wird; sowie
- wirksame Monitoring-Mechanismen und zuverlässige, nach Geschlechtern getrennt erfasste Daten, dank derer informierte politische Entscheidungen gefällt werden können.

Abschließend können wir feststellen, dass Frankreich ein klares Engagement für eine Gleichstellung der Geschlechter zeigt: Das Land hat Möglichkeitsstrukturen eingerichtet, setzt Vorgehensweisen und Werkzeuge zum Gender Mainstreaming ein und hält den Zyklus des Gender Mainstreaming aufrecht, indem es seine

---

<sup>21</sup> Biscarrat, Coulomb-Gully & Méadel beschreiben ein solches Beispiel anhand des CSA (2016, S. 117).

Maßnahmen einer unabhängigen, externen Evaluierung und Nachverfolgung unterzieht.

## Bewährte Praktiken

Mit dem Gesetz für eine echte Geschlechtergleichstellung aus dem Jahr 2014 werden Geschlechterquoten zur Verbesserung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in Führungspositionen gefördert. Die französischen öffentlich-rechtlichen Medienunternehmen unterstützen diesen Schritt mit zusätzlichen Quoten, um so die Präsenz von Frauen zu erhöhen: So müssen mindestens 30 Prozent aller Fachleute, die zu Fernseh- und Radiosendungen eingeladen werden, Frauen sein; bei Personen, die im Mittelpunkt der Medienberichterstattung stehen, muss der Frauenanteil mindestens 25 Prozent betragen.

Das französische Gleichstellungsgesetz umfasst konkrete Werkzeuge für den Abbau geschlechtsspezifischer Lohn- und Rentenunterschiede. Drei Maßnahmen sind dabei besonders hervorzuheben:

- Verpflichtende Gehaltsverhandlungen auf sektoraler Ebene in jährlichen Abständen – als Werkzeuge werden hier Tarifverhandlungen sowie der jährliche Gleichstellungsbericht RSC („Vergleichender Lagebericht“ bzw. Rapport de situation compare) eingesetzt;
- Ein spezielles Sozialversicherungssystem für atypisch beschäftigte darstellende Künstler/-innen und Kunstschaffende ohne festes Gehalt, bei dem Unterbrechungen im Beschäftigungsverhältnis keine Rolle spielen und das Krankenversicherung, Arbeitslosengeld, Versicherung für den Erwerbsunfähigkeits- und Todesfall, Ruhegehälter, Wohnbeihilfen sowie Zuschüsse für berufliche Weiterbildungen umfasst;
- Ein Ausgleich für den durch Mutterschaftsurlaub verursachten Rentenverlust bei Frauen – Mütter erhalten zusätzliche Beitragstrimester für jedes Kind sowie um 10 Prozent höhere Renten, wenn sie drei oder mehr Kinder haben.

Das französische Kulturministerium wendet eine Vielzahl an Monitoring-Verfahren und Techniken an: So kommt unter Zugrundelegung von nach Geschlechtern getrennt erfassten Daten beispielsweise ein regelmäßiges geschlechtsspezifisches Monitoring mit entsprechenden Statistiken zum Einsatz, die im Equality Observatory jährlich in Form von frei zugänglichen Daten veröffentlicht werden. Des Weiteren hat sich das Ministerium zu einer Gleichstellungsevaluierung durch eine unabhängige externe Evaluierungsstelle, den französischen Normierungsverband AFNOR, verpflichtet.

Auch die französischen Medienunternehmen leisten einen Beitrag zum Gender Mainstreaming. Dabei werden zugrundeliegende geschlechtsspezifische Aspekte bereits im Vorfeld durch die Programmplanung beachtet und integriert, etwa durch das Porträtieren von Frauen in Nachrichten und Unterhaltungsformaten, durch die Darstellung als Expertinnen sowie in alltäglichen Situationen, zur besten Sendezeit ebenso wie in alternativen Zeitfenstern:

- Die Sendung „51 Percent“ (#The51percent, bei FRANCE 24) ist eine Nachrichtensendung im Online-Format. Dort werden Frauen vorgestellt, die sich erfolgreich gegen Diskriminierung und Vorurteile wehren, um die Welt zu verändern (siehe France 24, „#THE 51%“ 2017). Die Frauen werden dabei in der ganzen Bandbreite ihrer Lebenserfahrungen porträtiert. Das Programm ermöglicht es den Zuschauer/-innen besser zu verstehen, was es für Frauen bedeutet, stereotyp als „unterlegenes Geschlecht“ dargestellt zu werden. Die Idee hinter dieser Sendung ist, dass eine stärkere Identifizierung mit Frauen tendenziell zu einer größeren Solidarität mit ihnen führen wird, zur

Wertschätzung ihrer Errungenschaften und dazu, die Gleichstellung der Geschlechter als grundlegendes Menschenrecht anzuerkennen.

- France Télévisions verfolgt in allen Bereichen, in denen es um unternehmerische und mediale Inhalte geht, eine Diversitäts- und Gleichstellungsstrategie. Dabei findet eine regelmäßige Überprüfung aller Maßnahmen im Bereich des Gender Mainstreaming statt. Zudem unterstützt eine Reihe von fachkundigen Expert/-innen den Mentalitätswandel, indem sie auf der einen Seite als eine Art Anlaufstelle für Fragen seitens der Programmgestalter/-innen und der Journalist/-innen zur Verfügung stehen und sich auf der anderen Seite einer strengen und regelmäßig wiederholten Qualitätskontrolle unterziehen.

# Italien

Die folgende Analyse soll dazu dienen, den Umfang und die Reichweite von politischen Vorgaben, Maßnahmen und Instrumenten zum Thema Geschlechtergleichstellung in Italien zu veranschaulichen.

## Gleichstellung auf nationaler Ebene

In Italien wurde das Thema Gender Mainstreaming im Jahr 1996 zum nationalen Anliegen, als die Regierung den 4. EU-Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter (1996–2000) auf den Weg brachte (Berger & Dorsch, 2010). Das neu geschaffene Ministerium für die Gleichstellung der Geschlechter wurde mit der Aufgabe betraut, strukturelle Veränderungen im Auge zu behalten. Zudem sollte es Reformen erarbeiten, um auf diese Weise traditionelle Sichtweisen auf die Geschlechterthematik aufzubrechen. Nach der Harmonisierung elf älterer Gesetze zum Thema Chancengleichheit veröffentlichte die italienische Regierung im Jahr 2006 mit dem „Nationalen Kodex zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“ ein Konzept für eine überarbeitete Gleichstellungspolitik (EIGE, „Country Specific Information - Italy“, 2017; vgl. Renga, 2017).

Heute verfügt Italien über eine Nationale Kommission für Gleichbehandlung,<sup>22</sup> die für die Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik im Erwerbsbereich zuständig ist. Die Abteilung für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen wiederum unterstützt die Regierung im Rahmen der Verwirklichung des übergeordneten Ziels der Gleichstellung der Geschlechter bei der Ausgestaltung und Umsetzung von Rechtsvorschriften.<sup>23</sup> Doch obgleich die Berichterstattung über aktuelle politische Maßnahmen<sup>24</sup> in den Medien auf eine zumindest teilweise vorhandene Bereitschaft in der Gesellschaft hindeutet, Veränderungen zu akzeptieren, lässt sich ein Festhalten an konservativen Haltungen in der Gleichstellungsfrage konstatieren. Sichtbar wird dies beispielsweise an den negativen Reaktionen auf die transformatorische Haltung der aktuellen Regierung und der Regierung von 2014 hinsichtlich einer paritätischen Vertretung der Geschlechter.<sup>25</sup> Dieser

---

<sup>22</sup> Das Comitato Nazionale Parità wurde durch das Gesetz Nr. 125/91 geschaffen und entwickelt politische Instrumente zur Steigerung der Frauenerwerbsquote sowie zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2017).

<sup>23</sup> Der Grundsatz der Chancengleichheit ist ebenso wie in anderen EU-Mitgliedstaaten in der italienischen Verfassung verankert (Artikel 3, 37, 51). Gleich mehrere Regierungsstellen sind für die Aufsicht und Umsetzung von Rechtsvorschriften in Bezug auf die zahlreichen Facetten der Gleichstellungs- und Chancengleichheitspolitik zuständig. Die Abteilung für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen [Dipartimento per le Pari Opportunità (Presidenza del Consiglio)] ist für „alle Angelegenheiten in Bezug auf die Ausgestaltung und Umsetzung der Chancengleichheitspolitik“ verantwortlich. Zudem kommt ihr in Verbindung mit staatlichen, regionalen und kommunalen Behörden ebenso wie mit Gleichstellungs- und Chancengleichheitsstellen in Italien und im Ausland (Europäische Union, Vereinte Nationen, Europarat und OECD) eine Aufsichtsrolle zu. So beaufsichtigt die Abteilung bspw. die Arbeit des Ausschuss-Sekretariats für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen (DPCM, „Competenze“, 2017).

<sup>24</sup> Im Jahr 2016 erklärte das Gesundheitsministerium den 22. September zum „Nationalen Tag der Fruchtbarkeit“, der jedes Jahr begangen werden sollte (Ministero de la Salute, 2016). Dahinter verbarg sich die Absicht, den Rückgang der Geburtenrate in Italien stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und entsprechende Leistungen zur Förderung der Fruchtbarkeit und Kinderzeugung anzubieten. Der Plan stieß jedoch auf heftige Kritik. Er wurde als unangemessene Form eines staatlichen Eingriffs angesehen und führte stattdessen zu Forderungen nach einer besseren Arbeitspolitik, mit der die Belastung durch Berufs- und Familienleben verringert und die Diskriminierung von Frauen, die ihren Ausdruck darin findet, dass Frauen auf ihre Rolle als Mütter reduziert werden, abgebaut werden sollte (Coppolaro-Nowell, 2016; Piangiani, 2016).

<sup>25</sup> Im Jahr 2014 bildete Premierminister Renzi das erste paritätisch besetzte Kabinett der italienischen Geschichte und übertrug sogar Ministerinnen die Verantwortung für die traditionell einflussreichen Ressorts Außenpolitik und Verteidigung. Die Ministerinnen mussten ihre Ämter jedoch inmitten scharfer, allgemeiner und höchst sexistischer Kritik sowohl von Männern als von Frauen aufnehmen. Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts gibt es unter den 18 Ressorts innerhalb des italienischen Ministerrats fünf Ministerinnen. Noch bevor Renzi diesen Schritt ging, hatte die italienische Regierung im Jahr 2012 unter Premierminister Monti bereits Vorschriften zur Förderung einer gleichberechtigten Vertretung der Geschlechter in der Politik erlassen (Decreto Legge no. 215/2012). Um deren Einhaltung



Traditionalismus findet sich auch in den aktuellen öffentlichen Debatten über Gesetze zugunsten zivilrechtlicher Partnerschaften wieder. Traditionelle Vorstellungen (Familismus, Katholizismus) zu Themen wie Familie, Geschlechterrollen und Betreuungsaufgaben sind besonders im Süden Italiens vorzufinden, dem Mezzogiorno (Marra, 2012).

Bemühungen der italienischen Zivilgesellschaft zur Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen entfalten daher eine größere Wirkung auf der regionalen und kommunalen Ebene.<sup>26</sup> Gleichzeitig erschwert dieser lokale Ansatz die Analyse von Prozessen zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik sowie deren politische Wirksamkeit im Bereich Kunst, Kultur und Medien auf Landesebene, was Gegenstand dieser Untersuchung ist. Da es keinen zentralen Datenpool gibt, anhand dessen sich regionale Daten oder Maßnahmen im Zusammenhang mit den nationalen Gleichstellungsaktivitäten untersuchen ließen, können die nachstehenden zentralen Erkenntnisse nur begrenzt Einblick in den italienischen Kontext geben.

Im Hinblick auf die in internationalen Konventionen festgeschriebenen Menschenrechte der Frauen hat Italien die größten Fortschritte beim Schutz von Frauen vor Gewalt erzielt. Im Hinblick auf die staatlichen Maßnahmen zur Minimierung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei Lohn und Rente, zur Herstellung eines Zugangs zu Führungspositionen und Prämiensystemen sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, scheint es hingegen einen Zusammenhang zwischen dem Reformstau der Regierung und der in der italienischen Bevölkerung weit verbreiteten Haltung zu geben, wonach es sich bei diesen Defiziten um „Frauenprobleme“ handele. Das bedeutet, dass selbst wenn ein politischer Konsens im Hinblick auf Veränderungen der Organisationsstrukturen und der Schaffung eines gerechten Zugangs zu beruflichen Möglichkeiten (z. B. Zugang zu leitenden Positionen sowie zu Forschungsmitteln im akademischen Bereich) vorhanden ist, keine geeigneten institutionellen Strukturen und Maßnahmen existieren, weshalb Frauen allzu häufig diesen Kampf allein auszufechten haben.<sup>27</sup>

Im Vergleich zum Durchschnitt der EU-28 sieht die Gleichstellungssituation für in Italien lebende Frauen eher schlecht aus (siehe Anlage B: Der „Gender-Check“). Dies gilt sowohl im wirtschaftlichen Bereich als auch mit Blick auf ihren Zugang zu Führungspositionen in der Gesellschaft. Wirft man jedoch einen Blick auf die Zahlen im zeitlichen Verlauf, lässt sich eine entscheidende Ausnahme erkennen: Das sogenannte „Golfo-Mosca-Gesetz“ hat die paritätische Vertretung der Geschlechter in Vorständen positiv beeinflusst. So lag beispielsweise der Frauenanteil bei den Vorstandsmitgliedern in Medienunternehmen sowie im Parlament in Italien noch im Jahr 2012 unter dem Durchschnitt der EU-28. Im Jahr 2015 befand sich Italien allerdings bereits an der Spitze der Rangliste der Europäischen Kommission hinsichtlich der Fortschritte bei der Erhöhung des Frauenanteils in den Vorständen der größten börsennotierten Unternehmen (Präsident/-innen, Vorstandsmitglieder und Arbeitnehmervertreter/-innen). Mit einer Steigerung um 20,4 Prozent seit 2010 zeigten die italienischen Quoten offenbar Wirkung (De Pril & Roberts, 2016, S. 21). Auf europäischer Ebene betrug die Änderung im selben Fünfjahreszeitraum weniger als 11 Prozent (vgl. EK, „2017 Report on Equality“, 2017).

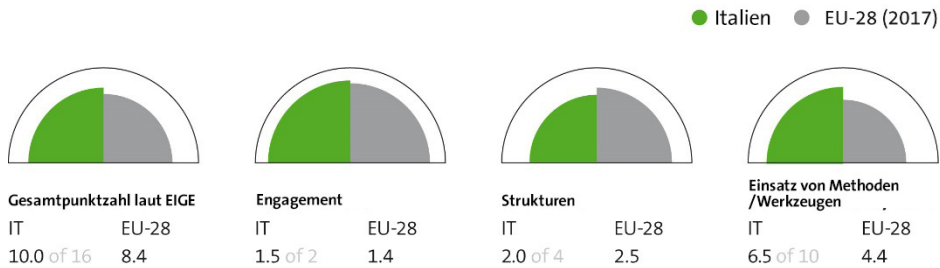
---

zu gewährleisten, wurden im Rahmen des Gesetzes zudem „Gleichstellungsberater/-innen“ dazu ermächtigt, die Tätigkeiten der Auswahlkomitees zu beaufsichtigen (Palomar, 2013).

<sup>26</sup> Diese Informationen wurden seitens der zuständigen Behörden in Italien für den aktuellen Zeitpunkt (Juli 2017) bestätigt.

<sup>27</sup> Ein nennenswertes Beispiel stammt aus dem akademischen Kontext und ist Teil des Berichts einer zuständigen Behörde in Italien (Juli 2017): Bei einem jüngst erfolgten Treffen wurde im Rahmen der italienischen Hochschulrektorenkonferenz (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane – CRUI) erkannt, wie schlecht es um die Gleichstellung der Geschlechter in den eigenen Reihen bestellt ist. Daraufhin wurde eine Kommission eingerichtet, um sich ein besseres Bild von der Lage zu machen und einen Weg hin zu einer besseren Gleichstellung der Geschlechter zu erarbeiten. Die Verantwortung hierfür wurde den (einzigen) drei Frauen übertragen.

Mit Blick auf die Fortschritte im Bereich des Gender Mainstreaming nimmt Italien laut dem Barometer des EIGE mit einer Gesamtpunktzahl von 10,0 (von insgesamt 16 möglichen Punkten) einen geringfügig besseren Rang ein als der Durchschnitt der EU-28 mit 8,4 Punkten (siehe Abb. 18, EIGE, „Country Specific Information - Italy“, 2017). An dieser Zahl lässt sich das Engagement der italienischen Regierung hinsichtlich der Erreichung einer Gleichstellung der Geschlechter insgesamt ablesen.<sup>28</sup>



**Abb. 18: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (IT)**

Auf struktureller Ebene erhält Italien 2,0 Punkte (von insgesamt 4 möglichen Punkten) und liegt somit 0,5 Punkte unter dem EU-Durchschnitt von 2,5. Das deutet darauf hin, dass das Land bei seinen Anstrengungen, umfassende positive Möglichkeitsstrukturen zu schaffen, um das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, nur langsame Fortschritte macht. Im Hinblick auf den Einsatz des Landes, etablierte Werkzeuge und Vorgehensweisen des Gender Mainstreaming zu nutzen, wie z. B. die geschlechtsspezifische Folgenabschätzung, die geschlechtsspezifische Analyse und Evaluierung, den Aufbau von Kapazitäten sowie geschlechtsspezifische Planungen, erhält Italien 6,5 Punkte (von insgesamt 10 möglichen Punkten) und liegt somit leicht über dem EU-Durchschnitt von 4,4 Punkten.

Laut einem Bericht der OECD umfassen die Haushaltspläne der italienischen Regierung für das Jahr 2017 u.a. auch eine geschlechtsspezifische Haushaltsplanung als neuem Werkzeug<sup>29</sup> zur Förderung einer sich an Gleichstellungsfragen orientierenden Politik (Downes, von Trapp & Nicol, 2017, S. 2, 8, 10). Die geschlechtsspezifische Haushaltsplanung Italiens lässt sich als offizielles Experiment zur Messung der Wirkung einer geschlechtsspezifischen Steuerpolitik verstehen. Diese Daten sind deshalb von großer Bedeutung, weil dieses Pilotprojekt das Potential birgt, ein umfassendes Gender Mainstreaming auf den Weg zu bringen. Voraussetzung hierfür ist allerdings die ausreichende Unterstützung von höchster politischer Ebene bei der Verbreitung gewonnener Erkenntnisse sowie der Sicherstellung einer wirksamen Umsetzung (Quinn, 2009).

## Zentrale Erkenntnisse

In Italien sind auf sektoraler Ebene dieselben Tendenzen anzutreffen wie auf nationaler Ebene.<sup>30</sup> Anzeichen für eine schrittweise Verbesserung gibt es sowohl

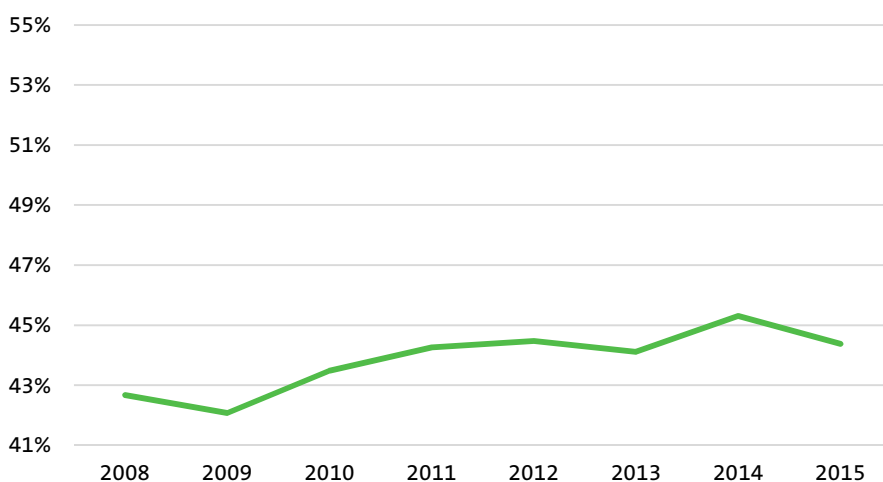
<sup>28</sup> Das EIGE definiert Gender Mainstreaming als mehrstufigen Prozess, bestehend aus den Phasen Festlegung, Planung, Umsetzung und Überprüfung (Monitoring und Evaluierung). Im Gender-Mainstreaming-Zyklus sollte das Augenmerk auf Vorgehensweisen und Werkzeugen wie z. B. der Anhörung von Interessengruppen oder dem Anbieten von Schulungen für die beteiligten Akteure zum Thema Geschlechtergleichstellung sowie der routinemäßigen Zurverfügungstellung von nach Geschlechtern getrennt erfassten Daten gelegt werden.

<sup>29</sup> Die geschlechtsspezifische Haushaltsplanung wurde im Grunde bereits schon einige Jahre früher in Rom im Rahmen eines internationalen akademischen Seminars eingeführt, das mit Unterstützung der Sonderkommission für Chancengleichheit finanziert wurde.

<sup>30</sup> Der Schwerpunkt der Kulturpolitik liegt auf der Wahrung der traditionellen italienischen Kultur (Schutz und Wertschätzung von Kulturerbe und -landschaft). Im Allgemeinen gibt es keine Strukturen für eine wirksame Koordinierung oder ein Monitoring der Tätigkeiten der zahlreichen Ministerien, da jedes Ministerium über ein individuelles Mandat für Maßnahmen im Kulturbereich verfügt (ER / ERICarts, „Italy“, 2016).

auf regionaler Ebene, insbesondere mit Blick auf die Verwendung gendergerechter Sprache, als auch auf lokaler Ebene, wo Hochschulen begonnen haben, eine geschlechtsspezifische Haushaltsplanung umzusetzen.<sup>31</sup> Die auf nationaler Ebene in Bezug auf das Gender Mainstreaming ergriffenen Anstrengungen beschränken sich hingegen auf das Arbeitsumfeld des Ministeriums für Kulturgüter, kulturelle Aktivitäten und Tourismus MiBACT (Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo). Das MiBACT wurde seit 1974 insgesamt 23 Mal von einem Minister geleitet. Lediglich zwei Mal, im Zeitraum 1988–1989 und im Zeitraum 1998–2001 befand sich das Ministerium unter der Leitung einer Ministerin.

Die folgende Einschätzung zu den wichtigsten Politikbereichen verdeutlicht das Ausmaß der weiterhin fortbestehenden Ungleichheiten in Bezug auf den Zugang von Frauen sowie auf deren Wahrnehmung in bestimmten Berufen (siehe Abb. 19), beim Aufstieg von Frauen in die höchsten Führungspositionen, hinsichtlich weiterer Karrierechancen ebenso wie in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



**Abb. 19: Der Frauenanteil unter Kulturschaffenden (IT)**

### Aufstieg in Führungspositionen

Im Jahr 2011 führte die italienische Regierung mit dem „Golfo-Mosca-Gesetz“ (bzw. Gesetz Nr. 120/2011) eine vorübergehende Quotenregelung ein – eine Art „Schocktherapie“ für Vorstände börsennotierter und öffentlicher Unternehmen (Profeta, 2016; vgl. Ferrari, Ferraro, Profeta u. A., 2016, S. 11 f.).<sup>32</sup> Die Gültigkeit des Gesetzes erstreckt sich über drei Wahlperioden der Vorstände<sup>33</sup> und enthält Bestimmungen für eine schrittweise Steigerung der Repräsentation von Frauen auf 20 Prozent der Posten bis zum August 2012. Bis zum Jahr 2015 sollte sich diese Zahl auf 33,3 Prozent belaufen. Im Falle von Verstößen werden die Unternehmen zunächst von der betreffenden Regulierungsstelle der italienischen Börsenaufsichtsbehörde CONSOB darauf hingewiesen, dass sie ihren Vorstand entsprechend neu besetzen müssen. In einem zweiten Schritt werden Geldstrafen verhängt (30% Club, „Italy“, 2017).<sup>34</sup> Dank dieser Maßnahme konnte der

<sup>31</sup> Diese Informationen wurden seitens der zuständigen Behörden in Italien für den aktuellen Zeitpunkt (Juli 2017) bestätigt.

<sup>32</sup> Im Jahr 2005 war Italien nach Norwegen das zweite europäische Land, in dem Geschlechterquoten eingeführt wurden. Damit sollte der Prozess hin zu einer wirtschaftlichen Gleichstellung der Geschlechter forciert und das Empowerment von Frauen gefördert werden. Später zogen dann auch Frankreich und Deutschland nach.

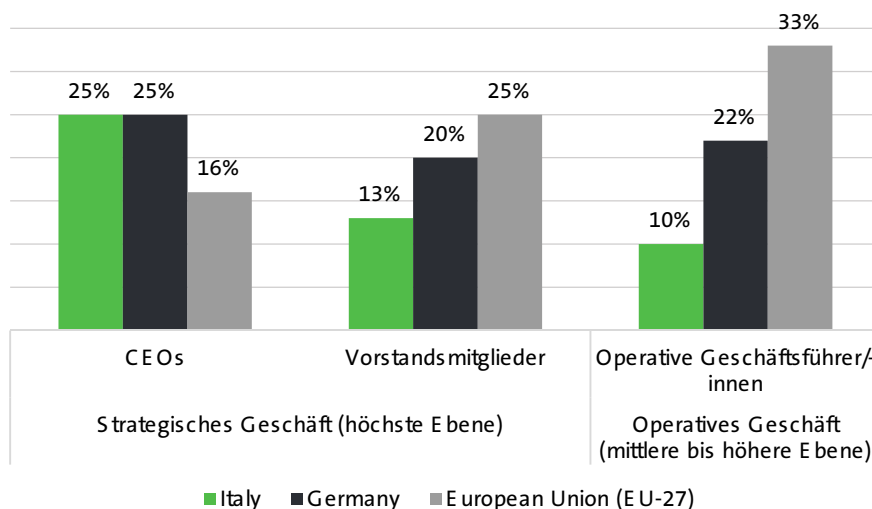
<sup>33</sup> Die Vorstände werden alle drei Jahre gewählt.

<sup>34</sup> Auf der Internetseite heißt es wie folgt: „Der 30% Club Italy wurde am 26. Oktober 2015 in Form einer unternehmensgeführten, gemeinnützigen Initiative mit dem Ziel gegründet, bis zum Jahr 2020 bei

prozentuale Frauenanteil in den Vorständen börsennotierter Unternehmen von 6 Prozent auf 30 Prozent gesteigert werden (Profeta, 2016).

Eine genauere Betrachtung der Bereiche Kultur und Medien belegt, dass einflussreiche Positionen noch immer überwiegend mit Männern besetzt sind und Bündnisarbeit zur Verbesserung der Repräsentation von Frauen auf höchster Ebene nur selten stattfindet. Eine Ausnahme dazu stellt das Rahmenwerk des MiBACT dar. Beispielsweise hat der Kulturminister im Jahr 2015 die Verwaltung der prestigeträchtigsten Kunstinstitutionen Italiens reformiert und zwanzig neue Direktor/-innen eingestellt, die Hälfte davon waren Frauen. Auf Nachfrage von Journalist/-innen, ob die paritätische Besetzung eines solch wichtigen Bereichs des italienischen Lebens und der italienischen Wirtschaft ein Zeichen für Fortschritte in Richtung einer Gleichstellung von Frauen und Männern sei, verwies der Minister jedoch stattdessen auf generell verbesserte Auswahlmechanismen für Entscheidungsgremien in den Bereichen Kunst und Kultur.<sup>35</sup>

Die Untersuchung des Frauenanteils unter den Entscheidungsträger/-innen in den vier größten Medienunternehmen in Italien führt zu der Feststellung, dass Frauen auf der obersten Ebene (geschäftsführende Vorstandsmitglieder bzw. CEOs, Vorstandsmitglieder) ebenso wie auf der mittleren bis höheren Ebene (operative Geschäftsführer/-innen) in Positionen mit Entscheidungsbefugnis unterrepräsentiert sind. Bemerkenswert ist auch, dass in Italien der Anteil von Frauen in betrieblichen Führungspositionen besonders niedrig ausfällt (siehe Abb. 20, EIGE 93, S. 93; eigene Zusammenstellung). Im Vergleich zu Deutschland und dem Durchschnitt der EU-28 gibt es in Italien zudem weniger weibliche Vorstandsmitglieder, wenngleich das Land bei der Anzahl der CEOs mit Deutschland auf einer Stufe steht. Hier liegen beide Länder geringfügig über dem EU-Durchschnitt.



**Abb. 20: Frauen in Führungspositionen – der italienische Mediensektor (%)**

Bei einem Blick auf den künstlerisch-kulturellen Bereich zeigt sich im Rahmen eines kurzen Vergleichs zwischen führenden italienischen Filmschulen, renommierten Hochschulen im Bereich der „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie den am stärksten frequentierten Museen, dass die Repräsentation von Frauen in

Führungspositionen (Leitungspositionen und Vorstände) einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent zu erreichen.“ (<https://30percentclub.org/about/chapters/italy>)

<sup>35</sup> Die Ernennungen fanden im August 2015 statt. Minister Dario Franceschini reagierte auf Rückfragen mit den Worten, das Geschlecht habe bei den Ernennungen keine Rolle gespielt, sondern diese seien aufgrund entsprechender Erfahrungen, Qualifikationen und Kenntnisse der italienischen Sprache erfolgt (Scammel, 2015; Art Net, 2015). Es könnte sich dabei aber auch um eine Ausweichtaktik handeln, um jegliche Diskussion über die Quotenregelung abzublocken (Profeta, 2016).

Führungspositionen (etwa als Direktorinnen, Mitglieder des Vorstands, Verwaltungsrätinnen und in anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts) insgesamt 37 Prozent beträgt. In Museen sind die Spitzenpositionen mehrheitlich von Frauen besetzt (63 %) (siehe Tabelle 4, Daten für das Jahr 2017; eigene Zusammenstellung; weitere Informationen finden sich in Anlage C: Frauen in Führungspositionen).

**Tabelle 4: Frauen in Führungspositionen (IT) – der Kultursektor (%)**

		Anzahl der Positionen	Frauen	Männer
<b>Ausgewählte Filmschulen / -akademien</b>	Centro Sperimentale di cinematografia	11	18 %	82 %
	Zelig - School for Documentary, Television and New Media	4	50 %	50 %
	Scuola d'Arte Cinematografica Gian Maria Volonté	5	20 %	80 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>29 %</b>	<b>71 %</b>
<b>Renommiertere Hochschulen für Kunst und Geisteswissenschaften</b>	Università Roma La Sapienza	41	20%	80 %
	Università Degli Studio di Milano	13	31 %	69 %
	Università Cattolica del Sacro Cuore	18	6 %	94 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>19 %</b>	<b>81 %</b>
<b>Stark frequentierte Museen</b>	Galleria degli Uffizi	5	20 %	80 %
	Galleria dell'Accademia di Firenze	10	70 %	30 %
	Castell Sant'Angelo	4	100 %	0 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>63 %</b>	<b>37 %</b>

Diese positiven Trends in der akademischen Welt könnten auf Anstrengungen lokaler akademischer Einrichtungen während der letzten Jahre zurückzuführen sein. Derartige Einrichtungen genießen, auch im Bereich der Umsetzung des Gender Mainstreaming, in Italien ein hohes Maß an Unabhängigkeit. So wurde beispielsweise an den Universitäten in Turin, Padua und Modena eine gendergerechte Sprache eingeführt, und es wird eine geschlechtsspezifische Haushaltsplanung verfolgt.<sup>36</sup>

### Zugang und Chancen

Um einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entgegenwirken zu können, haben das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik sowie das italienische Institut für Selbstkontrolle in der Werbung (Istituto di Autodisciplina Pubblicitaria) am 13. Januar 2013 eine Absichtserklärung unterzeichnet. Mit dieser Erklärung soll sichergestellt werden, dass im Rahmen der kommerziellen Kommunikation

- die Verwendung von Bildern verhindert wird, auf denen Gewalt gegenüber Frauen gezeigt bzw. zu Gewalt gegen Frauen aufgerufen wird;
- die Würde von Frauen geschützt, der Grundsatz der Chancengleichheit respektiert und positive Werte in Bezug auf die Darstellung von Frauen verbreitet werden;

<sup>36</sup> Eine bemerkenswerte Entwicklung lässt sich auch auf regionaler Ebene feststellen: Die Region der Toskana hat ebenfalls damit begonnen, Gender Mainstreaming in ihren Verwaltungsstrukturen umzusetzen. Dies wurde seitens der zuständigen Behörden in Italien (Juli 2017) bestätigt.

- besonderes Augenmerk auf die Vertretung der Geschlechter und den Respekt der Identität von Männern und Frauen im Einklang mit der Entwicklung ihrer jeweiligen Rollen in der Gesellschaft gelegt wird; und
- die Verwendung geschlechtsspezifischer Stereotypen vermieden wird (ER, „Gender Equality and the Media at National Level“, 2014).

Wie die Entwicklungen zwischen 2010 und 2015 gezeigt haben, verläuft der Weg hin zu einer geschlechterneutralen Kommunikationspolitik über ein starkes Engagement der Zivilgesellschaft. So ist z. B. die feministische Massenbewegung von Frauen *Se Non Ora Quando* (SNOQ) (dt. etwa: „Wann, wenn nicht jetzt“) wirksam gegen den extremen Männlichkeitswahn vorgegangen, der in einem Teil der Medienwelt in der Ära Berlusconi verbreitet war. Es gelang ihnen, die Thematik der Achtung der Rechte und der Würde von Frauen auf die politische Agenda des Landes zu setzen (Macharia u. a., 2015, S. 16 f.). Die von SNOQ im Jahr 2011 auf den Weg gebrachte Initiative „Appello Donne e Media“ (dt. etwa: „Appell Frauen und Medien“) fand starken Widerhall in der nationalen Hörfunk- und Fernsehanstalt RAI (Radiotelevisione Italiana Spa). RAI setzte sich dafür ein, gendersensible Programminhalte zu produzieren und die Fortschritte bei der Veränderung von Nachrichten- und Unterhaltungsprogrammen in jährlichen Abständen zu dokumentieren (RAI, 2015; Isimm Ricerche & Università degli Studi Roma Tre, 2017).<sup>37</sup> Der Ausschuss für Chancengleichheit des italienischen Ministeriums für wirtschaftliche Entwicklung unterstützt nun ebenfalls öffentlich die Initiative, deren Ziel es ist, über die bloße Sensibilisierung für das Thema Geschlechtergleichstellung hinauszugehen und stattdessen einen Ethikkodex mit dem Titel „Frauen und Medien“ für die gesamte Medienbranche zu verabschieden (Ministero dello Sviluppo Economico, „Appelli“, 2017).

Parallel zu diesen Entwicklungen entstanden zwei weitere nennenswerte Initiativen. Sie hatten die gleichberechtigte und würdevolle Darstellung von Frauen in den Printmedien, in digitalen Nachrichtenmedien sowie im Rundfunk zum Ziel: Bei der Tageszeitung *Corriere della Sera* wurde ein Blog mit dem Titel „La 27esima ora“ („Die 27. Stunde“) eingerichtet,<sup>38</sup> während eine Gruppe aus mehr als 800 Fachjournalistinnen den Verband *Giornaliste Unite Libere Autonome* (Gi.U.Li.A.) gründete. Bei *La 27esima ora* wird das Internet genutzt, um gendergerechte Inhalte in Umlauf zu bringen sowie soziale und kulturelle Initiativen zu fördern, wie u. a. den Start einer Radiosendung mit dem Titel *Radio27*. Darüber hinaus setzt sich das Berufsnetzwerk Gi.U.Li.A. dafür ein, die Berufssparte der Journalist/-innen ebenso wie die italienische Zivilgesellschaft zur Überwindung geschlechtsspezifischer Stereotype zu bewegen. Das Netzwerk organisiert sowohl Berufseinstiegs- als auch Weiterbildungsschulungen zum Thema Nachrichtenproduktion. Es bietet einen Blog für Diskussionen rund um feministische Fragestellungen zu Chancengleichheit und kulturellen Initiativen an und fördert den Einsatz einer gendergerechten Sprache.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Der RAI-Programmbericht 2016 wurde von Isimm Ricerche & Università degli Studi Roma Tre erstellt (2017). Er umfasst eine inhaltliche Analyse von 700 Programmen quer durch alle Genres (Nachrichten, Magazine, Talkshows, fiktionale Formate usw.). Im Fokus der Untersuchung stehen – aus geschlechtsspezifischer Sicht – die Programmgestaltung, die Darstellung, die Repräsentation usw. Im Bericht werden darüber hinaus gute und schlechte Praktiken herausgestellt (ebd.). Weitere Berichte zum Thema Medienüberwachung auf territorialer Ebene finden sich auf der Internetseite von ISIMM Ricerche unter: <http://www.isimm.it/monitoraggi.html>.

<sup>38</sup> In ihrem Bericht über den GMMP-Kontext in Italien betonen Monia Azzalini und Claudia Padovani, dass der Blog von *La 27esima ora* „zu einem wichtigen Ort für Debatten über Themen geworden ist, die für Frauen besonders relevant sind; ihre Lebensumstände, Probleme im Zusammenhang mit Gewalt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beschäftigungsmöglichkeiten und zahlreiche andere Fragen. Ein Jahr nach seinem Start verzeichnet der Blog monatlich bereits mehr als siebenhunderttausend Aufrufe und gehört somit zu den zehn gefragtesten Blogs in der italienischen Internetsphäre“ (Macharia u. a., 2015, S. 17).

<sup>39</sup> Um die Verwendung einer respektvollen Sprache zu fördern, veröffentlichte die italienische Journalistengewerkschaft GiULIA (Giornaliste Unite Libere Autonome) im Jahr 2015 ein Handbuch mit dem Titel „Donne, grammatica e media. Suggestimenti per l'uso dell'italiano“. (Ausführlichere

Eine weitere Initiative, die mit einem weit gefassten Ansatz der Stereotypisierung von Frauen entgegnet, ist das internationale Konsortium Global Media Monitoring Project (GMMP).<sup>40</sup> Aus dem Selbstverständnis einer Basisorganisation heraus fördert das GMMP mit seiner kontinuierlichen Arbeit sowohl die Vernetzung als auch den Dialog zwischen verschiedenen Stakeholdern durch öffentliche Debatten zu geschlechtsspezifischen Themen von nationaler und regionaler Bedeutung (Stati Generali delle Donne). Zudem werden Forschungsergebnisse von Expert/-innen aus ganz Italien in den Bereichen Gleichstellung, Medien und Kommunikation veröffentlicht bzw. vorgestellt (Macharia u. A., 2015, S. 18). Italienische Hochschulen haben ebenfalls damit begonnen, sich aktiv im Sinne der „Affirmative Action“ zu engagieren. Das erste, in diesem Rahmen gegründete, interuniversitäre Zentrum für das Studium und die Verbreitung von Gleichstellungskonzepten entstand im November 2013 unter der Beteiligung von sechs akademischen Einrichtungen in Mailand (vgl. Culture di Genere, 2017).<sup>41</sup>

In Anbetracht dieser positiven Entwicklungen soll ein besonders markantes Negativbeispiel auf staatlicher Ebene dazu dienen, die Komplexität der Situation in Italien herauszustreichen: Die unabhängige Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen AGCOM (Autorità per le garanzie nelle comunicazioni) hat sich auf nationaler Ebene nicht verpflichtet, organisatorische Veränderungen in Medienunternehmen durch die Verwendung einer gendergerechten öffentlichen Kommunikationsweise zu unterstützen.<sup>42</sup> Diese Haltung ist umso bemerkenswerter, wenn man bedenkt, dass die regionalen Betreiber der AGCOM (die Landesausschüsse für Kommunikation bzw. Comitato Regionale per le Comunicazioni – CORECOM) das Recht haben, eigene Monitoring-Maßnahmen durchzuführen. Dass sie von diesem Recht auch Gebrauch machen, lässt sich auch daran erkennen, dass die CORECOM-Büros an der letzten Runde des GMMP teilnahmen und zudem im Jahr 2014 einen Bericht mit ihren Ergebnissen präsentierten. Das bedeutet, dass eine finanzielle Förderung auf lokaler und regionaler Ebene möglich ist und davon auch Gebrauch gemacht wird, dies auf nationaler Ebene jedoch ausgeschlossen ist (Bonerba, Damiani, Dominici u. a., 2014; vgl. auch Dominici, 2015).

Ein Blick auf die Zusammensetzung der Studierenden in den Fachrichtungen „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“, d. h. zentraler Studienfächer, in denen Studierende auf ihre beruflichen Laufbahnen in Kultur- und Medienberufen vorbereitet werden, zeigt, dass der Anteil der Studentinnen bei fast 75 Prozent liegt und damit die Zahl der Studenten deutlich übersteigt (siehe Tabelle 5, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Der Anteil weiblicher Studierender ist zwar seit 1998 leicht zurückgegangen, liegt jedoch weiterhin deutlich über dem europäischen Durchschnitt. Dennoch korreliert in Italien der offensichtliche Anstieg der Zahl von Frauen mit einer Hochschulausbildung in den Bereichen „Kunst und Geisteswissenschaften“ und „Journalismus und Informationswesen“ nicht mit dem Frauenanteil der Erwerbsbeteiligung im Kulturbereich – eine Situation, die auch in den Untersuchungen zur Lage in Frankreich zutage trat. Der Frauenanteil

---

Informationen finden sich in einer Publikation der Journalistengewerkschaft mit dem Titel „Tutt’altro genere d’informazione“ aus demselben Jahr).

<sup>40</sup> Die italienischen Datenerhebungen zum GMMP werden vom Osservatorio di Pavia und der Universität Padua in Verbindung mit acht weiteren italienischen Hochschulen koordiniert. Weitere Informationen finden sich online unter: <http://whomakesthenews.org/gmmp>.

<sup>41</sup> Zu den weiteren bewährten Praktiken zählen u. a. auch das im Jahr 2010 gegründete Observatorium zu Gleichstellungs- und Medienfragen GEMMA (Osservatorio Gender and Media Matters, <http://www.coris.uniroma1.it/node/7295>) sowie die von der Region Emilia-Romagna im Jahr 2014 unterzeichnete Absichtserklärung „Donne e Media“ (<http://parita.regione.emilia-romagna.it/entra-in-regione/documentazione/documentazione-temi/media-e-comunicazione/2022-protocollo-d2019intesa-donne-e-media-per-promuovere-una-rappresentazione-rispettosa-del-genere-femminile-nell2019ambito-dell2019informazione-e-della-comunicazione>).

<sup>42</sup> Im Juli 2017 erklärte Claudia Padovani von der Universität Padua, GMMP, in einem Telefoninterview: „Soweit mir bekannt ist, hat sich die AGCOM nicht dazu verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter in den Medien zu fördern, so wie dies aus den Bestimmungen ab Abschnitt J der Peking Aktionsplattform Beijing Platform for Action hervorgeht.“

der Beschäftigten im Kulturbereich beträgt 44 Prozent und liegt damit ebenfalls niedriger als der europäische Durchschnitt von 47 Prozent. Trotz des hohen Anteils an Studentinnen handelt es sich bei Spitzenforscher/-innen mehrheitlich um Männer. Im Bereich der „Geisteswissenschaften“ machten Frauen im Jahr 2013 in Italien 35,9 Prozent aller Spitzenforscher/-innen aus (EK, „SHE Figures“, 2016, S. 133).

**Tabelle 5: Der Anteil der Studentinnen in „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ (IT) (%)**

	Kunst und Geisteswissenschaften		Journalismus und Informationswesen	
	Italien	EU-27	Italien	EU-27
<b>2013</b>	71,13 %	64,67 %	64,61 %	67,46 %
<b>2014</b>	70,49 %	64,64 %	64,25 %	68,08 %
<b>2015</b>	N/A	64,43 %	N/A	68,62 %

Eine besondere, nennenswerte Förderung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten für Künstler/-innen eines bestimmten Geschlechts, verbunden mit speziellen Fördermitteln, Beihilfen oder Stipendien gibt es in Italien nicht (ER / ERICarts, „Italy“, 2016). Im Jahr 2017 entwickelte das MiBACT jedoch ein spezielles Format, mit dem Künstlerinnen am Internationalen Frauentag (8. März) geehrt werden sollten. Um „die Welt der Frauen“ zu feiern (MiBACT, 2017), gewährte das Ministerium allen Frauen kostenlosen Zugang zu Kulturstätten im gesamten Land. Zur Veranschaulichung bedeutsamer Arbeiten von und über Frauen, fanden dort aus Anlass des Feiertages Veranstaltungen, Gesprächsrunden und Ausstellungen statt. Zur Unterstützung dieser Maßnahme, erstellte das Ministerium zudem eine Instagram-Seite über Frauen in der Kunst und startete einen Twitter-Trend unter dem Hashtag #8marzoalmuseo (dt. etwa: #Am8MärzinsMuseum). Des Weiteren initiierte es eine „digitale Schnitzeljagd“, bei der es galt, Darstellungen bedeutender Frauen sowie wertvolle, von Künstlerinnen geschaffene Werke zu finden. Die gemachten Entdeckungen konnten dann geteilt werden (Bulman, 2017; The Local, 2017).

Im Rahmen dieser Studie wurden auch Daten zusammengetragen, die über einen Zeitraum von zehn Jahren (2006/07–2016/2017) Auskunft geben über den Anteil männlicher und weiblicher Preisträger/-innen in zwei Preiskategorien (etablierte Künstler/-innen und Nachwuchskünstler/-innen) in den Genres Musik, Literatur, Bildende Kunst und Audiovisuelle Kunst (siehe Tabelle 6; eigene Zusammenstellung; Beschreibungen zu den Preisen und Auszeichnungen ebenso wie Links zu den jeweiligen Seiten finden sich in Anlage D: Preise und Auszeichnungen). Ziel dieses Vorgehens war es, einen ersten Eindruck hinsichtlich der Geschlechterverteilung bei Auszeichnungsverfahren im Bereich der kreativen Kunst zu gewinnen.



**Tabelle 6: Der Frauenanteil bei Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (IT) (%)**

		Anzahl der Preisträger/-innen	Frauen	Männer
<b>Musik</b>	Targhe Tenco: Canzone	9	11 %	89 %
	Targhe Tenco: Opere Prime	6	0 %	100 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>6 %</b>	<b>94 %</b>
<b>Literatur</b>	Premio Campiello	10	50 %	50 %
	Campiello Giovani	10	60 %	40 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>55 %</b>	<b>45 %</b>
<b>Bildende Kunst</b>	Arte Laguna Prize (Premio Arte Laguna)	59	46 %	54 %
	Furla Award	5	40 %	60 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>43 %</b>	<b>57 %</b>
<b>Film- und audiovisuelle Kunst</b>	Goldener Löwe („Leone d'Oro“)	7	14 %	86 %
	Young Cinema Award („Premio Arca Cinema Giovani“)	11	18 %	82 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>16 %</b>	<b>84 %</b>

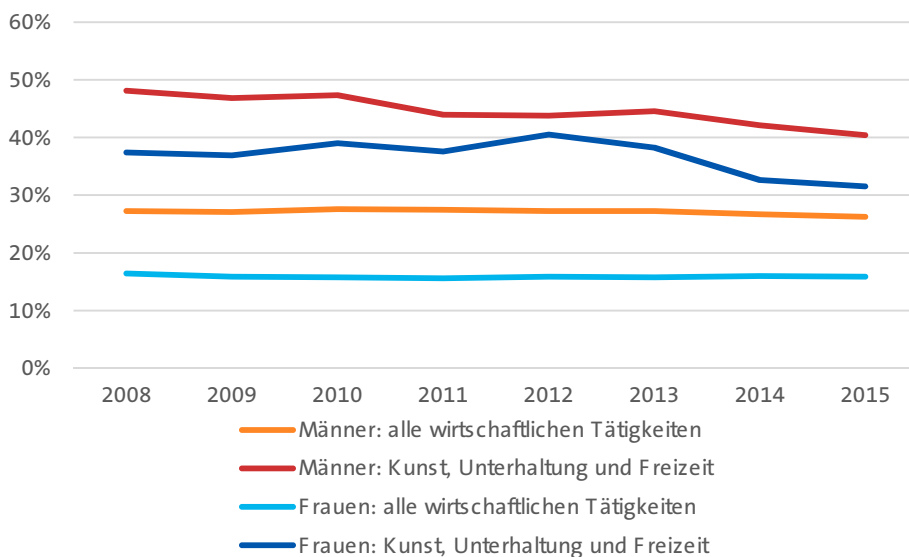
Die Daten belegen, dass Frauen als Preisträgerinnen musikalischer Auszeichnungen (6 %) sowie bei Preisen auf dem Gebiet der Film- und der audiovisuellen Kunst (16 %) deutlich unterrepräsentiert sind.

### Gehalts- und Rentenunterschiede

Obgleich Frauen und Personen mit hohem Bildungsniveau zunehmend das Modell der Doppelverdiener-Familien unterstützen, vertritt die Mehrheit der Italiener/-innen weiterhin die eher traditionelle Haltung, wonach dem Mann in der Familie die Rolle des Ernährers zukommt (Blome, 2017, S. 15 ff.). Die italienische Rentenpolitik wurde nicht auf die politischen Ansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgestimmt. Da jedoch mehr Frauen als Männer ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder ganz aus dem Berufsleben ausscheiden, um sich um Kinder zu kümmern oder betagte Eltern zu versorgen, erhalten sie in der Folge auch niedrigere Renten als dies bei ihren männlichen Pendanten der Fall ist. Im Gegensatz zu Frankreich gibt es in Italien für die Kinderbetreuung keine Zuschüsse.

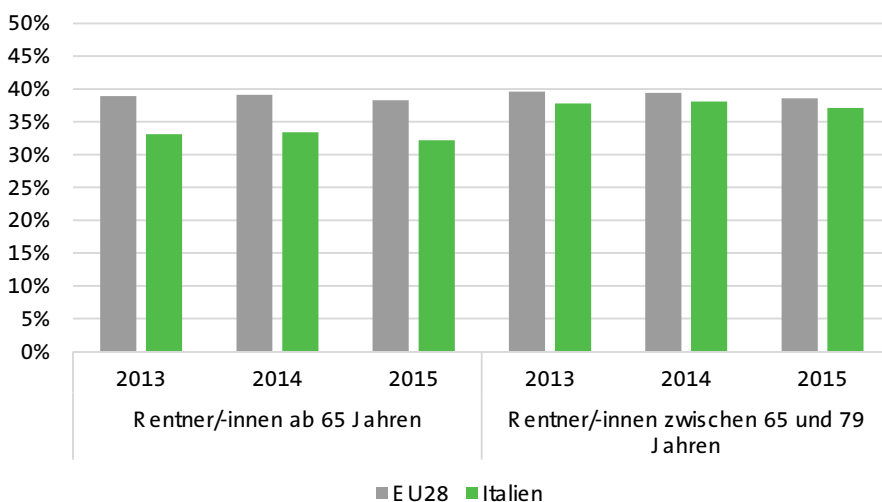
Im Kulturbereich besteht ein starkes Lohngefälle, insbesondere in der darstellenden Kunst. Künstlerinnen verdienen hier rund ein Drittel weniger als ihre männlichen Kollegen (ER / ERICarts, „Italy“, 2016, S. 47). Im Jahr 2014 lag das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Sparte „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ bei 61,3 Prozent. Dies ist ein hoher Wert in Anbetracht dessen, dass sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Wirtschaft insgesamt im selben Jahr auf nur 7,4 Prozent belief. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Bereich „Informationswesen und Kommunikation“ lag im Jahr 2014 bei 18,9 Prozent.

Zudem ist der Frauenanteil bei Selbstständigen in der Sparte „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ deutlich höher als der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt (siehe Abb. 21, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Selbstständigkeit kann mit einer größeren sozialen Unsicherheit einhergehen, sie bietet jedoch auch mehr Flexibilität. An dieser Stelle sollte allerdings erwähnt werden, dass der Anteil selbstständiger Männer in diesem Bereich noch höher liegt. Auch im Vergleich zum europäischen Durchschnitt fällt der Anteil der Selbstständigen in diesem Bereich in Italien deutlich höher aus. Im Teilbereich „Informationswesen und Kommunikation“ lag der Anteil selbstständiger Frauen im Jahr 2016 bei 13 Prozent.



**Abb. 21: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (IT) nach Geschlechtern**

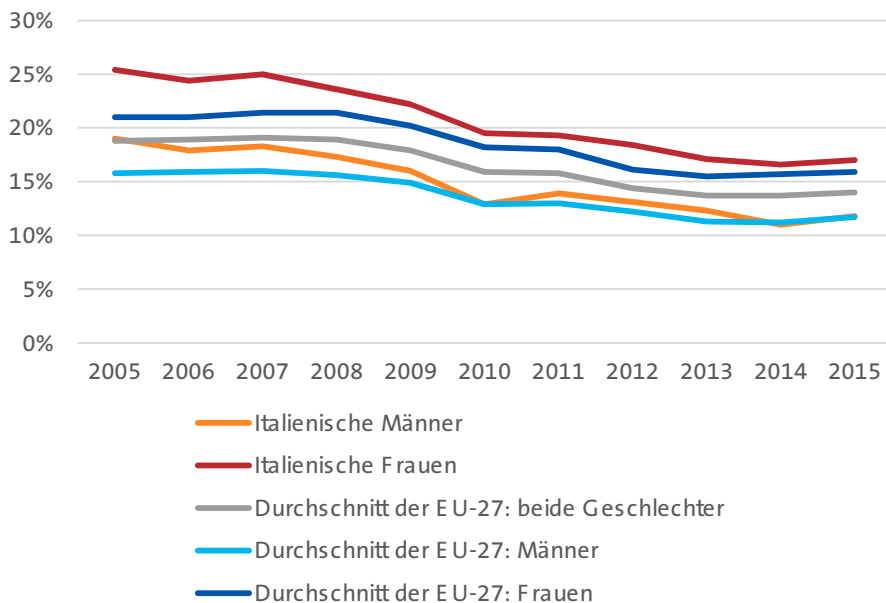
Das italienische Rentengefälle von 38 Prozent liegt knapp unter dem europäischen Durchschnitt von 40 Prozent und offenbart eine deutliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern (siehe Abb. 22, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Das Gesetz Nr. 214/2011 schreibt die Gleichbehandlung der Geschlechter im Bereich der Renten fest. Da sich die derzeitigen Renten jedoch aus den im Laufe des Lebens erworbenen Pensionsansprüchen berechnen, wird es einige Zeit dauern, bis diese Regelung eine Wirkung entfaltet. Zudem kann die Gleichbehandlung im Rahmen des Rentensystems in Zukunft auch dann noch zu niedrigeren Renten führen, wenn Frauen weniger arbeiten und weniger verdienen.



**Abb. 22: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und IT (%)**

In Bezug auf die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen besteht in Italien ein extrem signifikantes geschlechtsspezifisches Gefälle (siehe Abb. 23, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Während Rentnerinnen im Vergleich zu EU-Rentenbezieher/-innen im Allgemeinen einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind, liegt die Armutsgefährdungsquote italienischer Rentner unter dem EU-Durchschnitt. Bei einer separaten Betrachtung der europäischen Durchschnittswerte für Frauen und Männer fallen die Unterschiede noch drastischer aus: Während das Armutsrisiko italienischer Rentner auf der Höhe des

Wertes für europäische Rentner liegt, schneiden italienische Rentnerinnen schlechter ab als Rentnerinnen in anderen europäischen Ländern. So war im Jahr 2005 mehr als eine von vier italienischen Rentnerinnen von Armut gefährdet. Sowohl in der EU als auch in Italien zeigt sich jedoch ein Trend hin zu niedrigeren Armutsgefährdungsquoten bei Rentner/-innen. Im Jahr 2015 betrug die Armutsgefährdungsquote für italienische Rentnerinnen 17 Prozent, was einen Rückgang von den bereits genannten 25 Prozent im Jahr 2005 darstellt.



**Abb. 23: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (IT) (%)**

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Haltung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in Italien im Umbruch begriffen. Allerdings fallen diese Fortschritte durch das Festhalten an traditionellen Vorstellungen und gesellschaftlichen Erwartungen hinsichtlich der Rollen von Frauen und Männern langsam aus (Rosselli, 2014; Downes, von Trapp & Nicol, 2017, S. 4). Obwohl nun mehr Väter Verantwortung für die familiäre Betreuung sowie für häusliche Pflichten übernehmen, liegt die Betreuungslast noch immer überproportional stark bei den Frauen (vgl. die Kampagne zum „Nationalen Tag der Fruchtbarkeit“ vom September 2016: Ministero de la Salute, 2016). Die italienische Wissenschaftlerin Elisabetta Ruspini führt diese Tendenz auf das Konzept des Familismus zurück, das „ein spezielles Modell zweier Geschlechter fordert und fördert, wobei die Geschlechterkategorien ‚Frau‘ und ‚Mann‘ mit bestimmten Erwartungen einhergehen, wie sie zu handeln, was sie zu tun haben, [...] und so weiter“ (Ruspini, 2015, S. 64). Das Konzept des Familismus umfasst insgesamt vier Komponenten. Es basiert u. a. auf dem Prinzip der Selbstunterwerfung gegenüber der Familie sowie auf der wechselseitigen Abhängigkeit von der Familie, wobei „großes Gewicht auf die Qualität der innerfamiliären Betreuung“ gelegt wird (ebd., S. 66). Darüber hinaus besteht, wie Ruspini betont, beim Katholizismus eine Tendenz zu einer verstärkten familistischen Ausrichtung aufgrund von Übereinstimmungen im Wertesystem. So gebe es vor allem in Zeiten finanzieller Engpässe geringere soziale Anreize dafür, die Bedürfnisse von Frauen über die der Familie zu stellen (ebd., S. 64f.).

Aus ähnlichen Gründen sind auch flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit weiterhin umstritten (ebd., S. 66ff.). Im Jahr 2014 waren rund 32 Prozent der erwerbstätigen Frauen im Land in Teilzeit tätig – im Vergleich zu 9 Prozent der erwerbstätigen Männer (Eurostat, 2014). Im Juni 2017 verabschiedete die italienische Regierung – im Bestreben die Situation zu verbessern – ein neues

Gesetz (Gesetz Nr. 81/2017), mit dem das sogenannte „intelligente Arbeiten“ („Smart Working“) geregelt wird, d. h. flexible Arbeitsbedingungen sowohl für Männer als auch für Frauen.<sup>43</sup>

Die institutionelle Starrheit des italienischen Arbeitsmarktes hat – verglichen mit den meisten anderen Industriestaaten – zu einer sonderbaren Entwicklung im Land geführt: Zum einen, und das gilt insbesondere für Mütter mit Kleinkindern, hat die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt nur geringfügig zugenommen. Zum anderen ist jedoch ein starker Rückgang der Geburtenrate zu verzeichnen. Schließlich gilt auch, dass das öffentlich finanzierte Kinderbetreuungssystem für Mütter kleiner Kinder (unter drei Jahren) völlig ungeeignet ist. Wegen begrenzter Öffnungszeiten der Einrichtungen ist eine öffentliche Kinderbetreuung für Frauen, die in den ersten Jahren nach der Geburt ihres Kindes wieder Vollzeit ins Berufsleben einsteigen wollen, häufig überhaupt keine Option. Steigende Betreuungskosten für Familien halten Frauen mit Kindern zudem davon ab, erneut Teil des Arbeitsmarktes zu werden (Winkler, 2016).

Das italienische Gesetz Nr. 183/2014 JOBS ACT enthält zahlreiche Standards zur Regelung des Mutterschaftsurlaubs sowie Richtlinien zur Vereinbarkeit von Beruf und Mutterschutz. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist die obligatorische Dauer des Mutterschaftsurlaubs großzügiger geregelt.<sup>44</sup> Die Mutter erhält während eines Zeitraums von höchstens fünf Monaten eine Entgeltersatzleistung in Höhe von 80 Prozent des bisherigen Einkommens. Für gewöhnlich verlässt die werdende Mutter ihren Arbeitsplatz zwei Monate vor der Geburt und kehrt innerhalb der ersten drei Monate nach der Geburt an ihren Arbeitsplatz zurück. Allerdings ist es auch möglich, erst einen Monat vor dem Geburtstermin die Arbeit einzustellen und dann bis zu vier Monate Mutterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen, nachdem das Baby geboren wurde. Als Reaktion auf die EU-Richtlinie aus dem Jahr 1996 über den Elternurlaub hat die italienische Regierung im Jahr 2000 ein neues Gesetz auf den Weg gebracht (italienisches Gesetz Nr. 53 / März 2000 – Bestimmungen über die Förderung von Mutter- und Vaterschaft, für das Recht auf Betreuung und Ausbildung sowie für die Koordinierung der städtischen Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen). In dessen Rahmen erhalten Eltern die Möglichkeit, Elternurlaub zu nehmen. Für männliche Arbeitnehmer wurde ein individuelles Recht eingeführt, der Arbeit fernzubleiben, um sich während der ersten acht Jahre um die eigenen Kinder zu kümmern. Jedes Elternteil hat das Recht, für einen Zeitraum von maximal sechs Monaten sowie beide zusammen für die Zeit von insgesamt zehn Monaten von der Arbeit freigestellt zu werden. Entscheiden sich Väter, über einen Zeitraum von mindestens drei Monaten Urlaub zu nehmen (der auch nicht zwangsläufig an einem Stück erfolgen muss), so hat das Paar Anspruch auf einen zusätzlichen „Bonus“-Monat. Insgesamt können Eltern somit bis zu elf Monate Urlaub nehmen.<sup>45</sup>

Die Regelungen zum Vaterschaftsurlaub sind im Gesetz Nr. 92/2011 festgeschrieben. Demnach haben Väter das Recht auf einen voll bezahlten Vaterschaftsurlaub von maximal zwei Tagen. Im Jahr 2016 haben lediglich 12 Prozent aller Väter dieses Recht in Anspruch genommen, die Tendenz ist jedoch steigend. Zwei erwähnenswerte Initiativen versuchen Väter dazu zu ermutigen, mehr zu den familiären Verpflichtungen beizutragen:

- Die Internet- und Medienkampagne Padri coraggiosi (Mutige Väter) verfolgt das Ziel, mehr Bewusstsein für die Notwendigkeit zu schaffen,

---

<sup>43</sup> Italienisches Gesetz Nr. 81 vom 22. Mai 2017. Zwar gibt es in Italien bereits seit dem Jahr 2003 fortschrittliche Rechtsvorschriften, die sich mit dem Thema der Arbeitsplatzteilung befassen (Gesetzesdekret Nr. 276, 2003), doch in der Praxis wurden diese scheinbar kaum umgesetzt.

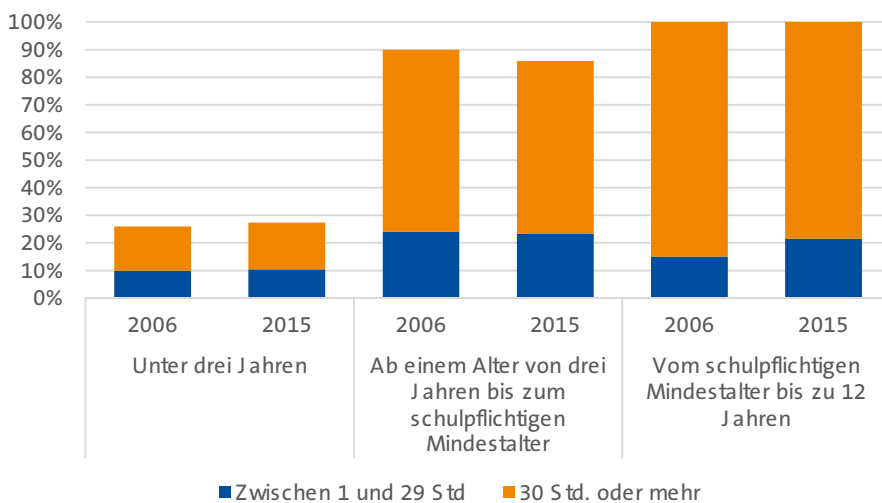
<sup>44</sup> Diese Informationen zum Mutterschafts- und Elternurlaub stammen aus einem Interview mit Elisabetta Ruspini im Juli 2017.

<sup>45</sup> Weiterführende Informationen finden sich bei: Bosoni, Crespi & Ruspini, 2016.

Betreuungsaufgaben unter den Eltern aufzuteilen. Die Kampagne wird von der Provinz Bologna organisiert und vom Europäischen Sozialfonds finanziert.<sup>46</sup>

- Im Jahr 2008 führte die italienische Provinz Trentino die Prüfung der Familienfreundlichkeit („Audit Beruf & Familie“) ein. Dabei handelt es sich um einen umfassenden Prüfprozess, der Organisationen dabei unterstützen soll, Müttern und Vätern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten. Die effektive Verknüpfung von externem Monitoring, einschließlich Folgenabschätzungen und Maßnahmen zur Nachverfolgung, Netzwerken aus Interessengruppen (Gewerkschaften, Arbeitgeber/-innen, Familien- und Sozialverbänden sowie Forschungsorganisationen) und Leistungssystemen haben dazu geführt, dass dieses Programm auch über die Region hinaus Anerkennung erhielt und im Jahr 2011 zu einem Pilotprojekt auf nationaler Ebene wurde (EIGE, „Country Specific Information - Italy“, 2017). Doch obgleich das Modell zweifelsohne leicht übertragbar ist, könnte der Kostenfaktor in Zeiten einer Wirtschaftskrise problematisch werden.

Wirft man einen Blick auf den prozentualen Anteil der Kinder unter drei Jahren, die in Italien eine Kita besuchen, so lassen sich hier Belege für begrenzte Kapazitäten finden. Im Jahr 2015 ging lediglich ein kleiner Teil dieser Altersgruppe in eine Kita: Nur 27 Prozent der Kinder in diesem Alter wurden bei öffentlichen Betreuungseinrichtungen angemeldet (siehe Abb. 24, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Zudem hat dieser Wert zwischen 2006 und 2015 zu keinem Zeitpunkt die 30-Prozent-Marke überschritten. Es ist auch kein Trend feststellbar, wonach ein formales Kinderbetreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren verstärkt in Anspruch genommen werden würde. Im Gegensatz dazu besuchen Kinder ab drei Jahren bis zum schulpflichtigen Alter deutlich häufiger Kinderbetreuungseinrichtungen: Im Jahr 2015 waren das 86 Prozent aller Kinder in dieser Altersstufe.



**Abb. 24: Italienische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und der wöchentlichen Betreuungszeit (%)**

### Vorgehensweisen und Werkzeuge zum Gender Mainstreaming

Wie bereits an anderer Stelle dargelegt, ist der Einsatz des Werkzeugs einer „gengerechten Sprache“ eine stark verbreitete Praxis. Dies trifft besonders für den Medienbereich zu, gilt jedoch auch für die akademische Welt und bis zu einem gewissen Grad auch im institutionellen Bereich, wie die Arbeit des Corecom der

<sup>46</sup> Weitere Informationen unter: <http://www.cittametropolitana.bo.it/pariopportunita/Engine/RAServeFile.php/f/pagina-internet-padri.pdf>.

Region Umbrien im Jahr 2014 gezeigt hat. Im Jahr 2015 richtete der Ministerrat zudem eine Kommission für die Verwendung einer gendergerechten Sprache ein.

Auf nationaler und auf kommunaler Ebene gibt es zudem konkrete Strukturen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter, die zumindest formal über Beratungs- und Monitoring-Funktionen verfügen.<sup>47</sup> Da diese Strukturen jedoch sehr schwach entwickelt sind, beauftragt die Regierung unabhängige Stellen (wie z. B. das GMMP oder auch die Fondazione Giacomo Brodolini) sowie akademische Forschungszentren damit, als beratende Expert/-innen tätig zu werden. Sie analysieren dann die Ergebnisse politischer Studien und geben Empfehlungen für künftige Maßnahmen ab. Zwar sind solche Aufträge größtenteils forschungsbasiert, sie können jedoch auch Datenerhebungen für das Monitoring zur Geschlechtergleichstellung umfassen.

Bezüglich der Bemühungen, auf nationaler Ebene einen Aktionsplan für die systematische Einführung des Gender Mainstreaming in Italien umzusetzen, sind folgende Projekte zu nennen: Zwischen 1999 und 2006 gab es mit VISPO eine Strategische Wirkungsanalyse im Bereich der Chancengleichheit (Valutazione di Impatto Strategico Pari Opportunità). Sie hatte zum Ziel, regionalen und kommunalen Verwaltungen geschlechtsspezifische Bewertungsinstrumente zur Umsetzung von Strukturprogrammen in die Hand zu geben: die Richtlinie zur Einführung des Gender Mainstreaming in öffentlichen Verwaltungen (Direttiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Pubbliche Amministrazioni) aus dem Jahr 2007 sowie die Richtlinie Prodi/Finocchiaro (D.P.C.M.) vom 27. März 1997 (EIGE, „Country Specific Information - Italy“, 2017).<sup>48</sup> Abgesehen von bemerkenswerten Ausnahmen bei der Anwendung der VISPO-Politik<sup>49</sup> erfolgte jedoch keine ausreichende Nachverfolgung, um diese Leitlinien zu einem zentralen Pfeiler der italienischen Gleichstellungspolitik zu machen.

## Evaluation

In Italien lassen sich keine einheitlichen Fortschritte bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming feststellen. Dennoch zeigen Medien-Monitoring und die Arbeit zivilgesellschaftlicher Gruppen in Verbindung mit sektorübergreifenden Allianzen, wie etwa beim „30% Club“, eine gewisse Wirkung. Diese positiven Maßnahmen können auch zu Veränderungen der politischen Rahmenbedingungen führen und sehr förderlich für die Entwicklung eines wirksameren, gendergerechten gesetzlichen Rahmens sein.

## Bewährte Praktiken

Um das Bewusstsein für das Thema von Frauen als Künstlerinnen zu schärfen, wird anhand eines Projekts mit dem Titel #8marzoalmuseo (dt. etwa: #Am8MärzinsMuseum) deren Beitrag zum künstlerischen und kulturellen Erbe des Landes gefeiert. Zur Förderung dieser Maßnahme wurden eine informative Instagram-Seite über Frauen in der Kunst sowie ein Twitter-Trend unter dem Hashtag #8marzoalmuseo initiiert und eine digitale Schnitzeljagd in den

---

<sup>47</sup> Die Nationale Kommission für die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Kommissionen für Chancengleichheit werden auf lokaler Ebene tätig, das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten überwacht die Beschäftigungspraxis auf allen Ebenen. Das Nationale Komitee ist zudem dafür verantwortlich, positive Maßnahmen für mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt vorzuschlagen, über diese zu berichten und ihre Verbreitung zu fördern.

<sup>48</sup> Diese Leitlinien waren seit dem Jahr 2006 offiziell in Kraft. Quellen aus Italien bestätigen allerdings, dass sie nicht zur Anwendung kamen und schon kurz nach der Umsetzung aus dem offiziellen Instrumentarium verschwanden (Online-Austausch mit den zuständigen Behörden in Italien im August 2017).

<sup>49</sup> So hat z. B. die Region Kampanien die VISPO-Leitlinien im Jahr 2013 angewandt. „Die Umsetzung des VISPO-Modells im Rahmen des Operativen Regionalprogramms Kampanien (Campania: Programma Operativo Regionale): Leitlinien und operationelle Strategien für die Verwaltung, Evaluation und Neuplanung von Strukturfonds“ kann in Form eines Word-Dokuments im Internet eingesehen werden: [retepariopportunita.it/Rete\\_Pari\\_Opportunita/UserFiles/Presidenza\\_Ue\\_Italia\\_seminari/Palermo/pa\\_dovano\\_eng.rtf](http://retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Presidenza_Ue_Italia_seminari/Palermo/pa_dovano_eng.rtf).

Kulturstätten selbst ins Leben gerufen. Diese Kampagne stellt offenkundig eine weiche oder schrittweise Maßnahme zur Schärfung des allgemeinen Bewusstseins für den kulturellen und künstlerischen Einfluss von Frauen sowie für eine erhöhte Wertschätzung ihrer künstlerischen Produktion und Kreativität dar.

Darüber hinaus kommen bei der Prüfung der Familienfreundlichkeit („Audit Beruf & Familie“) ausgereifte Methoden für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in sechs Bereichen zum Einsatz (Arbeitsorganisation, Kultur der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kommunikation, Lohnzusatzzahlungen und -leistungen, der sog. „Family District“, neue Technologien). Eine externe Monitoring-Organisation beobachtet das Programm in regelmäßigen Abständen.

# Die Niederlande

Die folgende Analyse soll dazu dienen, den Umfang und die Reichweite von politischen Vorgaben, Maßnahmen und Instrumenten zum Thema Geschlechtergleichstellung in den Niederlanden zu veranschaulichen.

## Gleichstellung auf nationaler Ebene

In den Bereichen Emanzipationspolitik und Gleichstellungsgesetzgebung blicken die Niederlande auf eine längere Tradition zurück als die meisten anderen EU-Mitgliedstaaten.<sup>50</sup> Konkrete Maßnahmen zur Förderung einer nach Geschlechtern ausgewogenen politischen Vertretung gibt es allerdings nicht. Aktuell sind – einschließlich der Minister/-innen und Staatssekretär/-innen – sieben von 19 Kabinettsposten von Frauen besetzt. Eine Ministerpräsidentin hat es bisher noch nicht gegeben. Die Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen obliegt dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaften OCW (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap). Im OCW ist der bzw. die Generaldirektor/-in für Hochschulbildung und Berufsausbildung, Wissenschaft und Emanzipation (Directeur-generaal Hoger onderwijs, Beroepsonderwijs, Wetenschap en Emancipatie) für die Steuerung der Emanzipationspolitik verantwortlich. In einem einzigen Ressort werden dort die Maßnahmen der Anti-Diskriminierungspolitik sowie die Ausgestaltung des politischen Rahmens für Frauen und LGBT-Personen (Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender) gebündelt (Holtmaat & Loenen, 2017).<sup>51</sup>

Wie schon in Italien, waren auch in den Niederlanden die Anfangsjahre der Emanzipationspolitik von einer starken Wechselbeziehung zu europäischen Rechtsvorschriften und Richtlinien geprägt. In den letzten Jahren hat sich der Schwerpunkt allerdings verschoben, weg von Regierungsinitiativen zugunsten einer Autonomie der Bürger/-innen<sup>52</sup> und hin zu einer zunehmenden Beteiligung der Zivilgesellschaft an Gleichstellungsinitiativen. Eines der aktuell besonders wichtigen Vorhaben der niederländischen Gleichstellungspolitik ist es, Frauen wirtschaftlich unabhängiger zu machen. Es sollen mehr Frauen in den Arbeitsmarkt integriert werden, damit es Männern und Frauen möglich wird, Arbeit und Betreuungsaufgaben gerechter untereinander aufzuteilen (SCP & CBS, 2014; 2016).<sup>53</sup> Eine im Oktober 2016 veröffentlichte Studie des

---

<sup>50</sup> Die erste Rechtsvorschrift zum Thema Gleichbehandlung stammt aus dem Jahr 1975, als das Gesetz zur Lohngleichheit in Kraft trat. Im Jahr 1980 wurde dieses Gesetz in das Gesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf GBG (Gleichbehandlungsgesetz) integriert. Im Jahr 1994 folgte dann ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGBG) (Vegter, 2016). Siehe auch Plantenga & Remery, 2015; Berger & Dorsch, 2015.

<sup>51</sup> Das OCW setzt sich aus einem Leitungsgremium sowie mehreren ausführenden Dienststellen und Inspektionen zusammen. Neben den Themen „Bildung“, „Wissenschaft“ und „Rechte von Homosexuellen“ ist die Regierung bestrebt, auch für Männer und Frauen gleiche Rechte, Chancen und Verantwortlichkeiten zu fördern. Neue Initiativen auf dem Gebiet der Gender- und LGBT-Politik werden in regelmäßigen Abständen in sogenannten „Grundsatzserklärungen“ (Hoofdlijnenbrief) veröffentlicht. Zudem werden alle zwei Jahre Statistiken usw. im „Emanzipationsbericht“ („Emancipation Monitor“) publiziert (Plantenga & Remery, 2015, S. 8).

<sup>52</sup> Der Argumentation der Regierung zufolge gründet sich Autonomie darauf, Entscheidungen treffen zu können – um dazu jedoch in der Lage zu sein, müssen Menschen gesund sein. Der politische Fokus liegt deshalb auf der Stärkung der Autonomie in Verbindung mit konkreten Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden. Gleichstellung setzt die Berücksichtigung von Unterschieden zwischen Männern und Frauen voraus, um eine Gleichbehandlung gewährleisten zu können (OCW, „Dutch Gender“, 2013).

<sup>53</sup> Am 10. Mai 2013 sandte das OCW eine Grundsatzserklärung an das Repräsentantenhaus, in dem die Politik der Chancengleichheit dargelegt wurde. Die Regierung wurde aufgefordert, sich mit Fragen der Geschlechtergleichstellung sowohl in Bezug auf Einzelpersonen als auch bezüglich der zwischen Einzelpersonen bestehenden Beziehungen zu befassen und dabei die Werte der gegenseitigen Achtung und gesellschaftlichen Kohäsion zur Grundlage zu nehmen (OCW, „Hoofdlijnenbrief“, 2013, S. 5). Im Emanzipationsbericht 2014 werden zentrale, dieser Gesetzesänderung zugrundeliegende Werte einer Neudefinition unterzogen, wobei die Schwerpunkte auf mehr Autonomie und wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen liegen (SCP & CBS, 2014, S. 127 f.). Vgl. auch die Reiseinformationskampagne „STARK auf Reisen“ (KRACHT an Tour) des OCW zur Schärfung des Bewusstseins für die Gleichstellungsproblematik sowie zur Förderung von Maßnahmen für eine



Weltwirtschaftsforums WEF (World Economic Forum) kommt jedoch zu dem Schluss, dass sich die Situation von Frauen in den Niederlanden verschlechtert haben könnte. Im Global Gender Gap Index des WEF, der Länder auf Basis ihrer Maßnahmen zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung bewertet, fielen die Niederlande um drei Positionen auf Rang 16 von insgesamt 144 Staaten. Damit liegt das Land in der Bewertung hinter Ländern wie Ruanda, Burundi und Nicaragua (NL Times, 2016).<sup>54</sup> Laut dem Bericht konnten keine Fortschritte im Bereich der Beschäftigungs- und Einkommensgleichheit festgestellt werden. Die Situation der Gleichstellung der Geschlechter in den Niederlanden sei von Vorreitern wie Finnland, Norwegen, Schweden und der Schweiz weit entfernt.<sup>55</sup>

Die Einschätzung der Situation niederländischer Frauen hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung fällt – in Abhängigkeit von der jeweiligen Perspektive – im Vergleich zum europäischen Durchschnitt sehr unterschiedlich aus. Die Niederlande sind eine stark individualisierte Kultur mit einem sehr ausgeprägten Konzept von Mutterschaft. Das bedeutet, die Betreuung der eigenen Kinder ist eine wichtige gesellschaftliche Verpflichtung für Frauen, während Väter eher die Rolle des Hauptverdieners in der Familie übernehmen (Knijn, 1994; Mills, 2015).<sup>56</sup> Für Frauen, die nach der Geburt des eigenen Kindes frühzeitig wieder ins Erwerbsleben eintreten wollen, gibt es ein breites Spektrum an Tagesstätten mit einem hinreichenden Angebot für Kinder bis zu drei Jahren.<sup>57</sup> Aus dieser Perspektive betrachtet, ist die häufig als ‚niederländisches Modell‘ bezeichnete Arbeitskultur der Teil- und Gleitzeit ein Vorteil für Frauen, da sie bessere Möglichkeiten bietet, Berufs- und Familienleben miteinander zu verbinden. Laut UNICEF, dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen, gelten niederländische Kinder als die glücklichsten der Welt (UNICEF, 2013).

Aus wirtschaftlicher Sicht und aus Perspektive der Zentralregierung korreliert – aufgrund der bereits an anderer Stelle erwähnten Veränderungen im System der sozialen Absicherung – der hohe Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit mit einem hohen Anteil an Frauen (47 %), die ihren Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können (Männer: 26 %) (das OCW in Zahlen, 2017). Ein Blick auf die Verteilung des Wohlstands in den Niederlanden offenbart ebenfalls eine deutliche Ungleichheit der Geschlechter: Niederländische Frauen besitzen trotz der jüngsten Anstrengungen zur Verbesserung ihrer finanziellen Unabhängigkeit noch immer weniger als ein Viertel des Gesamtvermögens des Landes (vgl. Anlage B: Der „Gender-Check“). In Anbetracht dessen, dass das Lohngefälle ebenfalls relativ hoch und der prozentuale Anteil von Frauen in höchsten Führungspositionen in allen Wirtschaftssektoren gering ist, scheint es offensichtlich, dass Frauen, die sich aktiv um einen beruflichen Aufstieg und um eine Führungsposition bemühen, in den Niederlanden benachteiligt werden.

Bei Regierungsinitiativen zur Minimierung der geschlechtsspezifischen Ungleichheit (des sog. „Gender-Gap“) tendiert das OCW weiterhin dazu, weiche

---

stärkere wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen (<http://www.krachtontour.nl/>) (SCP & CBS, 2014, S. 127 f.).

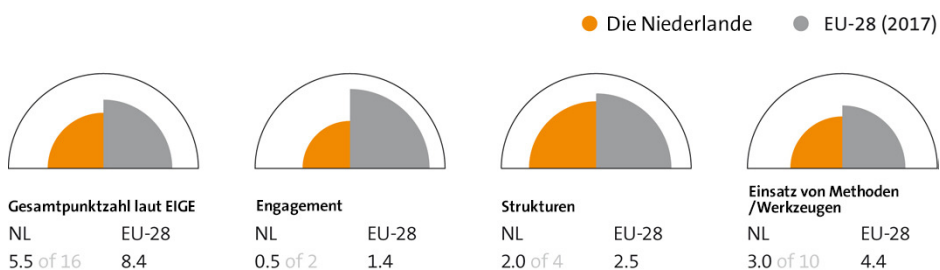
<sup>54</sup> Der Global Gender Gap Index zeigt in den aufgeführten Ländern die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf wirtschaftliche Teilhabe, Zugang zu Bildung, politische Einflussnahme sowie Gesundheit und Lebenserwartung auf.

<sup>55</sup> Daten aus dem Global Gender Gap Report 10/2016 des WEF: 74 Prozent aller niederländischen Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt aktiv – im Vergleich zu 85 Prozent der niederländischen Männer. Frauen gehen überwiegend einer Teilzeitarbeit nach (64 %), während nur 30 Prozent der Männer nicht in Vollzeit arbeiten. Besonders hervorzuheben ist jedoch: Frauen verdienen in den Niederlanden deutlich weniger – 52 Prozent – als ihre männlichen Kollegen. Selbst in vergleichbaren Positionen verdienen Frauen in den Niederlanden noch 32 Prozent weniger als Männer. Lediglich 26 Prozent der Führungspositionen im Land sind von Frauen besetzt.

<sup>56</sup> Diese Informationen wurden seitens der zuständigen Behörden in den Niederlanden für den aktuellen Zeitpunkt (Juli 2017) bestätigt.

<sup>57</sup> Aus den Daten dieses Berichts geht hervor, dass die aktuelle Finanzkrise deutliche Auswirkungen auf die paternalistische Rolle des niederländischen Staates hatte. Dieser kürzte oder strich als Folge der Krise viele großzügige Vergünstigungen, die Müttern zu Gute kamen und eine Kultur der Teilzeitarbeit hatten stärken sollen. Zahlreiche Familien waren dadurch gezwungen zu überprüfen, ob allein das Einkommen des Ehemanns zum Überleben reicht. (Mills, 2015).

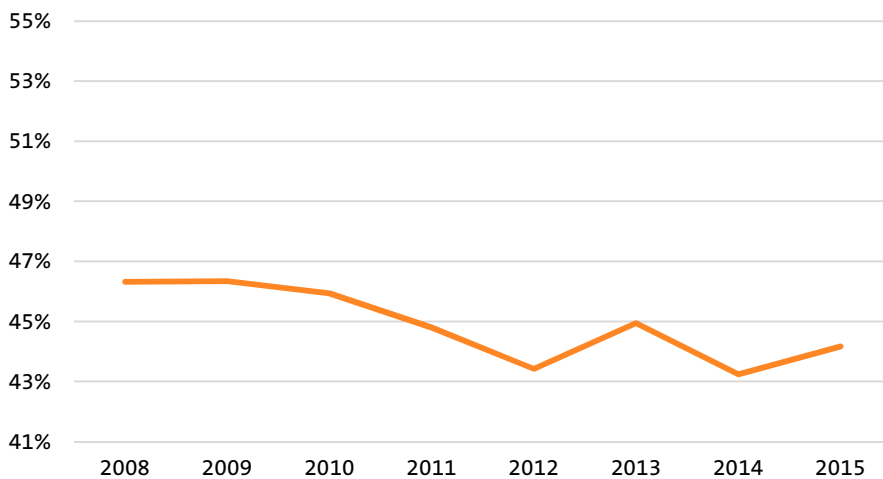
Maßnahmen zu ergreifen. Das OCW dient als Lenkungsgremium für andere Ministerien, die in ihrem eigenen politischen Aufgabenbereich weiterhin über die Befugnis verfügen, Emanzipations- und Anti-Diskriminierungsmaßnahmen umzusetzen. Der Begriff Gender Mainstreaming findet in Regierungsdokumenten keine Verwendung. Im Jahr 2011 führte die Regierung allerdings das Gleichstellungswerkzeug der „geschlechtsspezifischen Haushaltsplanung“ ein – wenn auch in reduzierter Form. In einem Regierungsbericht, der die Entwicklungen für den Zeitraum 2008–2013, dokumentiert, sind eine „gendersensible Anhörung von Interessengruppen“ sowie eine „geschlechtsspezifische Analyse“ enthalten. Ziel dieser Aktivitäten war die Unterstützung politischer Entscheidungsträger/-innen, Politiker/-innen und politischer Akteure bei der Suche nach einem gendergerechten Ansatz für Maßnahmen, die zur Bekämpfung der häuslichen Gewalt und der Verbesserung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen beitragen könnten (OCW, „Sixth Periodic Report“, 2014). Abb. 25 (EIGE, „Country Specific Information - The Netherlands“, 2017) bietet einen Einblick in den Stand von Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung in den Niederlanden.<sup>58</sup>



**Abb. 25: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (NL)**

Mit einer Gesamtpunktzahl von 5,5 (von insgesamt 16 möglichen Punkten) liegen die Niederlande laut dem Barometer des EIGE deutlich unter dem Durchschnitt der EU-28 von 8,4. Da dieser Wert das Engagement der Regierung hinsichtlich des Gender Mainstreaming widerspiegelt, lässt sich daraus eine nur schwach ausgeprägte Aktivität der Regierung auf diesem Gebiet ablesen. Auf struktureller Ebene, sprich bezogen auf die Umsetzung positiver Möglichkeitsstrukturen zur Erzielung einer Gleichstellung der Geschlechter, erhalten die Niederlande 2,0 Punkte (von insgesamt 4 möglichen Punkten) und liegen somit 0,5 Punkte unter dem EU-Durchschnitt von 2,5 Punkten. Auch hier deutet die geringere Punktzahl auf strukturelle Defizite hin. Im Hinblick auf die Bereitschaft des Landes, etablierte Werkzeuge und Vorgehensweisen des Gender Mainstreaming zu nutzen, wie etwa die geschlechtsspezifische Folgenabschätzung, den Aufbau von Kapazitäten sowie geschlechtsspezifische Planungen, erhalten die Niederlande 3,0 Punkte (von insgesamt 10 möglichen Punkten) und befinden sich damit deutlich unter dem EU-Durchschnitt, der bei 4,4 Punkten liegt. Abb. 26 veranschaulicht den Anteil der Frauen unter den Kulturschaffenden in den Niederlanden.

<sup>58</sup> Wir beziehen uns hier auf die Kriterien des EIGE („Gender Mainstreaming“, 2017).



**Abb. 26: Der Frauenanteil bei Kulturschaffenden (NL)**

## Zentrale Erkenntnisse

Das OCW wird derzeit von einer Frau geleitet.<sup>59</sup> Innerhalb des OCW ist der Generaldirektor bzw. die Generaldirektorin für Kultur und Medien zuständig für die Betreuung der Direktionen „Medien und Kreativwirtschaft“, „Kulturerbe und Kunst“ sowie „Internationale Politik“. Im Vergleich mit anderen Wirtschaftssektoren weist der Bereich Kultur als Teil des öffentlichen Sektors in den Niederlanden einen höheren Grad an Gleichstellung auf. Im Mediensektor ist hingegen ein geringeres Maß an Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen.<sup>60</sup> Wie bereits aus den Daten anderer, für diesen Bericht ausgewählter Länder hervorgeht, scheint die Einhaltung von Vorgaben in der privatwirtschaftlichen Medienindustrie schwieriger durchsetzbar als in öffentlichen Medienunternehmen.

Die folgende Einschätzung zu den wichtigsten Politikbereichen verdeutlicht das Ausmaß der weiterhin fortbestehenden Ungleichheiten in Bezug auf den Zugang von Frauen sowie auf deren Wahrnehmung in bestimmten Berufen, beim Aufstieg von Frauen in die höchsten Führungspositionen, hinsichtlich weiterer Karrierechancen ebenso wie in Bezug auf die Verfügbarkeit einer angemessenen sozialen Absicherung für Mütter.

### Aufstieg in Führungspositionen

Im Jahr 2012 sprachen sich die Niederlande offiziell gegen den europäischen Vorschlag für eine gesetzlich verbindliche Quote von 40 Prozent Frauen in nicht geschäftsführenden Vorständen aus, da diese Maßnahme als zu weitgehend angesehen wurde. Stattdessen entschied man sich für die Förderung von an den Einzelfall angepassten Lösungen. Damit sollte eine Gleichstellung der Geschlechter in geschäftsführenden Vorständen und Aufsichtsräten mit einem speziellen Fokus auf nicht börsennotierte Firmen erreicht werden (Plantenga & Remery, 2015, S. 8). Eine Vorschrift zur Selbstregulierung für größere private und an der Börse notierte Unternehmen war bereits seit dem Jahr 2011 in Kraft. Ziel dieser Vorschrift war das Erreichen eines Frauenanteils von 30 Prozent in Aufsichtsräten und Vorständen bis zum Jahr 2016. Zwar gab es keine Sanktionsmöglichkeiten zur Durchsetzung dieses Ziels, doch waren die Unternehmen laut Regelung dazu verpflichtet,

<sup>59</sup> Lediglich drei der insgesamt 29 Personen, die seit 1918 an der Spitze des OCW standen, waren Frauen, und alle drei finden sich unter den letzten fünf Minister/-innen auf diesem Posten: Maria van der Hoeven (2002-2007); Marja van Bijsterveldt (2010-2012); Jet Bussemaker (2012-).

<sup>60</sup> Diese Aussagen wurden neben der vor kurzem von Rommes & Podesta (2016) durchgeführten Forschung auch bei einem Austausch mit Antia Wiersma (ATRIA) im Juli 2017 bestätigt.

(öffentlich) Bericht zu erstatten und im Falle von Verstößen Gründe hierfür anzugeben („Comply-or-Explain“-Mechanismus, d. h. „Richtlinien befolgen oder sich erklären“) (Fichtl, 2013). Um einen organisatorischen Wandel zu forcieren, versicherte sich die niederländische OCW-Ministerin zudem der Unterstützung zahlreicher Unternehmen bei der Erstellung einer Datenbank, in der 700 aufstrebende weibliche Führungstalente gelistet sind (Knaapen, Lettinga & Mahabier, 2015). Im November 2015 offenbarte ein Schreiben des OCW an das Parlament, dass der öffentliche Sektor das Ziel bezüglich des Frauenanteils in Vorständen- und Aufsichtsräten mit 31 Prozent erreicht hatte, während der Privatsektor noch immer weit von diesem Ziel entfernt war (Diversity Team, 2016).<sup>61</sup> Anfang 2017 willigte die Regierung ein, am gesetzlich festgeschriebenen Ziel bis zum Jahr 2020 festzuhalten (OCW, „5000 bedrijven“, 2017). Zudem optimierte das OCW die Datenbank „Frauen in Führungspositionen“ (Top Vrouwen Boardroom Empowerment, <https://www.topvrouwen.nl>) und führt sie seitdem als „gutes Praxisbeispiel“ für die Niederlande an.

Eine OCW-Studie aus dem Jahr 2010 zum Thema Frauen im Kultursektor bescheinigt den Niederlanden mit 34,9 Prozent einen relativ hohen Anteil von Frauen in Spitzenpositionen. Im privaten Sektor betrug der Anteil hingegen nur 9 Prozent. Die britische Wirtschaftsauskunftei Graydon UK untersuchte Ende des Jahres 2016 den Anteil an Männern und Frauen in allen Sektoren der niederländischen Wirtschaft. Demnach betrug der Frauenanteil in Vorständen und bei höchsten Führungspositionen im Bereich „Kultur, Sport und Freizeit“ 30 Prozent, während er im Bereich „Informationswesen und Kommunikation“ bei 21 Prozent lag (De Smyter, 2016). Diese Zahlen bestätigen die allgemeine Wahrnehmung, wonach der kulturelle Sektor über bessere Auswahlmechanismen für den beruflichen Aufstieg von Frauen in Führungspositionen verfügt als der Mediensektor.

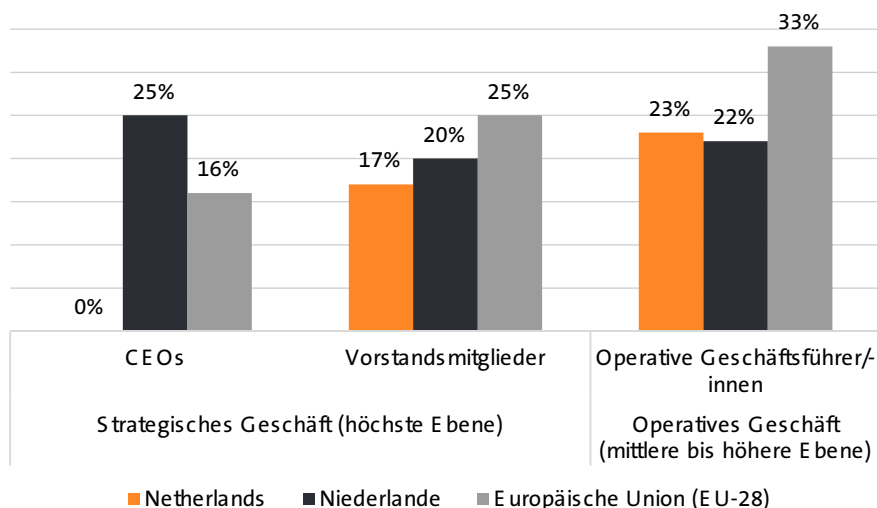
Ogleich die niederländischen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter für den Bereich der öffentlich-rechtlichen Medien gelten, ist der Personalbereich davon ausgenommen (Ergebnisse des GMMP, in: Nenadic & Ostling, 2017, demnächst vorliegend). Darüber hinaus mangelt es dem niederländischen Mediensektor an adäquaten Maßnahmen zur Evaluierung von Medieninhalten. Deshalb führte die OCW-Ministerin den Fokus „Frauen und Medien“ und insbesondere die Schwerpunktbereiche „Frauen in Spitzenpositionen in den Medien“ sowie „Stereotypisierung in den Medien“, als neue Säule der Emanzipationsagenda für den Zeitraum 2013–16 ein (OCW 2013). Dies war ein bis dato einmaliger Schritt. Noch nie zuvor hatte die niederländische Regierung auf nationaler Ebene Maßnahmen in diesem Bereich erwogen (ebd.).

Ein Blick auf den Frauenanteil in Führungspositionen in den vier größten Medienunternehmen der Niederlande<sup>62</sup> stützt die These, wonach Frauen in Positionen mit Entscheidungsbefugnis auf der obersten Ebene (geschäftsführende Vorstandsmitglieder bzw. CEOs, Vorstandsmitglieder) ebenso wie auf mittlerer bis höherer Ebene (operative Geschäftsführer/-innen) unterrepräsentiert sind (siehe Abb. 27, EIGE 2013, S. 93; eigene Zusammenstellung). Angesichts der Daten stellt sich im Vergleich zur Situation in Deutschland die Frage, wie es um die Aufstiegschancen bei einem externen Einstieg in eine Organisation gegenüber einer Laufbahn der internen Beförderung bestellt ist.

---

<sup>61</sup> Im Vergleich dazu belief sich der Frauenanteil in den Vorständen im Jahr 2016 auf ca. 10 Prozent und lag bei 8,9 Prozent bei Direktor/-innen in geschäftsführenden Vorständen. Von den Ausschussmitgliedern in Aufsichtsräten stellten Frauen durchschnittlich 11,2 Prozent (Diversity Team, 2016).

<sup>62</sup> Datenerhebung des EIGE für den Zeitraum Juni–Oktober 2012. Bei der Erhebung unter 99 Medienunternehmen quer durch 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Kroatien wurden sowohl Rundfunkanstalten des öffentlichen und privaten Sektors (Radio und Fernsehen) als auch große Zeitungskonzerne berücksichtigt.



**Abb. 27: Frauen in Führungspositionen – der niederländische Mediensektor (%)**

Im Jahr 2011 führte die Regierung die Programme „Talent“ und „Empowerment“ ein, um die Repräsentation von Frauen auf höchster Ebene mittels veränderter Beschäftigungsstrukturen zu erhöhen (OCW, 2011). Diese Programme gibt es bis heute. Allerdings sind mittlerweile die Kommunen in Zusammenarbeit mit Stakeholdern aus der Zivilgesellschaft für die Finanzierung verantwortlich, während die Zentralregierung die Programme lediglich bezuschusst.<sup>63</sup>

Bei der Förderung der Gleichstellungsbewegung und der Stärkung der Stellung von Frauen in der Gesellschaft kommt NROs und unabhängigen Frauennetzwerken und -organisationen eine aktive Rolle als kompetente Partner der Landesregierung zu. Die Situation hat sich während der letzten zwanzig Jahre allerdings verändert, der Fluss öffentlicher Mittel zur Unterstützung der Forschungs-, Beratungs- und Monitoring-Tätigkeiten dieser unabhängigen Akteure wurde reduziert.<sup>64</sup> Heute ist eine derartige Zusammenarbeit weniger fest verankert und den Kommunen kommt sehr viel mehr Verantwortung zu. Einen alternativen Anreiz zur Förderung von Programmen für Frauen sowie von Schulungskursen für Führungskräfte usw. bietet das OCW unabhängigen Akteuren an, indem es die Entwicklungs- und Verwaltungskosten solcher Programme zur Hälfte bezuschusst.

Ein Vergleich zwischen führenden niederländischen Filmschulen, renommierten Hochschulen in den Fachrichtungen „Kunst und Geisteswissenschaften“<sup>65</sup> und den am häufigsten frequentierten Museen hinsichtlich der Besetzung von Führungspositionen (Direktor/-innen, Mitglieder von Lenkungsausschüssen, Dekan/-innen sowie Mitgliedern von Verwaltungsräten des „College van Bestuur“) zeigt eine Parität der Geschlechter (48 % Frauen) (siehe Tabelle 7, Daten für das Jahr 2017 eigene Zusammenstellung; weitere Details hierzu finden sich in diesem Bericht in Anlage C: Frauen in Führungspositionen). Diese Zahlen deuten auf positive Möglichkeitsstrukturen in den relevanten akademischen Feldern der Beschäftigungsverhältnisse im Kulturbereich hin – insbesondere im Vergleich mit dem durchschnittlichen Anteil von Professorinnen an niederländischen

<sup>63</sup> Das niederländische Institut zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Institut für Frauengeschichte ATRIA – Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis) bestätigte die Ausweitung dieser Programme unter veränderten Bedingungen im Rahmen eines Online-Austauschs mit dem Projektteam dieses Berichts im Juli 2017.

<sup>64</sup> Diese Informationen stammen aus einem Online-Austausch sowie aus Telefoninterviews mit den zuständigen Behörden in den Niederlanden (Juli 2017).

<sup>65</sup> Der Frauenanteil unter den Professor/-innen nimmt insgesamt langsam zu (im Jahr 2000 lag die Zahl der Professorinnen knapp über 6 Prozent und stieg dann auf fast 15 Prozent im Jahr 2013 an). Wird das aktuelle Tempo beibehalten, dürfte das Ziel einer Geschlechterparität in akademisch-wissenschaftlichen Positionen erst im Jahr 2058 erreicht sein (OCW, 2015, S. 35).

Hochschulen (17 %). Die OCW-Ministerin erklärte vor kurzem, dass im Laufe des Jahres entsprechende Gelder für die Ernennung von 100 Professorinnen zur Verfügung gestellt werden, um die Situation weiter zu verbessern. Zudem sagten niederländische Hochschulen für die kommenden Jahre eine Ernennung von 200 weiteren Professorinnen zu (OCW, „De verschillen tussen“, 2017).

**Tabelle 7: Frauen in Führungspositionen (NL) – der Kultursektor (%)**

		Anzahl der Positionen	Frauen	Männer
<b>Ausgewählte Filmschulen / -akademien</b>	Nederlands Filmacademie	9	67 %	33 %
	Frank Mohr Institute Academie Minerva (Hanzehoogeschool Groningen)	3	0 %	100 %
	Hogeschool voor de Kunsten Utrecht	7	57 %	43 %
	<b>Durchschnitt</b>		41 %	59 %
<b>Renommierte Hochschulen für Kunst und Geisteswissenschaften</b>	Universiteit Leiden	8	50 %	50 %
	Universiteit van Amsterdam	10	50 %	50 %
	Universiteit Utrecht	8	38 %	63 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>46 %</b>	54 %
<b>Stark frequentierte Museen</b>	Rijksmuseum	10	30 %	70 %
	Van Gogh Museum	16	44 %	56 %
	Noordbrabants Museum	5	100 %	0 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>58 %</b>	42 %

### Zugang und Chancen

Seit 2011 werden mit dem Joke-Smit-Preis des OCW Personen ausgezeichnet, die ein herausragendes Engagement für die Verbesserung der Stellung von Frauen in den Niederlanden gezeigt haben (OCW, „Joke Smit-pris“, 2017). Die Preisträger/-innen dieser vom Ministerium als „Förderpreis“ für ihren Einsatz für die Emanzipation der Frauen bezeichneten Auszeichnung erhalten ein Kunstwerk sowie einen Geldpreis im Wert von 1.000 Euro. Der Preis wird alle zwei Jahre vergeben.

In den Niederlanden ist die Zahl der Hochschulstudentinnen in den Fachrichtungen „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ – d. h. in Studienfächern, in denen Studierende auf eine berufliche Karriere im Sektor Kultur und Medien vorbereitet werden – geringfügig höher als die der Studenten (siehe Tabelle 8, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Zudem stellen wir fest, dass der Anteil von Studentinnen im Laufe der Zeit relativ stabil geblieben ist. Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern unter den Studierenden der Kunst und Geisteswissenschaften ist jedoch deutlich geringer als in den übrigen EU-Staaten, wobei sich die Differenz auf fast zehn Prozentpunkte beläuft (Eurostat).

**Tabelle 8: Der Anteil der Studentinnen (%) in „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ (NL)**

	Kunst und Geisteswissenschaften		Journalismus und Informationswesen	
	Niederlande	EU-27	Niederlande	EU-27
<b>2013</b>	49,56 %	64,67 %	67,16 %	67,46 %
<b>2014</b>	49,61 %	64,64 %	67,57 %	68,08 %
<b>2015</b>	50,03 %	64,43 %	67,87 %	68,62 %

In den Niederlanden sind 25,7 Prozent der Spitzenforscher/-innen im Bereich der Geisteswissenschaften Frauen (EK, „SHE Figures“, 2016, S. 133). Gleichzeitig ist auch der Frauenanteil unter den Beschäftigten im niederländischen Kulturbereich niedriger als im EU-Durchschnitt (Eurostat, vgl. Abb. 26 in diesem Bericht). Im Jahr 2011 lag der Anteil niederländischer Frauen im Bereich kreative Künstler/-innen bzw. Kulturschaffende bei 45 Prozent, während der Anteil von Frauen bei anderen kreativen Berufen 38 Prozent betrug (Van Liemt, 2014).

Vor Kurzem identifizierte die Königlich Niederländische Akademie der Wissenschaften KNAW (Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen) in ihren Rängen ein ausgeprägtes Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Im Jahr 2016 machten Männer demnach 87 Prozent ihrer 556 Mitglieder aus (Enserink, 2016).<sup>66</sup> Im Bestreben, diese Situation rasch zu verbessern, kündigte die Präsidentin Sonderwahlen an, zu denen nur Kandidatinnen zugelassen sind. Parallel zu den regelmäßigen Wahlen, bei denen jährlich 16 Mitglieder in die KNAW gewählt werden, sollen durch beschleunigte Frauenwahlen im Jahr 2017 zehn und im Jahr 2018 sechs neue weibliche Mitglieder hinzukommen. Bemerkenswert ist, dass die Idee zu dieser ungewöhnlichen Lösung von zwei männlichen Vorstandsmitgliedern stammte. Zudem wurde der Vorschlag von einer großen Mehrheit der KNAW-Mitglieder befürwortet (73 %) (ebd.).

Um die Geschlechterverteilung bei den Preisverleihungen im Bereich der kreativen Kunst untersuchen zu können, wurden im Rahmen dieser Studie Daten über das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Preisträger/-innen für zwei Preiskategorien (etablierte Künstler und Nachwuchskünstler/-innen) in den Genres Musik, Literatur, Bildende Kunst sowie audiovisuelle Kunst über einen Zeitraum von zehn Jahren (2006/07–2016/2017) zusammengetragen (siehe Tabelle 9; eigene Zusammenstellung; Beschreibungen zu den Preisen und Auszeichnungen ebenso wie Links zu den jeweiligen Seiten finden sich in Anlage D: Preise und Auszeichnungen).

---

<sup>66</sup> Über die Hälfte der derzeitigen Mitglieder der niederländischen Akademie hat bereits das Renteneintrittsalter erreicht. Frauen sind in der kleineren Gruppe, die sich noch nicht im Rentenalter befindet, stärker vertreten (24 %) (Enserink, 2016).

**Tabelle 9: Der Frauenanteil bei Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (NL) (%)**

		Anzahl der Preisträger/-innen	Frauen	Männer
<b>Musik</b>	Edison Oeuvreprijs	12	17 %	83 %
	Niederländischer Musikpreis	10	30 %	70 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>23 %</b>	<b>77 %</b>
<b>Literatur</b>	Libris Literatuur Prijs	10	10 %	90 %
	BNG Nieuwe Literatuurprijs	10	60 %	40 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>35 %</b>	<b>65 %</b>
<b>Bildende Kunst</b>	Prix de Rome	5	60 %	40 %
	Johannes-Vermeer-Preis (Johannes Vermeerprijs)	7	29 %	71 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>44 %</b>	<b>56 %</b>
<b>Film- und audiovisuelle Kunst</b>	Goldenes Kalb (Gouden Kalf)	10	40 %	60 %
	Goldener Film (Gouden Film)	149	28 %	72 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>34 %</b>	<b>66 %</b>

Um den Zugang von Frauen zur Rolle als gefragte Expertinnen in den Medien sowie zu traditionell männlich stereotypisierten thematischen Bereichen zu verbessern, wurde das Programm VIDM (Vaker in de media – Häufiger in den Medien) ins Leben gerufen. Es verfolgt einen dualen Ansatz, bei dem die berufliche Segregation in der Medienbranche mit einer Kombination aus beruflichen Aus- und Weiterbildungsangeboten für Frauen und einer gendergerechten Kommunikationspolitik überwunden werden soll. Journalist/-innen übernehmen in diesem Projekt eine Coaching-Rolle, wobei der zusätzliche Nutzen dieser Rolle darin besteht, dass ihnen dabei ihre eigene Form der Entscheidungsfindung bewusster wird. Durch das umfassende Schulungsprogramm des VIDM lernen Frauen nicht nur, wie Nachrichten produziert werden und wie geschlechtsspezifische Ungleichgewichte entstehen. Während der Vermittlung handfester Kompetenzen (Erstellung von Medienprofilen, Ansprechen von Medienorganisationen, Tipps zum Sprechen und zur Präsentation der eigenen Person vor Publikum in unterschiedlichen Formaten) werden sie auch Teil journalistischer Netzwerke. VIDM betreibt zwei Internetseiten: Über die erste (vidm.nl) werden Journalist/-innen mit passenden Expertinnen in Kontakt gebracht, während die andere Website (vakerindemedia.nl) den Fachfrauen als Zugang zur Expertendatenbank dient, die VIDM wiederum nutzt, um dem Mediensektor Frauen als Expertinnen zu präsentieren. Um die Programmkosten zu decken, ist der Besuch der Kurse für die Teilnehmerinnen kostenpflichtig (EIGE, „Training Media Savvy“, 2017).

Die nationale Rundfunkanstalt NPO (Nederlandse Publieke Omroep) verfolgt im Rahmen eines weiteren Programms das Ziel, die Präsenz von Frauen als Expertinnen in den Medien zu stärken und die geschlechtsspezifische Expertenmentalität zu verändern. Dabei arbeitet sie mit der unabhängigen Plattform WOMENInc (<https://www.womeninc.nl/>) zusammen, um Fachfrauen aus verschiedensten Sektoren für ihr Redaktionsteam zu finden. Kandidatinnen in der engeren Auswahl durchlaufen hierbei eine Art „Speed Dating“. Hierbei statten sie den verschiedenen redaktionellen Etagen einen Besuch ab und führen dort kurze Gespräche mit den Programmredakteur/-innen. Je nach Programmgestaltung nehmen die Kandidatinnen an Probeaufnahmen, Podiumsdiskussionen oder Interviews teil und lernen so, wie sie sich in den Medien präsentieren können – sei es in der Rolle einer Expertin, als Teilnehmerin einer Diskussionsrunde oder als Meinungsmacherin. Dieser Ansatz hat zwei Vorteile: Einerseits können die Medienunternehmen von den jeweiligen weiblichen Talenten profitieren, zum anderen wird so das Netzwerk der eigenen Redaktion



ausgebaut. Darüber hinaus wird dank des persönlichen und auf sie ausgerichteten Vorgehens auch der Austausch von Wissen und Ideen erleichtert. Das kann letzten Endes zu inhaltlichen Verbesserungen und zu einer höherwertigen Berichterstattung führen.

Am Ende dieses Abschnitts sollen nun noch drei interessante Maßnahmen für den Bereich Kunst vorgestellt werden, auch wenn diese keine geschlechtsspezifische Ausrichtung aufweisen.

Im Jahr 2005 trat das niederländische Arbeits- und Einkommensgesetz für Künstler WWIK (Wet werk en inkomen kunstenaars) in Kraft. Es sollte Absolvent/-innen von Kunststudiengängen, die gerade ihr Studium beendet haben und Künstler/-innen ohne Verdienst in einer Übergangsphase ein zusätzliches Einkommen ermöglichen. Diese Leistungen standen sowohl kreativen Künstler/-innen bzw. Kulturschaffenden (wie Bildhauer/-innen und Choreograf/-innen) als auch darstellenden Künstler/-innen (wie Tänzer/-innen und Schauspieler/-innen) zu. Im Jahr 2012 strich die Regierung das WWIK. Sie sah keine Veranlassung mehr, eine separate Sozialversicherungslösung für hauptberufliche Künstler/-innen anzubieten, da diese grundsätzlich in der Lage sein sollten, ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten. Zusätzliche Hilfe für hauptberufliche Künstler/-innen würde dann noch auf dem üblichen Weg durch das Sozialhilfeprogramm für Selbstständige (BBZ-Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen) zur Verfügung stehen. Das BBZ bietet für Unternehmensgründer/-innen und für Selbstständige, die mit einem vorübergehenden Einkommensausfall konfrontiert sind, unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Unterstützung an (SZW, „BBZ“, 2017).

Ogleich nicht als geschlechtsspezifische Maßnahme konzipiert, stellt die niederländische Regierung talentierten Absolvent/-innen von Kunstakademien zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn bestimmte Gelder (monatliche Stipendien) als Starthilfe zur Verfügung.<sup>67</sup> Darüber hinaus können die Künstler/-innen auch eine Finanzierung bei öffentlichen und privaten Stiftungen beantragen. Weitere wichtige Finanzierungsmöglichkeiten sind Aufträge für Kunstwerke an öffentlichen Standorten, die von den Behörden auf nationaler, regionaler und kommunaler Ebene vergeben werden (World Culture Encyclopedia, 2017).

Zudem gibt es in den Niederlanden ein bewährtes Verfahren, um Tänzer/-innen nach ihrer tänzerischen Laufbahn beim Wechsel in einen neuen Beruf zu unterstützen. Sobald die Tänzer/-innen ihre Karriere beendet haben, können sie im Rahmen des niederländischen Weiterbildungsprogramms für professionelle Tänzer SOD (Stichting Omscholingsregeling Dansers) eine Karriereberatung, die Rückerstattung von Umschulungs- und Weiterbildungskosten sowie ergänzende Einkommensbeihilfen in Anspruch nehmen (Omscholing Dansers Nederland, 2017). Eine Förderung des OCW bietet die finanzielle Grundlage dieses Programms. Hinzu kommen monatliche Zulagen, deren Finanzierung in Form einer vorherigen Abgabe erfolgt. Dabei wird ein bestimmter Prozentsatz des Gehalts der Tänzer/-innen abgezogen, der von Arbeitnehmer/-innen (1 %) und Arbeitgeber/-innen (4 %) gemeinsam getragen wird. Bei Tänzer/-innen, die in einem Tanzensemble

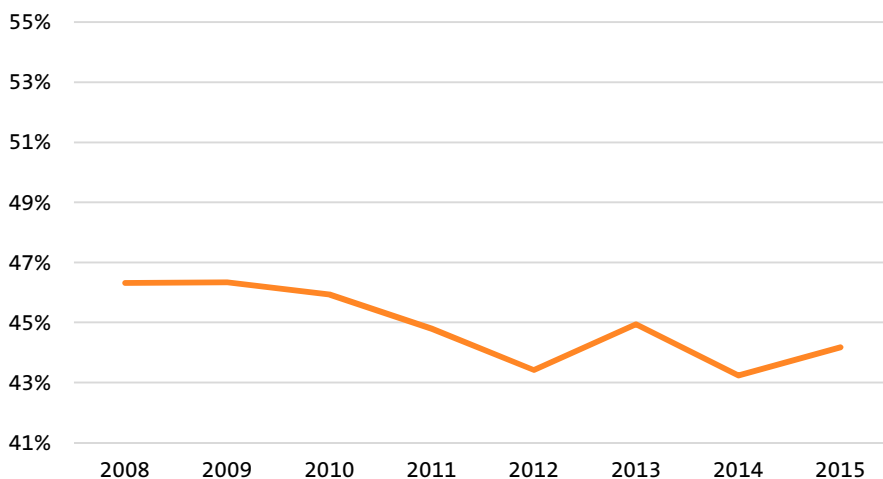
---

<sup>67</sup> Auch beim staatlichen Kunstfonds Mondriaan Fonds gibt es ein Programm mit dem Titel „Arbeitsbeitrag junge Talente“ („Work Contribution Young Talent“). Zielgruppe des Stipendiums sind vielversprechende Künstler/-innen, die ihre Ausbildung in vier Jahren beendet haben werden. Die Kandidat/-innen müssen zudem ein Jahr künstlerische Praxis vorweisen, um Gelder zu erhalten (bis zu 19.000 Euro über einen Zeitraum von zwölf Monaten). Die Stipendiat/-innen können diese Gelder dann zur Deckung jeglicher Ausgaben verwenden, die ihnen bei der Erarbeitung eines neuen Werks entstehen (Recherchen, Material, Ausrüstung, Projekte im In- oder im Ausland, Teilnahme an Ausstellungen und Veranstaltungen usw.). Ziel des Programms ist es, die künstlerische Entfaltung und den Kulturbetrieb zu fördern, die Einfluss auf den Sektor der zeitgenössischen Kunst haben könnten (<https://www.mondriaanfonds.nl/aanvraag/werkbijdrage-jong-talent>). Das niederländische Kulturministerium gewährt als Teil seiner Basisinfrastruktur unter anderem Zuschüsse, die über sechs Förderinstitutionen gezahlt werden: den Fonds für die Darstellende Kunst (Fonds voor de Podiumkunsten), den Fonds für Kulturelle Teilhabe (Fonds voor Cultuurparticipatie), den Mondriaan-Fonds (Mondriaan Fonds), den niederländischen Filmfonds (Nederlands Fonds voor de Film), den niederländischen Kunstfonds (Nederlands Fonds voor de Film) und den Stimulierungsfonds für die Kreativwirtschaft (Stimuleringsfonds voor de Creatieve Industrie) (OCW, „Kamerbrief Cultuurstelsel“, 2013, S. 7).

angestellt sind, das langfristige staatliche Subventionen erhält und für das Tarifverträge gelten, erfolgt der Abzug des Prozentsatzes vom Gehalt automatisch. Selbstständige Tänzer/-innen können zwar ebenfalls in das System einzahlen, müssen den monatlichen Arbeitgeberanteil von 4 Prozent jedoch allein aufbringen. Mithilfe dieses Programms können Tänzer/-innen Summen von insgesamt bis zu 10.000 Euro erhalten, wenn sie zuvor mindestens 60 Monate lang Beiträge gezahlt haben.

### Gehalts- und Rentenunterschiede

Dem Global Wage Report der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zufolge gibt es in den Niederlanden ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 20 Prozent zu Ungunsten von Journalistinnen. Letztere schneiden auch im Hinblick auf Sozialleistungen schlechter ab (WageIndicator, 2017).<sup>68</sup> Zum Vergleich: Zwischen Männern und Frauen, die im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ tätig sind, besteht ein beträchtliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle,<sup>69</sup> das zwischen 2007 und 2011 bei rund 20 Prozent lag. Seitdem ist das Lohngefälle deutlich gesunken und fiel im Jahr 2014 bis zur 10-Prozent-Marke (siehe Abb. 28, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Damit schneiden die Niederlande deutlich besser ab als Deutschland, wo in diesem Sektor zum selben Zeitpunkt ein relativ stabiles geschlechtsspezifisches Lohngefälle zu verzeichnen war. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den Niederlanden für den Teilsektor „Informationswesen und Kommunikation“ belief sich im Jahr 2014 auf 15,2 Prozent.



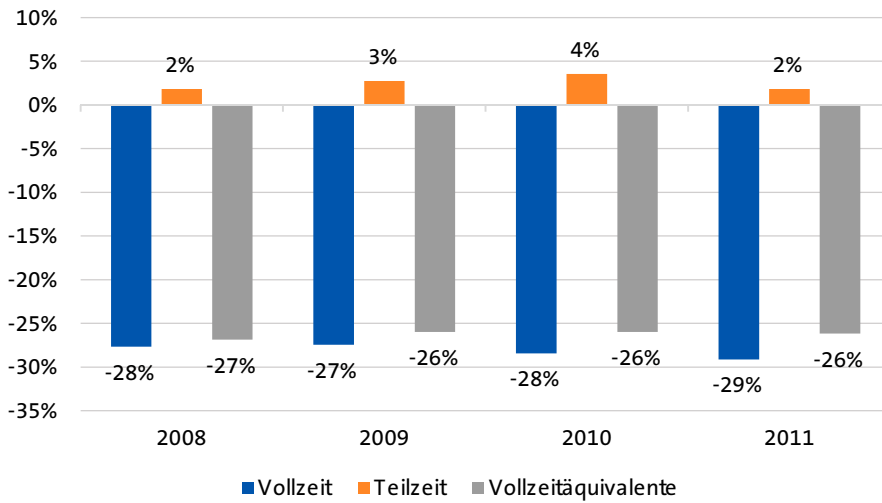
**Abb. 28: Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle niederländischer Arbeitskräfte in „Kultur, Unterhaltung und Freizeit“ (%)**

Die Lohnunterschiede bei weiblichen und männlichen Beschäftigten lassen sich auch in anderer Weise untersuchen, und zwar unter Rückgriff auf sogenannte Vollzeitäquivalente (VZÄ). Hierbei zeigte sich ein geschlechtsspezifisches Gefälle beim Jahreseinkommen von Teil- und Vollzeitbeschäftigten: Frauen, die in Teilzeit in Berufen des Bereichs „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ arbeiten, verdienen etwas mehr als die in denselben Berufen tätigen Männer, während ihre in Vollzeit arbeitenden Kolleginnen deutlich weniger verdienen (siehe Abb. 29, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Die Daten zum kumulierten Jahreseinkommen mit

<sup>68</sup> Unter Verwendung des internationalen Datensatzes der Wage Indicator Foundation versammelt dieser Bericht aus dem Jahr 2012 Datenmaterial, das zwischen 2009 und 2011 mithilfe des Wage Indicator Salary Surveys von 2.000 Journalist/-innen weltweit erhoben wurde. Das Material enthält 159 Antworten niederländischer Journalist/-innen.

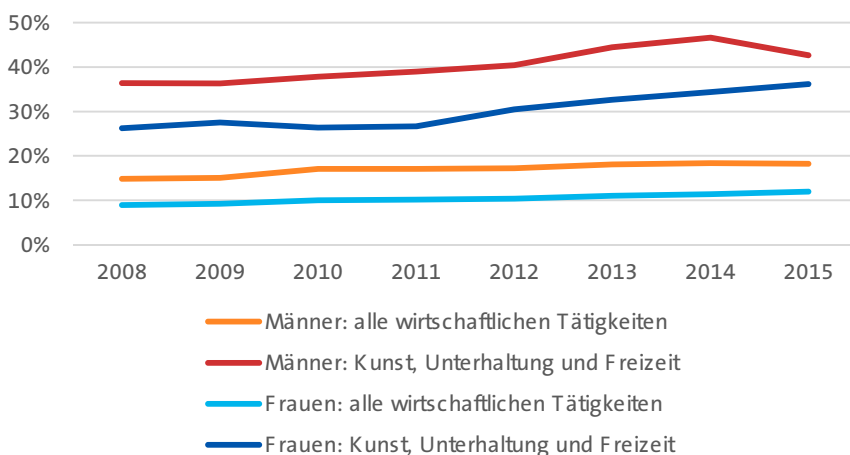
<sup>69</sup> Die Definition der Kategorien der Systematik NACE Rev. 2 findet sich in Anlage A: Wissenswertes zur Methodik.

abgestimmten Arbeitszeiten in VZÄ verdeutlichen, dass Frauen pro Jahr durchschnittlich zwischen 26 und 27 Prozent weniger verdienen als Männer, die im selben Sektor tätig sind (vgl. die Daten mit ähnlichen Ergebnissen für den Fall Schweden in diesem Bericht, Abb. ).



**Abb. 29: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ – Vollzeit ggü. Teilzeit (NL) (%)**

Eine nähere Betrachtung von Daten zur Selbstständigkeit (siehe Abb. 30. Eurostat; eigene Zusammenstellung) ergibt, dass 64 Prozent aller in den Niederlanden im Kunstbereich tätigen Personen Selbstständige sind. Der Anteil der Selbstständigen unter der niederländischen Erwerbsbevölkerung insgesamt beträgt 16 Prozent (Eurostat, 2015). Personen, die in anderen kreativen Berufen arbeiten, sind zwar ebenfalls häufiger selbstständig (20 %). Ihr Anteil ist jedoch deutlich niedriger als der Anteil derjenigen, die im Bereich „Kunst“ tätig sind. Die meisten Selbstständigen gibt es unter den kreativen Künstler/-innen bzw. Kulturschaffenden (70 %) sowie in der Gruppe der Schriftsteller/-innen und Übersetzer/-innen (79 %) (Van Liemt, 2014, S. 7). Im Teilssektor „Informationswesen und Kommunikation“ lag der Anteil selbstständig tätiger Frauen im Jahr 2016 bei 16 Prozent.

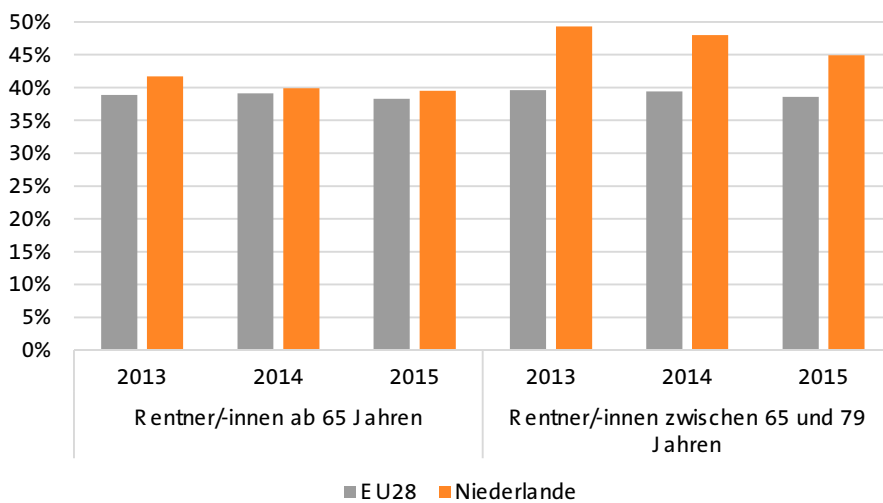


**Abb. 30: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (NL) nach Geschlechtern**

Im Zusammenhang mit diesen Zahlen stellt sich die weitreichende Frage nach dem geschlechtsspezifischen Gefälle am Ende des Berufslebens. Das Rentengefälle ist in den Niederlanden ausnahmslos größer als im EU-Durchschnitt (siehe Abb. 31,

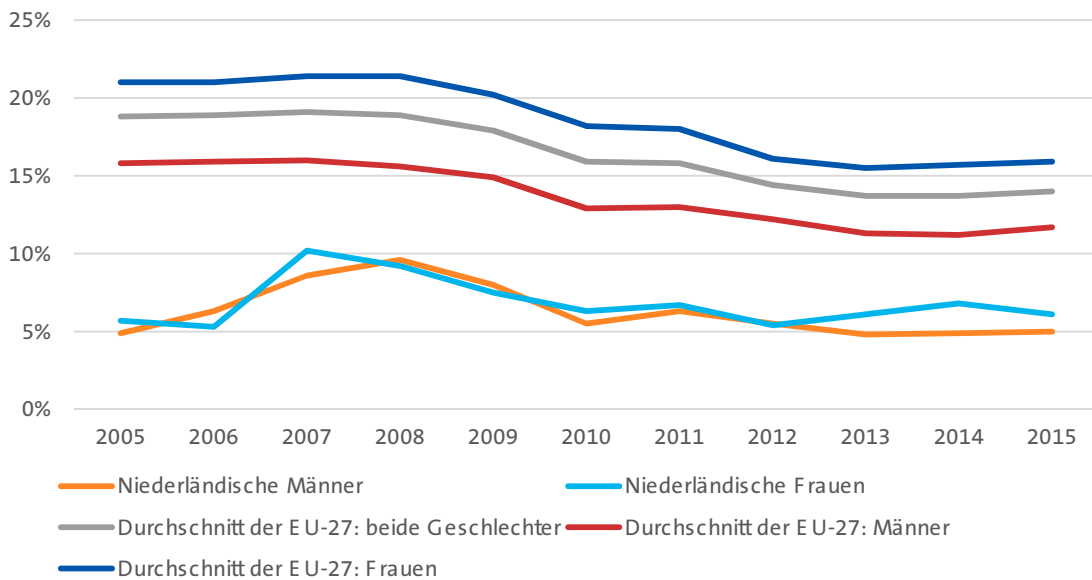
Eurostat; eigene Zusammenstellung). Eine Umfrage der NROs WOMENInc. und Mijnpensioenoverzicht.nl ergab, dass sich jede dritte Frau Sorgen um ihren Ruhestand macht, während 25 Prozent der befragten Frauen angaben, sie wüssten über ihren Rentenstand nicht Bescheid. Aus der Studie ergab sich auch, dass sechs von zehn Frauen nicht wussten, ab wann sie für ihren Ruhestand finanziell vorsorgen sollten (WOMENInc, 2017).

Eine Untersuchung des Rentengefälles in den Niederlanden über einen Zeitraum von drei Jahren ergab, dass Rentnerinnen deutlich weniger Geld zur Verfügung steht als Rentnern, wobei das Gefälle bei Rentner/-innen im Alter von 65 Jahren und älter rund 40 Prozent beträgt. Begrenzt man die Altersgruppe auf Rentner/-innen zwischen 65 und 79 Jahren, ergibt sich ein noch größeres Ungleichgewicht. Im Jahr 2013 erhielten Rentnerinnen dieser Altersgruppe lediglich halb so viel Altersrente wie gleichaltrige Rentner. Zwischen 2013 und 2015 kam es zwar zu einer geringfügigen Angleichung, dennoch ist die Ungleichheit der Renten weiterhin sehr markant.



**Abb. 31: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und NL (%)**

Da Frauen durch die Übernahme familiärer Betreuungsaufgaben meist noch immer weniger verdienen als Männer bzw. eine weniger konstante Erwerbsbiografie besitzen, besteht bei ihnen ein größeres Risiko für Altersarmut. Positiv zu vermerken ist, wie Abb. 32 (Eurostat; eigene Zusammenstellung) zeigt, dass die tatsächliche Armutsrate älterer Frauen über den größten Teil des Berichtszeitraums hinweg nicht wesentlich von der Armutsrate älterer Männer abweicht. Dies ist größtenteils auf die Existenz stabiler Transfersysteme zurückzuführen, die Frauen im Rentenalter davor schützen, in die Armut abzurutschen.



**Abb. 32: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (NL) (%)**

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Insgesamt sind in den Niederlanden 73 Prozent aller Frauen in Teilzeit tätig (OCW, „De verschillen tussen“, 2017). Die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsleistungen korreliert mit dem Teilzeitarbeitsmodell sowie der kurzen und unbezahlten Elternzeit. Die hohe Teilzeitquote wird häufig angeführt, um die relativ geringe Zahl von Frauen in Führungspositionen zu erklären (ebd.). Auf Empfehlungen der Europäischen Kommission, für höhere Arbeitszeiten von Frauen zu sorgen, hat die niederländische Regierung mit verschiedenen Strategien reagiert. An der grundlegenden Situation hat sich jedoch nichts verändert, zumal das sogenannte ‚Niederländische Modell‘ und das ‚Recht auf Betreuungsarbeit‘ als einheimische Lösungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie wahrgenommen werden (Hemerijck, 2017, S. 177f.; Morgan, 2008, S. 51). Heute sind lediglich 18 Prozent der Familien Alleinverdiener-Haushalte. Bei der Mehrzahl der Familien (58 %) findet sich das sogenannte „Anderthalb-Verdienermodell“ (anderhalb verdienersmodel), bei dem Frauen häufiger als Männer in Teilzeitmodellen arbeiten (OCW, „De verschillen tussen“, 2017).

Dennoch macht sich die niederländische Regierung auch weiterhin für eine höhere weibliche Erwerbsbeteiligung und die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen stark. Neue steuerliche Maßnahmen im Jahr 2011 verringerten negative Effekte des Besteuerungssystems im Falle einer Erhöhung der Arbeitsstunden. Zudem erklärte sich die Regierung bereit, den jährlichen Steuerfreibetrag für Geringverdiener/-innen für den Zeitraum 2014–2017 zu erhöhen. Personen mit einem geringen Einkommen erhalten dadurch einen höheren Nettolohn (FIN 2014). Gestrichen wurde auch der allgemeine Steuerfreibetrag (einschließlich des Freibetrags für Familien mit Kindern unter fünf Jahren), während die Altersgrenze für Bezieher/-innen von Übergangsleistungen gesenkt wurde (ebd.).

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie garantieren Müttern einen Rechtsanspruch auf vier Monate Mutterschaftsurlaub, von denen sie nach der Geburt mindestens zehn Wochen in Anspruch nehmen müssen (Vegter, 2017, S. 21). Für Sozialversicherungszwecke wird der bezahlte Urlaub zu 100 Prozent als täglicher Lohn definiert, der vom Unternehmen zu zahlen ist. Im Januar 2017 ist eine Obergrenze von 205,77 Euro pro Tag für die Berechnung des täglichen Lohns eingeführt worden. Das bedeutet, dass Frauen, die mehr als 4.475,49 Euro monatlich verdienen, während ihres Mutterschaftsurlaubs nun keinen Anspruch mehr auf volle 100 Prozent ihres Lohns haben (ebd.). Das niederländische Gesetz

schützt Frauen im Fall einer Spätgeburt, weswegen diese ein Anrecht auf eine Verlängerung des bezahlten Urlaubs haben, damit die zehnwöchige Pause nach der Geburt sichergestellt werden kann. Im Fall einer krankheits- oder schwangerschaftsbedingten Fehlzeit haben Frauen ebenfalls das Recht, ihren Urlaub auf bis zu maximal zehn Wochen zu verlängern (ebd.). Mütter sind nicht dazu berechtigt, ihren Mutterschaftsurlaub zu teilen oder zu übertragen (ebd. S. 26).

In Verbindung mit dem niederländischen Gesetz zu flexiblen Arbeitszeiten (ehemals: Gesetz zur Anpassung der Arbeitszeiten) sind Mütter laut dem niederländischen Elternzeitgesetz (ouderschapsverlof) berechtigt, ihre Arbeitszeiten während ihres bezahlten Urlaubs (von Vollzeit auf täglich vier Stunden) zu reduzieren. Vereinbarungen über Gleitzeitarbeit sind von der Bereitschaft des Unternehmens abhängig. Entschließt sich eine Mutter, nur in Teilzeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, dürfen Arbeitgeber/-innen laut Gesetz diesen Wunsch nur unter außergewöhnlichen Umständen ablehnen.<sup>70</sup>

In den Niederlanden hat ein Vater (der Partner der Mutter) Anrecht auf zwei Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Dieser muss innerhalb von vier Monaten nach der Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden. Zudem steht dem Kindesvater ein zusätzlicher Urlaubstag am Tag der Geburt des Kindes zu (vgl. die Bedingungen in Italien). Arbeitgeber/-innen müssen für diese drei Tage den vollen Lohn auszahlen (Vegter, 2017, S. 25). Gemäß der derzeitigen Politik können Väter drei zusätzliche Tage unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen, der dann jedoch von dem ihnen gesetzlich zustehenden Vaterschaftsurlaub abgezogen wird (siehe unten). Zudem genießen Väter nach niederländischem Recht auch während eines verlängerten Vaterschaftsurlaubs Schutz vor Diskriminierung bzw. Entlassung durch das Unternehmen (ebd.). Adoptiveltern können Adoptionsurlaub in Anspruch nehmen und haben ein Anrecht auf ähnliche Urlaubszeiten wie biologische Eltern (Vegter, 2017, S. 22).

Im Oktober 2016 wurde ein Gesetzesvorschlag eingebracht, mit dem der bezahlte Vaterschaftsurlaub für angestellte Väter von zwei auf fünf Tage verlängert werden sollte. Die Beratungen zu dem Projekt wurden im April 2017 jedoch ausgesetzt und sollten von der neuen Regierung wieder aufgenommen werden.<sup>71</sup> Der überarbeitete Vorschlag, der im Januar 2019 in Kraft treten soll, sieht für diese drei zusätzlichen Tage eine aus „kollektiven Fonds“ finanzierte Vergütung vor. Anspruch auf diese Regelung haben nur Angestellte (ebd., S. 25).

Beide Elternteile haben das Recht auf unbezahlte Elternzeit (ouderschapsverlof). Nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr am selben Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens können beide Elternteile eine Beurlaubung zur Kinderbetreuung vereinbaren, die sie dann während der ersten acht Jahre im Leben des Kindes schrittweise aufbrauchen können. Die Gesamtdauer des unbezahlten Urlaubs hängt von der Anzahl der Regelarbeitsstunden sowie von der Länge der Betriebszugehörigkeit ab. Das Anrecht auf unbezahlten Urlaub beträgt 26 Mal die wöchentlichen Regelarbeitsstunden. Bei einer Beschäftigung in Vollzeit entspricht dies 26 Wochen (sechs Monaten) Urlaub (ebd., S. 22f.).

Eine gängige Praxis unter niederländischen Vätern besteht darin, die Arbeitszeiten über einen längeren Zeitraum auf eine 4-Tage-Woche zu reduzieren. Der freie Tag wird gemeinhin als Papa-Tag (Papa dag) bezeichnet (Angloinfo, 2017). Doch

---

<sup>70</sup> Dieses gesetzliche Anrecht bestätigte Marlies Vegter im Juli 2017 in einem Interview.

<sup>71</sup> Im April 2017 veröffentlichte DutchNews.nl folgende Meldung: „Die Entscheidung, den Plan auf Eis zu legen, wurde von den Liberalen der D66, der zum linken Flügel gehörenden Grünenpartei GroenLinks sowie den Christdemokraten befürwortet, die sich derzeit allesamt in Gesprächen mit der VVD über die Bildung einer neuen Regierung befinden. Alle drei Parteien treten für großzügigere Lösungen ein als die Verlängerung um drei Tage“ („Dutch Unions Welcome“, 2017). Im Juni berichtete das Online-Nachrichtenportal, dass die neue Regierung entschieden habe, die Debatte fortzusetzen („MPs will Debate“, 2017).

obgleich über die Maßnahme umfassend in den Medien berichtet wurde und sie auch effektiv zu sein scheint, entscheidet sich nach Informationen der Gewerkschaften nur jeder Vierte dafür, unbezahlten Vaterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen (DutchNews, 2017). Einen anderen Ansatz verfolgt die Bewegung mit dem Titel „Väter wollen Urlaub“ (Vader zoekt verlof), bei der 25 Organisationen mitwirken. Ihr Ziel ist es, die Dauer des Vaterschaftsurlaubs zu verlängern und ihn dem Mutterschaftsurlaub gleichzustellen. Damit würde auch eine Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs einhergehen. Aktuell beläuft sich der gesetzliche Mutterschaftsurlaub auf 16 Wochen; „Vader zoekt verlof“ fordern eine Verlängerung auf bis zu 20 Wochen sowohl für Mütter als auch für Väter.<sup>72</sup>

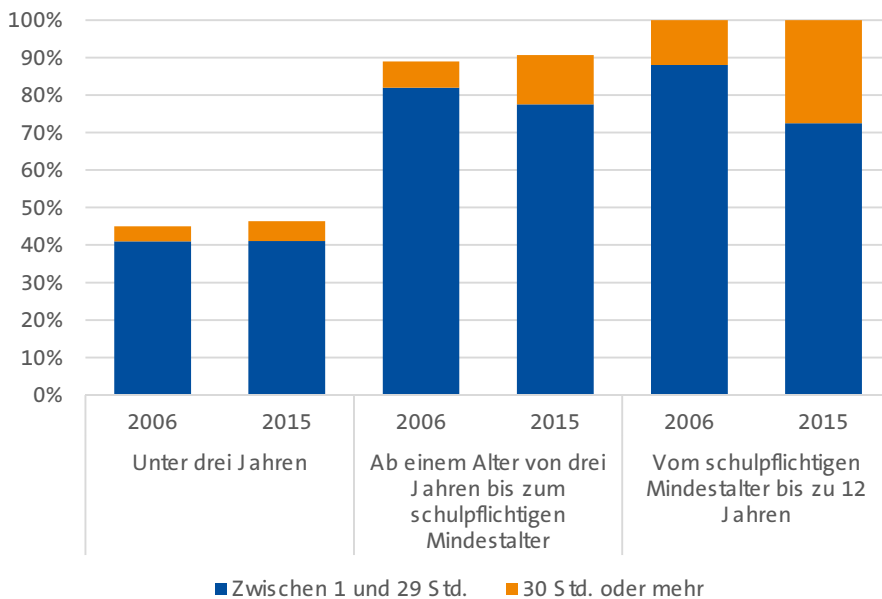
In den Niederlanden bekennt sich die Regierung öffentlich zu einer „guten und erschwinglichen Kinderbetreuung“. Seit 2011 sind die Subventionen zur Sicherstellung der Kinderbetreuung jedoch stark zurückgegangen (Hemerijck, 2017, S. 178). Im Jahr 2015 reduzierte die Regierung zudem die Zahl der Regelungen im Bereich der Unterstützungsleistungen für Kinder von zehn auf vier. Zwei von ihnen, das Allgemeine Kindergeldgesetz (Algemene Kinderbijslagwet) und das Kinderhaushaltsgesetz (Wet op het kindgebonden budget), umfassen eine Einkommensunterstützung, während im Rahmen der anderen beiden Programme die einkommensabhängige Kombination aus einer Steuergutschrift und Kindergeld gefördert wird (SZW, 2012). Die Richtlinien sind differenziert ausgestaltet, wobei der Schwerpunkt auf schutzbedürftigen Gruppen liegt, einschließlich Alleinerziehenden.<sup>73</sup> Der neue Fokus der Regierung liegt auch beim Thema Emanzipation auf der „Autonomie der Bürger/-innen“. Die begrenzte Unterstützung des Staates bei der Kinderbetreuung kann daher auch als Druckmittel zur Implementierung informeller und unbezahlter Betreuungsmodelle interpretiert werden (Plantenga & Remery, 2015). Aktuell wird davon ausgegangen, dass die Zahl der Einrichtungen zur Kinderbetreuung zur Deckung der Nachfrage nicht ausreicht. Zudem gibt es lange Wartelisten für die meisten Angebote einer Tagesbetreuung (Expafocus, 2017; Plantenga & Remery, 2015, S. 5).

Abb. 33 zeigt, dass für 40 bis 50 Prozent der Kinder zwischen 0 und 3 Jahren irgendeine Form der formellen Tagesbetreuung in den Niederlanden in Anspruch genommen wird (siehe Abb. 33, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Die meisten Kinder dieser Altersgruppe werden in Teilzeit betreut. Das lässt darauf schließen, dass die Mehrheit der niederländischen Familien während der ersten drei Jahre des Kindes einen erheblichen Teil ihrer Zeit zu Hause mit der Erziehung ihrer Kinder verbringt. Insgesamt deutlich besser ist das Betreuungsangebot für Vorschulkinder (rund 90 %) sowie für Schulkinder bis zu zwölf Jahren (100 %). Dennoch erfolgt diese formale Betreuung ebenfalls überwiegend in Teilzeit. Das bedeutet, die Elternteile, die Betreuungsaufgaben übernehmen, arbeiten entweder Teilzeit oder müssen sich auf zusätzliche, informelle Vereinbarungen zur Tagesbetreuung verlassen.

---

<sup>72</sup> Demgegenüber würde die Europäische Kommission einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen für junge Väter begrüßen (DutchNews, 2017).

<sup>73</sup> Das Ziel des Projekts ‚Eigene Stärke‘ besteht darin, die Erwerbsbeteiligung gering qualifizierter Frauen zu fördern.



**Abb. 33: Niederländische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und der wöchentlichen Betreuungszeit (%)**

Ein weiterer Ansatz der niederländischen Regierung, um Müttern den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, fördert die Einrichtung von Betreuungsangeboten mit einer Ganztagsbetreuung (Öffnungszeiten: 8:00 – 18:00 Uhr) (ExpatFocus, 2017). Subventionierte Kitas mit Ganztagsbetreuung sind in den Niederlanden sehr beliebt. Allerdings bleibt, wie bereits angedeutet, das derzeitige Angebot weit hinter der Nachfrage zurück. Viele Antragsteller/-innen müssen bis zu 18 Monate auf einen Platz warten. Das wiederum bedeutet im Hinblick auf das tatsächliche Tagesbetreuungsangebot, dass momentan lediglich ein Bruchteil der Kinder eine Betreuung in Vollzeit erhält.<sup>74</sup> Zudem gibt es in den Niederlanden für Eltern mit atypischen Arbeitszeiten, wie z. B. Künstler/-innen, keine subventionierten Betreuungseinrichtungen für die Abend- und Nachtzeiten. Einige wenige private Einrichtungen in größeren Städten bieten eine flexible Kinderbetreuung rund um die Uhr, sieben Tage in der Woche an. Diese sind jedoch auch deutlich teurer (ExpatFocus, 2017).

Grundlegende Gesetzesänderungen sind mit der „Vereinbarung über Innovationen und die Qualität der Kinderbetreuung“ (Agreement on Innovation and Quality of Childcare) bereits verabschiedet worden. Sie sollen ab Januar 2018 umgesetzt werden. In diesem Rahmen plant die niederländische Regierung, Zuschüsse für Eltern attraktiver zu gestalten und den Qualitätsstandard der Betreuung zu verbessern. Es wird mehr Betreuer/-innen pro Kind geben (2:4), ebenso wie eine persönliche Betreuung der Kinder in Kitas und Spielgruppen. Zudem gilt nun die Auflage, dass alle Mitarbeiter/-innen von Kinderhorten und in Spielgruppen über ausgezeichnete Kenntnisse der niederländischen Sprache verfügen müssen. Schließlich können Eltern auch eine weitere Form von Unterstützung in Anspruch nehmen, wenn sie von einem erweiterten, in Form von „Spielgruppen“ organisierten Kinderbetreuungsangebot (peuterspeelzaal) Gebrauch machen (SZW, „Kwaliteit kinderopvang“, 2017).

### Vorgehensweisen und Werkzeuge zum Gender Mainstreaming

Als zuständige Behörde erstattet das OCW-Ministerium regelmäßig Bericht zu geschlechtsspezifischen Fragen. Darüber hinaus wird alle zwei Jahre der

<sup>74</sup> Die Zahlungen sind einkommensabhängig (ouderbijdrage), wobei die Familien einen gewissen Prozentsatz der Kosten für das Betreuungsangebot übernehmen. Der genaue Anteil berechnet sich nach ihrem gesamten Familieneinkommen (ExpatFocus, 2017).



Emanzipationsbericht veröffentlicht, der nach Geschlechtern getrennt erstellte Statistiken über eine Vielzahl von Bereichen enthält, wie z. B. den Arbeitsmarkt, Bildung, Gesundheit und Sicherheit. Die Daten werden vom niederländischen Institut für Sozialforschung (Sociaal en Cultureel Planbureau), einer staatlichen Institution, die soziale Aspekte aller Bereiche der Regierungspolitik beforstet, sowie vom niederländischen Zentralamt für Statistik CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) bereitgestellt.

Die Verantwortung für die Kontrolle der Einhaltung der Gleichbehandlungsgesetze wurde im Oktober 2012 von der Gleichbehandlungskommission auf das neue niederländische Institut für Menschenrechte SIM (Studie- en Informatiecentrum Mensenrechten) übertragen.<sup>75</sup> Im Jahr 2014 wies knapp ein Fünftel aller am Institut für Menschenrechte abgeschlossenen Fälle einen Bezug zur Genderthematik auf. Mehr als 40 Prozent davon standen wiederum im Zusammenhang mit der Diskriminierung von Schwangeren. Die Monitoring-Tätigkeit des Instituts für Menschenrechte hat zu einem größeren öffentlichen Bewusstsein für das Genderthema geführt, wodurch die Themen Gleichstellung der Geschlechter und Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in den Niederlanden größere Priorität auf der politischen Agenda erhalten haben. So hat beispielsweise der Minister für Soziales und Beschäftigung im Jahr 2014 Maßnahmen ergriffen, um der Diskriminierung von Schwangeren entgegenzuwirken. Zudem wird der Sozialwirtschaftliche Rat der Niederlande SER (Sociaal-Economische Raad), der sich aus Vertreter/-innen von Arbeitgeber/-innen, Gewerkschaften und unabhängigen Expert/-innen zusammensetzt, vom niederländischen Institut für Menschenrechte zu den Themen Diskriminierung und Gleichbehandlung beraten.

Nicht zuletzt arbeiten auch Universitäten, NROs, Berufsverbände für Frauen und andere zivilgesellschaftliche Organisationen eng mit der Regierung zusammen, um die Entwicklung entsprechender politischer Ansätze zu koordinieren und zu fördern. Eine besonders wichtige Beraterrolle für die niederländische Regierung zu sämtlichen Aspekten der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Emanzipation von Frauen kommt ATRIA<sup>76</sup>, WO=MEN, WOMENInc und dem niederländischen Frauenrat (Nederlandse Vrouwen Raad – NVR) zu.

## Evaluation

Den Daten des Emanzipationsberichts zufolge befürwortet eine beträchtliche Zahl von Frauen und Männern in den Niederlanden das traditionelle Familienmodell sowie die Perspektive einer Kombination aus Teilzeitarbeit und Familienleben, die im Rahmen des niederländischen Modells den Frauen zugeschrieben wird. Für diejenigen Frauen, die beruflich Karriere machen wollen, bietet der öffentliche Sektor Möglichkeitsstrukturen zur Gleichstellung der Geschlechter und den niederländischen Frauen damit auch Potentiale für berufliche Entwicklungs- und

---

<sup>75</sup> Das niederländische Institut für Menschenrechte ist „die nationale Menschenrechtsorganisation, eine unabhängige Aufsichtsbehörde, die über die Einhaltung der Menschenrechte in den Niederlanden wacht. Das gesetzlich vorgesehene Institut hat die Aufgabe, die Menschenrechte zu schützen, zu fördern sowie auf sie aufmerksam zu machen, und tut dies mithilfe verschiedener Maßnahmen, zu denen Studien, das Aussprechen von Empfehlungen sowie die Bereitstellung von Informationen gehören. Das Institut prüft anhand von Einzelfällen, ob Personen an ihrem Arbeitsplatz, an einer Bildungseinrichtung oder als Verbraucher Gegenstand von Diskriminierung geworden sind“ (Niederländisches Institut für Menschenrechte 2015, zitiert in: Plantenga & Remery, 2015, S. 8; siehe auch Holtmaat & Loenen, 2017, S. 9).

<sup>76</sup> Das Institut für Geschlechtergleichstellung und Frauengeschichte ATRIA (Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis) wurde im Jahr 2012 gegründet. Es ging aus einer Fusion zwischen dem Institut für Frauengeschichte Aletta und einem Informationszentrum für Geschlechter-, Familien- und Diversitätsfragen mit dem Namen E-Quality hervor. Das Motto von ATRIA lautet: „Die Vergangenheit teilen, die Gegenwart debattieren und die Zukunft gestalten.“ Das Institut ist eines der führenden Institute für die Gleichstellung der Geschlechter und die Geschichte der Frauen. Im Fokus der Arbeit des Instituts stehen u. a. die Verbreitung von Wissen und Informationen, Beratungstätigkeiten sowie gesellschaftliche und politische Debatten rund um die Gleichstellung der Geschlechter (<https://www.atria.nl/en>).

Aufstiegschancen in höchste Führungspositionen. Der kreativ-kulturelle Bereich bietet Frauen dabei hinsichtlich beruflicher Aufstiegschancen ebenso wie auch der öffentliche Sektor bessere Bedingungen als der stärker kommerziell ausgerichtete Medienbereich.<sup>77</sup>

In einer Analyse der rechtlichen, organisatorischen und kulturellen Dynamik rund um Quoten, Ziele und andere Messgrößen in Europa und in den USA hebt der Diversitätsexperte Michael Stuber das niederländische Modell als Beispiel für die bestehende Kluft zwischen der politischen Betrachtungsweise und der unternehmerischen Dynamik hervor: „In der Politik wird über Rechte und Repräsentation gesprochen, während Unternehmen sich auf Auftrags-Pipelines und Potentiale konzentrieren. [...] Der ruppige Umgangston und der vereinfachende Fokus auf die Repräsentation in Führungspositionen waren dabei nicht besonders hilfreich“ (Stuber, zitiert in: Diversity Team, 2016). Laut Stuber begünstigen Vorurteile einseitige Beförderungen, die wiederum zu einem repräsentativen Ungleichgewicht führen. Um Abhilfe zu schaffen, müsse die Regierung daher konsequente Regelungen erlassen und die Einstellungsverfahren und Beförderungsstrukturen ebenso wie die Führungs- und Unternehmenskultur in regelmäßigen Abständen überprüfen.

## **Bewährte Praktiken**

Um organisatorische Veränderungen durch die Entwicklung politischer Richtlinien voranzutreiben und noch mehr Frauen den Zugang zu höchsten Führungspositionen zu ermöglichen, arbeitet die Regierung daran, ihr eigenes Monitoring im Rahmen einer Zusammenarbeit mit Genderforschungsinstituten, unabhängigen Frauenräten und NROs zu verbessern. Des Weiteren signalisieren die Programme ‚Talent‘ und ‚Empowerment‘ eine aktive Bereitschaft, Beschäftigungsstrukturen zu verändern, den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach der Geburt eines Kindes zu fördern und die Repräsentation von Frauen in Positionen mit Entscheidungskompetenzen zu strategischen und betrieblichen Fragen am Arbeitsplatz zu vergrößern.

Als Teil staatlicher Bemühungen, den geschlechtsspezifischen Stereotypen und der beruflichen Ungleichbehandlung der Geschlechter im Medienbereich ein Ende zu setzen, bietet das Schulungsprogramm VIDM berufliche Ausbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten für Frauen an. Dadurch soll deren Zugang zur Expertinnenrolle in den Medien ebenso wie ihr Einstieg in thematische Bereiche verbessert werden, die traditionell Männern zugeschrieben werden. Das in Zusammenarbeit mit der unabhängigen Plattform WOMENInc initiierte Vermittlerprogramm dient ebenfalls dazu, die Auswahl von Frauen für Schlüsselpositionen in Sendeplätzen zu vereinfachen, bei denen über verschiedenste Sektoren berichtet wird. Ein weiterer Pluspunkt des VIDM-Programms ergibt sich aus dem persönlichen und auf die einzelne Person zugeschnittenen Vernetzungsansatz, mit dem die Geschlechterfrage wirksamer ins öffentliche Bewusstsein gerückt wird und der dazu beiträgt, die zugrundeliegenden diskriminierenden Strukturen im Mediensektor zu überwinden. Damit zielt das Projekt auf eine schrittweise Entwicklung besserer und genderechterer Inhalte und Strukturen bei der Berichterstattung ab.

Die Arbeitskultur einer flexiblen Teilzeit kann in den Niederlanden als bewährte Praxis für Frauen angesehen werden, die das traditionelle Familienmodell bevorzugen, bei dem ihre Mutterrolle im Vordergrund steht. Ein „gutes

---

<sup>77</sup> Vielpersprechend ist die Entwicklung des Netzwerks Stichting Vrouw & Media (<https://vrouwenmedia.com>), dem sich immer mehr selbstständige Journalistinnen anschließen. Das Netzwerk erstreckt sich über den gesamten Mediensektor und soll dazu dienen, die Geschlechterfrage ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. Gleichzeitig ist es Anliegen des Netzwerks, sich für eine gleiche Entlohnung sowie für bessere Aufstiegschancen für Frauen im Bereich des Journalismus stark zu machen.

Praxisbeispiel“, bei der Männer in den Fokus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie rücken, ist das niederländische Konzept der „Papa-Tage“.

# Polen

Die folgende Analyse soll dazu dienen, den Umfang und die Reichweite von politischen Vorgaben, Maßnahmen und Instrumenten zum Thema Geschlechtergleichstellung in Polen zu veranschaulichen.

## Gleichstellung auf nationaler Ebene

Der Fall Polens ist deshalb von besonderem Interesse, weil er bei der Frage der Gleichstellung der Geschlechter auf das Vorhandensein zweier Werteordnungen – zweier Kulturen – verweist: Auf der einen Seite gibt es eine Art egalitärer Kultur, die aus sozialistischen Zeiten überdauert hat und sich in einer hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie in einem deutlich kleineren geschlechtsspezifischen Lohngefälle widerspiegelt. Auf der anderen Seite gibt es eine traditionell konservative Gesellschaft mit ausgeprägten katholischen und ländlichen Werten. Beide stehen im Widerspruch zueinander, zumal die Wirtschaft fortlaufend modernisiert und zusehends stärker in die europäischen Märkte integriert wird. Die Spannungen zwischen diesen Haltungen traten während des EU-Beitrittsprozesses sowie angesichts der Notwendigkeit, EU-Vorschriften in den Bereichen der Gleichstellung der Geschlechter und der Diskriminierungsbekämpfung einzuhalten, zutage. Dasselbe lässt sich auch für die gegenwärtige, höchst konfliktbehaftete Situation unter der Regierung der national-konservativen Partei Recht und Gesetz PiS (Prawo i Sprawiedliwość) feststellen.

In der Phase vor dem Beginn des EU-Beitrittsprozesses von Mitte bis Ende der 1990er Jahre wurde deutlich, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen Polens nicht ausreichend waren, um sowohl während als auch nach der Übergangszeit eine Gleichstellung der Geschlechter und den Schutz von Frauen vor Diskriminierung in allen Bereichen der Gesellschaft zu gewährleisten (Maj, 2015, S. 234). Nachdem das Land den Status als Vollmitglied erworben hatte, rückte die Gleichstellung der Geschlechter als politische Fragestellung alsbald in den Hintergrund (ebd., S. 236–240, 246–248). Investitionen in institutionelle Gleichstellungsstrukturen wurden zurückgefahren – gleichzeitig war die Regierung zunehmend weniger bereit, die Zivilgesellschaft als Akteur im Rahmen der Gleichstellungspolitik zu akzeptieren (ebd., S. 242). Obgleich der EU-Beitritt für Polen viele Vorteile mit sich brachte, insbesondere den Zugang zu erheblichen Strukturfonds, geschieht dies jedoch vor dem Hintergrund wachsender Spannungen. Die polnische Gesellschaft scheint – was natürlich auch die Rolle der Frauen mit einschließt – gefangen zu sein zwischen den Überbleibseln des ehemaligen Staatssozialismus, der zwar größtenteils für die ebenbürtigere wirtschaftliche Rolle der Frauen, aber auch das geringere Wohlstands- und Einkommensniveau verantwortlich ist, und konservativen, EU-feindlichen Elementen. Letztere sind bestrebt, wieder eine katholisch-nationale Gesellschaft zu etablieren, was die zögerliche, wenn nicht gar rückwärtsgewandte Politik in Sachen Gleichstellung der letzten Jahre erklären würde. Gleichzeitig gibt es in diesem Land aber auch einen großen Anteil gut ausgebildeter Frauen, die Teil eines Arbeitsmarktes sein wollen, der aufgrund der wirtschaftlichen Modernisierung im raschen Wandel begriffen ist und immer umfassender in das internationale System integriert wird.

Der jüngst verabschiedete Nationale Aktionsplan zur Gleichbehandlung der Geschlechter 2013–16 (Krajowy Program na Rzecz Równego Traktowania) beinhaltet auch eine allgemeine Verpflichtung zur Strategie des Gender Mainstreaming. Der Plan beschränkt sich jedoch auf weiche Maßnahmen, anhand derer die Öffentlichkeit verstärkt auf das Problem der Diskriminierung aufmerksam gemacht werden soll. Die derzeitige Regierung zeigt nur wenig Interesse an der Umsetzung irgendeiner Form des Gender Mainstreaming. Im Gegenteil, seit Amtsübernahme der gegenwärtigen Regierung Ende 2015 sind Mandat und Befugnisse der zuständigen Amtsträger/-innen in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter und Diskriminierungsbekämpfung ebenfalls stark

eingeschränkt worden (Bojarski, 2016).<sup>78</sup> Und obgleich die bestehenden Gesetze zur Gleichbehandlung und Diskriminierungsbekämpfung explizit Maßnahmen zur Überwindung von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt vorsehen, spielen diese kaum eine Rolle. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf berufliche Aufstiegsmöglichkeiten in Verwaltungsräte und andere strategische Positionen, hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Bojarski, 2016; Cukrowska-Torzewska, 2016; Zielinska, 2016) und in Bezug auf berufliche Aufstiegsmöglichkeiten (vgl. Oleksy & Oleksy, 2016; Gromada, Budacz, Kawalerowicz & Walewska, 2015). Eine geschlechtsspezifische Haushaltsplanung wird in Polen nicht angewandt (Downes, von Trapp, Scherie, 2017).

Doch trotz des aktuellen Backlashs offenbart eine Betrachtung Polens aus wirtschaftlicher Perspektive eine dynamische Entwicklung. Insgesamt bewegt sich die wirtschaftliche Situation von Frauen in Polen im Mittel der EU-28 (siehe den „Gender-Check“ zu Polen in Anlage B). Das auffälligste Ergebnis hinsichtlich der ausgewählten Indikatoren für den Gender-Check in diesem Bericht betrifft die Verteilung des Nettovermögens in Polen. In keinem anderen der untersuchten Länder ist das Nettovermögen derart gleichmäßig auf die Geschlechter aufgeteilt wie in Polen. Denn obwohl die Höhe des Nettovermögens in Polen insgesamt deutlich geringer ausfällt als in jedem anderen Land der Studie, verfügen polnische Frauen dennoch über 47,1 Prozent des Nettovermögens, während der entsprechende Durchschnittswert in der EU bei lediglich 37,9 Prozent liegt.

Zudem verweist ein Frauenanteil von 30 Prozent auf Ebene der operativen Geschäftsführung auf gute berufliche Aufstiegchancen in diesem Bereich (Daten von Eurostat und der OECD). Polnische Frauen arbeiten insgesamt mehr Stunden als im EU-Durchschnitt und verbringen weniger Zeit mit Betreuungsaufgaben in der Familie.

Die wirtschaftliche Stellung der Frauen könnte ein übriggebliebener Teil des Wertegebäudes aus der Zeit des Staatssozialismus sein (Maj, 2015, S. 244). Kürzungen bei der staatlichen Unterstützung für Familien und eine nur begrenzte Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder nach der Übergangszeit konfrontieren Frauen heute jedoch mit ganz neuen Herausforderungen (Cukrowska-Torzewska, 2016). Vor dem Hintergrund, dass Frauen in Polen zudem im Durchschnitt weniger Zeit damit verbringen, an Sport-, Kultur- und Freizeitaktivitäten außerhalb des eigenen Zuhauses teilzunehmen, stellt sich die Frage, ob es für Mütter in Polen womöglich aus wirtschaftlicher Sicht notwendig ist, einen finanziellen Beitrag zum Familieneinkommen zu leisten. Dies gilt umso mehr, angesichts der großen Kluft zwischen ruralen und urbanen Räumen, die für Polen so charakteristisch ist.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Polen lag im Jahr 2013 bei 6,4 Prozent. Dieser Wert ist einer der niedrigsten unter allen EU-Mitgliedstaaten und liegt deutlich unter den 15 Prozent aus dem Jahr 2007. Diese Entwicklung stellt den größten prozentualen Rückgang beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle in allen untersuchten EU-Ländern während dieses Zeitraums dar (Eurostat, 2015b; Oczi, 2016, S. 108f.). Verglichen mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle in den anderen für diese Studie ausgewählten Ländern scheinen Frauen in Polen in wirtschaftlicher Hinsicht auf einem guten Weg zu sein. Um jedoch das tatsächliche Ausmaß der in Polen bestehenden geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede

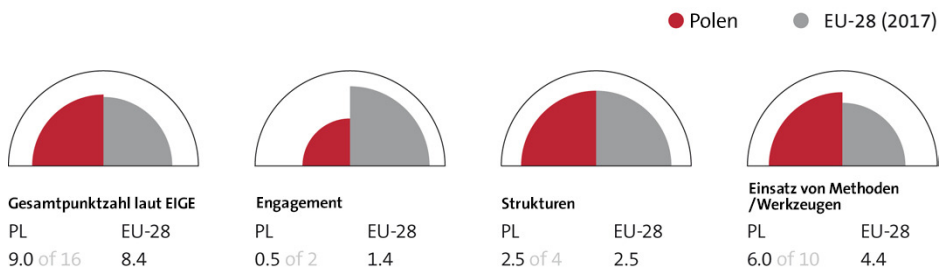
---

<sup>78</sup> Die fehlende Medienberichterstattung im Zeitraum 2016–2017 in Bezug auf Gleichstellungsfragen und das Amt der Bevollmächtigten für Gleichbehandlung (Office of the Plenipotentiary for Equal Treatment), steht im Kontrast zur früheren Tätigkeit von H. E. Małgorzata Fuszara, die ihre Aktivität bei ihrer Erklärung vom März 2015 vor der 59. Sitzung der Fachkommission für Frauenfragen zusammenfasste. Nachdem im Herbst 2015 eine neue Regierung ihre Arbeit aufnahm, trat Fuszara von ihrem Amt zurück. Ihr Nachfolger nahm seine Tätigkeit erst im Januar 2016 mit mehreren Monaten Verzögerung auf. Dies geschah allerdings auch in einer vollkommen neu gestalteten dualen Position als Bevollmächtigter der Regierung für die Zivilgesellschaft. Die Aufgaben des aufgelösten Amtes der Bevollmächtigten für Gleichbehandlung fielen in den Verantwortungsbereich dieser neuen Stelle. Zur selben Zeit brachte das neu gewählte polnische Parlament seine starke Ablehnung gegenüber dem Büro der Ombudsperson für Geschlechtergleichstellung zum Ausdruck und kürzte das Budget für Gleichstellungsmaßnahmen (Bojarski, 2016).

erfassen zu können, müssen andere relevante, arbeitsbezogene Faktoren berücksichtigt werden (vgl. ILO, 2015) (Oczki, 2016, S. 106–112). Im Jahr 2012 trat in Polen laut einem Bericht von Goraus & Tyrowicz eine große geschlechtsspezifische Kluft im Bereich der Hochschulbildung zu Tage, wobei Frauen tendenziell einen höheren Bildungsstand hatten. Im Arbeitsmarktsegment der „nicht marktbestimmten Dienstleistungen“ (wie etwa in der Regierung und in der öffentlichen Verwaltung) waren Frauen größtenteils überrepräsentiert, wobei dort im Durchschnitt die höchsten Gehälter in der gesamten polnischen Wirtschaft gezahlt werden (2014, S. 136f.). Doch gab es auch generell unter den Beschäftigten im öffentlichen Sektor überdurchschnittlich viele Frauen. Die Stundenlöhne waren dort durchschnittlich um 12 Prozent höher als im privaten Sektor (ebd.). Das bedeutet, dass im Jahr 2012 mehr Frauen in Bereichen arbeiteten, in denen das Durchschnittsgehalt höher ausfiel.

Unter Expert/-innen ist umstritten, ob es in Polen tatsächlich ein solch geringes Lohngefälle gibt. Angezweifelt wird die Vergleichbarkeit zwischen den von Eurostat herangezogenen Definitionen und Indikatoren und den im Land selbst angewandten Methoden (siehe unten). Goraus & Tyrowicz argumentieren, dass sich das eigentliche Gefälle sogar auf bis zu 20 Prozent belaufen könnte (2014, S. 146). Darüber hinaus stellt sich ihr bereinigtes geschlechtsspezifisches Gehaltsgefälle im zeitlichen Verlauf als deutlich stabiler heraus. Das deutet auf eine anhaltende Diskrepanz hin, wie sie in anderen EU-Mitgliedstaaten typisch ist. „Falls es überhaupt variabel ist, dann orientiert sich das bereinigte geschlechtsspezifische Gehaltsgefälle an den Besonderheiten der Lohnstückkosten – je weniger streng die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt sind, desto höher sind auch die Chancen für Frauen, gerechter vergütet zu werden“ (Goraus & Tyrowicz 2014, S. 146).<sup>79</sup>

Mit Blick auf den Gender-Mainstreaming-Zyklus des EIGE erzielte Polen eine Gesamtpunktzahl von 9,0 (von insgesamt 16 möglichen Punkten) und nimmt so einen nur geringfügig besseren Rang ein als der Durchschnitt der EU-28 mit 8,4 Punkten (siehe Abb. 34, EIGE, „Country Specific Information - Poland“, 2017).<sup>80</sup>



**Abb. 34: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (PL)**

Die Rangliste des EIGE lässt darauf schließen, dass sich die polnische Regierung nur zu einem gewissen Grad dazu verpflichtet sieht, das Geschlechtergleichgewicht zu verbessern. Auf struktureller Ebene erhält Polen in Bezug auf die Umsetzung positiver Möglichkeitsstrukturen zur Erzielung einer Gleichstellung der

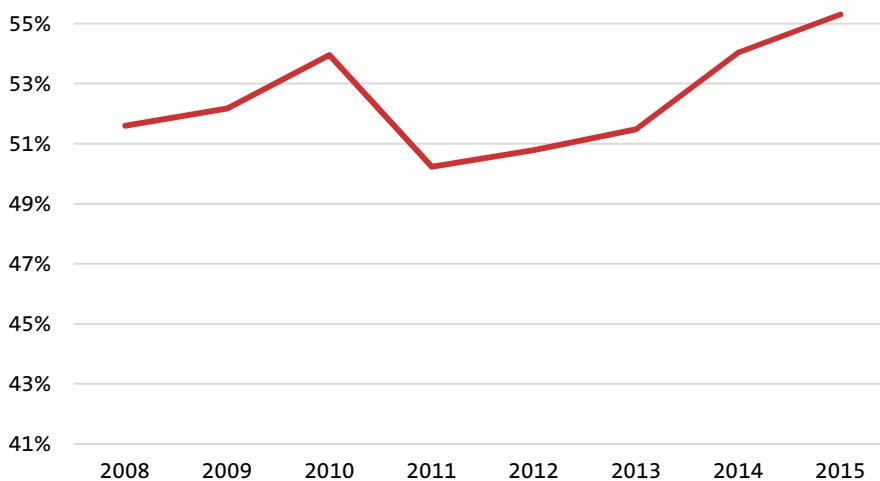
<sup>79</sup> Die wichtigsten Erkenntnisse dieser Studie resultieren aus einer Analyse der zyklischen Muster des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Polen. Goraus & Tyrowicz haben 72 Datensätze aus der Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey) herangezogen und daraus Schätzungen für das unbereinigte und das bereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle in jedem Quartal des Zeitraums 1995–2012 abgeleitet.

<sup>80</sup> Das EIGE definiert den politischen Prozess als einen mehrstufigen Zyklus, bestehend aus Festlegung, Planung, Umsetzung und Überprüfung (Monitoring und Evaluierung). Im Hinblick auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern darf nicht vergessen werden, dass das Ganze ein iterativer Prozess iterativ ist, wobei das Augenmerk auf Vorgehensweisen und Werkzeuge wie z. B. der Anhörung von Interessengruppen oder dem Anbieten von Schulungen für die beteiligten Akteurinnen und Akteure zum Thema Geschlechtergleichstellung sowie der routinemäßigen Zurverfügungstellung von nach Geschlechtern getrennt erfassten Daten gelegt werden sollte (EIGE, „Gender Mainstreaming“, 2017).

Geschlechter 2,5 Punkte (von insgesamt 4) und steht somit gleichauf mit dem Durchschnitt in der EU. Im Hinblick auf den Einsatz des Landes, etablierte Werkzeuge und Vorgehensweisen des Gender Mainstreaming zu nutzen, wie z. B. die geschlechtsspezifische Folgenabschätzung, die geschlechtsspezifische Analyse und Evaluierung, den Aufbau von Kapazitäten sowie geschlechtsspezifischer Planungen, erreichte Polen einen Wert von 6,0 (von insgesamt 10 möglichen Punkten), was auf ein geringfügig höheres Engagement als im EU-Durchschnitt (4,4) hindeutet.

## Zentrale Erkenntnisse

Die folgende Einschätzung zu den wichtigsten Politikbereichen verdeutlicht das Ausmaß der weiterhin fortbestehenden Ungleichheiten in Bezug auf den Zugang von Frauen sowie auf deren Präsenz in bestimmten Berufen; beim Aufstieg von Frauen in die höchsten Führungspositionen; hinsichtlich weiterer Karrierechancen und in Bezug auf die Verfügbarkeit einer angemessenen sozialen Absicherung für Mütter. Die folgende Grafik verdeutlicht, dass Frauen unter den Kulturschaffenden in Polen mit einem Anteil von 55 Prozent überrepräsentiert sind (siehe Abb. 35).



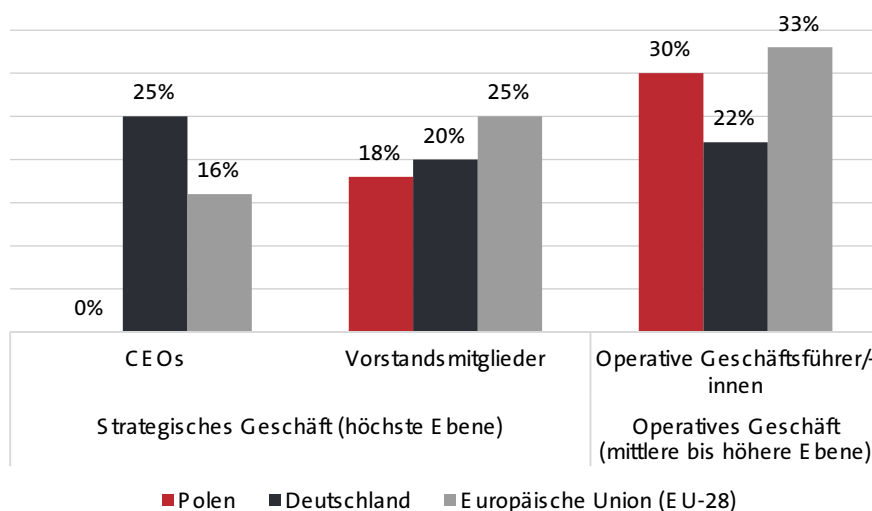
**Abb. 35: Der Frauenanteil bei Kulturschaffenden (PL)**

### Aufstieg in Führungspositionen

Im Jahr 2010 führte Polen Geschlechterquoten für die Wahllisten zum polnischen und zum Europäischen Parlament wie auch für Regierungsbehörden auf regionaler Ebene ein. Dabei wurde festgeschrieben, dass mindestens 35 Prozent aller Kandidat/-innen Frauen sein müssen und sich unter den ersten drei gelisteten Kandidat/-innen mindestens eine Frau befinden muss.<sup>81</sup> Im Falle eines Verstoßes muss die Wahlliste innerhalb von drei Tagen nach einer entsprechenden Benachrichtigung überarbeitet werden, andernfalls droht die Ablehnung der Liste durch den Wahlausschuss der polnischen Regierung. Die Entscheidung für ein Quotensystem war ein Kompromiss, nachdem Frauenorganisationen und andere Akteure der Zivilgesellschaft im Jahr 2009 nachdrücklich auf die Einführung eines gesetzlich geregelten, paritätischen Systems gedrängt hatten. Obwohl Frauen durch die Quotenregelung stärker in den politischen Parteien repräsentiert sind, hatte dies keine wesentlichen Verbesserungen in Bezug auf ihren Zugang zu Positionen mit Macht und Einfluss innerhalb politischer und parlamentarischer Entscheidungsprozesse zur Folge (Warat, 2014, S. 48 ff.).

<sup>81</sup>Die Regelung besagt auch, dass mindestens 35 Prozent der Kandidat/-innen Männer sein müssen.

Zudem sind Frauen, die in der Politik oder auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sind, noch immer mit dem Stigma behaftet, dass sie keine richtigen Frauen seien, wie die polnische Wissenschaftlerin Marta Warat anmerkt (ebd., S. 66). Diese Ansichten helfen nachzuvollziehen, weshalb Frauen es in den polnischen Organisationsstrukturen so schwer haben, in Spitzenpositionen aufzurücken, und weshalb sie seltener für eine Karriere in Leitungsfunktionen oder die Teilnahme an Schulungsprogrammen ausgewählt werden. Warats Feststellungen werden durch Zahlen zu polnischen Medienunternehmen untermauert. Dort sind Frauen in den Leitungsgremien (Treuhänder/-innen, Direktor/-innen sowie Programmplanungsgremien) deutlich unterrepräsentiert (Oleksy & Oleksy, 2016, S. 145f.).<sup>82</sup> Frauen sind auch in anderen Führungsfunktionen weniger präsent, wie etwa als Nachrichtensprecherinnen oder als Expertinnen in Nachrichtensendungen (22 %). Das trifft auch für andere maßgebende mediale Rollen zu, wie etwa die der Politikerin (12 %), oder der berühmten Persönlichkeit (35 %) (ebd., S. 152f.). Eine im Jahr 2013 erfolgte Stichprobe mit nach Geschlechtern aufgegliederten Daten zu den vier größten polnischen Medienunternehmen<sup>83</sup> belegt, dass es in polnischen Vorständen keine weiblichen CEOs und insgesamt lediglich einen kleinen Anteil (18 %) von Frauen gibt (siehe Abb. 36, EIGE 2013, S. 93; eigene Zusammenstellung). Auf der anderen Seite deuten diese Zahlen aber auch darauf hin, dass Frauen auf betrieblicher Ebene deutlich bessere berufliche Aufstiegschancen haben als Männer – und als Frauen in Deutschland. Frauen in Polen, so scheint es, treffen deutlich häufiger als Frauen in den anderen Ländern dieser Studie auf die sogenannte ‚gläserne Decke‘, d. h. eine unsichtbare Barriere, die sie in ihrer beruflichen Entwicklung behindert.



**Abb. 36: Frauen in Führungspositionen – der polnische Mediensektor (%)**

Seit Ende 2015 ist die euroskeptische PiS-Partei an der Regierung. Eine ihrer ersten Gesetzesänderungen sieht eine direkte Kontrolle der öffentlich-rechtlichen Medien durch die Regierung vor. Bei Oleksy & Oleksy heißt es dazu: „Den neuen Vorgaben zufolge soll der Nationale Rundfunk- und Fernsehrat kein Stimmrecht mehr bei der Besetzung der Posten des bzw. der Vorsitzenden, der stellvertretenden Vorsitzenden, der Mitglieder des Kuratoriums oder des Vorstands von öffentlichen Medienanstalten haben – und das sowohl auf zentraler wie auf lokaler Ebene“ (2016, S. 146). Darüber hinaus hat die Regierung auch die

<sup>82</sup> Anzumerken ist hier, dass diese Positionen bis vor Kurzem noch durch Wahlen in einem offenen Wettbewerb besetzt wurden. Heute wird dieses Verfahren nicht mehr angewandt. Die aktuelle Regierung hat diese strategisch wichtigen Personalentscheidungen in die Zuständigkeit des Finanzministers übertragen (Oleksy & Oleksy, 2016, S. 146).

<sup>83</sup> Datenerhebung des EIGE für den Zeitraum Juni–Oktober 2012. Bei der Erhebung unter 99 Medienunternehmen in 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Kroatien wurden sowohl Rundfunkanstalten des öffentlichen und privaten Sektors (Radio und Fernsehen) als auch große Zeitungskonzerne berücksichtigt.



Anzahl der Vorstandsmitglieder bei den öffentlich-rechtlichen Medien auf drei Personen reduziert, welche von nun an jederzeit nach Ermessen der Regierung aus ihrem Amt abberufen werden können (ebd.). Durch diese Machtverschiebung könnte es für Medienorganisationen in Polen schwierig werden, ihrer ethischen Verantwortung gerecht zu werden, d. h. objektiv zu bleiben, die Interessen des Medienpublikums vor die Interessen der Medieninstitution bzw. der Journalist/-innen zu stellen und das Recht auf freie Meinungsäußerung zu schützen (vgl. ebd., S. 148, 150f.). Dieselben Beschränkungen gelten auch für geschlechtsspezifische Fragestellungen.

Ein Vergleich zwischen führenden polnischen Filmschulen, renommierten Hochschulen in den Fachrichtungen „Kunst und Geisteswissenschaften“ und den am häufigsten frequentierten Museen hinsichtlich der Verteilung von Führungspositionen ergibt, dass jeweils ein etwa gleich niedriger Frauenanteil zu finden ist (siehe Tabelle 10, Daten für das Jahr 2017; eigene Zusammenstellung; weitere Informationen zu diesen Daten finden sich in Anlage C: Frauen in Führungspositionen). Der Vergleich basiert auf dem Geschlechteranteil in Positionen wie Kanzler/-innen, Direktor/-innen, Beirat/-innen sowie Vorstandsmitgliedern.

**Tabelle 10: Frauen in Führungspositionen (PL) – der Kultursektor (%)**

		Anzahl der Positionen	Frauen	Männer
<b>Ausgewählte Filmschulen / -akademien</b>	Staatliche Hochschule für Film, Fernsehen und Theater Łódź	6	33 %	67 %
	Schlesische Universität	9	56 %	44 %
	Warsaw Film School	4	0 %	100 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>30 %</b>	<b>70 %</b>
<b>Renommierte Hochschulen für Kunst und Geisteswissenschaften</b>	Universität Warschau	5	20 %	80 %
	Jagiellonen-Universität in Krakau	8	38 %	63 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>29 %</b>	<b>71 %</b>
<b>Stark frequentierte Museen</b>	Nationalmuseum in Krakau	14	7 %	93 %
	Museum des Schlosses Königs Jan III. in Wilanów	14	21 %	79 %
	Museum Łazienki Królewskie in Warschau	11	9 %	91 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>13 %</b>	<b>87 %</b>

Darüber hinaus ergab eine Studie, die 2015 von der Stiftung Fundacja Katarzyny Kozyry in Auftrag gegeben wurde, dass Frauen an polnischen Akademien für bildende Kunst 34 Prozent der Assistenzprofessor/-innen, 25 Prozent der Privatdozent/-innen und nur 17 Prozent der ordentlichen Professor/-innen ausmachen. Diese Zahlen sind in Anbetracht eines Frauenanteils von 77 Prozent unter den Student/-innen als gering einzustufen (Gromada, Budacz, Kawalerowicz & Walewska, 2015, S. 9f.).

### Zugang und Chancen

Ähnlich wie bei der Ausweitung der Hochschulbildung in anderen EU-Mitgliedstaaten, ist auch in Polen der Bildungsstand von Frauen beträchtlich gestiegen. An medizinischen Hochschulen sind 74 Prozent aller Student/-innen und 57 Prozent aller Professor/-innen Frauen (ebd.). Ähnlich wie an den Akademien für bildende Kunst, gibt es an jenen Kunstakademien, an denen Hochschulbildungs- sowie berufliche Aus- und Weiterbildungsangebote in den Bereichen bildende Kunst, Musik, Theater und Film angeboten werden, einen Frauenanteil von 65 Prozent unter den Studierenden und einen Frauenanteil von

39 Prozent unter den Professor/-innen, wie Gromada u. a. auch feststellten (ebd., S. 10).

Wirft man einen Blick auf die Fächer „Kunst und Geisteswissenschaften“, d. h. Studiengänge, mit denen junge Menschen auf eine berufliche Laufbahn in Kultur- und Medienberufen vorbereitet werden, so lässt sich feststellen, dass Frauen in Polen rund 70 Prozent aller Student/-innen ausmachen. Dieser Anteil liegt leicht über dem EU-Durchschnitt, der während des untersuchten Zeitraums zwischen 65 und 66 Prozent schwankte (siehe Tabelle 11, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Allerdings beträgt der Frauenanteil bei Spitzenforscher/-innen in den Geisteswissenschaften insgesamt lediglich bei 27,1 Prozent (EK, „SHE Figures“, 2016, S.133). Eine ähnliche Diskrepanz findet sich bei den akademischen Aufstiegsmöglichkeiten von Künstlerinnen in Polen. Während in polnischen Kunstakademien 77 Prozent aller Student/-innen Frauen sind, beträgt der Anteil der Professorinnen hier lediglich 22 Prozent. Mit einem Anteil von 34 Prozent bei den Assistenzprofessorinnen schneiden Frauen in diesem Bereich auf der mittleren Verwaltungsebene besser ab.

**Tabelle 11: Der Anteil der Studentinnen in „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ (PL) (%)**

	Kunst und Geisteswissenschaften		Journalismus und Informationswesen	
	Polen	EU-27	Polen	EU-27
<b>2013</b>	70,44 %	64,67 %	68,76 %	67,46 %
<b>2014</b>	70,14 %	64,64 %	68,66 %	68,08 %
<b>2015</b>	69,73 %	64,43 %	68,61 %	68,62 %

Gleichzeitig sind Frauen unter den Beschäftigten im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ überrepräsentiert, was im EU-Durchschnitt nicht der Fall ist (siehe Abb. 35). Hierbei darf jedoch nicht vergessen werden, dass nicht alle Student/-innen der Fachrichtungen „Kunst und Geisteswissenschaften“ letzten Endes auch einer Tätigkeit im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ nachgehen. Zudem umfasst dieser Sektor auch Personen, die in der Sport- und Unterhaltungsbranche beschäftigt sind. Damit fallen sie nicht unter den in dieser Studie verwendeten Begriff von „Kultur“.

Um einen ersten Eindruck von der Geschlechterverteilung bei den Auszeichnungsverfahren im Bereich der kreativen Kunst zu gewinnen, wurden im Rahmen dieser Studie Daten über das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Preisträger für zwei Preiskategorien (etablierte Künstler/-innen sowie aufstrebende Talente) in den Genres Musik, Literatur, Bildende Kunst und Audiovisuelle Kunst über einen Zeitraum von zehn Jahren (2006/07–2016/17) zusammengetragen (siehe Tabelle 12; eigene Zusammenstellung; Beschreibungen zu den Preisen und Auszeichnungen ebenso wie Links zu den jeweiligen Seiten finden sich in Anlage D: Preise und Auszeichnungen). Autorinnen schnitten bei diesem Vergleich am besten ab. Sie erhielten 35 Prozent aller literarischen Auszeichnungen.

**Tabelle 12: Der Frauenanteil bei Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (PL) (%)**

		Anzahl der Preisträger/-innen	Frauen	Männer
<b>Musik</b>	Golden Fryderyk (Auszeichnung für das Lebenswerk)	36	11 %	89 %
	Fryderyk - Debüt des Jahres (Popmusik und Jazz)	16	31 %	69 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>21 %</b>	<b>79 %</b>
<b>Literatur</b>	Nike-Literaturpreis (Nagroda Literacka Nike)	10	60 %	40 %
	Ko cielski-Preis	10	10 %	90 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>35 %</b>	<b>65 %</b>
<b>Bildende Kunst</b>	WRO Media Art Biennale	11	27 %	73 %
	Griffin Art Space – Lubicz	4	25 %	75 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>26 %</b>	<b>74 %</b>
<b>Film- und audiovisuelle Kunst</b>	Adler: Polnischer Filmpreis für den Besten Film (Polskie Nagrody Filmowe: Orły)	10	10 %	90 %
	Adler: Polnischer Filmpreis für die Entdeckung des Jahres (Polskie Nagrody Filmowe: Orły)	27	33 %	67 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>22 %</b>	<b>78 %</b>

### Gehalts- und Rentenunterschiede

Laut der polnischen Verfassung haben Frauen und Männer das „Recht auf gleiches Entgelt für Arbeit von vergleichbarem Wert“. Im polnischen Arbeitsgesetzbuch (Kodeks Pracy) heißt es: „Beschäftigte haben das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit oder für Arbeit von gleichem Wert.“ Das Antidiskriminierungsgesetz untersagt die „ungleiche Behandlung von natürlichen Personen in Bezug auf das Geschlecht [...] im Hinblick auf [...] die Voraussetzungen zur Aufnahme und Ausführung einer gewerblichen oder beruflichen Tätigkeit, einschließlich solcher, die auf Grundlage von Arbeitsverträgen oder zivilrechtlichen Verträgen durchgeführt werden“. Um dieses Ziel zu erreichen, ist gemäß dem polnischen Arbeitsrecht eine gewisse Lohntransparenz vorgesehen. Dabei sind sich Rechtsexpert/-innen darüber einig, dass gehaltsbezogene Informationen (Vergütungstabellen nach Position, Rang oder Qualifikationen) offengelegt werden können, ohne dadurch Betriebsgeheimnisse zu gefährden.<sup>84</sup>

Bei einer Analyse der Arbeitsbedingungen auf Branchenebene ergibt sich, dass Einrichtungen für darstellende Kunst in Polen eine hohe Zahl an Beschäftigten aufweisen. Diese gehen im Allgemeinen einer Vollzeitbeschäftigung in unbefristeten Arbeitsverhältnissen nach (Popovici, 2017, S. 16). Die Gehälter für den kulturellen Bereich werden vom Staat festgelegt und folgen dem Vergütungssystem für öffentliche Bedienstete (ebd.). Mit 3.000 PLN (ca. 750 EUR) liegen die durchschnittlichen Gehälter für Kulturschaffende jedoch um 1.000 PLN

<sup>84</sup> Im Zeitraum von 2012–2015 verfolgten der bzw. die Bevollmächtigte für Gleichbehandlung und das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik (heute Ministerium für Familien-, Arbeits- und Sozialpolitik) ein Projekt zur Minimierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Angedacht war die Umsetzung einer abgeänderten Version des europäischen Logib-Systems für Lohngleichheit in Unternehmen (Logib-PL). Das Projekt wurde zwar auch wie geplant abgeschlossen, konnte jedoch nicht mehr als Gesetzesinitiative auf den Weg gebracht werden, bevor die neue Regierung ihre Arbeit aufnahm. Seitdem hat es keine weiteren Neuigkeiten in Bezug auf die Umsetzung dieses präventiven Monitoring-Werkzeugs gegeben, mit dem geschlechtsspezifische Lohnunterschiede ins öffentliche Bewusstsein gerückt werden sollten (Zielinska, 2016, S. 17–21).

unter dem nationalen Durchschnitt (4.000 PLN, ca. 1.000 EUR). Damit gehören sie zu den niedrigsten Gehältern in der polnischen Wirtschaft (Stokfiszewski, 2016). Zudem sind Künstler/-innen weder krankenversichert noch sind sie durch Rentenbeiträge in das Sozialversicherungssystem integriert (ebd.).<sup>85</sup>

Ende 2015 gab der neue Kulturminister Steuererleichterungen für freischaffende Künstler/-innen sowie eine Gehaltserhöhung um 5 Prozent (ca. 150 PLN bzw. 35 EUR) für Kultureinrichtungen, Kunstschulen und staatliche Archive bekannt. Stokfiszewski weist allerdings darauf hin, dass das Ministerium für Kultur und Nationalerbe lediglich befugt ist, bei Gehalts- und Steuerfragen für Einrichtungen tätig zu werden, die direkt dem Ministerium unterstellt sind, also beispielsweise das Nationaltheater (Narodowy Stary Teatr im Heleny Modrzejewskiej) in Krakau und das Große Theater (Teatr Wielki) in Warschau, mit Nationaloper (Opera Narodowa) und Nationaltheater (Teatr Narodowy). Die Ankündigung bleibt demnach solange lediglich ein Ausdruck des guten Willens, bis das Finanzministerium eine entsprechende politische Entscheidung trifft (ebd.).

Zum Berichtszeitpunkt war noch unklar, ob diese Maßnahmen bereits verabschiedet wurden. Nichtsdestotrotz ist das Versprechen des Ministers ein Anzeichen dafür, dass Fortschritte, die im Laufe der letzten Jahre von Seiten polnischer Künstlergruppen und Mitgliedsorganisationen wie dem Verband der polnischen bildenden Künstler ZPAP (Zwi zek Polskich Artystów Plastyków) und dem Bürgerforum für zeitgenössische Kunst OFSW (Obywatelskie Forum Sztuki Współczesnej) errungen wurden, nicht wieder völlig verschwinden (Sharp, 2017). Bemerkenswert ist, dass die vom OFSW im Jahr 2014 ausgehandelte Vereinbarung über eine Mindestvergütung für Künstler/-innen in Polen noch immer in Kraft ist (<http://forumsztukiwspolczesnej.blogspot.co.uk>). Hierbei handelt es sich um ein optionales Vergütungssystem, das mit einzelnen öffentlich finanzierten kulturellen Einrichtungen und Galerien vereinbart wird. Durch die Unterzeichnung dieses Dokuments, in dem Mindesthonorare für eine Einzelausstellung festgelegt werden, verständigt man sich darauf, alle ausstellenden Künstler/-innen mit demselben Honorar zu vergüten (European Artists' Rights, 2015). Das Mindesthonorar darf nicht unter dem monatlichen polnischen Durchschnittslohn liegen (Hutchinson, 2014).

Wie an anderer Stelle bereits erwähnt, hat man bei Eurostat für Polen ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle ermittelt, das im Fall des Bereichs „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ deutlich geringer ausfällt als in den EU-27 (siehe Abb. 37, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Während die Zahlen in der EU in ihrer Gesamtheit unverändert bleiben, ergibt sich aus den Daten von Eurostat zudem, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Polen über den Berichtszeitraum hinweg deutlich gesunken und in den Jahren 2012, 2013 und 2014 sogar unter 10 Prozent gefallen ist. Dies ist der niedrigste in diesem Bericht ermittelte Wert.

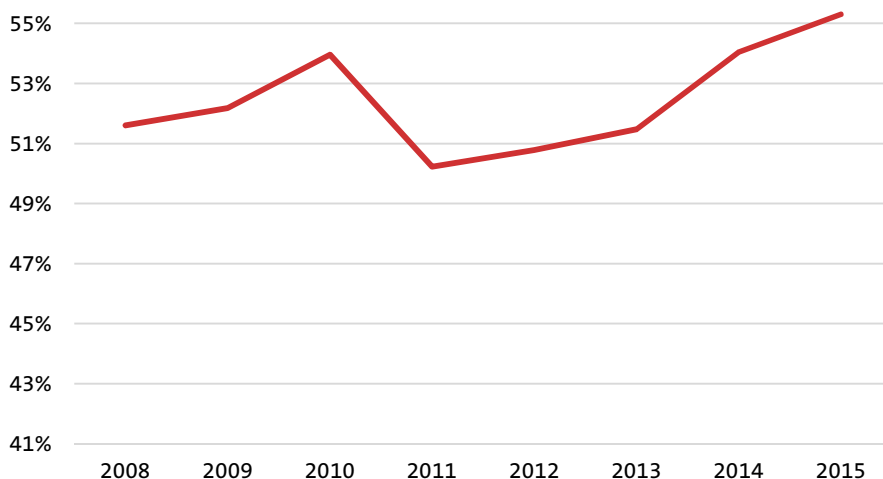
Desperak weist allerdings darauf hin, dass bei Eurostat die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede für den Fall Polens versehentlich unterschätzt worden seien. Abb. spiegele daher nicht die tatsächlichen Bedingungen für Arbeitnehmerinnen in den verschiedenen Sektoren der polnischen Wirtschaft wider.<sup>86</sup> Die Diskrepanz

---

<sup>85</sup> Wie Stokfiszewski anmerkt, zeichnet sich der polnische Kultursektor durch schlechte Arbeitsbedingungen aus und weist „die niedrigsten Gehälter und die größten Defizite bei der Einhaltung von Arbeitsrechten“ auf. Dies zeigt sich an Aspekten wie dem „Fehlen von Krankenversicherung, Sozialabgaben und Rentenbeiträgen, überwiegend unzumutbaren Verträgen, niedrigen Gehältern für Künstler bzw. überhaupt keine Bezahlung für bestimmte Tätigkeiten, einschließlich für das Ausstellen ihrer Kunstwerke in öffentlichen Einrichtungen“ (2016).

<sup>86</sup> Diese Informationen stammen aus einem Online-Austausch mit Dr. Iza Desperak von der Universität Łódź (Juli–August 2017). Eurostat verwendet für seine Berechnungen Daten des polnischen Zentralamts für Statistik GUS (Główny Urząd Statystyczny). Bei der von Eurostat verwendeten Methode (GPG) wird das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle durch einen Vergleich des durchschnittlichen Stundenlohns von Männern und Frauen berechnet. Das GUS zieht jetzt zwar ebenfalls das GPG-Verfahren heran, doch wird dies erst seit recht kurzer Zeit so gehandhabt. Früher – und teils auch heute noch – beruhen bzw. beruhen polnische Berechnungen auf den Monatsgehältern von Frauen und Männern.

bei den Daten ist das Ergebnis unterschiedlicher Vorgehensweisen: Vergleicht man das durchschnittliche Monatsgehalt anstelle des durchschnittlichen Stundenlohns (Eurostat-Methode, Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle GPG), so erhält man ein doppelt so hohes Lohngefälle. Für das Jahr 2014 lag das GPG z. B. bei 7,7 Prozent. Das durchschnittliche monatliche Lohngefälle für dasselbe Jahr betrug hingegen 19,6 Prozent. Laut Angaben anderer polnischer Behörden belief sich das Lohngefälle im Jahr 2015 auf 22 Prozent.<sup>87</sup>

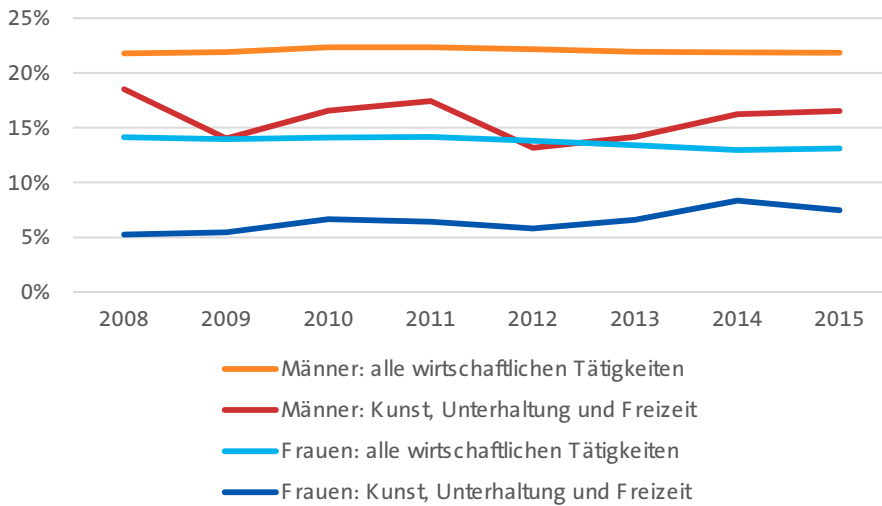


**Abb. 37: Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle polnischer Arbeitskräfte im Bereich „Kultur, Unterhaltung und Freizeit“ (%)**

Im Vergleich dazu errechnete Eurostat für das Jahr 2014 ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 25,5 Prozent für den Teilsektor „Informationswesen und Kommunikation“. Das durchschnittliche Gehalt belief sich auf 4.200 PLN (ca. 1.000 EUR) (Radzięta, Sedlak & Sedlak, 2015).

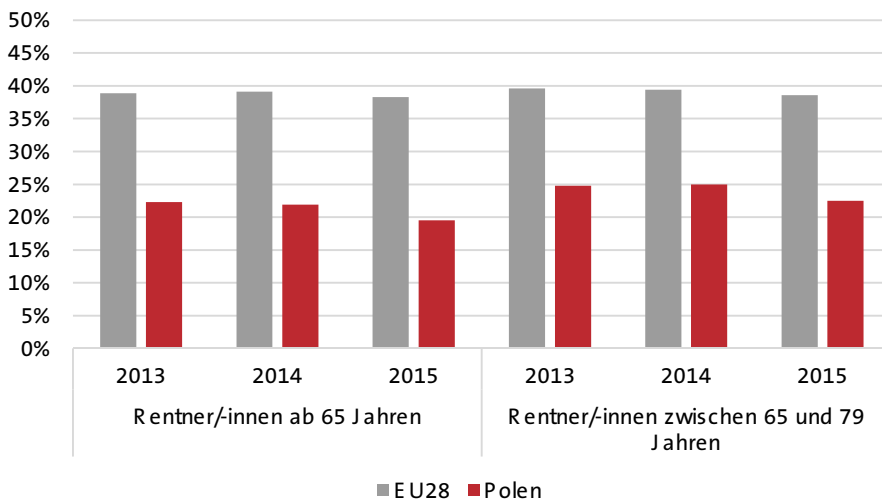
Verglichen mit dem europäischen Durchschnitt sind nur sehr wenige Frauen in Polen als Selbstständige im Teilsektor „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ tätig (siehe Abb. 38, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Im Teilsektor „Informationswesen und Kommunikation“ lag der Anteil selbstständig beschäftigter Frauen im Jahr 2016 bei 8 Prozent.

<sup>87</sup> Eine Liste der veröffentlichten Berichte findet sich auf der Seite [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl). Anders gesagt: Desperak weist darauf hin, dass die unterschiedlichen Ergebnisse aus der Aufbereitung (derselben Daten) zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle darauf schließen lassen, dass sich das erforschte Phänomen zumindest anhand einer der beiden Methoden nicht richtig darstellen lässt. Weitere Vergleiche von Gehaltsunterschieden mit Hilfe diverser Werkzeuge (Medianwerte) führen zu ähnlichen Resultaten. Aus diesem Grund sind einige Forscher/-innen der Ansicht, dass ein Vergleich von Monatsgehältern besser geeignet wäre, das tatsächliche geschlechtsspezifische Lohngefälle in Polen abzubilden. Ein weiteres Problem hinsichtlich des Datenmaterials der GUS besteht laut Desperak darin, dass die Behörde nicht in regelmäßigen Abständen geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstatistiken oder Statistiken mit einem Fokus auf die Situation von Frauen veröffentlicht, sondern dies nur alle paar Jahre der Fall ist. Dieser Mangel an Daten mache es schwierig, die Fortschritte bei den Anstrengungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles für den polnischen Fall nachzuerfolgen.



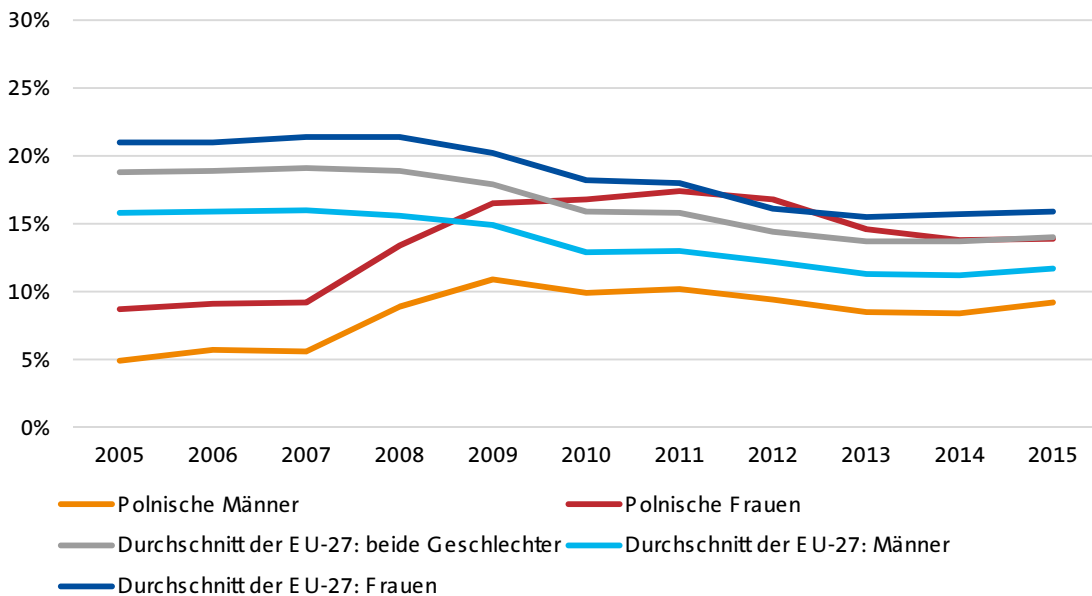
**Abb. 38: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (PL) nach Geschlechtern**

Die Situation von Rentnerinnen in Polen ist wesentlich besser als im EU-Durchschnitt (siehe Abb. 39, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Das Rentengefälle zwischen Männern und Frauen im Alter von 65 Jahren und älter war im Jahr 2015 fast nur halb so groß wie im europäischen Durchschnitt (PL: 20 %; EU-28: 38 %).



**Abb. 39: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und PL (%)**

Gleichzeitig hat die Armutsgefährdungsquote sowohl bei polnischen Männern als auch bei polnischen Frauen deutlich zugenommen. Im Jahr 2005 lag sie bei relativ niedrigen 5,9 Prozent bei Männern und 9,1 Prozent bei Frauen und stieg dann bis zum Jahr 2015 auf 9,2 Prozent bei Männern und 13,9 Prozent bei Frauen an (siehe Abb. 40, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Im Jahr 2012 lag die Armutsgefährdungsquote für polnische Rentnerinnen über dem EU-Durchschnitt für Frauen. Im Jahr 2015 war das Armutsrisiko für polnische Rentnerinnen etwa so groß wie das der Rentner/-innen im EU-Durchschnitt. Dabei lag es nur unwesentlich über dem durchschnittlichen Risiko für Rentner in der EU insgesamt bzw. knapp unter dem durchschnittlichen Risiko für Rentnerinnen in der EU insgesamt. Darüber hinaus ist das geschlechtsspezifische Gefälle für das Armutsrisiko geringer geworden und entspricht in etwa dem Rückgang beim geschlechtsspezifischen Rentengefälle.



**Abb. 40: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (PL) (%)**

Diese Zahlen spiegeln auch den Prozess der Angleichung des Renteneintrittsalters für Frauen und Männer wider, der im Jahr 2013 begonnen wurde. Vor diesem Zeitpunkt waren Frauen dazu berechtigt, ihre Rente bereits im Alter von 60 Jahren zu beziehen, während Männer bis zum Alter von 65 Jahren weiter arbeiten mussten. Diese Angleichung zielt darauf ab, das geschlechtsspezifische Lohngefälle für Frauen zu verringern. Allerdings weisen Rechtsexpert/-innen darauf hin, dass es unwahrscheinlich sei, dass Frauen länger arbeiten würden, um ihre Rente aufzubessern. Die Gesetzesänderung würde lediglich dazu führen, dass Frauen noch länger warten müssten, bis sie ihre Pensionsbezüge erhalten (Zielinska, 2016, S. 44).

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In Sachen Mutterschaftsurlaub verfolgt Polen einen flexiblen Ansatz. Die Dauer des Urlaubs, der einer Mutter gewährt wird, hängt von der Anzahl der Kinder ab, die im Rahmen ein und derselben Schwangerschaft geboren werden (Zielinska, 2016, S. 24 ff.). Im Falle der Geburt eines Kindes stehen der Mutter laut polnischem Arbeitsgesetzbuch 140 Tage (20 Wochen) Urlaub zu; bei einer Zwillingsgeburt hat die Mutter Anrecht auf 217 Tage (31 Wochen) Urlaub (ebd., S. 25).<sup>88</sup> Ein Schutz von Schwangeren direkt vor oder nach der Geburt ist im Gesetz nicht vorgesehen. Da es keinen gesetzlich geregelten Schwangerschaftsurlaub gibt, wird durch das Arbeitsgesetzbuch die Länge des Mutterschaftsurlaubs, den eine Schwangere vor der Geburt in Anspruch nehmen kann, auf sechs Wochen begrenzt. In den gesetzlichen Bestimmungen gibt es zwar keinen expliziten Bezug zu einer Lohnfortzahlung während des Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaubs, doch im Gesetz über Geldleistungen bei einer Mutterschaft ist von einer vergleichbaren Beihilfe die Rede. In Polen entspricht die Länge des Adoptionsurlaubs den Urlaubszeiträumen, die im Falle der Geburt eines Kindes gewährt werden (ebd., S. 24).

Besonders die Regelungen zur Elternzeit sind in Polen nur vage definiert. Das gilt insbesondere seit den kürzlich erfolgten Änderungen am Arbeitsgesetzbuch (Januar 2016), durch die Teile der Bestimmungen für den Mutterschafts- und den Elternurlaub zusammengelegt wurden (Zielinska, 2016, S. 28 ff.). Entsprechend

<sup>88</sup> Im Gesetz ist die Urlaubszeit für bis zu fünf Kinder pro Geburt geregelt (Zielinska, 2016, S. 25).

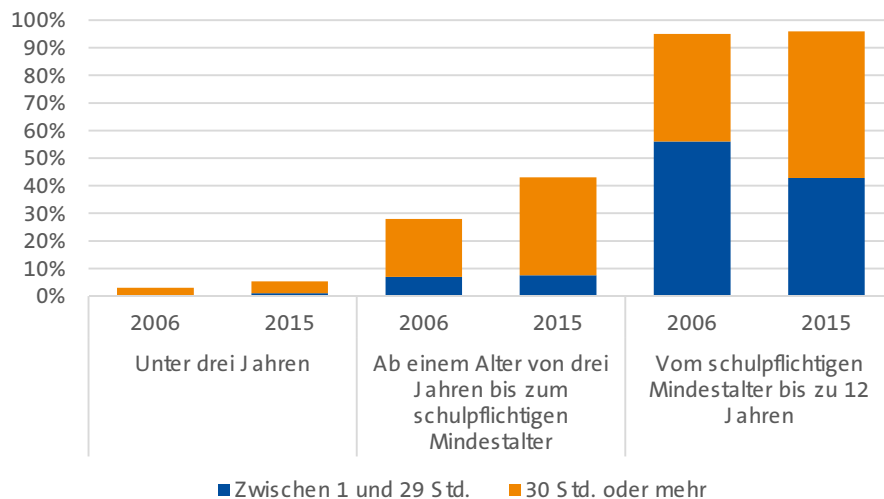
sind beide Elternteile nun berechtigt, Elternurlaub zu nehmen, wenngleich dieses Recht erst im Anschluss an die vollständige Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs geltend gemacht werden kann. Die Kopplung der Urlaubsdauer an die Anzahl der bei einer Schwangerschaft geborenen Kinder findet auch in diesem Fall Anwendung. Vorgesehen sind hier jedoch nur zwei unterschiedliche Zeiträume: 32 Wochen bei der Geburt eines Kindes und 34 Wochen bei mehreren Kindern. Beide Elternteile haben das Recht, in Elternzeit zu gehen, allerdings nur, bis das Kind (bzw. die Kinder) sechs Jahre alt wird (bzw. werden). Dabei können sie den Urlaub unter sich aufteilen oder ihn gleichzeitig nehmen (d. h., beide Elternteile nehmen 16 Wochen gemeinsamen Urlaub, nachdem die Mutter ihren gesamten Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen hat). Des Weiteren haben Eltern ein Anrecht auf unbezahlte Elternzeit. Dieselben Regelungen gelten auch für Adoptiveltern. Im Vergleich zu den anderen für diese Studie ausgewählten Ländern ist der polnische Ansatz zur Regelung der Elternzeit weniger flexibel gestaltet als beispielsweise das schwedische oder das niederländische System.

Das polnische Gesetz sieht auch einen Vaterschaftsurlaub vor, der auf zwei Wochen begrenzt ist (Zielinska, 2016, S. 34f.). Dieser Urlaub muss innerhalb der ersten 24 Lebensmonate des Kindes in Anspruch genommen werden (Prinzip des „use it or lose it“, d. h. „in Anspruch nehmen oder der Anspruch verfällt“). Des Weiteren erlaubt das polnische Recht auch eine Vereinbarung zur Übertragung des Urlaubsrechts, bei der die Mutter einen Teil ihres Mutterschaftsurlaubs auf den „versicherten“ Vater übertragen kann (ebd., S. 36).

Relevant für den Bereich Kunst, Kultur und Medien ist, dass alle Elternteile unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrags einen gesetzlichen Anspruch auf Eltern- und Betreuungsurlaub haben. Die Regelung unterscheidet jedoch danach, ob ein Teilzeit-, Vollzeit- oder ein Zeitarbeitsverhältnis vorliegt, wobei letztgenannte Gruppe Anspruch auf eine Elternzeit von insgesamt 29 Wochen hat (Zielinska, 2016, S. 29).

Im Unterschied zu den anderen für diese Studie ausgewählten Ländern ist in Polen das Angebot an formalen Kinderbetreuungseinrichtungen gering. Dieses Ungleichgewicht verweist auf die Inanspruchnahme traditioneller Betreuungsstrukturen, wie etwa die Großeltern. Angebote für eine Tagesbetreuung polnischer Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren sind so gut wie keine vorhanden. Dies zwingt einen Elternteil, meist sind dies die Frauen, die Betreuung zu übernehmen und zu Hause zu bleiben, um sich um die Kinder zu kümmern (siehe Abb. 41, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Die Regelung, wonach ein Elternteil in Polen bis zu 3,5 Jahre unbezahlte Elternzeit nehmen kann und im Anschluss daran ein Anrecht auf eine Anstellung in äquivalenter Position hat, wird viele Familien dazu bewegen, dass ein Elternteil – i. d. R. die Mutter – zuhause bei den Kindern bleibt. Jedoch könnten auch andere kulturelle Faktoren (wie z. B. traditionelle katholische Werte) ausschlaggebend für die Entscheidung der Familien sein.





**Abb. 41: Polnische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und der wöchentlichen Betreuungszeit (%)**

Bei Vorschulkindern (ab einem Alter von drei Jahren bis zum schulpflichtigen Mindestalter) ist die Situation anders (siehe Abb. 41). So ist die Zahl der Kinder, die eine formale Tagesbetreuung besuchen, während des untersuchten Zeitraums stark gestiegen. Sie lag im Jahr 2006 noch bei 28 Prozent und belief sich im Jahr 2015 auf 44 Prozent der Kinder. Zudem scheint es im Untersuchungszeitraum eine Tendenz zu geben, dass Kinder weniger in Halbtags-, sondern in Ganztagschulen unterrichtet werden, wodurch Eltern die Möglichkeit haben, Vollzeit zu arbeiten.

### Vorgehensweisen und Werkzeuge zum Gender Mainstreaming

Regelmäßige Berichte zu geschlechtsspezifischen Fragestellungen sind in Polen nur in unzureichendem Maße vorhanden. Weder die vom Staat für das Medien-Monitoring vorgesehenen Einrichtungen noch kommerzielle Agenturen oder private Medienunternehmen untersuchen den Frauenanteil unter den Beschäftigten öffentlicher und privater Medienunternehmen.<sup>89</sup> Auch zur Repräsentation von Frauen in höheren und höchsten Leitungsebenen sowie in Entscheidungsgremien stehen keine Daten zur Verfügung. Schließlich wird auch nicht untersucht, welchen Anteil Frauen an der aktiven Gestaltung von Programminhalten haben (Oleksy & Oleksy, 2016, S. 146f.).

Eine in Kürze erscheinende, länderübergreifende Studie von Nenadic & Ostling hat mit den Daten des Media Pluralism Monitor aus dem Jahr 2016 gearbeitet, um öffentlich-rechtliche Medien zu untersuchen. Die Studie bestätigt die Ergebnisse von Oleksy & Oleksy (2016) dahingehend, dass es bei keiner der öffentlich-rechtlichen Medienanstalten Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter oder Kodizes zum Schutz des verfassungsmäßigen Rechts von Frauen auf gleiche Behandlung in den Bereichen Beschäftigung, Vergütung, Beförderung oder berufliche Aufstiegschancen, wie etwa Führungstrainings, gibt (Nenadic & Ostling, 2017, demnächst vorliegend, S. 5f.).

<sup>89</sup> Oleksy & Oleksy listen für Polen die folgenden Einrichtungen zum Medien-Monitoring auf: den Staatlichen Rundfunkrat (Krajowa rada Radiofonii i Telewizji), der die Programmgestaltung sowie die Lizenzvergabe bei elektronischen Medien überwacht; den Ethikrat der Medien (Rada Etyki Mediów), der mit dem unabhängigen Zentrum für die Beobachtung der Pressefreiheit (Centrum Monitoringu Wolności Prasy) des polnischen Journalistenverbands (Stowarzyszenie Dziennikarzy Polskich) zusammenarbeitet; und das private, kommerzielle Unternehmen Media Monitoring Center MEDIASKOP (Centrum Monitoringu Mediów) (2016, S. 147).

Im kreativ-kulturellen Bereich sieht die Situation ähnlich aus, wobei hier eine umfassende Studie mit geschlechtsspezifischen Statistiken über polnische Kunstakademien vorliegt.

## Evaluation

Auffälligstes Merkmal der Situation in Polen ist der starke Kontrast zwischen der wirtschaftlichen Situation von Frauen und dem Engagement der gegenwärtigen Regierung in Bezug auf eine Politik zur Förderung der Geschlechtergleichheit. Frauen in der Wirtschaft geht es gut, was sich an geringen (wenn auch in ihrer Höhe umstrittenen) geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden, einer hohen Erwerbsbeteiligung und einer beinahe gleichmäßigen Verteilung des Wohlstands zwischen Männern und Frauen widerspiegelt. Dennoch scheint die aktuelle Regierung eher abgeneigt, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und sich kritischen Themen wie zum Beispiel der sozialen Absicherung und der Besteuerung von Künstler/-innen, Kurator/-innen usw. zuzuwenden.

Dessen ungeachtet besteht das Hauptproblem bei der Untersuchung der Gleichstellung der Geschlechter im polnischen Kultur- und Mediensektor in der mangelnden Aufmerksamkeit, die die Massenmedien diesem Aspekt entgegen bringen. Darüber hinaus gibt es auch nur wenige Wissenschaftler/-innen, die sich systematisch diesem Untersuchungsgegenstand widmen.

## Bewährte Praktiken

Als Reaktion auf die konservativen Tendenzen in Polen haben sich zahlreiche NROs und Frauenorganisationen zusammengeschlossen, um die Kooperation mit EU-Institutionen und internationalen Organisationen im Bereich der Gleichstellung zu verbessern. Ein nennenswertes Beispiel hierfür ist die Koalition für die CEDAW-Frauenrechtskonvention (Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau). Dabei handelt es sich um ein Netzwerk aus folgenden Organisationen: der Föderation für Frauen und Familienplanung (Federation for Women and Family Planning), der Stiftung Fundacja Feminoteka, der KARAT-Koalition, der Stiftung von Izabela Jaruga-Nowacka, der MaMa-Stiftung, der Stiftung La Strada, der Stiftung für Gleichstellung und Emanzipation STER, der Stiftung Women's Space, der Stiftung Trans-Fuzja, dem Institut für polnische Angelegenheiten (Institute of Polish Affairs), dem polnischen Verband für Antidiskriminierungsrecht (Polish Association of Antidiscrimination Law), dem Sozialen Bildungsmonitor (Społeczny Monitor Edukacji), dem Verband für Fraueninitiativen (Association of Women's Initiatives), der Vereinigung für rechtliche Interventionen (Stowarzyszenie Interwencji Prawnej), dem Verband Stowarzyszenie Lambda Warszawa, dem polnischen Netzwerk von und für Frauen in der Polizei (Polish Network of Policewomen) und der Stiftung für eine Geburt in Würde (Fundacji Rodzi po Ludzku) (Grabowska, 2014, S. 18–20; KARAT Coalition, 2017) (vgl. die Social-Media-Seite der Koalition unter: <https://www.facebook.com/Koalicja-na-rzecz-CEDAW-713935502018249>).

Eine weiteres „gutes Praxisbeispiel“ in Polen betrifft das Arbeitsrecht, das Transparenz bei den Gehältern vorsieht. Unter Rückgriff auf die für den Kulturbereich zur Verfügung stehenden Daten gelang es dem „Bürgerforum für zeitgenössische Kunst“, erfolgreich Einfluss auf die Gehaltspolitik kultureller Einrichtungen (Museen, Galerien) zu nehmen. In ihren überarbeiteten Gehaltssystemen wird jetzt allen Künstler/-innen gleichermaßen eine Mindestentlohnung zugesichert.

# Schweden

Die folgende Analyse soll dazu dienen, den Umfang und die Reichweite von politischen Vorgaben, Maßnahmen und Instrumenten zum Thema Geschlechtergleichstellung in Schweden zu veranschaulichen.

## Gleichstellung auf nationaler Ebene

Schweden verfolgt bereits seit den 1970er Jahren eine Gleichstellungspolitik auf nationaler Ebene. Dafür entwickelte das Land eine umfassende Strategie, bei der insbesondere durch die Anwendung des Gender Mainstreaming eine echte Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft erreicht werden soll. Aus diesem Grund sind alle politischen Maßnahmen am Ziel ausgerichtet, Macht und Ressourcen gleichmäßig zu verteilen, einschließlich der Schaffung von wirtschaftlicher Gleichstellung und Chancengleichheit, um so die Bedingungen zur Entscheidungsfindung zu verändern. Da die Gleichstellung der Geschlechter kein nachrangiger Aspekt ist, sind alle staatlichen Behörden dazu verpflichtet, das Gender Mainstreaming bei allen täglich zu treffenden Entscheidungen, bei der Zuteilung von Mitteln (geschlechtsspezifische Haushaltsführung) sowie bei der Schaffung von Normen anzuwenden (Government Offices of Sweden, 2017).<sup>90</sup>

Diese Strategie positioniert den öffentlichen Sektor als Vorbild für den privaten Sektor und präsentiert damit zugleich „Best Practices“ unter den Instrumenten und Maßnahmen des Gender Mainstreaming.<sup>91</sup> Die strukturelle Grundlage hierfür bildet das JiM-Programm (Jämställdhetsintegrering i myndigheter), auch bekannt als GMGA (Gender Mainstreaming in Government Agencies, dt. etwa: „Gender Mainstreaming bei Regierungsbehörden“).<sup>92</sup> Das GMGA-Programm wurde im Zeitraum 2013–14 eingeführt und läuft bis Ende 2017. Es bietet den Behörden über das Sekretariat für Geschlechterforschung an der Universität Göteborg GENUS (Nationella sekretariatet för genusforskning) Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Vorhaben. Bemerkenswert im Kontext dieser länderübergreifenden Studie zur Gleichstellung der Geschlechter in „Kunst, Kultur und Medien“ ist die Tatsache, dass unter den ersten Teilnehmer/-innen des JiM-Programms u. a. der Kunstförderausschuss (Konstnärnämnden) und die Agentur für Darstellende Kunst (Statens Musikverk) zu finden sind (GENUS, 2015).<sup>93</sup>

Die im Rahmen des sogenannten ‚Skandinavischen Modells‘ erzielten Erfolge der schwedischen Gleichstellungspolitik stehen im Zusammenhang mit folgenden drei Hauptfaktoren: eine individuelle Besteuerung, die das Bedürfnis der Frauen nach sozialer Absicherung über die Interessen des Familienverbandes stellt; eine umfassende öffentliche Subventionierung in den Bereichen Elternzeit und Kinderbetreuung; und eine umfangreiche geschlechtsspezifische Evaluierung und ein entsprechendes Monitoring am Arbeitsplatz (Weller, 2017). Das im Jahr 2008 verabschiedete Anti-Diskriminierungsgesetz ADG (Diskrimineringslagen) verbietet Diskriminierung in jedweder Form. Durchgesetzt wird es von der Ombudsstelle für

---

<sup>90</sup> Weitere Informationen zu Gleichstellungsmaßnahmen kommunaler und regionaler Behörden finden sich unter: <https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet.5874.html>.

<sup>91</sup> In der ersten Phase des Programms erhielten 18 Behörden Unterstützung bei Gleichstellungsmaßnahmen. Im Jahr 2015 weitete die Regierung das Programm aus, um 23 weitere Behörden bei entsprechenden Maßnahmen unterstützen zu können. Damit stieg die Zahl auf insgesamt 41 Behörden. Für diese zweite Phase steht ein Budget von 23 Mio. SEK (ca. 2,4 Mio. EUR) über einen Zeitraum von vier Jahren (2015–19) zur Verfügung (GENUS, 2015).

<sup>92</sup> Weitere Informationen zum GMGA finden sich auf der Internetseite von GENUS unter: <http://www.genus.se/en/about-us/our-assignments/gmga>.

<sup>93</sup> Informationen über die Vorgehensweise des JiM sind auf dem Portal „Include Gender!“ („Berücksichtigt das Geschlecht!“) zu finden. Das GENUS wurde mit der Betreuung der Internetseite (<http://includegender.org>) betraut. Diese bietet der interessierten Öffentlichkeit vielfältige Informationen zu Werkzeugen des Gender Mainstreaming sowie zu bewährten Praktiken in Sachen Gleichstellung.

Geschlechtergleichstellung.<sup>94</sup> In ihrem neuesten Haushaltsentwurf kündigte die schwedische Regierung an, sie werde mit der Einrichtung einer Behörde für die Gleichstellung der Geschlechter im Januar 2018 das GMGA-Programm und die Arbeit des GENUS weiterverfolgen (Government Offices of Sweden, 2017). Für diese neue nationale Gleichstellungsstrategie für den Zeitraum 2017–2020, deren Schwerpunkt auf der Prävention von Gewalt gegen Frauen liegen wird, stehen 900 Mio. SEK (ca. 94 Mio. EUR) zur Verfügung.

Auf Grundlage dieser Prämisse ging die schwedische Regierung sogar noch einen Schritt weiter als die anderen skandinavischen Länder und erklärte sich offiziell zu einer feministischen Regierung (Government Offices of Sweden, 2017). Diese Vorstellung von Schweden als einer „wirklich frauenfreundlichen“ Gesellschaft spiegelt sich auch in der Forschungsliteratur wider, die wirtschaftliche Gleichstellung und paritätische Vertretung in demokratischen Institutionen als Kernelemente einer grundlegenden Veränderung auf diesem Gebiet ansieht (vgl. Teigen & Skjeie, 2017). Bei einer im Jahr 2017 durchgeführten Umfrage zur globalen Wahrnehmung der weltweit größten Wirtschaften hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter und des Wohlergehens von Frauen, wurde Schweden als weltweit „Bestes Land für Frauen“ eingestuft.<sup>95</sup>

Doch wie berechtigt ist dieser Hype? Die Daten stützen den positiven Eindruck. Ein kurzer ‚Gender-Check‘ (siehe Anlage B in diesem Bericht) zeigt auf, dass es Frauen in Schweden i. d. R. deutlich besser geht als im Durchschnitt der EU-28. Besonders bemerkenswert ist eine viel bessere Stellung von Frauen auf wirtschaftlicher und politischer Ebene. Im Vergleich mit dem Durchschnittswert bei Frauen der EU-28 ist die Erwerbsquote in Schweden sehr viel höher. Und obgleich Schweden keine Quotenregelung für die politische Repräsentation einführt, gibt es auf politischer Ebene eine beinahe paritätische Vertretung der Geschlechter. Sowohl im schwedischen Parlament als auch in der schwedischen Regierung ist mit knapp 50 Prozent Männern und Frauen eine ausgewogene Vertretung vorzufinden. Treibende Faktoren für diese Entwicklung sind die öffentliche Meinung und die allgemeine Erwartung schwedischer Wähler/-innen.

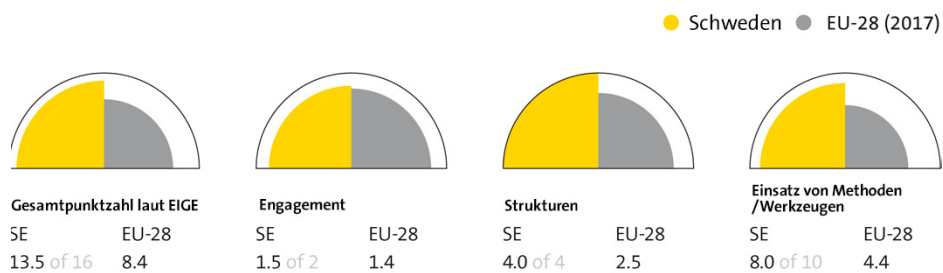
Wie bereits erläutert, verfolgt Schweden mit der aktiven Umsetzung des Gender Mainstreaming das Ziel, eine paritätische Repräsentation auf der operativen Ebene aller öffentlichen Institutionen zu erreichen. Bezogen auf die EIGE-Kriterien im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Zyklus erzielt Schweden allerdings nur eine Punktzahl von 13,5 (von insgesamt 16 möglichen Punkten) (siehe Abb. 42, EIGE, „Country Specific Information - Sweden“, 2017).<sup>96</sup> Der Durchschnitt der EU-28 liegt bei 8,4 Punkten.

---

<sup>94</sup> Auf der offiziellen Internetseite der schwedischen Regierung zum Thema Gleichstellung der Geschlechter wird die Ombudsstelle für Geschlechtergleichstellung DO (Diskrimineringsombudsmannen) definiert als „Regierungsbehörde, die Diskriminierung bekämpft sowie gleiche Rechte und Chancen für alle schützt. Die Ombudsstelle prüft Fälle in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, im Schulsystem sowie in anderen Bereichen. Zudem ist es ihre Aufgabe, zu gewährleisten, dass die Gesetze zur Elternzeit beachtet werden und dass Eltern, die diesen Urlaub in Anspruch nehmen, hierdurch keine Nachteile in Bezug auf ihre Anstellung erfahren. Die Ombudsstelle überwacht in erster Linie die Einhaltung des Anti-Diskriminierungsgesetzes. Dieses Gesetz verbietet jegliche Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Identität oder Äußerung als Transsexuelle/r, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder einer bestimmten Weltanschauung, einer Behinderung oder des Alters“ (Schwedisches Institut, 2017).

<sup>95</sup> Mehr als 9.000 Frauen weltweit beteiligten sich an der Befragung, die in Kooperation mit dem globalen Marketingunternehmen Y&R, BAV Consulting und der Wharton School an der Universität von Pennsylvania erarbeitet wurde (Haynie, 2017). In Reaktion auf das Ergebnis der Umfrage erklärte die schwedische Gleichstellungsministerin Åsa Regnér in einem Interview mit Businessinsider.de: „Mütter müssen ihre Arbeitstätigkeit häufig teuer bezahlen. Entweder werden sie nicht so oft eingestellt, weil die Arbeitgeber davon ausgehen, sie würden die Firma bald wieder verlassen, um Kinder zu bekommen, oder sie haben Probleme, nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub wieder ihr früheres Gehalt zu verdienen. Schweden befreit sie von diesen Sorgen – beide Elternteile“ (Weller, „Sweden is the best country in the world for women – here's why“, 2017).

<sup>96</sup> Die Angaben beziehen sich auf Kriterien des EIGE („Gender Mainstreaming“, 2017).



**Abb. 42: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (SE)**

Auf struktureller Ebene erhält Schweden 4 Punkte (von insgesamt 4 möglichen Punkten) und liegt somit 1,5 Punkte über dem EU-Durchschnitt von 2,5 Punkten. Dies ist auf die erfolgreiche Umsetzung positiver Möglichkeitsstrukturen für eine Gleichstellung der Geschlechter zurückzuführen. Im Hinblick auf den Einsatz etablierter Werkzeuge und Vorgehensweisen des Gender Mainstreaming, wie etwa geschlechtsspezifische Folgenabschätzungen, Analysen und Evaluationen, den Aufbau von Kapazitäten sowie geschlechtsspezifischer Planungen, liegt Schweden mit 8,0 Punkten (von insgesamt 10 möglichen Punkten) über dem EU-Durchschnitt von 4,4 Punkten. Angesichts der öffentlich zugänglichen Daten der schwedischen Regierung scheint die schwedische Punktzahl jedoch zu niedrig angesetzt zu sein.

Noch ein letzter Hinweis mit Blick auf bewährte Praktiken:

Schweden kann auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung auf eine lange Geschichte der regionalen Zusammenarbeit mit anderen skandinavischen Ländern zurückblicken. NordForsk, koordiniert durch den Nordischen Ministerrat, bietet Schweden hierbei ein Forum, um von seinen Nachbarn zu lernen, mit ihnen zu kooperieren und sich über wirksame Strategien zum Erreichen verschiedener politischer Ziele auszutauschen. Dies schließt die Gleichstellung der Geschlechter und das Gender Mainstreaming mit ein. Die skandinavische Kooperation in Genderfragen ermöglicht mindestens einmal jährlich eine Zusammenkunft der Gleichstellungsminister/-innen aller in NordForsk vertretenen Länder. Diese Treffen dienen dem Austausch über politische Entwicklungen und aktuelle Ergebnisse aus der Geschlechterforschung etc. Zwischen den Treffen werden die Minister/-innen in ihrer Arbeit von einem Ausschuss hochrangiger Beamt/-innen für Gleichstellungsfragen unterstützt, in dem alle skandinavischen Länder und autonomen Regionen vertreten sind. Das Nordische Gender-Institut NIKK (Nordiskt institut för kunskap om kön) wiederum dient dem Nordischen Ministerrat als Koordinationsstelle für die Erhebung und Verbreitung von Informationen über Forschungen, politische Ansätze und praktische Maßnahmen der verschiedenen Länder auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter. Das NIKK bietet zudem für die Organisationen der in NordForsk zusammengeschlossenen Länder ein Förderprogramm an, mit dem Projekte und Kooperationen im Bereich der Gleichstellung unterstützt werden. Seit Ende 2012 hat das NIKK seinen Sitz im schwedischen Sekretariat für Geschlechterforschung an der Universität Göteborg (GENUS, „Nordic collaboration“, 2016).

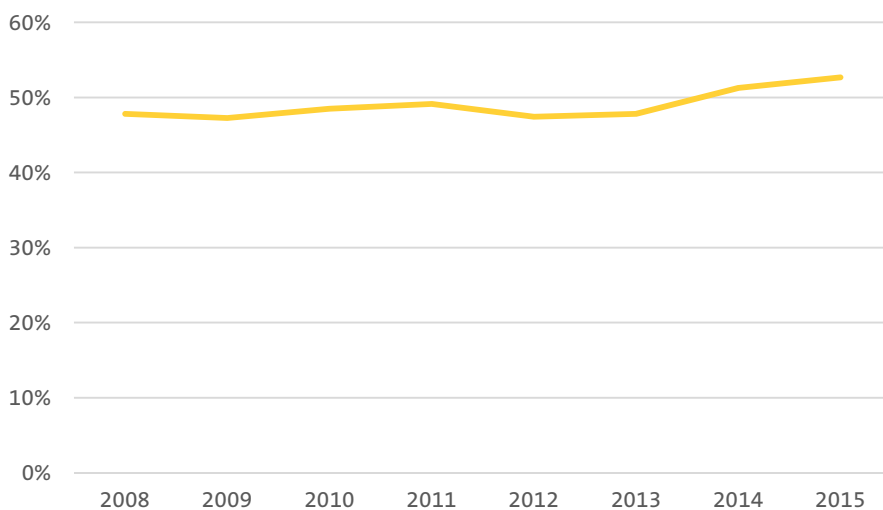
## Zentrale Erkenntnisse

Im kulturellen Sektor wird das sogenannte „Schwedische Modell“ angewandt. Dieser Ansatz gründet insbesondere auf einer umfassenden, an der Gleichberechtigung aller Statusgruppen ausgerichteten öffentlichen Förderung sowie auf Tarifverträgen und gut entwickelten und gefestigten Kooperationsstrukturen zwischen dem Kulturministerium und anderen Behörden, wie dem Kunstrat, dem Kunstförderausschuss, der Agentur für Darstellende Kunst und dem Staatlichen Kunstrat (Statens Konstråd). Die Kooperationsbemühungen umfassen aber auch nationale Einrichtungen, wie z. B. die Königliche Oper, das Königliche Dramatische Theater, das Museum für Moderne Kunst und das Nationalmuseum, sowie unabhängige Forschungsverbände, Berufsverbände und

Gewerkschaften. Allen Bereichen der Kunst kommt dabei eine stabile kulturelle Infrastruktur zu Gute. Zudem werden sowohl hauptberufliche Künstler/-innen als auch deren Verbände vom öffentlichen Sektor umfassend gefördert. Ebenso wie in allen anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, wenden auch staatliche Kunstinstitutionen das Prinzip des Gender Mainstreaming auf allen Ebenen an.

Auf dem „Tag der Frauen in der Kreativwirtschaft“ („Women in the Creative Industries Day“) am 9. März 2016 in London erläuterte die schwedische Kultur- und Demokratieministerin Alice Bah Kuhnke den Zweck ihres dualen Ressorts. Dieser bestehe darin, einen gleichberechtigten Zugang zu schöpferischen Prozessen in Kunst und Kultur zu bieten und zu einer Gleichstellung bei der Repräsentation in den einzelnen Kulturbereichen zu gelangen. Zwar, so die Ministerin, seien die „in den Sektoren der Kunst- und Kreativwirtschaft geschaffenen Ideen, Produkte, Dienstleistungen und Werte [...] Teil der Lösung für Herausforderungen, mit denen die Gesellschaft heute konfrontiert [ist], [...] es [sei] jedoch wichtig anzuerkennen, dass dieser Sektor faktisch mit denselben Aspekten der Ungleichheit zu kämpfen [habe] wie die Gesellschaft, der er [angehöre]“ (Regeringskansliet, 2017). Das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern sei in der Kunst- und Kreativwirtschaft im Vergleich zum Durchschnitt aller Wirtschaftszweige „zwar besser, aber dennoch alles andere als befriedigend“, so die Ministerin weiter (ebd.). Einen positiven Ansatz in dieser Hinsicht stellt das spezielle Investitionsprogramm im Rahmen des JiM-Programms dar. Ausgerichtet ist es auf die Förderung der beruflichen Laufbahnen von Frauen in den Sektoren Kunst und Kultur, insbesondere in den Sparten Musik, Museen, Kino und Medien.

Die folgende Einschätzung zu den wichtigsten Politikbereichen verdeutlicht das Ausmaß der weiterhin fortbestehenden Ungleichheiten in Bezug auf den Zugang von Frauen sowie auf deren Wahrnehmung in bestimmten Berufen, beim Aufstieg von Frauen in die höchsten Führungspositionen, hinsichtlich weiterer Karrierechancen ebenso wie in Bezug auf die Verfügbarkeit einer angemessenen sozialen Absicherung für Mütter. Die folgende Abbildung (siehe Abb. 43) veranschaulicht den Frauenanteil unter den Kulturschaffenden in Schweden.



**Abb. 43: Der Frauenanteil bei Kulturschaffenden (SE)**

### Aufstieg in Führungspositionen

In Schweden sind in börsennotierten Unternehmen derzeit 47,5 Prozent aller Stellen und 32 Prozent der Vorstandspositionen von Frauen besetzt. (EU-Durchschnitt: 23 %) (Agence France-Press, 2017). Zurzeit gibt es in Schweden keine

gesetzlich vorgeschriebenen Geschlechterquoten,<sup>97</sup> um dadurch strukturelle Veränderungen zugunsten einer Gleichstellung von Frauen zu forcieren.<sup>98</sup> In den Vorständen öffentlicher Unternehmen ist die Geschlechterparität allerdings nahezu erreicht, denn vier von zehn Vorstandsposten sind von Frauen besetzt.

Der „Schwedische Kodex zur Unternehmensführung“ enthält eine freiwillige Leitlinie für eine ausgewogene Besetzung von Posten zwischen Frauen und Männern in Unternehmensvorständen (Votinius, 2017, S. 12). Das schwedische Gesetz erlaubt außerdem gängige „Affirmative Action“-Maßnahmen, wobei diese jedoch nur sehr schwer anwendbar sind (vgl. GENUS, „Quotas and quota systems“, 2017). Für die Besetzung von Leitungsgremien im Bereich Kunst, Kultur und Medien gilt zudem, dass alle Entscheidungen zur Leitung von Ausschüssen, Kommissionen oder Behörden unter Einbeziehung der Abteilung für die Gleichstellung der Geschlechter im Ministerium für Bildung und Wissenschaft gefällt werden müssen, die als zentrale Koordinationsstelle für den Entscheidungsprozess fungiert (UNESCO, „Questionnaire Gender Equality and Culture“, 2014, S. 3). Die gesetzliche Grundlage hierfür bildet das Antidiskriminierungsgesetz.

Ein Vergleich des kreativ-kulturellen Sektors und des Mediensektors belegt, dass auf Führungsebene nahezu Geschlechterparität erreicht wurde. Ein Blick auf die Repräsentation von Frauen in großen Medienunternehmen auf der höchsten Ebene (geschäftsführende Vorstandsmitglieder bzw. CEOs, Vorstandsmitglieder) und der operativen Ebene unterstreicht,<sup>99</sup> weshalb Schweden in diesem Bereich an der Spitze aller in diesem Bericht untersuchten Länder steht. Das skandinavische Land übertrifft die Durchschnittswerte der EU-28 in allen drei Kategorien (siehe Abb. 44, EIGE, 2013, S. 93; eigene Zusammenstellung). In der Tat gehören den Vorständen und der operativen Geschäftsführung mehr Frauen als Männer an. Jüngste Monitoring-Ergebnisse deuten allerdings darauf hin, dass der prozentuale Anteil von Frauen in den höchsten Entscheidungsebenen kommerzieller Radio- und TV-Sender weiterhin unter den Werten bei öffentlich-rechtlichen Medienanstalten liegt (Balkmar, 2016, S. 208–210).

Eine kürzlich veröffentlichte umfassende Studie der unabhängigen und gemeinnützigen AllBright-Stiftung bestätigt unsere Daten für die oberste Führungsebene (C-Level), wonach die Fortschritte bei den öffentlich-rechtlichen

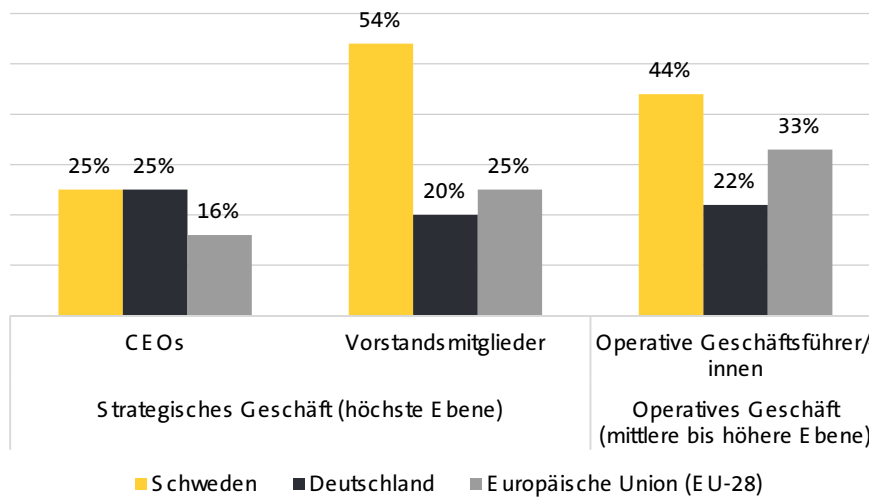
---

<sup>97</sup> Das schwedische Sekretariat für Geschlechterforschung an der Universität Göteborg weist in einem online veröffentlichten Artikel zu Quoten und Quotensystemen darauf hin, dass die Gesellschaft unterschiedlich auf Quoten für Männer bzw. für Frauen reagiert (GENUS, „Quotas and quota systems“, 2017). Werden Männer durch Quoten begünstigt, sind diese häufig nicht mit deren Stigma behaftet, wie es der Fall ist, wenn die Quoten Frauen zu Gute kommen sollen. Wenn Regierungen etwa beschließen, formale Quoten einzuführen, um eine ungleiche Beschäftigungssituation zugunsten eines größeren Männeranteils zu verändern (z. B. im Pflegebereich), „dann liegt der Fokus auf der Notwendigkeit, den Arbeitsmarkt ausgewogener zu gestalten, die Anzahl männlicher Vorbilder zu erhöhen [...] oder den Status und die Bezahlung unterbewerteter Berufsgruppen zu verbessern“ (ebd.). Mit anderen Worten: Sie lassen es bereitwillig zu, dass der Zweck, der eigentlich darin besteht, es Männern zu ermöglichen, sowohl ihr Selbstbild als auch ihr Sozialverhalten verändern zu können, die Mittel heiligt.

<sup>98</sup> Im Januar 2017 lehnte das schwedische Parlament eine Regierungsinitiative zur Einführung einer 40-Prozent-Quote für Vorstände bis zum Jahr 2019 ab. Im Fall von Verstößen sah der Vorschlag in Abhängigkeit vom Börsenwert der Unternehmen auch finanzielle Sanktionen in einer Größenordnung von 250.000 SEK und 5 Mio. SEK (26.000 EUR - 521.000 EUR) vor. Die Quote hätte Schweden dazu dienen sollen, das H2020-Ziel zu erreichen, wonach bis zum Jahr 2020 in den Vorständen großer europäischer Unternehmen beide Geschlechter mit 40 Prozent vertreten sein sollen (Agence France-Press, 2017). Die Angst vor potentiellen Strafen scheint jedoch eine Art Katalysatorwirkung gehabt zu haben, denn im Jahr 2017 nahmen die Anstrengungen, Frauen in den Chefetagen einzusetzen, sehr stark zu. In den ersten fünf Monaten des Jahres handelte es sich bei 33 Prozent aller Kandidat/-innen für einen Vorstandssitz um Frauen. Das entspricht einem Anstieg um 2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Nach Ansicht der AllBright-Stiftung gehört Schweden deshalb im Ranking auf einen Platz direkt hinter Norwegen und Frankreich – beides Länder, in denen es gesetzlich verankerte Quoten gibt (AllBright, 2016; Savage, 2017).

<sup>99</sup> Datenerhebung des EIGE für den Zeitraum Juni-Oktober 2012. Bei der Erhebung unter 99 Medienunternehmen quer durch 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Kroatien wurden sowohl Rundfunkanstalten des öffentlichen und privaten Sektors (Radio und Fernsehen) als auch große Zeitungskonzerne berücksichtigt.

Medien und den privaten Medienunternehmen nicht im gleichen Tempo voranstehen (siehe Abb. 44).<sup>100</sup> Im OECD-Ranking für die Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Sektor führt Schweden die Liste der Industrieländer an, während der private Sektor in Schweden, und dabei insbesondere die rasch wachsende Startup-Szene, von diesem Ziel noch weit entfernt ist. Doch auch hier sind positive Entwicklungen auszumachen. Der Anteil von Frauen in den Führungsetagen börsennotierter Unternehmen ist seit dem Jahr 2012 um sechs Prozentpunkte auf 20 Prozent im Jahr 2016 gestiegen. Die Unternehmen des privaten Sektors in Schweden befinden sich also zumindest auf halber Strecke hin zu einer „gleichberechtigten“ Vertretung (im angestrebten Verhältnis von 60:40) (AllBright, 2016, S. 4).



**Abb. 44: Frauen in Führungspositionen – der schwedische Mediensektor (%)**

Ein Vergleich unter führenden schwedischen Filmschulen, renommierten Hochschulen in den Fachrichtungen „Kunst und Geisteswissenschaften“ und den am häufigsten frequentierten Museen offenbart einen hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen (wie etwa Direktorinnen, Vorstandsmitglieder oder Präsidentinnen von Hochschulen und Leiterinnen von Museen, Dekaninnen und Vizedekaninnen bzw. Mitglieder von Präfektenräten). Mehr als 50 Prozent aller Positionen sind von Frauen besetzt (siehe Tabelle 13, Daten für das Jahr 2017; eigene Zusammenstellung. Vgl. auch „Anlage C: Frauen in Führungspositionen“ in diesem Bericht).

<sup>100</sup>Die unabhängige und gemeinnützige AllBright-Stiftung betreibt Forschungsprojekte und setzt sich im Rahmen von Sensibilisierungs- und Beratungsarbeit dafür ein, Gleichstellung und Diversität in Führungspositionen der Wirtschaft zu fördern. Ihr Schwerpunkt liegt dabei auf der Repräsentation der Geschlechter in operativen Teams sowie in Vorständen (AllBright, 2017).



**Tabelle 13: Frauen in Führungspositionen (SE) – der Kultursektor (%)**

		Anzahl der Positionen	Frauen	Männer
<b>Ausgewählte Filmschulen / -akademien</b>	Stockholmer Universität der Künste („Stockholms Konstnärliga Högskola“)	17	53 %	47 %
	Kunsthochschule Valand („Akademin Valand“), Fakultät für Kunst an der Universität Göteborg	22	55 %	45 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>54 %</b>	<b>46 %</b>
<b>Renommierte Hochschulen für Kunst und Geisteswissenschaften</b>	Universität Stockholm	21	67 %	33 %
	Universität Uppsala	12	17 %	83 %
	Universität Lund	16	44 %	56 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>42 %</b>	<b>58 %</b>
<b>Stark frequentierte Museen</b>	Skansen	13	38 %	62 %
	Vasamuseet	1	100 %	0 %
	Schwedisches Naturkundemuseum	7	29 %	71 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>56 %</b>	<b>44 %</b>

Um die Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulsektor zu verbessern, begann die schwedische Politik bereits in den 1990er Jahren eine Kooperation mit Gender-Forscher/-innen und -Initiativen. Im Januar 2016 führte die Regierung das GMA-Programm ein, um Maßnahmen des Gender Mainstreaming an staatlich finanzierten Hochschulen und im Hochschulsektor durchzuführen. Dieses Programm ist ähnlich aufgebaut wie das GMGA-Programm für das Gender Mainstreaming im öffentlichen Sektor. Auch in diesem Zusammenhang bietet GENUS Unterstützung an.<sup>101</sup> Eine neue GENUS-Initiative, deren Umsetzung 2019 beginnen soll, sieht ein neues Modell für die Vergabe von Forschungsmitteln an schwedische Hochschuleinrichtungen vor. Ziel ist es, das bisherige Peer-Review-System zu ersetzen, das Forscherinnen aufgrund vorhandener Machtstrukturen und etablierter (männlicher) Hierarchien tendenziell diskriminiert.<sup>102</sup>

## Zugang und Chancen

Um das nationale Ziel einer Verbesserung der Karrieremöglichkeiten für Frauen in den Bereichen darstellende Künste, Museen, Filme und Medien zu erreichen, setzt der schwedische Kunstrat auf ein Gender Mainstreaming in allen Förderlinien und auf die Erstellung regelmäßiger Berichte (EIGE, „Culture“, 2017).<sup>103</sup> Die

<sup>101</sup> Weitere Informationen hierzu finden sich unter: <http://www.genus.se/en/about-us/our-assignments/gma>.

<sup>102</sup> GENUS erklärt dazu: „Das vorgeschlagene Modell sieht vor, dass ein Expertengremium drei Aspekte der Forschungen evaluiert: die wissenschaftliche/künstlerische Qualität, Faktoren zur Verbesserung der Qualität sowie die Wirkung der Forschungen außerhalb akademischer Kreise. Die Gleichstellung der Geschlechter wird als einer der fünf Faktoren zur Qualitätsverbesserung mit aufgenommen. Die Bewertung der wissenschaftlichen/künstlerischen Qualität soll 70 Prozent der Gesamteinschätzung ausmachen, während die anderen beiden Kategorien jeweils mit einem Anteil von 15 Prozent in die Gesamtwertung eingehen (GENUS, „Research funding“, 2016).

<sup>103</sup> Im Jahr 2010 beschloss der schwedische Kunstrat eine breit angelegte Strategie. Sie zielte darauf ab, ein Monitoring zur Gleichstellung der Geschlechter im Kultursektor durchzuführen, Männern und Frauen gleiche Chancen für eine Teilhabe am kulturellen Leben zu bieten und einen Kommunikationsplan zu erarbeiten, um so die Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen Kunst und Kultur zu fördern. Letztendliches Ziel des Kunstrates ist die paritätische Verteilung (50:50) all ihrer Fördermittel und Stipendien zwischen Frauen und Männern. Da jedoch auch weitere kulturpolitische Zielsetzungen berücksichtigt werden müssen, setzte sich die Behörde für diese Strategie das Ziel, ein Verhältnis von 60:40 zu erreichen und wandte dabei das Modell des „Comply or Explain“ (d. h. „Richtlinien befolgen oder sich erklären“) an. Die für ein Monitoring erforderlichen Daten zur Geschlechterverteilung können den jeweiligen Jahresberichten entnommen werden. Der Kunstrat hat zudem seine Vorgehensweise bei Bewerbungsgesprächen und Werbemaßnahmen im Sinne einer gendersensiblen Kommunikation und PR-Tätigkeit überarbeitet (etwa bezogen auf die Bilderauswahl). Repräsentation ist ein weiterer zentraler Faktor für das Erreichen einer Gleichstellung der Geschlechter,

Zusammenarbeit mit Monitoring-Stellen in den einzelnen Teilsektoren hat zur Entwicklung maßgeschneiderter Programme für Künstlerinnen beigetragen. Von besonderer Bedeutung war die Einrichtung eines Ausschusses im Jahr 2006. Dieser sollte im Auftrag der schwedischen Regierung untersuchen, welche Möglichkeiten es gibt, um Frauen auf dem Gebiet der darstellenden Künste bessere berufliche Aufstiegschancen zu eröffnen. Das Ergebnis war ein 650 Seiten starkes Dokument mit dem Titel „Plats på scen“ („Plätze auf der Bühne“). Die Problemanalyse und Empfehlungen für künftige Änderungen, die aus dieser Regierungsinitiative hervorgingen, legten den Grundstein für die Entwicklung einer lebendigen Dialogkultur. Diese motivierte wiederum Arbeitgeber/-innen und Gewerkschaften zur Zusammenarbeit, um spezielle Führungstrainings für Frauen in Positionen als künstlerische Leiterin bzw. als Geschäftsführerin zu entwickeln (Svensk Teaterunion, 2010).

Für den Zeitraum 2011–2014 sah die schwedische Regierung die zweckgebundene Bereitstellung von Fördermitteln vor, um das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter in folgenden Bereichen zu stärken:

- Schwedisches Filminstitut (Svenska filminstitutet): zur Verbesserung des Zugangs junger Frauen zu Angeboten im Bereich des Filmschaffens;
- Staatliche Agentur für Darstellende Kunst (Statens Musikverk): zur Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen in der Musik;
- Staatliche Historische Museen SHHM (Statens historiska museer) im Rahmen der schwedischen Behörde für Denkmalpflege (Riksantikvarieämbetet): für einen höheren Anteil von Künstlerinnen bei Sammlungen und Ausstellungen;
- Schwedischer Staatlicher Medienrat (Statens medieråd): zur Durchführung einer qualitativen Studie über die geschlechtsspezifische Mediennutzung unter Jugendlichen;
- Schwedischer Kunstrat (Kulturrådet) in Zusammenarbeit mit Sportverbänden: zur Förderung des Lesens (UNESCO, „Questionnaire Gender Equality and Culture“, 2014, S. 4f.).

Die schwedische Behörde für Kulturanalyse (Myndigheten för kulturanalys) erhielt für eine Evaluierung dieser Initiativen ebenfalls Fördermittel. Im Jahr 2014 erhielt die Behörde erneut Fördermittel, um eine zweite, noch umfassendere Evaluierung aller Vorhaben durchführen zu können und die Gleichstellung der Geschlechter im kulturellen Sektor zu stärken (ebd.).

Im Folgenden Abschnitt liegt der Fokus auf Untersuchungsergebnisse zur Geschlechterverteilung im Musiksektor. Studien des schwedischen Kunstrats, des schwedischen Kunstförderausschusses und der Ombudsstelle für Gleichstellung haben ergeben, dass die Verteilung der Geschlechter in diesem Sektor signifikant von den nationalen Gleichstellungszielen abweicht. Insbesondere Musikerinnen und Komponistinnen sind dabei deutlich unterrepräsentiert. Als Reaktion darauf brachte die schwedische Regierung zahlreiche Initiativen zur Verbesserung der Geschlechterverteilung auf den Weg. So hat sie z. B. im Jahr 2011 die schwedische Behörde für Kulturanalyse, den schwedischen Kunstrat und den schwedischen Kunstförderausschuss mit der Aufgabe betraut, Projekte zu erarbeiten, mit denen sich sowohl die Sichtbarkeit der Frauen als Komponistinnen als auch deren Zugang zu karrierefördernden Auftrittsmöglichkeiten ausbauen ließe. Für die von 2011 bis 2014 laufende Initiative mit dem Titel „Gleichstellung der Geschlechter im Musikleben“ (Jämställt musikliv) stand ein Budget in Höhe von 8.000.000 SEK

---

etwa wenn es um die Entsendung von Expert/-innen in Auswahlkomitees und Arbeitsgruppen geht. Diese Informationen stammen aus einem Online-Austausch mit Elin Rosenström vom Creative Europe Desk Sweden beim schwedischen Kulturrat (Kulturrådet) im August 2017.

(ca. 840.000 EUR) zur Verfügung.<sup>104</sup> Zu den gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen gehörte u. a. auch ein Pilotprojekt für geschlechterparitätische Buchungen bei Musikfestivals. Aufgrund des überwältigenden Erfolgs<sup>105</sup> beschloss die Agentur für Darstellende Kunst (Musikverket) im November 2016, Mittel in Höhe von 5,2 Mio. SEK (ca. 550.000 EUR) vorzumerken, um die Finanzierung einer entsprechenden Förderlinie für die Saison 2017 bereitstellen zu können. Von 55 Festivals, die sich um eine „Gleichstellungsförderung“ beworben hatten, erhielten 26 Festivals Beihilfen, u. a. das Båstad Chamber Music Festival, das Kalvfestivalen, das Korrö Folk Music Festival, das Stockholm Early Music Festival, das Change Music Festival und das Gotland Chamber Music Festival. Im September 2017 werden sich Festivalorganisator/-innen erneut um eine Finanzierung für eine „geschlechterparitätische Buchung“ bewerben können.<sup>106</sup>

Im Jahr 2016 betraute die schwedische Regierung den Schwedischen Kunstrat und die Agentur für Darstellende Kunst erneut mit einer gemeinsamen Aufgabe: Sie sollten der Überrepräsentation von Komponisten in den Repertoires öffentlich finanzierter Orchester entgegensteuern. Im Rahmen eines Multi-Stakeholder-Dialogs traten die Behörden mit regionalen Kulturräten, Musikinstitutionen sowie Veranstalter/-innen, Bildungseinrichtungen im Bereich der Komposition (Berufsakademien, Hochschulen), nationalen Organisationen, unabhängigen Musikorganisationen sowie Urheberrechtsorganisationen zusammen, um konkrete Erfahrungen zu diskutieren, sich über Wissenswertes auszutauschen und gemeinsame Ziele anzuvisieren. Im Fokus der Agenda stand dabei die Notwendigkeit, Langzeitprojekte zu entwickeln sowie Leitungsgremien zu finden, die gewillt sind, neue Prioritäten zu setzen und Risiken einzugehen, etwa bei Maßnahmen wie der geschlechtsbewussten Planung und Haushaltsführung sowie bei der Aufführung neuer Repertoires, die das Schaffen von Komponistinnen stärker in den Mittelpunkt rücken.<sup>107</sup> Zudem unterstützt die Agentur für Darstellende Kunst die Vorgabe, wonach staatlich finanzierte Organisationen einen jährlichen Bericht einreichen müssen.

Ein weiteres, nennenswertes musikalisches Förderprogramm ist Popkollo. Es organisiert Sommercamps für junge Mädchen ([www.popkollo.se](http://www.popkollo.se)).

In diesem Zusammenhang sollte auch das zivilgesellschaftliche Jämställd-Festival erwähnt werden (<http://jamstalldfestival.se>). Ziel dieser NRO ist es, die Gleichstellung der Geschlechter in der Musikfestivalszene durch die Bereitstellung von nach Geschlechtern getrennten Statistiken zu verbessern.<sup>108</sup> Auch die Agentur für Darstellende Kunst untersucht in ihren jährlichen Berichten im Rahmen des JiM-Programms so viele Berufsbereiche wie möglich mit Hilfe solcher Statistiken. Auf dieser Grundlage versucht sie, die Gleichstellungsfortschritte des jeweiligen Sektors zu evaluieren und Möglichkeiten zur Optimierung des Fahrplans zu erkennen.

---

<sup>104</sup> Diese Informationen wurden von Eva Andersson in einem Interview bestätigt (Juli 2017). Details zu allen Gleichstellungsprojekten, die im Rahmen des Sonderprogramms für Geschlechtergleichstellung im Zeitraum 2011–2014 von der Agentur für Darstellende Kunst (Statens Musikverket) gefördert wurden, finden sich hier: <http://musikverket.se/jamstalldhet/jamstalldhetsprojekten>.

<sup>105</sup> Der Abschlussbericht zu diesem Sonderprogramm ist hier (auf Schwedisch) abrufbar: <http://musikverket.se/wp-content/uploads/2015/11/Musikliv-i-balans-rapport-2015.pdf>.

<sup>106</sup> Weitere interessante Initiativen für geschlechterparitätische Buchungen bei Musikfestivals finden sich hier: <http://musikverket.se/artikel/ga-pa-jamstalld-festival-i-sommar>.

<sup>107</sup> Diese Informationen stammen aus einem Online-Austausch mit Elin Rosenström (August 2017). Die Initiative zur Verbesserung einer paritätischen Vertretung der Geschlechter in schwedischen Orchestern erhält auch eine direkte Finanzierung des schwedischen Kunstrats im Rahmen seines gendergerechten Förderprogramms für Komponist/-innen (samverkan med komponister). Das Programm ist mit einem jährlichen Budget in Höhe von 6.000.000 SEK (ca. 630.000 EUR) für die Komposition neuer Musikstücke ausgestattet. Der Anteil an Komponistinnen, die eine finanzielle Förderung aus diesem Programm erhielten, stieg im Laufe der letzten zehn Jahre von knapp 30 Prozent auf beinahe 50 Prozent an (ebd.).

<sup>108</sup> Diese Informationen stammen aus einem Interview mit Eva Andersson (Juli 2017).

Neuere Monitoring-Berichte zur medialen Arbeitswelt legen nahe, dass auch hier eine horizontale Geschlechtertrennung zum Tragen kommt. Die Bereiche Technik und Finanzen werden beispielsweise noch immer von Männern dominiert. Dessen ungeachtet haben viele Medienorganisationen bereits Gender- und Gleichstellungspläne, Verhaltenskodizes sowie praktische Gender-Mainstreaming-Maßnahmen umgesetzt, um die beruflichen Laufbahnen von Frauen evaluieren und fördern zu können (Balkmar, 2016, S. 208–210). Bei der öffentlich-rechtlichen Fernsehgesellschaft Schwedens SVT (Sveriges Television) wird die Gleichstellung der Geschlechter sowohl als ein „wichtiges Gut“ für die eigene Arbeit als auch als eine „Voraussetzung für die öffentlich-rechtlichen Aufgaben“ angesehen (Nenadic & Ostling, 2017, demnächst vorliegend, S. 6).

Daher wurde im Rahmen der Gleichstellungspolitik von SVT auch eine geschlechtsbewusste Programmgestaltung (Wahl von Themen und Schwerpunkten) festgeschrieben, während gleichzeitig eine Geschlechterparität bei der Anzahl der Programmbeteiligten angestrebt wird ( $\pm 10\%$ , gemessen über einen Zeitraum von einem Jahr). Um einer Abgrenzung nach Geschlecht vorzubeugen, ist bei SVT eine nach Geschlechtern ausgewogene Zusammensetzung ( $\pm 10\%$ ) auf allen Führungsebenen sowie auf jeder einzelnen Fachebene vorgeschrieben. Mithilfe einer Regelung, wonach die durchschnittlichen Gehälter von Frauen und Männern in der Gesamtorganisation sowie in jeder einzelnen Berufsgruppe nicht voneinander abweichen sollten ( $\pm 3\%$ ), strebt man bei SVT darüber hinaus auch den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles an. Monitoring und Nachverfolgung werden jeweils einmal jährlich von einer internen Stelle durchgeführt (ebd.). Doch durch die fortgesetzte Ausgabe von Gehaltsboni bleibt der Ungleichbehandlung trotz dieses positiven Trends weiterhin Tür und Tor geöffnet. Auch bei der öffentlich-rechtlichen Hörfunkanstalt Schwedens SR (Sveriges Radio) wird eine Gleichstellungspolitik verfolgt. Die Organisation arbeitet aktiv daran, das Empowerment und die Sichtbarkeit der weiblichen Beschäftigten zu stärken (ebd.).

Mit Blick auf den Frauenanteil unter Medienexpert/-innen (24 %) sowie unter Politiker/-innen, die in den Nachrichten und der sachbezogenen Berichterstattung fachlich und zu politischen Themen Stellung nehmen (44 %), liegt Schweden deutlich über dem EU-Durchschnitt von 17 Prozent. Im Hinblick auf ihre Präsenz als Subjekte und Objekte der Nachrichten sowie der sachbezogenen Berichterstattung sind Frauen in Schweden zu 27 Prozent vertreten – im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 23 Prozent (Balkmar, 2016, S. 213f.).

Der Anteil von Studentinnen und Studenten der Fachrichtungen „Kunst und Geisteswissenschaften“ lag in schwedischen Hochschulen im Jahr 2015 bei einem ähnlichen Wert wie in der EU insgesamt, wo der Anteil der Studentinnen mehr als 60 Prozent betrug (SE: 61 %, EU-27: 64 %) (siehe Tabelle 14, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Eine ähnliche Korrelation mit dem EU-Durchschnitt findet sich beim Anteil der Studentinnen im Bereich „Journalismus und Informationswesen“ (69 %), der deutlich höher liegt als der Anteil der Studenten. Der Anteil von Frauen unter Spitzenforscher/-innen im Bereich der „Geisteswissenschaften“ liegt deutlich unter der paritätischen Marke und belief sich im Jahr 2013 auf 36,1 Prozent (EK, „SHE Figures“, 2016, S. 133).

**Tabelle 14: Der Anteil der Studentinnen in „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“**

	Kunst und Geisteswissenschaften		Journalismus und Informationswesen	
	Schweden	EU-27	Schweden	EU-27
<b>2013</b>	61,19 %	64,67 %	69,09 %	67,46 %
<b>2014</b>	61,28 %	64,64 %	69,29 %	68,08 %
<b>2015</b>	60,92 %	64,43 %	69,36 %	68,62 %

Gleichzeitig waren die meisten Beschäftigten im schwedischen Kulturbereich Frauen, während in der EU insgesamt ein leichter Männerüberhang im Kulturbereich zu verzeichnen ist (siehe Abb. 43).

Ein Vergleich des Zugangs von Frauen zu Preisen und Auszeichnungen für künstlerische Leistungen belegt, dass Frauen in Schweden nur einen kleinen Prozentsatz der Preise und Auszeichnungen im musikalischen Bereich erhalten (10 %) (siehe Tabelle 15, Daten für den Zeitraum 2006/07–2016/17; eigene Zusammenstellung; Beschreibungen zu den Preisen und Auszeichnungen ebenso wie Links zu den jeweiligen Seiten finden sich in Anlage D: Preise und Auszeichnungen). Geringfügig bessere Chancen haben Frauen im Bereich der Film- und audiovisuellen Kunst (25 %). Verglichen mit anderen Ländern dieser Studie wurde in Schweden auf dem Gebiet der Literatur Parität erreicht und als Preisträgerinnen im Bereich der bildenden Kunst sind Frauen sogar überrepräsentiert (50 % bzw. 61 %).

**Tabelle 15: Der Frauenanteil unter Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (SE) (%)**

		Anzahl der Preisträger/-innen	Frauen	Männer
<b>Musik</b>	Birgit-Nilsson-Preis	3	0 %	100 %
	Ljunggren-Wettbewerb für Junge Musiker („Ljunggrenska tävlingen för unga musiker“)	10	20 %	80 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>10 %</b>	<b>90 %</b>
<b>Literatur</b>	Astrid-Lindgren-Gedächtnis-Preis	5	50 %	50 %
	Peter Pan Prize	5	50 %	50 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>50 %</b>	<b>50 %</b>
<b>Bildende Kunst</b>	Fredrik Roos Art Grant	12	42 %	58 %
	Rolf-Schock-Preis (Bildende Kunst)	5	80 %	20 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>61 %</b>	<b>39 %</b>
<b>Film- und audiovisuelle Kunst</b>	Filmpreis Guldbagge für den Besten Film	10	30 %	70 %
	Dragon Awards: Bester Nordischer Film	10	20 %	80 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>25 %</b>	<b>75 %</b>

### Gehalts- und Rentenunterschiede

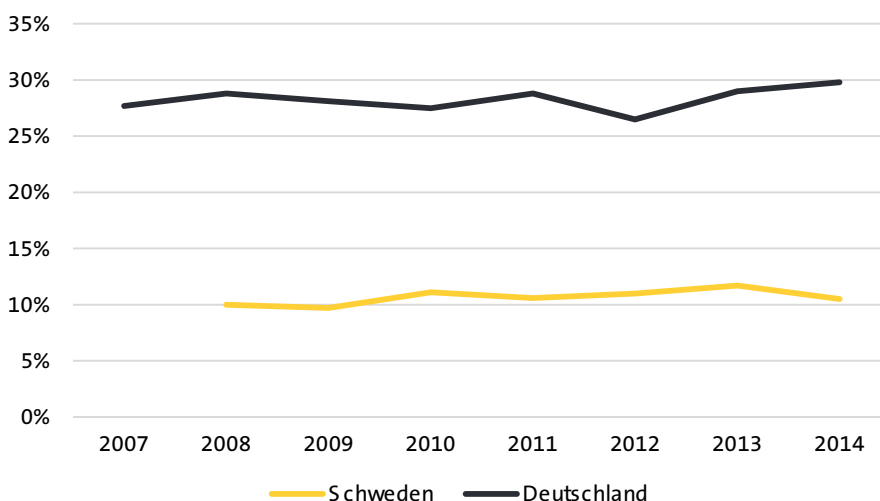
Im Fokus des schwedischen „Anti-Diskriminierungsgesetzes“ (ADG) steht die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, wobei Arbeitgeber/-innen dazu angehalten sind, für eine bessere Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Entlohnung zu sorgen. Auch wenn das Konzept der Entlohnung in der nationalen Rechtsprechung nicht definiert ist, so wird im ADG festgelegt, was die Regierung unter gleichwertiger Arbeit versteht.<sup>109</sup> Zudem sollen Arbeitgeber/-innen Frauen und Männern gleichwertige Bedingungen für Lohnerhöhungen bieten. Gehalt und Gehaltsstrukturen sind das Ergebnis von Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern (Votinius, 2017, S. 16). Laut der überarbeiteten Fassung des

<sup>109</sup> Kapitel 3 § 2 Absatz 2 des Anti-Diskriminierungsgesetzes lautet wie folgt: „Eine Arbeit ist dann als einer anderen Arbeit gleichwertig anzusehen, wenn sich aus einer Gesamtbewertung ihrer Natur und Anforderungen ergibt, dass sie den gleichen Wert wie die andere Arbeit hat. Bei der Bewertung der Anforderungen der Arbeit sind Kriterien wie Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung und Anstrengung zu berücksichtigen. Bei der Bewertung der Natur der Arbeit sind insbesondere die Arbeitsbedingungen in Betracht zu ziehen.“ Siehe hierzu auch das Chancengleichheitsgesetz – Equal Opportunities Act (SFS 1991:433).

Gesetzes (2017) sind Arbeitgeber/-innen dazu verpflichtet, Beschäftigte vor „Belästigung [...] im Zusammenhang mit dem Geschlecht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin [zu schützen] [...]“. Des Weiteren dürfen Arbeitgeber/-innen keine Arbeitnehmer/-innen oder Bewerber/innen unfair behandeln, die Elternzeit in Anspruch nehmen, genommen haben oder in Anspruch nehmen werden (Schwedisches Institut, 2017).

Der schwedische Kulturförderausschuss ist dafür zuständig, die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Kultursektor und die finanziellen und sozialen Verhältnisse von Künstler/-innen zu beobachten. Darüber hinaus beobachtet er die politischen Entwicklungen sowie die Umsetzung von Sozialversicherungssystemen und setzt geschlechtsspezifische Analysen als Werkzeug ein. Im Jahr 2011 veröffentlichte der Ausschuss beispielsweise einen Bericht mit dem Titel „Artists’ Income from a Gender Equality Perspective“ (Flisbäck, 2011). Zentrales Thema des Berichts ist die Schwierigkeit, das Prinzip der Gleichstellung der Geschlechter selbst unter optimalen Bedingungen in die Praxis umzusetzen. Laut der 2016 erschienenen Studie mit dem Titel „Artists in Sweden: Demographics, Earnings and Social Status 2016“ (Larsson, 2016) stiegen die Einkommen von Künstler/-innen zwischen 2006 und 2014 geringfügig um 4 Prozent. Auch die geschlechterbezogene Verteilung der Einkommen war „gerechter“ als noch 2004. Der Frauenanteil nahm im Kunstsektor insgesamt von 45 auf 48 Prozent zu. In der eher von Frauen dominierten Berufskategorie der Choreographie erhöhte sich hingegen der Männeranteil. Im Jahr 2014 gab es im Kunstbereich ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 15 Prozent, wobei das Medianeinkommen von Frauen 85 Prozent des Medianeinkommens von Männern betrug. Verglichen mit den nach Geschlechtern getrennten Medianeinkommen der schwedischen Bevölkerung insgesamt, war der Einkommensunterschied zwischen Künstlerinnen und Künstlern allerdings weniger stark ausgeprägt (19 % ggü. 15 %) (ebd.).

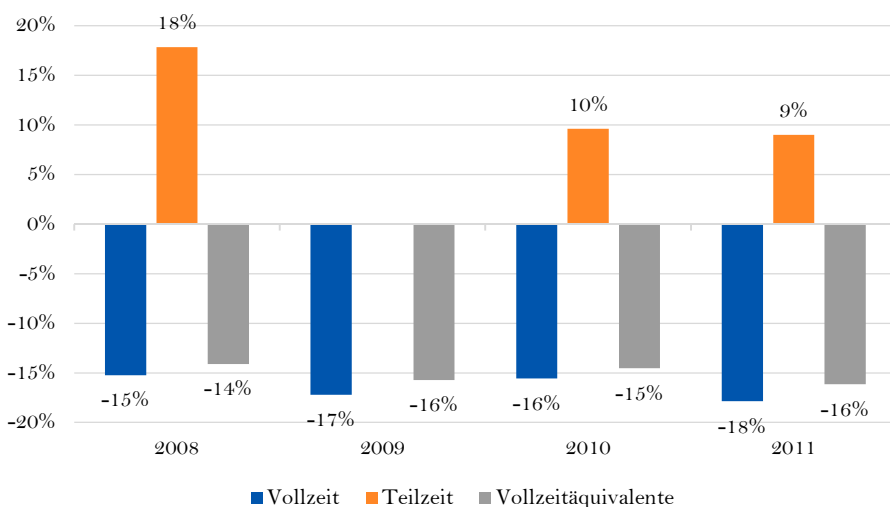
Die Zahlen in Abb. 44 und Tabelle 13 lassen darauf schließen, dass Frauen stärker in Entscheidungsgremien in Medienorganisationen und Kultureinrichtungen vertreten sind. Darüber hinaus lässt sich in Schweden ein im Vergleich zum europäischen Durchschnitt geringeres Lohngefälle im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ feststellen (siehe Abb.45, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Das geschlechtsspezifische Lohngefälle für den Bereich „Informationswesen und Kommunikation“ belief sich im Jahr 2014 auf 11,3 Prozent.



**Abb. 45: Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle schwedischer Arbeitskräfte in „Kultur, Unterhaltung und Freizeit“ (%)**

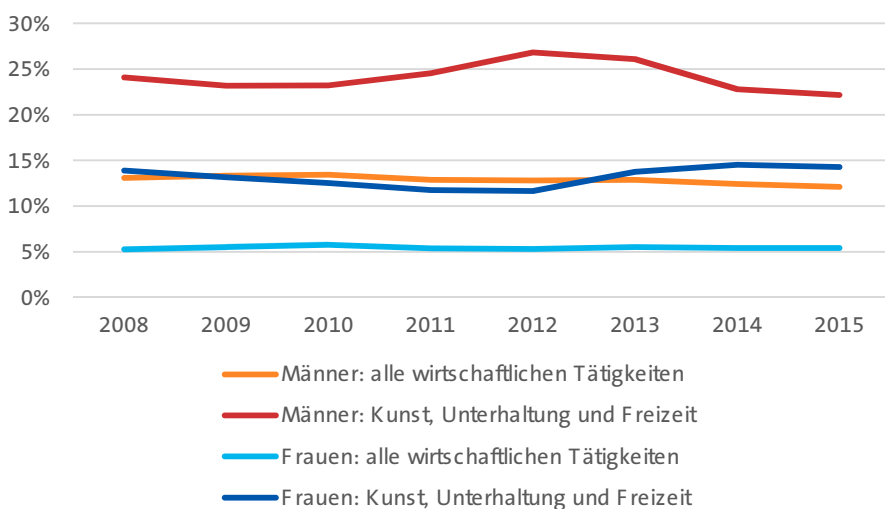
Vergleicht man das Lohngefälle beim Jahreseinkommen zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten desselben Sektors, einschließlich Zahlen in Form von VZÄ, so stellen wir hier ein ähnliches Muster wie bei den niederländischen Daten fest

(siehe das Kapitel über die Niederlande, Abb. , und hier, Abb. 46, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, verfügen über ein höheres Jahreseinkommen als ihre männlichen Kollegen. Im Gegensatz dazu verdienen Frauen in Vollzeit jedoch weniger als Männer, die im selben Sektor in Vollzeit tätig sind.



**Abb. 46: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ – Vollzeit ggü. Teilzeit (SE) (%)**

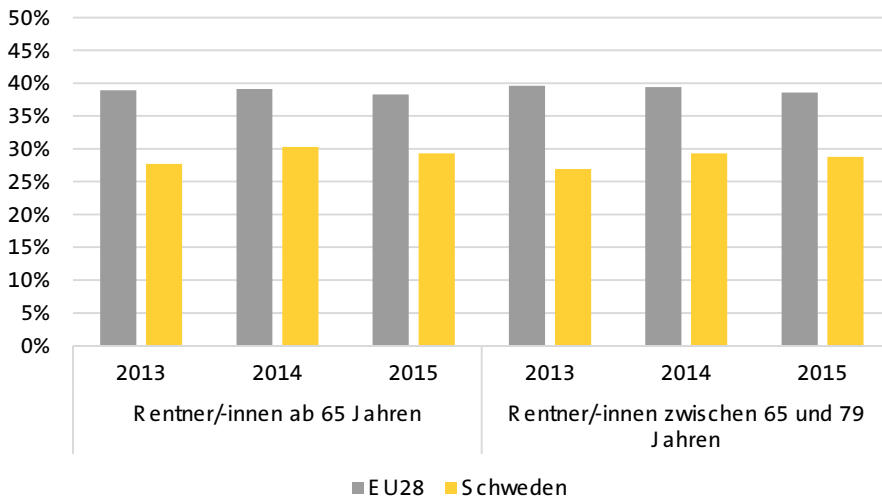
Ein Faktor, der möglicherweise zu den geringeren Abweichungen zwischen den Geschlechtern bei den monatlichen (Lohngefälle) und jährlichen Verdiensten (Einkommensgefälle) beiträgt, ist der geringe Anteil an selbstständigen Frauen im kulturellen Sektor. Dieser liegt deutlich unter dem europäischen Durchschnitt im selben Sektor, jedoch über dem Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche Schwedens insgesamt (siehe Abb. 47, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Im Bereich „Informationswesen und Kommunikation“ lag der Anteil der Selbstständigen bei Frauen im Jahr 2016 bei 7 Prozent.



**Abb. 47: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (SE) nach Geschlechtern**

Neben Lohnunterschieden betrifft das geschlechtsspezifische Gefälle auch die Renten. Da Frauen tendenziell weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, werden die Unterschiede bei den Pensionsansprüchen im Laufe eines Arbeitslebens größer. In Schweden ist dieses Gefälle sehr groß und belief sich im

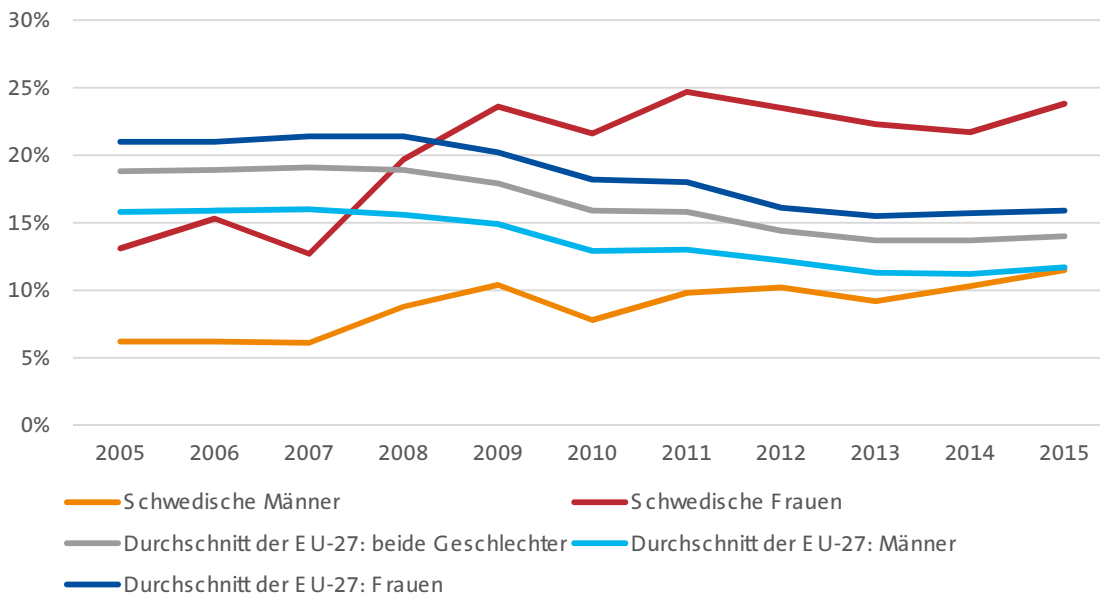
Jahr 2015 bei Rentner/-innen im Alter von 65 oder mehr Jahren auf 29 Prozent. Dennoch ist die Situation in Schweden damit noch deutlich besser als im europäischen Durchschnitt, der im selben Jahr bei 38 Prozent lag (siehe Abb. 48, Eurostat; eigene Zusammenstellung).



**Abb. 48: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und SE (%)**

Dasselbe lässt sich auch in Bezug auf die Armutsgefährdungsquote schwedischer Rentnerinnen feststellen (siehe Abb. 49, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Frauen in Schweden sind von einem größeren Risiko betroffen, in die Altersarmut zu rutschen, als Männer. Im Jahr 2015 lag ihr Risiko mehr als zwölf Prozentpunkte höher als für Männer. Zudem sind insbesondere ältere Frauen in Schweden einem viel erheblicheren Armutsrisiko ausgesetzt als im EU-Durchschnitt, während bei älteren schwedischen Männern das Risiko geringer ist. Vergleicht man schwedische Rentner/-innen mit den europäischen Rentner/-innen, so stellt man fest, dass schwedische Frauen einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind als Männer und Frauen in der EU, wohingegen schwedische Männer einem geringeren Armutsrisiko ausgesetzt sind als Männer und Frauen in der EU. Im Gegensatz zur Entwicklung in der EU insgesamt, wo die Armutsgefährdungsquoten für Rentner/-innen rückläufig sind, gab es bei schwedischen Rentner/-innen nach 2007 einen starken Anstieg der Armutsgefährdungsquote. Bei Frauen fiel dieser Anstieg sogar noch höher aus, weshalb sich das geschlechtsspezifische Rentengefälle weiter vergrößerte.





**Abb. 49: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (SE) (%)**

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

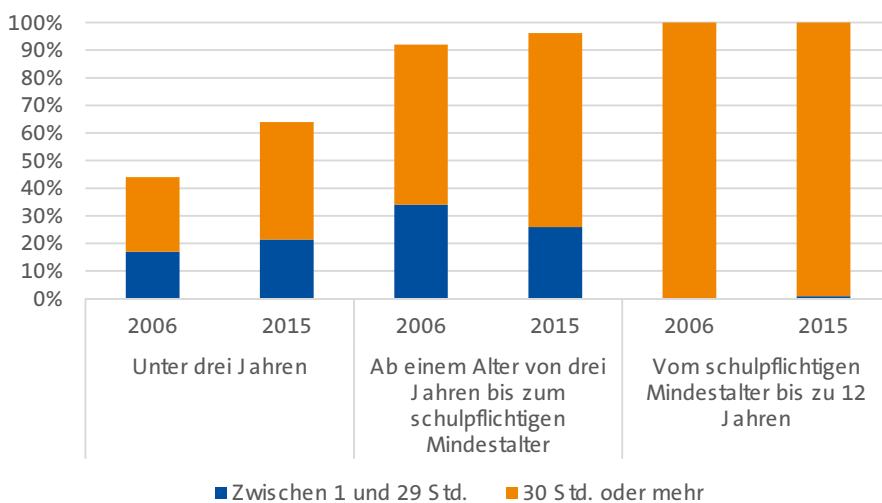
Das übergeordnete Ziel der schwedischen Arbeits- und Familienpolitik ist ein Gleichgewicht der Geschlechter. Die schwedische Regierung arbeitet eng mit Geschlechterforscher/-innen zusammen, um Regelungen zu prüfen und weiterzuentwickeln, die eine Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt fördern und zugleich das Familienleben unterstützen. Seit den 1970er Jahren gehen mehr als 80 Prozent der Mütter einer beruflichen Tätigkeit nach, während Väter das Recht auf bezahlten Urlaub (sog. „Papa-Monate“) haben (Savage, 2017).

Schweden verfügt möglicherweise über die weltweit großzügigste Regelung zur Elternzeit. Darin wird den Eltern bei Geburt eines Kindes 480 Tage Urlaub gewährt. Diesen Urlaub können sie in Anspruch nehmen, bis das Kind ein Alter von zwölf Jahren erreicht hat.<sup>110</sup> Zudem bietet das Gesetz den Eltern ein hohes Maß an Flexibilität, wenn es darum geht, wie sie diesen Urlaub nehmen wollen – ob als ganzen Monat, als Woche, als Tag oder sogar stundenweise. Für einen Zeitraum von 390 Tagen haben Eltern Anspruch auf knapp 80 Prozent ihres Gehalts bis zu einem Maximalbetrag von 942 SEK (ca. 100 EUR) pro Tag. Für die verbleibenden 90 Urlaubstage gilt ein pauschaler Tagessatz von 180 SEK (ca. 19 EUR). Zudem gewährt die schwedische Regierung auch Eltern, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, bezahlte Elternzeit. Laut Gesetz werden jedem Elternteil konkret 90 Tage Urlaub zugeteilt, die jedoch nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden können (Prinzip des „use it or lose it“, d. h. „in Anspruch nehmen oder Anspruch verlieren“). Im Zusammenhang mit der Geburt des Babys werden einem der Elternteile zehn weitere Tage Urlaub gewährt, deren Zahl sich bei der Geburt von Zwillingen auf zwanzig Tage verdoppelt. Teilen die Eltern den gewährten übertragbaren Urlaub unter sich auf, so erhalten beide über einen Zeitraum von maximal 270 Tagen einen steuerfreien täglichen Zuschlag in Höhe von 50 SEK (5 EUR).<sup>111</sup>

<sup>110</sup> Im Jahr 2014 nahmen Väter 25 Prozent der 480 Tage in Anspruch, sprich 120 Tage, während der Wert bei Frauen 75 Prozent (360 Tage) betrug (Weller, 2017; Votinius, 2017, S. 13).

<sup>111</sup> Im Falle von Adoptiveltern werden laut Gesetz ebenfalls insgesamt 480 Tage gemeinsamer Urlaub von dem Tag an gewährt, an dem das Kind in die Obhut der Eltern gegeben wird. Ein alleinerziehender Elternteil hat Anspruch auf volle 480 Tage.

Das öffentlich finanzierte Kinderbetreuungssystem in Schweden wird umfassend subventioniert, wobei die Kosten maximal 1.230 SEK (ca. 128 EUR) pro Monat betragen dürfen (Savage, 2017). Die Inanspruchnahme einer Tagesbetreuung für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren ist seit dem Jahr 2006, als 44 Prozent der Kinder dieser Altersklasse eine Tagesbetreuung erhielten, stetig leicht gestiegen. Im Jahr 2015 betrug der Anteil der Kinder in Tagesbetreuung 64 Prozent (siehe Abb. 50, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Bemerkenswert ist, dass diese Altersklasse überwiegend eine Ganztagsbetreuung erhält, wodurch es den Erziehungsberechtigten möglich ist, in Vollzeit zu arbeiten. Die Inanspruchnahme einer formalen Tagesbetreuung für Kinder zwischen drei Jahren und dem schulpflichtigen Mindestalter liegt seit langer Zeit auf einem konstant sehr hohen Niveau und belief sich in allen untersuchten Jahren auf mehr als 90 Prozent, wobei die überwiegende Mehrzahl der Kinder eine Ganztagsbetreuung erhielt. Das schwedische System subventioniert darüber hinaus auch Kinderbetreuungsangebote für den Abend und über Nacht.<sup>112</sup>



**Abb. 50: Schwedische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und der wöchentlichen Betreuungszeit (%)**

Fast 100 Prozent aller schwedischen Schüler/-innen besuchen eine Ganztagschule (bzw. eine Halbtagschule mit anschließender Schulbetreuung), wodurch Eltern in die Lage versetzt werden, in Vollzeit zu arbeiten (siehe Abb. 50, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Verglichen mit anderen Ländern schlägt sich die umfassende Verfügbarkeit von Tagesbetreuungen in Schweden jedoch nicht zwangsläufig auch in deutlich höheren Erwerbsbeteiligungsquoten von Frauen nieder („Recht auf Betreuungsarbeit“).

Bemerkenswert ist, dass die schwedische Regierung im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie das Gender Mainstreaming für alle Haushaltsmitglieder unterstützt, auch für Kinder. Das bedeutet, dass im Rahmen der schwedischen Sozial- und Bildungspolitik in der Vorschulphase genderpädagogische Ansätze zum Einsatz kommen, mit denen geschlechtsspezifischen Stereotypen und zugeschriebenen Rollenbildern entgegengewirkt werden soll. Ziel ist es, Kinder von den Erwartungen und Anforderungen freizumachen, die Mädchen und Jungen von der Gesellschaft traditionell auferlegt werden (Schwedisches Institut, 2016).

### Vorgehensweisen und Werkzeuge zum Gender Mainstreaming

In Schweden kommt während aller Phasen zur Entwicklung neuer Richtlinien und in allen Politikbereichen ein umfassendes System geschlechtsspezifischer

<sup>112</sup>Vgl. Savage, 2013.

Evaluierungswerkzeuge zum Einsatz (siehe „Include Gender!“, „Berücksichtigt das Geschlecht“) (<http://includegender.org>).

Im Rahmen der Umsetzung von Gleichstellungsvorhaben findet zudem ein durchdachter Nachverfolgungsprozess Anwendung. Der jährliche Haushaltsentwurf wird begleitet von einer geschlechtsspezifischen Evaluierung. Die Überprüfung geplanter Maßnahmen wird von geschlechtsspezifischen Folgeabschätzungen flankiert, die anhand einer Vielzahl geschlechtsspezifischer Indikatoren durchgeführt werden. Die Regierung und ihre Partner auf sektoraler Ebene bewerten in regelmäßigen Abständen die Wirksamkeit nationaler Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter. Dabei greifen sie auf nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistiken zurück. Zudem kommt auch ein Gender-Training für den öffentlichen Sektor zum Einsatz.

Schweden setzt auf die Entwicklung gemeinsamer Lösungen durch einen fortlaufenden und aktiven Dialog mit allen Stakeholdern in den Behörden für Gleichstellungsfragen, in Berufsverbänden von Frauen sowie in weiteren Lobbygruppen zum Thema Gleichstellung. Wie oben erwähnt, ist die Regierung zudem darum bemüht, von ihren skandinavischen Nachbarn zu lernen und sich in allen Politikbereichen, in denen die Gleichstellung der Geschlechter eine zentrale Rolle einnimmt, über bewährte Praktiken austauschen.

## Evaluation

Schweden hat in Bezug auf die Beteiligung von Frauen und deren aktive Rolle in den Bereichen Kunst, Kultur und Medien Fortschritte erzielt. Die proaktive Rolle der schwedischen Regierung hin zu einer Gleichstellung der Geschlechter ist bemerkenswert. Obgleich Schweden im unternehmerischen Sektor eher auf ein System der Selbstregulierung vertraut, übt die Regierung dennoch insgesamt Druck auf die Gesellschaft aus. Dabei spielen das Gender Mainstreaming im öffentlichen Sektor und die umfassende Berichterstattung über die eigenen Fortschritte eine zentrale Rolle. Besondere Bedeutung kommt hierbei der Ombudsstelle für Geschlechtergleichstellung zu, da diese nicht nur dafür zuständig ist, Entwicklungen zu überwachen, sondern auch Veränderungen einzufordern, um gleiche Rechte und Chancen für Männer und Frauen zu gewährleisten.

Die umfassend subventionierte Ganztagsbetreuung scheint entscheidend zum niedrigen geschlechtsspezifischen Lohngefälle im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ beizutragen, da es Unterbrechungen in den beruflichen Laufbahnen im Rahmen von Geburt und Kindererziehung sind, die üblicherweise zu diesem Lohngefälle führen.

Medienorganisationen folgen i. d. R. dem proaktiven schwedischen Ansatz, indem sie intern Maßnahmen zu Diversität und Gleichstellung umsetzen. Dabei lässt sich jedoch auch beobachten, dass es beim Thema Entscheidungsfindung zu einer stärkeren personellen Konzentration kommt. Konkret bedeutet das: Bis zum Jahr 2014 war der Frauenanteil bei hochrangigen Redaktionsposten über einen Zeitraum von zehn Jahren hinweg auf 42 Prozent angestiegen; im selben Zeitraum konzentrierten sich jedoch Entscheidungsprozesse über finanzielle Fragen auf Führungskreise, die unverhältnismäßig stark von Männern dominiert werden (Balkmar, 2016, S. 213).

## Bewährte Praktiken

Die schwedische Regierung erachtet die Gleichstellung der Geschlechter als gleichwertig zu allen anderen politischen Anliegen. Im Rahmen der „Strategie für das Arbeiten auf dem Gebiet des Gender Mainstreaming bei staatlichen Stellen“ (Strategi för arbetet med jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet) arbeitet sie eng mit dem Sekretariat für Geschlechterforschung an der Universität Göteborg zusammen. Deren gemeinsamer Fahrplan „Include Gender!“ („Berücksichtigt das

Geschlecht“!) bildet zudem die Basis für die Arbeit des Ministeriums für Kultur und Demokratie, Reformen auf dem Gebiet einer echten Gleichstellung (50-Prozent-Regel) auf den Weg zu bringen.

Das vom Nordischen Ministerrat koordinierte Forum NordForsk ermöglicht es Schweden, von seinen Nachbarn zu lernen, mit diesen zu kooperieren und Strategien für die Erreichung diverser politischer Ziele zu debattieren, die sich für die Region als wirksam erwiesen haben – auch auf Gebieten wie der Gleichstellung der Geschlechter und des Gender Mainstreaming (Nordiskt institut för kunskap om kön – NIKK).

Das Kulturministerium setzt eine Arbeitsplatzkultur „bewährter Praktiken“ um, indem freie Vorstandsposten, höchste Führungspositionen in Behörden sowie Stellen, die ausgelagerte Dienstleistungen übernehmen, bei gleicher Qualifikation mit Frauen besetzt werden. Um die geschlechtsspezifische Diskriminierung in standardisierten Entscheidungsstrukturen zur Verteilung von Forschungsgeldern, zur Auswahl von Professor/-innen sowie zur Ehrung von Akademiker/-innen auf deren jeweiligem Spezialgebiet zu überwinden, hat das schwedische Kulturministerium in Kooperation mit dem schwedischen Sekretariat für Geschlechterforschung begonnen, Alternativen zum bisherigen Peer-Review-System zu erarbeiten. Für das Jahr 2019 ist ein Pilotprojekt geplant.

Das Ministerium für Kultur und Demokratie arbeitet eng mit den schwedischen Kunstorganisationen (Kunstrat, Kunstföredaarskommitté, Agentur für Darstellende Kunst, Königliche Oper, Königliches Dramatisches Theater, Museum für Moderne Kunst) und anderen Stellen zusammen, wie u. a. unabhängige Forschungsverbände, Berufsverbände und Gewerkschaften, um die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Kunst zu fördern. Hierbei trägt eine stabile kulturelle Infrastruktur dazu bei, hauptberufliche Künstler/-innen sowie deren Organisationen bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen. Die Förderlinie „Gleichstellung der Geschlechter im Musikleben“ (jämställt musikliv) soll im Sinne dieser Zielsetzungen weibliche Musiktalente in Schweden stärker ins Blickfeld der Öffentlichkeit rücken. Ein bemerkenswertes Vorhaben der Agentur für Darstellende Kunst ist das Projekt „Genderparitätische Buchungen“ für Musikfestivals.

Der schwedische Kulturförderausschuss ist dafür zuständig, die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Kultursektor und die finanziellen und sozialen Verhältnisse von Künstler/-innen zu beaufsichtigen. Darüber hinaus beobachtet er die politischen Entwicklungen sowie die Umsetzung von Sozialversicherungssystemen, sofern diese für die betreffende künstlerische Tätigkeit relevant sind. Die öffentlich-rechtlichen Medien wie etwa SVT arbeiten proaktiv daran, ein gleiches Entgelt für gleiche Arbeit zu garantieren.

Mit Blick auf ausgewogene Gehälter und Renten für Männer und Frauen ist in Schweden eine Individualbesteuerung bei verheirateten Paaren möglich.

Die schwedische Politik legt hinsichtlich der Elternzeit einen deutlichen Fokus auf die Aufteilung der Verantwortung für häusliche Pflichten und familiäre Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern. So bietet die enorm flexible Urlaubsregelung den Eltern u. a. auch steuerliche Anreize, wenn sie Betreuungsaufgaben unter sich aufteilen. Die entsprechende Regelung garantiert auch Eltern eine Absicherung, die entweder keiner beruflichen Tätigkeit nachgehen oder sich für eine Adoption entscheiden. Mit dem öffentlich finanzierten Kinderbetreuungssystem wird jedem Kind ein Platz in einem öffentlichen Kindergarten garantiert. Dafür müssen Eltern maximal 3 Prozent ihres Gehalts aufbringen, für Spitzenverdiener/-innen sind die Gebühren gedeckelt. Darüber hinaus wurde im Rahmen des schwedischen Kinderbetreuungssystems auch damit begonnen, Angebote für Abend- und Nachtzeiten zur Verfügung zu stellen, die besonders für Mütter in atypischen Arbeitsverhältnissen hilfreich sind, wie sie in den Bereichen Kunst, Kultur und Medien häufig anzutreffen sind.

Schließlich nutzt die schwedische Regierung auch das Internet und neue Medien, um das Bewusstsein für die Gleichstellungsproblematik zu schärfen und einer negativen Stereotypisierung der Geschlechter sowie Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken. Auch die Lehrpläne vom Kindergarten bis hin zu den weiterführenden Schulen sind an dieser Politik ausgerichtet.

# Großbritannien

Die folgende Analyse soll dazu dienen, den Umfang und die Reichweite von politischen Vorgaben, Maßnahmen und Instrumenten zum Thema Geschlechtergleichstellung in Großbritannien zu veranschaulichen.

## Gleichstellung auf nationaler Ebene

Gender Mainstreaming wird in Großbritannien nicht explizit als nationales Anliegen hervorgehoben. Das Gleichstellungsgesetz (Equality Act 2010) untersagt jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sieht entsprechende Gegenmaßnahmen vor, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sind ebenso rechtlich geregelt wie die Elternzeit. Zudem gibt es ein Arbeitnehmerrechtsgesetz (Employment Rights Act) und eine entsprechende rechtliche Absicherung, um zu gewährleisten, dass gleiche Arbeit ungeachtet des Geschlechts gleich vergütet wird (James, 2017, S. 6f.). Die Verantwortung für Maßnahmen der Frauenpolitik ebenso wie für die ministeriumsübergreifende Gleichstellungsstrategie und -gesetzgebung obliegt dem bzw. der Staatssekretär/-in für Bildung sowie dem bzw. der Minister/-in für Frauen und Gleichstellung. In letztgenannter Funktion steht der bzw. die Minister/-in auch dem Büro für Gleichstellungsfragen (Government Equalities Office) vor (Gov UK, „Secretary of State“, 2017; ebd., „Government Equalities Office“, 2017).<sup>113</sup> Entsprechend der EU-Vorgaben zur Geschlechtergleichstellung gibt es in Großbritannien die Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte EHRC (Equality and Human Rights Commission) sowie eine vergleichbare Stelle in Nordirland, mit denen Bürger/-innen vor Diskriminierung geschützt werden sollen (James, 2017, S. 41).

Für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen stehen jedoch keine spezifischen regulatorischen Maßnahmen bereit, wie etwa ein Quotensystem. Selbstständige Arbeitskräfte sowie Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen erhalten keine soziale Absicherung (ebd., S. 33f.). Die Regierung lehnt drastische politische Maßnahmen beim Thema Arbeitsbedingungen i. d. R. ab. Daher sieht das im Jahr 2017 verabschiedete Gleichheitsgesetz Equality Act 2010 zwar auch eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles vor, doch soll diese Angleichung eher durch moderate Maßnahmen vorangetrieben werden. Die Notwendigkeit über das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle Bericht zu erstatten, wird explizit hervorgehoben. Regulatorische Maßnahmen zur Einhaltung von Vorgaben werden mit dem Gesetz jedoch nicht geschaffen.

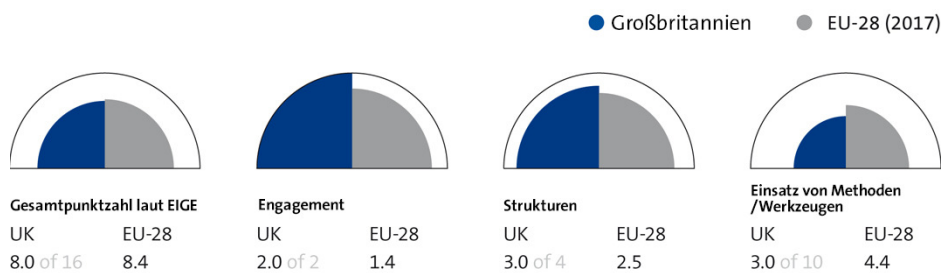
In Hinblick auf die allgemeine Gleichstellungssituation von Frauen bewegt sich Großbritannien größtenteils auf europäischem Durchschnittsniveau. Die wohl größte positive Abweichung stellt der Anteil von Frauen dar, die eine Hochschulausbildung abschließen konnten. Mit 34,6 % liegt das Land hier um mehr als zehn Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt von 24,1 Prozent. Dagegen ist in Großbritannien der Anteil von Frauen, die in Teilzeit arbeiten oder aufgrund der Kinderbetreuung von der wirtschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen sind, im Vergleich deutlich höher als bei Männern und Frauen in der restlichen EU.

Im Hinblick auf die Maßnahmen im Bereich des Gender Mainstreaming erzielt Großbritannien beim EIGE-Barometer eine kombinierte Punktzahl von 8 (von insgesamt 16 möglichen Punkten) und liegt somit leicht unter dem EU-Durchschnitt von 8,4 Punkten (siehe Abb. 51, EIGE, „Country Specific Information - United Kingdom“, 2017).<sup>114</sup>

---

<sup>113</sup> Vor Juli 2014 fielen diese Aufgaben in die Zuständigkeit des Frauenministeriums sowie des Gleichstellungsministeriums.

<sup>114</sup> Wir beziehen uns hier auf die Kriterien des EIGE („Gender Mainstreaming“, 2017).



**Abb. 51: Barometer zum „Gender Mainstreaming“ (GB)**

Das EIGE gibt Großbritannien 2 von insgesamt 2 möglichen Punkten. Das deutet auf eine sehr positive Motivation auf nationaler Ebene hin, das Prinzip Gender Mainstreaming anzuwenden, um eine Gleichstellung von Männern und Frauen in Großbritannien zu erreichen. Der europäische Durchschnitt liegt bei 1,4 Punkten. Diese Einstufung fällt in Anbetracht des moderaten Interesses Großbritanniens, in diesen Politikbereich strategisch einzugreifen, eher unerwartet aus. Auf struktureller Ebene erzielt das Land ebenfalls eine überdurchschnittliche Wertung mit 3 Punkten von insgesamt 4 möglichen Punkten. Damit liegt die Einschätzung um 0,5 Punkte über dem EU-Durchschnitt von 2,5 Punkten. Die Bewertung der strukturellen Ebene bezieht sich auf die Umsetzung von Möglichkeitsstrukturen zur Erzielung einer Gleichstellung der Geschlechter. Im Hinblick auf das konsequente Vorgehen bei der Anwendung etablierter Werkzeuge und Vorgehensweisen des Gender Mainstreaming, wie z. B. die geschlechtsspezifische Haushaltsplanung, die geschlechtsspezifische Analyse und Evaluierung, den Aufbau von Kapazitäten und geschlechtsspezifischen Planungen, schneidet Großbritannien hingegen nicht so gut ab. Es erreicht hier lediglich 3 Punkte von insgesamt 10 möglichen Punkten und liegt somit unter dem EU-Durchschnitt von 4,4 Punkten.

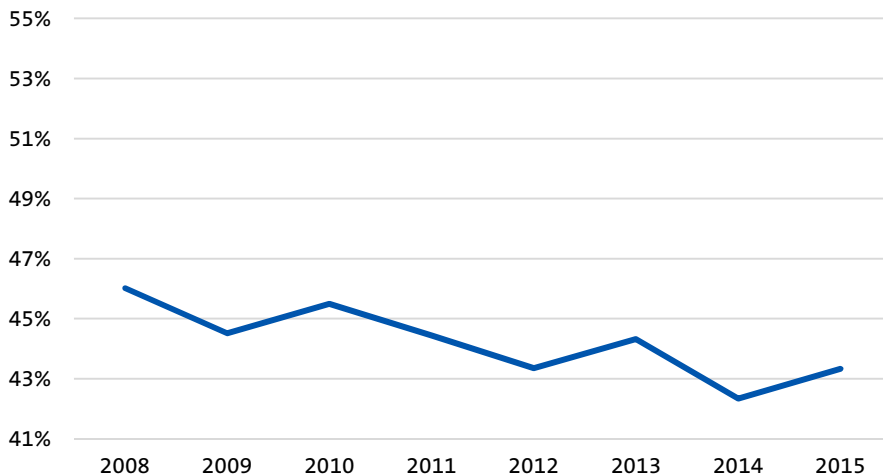
Zwar hat Großbritannien im Rahmen der eigenen Politikgestaltung keine formale geschlechtsspezifische Haushaltsplanung eingeführt, das Land hat jedoch das Mainstreaming-Werkzeug der „geschlechtsspezifischen Folgenabschätzung“ eingeführt (Downes, von Trapp & Nicol, 2017, S. 8f.). Dieses umfasst u. a. die Dokumentation und Analyse sämtlicher Wirkungen, die Gesetze auf geschlechtsspezifische Fragestellungen haben könnten (ebd., S. 10). Zudem hat Großbritannien vor Kurzem auch seine Monitoring-Praxis mithilfe von getrennt nach Geschlechtern erfassten Daten verbessert – v. a. für die Sektoren Kultur und Medien – und seine Gesetze mit Blick auf eine bessere Lohntransparenz in größeren Unternehmen (mit mehr als 250 Beschäftigten) überarbeitet.

## Zentrale Erkenntnisse

Die Regulierung des kreativ-kulturellen Sektors und der Medienbranche obliegt in Großbritannien dem Ministerium für Kultur, Medien und Sport DCMS (Department of Culture, Media & Sport). Unterstützt wird das DCMS dabei von 43 Behörden und öffentlichen Stellen, darunter der nationale Kunstrat (Arts Council England) und das British Film Institute (BFI), der Theaters Trust (TTT) ebenso wie die größten öffentlich finanzierten Museen sowie die BBC und Channel 4 als öffentliche Medienanstalten. Zudem arbeiten noch zahlreiche weitere Gremien mit der Regierung zusammen und bieten Berufsberatung an, beispielsweise in Form sogenannter ‚e-Skills‘ (DCMS, „Single Departmental Plan“, 2016). Der neueste „Single Departmental Plan 2015–2020“ des DCMS führt lediglich für den Teilsektor Sport strategische Ziele zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten und Chancen für Frauen auf (ebd.). Ferner hat sich auch der Kunstrat dazu verpflichtet, Berichte mit nach Geschlechtern getrennten Daten zu erstellen. Die derzeitigen Anstrengungen zur Überwindung des Gefälles in Sachen Repräsentation und Entscheidungskompetenzen sind jedoch eher allgemeiner Natur. Ihr Fokus liegt auf politischen Leitlinien und Förderungen, mit denen eine allgemeine Diversität erreicht werden soll. Von den vier strategischen Förderprojekten, die der Kunstrat kürzlich auf den Weg brachte, war keines speziell auf eine Verbesserung der

beruflichen Laufbahn von Frauen zugeschnitten (DCMS, „Tailored Review“, 2017, S. 36).

Aus dem folgenden Schaubild (siehe Abb. 52) ergibt sich, dass im Jahr 2015 43 Prozent aller im Kulturbereich Beschäftigten in Großbritannien Frauen waren. Von diesen Frauen waren 36 Prozent in der „Kreativwirtschaft“ beschäftigt (DCMS, „Official Statistics“, 2016; British Council, 2016).



**Abb. 52: Der Frauenanteil bei Kulturschaffenden (GB)**

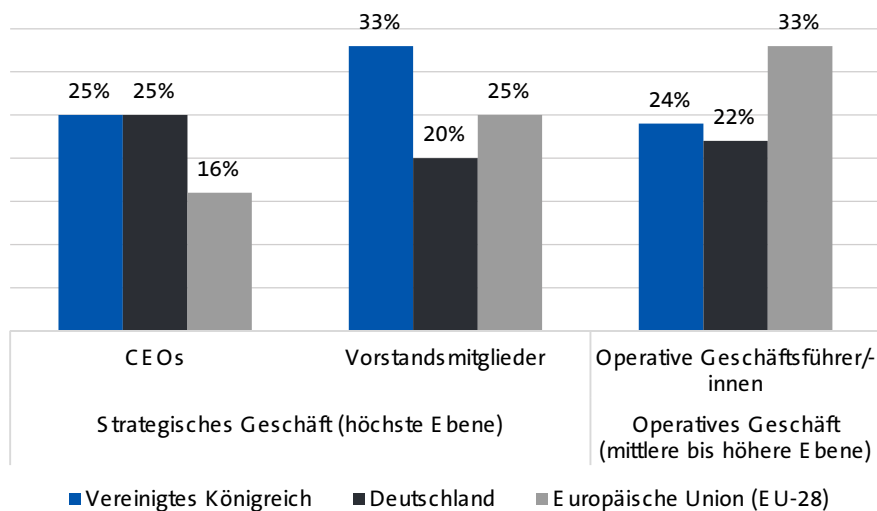
### Aufstieg in Führungspositionen

Großbritannien nutzt weder gesetzlich verbindliche Quoten noch andere konkrete Bestimmungen, um Veränderungen bei der Repräsentation von Frauen in höchsten Entscheidungsgremien zu erreichen. Stattdessen basiert der Wandel auf weichen, von der Regierung geförderten Zielen (einen Anteil von 33 Prozent Frauen in den Vorständen der 300 größten Firmen bis zum Jahr 2020) sowie auf freiwilligen Initiativen aus der Wirtschaft, wie etwa dem 30% Club. Diese Maßnahmen haben in der Tat zu einer veränderten Besetzung von Führungspositionen in der gesamten britischen Wirtschaft geführt. Im Jahr 2015 waren 26 Prozent der Sitze in den Vorständen und ca. 10 Prozent der Sitze in den operativen Geschäftsführungen der 100 größten britischen Firmen von Frauen besetzt (James, 2017, S. 11 f.; 30% Club, „United Kingdom“, 2017; Prat, Mueller, Slaughter & May, 2016, S. 11, 13–15).

Im Jahr 2017 setzte die Regierung ihre Strategie der moderaten Eingriffe fort und führte ein neues Lohntransparenzgesetz ein, das große Firmen dazu verpflichtet, geschlechtsspezifische Daten zu Entgelten und Boni offenzulegen. Sanktionen im Fall von Verstößen sind allerdings nicht vorgesehen. Die Vorgaben zur Offenlegung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information Regulations 2017) können dennoch dazu führen, dass mehr Frauen in Vorstände und höchste Führungspositionen berufen werden (Prat, Mueller, Slaughter & May, 2016, S. 12). In ähnlich unverbindlicher Art und Weise fördert auch der britische Rat für Finanzberichterstattung (Financial Reporting Council), der für die Einhaltung des „Corporate Governance“-Kodex zuständig ist, die Diversität der Geschlechter als ein entscheidendes Mittel zur Vermeidung des Gruppendenkens (ebd., S. 13). Bemerkenswert ist, dass der Equality Act 2010 auch positive Möglichkeitsstrukturen vorsieht, wie etwa Führungstrainings, Mentoring, die gezielte Ermutigung vielversprechender Talente, sich für bestimmte Stellen zu bewerben, sowie die finanzielle Unterstützung von Schulungen für den Erwerb ergänzender Kompetenzen. Damit sind diverse Mechanismen vorhanden, um Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern auf den obersten Führungsebenen korrigieren zu können (ebd., S. 15; James, 2017, S. 11).



In den Bereichen Kultur und Medien sind unverhältnismäßig viele Positionen auf den oberen und höchsten Ebenen von Männern besetzt. Untersuchungen der Teilsektoren lassen darauf schließen, dass der Medienbereich mit seiner kommerziellen Ausrichtung besser dabei abschneidet, Frauen eine Karriere in den höchsten Führungsebenen zu bieten. Vergleicht man anhand der EIGE-Daten für das Jahr 2013 den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Medienbereich mit der Situation in Deutschland, so zeigt sich, dass in den vier größten Medienunternehmen Großbritanniens eine viel größere Repräsentation von Frauen in Vorständen und zu einem geringeren Grad auch in der operativen Geschäftsführung vorzufinden ist (siehe Abb. 53, EIGE, 2013, S. 93; eigene Zusammenstellung).<sup>115</sup> Mit einem Frauenanteil von 27 Prozent auf der strategischen wie der operativen Führungsebene (einschließlich der Vorstandssitze) ist die allgemeine Situation in Großbritannien – ebenso wie in Deutschland und in der EU ganz generell – allerdings noch immer weit davon entfernt, „ausgewogen“ zu sein (60:40-Regel). Und obgleich Medien des öffentlichen Sektors Frauen i. d. R. mehr Möglichkeiten zum Aufstieg in Führungspositionen bieten, hat es in der gesamten Geschichte der BBC noch nie eine Generaldirektorin an deren Spitze gegeben (gegr. 1922) (Ross, Ging & Barlow, 2016, S. 223).



**Abb. 53: Frauen in Führungspositionen – der britische Mediensektor (%)**

Mit Blick auf die Regierungsinitiativen zur Verbesserung der Repräsentation von Frauen in Spitzenfunktionen des Teilsektors der Kreativ- und Kulturwirtschaft lassen sich Anzeichen erkennen, die auf eine langsame Trendwende hindeuten könnten. Ein bemerkenswertes Beispiel hierfür stellt die jüngste Ernennung eines Mitglieds des Stiftungsrates des British Museum (vierjährige Amtszeit, ab dem 1. September 2015) durch das Kulturministerium dar. Ernannt wurde eine Professorin für Rechtswissenschaften, Geschlechterforschung und Sozialpolitik, die gleichzeitig den Fachbereichen Rechtswissenschaften und Sozialpolitik sowie dem Institut für Gleichstellungsfragen (Gender Institute) an der London School of Economics and Political Science (LSE) angehört.<sup>116</sup>

Eine weitere Initiative im Kulturbereich ist das 2011 gegründete Tonic Theatre. Laut Website des Theaters ist es Ziel des Projekts „einen kulturellen Wandel im Denken der britischen Theaterbranche über die anhaltende geschlechtsbezogene

<sup>115</sup> Datenerhebung des EIGE für den Zeitraum Juni–Oktober 2012. Bei der Erhebung unter 99 Medienunternehmen quer durch 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Kroatien wurden sowohl Rundfunkanstalten des öffentlichen und privaten Sektors (Radio und Fernsehen) als auch große Zeitungskonzerne berücksichtigt.

<sup>116</sup> Es handelt sich um die Professorin Nicola Lacey. Weitere Informationen zu dieser Ernennung finden sich unter: <https://www.gov.uk/government/news/culture-secretary-appoints-trustee-to-the-british-museum>.

Ungleichheit zu fördern und den dabei auftretenden Herausforderungen zu begegnen“. Heute verfolgt das Theater einen wirksamen Ansatz zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zu beruflichen Aufstiegschancen über sämtliche Bereiche des Kunst- und Kreativsektors hinweg (Tonic Theatre, „About“, 2017). Im Rahmen seines „Advance“-Programms kooperiert es mit den führenden Ensembles für darstellende Kunst in England, um sowohl auf der Bühne als auch im Kulturmanagement hinter den Kulissen Karrieremöglichkeiten für Nachwuchskünstlerinnen zu schaffen (ebd., „Advance“, 2017).

Bei einem Vergleich führender britischer Filmschulen, renommierter Hochschulen in den Fachrichtungen „Kunst und Geisteswissenschaften“ und den am stärksten frequentierten Museen zeigt sich ein moderater Anteil von Frauen in Führungspositionen (wie u.a. Direktorinnen, Vorstandsmitgliedern oder Vorsitzenden an Hochschulen und in Museen, Dekaninnen und Vizedekaninnen bzw. Mitglieder von Präfektenräten). Etwas mehr als 37 Prozent aller Positionen sind von Frauen besetzt. (siehe Tabelle 16, Daten für das Jahr 2017; eigene Zusammenstellung; weitere Informationen zu diesen Daten finden sich in Anlage C: Frauen in Führungspositionen).

**Tabelle 16: Frauen in Führungspositionen (GB) – der Kultursektor (%)**

		Anzahl der Positionen	Frauen	Männer
<b>Ausgewählte Filmschulen / -akademien</b>	London Film School	14	43 %	57 %
	Met Film School	10	30 %	70 %
	National Film and Television School (NFTS)	20	20 %	80 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>31 %</b>	69 %
<b>Renommiertere Hochschulen für Kunst und Geisteswissenschaften</b>	Universität Oxford	25	36 %	64 %
	University College London	8	38 %	63 %
	Universität Cambridge	22	41 %	59 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>38 %</b>	62 %
<b>Stark frequentierte Museen</b>	British Museum	24	42 %	58 %
	The National Gallery	14	36 %	64 %
	Tate Modern	15	53 %	47 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>44 %</b>	56 %

### Zugang und Chancen

Die Daten des Media Pluralism Monitor aus dem Jahr 2016 belegen für Großbritannien Verbesserungen im Hinblick auf die Chancengleichheit für Männer und Frauen in öffentlich finanzierten Medienunternehmen (Nenadic & Ostling, 2017, S. 6; demnächst vorliegend). Die BBC-Richtlinien für mehr Chancengleichheit und Diversität sind hierfür ein nennenswertes Beispiel. Dabei stellt ein Verfahren zur Nachverfolgung sicher, dass die Richtlinien zu Verbesserungen der beruflichen Laufbahnen von Frauen und deren Repräsentation auch angewendet werden, sowohl im unternehmerischen Bereich als auch bei der Programmgestaltung (ebd.).

Ein Blick auf den prozentualen Anteil von Frauen in den Fachrichtungen „Kunst und Geisteswissenschaften“ zeigt, dass dort mehr Studentinnen eingeschrieben sind als Studenten. Diese Diskrepanz ist jedoch nicht so ausgeprägt wie in der EU insgesamt (siehe Tabelle 17, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Im Vergleich dazu ist der Anteil von Frauen, die in Großbritannien in Kulturberufen tätig sind, deutlich geringer als im EU-Durchschnitt und hat während des hier untersuchten Zeitraums zudem einen Abwärtstrend erfahren. Die Fachrichtung „Journalismus und Informationswesen“ wird geringfügig weniger von Frauen dominiert, wobei

Frauen im Jahr 2014 rund 58 Prozent der Studierenden ausmachten. Im Kontrast zu dem hohen Frauenanteil unter Studierenden, die sich auf den Arbeitsmarkt in Kultursektor vorbereiten, lag der Frauenanteil bei Spitzenforscher/innen auf dem Gebiet der Geisteswissenschaften im Jahr 2013 bei 10,8 Prozent (EK, „SHE Figures“, 2016, S. 133).

**Tabelle 17: Der Anteil der Studentinnen in „Kunst und Geisteswissenschaften“ sowie „Journalismus und Informationswesen“ (GB) (%)**

	Kunst und Geisteswissenschaften		Journalismus und Informationswesen	
	GB	EU-27	GB	EU-27
<b>2013</b>	62,30 %	64,67 %	58,19 %	67,46 %
<b>2014</b>	62,50 %	64,64 %	57,76 %	68,08 %
<b>2015</b>	62,86 %	64,43 %	N/A	68,62 %

Um den Einstieg von Künstlerinnen in den Arbeitsmarkt zu verbessern, bot das Projekt „University Women in the Arts“ („Akademikerinnen in der Kunst“) im Zeitraum von April 2016 bis April 2017 für ausgewählte Studentinnen an Kunstschulen in ganz Großbritannien Mentoring an (Tuckett, 2016).

Im Rahmen dieser Studie wurden auch Daten zusammengetragen, die über einen Zeitraum von zehn Jahren (2006/07–2016/2017) Auskunft geben über den Anteil männlicher und weiblicher Preisträger/-innen in zwei Preiskategorien (etablierte Künstler/-innen und Nachwuchskünstler/-innen) in den Genres Musik, Literatur, Bildende Kunst und Audiovisuelle Kunst (siehe Tabelle 18; eigene Zusammenstellung; Beschreibungen zu den Preisen und Auszeichnungen ebenso wie Links zu den jeweiligen Seiten finden sich in Anlage D: Preise und Auszeichnungen).

**Tabelle 18: Der Frauenanteil bei Preisträger/-innen – ausgewählte Preise und Auszeichnungen (GB) (%)**

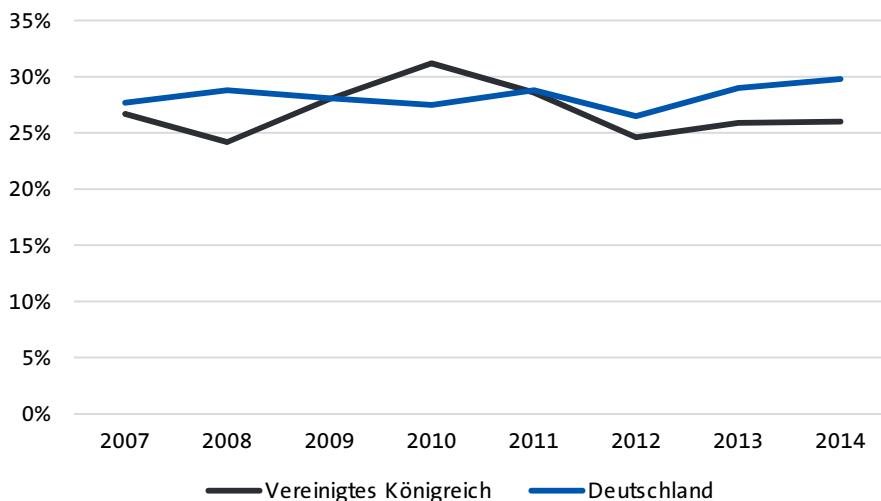
		Anzahl der Preisträger/-innen	Frauen	Männer
<b>Musik</b>	Gramophone Award: Künstler/in des Jahres	10	30 %	70 %
	Gramophone Award: Nachwuchskünstler/in des Jahres	10	20 %	80 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>25 %</b>	<b>75 %</b>
<b>Literatur</b>	Man Booker Prize	10	40 %	60 %
	Guardian First Book Award	10	30 %	70 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>35 %</b>	<b>65 %</b>
<b>Bildende Kunst</b>	Turner Prize	10	40 %	60 %
	New Contemporaries	480	43 %	57 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>42 %</b>	<b>58 %</b>
<b>Film- und audiovisuelle Kunst</b>	BAFTA Award für den Besten Film	10	10 %	90 %
	BAFTA Rising Star Awards	10	10 %	90 %
	<b>Durchschnitt</b>		<b>10 %</b>	<b>90 %</b>

### Gehalts- und Rentenunterschiede

Mit dem Equality Act 2010 und dem Gesetzlichen Verhaltenskodex für ein gerechtes Entgelt („Statutory Code of Practice ‚Equal Pay““) wird in Großbritannien das Recht von Frauen auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit (bzw. für eine Arbeit

von gleichem Wert) festgeschrieben. Das Konzept der Entlohnung wird darin jedoch nicht explizit geregelt. Die britische Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte EHRC (Equality and Human Rights Commission) stellt auf ihrer Internetseite einen Leitfaden sowie weiterführende Informationen dazu bereit, welche Maßnahmen im Fall von Lohndiskriminierung zu ergreifen sind.<sup>117</sup> Im April 2017 trat eine neue Regelung in Kraft, die Firmen mit mehr als 250 Beschäftigten dazu verpflichtet, Informationen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei Stundenlöhnen, zu Boni sowie zur generellen geschlechtsspezifischen Entgeltverteilung zu veröffentlichen. Optional können die Firmen auch Angaben dazu machen, wie sich diese Entgeltdifferenzen erklären lassen und künftige Aktionspläne für den Abbau des Gefälles veröffentlichen (James, „News Report“, 2017, S. 1). Diese neuen Vorschriften sind Teil der nationalen Strategie zur „Beendigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles innerhalb einer Generation“ (ebd.).

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ in Großbritannien liegt auf ähnlichem Niveau wie in Deutschland. Frauen verdienen an die 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (siehe Abb. 54, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Ähnlich wie in Deutschland ist jedoch auch in Großbritannien hier kein rückläufiger Trend erkennbar. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle für den Teilssektor „Informationswesen und Kommunikation“ belief sich im Jahr 2014 auf 17 Prozent.

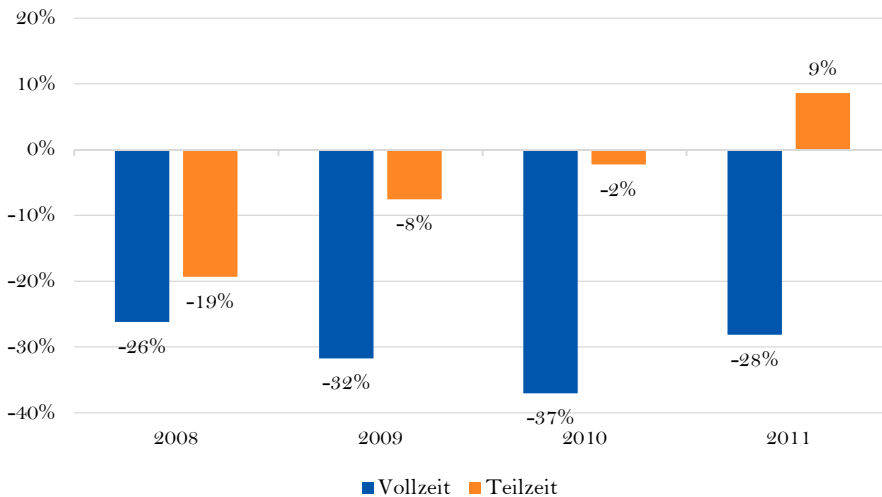


**Abb. 54: Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle britischer Arbeitskräfte in „Kultur, Unterhaltung und Freizeit“ (%)**

Anders als in den Niederlanden und in Schweden, haben Frauen, die in Großbritannien einer Teilzeitarbeit im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ nachgehen, ein geringeres Jahreseinkommen als ihre männlichen Kollegen (mit Ausnahme des Jahres 2011) (siehe Abb. 55, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen, die in Teilzeit arbeiten, ist leicht zurückgegangen. Vermutlich ist dies jedoch auf einen Messfehler in der Datenbank (PPS) zurückzuführen.<sup>118</sup> Da in dieser Graphik zudem das jährliche Einkommen dargestellt wird, könnte die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen die Folge einer unterschiedlichen Gesamtzahl von Arbeitsstunden sein, die unter dem Begriff der „Teilzeit“ subsummiert werden.

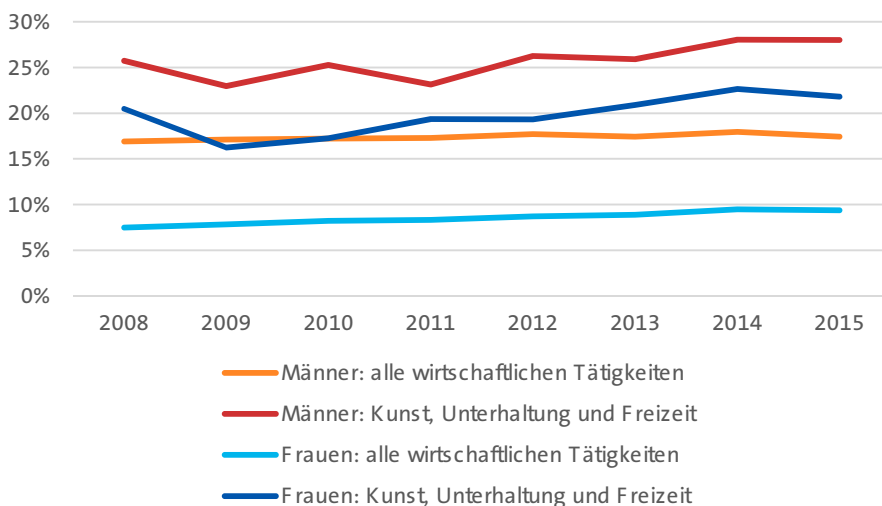
<sup>117</sup> Weitere Informationen finden sich unter: <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/equal-pay-equal-work-matter-law>.

<sup>118</sup> Mit der PPS-Datenbank lassen sich Längsschnittvergleiche der Daten nur schwer umsetzen.



**Abb. 55: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ – Vollzeit ggü. Teilzeit (GB) (%)**

Parallel zu den geschlechtsspezifischen Lohn- und Einkommensgefällen lässt sich beobachten, dass der Anteil Selbstständiger in diesem Sektor deutlich höher ist als im Durchschnitt aller Wirtschaftssektoren in Großbritannien (siehe Abb. 56, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Diese Entwicklung gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. In der Folge sehen sich diese Selbstständigen vermutlich mit einer größeren wirtschaftlichen Unsicherheit und schlechteren Sozialversicherungsleistungen konfrontiert. Verglichen mit europäischen Durchschnittswerten besteht im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ eine größere Wahrscheinlichkeit, dass britische Männer als Selbstständige tätig sind. Im Teilssektor „Informationswesen und Kommunikation“ lag der Anteil der Selbstständigen bei Frauen im Jahr 2016 bei 13 Prozent.

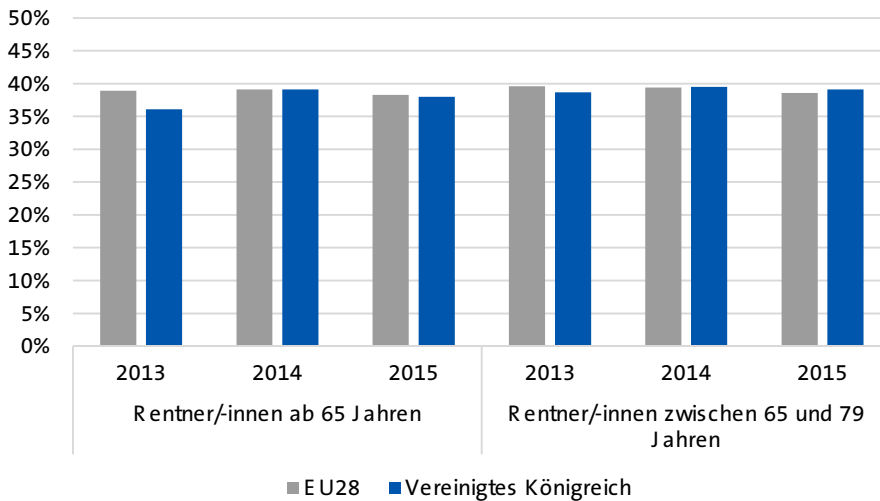


**Abb. 56: Der Anteil der Selbstständigen in allen Sektoren sowie in „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ (GB) nach Geschlechtern**

Eine Ende 2015 von ArtsProfessional durchgeführte Gehaltsumfrage im britischen Kunstsektor ergab, dass der durchschnittliche Verdienst von Frauen, die in Vollzeit arbeiten, niedriger ausfiel als der ihrer männlichen Kollegen – und zwar in fast allen Berufen, in fast allen künstlerischen Bereichen sowie in jeder Region und Altersgruppe (Hill, 2015). Das bedeutet, Männer erhielten auf allen Ebenen für eine „vergleichbare“ Arbeit einen höheren Lohn als Frauen. Ein Beispiel: Eine künstlerische Leiterin verdiente durchschnittlich 4.000 GBP (ca. 4.400 EUR)

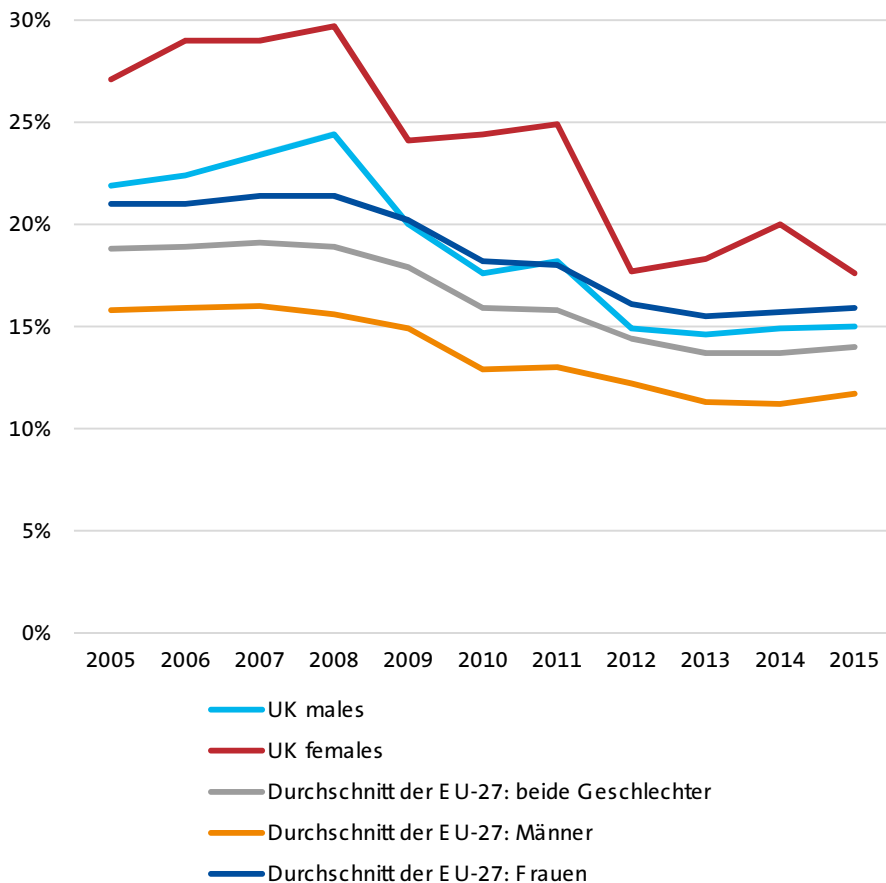
weniger als ihr männliches Pendant. Selbst auf dem Gebiet des Kulturmanagements, auf dem Frauen überrepräsentiert sind, verdienen Männer im Durchschnitt mehr (ebd.).

Die Entgelt- und Einkommensunterschiede haben auch Auswirkungen auf die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen im Alter (siehe Abb. 57, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Das geschlechtsspezifische Gefälle bei britischen Renten liegt im oberen 30-Prozent-Bereich und entspricht in etwa der Situation in der EU insgesamt.



**Abb. 57: Das geschlechtsspezifische Rentengefälle der verschiedenen Altersgruppen, EU und GB (%)**

Mit Blick auf die Armutsgefährdungsquote im Rentenalter sind britische Frauen einem etwas höheren Risiko ausgesetzt als britische Männer (siehe Abb. 58, Eurostat; eigene Zusammenstellung). In Großbritannien gibt es jedoch einen allgemeinen Trend hin zu einem sinkenden Armutsrisiko für Rentner/-innen, der auch EU-weit zu beobachten ist. Zwar war die Armutsgefährdungsquote für britische Rentnerinnen im Vergleich zum EU-Durchschnitt im Jahr 2007 recht hoch, doch hat sich die Situation seitdem verbessert. Die Armutsgefährdungsquote in Großbritannien liegt allerdings weiterhin über dem EU-Durchschnitt. Während für Rentner in Großbritannien ein etwas geringeres Armutsrisiko besteht als für die durchschnittliche Rentnerin in der EU, schneiden sie trotzdem erheblich schlechter ab als der durchschnittliche Rentner in der EU.



**Abb. 58: Die Armutsgefährdungsquote bei Rentner/-innen (ab 65 Jahren) (GB) (%)**

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als Reaktion auf die Forderungen von Frauenorganisationen und Vertreter/-innen der Zivilgesellschaft änderte die britische Regierung vor Kurzem ihre Politik. Die Reform erleichtert es Vätern, einen Beitrag zu familiären Betreuungsaufgaben zu leisten, während für Mütter die Rückkehr in den Arbeitsmarkt flexibler gestaltet wurde.

Die Regelung zu Mutterschaftsurlaub und Elternzeit usw. (MAPLE in Großbritannien und MAPLE NI in Nordirland) gibt Frauen das Anrecht auf 52 Wochen Mutterschaftsurlaub. Davon müssen zwei Wochen (im Fall von Fabrikarbeiterinnen vier Wochen) ab dem Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden (James, 2017, S. 21). Wie bei James (ebd.) erläutert, sieht die Regelung vor, dass die Mutter während des Mutterschaftsurlaubs weiter ihre vertraglichen Leistungen erhält – mit Ausnahme der Vergütung. Diese wird durch die allgemeinen Vorschriften zum gesetzlichen Mutterschaftsgeld („Statutory Maternity Pay (General) Regulations“) aus dem Jahr 1986 für Großbritannien sowie aus dem Jahr 1987 für Nordirland durch das gesetzliche Mutterschaftsgeld geregelt. Das Mutterschaftsgeld ist auf 90 Prozent des Gehalts der Mutter beschränkt und wird über einen Zeitraum von sechs Wochen gezahlt. Daran schließt sich eine ergänzende Absicherung für die folgenden 33 Wochen mit einem Höchstbetrag von 194 EUR (ca. 140 GBP) pro Woche an (ebd.). Als weitere Option können die Arbeitgeber/-innen auch die gesetzlichen Leistungen aufstocken. Laut James (ebd.) ist das eine gängige Praxis an Hochschulen, an denen Mütter tendenziell 100 Prozent des Entgelts über einen Zeitraum von 18 Wochen erhalten, woran sich dann das gesetzliche Mutterschaftsgeld in der oben beschriebenen Form anschließt (ebd.). Als Voraussetzung für den Erhalt der Leistungen müssen die Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitgeber/-innen „angemessen darüber in Kenntnis

setzen“, dass sie den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen werden. Zudem haben nur Mütter Anspruch auf Mutterschaftsgeld, die mehr als 112 GBP (ca. 155 EUR) pro Woche verdienen (ebd., S. 21f.). Mütter haben auch das Recht, sich den Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs mit dem Vater ihres Kindes zu teilen (ebd., S. 23, 26f.). Den Vätern wird ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen Dauer gewährt, vorausgesetzt, sie sind ausreichend lange beschäftigt (ebd., S. 26).

In Großbritannien haben Eltern Anspruch auf 18 Wochen Elternzeit pro Kind. Dabei entspricht eine Woche Elternzeit demselben Zeitraum wie der Anzahl der i. d. R. geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden der betreffenden Person (James, 2017, S. 23). Im Gegensatz zu den Regelungen, die in den anderen für diese Studie ausgewählten Ländern gelten, ist die Elternzeit in Großbritannien weniger flexibel gestaltet, da sie in Blöcken von jeweils mindestens einer Woche genommen werden muss. Innerhalb eines Jahres können maximal vier Wochen Elternzeit in Anspruch genommen werden. Zudem wird die Elternzeit nur „Beschäftigten“ gewährt, für die ein vertragliches Arbeitsverhältnis in Vollzeit oder Teilzeit besteht. Das bedeutet, dass viele nicht von Elterngeld oder einer entsprechenden Absicherung profitieren können. Darüber hinaus sind Arbeitgeber/-innen berechtigt, den Zeitraum für den Elternzeit beantragt wurde, zu verschieben (ebd., S. 23f.). Elternzeit wird weder von Arbeitgeberseite vergütet, noch haben Eltern Anrecht auf eine Sonderzulage im Rahmen der Sozialversicherungssysteme. Ihr sonstiger Sozialversicherungsschutz bleibt während der Elternzeit jedoch bestehen (ebd., S. 25).

Für Adoptionsurlaub und Urlaubsleistungen gelten ähnliche Regelungen wie bei dem Mutterschaftsurlaub, allerdings mit der Ausnahme, dass lediglich die „hauptadoptierende“ Person (primary adopter) Anrecht auf die Inanspruchnahme des vollen Adoptionsurlaubs hat (ebd., S. 22).

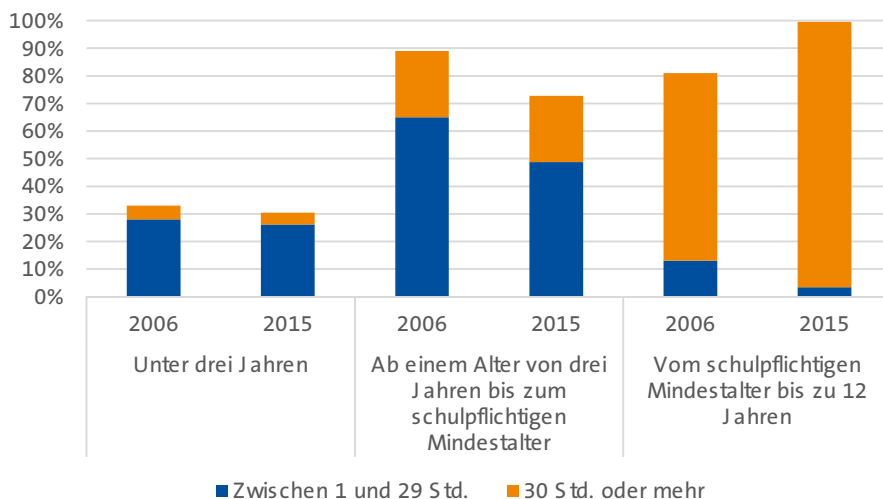
Im Rahmen der in Großbritannien ergriffenen politischen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird Müttern und Vätern zudem Schutz vor Entlassung bzw. Diskriminierung geboten. Mütter haben jedoch nur dann einen Anspruch darauf, wieder an denselben Arbeitsplatz zurückzukehren, wenn sie innerhalb eines Zeitraums von nicht mehr als 26 Wochen und noch während des Mutterschaftsurlaubs ihre Arbeit wieder aufnehmen (ebd., S. 22, 26). Das britische Recht sieht keinen gesetzlichen Anspruch auf flexible Arbeitszeitabsprachen für Eltern vor (ebd., S. 27).

Im Hinblick auf die Auswirkungen von Betreuungsaufgaben auf die Beschäftigten in britischen Theatern kommt die Organisation Parents in the Performing Arts PIPA (dt. etwa: „Eltern in der Darstellenden Kunst“) zu dem Schluss, dass Männer und Frauen nach der Geburt eines Kindes unterschiedlich behandelt und in Bezug auf elterliche Pflichten geschlechtsspezifische Annahmen getroffen wurden (Nordicity & Smith, 2017, S. 29). Die Antworten karriereorientierter Mütter aus der Theaterbranche deuten bei dieser Umfrage auf eine Art „Mutterschaftsstrafe“ hin, die sie beim Erklimmen der beruflichen Karriereleiter erdulden mussten. Die Mütter nannten u. a. unterschiedliche Lohnniveaus, eine mangelnde Aufgeschlossenheit seitens der Arbeitgeber/-innen gegenüber flexiblen Arbeitszeiten sowie den Verlust von Netzwerken während des Mutterschaftsurlaubs. Selbstständig beschäftigte Frauen stellt dies, nach eigener Aussage, vor noch größere Herausforderungen (ebd., S. 49, 51).

In Großbritannien gibt es nur ein eingeschränktes Betreuungsangebot für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren (siehe Abb. 59, Eurostat; eigene Zusammenstellung). Nur rund 30 Prozent der Kinder dieser Altersstufe erhalten eine formale Tagesbetreuung. Dabei handelt es sich fast immer um eine Tagesbetreuung in Teilzeit. Diese Situation beschneidet Frauen in ihrem Recht auf eine Teilnahme am Arbeitsmarkt. Viel besser gestaltet sich die Situation für Kinder ab einem Alter von drei Jahren bis zum schulpflichtigen Mindestalter. Im Jahr 2011 hatten rund 90 Prozent der Kinder dieser Altersstufe eine formale Tagesbetreuung. Überraschenderweise sank diese Zahl im Jahr 2012 auf rund 70 Prozent und blieb bis 2015 auf diesem niedrigen Niveau. Der deutliche Rückgang bei der Anzahl der



Kinder, die eine Tagesbetreuung in Teilzeit besuchen hatte zur Folge, dass auch das Angebot hier insgesamt abgenommen hat. Dieser starke Rückgang in einem solch kurzen Zeitraum bedeutet entweder, dass sich die Methode zur Erfassung der formalen Tagesbetreuung geändert hat oder dass es zu massiven Budgetkürzungen bei der staatlich angebotenen Kinderbetreuung gekommen ist, die zwischen 2011 und 2012 ihre Wirkung entfaltet haben. Im Jahr 2017 steht für arbeitende Familien mit Kindern im Alter von drei bis vier Jahren ein größeres Zeitfenster für die kostenlose Kinderbetreuung zur Verfügung (30 Std.).



**Abb. 59: Britische Kinder in Tagesstätten nach Altersgruppen und der wöchentlichen Betreuungszeit (%)**

Aus Abb. 59 wird ersichtlich, dass die überwiegende Mehrheit britischer Kinder (in einem Alter von bis zwölf Jahren) bis zum Jahr 2012 eine Ganztagschule besucht hat. Ganztagschulen können für die Person, die bei der Kinderbetreuung an erster Stelle steht, eine Erwerbsbeteiligung erleichtern.

### Vorgehensweisen und Werkzeuge zum Gender Mainstreaming

Im Bemühen um eine Diversifizierung der Beschäftigungsstrukturen in der britischen Medienbranche (indirekt verbunden mit dem Ziel einer Verbesserung der Aufstiegschancen „gesellschaftlicher Minderheiten“ im Medienbereich, die Kategorie Frauen mit eingeschlossen), initiierte die britische Regierung Anfang 2016 das Projekt Diamond (Ward, Dempsey & Politowski, 2016). ‚Diamond‘ steht dabei für ‚Diversity Analysis Monitoring Data‘, also ‚Monitoringdaten zur Diversitätsanalyse‘. Das Projekt wurde von der BBC, Channel 4, ITV und Sky ins Leben gerufen und von Creative Skillset sowie Pact über das Netzwerk für Diversität in der Kreativwirtschaft CDN (Creative Diversity Network, <http://creativitydiversitynetwork.com>) unterstützt. Diamond ermöglicht ein umfassendes Monitoring sowie die regelmäßige Erstellung von Berichten. Mithilfe von Statistiken, die nach den vier Kategorien Behinderung, Ethnizität, Gender und sexuelle Orientierung aufgeschlüsselt sind, soll Diamond das Bewusstsein für die Belange von Minderheiten schärfen, die i. d. R. in der medialen Arbeitsplatzkultur sowie bei Programminhalten benachteiligt werden (ebd., S. 16).<sup>119</sup>

Die Verfügbarkeit von Studien mit Statistiken zum geschlechtsspezifischen Gefälle im Teilsektor der Kreativ- und Kulturwirtschaft hat sich im Laufe der letzten Jahre verbessert. Berufsverbände und Wissenschaftler/-innen ergriffen die Initiative, um den Kreativbereich für das Thema Gender zu sensibilisieren (z. B. Dodd, 2012; Hill,

<sup>119</sup> Der gesamte Bericht sowie eine ergänzende Excel-Datei mit ersten Statistiken der BBC finden sich unter: <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-7553>.

2015). Zudem hat das DCMS im Jahr 2014 nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Beschäftigungszahlen veröffentlicht (DCMS, 2014). Mit seinem Datenerhebungsprojekt 2018–22 hat der britische Kunstrat unlängst damit begonnen, – neben weiteren Diversitätsstatistiken – die Anzahl der „von Frauen geleiteten“ (51 %) Organisationen im nationalen Bestand zu kontrollieren, d. h. solche Organisationen, die eine Finanzierungsvereinbarung abgeschlossen haben (Arts Council England, „National Portfolio in Numbers“, 2017).

Im April 2017 begann die britische Regierung mit der Umsetzung des Programms „Gender Pay Gap Reporting“ (Berichterstattung zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle). Es verpflichtet „gemeinnützige Organisationen sowie Arbeitgeber/-innen des privaten und öffentlichen Sektors“ mit mehr als 250 Beschäftigten dazu, bis zum April 2018 nach Geschlechtern getrennt erfasste Daten zu den gezahlten Gehältern und Boni zu veröffentlichen (Government Equalities Office, 2016). In der Pressemitteilung der Regierung mit dem Titel ‚Gender Pay Gap Reporting Goes Live‘, heißt es, dass im Rahmen des Programms rund 9.000 Arbeitgeber/-innen Angaben in Bezug auf mehr als 15 Mio. Beschäftigte offenlegen werden. Das entspräche knapp der Hälfte der britischen Erwerbsbevölkerung (ebd., 2017). Die Durchsetzung der Regelungen wird Aufgabe der Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte sein.

### **Evaluation**

Im Allgemein finden sich in Großbritannien neben den neuen Vorschriften zur Offenlegung von Daten zum Lohn- und Rentengefälle auch konkrete Regelungen zur Gewährleistung einer Gleichbehandlung sowie des Schutzes vor Diskriminierung. Wie jedoch bei James (2017) nachzulesen ist, kann es für Frauen angesichts nur rudimentär vorhandener Mechanismen zur Durchsetzung ihrer Rechte sowie hoher Gerichtskosten mitunter sehr schwierig sein, in Fällen von Benachteiligung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz ihre Rechte durchzusetzen (vgl. James, 2016, S. 16, 40).

### **Bewährte Praktiken**

Beim „Women in the Creative Industries Day“ („Tag der Frauen in kreativen Wirtschaftszweigen“) im Rahmen des „Women of the World Festival“ geht es darum, Wege und Möglichkeiten zur Überwindung der Geschlechterungleichheit zu finden. In den vergangenen Jahren wurden durch die angebotenen Foren und Workshops Künstler/-innen, Kunstmanager/-innen sowie politische Entscheidungsträger/-innen zusammengeführt, um die Herausforderungen der Geschlechtergleichheit speziell im kreativen Sektor herauszustellen. Diese Form der Selbstorganisation unter Fachleuten aus dem kreativen Bereich kann in Kombination mit Lobbymaßnahmen eine bessere Grundlage für politische Entscheidungen bieten, indem Künstler/-innen eine Stimme verliehen wird, die „laut“ genug ist, um sich Gehör zu verschaffen.

# Abschließende Bemerkungen

Dieser Ländervergleich zum Thema Gleichstellungspolitik in den Bereichen Kunst, Kultur und Medien bestätigt die Ergebnisse aus Deutschland und damit auch – von wenigen Ausnahmen abgesehen – das Fortbestehen einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung von Frauen. Und obgleich sich die Situation insgesamt verbessert hat, zeigt sich in Bezug auf die Fortschritte in den für diese Studie ausgewählten Ländern ein jeweils unterschiedliches Tempo.

Hinsichtlich des **Zugangs zu Führungspositionen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten** für Frauen verdeutlichen die Ergebnisse aus den untersuchten Ländern, dass eine Transformation der sogenannten „Vorurteilkultur“ („culture of bias“) entsprechende Regelungen und Sensibilisierungsmaßnahmen voraussetzt, sowohl in Bezug auf Strukturen und Einstellungen als auch von Praktiken. Die untersuchten Länder tun dies nicht nur in Form gesetzgeberischer Maßnahmen, sie bieten auch Angebote zur Selbstregulierung an. Darüber hinaus haben sich auch entstandene Allianzen zwischen den Stakeholdern (z.B. CEOs, Vorstandsmitglieder, Multiplikator/-innen, Journalist/-innen und selbstverständlich den Künstler/-innen) als wirksam erwiesen.

Beispiele für effektive Regelungen und politische Maßnahmen zur Beseitigung des **Lohn- und Rentengefälles** im kulturellen Sektor bieten die Niederlande und v. a. auch Schweden. Dies gilt insbesondere dann, wenn diese Schritte mit weichen Maßnahmen und einer führenden Rolle des öffentlichen Sektors einhergehen.

Die Fallstudien zu Schweden, Frankreich und den Niederlanden liefern wertvolle Informationen darüber, dass eine bessere **Vereinbarkeit von Arbeit und Familie** durch die Förderung einer Kultur der geteilten Betreuung zwischen den Eltern erreichbar ist. In allen drei Ländern gibt es – auch im Steuerbereich – politische Vorgaben mit dem Ziel, die Väter stärker in die Betreuungsaufgaben und familiären Pflichten einzubinden. Zudem bieten alle drei Länder eine Alternative zu dem aktuell in Deutschland vorherrschenden Dilemma, wonach ein Großteil der Frauen noch immer eine Geburt als Gefahr für die eigene berufliche Laufbahn erachtet. Gleitzeit- und Teilzeitarbeitsmodelle sowie eine **subventionierte Kinderbetreuung für alle** Eltern – die halbtags, ganztags und auch am Abend in Anspruch genommen werden kann – kommt vor allem Frauen zugute, die zu einem Teil der Erwerbsbevölkerung gehören, deren Arbeitsalltag u. a. von atypischen Arbeitsverhältnissen geprägt ist.

Nicht zuletzt hat dieser länderübergreifende Vergleich auch gezeigt, dass ein reines **Monitoring** zum Bemessen der Auswirkungen von Instrumenten des Gender Mainstreaming sowie von Maßnahmen der Gleichstellungs- und Anti-Diskriminierungspolitik nicht ausreicht, um konkrete Änderungen zu bewirken. Stattdessen bedarf es einer dezidiert zum Thema arbeitenden Behörde, die die Fortschritte bei den organisatorischen Veränderungen verfolgt und Sanktionen im Falle von Verstößen gegen Vorgaben aussprechen kann, damit strukturelle Verbesserungen Wirklichkeit werden.

Abschließend lässt sich sagen, dass v. a. die folgenden Faktoren relevant zu sein scheinen, um eine bessere Gleichstellung der Geschlechter zu bewirken, Bewusstsein für das Thema Gender zu schaffen und unbeabsichtigte Diskriminierung zu vermeiden:

- Ausgestaltung und Umsetzung geeigneter politischer Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen;
- Etablierung von Mechanismen zur Prüfung geschlechtsspezifischer Fragestellungen bei allen staatlichen Maßnahmen; und

- Durchführung eines regelmäßigen und umfassenden Monitorings

Bei einem Vergleich der Fortschritte auf der Ebene der einzelnen Teilsektoren zeigt sich, dass Anreize, die durch öffentliche Mittel unterstützt werden, wirksame Maßnahmen darstellen, um positive Veränderungen für Frauen in den Bereichen Kunst und Kultur ebenso wie auf dem Gebiet der Medien zu befördern.

# Literaturhinweise

## Diese Studie nutzt folgende Abkürzungen:

BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
CBS	Dutch Central Bureau of Statistics Centraal Bureau voor de Statistiek
CILECT	Centre international de liaison des écoles et de television
CNC	Centre national du cinéma et de l'image animée
ER	Europarat
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
DCMS	British Department for Culture, Media & Sport
DKR	Deutscher Kulturrat
DPCM	Dipartimento per le Pari Opportunità (Presidenza del Consiglio)
EK	EU-Kommission
EIGE	European Institute for Gender Equality
GENUS	Nationella sekretariatet för genusforskning
Gov UK	Government of the United Kingdom
HCEfh	Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
MiBACT	Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SFS	Svensk forfattningssamling
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

- 30% Club (2017). Italy. Retrieved from <https://30percentclub.org/about/chapters/italy>
- 30% Club (2017). United Kingdom. Retrieved from <https://30percentclub.org/about/chapters/united-kingdom>
- Académie des arts et du cinéma (2017). César. Retrieved from <http://www.academie-cinema.org>
- Académie française (2017). Grand Prix du Roman. Retrieved from <http://academie-francaise.fr/grand-prix-du-roman>
- Acosta, R.M. & Hutchinson, M. (2017, June 20). They Raise the World's Happiest Children – So is it Time You Went Dutch? Telegraph. Retrieved from <http://www.telegraph.co.uk/women/family/raise-worlds-happiest-children-time-went-dutch>
- Agence France-Press (2017, January 12). Sweden Rejects Quotas For Women on Boards of Listed Companies. The Guardian. Retrieved from <https://www.theguardian.com/world/2017/jan/12/sweden-rejects-quotas-women-boardroom-listed-companies>
- AllBright (2016, March). One in Five Executives are Women. The AllBright Report. Retrieved from [https://static1.squarespace.com/static/5501a836e4b0472e6124f984/t/587ca50fcd0f68a2e5dd7ef4/1484563733811/AllBrightrapporten+2016\\_ENG.pdf](https://static1.squarespace.com/static/5501a836e4b0472e6124f984/t/587ca50fcd0f68a2e5dd7ef4/1484563733811/AllBrightrapporten+2016_ENG.pdf)
- AllBright (2017). About. Retrieved from <http://www.allbright.se/english>
- Allociné (2017). César de la Meilleure première oeuvre - César. Retrieved from <http://www.allocine.fr/festivals/festival-128/palmares/prix-18350733>
- AMA Partners (2015). The Gender Barometer in the Dutch Boardroom: A Mission Impossible? Retrieved from <https://directorinsight.com/wp-content/uploads/2015/05/Gender-Barometer-Dutch-Boardroom.pdf>
- Andruszkiewicz, I. (2011). Zrównanie Wieków Emerytalnego W Polsce A Kwestie Równouprawnienia Kobiet I Mężczyzn Na Rynku Pracy. Retrieved from <https://wnpid.amu.edu.pl/images/stories/pp/pp-2-2011/189-196.pdf>
- Angloinfo (2017). Maternity and Parental Leave. Retrieved from <https://www.angloinfo.com/how-to/netherlands/healthcare/pregnancy-birth/parental-leave>
- Armitstead, C. (2016, April 7). Saying Goodbye to the Guardian First Book Award. The Guardian books blog. Retrieved from <https://www.theguardian.com/books/booksblog/2016/apr/07/saying-goodbye-to-the-guardian-first-book-award>
- Art Net (2015, August 19). Italy Appoints 20 New Museum Directors In Sweeping Overhaul. Art Net. Retrieved from <https://news.artnet.com/art-world/italy-museum-directors-reshuffle-326070>
- Arte Laguna (2017). The Arte Laguna Art Prize. Retrieved from <http://www.artelagunaprize.com/about>
- Arts Council England (2017). National Portfolio in Numbers, 2018-22. Retrieved from [http://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Investment\\_\\_factsheet.pdf](http://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Investment__factsheet.pdf)

- Association for the International Diffusion of French Art (ADIAF) (2017). The Marcel Duchamp Prize. Retrieved from <http://www.adiaf.com/en/the-marcel-duchamp-prize/overview>
- Astrid Lindgren Memorial Award (2017). Retrieved from <http://www.alma.se/en/About-the-award/Award-facts>
- Balcerzak-Paradowska, B., Bednarski, M., Głogosz, D., Kuzstelak, P. et al. (2011). Women Entrepreneurship in Poland: Research Report. Retrieved from <https://badania.parp.gov.pl/files/74/75/76/487/495/16441.pdf>
- Balkmar, D. (2016). Sweden. Too Many Women? Women and Gender (In)equality in Swedish Media. In: K. Ross & C. Padovani (Eds.), pp. 208-219
- Baltrunaite, A., Casarico, A., Profeta, P. & Savio, G. (2016). Let the Voters Choose Women. Cesifo Working Paper 5693. Retrieved from [http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/DocBase\\_Content/WP/WP-CESifo\\_Working\\_Papers/wp-cesifo-2016/wp-cesifo-2016-01/cesifo1\\_wp5693.pdf](http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/DocBase_Content/WP/WP-CESifo_Working_Papers/wp-cesifo-2016/wp-cesifo-2016-01/cesifo1_wp5693.pdf)
- Beckwith, K. (2017, May 26). Cabinets and concrete floors: The women in Macron's cabinet strengthen the case for gender parity in government. EUROPP (LSE blog). Retrieved from <http://blogs.lse.ac.uk/euoppblog/2017/05/26/cabinets-and-concrete-floors-the-women-in-macrons-cabinet-strengthen-the-case-for-gender-parity-in-government>
- Belluati, M. (2011). Women's Representativeness and Gender Representations in the Italian Media: The Case of Turin Local Election. Retrieved from <https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/e413b1ea-cd66-48f9-971a-9a0879ec7754.pdf>
- Berger, T. & Dorsch, P. (2010). Italy. Gender-political Situation in Italy. A Study commissioned by the Gunda Werner Institute of the Heinrich Böll Foundation. Retrieved from <http://www.gwi-boell.de/en/2012/02/02/italy>
- Berger, T. & Dorsch, P. (2010; update 2015). Netherlands. Gender Policy, Politics and Resources in the Netherlands. A Study commissioned by the Gunda Werner Institute of the Heinrich Böll Foundation. Retrieved from [www.gwi-boell.de/en/2011/05/06/netherlands#Short%20description%20and%20evaluation](http://www.gwi-boell.de/en/2011/05/06/netherlands#Short%20description%20and%20evaluation)
- Beroep Kunstenaar (2017, July 4). Film en Televisie. Retrieved from <http://www.beroepkunstenaar.nl/film-en-televisie/studie-stage/filmopleiding-doen/filmopleidingen>
- Besley, T., Folke, O., Persson, T. & Rickne, J. (2015). Gender quotas and the crisis of the mediocre man: theory and evidence from Sweden. American Economic Review. Retrieved from: [http://eprints.lse.ac.uk/69193/1/Besley\\_Gender%20quotas\\_2017.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/69193/1/Besley_Gender%20quotas_2017.pdf)
- Biennial Foundation (2017). WRO Art Mediale. Retrieved from <http://www.biennialfoundation.org/biennials/wro-media-art-biennale-poland>
- Birgit Nilsson Prize (2017). Birgit Nilsson Prize. Retrieved from <http://birgitnilssonprize.org>

- Biscarrat, L., Coulomb-Gully, M. & Méadel, C. (2016). One Is Not Born a Female CEO and... Won't Become One! In: K. Ross & C. Padovani (Eds.), pp. 113-125
- Blome, A. (2017). *The Politics of Work-Family Policy Reforms in Germany and Italy*. London; New York: Routledge
- BMBF (2017). Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Best Practice. Retrieved from [https://www.bmbf.de/files/Ausstellung\\_800x2000\\_Web\\_barrierefrei.pdf](https://www.bmbf.de/files/Ausstellung_800x2000_Web_barrierefrei.pdf)
- BMFSJ (2017, July 17). Neue Familienzeit. Informationen zu Leistungen für Familien. Retrieved from <https://www.bmfsfj.de/blob/94416/bcf7ca38f4af09b1f32aba5d722591ae/neue-familienzeit-data.pdf>
- BNG Bank (2017). BNG Bank Literatuurprijs. Retrieved from <https://www.bngbank.nl/cultuurfonds/stimulering-jong-talent/bng-bank-literatuurprijs>
- Bojarski, Ł. (2015). Country Report. Non-Discrimination. Poland. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad\\_2015\\_country\\_reports/2016-pl-country\\_report\\_nd\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2015_country_reports/2016-pl-country_report_nd_final_en.pdf)
- Bojarski, Ł. (2016, February 16). Poland. New Government Plenipotentiary for Equal Treatment with different mandate, problems with the budget of the Ombud – Polish Equality Body. Retrieved from <http://www.equalitylaw.eu/downloads/3691-poland-new-government-plenipotentiary-for-equal-treatment-with-different-mandate-problems-with-the-budget-of-the-ombud-polish-equality-body-pdf-95-kb>
- Bonerba, G., Damiani, M., Dominici, P., Mancini, P. et al. (2014). *La Comunicazione Istituzionale al Femminile. Per Una Comunicazione Attenta al Genere*. Perugia. Retrieved from [http://www.corecom.umbria.it/files/allegati\\_pubblicazioni/quaderni\\_2.pdf](http://www.corecom.umbria.it/files/allegati_pubblicazioni/quaderni_2.pdf)
- Book Institute Poland (2017). Book Institute Poland. Retrieved from <http://www.bookinstitute.pl>
- Borowska, M., Branka, M., Sarata, M., Dunaj, M. et al. (2012) *Równość Szans Kobiet i Mężczyzn a Rynek Pracy: Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy*. Retrieved from [http://ojcowski.kulturaonline.pl/upload/minisites/ojcowski/rownosc\\_szans\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_a\\_rynek\\_pracy.pdf](http://ojcowski.kulturaonline.pl/upload/minisites/ojcowski/rownosc_szans_kobiet_i_mezczyzn_a_rynek_pracy.pdf)
- Bosoni M.L., Crespi I. & Ruspini E. (2016). Between Change and Continuity: Fathers and Work-Family Balance in Italy. In I. Crespi & E. Ruspini (Eds.). *Balancing Work and Family in a Changing Society. The Fathers' Perspective*. Global Masculinities Series. Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 129-145
- Brilli, Y., Del Boca, D. & Pronzato, C.D. (2016). Does Child Care Availability Play a Role in Maternal Employment and Children's Development? Evidence from Italy. *Review of Economics of the Household*, 14 (1), pp. 27–51. doi: 10.1007/s11150-013-9227-4
- British Academy of Film and Television (BAFTA). (2017) About. Retrieved from <http://www.bafta.org/about>



- British Council (2016). Gender Equality and Empowerment of Women and Girls in the UK. Meeting the challenge of the Sustainable Development Goals. Retrieved from [https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/gender\\_equality\\_an\\_empowerment\\_in\\_the\\_uk.pdf](https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/gender_equality_an_empowerment_in_the_uk.pdf)
- Bulman, M. (2017, March 3). Italy gives all women free entry to museums to celebrate International Women's Day. Independent. Retrieved from <http://www.independent.co.uk/news/world/europe/italy-women-free-museum-entry-access-international-womens-day-celebrate-a7608936.html>
- Byerly, C.M. & Padovani, C. (2016). Research and Policy Review. In: K. Ross & C. Padovani (Eds.), pp. 7-29
- Carnegie Art Award (2014). Winner of First Prize 2014. Retrieved from <http://www.carnegie.se/en/carnegie-art-award>
- CCIJP (2017) CCIJP makes its statistics Retrieved from <http://www.ccijp.net/article-33-cartes-attribuees-en>
- Charhon, P. & Murphy, D. (2016, September). The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector: Meeting the Challenge of Atypical Working. Retrieved from <https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/atypical-work-handbook-en.pdf>
- Child in the City Foundation (2017). Why Are Dutch Children the Happiest? Retrieved from <https://www.childinthecity.org/2017/01/12/why-are-dutch-children-the-worlds-happiest>
- CILECT (2016). Germany: Full Members. Retrieved from <http://www.cilect.org/profiles/members/83/4#.WXCHeHTyhE4>
- CILECT (2017, June 12). Statutes. Retrieved from [http://www.cilect.org/gallery/statutes\\_\\_rules.pdf](http://www.cilect.org/gallery/statutes__rules.pdf)
- Cineuropa (2017). European Film Schools. Retrieved from <http://cineuropa.org/sc.aspx>
- Club Tenco (2017). Targhe Tenco. Retrieved from <http://clubtenco.it/targhe-tenco/>
- CNC (2017, February). La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle. Une étude de CNC par la Direction des études, des statistiques et de la prospective du CNC (Fanny Beuré, Benoît Danard) et le Service Pilotage & Statistiques d'Audiens (Aude Barrallon, Carole Perraut). Retrieved from <http://www.cnc.fr/web/fr/etudes/-/ressources/11213347>
- Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa (2017). Chi Siamo Cosa Rappresentiamo. Retrieved from <http://www.cna.it/cna#.WXtBLVFCTIU>
- Coppolaro-Nowell, A. (2016, September 5). Italy's Fertility Day Posters aren't Just Sexist – They're Echoes of a Fascist Past. The Guardian. Retrieved from <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/sep/05/italys-fertility-day-posters-sexist-echoes-of-fascist-past>

- Corradi, C. & Piacenti, F. (2016). Analyzing Femicide in Italy: Overview of Major Findings and International Comparisons. *Romanian Journal of Sociological Studies*, 1, pp. 3-17
- Croteau, D. & Hoynes, W. (2000) *Media/Society : industries, images, and audiences*. Thousand Oaks, Calif.; London : Pine Forge Press
- CSA (2017, June). Rapport annuel 2016. Retrieved from <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/174000524/index.shtml>
- Cukrowska-Torzewska, E. (2016). How much does it cost to rear children in Poland? *European Journal of Women's Studies*, 23 (2), pp. 200-216
- Culture di genere (2017). Chi siamo. Retrieved from <http://www.culturedigenere.it/#chi-siamo>
- Dauphine, D. (2016). Le Classement 2016 des Formations en Audiovisuel. Retrieved from <http://www.letudiant.fr/etudes/ecoles-specialisees/le-classement-des-formations-en-audiovisuel.html>
- DCMS (2014, June 24). Creative Industries: Focus on Employment. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/statistics/creative-industries-focus-on-employment>
- DCMS (2016, February 19). Single departmental plan: 2015 to 2020. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/publications/dcms-single-departmental-plan-2015-to-2020/single-departmental-plan-2015-to-2020>
- DCMS (2016, June 20). Official Statistics. Key Findings. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/publications/creative-industries-2016-focus-on/key-findings>
- DCMS (2017, April). Tailored Review of Arts Council England. Retrieved from [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/610358/FINAL\\_Arts\\_Council\\_England\\_Tailored\\_Review\\_Report.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/610358/FINAL_Arts_Council_England_Tailored_Review_Report.pdf)
- De Pril, K. & Roberts, M. (2016, April). Gender Diversity on European Boards. Realizing Europe's Potential: Progress and Challenges. A European Women on Boards study carried out in partnership with ISS. Retrieved from <http://european.ewob-network.eu/wp-content/uploads/2016/04/EWoB-quant-report-WEB-spreads.pdf>
- De Smyter, G. (2016, October 2). More and more women in the top of Dutch business. Graydon. Retrieved from <https://www.graydon.nl/pers/steeds-meer-vrouwen-de-top-van-het-nederlandse-bedrijfsleven>
- Destatis (2017). Armut und soziale Ausgrenzung. Retrieved from <http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/A1armutsgefaehrungsquoten.html>.
- Diversity Team (2016). Quota in Disguise: the Dutch Statutory Target for Women on Boards. European Diversity Research & Consulting. Retrieved from <http://en.diversitymine.eu/quota-in-disguise-the-dutch-statutory-target-for-women-on-boards>
- DKR (2017, July 18). Deutscher Kulturrat richtet Projektbüro Frauen in Kultur und Medien ein. Retrieved from

<https://www.kulturrat.de/pressemitteilung/deutscher-kulturrat-richtet-projektbuero-frauen-in-kultur-und-medien-ein>

- Dodd, F. (2012). Women Leaders in the Creative Industries: A Baseline Study. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4(2), 153–178. doi: 10.1108/17566261211234652
- Dominici, P. (2015, March 16). Per una Comunicazione Attenta al Genere: Un Percorso Complesso. Tra Quadro Normativo, Linee Guida, Deontologia e... Questioni Etiche. Retrieved from [http://pierodominici.nova100.ilsole24ore.com/2015/03/16/per-una-comunicazione-attenta-al-genere-un-percorso-complesso-tra-quadro-normativo-linee-guida-deontologia-e-questioni-etiche/?refresh\\_ce=1](http://pierodominici.nova100.ilsole24ore.com/2015/03/16/per-una-comunicazione-attenta-al-genere-un-percorso-complesso-tra-quadro-normativo-linee-guida-deontologia-e-questioni-etiche/?refresh_ce=1)
- Downes, R., von Trapp, L. & Nicol, S. (2017). Gender Budgeting in OECD countries. *OECD Journal on Budgeting*. 2016 (3). Retrieved from <https://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>
- DPCM (2017). Competenze. Retrieved from <http://www.pariopportunita.gov.it/dipartimento/competenze/#>
- Druciarek, M. & Nizynska, A. (2014). (No) Women in Politics. Is a Common Strategy for East-Central Europe possible? Retrieved from <http://www.isp.org.pl/uploads/pdf/1681474088.pdf>
- DutchNews (2017, April 26) Dutch Unions Welcome Brussel's Plans for Paid Paternity Leave. Dutch News. Retrieved from <http://www.dutchnews.nl/news/archives/2017/04/dutch-unions-welcome-brussels-plans-for-paid-paternity-leave>
- DutchNews (2017, June 21). MPs will Debate Extending Paternity Leave to Five Days after all. Dutch News. Retrieved from <http://www.dutchnews.nl/news/archives/2017/06/mps-will-debate-extending-paternity-leave-to-five-days-after-all>
- Edison Awards (2017). Edison. De oudste muziekprijs van Nederland. Retrieved from <http://www.edisons.nl>
- EIGE (2013, June 21). Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU member states: Women and the Media – Advancing Gender Equality in Decision-Making in Media Organisations. Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/advancing-gender-equality-decision-making-media-organisations-report>
- EIGE (2013, October 24). Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU member states: Women and the Media – Advancing Gender Equality in Decision-Making in Media Organisations. Main Findings. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/advancing-gender-equality-decision-making-media-organisations-main-findings>
- EIGE (2015, December 7). Gender Equality in Power and Decision-Making: Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Retrieved from <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-power-and-decision-making-report>
- EIGE (2015, June 25). Gender Equality Index 2015 – Measuring Gender Equality in the European Union 2005-2012. Country Profiles. Retrieved from <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>

- EIGE (2017). Country Specific Information. Retrieved from <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>
- EIGE (2017). Gender in Culture. Retrieved from <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-culture>
- EIGE (2017). Gender Mainstreaming. Methods and Tools. Retrieved from <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools>
- EIGE (2017). Gender Mainstreaming. Retrieved from [eige.europa.eu/gender-mainstreaming](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming)
- EIGE (2017). Largest Listed Companies: Presidents, Board Members and Employee Representatives. Gender Equality Index & Gender Statistics. Retrieved from [http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_wmid\\_comp\\_compbm](http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm)
- EK (2014). Policy Handbook on Artists' Residencies. Retrieved from [http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/policy/cultural-creative-industries/documents/artists-residencies\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/policy/cultural-creative-industries/documents/artists-residencies_en.pdf)
- EK (2017). 2017 Report on Equality between Women and Men in the EU. Belgium: European Union. doi: 10.2838/52591
- EK (Directorate-General for Research and Innovation) (2016). SHE Figures 2015. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2777/744106
- Enserink, M. (2016, November 15). In bold new step, Dutch science academy holds women-only elections. Science. AAAS. Retrieved from <http://www.sciencemag.org/news/2016/11/bold-new-step-dutch-science-academy-holds-women-only-elections>
- ER (2013). Gender Equality Strategy 2014-2017. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>
- ER (2013, July 4-5). Media and the Image of Women. Report of the 1st Conference of the Council of Europe Network on National Focal Points on Gender Equality. Amsterdam. Retrieved from <https://edoc.coe.int/en/genderequality/5994-report-of-the-1st-conference-of-the-council-of-europe-network-of-national-focal-points-on-gender-equality.html>
- ER (2014) Gender Equality and the Media at National Level: Compilation of Good Practices from Member States. Retrieved from <https://rm.coe.int/1680590557>
- ER/ERICarts (Ed.) (2016). Compendium of Cultural Policies and Trends in Europe. Country Profile Italy. Prepared by C. Bodo & S. Bodo. 18th edition (last profile update: May 2016). Retrieved from <http://www.culturalpolicies.net>
- ER/ERICarts (Ed.) (2017). Compendium of Cultural Policies and Trends in Europe. Country Profile France. Prepared by T. Perrin, J.-C. Delvanaiquière & J.-M. Guy. 18th edition (last profile update: November 2016). Retrieved from <http://www.culturalpolicies.net>.
- ER/ERICarts (Ed.) (2017). Compendium of Cultural Policies and Trends in Europe. Country Profile The Netherlands. Prepared by J. van der Leden in cooperation with the Ministry of Education, Culture and Science

(Amsterdam). 18th edition (last profile update: November 2016). Retrieved from <http://www.culturalpolicies.net>

ER/ERICarts (Eds.) (2015). Compendium of Cultural Policies and Trends in Europe. Country Profile Poland. Prepared by D. Ilczuk & Pro Cultura Foundation collaborators (Warsaw). 17th edition (last profile update: March 2015). Retrieved from <http://www.culturalpolicies.net>

European Artists' Rights (2015, January). Other existing EPR structures. Retrieved from <http://earights.org/other-existing-epr-structures>

European Database (2011). Women in Decision-making. Gender Mainstreaming Strategies in Italy. Retrieved from <http://www.db-decision.de/GenderMainstreaming/italy.html>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND) (2016). The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions: Research Report. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

European Group on Museum Statistics (EGMUS) (2015). Statistics. Five most visited museums. Retrieved from [http://www.egmus.eu/nc/en/statistics/5\\_most\\_visited\\_museums/show\\_most\\_visited](http://www.egmus.eu/nc/en/statistics/5_most_visited_museums/show_most_visited)

European Statistical System Network on Culture (2012). ESSnet-Culture Final Report. Retrieved from [http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/ess-net-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/ess-net-report_en.pdf)

European Women's Audiovisual Network (EWA) (2016). Where are the Women Directors? Report on Gender Equality for Directors in the European Film Industry. (2006-2013). Retrieved from [http://www.ewawomen.com/uploads/files/MERGED\\_Press-2016.pdf](http://www.ewawomen.com/uploads/files/MERGED_Press-2016.pdf)

Eurostat (2016, July 6). Culture Statistics. 2016 Edition (Product code: KS-04-15-737). Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/7551543/KS-04-15-737-EN-N.pdf/648072f3-63c4-47d8-905a-6fdc742b8605>

Eurostat (2016, November 7). Eurostat Data (Product code: cult\_emp\_artpc). Retrieved from [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=cult\\_emp\\_artpc&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=cult_emp_artpc&lang=en)

Eurostat (2017). Glossary: Full-time equivalent (FTE). Retrieved from [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Full-time\\_equivalent\\_\(FTE\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Full-time_equivalent_(FTE))

Eurostat (2017). Statistics Explained. Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Category:Abbreviations>

ExpatFocus (2017). The Netherlands – Maternity Rights and Childcare. Retrieved from <http://www.expatsfocus.com/expatriate-netherlands-holland-maternity-childcare>

Ferrari, G., Ferraro, V., Profeta, P. & Pronzato C. (2016, September). Gender Quotas: Challenging the Boards, Performance, and the Stock Market. IZA Discussion Paper 10239. Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp10239.pdf>

- Fichtl, A. (2013, September). Gender Quotas on Boardroom Representation in Europe. CESifo DICE Report 3/2013. Retrieved from [http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market/Labour-Market/Anti-discrimination-Gender/gender-quota-boardroom-representation\\_report/fileBinary/gender-quotas-boardroom-representation\\_dicereport313-db3.pdf](http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market/Labour-Market/Anti-discrimination-Gender/gender-quota-boardroom-representation_report/fileBinary/gender-quotas-boardroom-representation_dicereport313-db3.pdf)
- Film Schools Directory (2017). Film Schools Directory. Retrieved from <http://www.filmmaking.net/filmschools>
- Flisbäck, M. (2011). A Survey of Artists' Income from a Gender Perspective. Economy, Work, and Family Life. Stockholm: Konstnärnsnämnden. Retrieved from [https://www.konstnarsnamnden.se/Sve/Filer/PDF-Filer/KN\\_Jamstalldhet\\_Inlaga\\_engelska.pdf](https://www.konstnarsnamnden.se/Sve/Filer/PDF-Filer/KN_Jamstalldhet_Inlaga_engelska.pdf)
- Fonds Podiumkunsten (Performing Arts Fund NL) (2017). Dutch Music Award. Retrieved from [http://fondspodiumkunsten.nl/en/activities/the\\_dutch\\_music\\_award](http://fondspodiumkunsten.nl/en/activities/the_dutch_music_award)
- France 24 (2017). #THE 51%. Retrieved from <http://www.france24.com/en/tv-shows/51>
- Fryderyk Music Award (2017). Retrieved from <http://zpav.pl/fryderyk/nominowani/index.php>
- Fuszara, M. (2015). Statement by H.E. Małgorzata Fuszara. Polish Government Plenipotentiary for Equal Treatment, Secretary of State at the Chancellery of the Prime Minister. Retrieved from <https://papersmart.unmeetings.org/media2/4656742/poland.pdf>
- Gan, A.M., Giraud Voss, Z., Philips, L., Anagnos, C. et al. (2017). The Gender Gap in Art Museum Directorships. Retrieved from <https://aamd.org/sites/default/files/document/AAMD%20NCAR%20Gender%20Gap%202017.pdf>
- GENUS (2015, January 29). SEK 26 million in gender equality support. Retrieved from <http://www.genus.se/en/newspost/sek-26-million-in-gender-equality-support>
- GENUS (2016). Nordic collaboration. Retrieved from <http://www.genus.se/en/policy-organisation/nordic-collaboration>
- GENUS (2016). Research funding. Retrieved from <http://www.genus.se/en/policy-organisation/research-funding>
- GENUS (2017). Quotas and quota systems. Retrieved from <http://www.genus.se/en/wordpost/kvotering>
- Gill, R. & Pratt, A. (2013). Precarity and Cultural Work in the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. On Curating, 16, pp. 26–40
- Giornaliste Unite Libere Autonome (GiULiA) (2014). Donne, Grammatica e Media. Retrieved from <http://www.odg.it/print/content/donne-grammatica-e-media-suggerimenti-l%E2%80%99uso-dell%E2%80%99italiano>
- Giornaliste Unite Libere Autonome (GiULiA) (2015). Tutt' altro genere d'informazione. Retrieved from <http://www.odg.it/files/Tutt'altro%20genere%20d'informazione.pdf>

- Global Media Monitoring Project (GMMP) (2015). Who makes the News? Poland. Global Media Monitoring Project 2015 National Report. Retrieved from [http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports\\_2015/national/Poland.pdf](http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/national/Poland.pdf)
- Goraus, K. & Tyrowicz, J. (2014). Gender Wage Gap in Poland – Can It Be Explained by Differences in Observable Characteristics? *Ekonomia* 36. Retrieved from <http://ekonomia.wne.uw.edu.pl/ekonomia/getFile/733>
- Göteborg Film Festival (2017). Dragon Award Best Nordic Film. Retrieved from <http://www.giff.se/dragon-award-best-nordic-film>.
- Gov UK (2017). Government Equalities Office. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office>
- Gov UK (2017). Secretary of State for Education and Minister for Women and Equalities. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/people/justine-greening>
- Government Equalities Office (2016, November 17). News story. UK Gender Pay Gap. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/news/uk-gender-pay-gap>
- Government Equalities Office (2017, April 12). News story. Gender Pay Gap Reporting Goes Live. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/news/gender-pay-gap-reporting-goes-live#history>
- Government Offices of Sweden (2017). A Feminist Government. Retrieved from <http://www.government.se/government-policy/a-feminist-government>
- Grabowska, M. (2014). Gender Equality in Poland after EU Accession: Expectations and Reality. Retrieved from <https://pl.boell.org/en/2014/07/22/gender-equality-poland-after-eu-accession-expectations-and-reality>
- Graff, A. (2014). Report from the Gender Trenches: War against “Genderism” in Poland. *European Journal of Women’s Studies*, 21 (4), pp. 413-435. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1350506814546091?journalCode=ejwa>
- Gramophone (2017). Artist of the Year. Retrieved from <https://www.gramophone.co.uk/awards/2016/artist-of-the-year>
- Gramophone (2017). Young Artist of the Year. Retrieved from <https://www.gramophone.co.uk/awards/2013/young-artist-of-the-year>
- Gromada, A., Budacz, D., Kawalerowicz, J. & Walewska, A. (2015). Little Chance to Advance? An Inquiry into the Presence of Women at Art Academies in Poland. A Study Commissioned by the Katarzyna Kozyra Foundation. Retrieved from: <http://katarzynakozyrafoundation.pl/en/projects/research>
- Guardian First Book Award (2016, April 7). Guardian First Book Award. The Guardian. Retrieved from <https://www.theguardian.com/books/2016/apr/07/guardian-first-book-award-all-the-winners>.

- Guerrina, R. (2012). The UK's Approach to UNSCR 1325: Limitations of Gender Mainstreaming. Retrieved from <http://www.e-ir.info/2012/10/31/the-uks-approach-to-unscr-1325-limitations-of-gender-mainstreaming>
- Guldbaggen (2017). Guldbaggen Awards. Retrieved from <http://guldbaggen.se/english>
- Haynie, D. (2017, March 7). The Best Countries for Women. Sweden is the best country for women, according to a survey. US News. Retrieved from <https://www.usnews.com/news/best-countries/best-women>
- HCEfh (2014, October 20). Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes. n°2014-10-20-STER-013. Retrieved from [http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_hce-2014-1020-ster-013.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_hce-2014-1020-ster-013.pdf)
- HCEfh (2015, March 6). Une action déterminée du CSA contre les stéréotypes de sexe et pour l'égalité femmes-hommes. Retrieved from <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites-3/article/une-action-determinee-du-csa>
- HCEfh (2017). Présentations et missions. Retrieved from <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/hce/presentation-et-missions>
- Hedar, A. (2015). Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Musikverket 2015-2018. Stockholm, Sweden. Retrieved from <http://www.genus.se/wp-content/uploads/Konstnarsnamndens-handlingsplan-for-jamstalldhetsintegrering-2015-2018-pdf.pdf>
- Heikkinen, M. (2003). The Nordic Model for Supporting Artists: Public Support for Artists in Denmark, Finland, Norway and Sweden. Retrieved from [http://www.taika.fi/documents/10162/31519/tkt26\\_v5\\_%28EDM\\_14\\_1970\\_2666%29.pdf](http://www.taika.fi/documents/10162/31519/tkt26_v5_%28EDM_14_1970_2666%29.pdf)
- Hemerijck, A. (2017). Continental Welfare States in Transition: the Incomplete Social Investment Turn. In: P. Kennett & N. Lendvai-Bainton (Eds.) (2017). Handbook of European Social Policy. Cheltenham (UK); Northampton/MA (USA): Elgaronline, pp. 169-193. doi: 10.4337/9781783476466
- Hill, L. (2015, October 22). Arts Salary Survey Reveals Stark Gender Pay Gap. ArtsProfessional. Retrieved from <https://www.artsprofessional.co.uk/news/arts-salary-survey-reveals-stark-gender-pay-gap>
- Holtmaat, R. & Loenen, T. (2017). Country Report. Non-Discrimination. The Netherlands. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4352-the-netherlands-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-63-mb>
- Hutchinson, J. (2014, April 16). Paying Artists Campaign: New Research on International Fees. Retrieved from <https://www.a-n.co.uk/news/paying-artists-campaign-new-research-on-international-fees-for-exhibiting-artists>
- IMDb (2016). Polish Film Awards. Awards for 2016. Retrieved from <http://www.imdb.com/event/ev0000887>
- Include Gender (2016). Retrieved from <http://includegender.org>



- International Board on Books for Young People. Retrieved from <http://ibby.se/om-ibby/eng>
- International IDEA (2017). Gender Quotas Database. Retrieved from <http://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/quotas>
- Isimm Ricerche & Università degli Studi Roma Tre (2017, March). La rappresentazione femminile nella programmazione televisiva della Rai. Anno 2016. Pubblicazione con dati statistici a cura di Isimm Ricerche e Università degli Studi Roma Tre. Retrieved from [http://www.rai.it/dl/docs/1492171115958Monitoraggio\\_figura\\_femminile\\_2016\\_\\_Ministero\\_DEF\\_.pdf](http://www.rai.it/dl/docs/1492171115958Monitoraggio_figura_femminile_2016__Ministero_DEF_.pdf)
- James, G. (2016). Country report. Gender equality. How are EU rules transposed into national law? United Kingdom. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4214-united-kingdom-country-report-gender-equality-2017-pdf-1-27-mb>
- James, G. (2017). News Report. Gender Pay Gap Reporting. United Kingdom. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4074-united-kingdom-gender-pay-gap-reporting-pdf-135-kb>
- Janta, B. (2014) Caring for children in Europe: How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe. Retrieved from [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR554.readonline.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR554.readonline.html)
- Johannes Vermeer Award (2016). Johannes Vermeer Award. Retrieved from <http://www.johannesvermeerprijs.nl/jvp.php?lang=en>.
- KARAT Coalition (2017, May). Alternative Follow-up Information on the Steps Taken to Implement the Recommendations Indicated in Concluding Observations on the Combined 7th and 8th Periodic Reports of Poland Submitted to the UN Committee on Elimination of Discrimination Against Women by KARAT Coalition in Consultative Status with the ECOSOC on Behalf of CEDAW Coalition of Polish NGOs. Retrieved from [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/POL/INT\\_CEDAW\\_NGS\\_POL\\_26254\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/POL/INT_CEDAW_NGS_POL_26254_E.pdf)
- Kariera24 (2016). Kariera – Edukacja – Biznes (2016). Poznaj Najlepsze Szkoły Filmowe W Polsce – Prywatne I Publiczne. Retrieved from <http://www.kariera24.info/poznaj-najlepsze-szkoly-filmowe-w-polsce-prywatne-i-publiczne>
- Kathrin, B. (2010, December 29). Working (Part-Time) in the 21st Century. New York Times. Retrieved from <http://www.nytimes.com/2010/12/30/world/europe/30iht-dutch30.html?mcubz=1>
- Knaapen, K., Lettinga, O. & Mahabier, A. (2015). The Gender Barometer in the Dutch Boardroom. A Mission Impossible? AMA Partners. DirectorInsight. Retrieved from <https://directorinsight.com/wp-content/uploads/2015/05/Gender-Barometer-Dutch-Boardroom.pdf>
- Knijn, T. (1994). Fish without Bikes: Revision of the Dutch Welfare State and Its Consequences for the (In)dependence of Single Mothers. Social Politics (Spring 1994), pp. 83-105. doi: 10.1093/sp/1.1.83

- La Biennale die Venezia (2017). Biennale Arte 2017. Retrieved from <http://www.labiennale.org/en/Home.html>
- Larsson, A. (2016). Konstnärernas demografi, inkomster och sociala villkor. Retrieved from [http://www.konstnarsnamnden.se/Sve/Publikationer/PDF/Knamnden\\_Rapport\\_Konstnarernas\\_Inkomster\\_Webbversion\\_2016\\_12\\_20.pdf](http://www.konstnarsnamnden.se/Sve/Publikationer/PDF/Knamnden_Rapport_Konstnarernas_Inkomster_Webbversion_2016_12_20.pdf) [An English-language summary is Retrieved from [https://www.konstnarsnamnden.se/Sve/Publikationer/PDF/theArtistsDemographyIncomeAndSocialSituation\\_prefaceAndForeworde20170130.pdf](https://www.konstnarsnamnden.se/Sve/Publikationer/PDF/theArtistsDemographyIncomeAndSocialSituation_prefaceAndForeworde20170130.pdf)
- Laulom, S. (2017). Country Report. Gender Equality. How are EU Rules Transposed into National Law? France. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4198-france-country-report-gender-equality-2017-pdf-1-17-mb>
- Lemière, S. (2014). 13. Le partage entre emploi et famille et entre femmes et hommes : Une question de politiques.... Regards croisés sur l'économie, no 15 (2), pp. 230-244. Retrieved from <http://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2014-2-page-230.htm>
- Lépinard, E. & Lieber, M. (2015). The Policy on Gender Equality in France. In-depth Analysis. Document requested by the Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM) of the European Parliament. PE 510.024. Brussels: European Union. Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL\\_IDA\(2015\)510024\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf)
- Les Victoires de la Musique (2017). Les Victoires de la Musique. Retrieved from <http://lesvictoires.com>
- Libris Literatuur Prijs (2017). Libris Literatuur Prijs. Retrieved from <http://www.librisliteratuurprijs.nl/>
- Literaturpreis Gewinner (2017, June 5). Astrid-Lindgren-Gedächtnis-Preis. Retrieved from <http://www.literaturpreisgewinner.de/kinderjugend/astrid-lindgren-gedaechtnis-preis>
- Macharia, S. et al. (2015). Who Makes the News? The Global Media Monitoring Project 2015. London; Toronto: World Association for Christian Communication (WACC). Retrieved from [http://www.media-diversity.org/en/additional-files/Who\\_Makes\\_the\\_News\\_-\\_Global\\_Media\\_Monitoring\\_Project.pdf](http://www.media-diversity.org/en/additional-files/Who_Makes_the_News_-_Global_Media_Monitoring_Project.pdf)
- Maj, J. (2015). Gender equality policy after the Polish accession to the EU: Transformation or obstinacy? In: I.P. Karolewski & M. Sus (Eds.) (2015). The Transformative Power of Europe. The Case of Poland. Baden-Baden: Nomos, pp. 230-250. doi: 10.5771/9783845261317-230
- Marra, M. (2012). The Missing Links of the European Gender Mainstreaming Approach: Assessing Work–Family Reconciliation Policies in the Italian Mezzogiorno. *European Journal of Women's Studies*, 19 (3), pp. 349–370. doi: 10.1177/1350506812443631
- Miani, C. & Hoorens, S. (2014, May). Parents at Work: Men and Women participating in the Labour Force. Prepared for the European Commission. RR-348-EC. Retrieved from <http://ec.europa.eu/justice/gender->

equality/files/documents/140502\_gender\_equality\_workforce\_ssr2\_en.pdf

- MiBACT (2017, February 2). 8 Marzo: Giornata Internazionale della Donna. Retrieved from [http://www.beniculturali.it/mibac/export/MiBAC/sito-MiBAC/Contenuti/MibacUnif/Eventi/visualizza\\_asset.html\\_1606243085.html](http://www.beniculturali.it/mibac/export/MiBAC/sito-MiBAC/Contenuti/MibacUnif/Eventi/visualizza_asset.html_1606243085.html)
- Mills, M.C. (2015). The Dutch Fertility Paradox: How the Netherlands Has Managed to Sustain Near-Replacement Fertility. In: R.R. Rindfuss & K. Choe (Eds.). *Low and Lower Fertility. Variations across Developed Countries*. Springer Cham, pp. 161-188. doi: 10.1007/978-3-319-21482-5
- Ministère de la Culture (2016, December 15) Feuille de route égalité femmes/hommes du Ministère de la Culture et de la Communication 2017. Retrieved from: <http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/157912/1718983/version/1/file/Feuille+de+route+2017+%C3%A9galit%C3%A9+femmes+hommes.pdf>
- Ministère de la Culture (2017). Observatoire 2017 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication. Paris: Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS). Retrieved from <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Thematiques/Egalite-entre-femmes-et-hommes/L-Observatoire>
- Ministero de la Salute (2016). Fertility Day, parliamo di salute. Retrieved from [http://www.salute.gov.it/portale/news/p3\\_2\\_2\\_1\\_1.jsp?lingua=italiano&menu=eventi&p=daeventi&id=431](http://www.salute.gov.it/portale/news/p3_2_2_1_1.jsp?lingua=italiano&menu=eventi&p=daeventi&id=431)
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2017). Comitato Nazionale Parità. Retrieved from: <http://lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Comitato-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx>
- Ministero dello Sviluppo Economico (2017). Appelli Comitato Donne e Media. Retrieved from <http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/component/content/article?id=2013194:appello-donne-e-media-da-internet-alle-riforme-storia-di-un-successo-in-rete>
- Monaghan, A. (2016, May 18). UK Has One of the Worst Records for Gender Equality at Work. *The Guardian*. Retrieved from <https://www.theguardian.com/society/2016/may/18/uk-has-one-of-worst-records-for-gender-equality-at-work-report>
- Morgan, K.J. (2008). Toward the Europeanization of Work-Family Policies? The Impact of the EU on Policies for Working Parents. In: S. Roth (Ed.) (2008). *Gender Politics in the Expanding European Union. Mobilization, Inclusion, Exclusion*. New York; Oxford: Berghahn, pp. 37-59
- Murray, R. (2012, May 22). In Hollande's New Government, Women Have Half the Jobs, But Less Real Power than Under Sarkozy. Retrieved from <http://blogs.lse.ac.uk/europpblog/2012/05/22/hollande-new-cabinet-women>
- Naldini, M., Pavolini, E., & Solera, C. (2016). Female Employment and Elderly Care: The Role of Care Policies and Culture In 21 European Countries. *Work, Employment & Society*, 30 (4), pp. 607–630. doi: 10.1177/0950017015625602

- Nederlands Film Festival (2017). Festival Awards. Gouden Film. Retrieved from [https://www.filmfestival.nl/publiek/over-nff/awards/gouden-films/?utm\\_source=website&utm\\_medium=deelpopup&utm\\_campaign=paginaoverzicht](https://www.filmfestival.nl/publiek/over-nff/awards/gouden-films/?utm_source=website&utm_medium=deelpopup&utm_campaign=paginaoverzicht).
- Nederlands Film Festival (2017). Golden Calf Winners 1981 to Date. Retrieved from [https://www.filmfestival.nl/profs\\_en/about-nff/awards/golden-calf-winners/](https://www.filmfestival.nl/profs_en/about-nff/awards/golden-calf-winners/).
- Nenadic, I. & Ostling, A. (2017, forthcoming). Public Service Media in Europe. Gender Equality Policies and the Representation of Women in Decision-making Roles. In: *Comunicazione politica 2*, pp. 209-222
- Neuendorf, H. (2015, August 19). Italy Appoints 20 New Museum Directors In Sweeping Overhaul. Art Net. Retrieved from <https://news.artnet.com/art-world/italy-museum-directors-reshuffle-326070>
- Nordicity & Smith, A. (2017, June). Workforce Review of the UK Offstage Theatre and Performing Arts Sector Final Report. Retrieved from <http://www.nordicity.com/media/2017622ddqyvkkk.pdf>
- OCW (2011, August 31). LGBT and Gender Equality Policy Plan of the Netherlands 2011 - 2015. Retrieved from <https://www.government.nl/documents/leaflets/2012/01/10/lgbt-and-gender-equality-policy-plan-of-the-netherlands-2011-2015>
- OCW (2013, May 10). Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016 Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2013/05/10/hoofdlijnenbrief-emancipatiebeleid-2013-2016>
- OCW (2013, November 1). Dutch Gender and LGBT Equality Policy 2013-2016. Retrieved from <https://www.government.nl/documents/reports/2013/11/01/dutch-gender-and-lgbt-equality-policy-2013-2016>
- OCW (2013, November 1). Kamerbrief Cultuurstelsel 2017-2020. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2013/11/02/cultuurstelsel-2017-2020>
- OCW (2014). Sixth Periodic Report of the Kingdom of the Netherlands concerning the Implementation of the International Convention of the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (2008-2013). Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2014/09/01/sixth-periodic-report-of-the-kingdom-of-the-netherlands-concerning-the-implementation-of-the-international-convention-on-the-el>
- OCW (2016). Cultuur in Beeld 2016. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/11/14/cultuur-in-beeld>
- OCW (2017). Joke Smit-prijs voor vrouwenemancipatie. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie/joke-smit-prijs-voor-vrouwenemancipatie>
- OCW (2017, January 21). De verschillen tussen vrouwen en mannen worden kleiner. Nieuwsbericht. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie/nieuws/2017/01/25/de-verschillen-tussen-vrouwen-en-mannen-worden-kleiner>

- OCW (2017, June 10). 2017 OCW Ministry policy letter. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2013/11/02/cultuurstelsel-2017-2020>
- OCW (2017, March 2). 5000 bedrijven aan de lat voor 30% streefcijfer vrouwen aan top". Nieuwsbericht. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie/nieuws/2017/03/02/5000-bedrijven-aan-de-lat-voor-30-streefcijfer-vrouwen-aan-top>
- OCW (Directorate of Higher Education and Student Grants) (2015, July 1). The Value of Knowledge. Strategic Agenda for Higher Education and Research 2015-2025. Retrieved from <https://www.government.nl/documents/reports/2015/07/01/the-value-of-knowledge>
- OCW in cijfers (2017). Emancipatie. Retrieved from <https://www.ocwincijfers.nl/emancipatie>
- Oczki, J. (2016). Gender Pay Gap in Poland. *Ekonomia Międzynarodowa* 14, pp. 106-113. doi: 10.18778/2082-4440.14.01
- OECD (2012, December 17). Closing the Gender Gap: Act Now, OECD Publishing. Retrieved from [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now\\_9789264179370-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now_9789264179370-en)
- Oleksy, W. & Oleksy E.H. (2016). Gender Bias in Polish News Media. In: K. Ross & C. Padovani (Eds.), pp. 145-156
- Olmedo, K. (2017). Sweden's Fredrik Roos Art Prize Announces 2017 Winners. Bid Now. Retrieved from <http://www.bidnow.com/2017/03/28/swedens-fredrik-roos-art-prize-announces-2017-winners>
- Omschooling Dansers Nederland (2017). Reglement Omscholingsregeling Dansers 2017. Retrieved from: [https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwit5MGs\\_fzUAhXELhoKHReOA6YQFggpMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.omscholingdansers.nl%2F\\_literature\\_37028%2FODN\\_Reglement\\_per\\_april\\_2017&usg=AFQjCNHbz9qRN7yoEeiXqFGVdvcfRmFS0g&cad=rja](https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwit5MGs_fzUAhXELhoKHReOA6YQFggpMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.omscholingdansers.nl%2F_literature_37028%2FODN_Reglement_per_april_2017&usg=AFQjCNHbz9qRN7yoEeiXqFGVdvcfRmFS0g&cad=rja)
- Palomar (2013, January). Osservatorio di diritto costituzionale, 21. Retrieved from [http://www3.unisi.it/dipec/palomar/italy021\\_2013.html](http://www3.unisi.it/dipec/palomar/italy021_2013.html)
- Piangiani, C. (2016, September 14). Italy's 'Fertility Day' Call to Make Babies Arouses Anger, Not Ardor. *The New York Times*. Retrieved from [https://www.nytimes.com/2016/09/14/world/europe/italy-births-fertility-europe.html?mcubz=1&\\_r=0](https://www.nytimes.com/2016/09/14/world/europe/italy-births-fertility-europe.html?mcubz=1&_r=0)
- Pieters, J. (2016, October 26). Netherlands drops three spots on gender equality rankings. *NL Times*. Retrieved from <http://nltimes.nl/2016/10/26/netherlands-drops-three-spots-gender-equality-rankings>
- Piotrowska, J. & Siekiera, A. (2016). Jak Realizowac Zasade Równości Szans Kobiet I Mężczyzn W Projektach Finansowanych Z Funduszy Europejskich 2014-2020: Poradnik dla osób realizujących projekty oraz instytucji systemu wdrażania. *Warschau*.

- Plantenga, J. & Remery, C. (2015). The Policy on Gender Equality in the Netherlands. In-depth Analysis for the FEMM Committee of the European Parliament. PE 519.227. Brussels: European Union. Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL\\_IDA\(2015\)519227\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf)
- Polska Nagrody Filmowe. Orly. Retrieved from <http://pnf.pl>
- Popovici, I. (2017). Report on the Developing Performing Arts Sector in the Republic of Moldova. Culture & Creativity. EU-Eastern Partner Programme. Retrieved from [https://www.culturepartnership.eu/upload/editor/2017/Subsector\\_report\\_Mol\\_Eng.pdf](https://www.culturepartnership.eu/upload/editor/2017/Subsector_report_Mol_Eng.pdf)
- Portegijs, W. & van den Brakel, M. (2016). Emancipation Monitor 2016. The Hague, Netherlands. Retrieved from [https://www.scp.nl/english/Publications/Summaries\\_by\\_year/Summaries\\_2016/Emancipation\\_Monitor\\_2016](https://www.scp.nl/english/Publications/Summaries_by_year/Summaries_2016/Emancipation_Monitor_2016)
- Potter, M. (2014). Act for Real Equality between Women and Men – France. Northern Ireland Assembly. Research and Information Service. Briefing Paper 86/14 (NIAR 295-14). Retrieved from [http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour\\_law/national\\_legislation/legislative\\_developments/prm/109/v\\_\\_detail/id\\_\\_4915/category\\_\\_12/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__4915/category__12/index.html)
- Prat, B., Mueller, H., Slaughter & May (2016, August). Board-Level Gender Quotas in the UK, France and Germany. News 14. Retrieved from [https://www.hengeler.com/fileadmin/news/BF\\_Letter/14\\_Board-LevelGenderQuotas\\_2016-08.PDF](https://www.hengeler.com/fileadmin/news/BF_Letter/14_Board-LevelGenderQuotas_2016-08.PDF)
- Premio Campiello. Retrieved from <http://www.premiocampiello.org>
- Prix Constantin. Retrieved from [http://www.lexpress.fr/culture/musique/prix-constantin\\_1613640.html](http://www.lexpress.fr/culture/musique/prix-constantin_1613640.html)
- Prix de Rome. About Prix de Rome. Retrieved from <http://prixderome.nl/en/over-2>
- Profeta, P. (2016, October 18). In Italy's 'male gerontocracy', gender quotas induced the restructuring of company boards. LSE Business Review. Retrieved from <http://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2016/10/18/in-italys-male-gerontocracy-gender-quotas-induced-the-restructuring-of-company-boards>
- Profeta, P., Aliberti, L., Casarico, A., D'Amico, M. & Puccio, A. (2014). Women Directors. The Italian way and beyond. Basingstoke: Palgrave MacMillan
- Quinn, S. (2009). Gender budgeting: practical implementation. Handbook. Strasbourg: Directorate General of Human Rights and Legal Affairs. Council of Europe. CDEG (2008) 15
- Quinn, S. (2016, July). Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working Paper 16 (155). Retrieved from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16155.pdf>
- Radzięta, S., Sedlak & Sedlak (2015, May 18). Wynagrodzenia 2014: najwyższe w IT, najniższe w kulturze. Forbes.pl. Retrieved from <http://bit.ly/24KPiRT>

- Rai (2015, February). Monitoraggio sulla rappresentazione femminile in TV. Anno 2014. Report Retrieved from <http://www.rai.it./dl/docs/monitoraggiofigurafemminile2014.pdf>
- Regeringskansliet (2017) Tal av Alice Bah Kuhnke vid Women in the Creative Industries Day (på engelska). London, 9 mars 2016. Retrieved from <http://www.regeringen.se/tal/2016/03/tal-av-alice-bah-kuhnke-vid-women-in-the-creative-industries-day>
- Renga, S. (2017). Country report. Gender equality. How are EU rules transposed into national law? United Kingdom. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4212-italy-country-report-gender-equality-2017-pdf-1-30-mb>
- Residency Unlimited (2017). RU Opportunities. The Centre for Contemporary Art Ujazdowski Castle, Poland. Retrieved from <http://residencyunlimited.org/opportunities/the-centre-for-contemporary-art-ujazdowski-castle-poland-deadline-may-31st>
- Revillard, A. (2016) Do French women really have it all? The origins and impact of work/family policies in France. 2016 ASA Meeting, Seattle. Thematic Session. Gender Equity and Social Policy: Solving Work/Family Conflicts, pp. 1-5. Retrieved from <http://spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/1c22us91p495kp14na0cbermi2/resources/2016-revillard-do-french-women-really-have-it-all.pdf>
- Ries, C. (2016). Forschung zu Frauen im Kultur- und Medienbetrieb. In: G. Schulz, C. Ries & O. Zimmermann (Eds.), pp. 394-411
- Rommes, E. & Podesta, L. (2016). Depicting the Dutch: Sex Inequalities on Non-Fiction Television Programmes and Their Explanations. In: K. Ross & C. Padovani (Eds.), pp. 136-144
- Ross, K. & Padovani, C. (Eds.) (2016). Gender Equality and the Media. A Challenge for Europe. New York; London: Routledge
- Ross, K., Ging, D. & Barlow, C. (2016). Employment, Representation and the 30 percent cul-de-sac. In: K. Ross & C. Padovani (Eds.), pp. 220-232
- Rosselli, A. (2014). The Policy on Gender Equality in Italy. In-depth Analysis. Document requested by the Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM) of the European Parliament. PE 493.052. Brussels: European Union. Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOLE-FEMM\\_NT\(2014\)493052\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOLE-FEMM_NT(2014)493052_EN.pdf)
- Rubio-Marín, R. (2016). The (dis)establishment of gender: Care and gender roles in the family as a constitutional matter. *International Journal of Constitutional Law*, 13 (4), pp. 787–818. <https://doi.org/10.1093/icon/mov059>
- Ruspini, E. (2015). Role and Perceptions of Women in Contemporary Italy. In: A. Mammone, E. Parini & G. Veltri (Eds.), *The Routledge Handbook of Contemporary Italy: History, politics, society*. London and New York: Routledge, pp. 64-76
- Sanandaji, N. (2017). An Introduction to the Nordic Gender Equality Paradox. Retrieved from <http://nordicparadox.se>

- Savage, M. (2013, June 16). Night nurseries: Sweden's round-the-clock childcare. BBC News. Retrieved from <http://www.bbc.com/news/magazine-21784716>
- Savage, M. (2017, June 1). Why Swedish Workplaces Aren't As Equal As You Think. BBC News. Retrieved from <http://www.bbc.com/news/business-39900449>
- Savolainen, T. (2015). Women and Media Industries in Europe. *Nordicom-Information*, 37 (2), pp. 97–99
- Scammell, R. (2015). Italy's Culture Minister Looks Abroad For Overhaul of Art Galleries and Museums. *The Guardian*. Retrieved from <https://www.theguardian.com/culture/2015/aug/18/italys-culture-minister-looks-abroad-overhaul-art-galleries-museums>
- Schulz, G., Ries, C. & Zimmermann, O. (2016). Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge. Retrieved from <https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/12/Frauen-in-Kultur-und-Medien.pdf>
- SCP & CBS (2014). Emancipatiemonitor 2014. Redactie par A. Merens (SCP) & M. van den Brakel (CBS). Den Haag. Retrieved from [http://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2014/Emancipatiemonitor\\_2014](http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Emancipatiemonitor_2014)
- SCP & CBS (2016). Emancipatiemonitor 2016. Redactie par W. Portegijs (SCP) & M. van den Brakel (CBS). Den Haag. Retrieved from [http://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2014/Emancipatiemonitor\\_2014](http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Emancipatiemonitor_2014)
- Sharp, R. (2017, April 20). What We Can Learn from Artistic Unions in Poland. *politicalcritique*. Retrieved from <http://politicalcritique.org/cee/poland/2017/poland-art-unions>
- Shilling, E. (2016). Swedish Government Boards Achieve Gender Parity After 28 Years of Work. *Atlas Obscura*. Retrieved from <http://www.atlasobscura.com/articles/swedish-government-boards-achieve-gender-parity-after-28-years-of-work>
- Sierminska, E. & Girshina, A. (2017). Wealth and Gender in Europe. Prepared for the European Commission - Directorate-General for Justice. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2838/39491
- Sikirić, A. M. & Čičak, J. (2016). Public Spending on Childcare as an Indicator of Gender Sensitivity of Budget. *International Public Administration Review*, 14(2-3), pp. 95–119. doi: 10.17573/ipar.2016.2-3.05
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2016, December). Emancipatiemonitor 2016. Den Haag. Retrieved from [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2016/Emancipatiemonitor\\_2016](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Emancipatiemonitor_2016)
- Société des Amis des Arts et des Musées de Strasbourg. Prix Théophile Schuler. Retrieved from <http://www.amisartsetmusees-strasbourg.fr/index.php/using-joomla/extensions/components/content-component/article-categories/126-laureats-du-prix-schuler>
- Stancanelli, E. (2017, March 19). Individualiser l'impôt sur les revenus des couples mariés. Retrieved from <http://www.slate.fr/story/139853/individualiser-impot-revenus-couples-maries>



- Stokfiszewski, I. (2016, May 23). "Polish Culture is Turning Barren". politicalcritique. Retrieved from <http://politicalcritique.org/connected-action/2016/polish-culture-is-turning-barren>
- Svensk Teaterunion (2010). News from Swedish Theatre: Focus Gender Equality. Published by Svensk Teaterunion and Swedish Centre of the ITI. Retrieved from [http://scensverige.se/wp-content/uploads/2014/03/News\\_Focus-gender-equality.pdf](http://scensverige.se/wp-content/uploads/2014/03/News_Focus-gender-equality.pdf)
- Swedish Institute (2016, January 4). Play is Key in Preschool. Retrieved from <https://sweden.se/society/play-is-key-in-preschool>
- Swedish Institute (2017, January 9). Gender Equality in Sweden. Retrieved from <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden>
- SZW (2012). Policy Agenda SZW 2012. Retrieved from: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnota-s/2011/09/20/beleidsagenda-szw-2012>
- SZW (2017). BBZ. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand-voor-zelfstandigen-bbz>
- SZW (2017, May 30). Kwaliteit kinderopvang naar een hoger niveau. Nieuwsbericht. Retrieved from: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvangtoeslag/nieuws/2017/05/30/kwaliteit-kinderopvang-naar-een-hoger-niveau>
- Tate. The Turner Prize. Retrieved from <http://www.tate.org.uk/art/turner-prize>
- Teigen, M. & H. Skjeie (2017). The Nordic Gender Equality Model: Comparing Scores. In: Oddbjørn, Knutsen (Ed.). The Nordic Models in Political Science. Challenged, but still viable? Bergen: Fagbokforlaget. Retrieved from: <http://www.samfunnsforskning.no/core/bilder/artikler/the-nordic-gender-equality-model.-comparing-scores-%28short-version%29.pdf>
- The Art Newspaper (2017, 29 March). Visitor Figures 2016. 289. Retrieved from <http://theartnewspaper.com/reports/visitor-figures-2016>
- The Local (2016, September 2). Sweden Achieves Gender Parity on Government Boards. Retrieved from <https://www.thelocal.se/20160902/sweden-achieves-gender-equality-on-government-boards>
- The Local (2017, March 2). Women will get free entry to Italy's museums on International Women's Day. The Local. Retrieved from <https://www.thelocal.it/20170302/free-entry-to-italian-museums-for-women-on-international-womens-day>
- The Man Booker Prize (2017). The Man Booker Prize. Retrieved from <http://themanbookerprize.com>
- The Polish Government (2017, January 31). #YearOfNewTasks: Prime Minister Beata Szydło on active policy of the Ministry of Culture. Retrieved from <https://www.premier.gov.pl/en/news/news/yearofnewtasks-prime-minister-beata-szydlo-on-active-policy-of-the-ministry-of-culture.html>
- The Walkman Magazine. Retrieved from <http://www.thewalkman.it/studiare-cinema-ecco-le-cinque-scuole-migliori>

- Thompson, J. (2017). A Guide to the UK's Biggest Art Prizes. Retrieved from <http://www.standard.co.uk/goingout/arts/a-guide-to-the-uks-biggest-art-prizes-a3474961.html>
- THR Staff (2016, August 18). Top 15 International Film Schools Revealed. The Hollywood Reporter. Retrieved from <http://www.hollywoodreporter.com/lists/best-film-schools-2016-top-920352/item/australian-film-television-radio-school-920333>
- Times Higher Education (2017). World University Rankings 2016-2017 by Subject: Arts and Humanities. Retrieved from <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/subject-ranking/arts-and-humanities#survey-answer>
- Tonic Theater (2017). About Tonic Theater. Retrieved from <http://www.tonictheatre-advance.co.uk/tonic-theatre>
- Tonic Theater (2017). ADVANCE. Retrieved from <http://www.tonictheatre-advance.co.uk/about/>
- Top Universities (2015). Top Film Schools around the World. Retrieved from <https://www.topuniversities.com/courses/communication-media-studies/top-film-schools-around-world>
- Tuckett, J. (2016, March 8; updated 2017, March 8). Why do more women study the arts but less women work in the arts? Retrieved from [http://www.huffingtonpost.co.uk/jennifer-tuckett/women-in-the-arts\\_b\\_9404202.html](http://www.huffingtonpost.co.uk/jennifer-tuckett/women-in-the-arts_b_9404202.html)
- Turesky, E.F., Cloutier, K.S. & Turesky, M.F. (2011). Feminine Paths to Leadership in Italy: Perceptions of Female Italian Leaders in a Masculine Society. Integral Leadership Review. Retrieved from <http://integralleadershipreview.com/3995-feminine-paths-to-leadership-in-italy-perceptions-of-female-italian-leaders-in-a-masculine-society>
- UNESCO (2014). Gender Equality, Heritage and Creativity. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002294/229418e.pdf>
- UNESCO (2014). Questionnaire Gender Equality and Culture. Answer from Sweden. Retrieved from [http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/Sweden\\_UNESCO\\_Questionnaire\\_on\\_Gender\\_Equality\\_and\\_Cultu\\_01.pdf](http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/Sweden_UNESCO_Questionnaire_on_Gender_Equality_and_Cultu_01.pdf)
- UNESCO (2015). Re-Shaping Cultural Policies. 2005 Convention Global Report. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002428/242866e.pdf>
- UNICEF Office of Research (2013). Child Well-being in Rich Countries: A comparative overview. Innocenti Report Card 11. UNICEF Office of Research: Florence
- University of Gothenburg (2017). Ljunggren Competition For Young Musicians Cancelled. Retrieved from [http://hsm.gu.se/english/collaboration/the\\_ljunggren\\_competition](http://hsm.gu.se/english/collaboration/the_ljunggren_competition)
- Vader Zoekt Verloof Initiative (2017). Fathers Want More Holidays. Retrieved from <https://www.vaderzoektverlof.nl>

- Van Liemt, G. (2014). Employment Relationships in Arts and Culture. International Labour Office, Sectoral Activities Department. WP 301. Geneva: ILO. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/286379535\\_employment\\_relationships\\_arts\\_and\\_culture](https://www.researchgate.net/publication/286379535_employment_relationships_arts_and_culture)
- Vegter, M. (2016). Country Report. Gender Equality. How are EU Rules Transposed into National Law? The Netherlands. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4229-the-netherlands-country-report-gender-equality-2017-pdf-1-25-mb>
- Votinius, J.J. (2017). Country Report. Gender Equality. How are EU Rules Transposed into National Law? Sweden. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4202-sweden-country-report-gender-equality-2017-pdf-1-27-mb>
- Wage Indicator Foundation (2012, March). Gender Pay Gap in Journalism. WageIndicator Global Wage Report in Journalism. Prepared by the Central European Labour Studies Institute and Wage Indicator Foundation with the support of the International Federation of Journalists. Retrieved from <https://www.loonwijzer.nl/home/documents/120307-IFJ-WageIndicator-PayGap-Journos-2009-2011.pdf>
- Warat, M. (2014). Development of Gender Equality Policies in Poland: A Review of Success and Limitations. Working Paper 2 (2). Retrieved from [http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/80907944/WP2.2Warat\\_gender\\_equality\\_in\\_Poland.pdf](http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/80907944/WP2.2Warat_gender_equality_in_Poland.pdf)
- Ward, P., Dempsey, N. & Politowski, B. (2016, April 12). Diversity in Broadcasting. Briefing Paper 7553. House of Commons Library. Retrieved from <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-7553>
- Weller, C. (2017, March 18). Sweden is the Best Country in the World for Women – here’s why. Business Insider. Retrieved from <http://www.businessinsider.de/sweden-minister-gender-equality-2017-3?r=US&IR=T>
- Winkler, A. (2016). Women’s Labor Force Participation. IZA World of Labor 2016/289. doi: 10.15185/izawol.289
- WOMENInc (2017). I love Pension. Retrieved from <https://www.womeninc.nl/ilovepensioen/over-i-love-pensioen>
- World Bank (2016). Women, Business, and the Law – Database. Data from 2016. Retrieved from [http://wbl.worldbank.org/~/\\_media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf](http://wbl.worldbank.org/~/_media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf)
- World Culture Encyclopedia (2017). The Netherlands. Retrieved from <http://www.everyculture.com/Ma-Ni/The-Netherlands.html#ixzz4mM4DliQn>
- World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report: Insight Report. Retrieved from

[http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)

Yeganeh, H. & May, D. (2011). Cultural values and gender gap: a cross-national analysis, *Gender in Management. International Journal*, Vol. 26 Issue: 2, pp.106-121. doi: 10.1108/175424111111116536

Zielinska, E. (2016). Country report. Gender equality. How are EU rules transposed into national law? Poland. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/3807-poland-country-report-gender-equality-2016-pdf-1-43-mb>

Zimmermann, O. & Schulz, G. (2016). Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbetrieb ist erreichbar. In: Schulz, Ries & Zimmermann (Eds.), pp. 481-491

# Anhang

**Anhang A: Wissenswertes zur Methodik**

**Anhang B: Der „Gender-Check“**

**Anhang C: Frauen in Führungspositionen**

**Anhang D: Preise und Auszeichnungen**

# Anhänge

## Anhang A: Hinweise zur Methodik

Jedes Länderkapitel beginnt mit einer kurzen Darstellung der Gleichstellungssituation im Land. Vor diesem Hintergrund liefert ein **Gender-Check** einen grundlegenden Überblick zur sozialen und wirtschaftlichen Stellung von Frauen im Land im Vergleich zu den Durchschnittswerten der 28 EU-Mitgliedsstaaten. In einem zweiten Abschnitt werden aktuelle gleichstellungspolitische Maßnahmen und Gender-Mainstreaming-Bemühungen beleuchtet und wesentliche Ergebnisse in den relevanten Politikfeldern dargelegt. Die qualitativen Daten entstammen der Forschungsliteratur, vorangegangenen Entwürfen und Diskussionen zur gegenwärtigen Gesetzgebung, Medienberichten sowie den Auskünften der zuständigen Behörden auf Landesebene.

Quantitative Daten hingegen stammen aus den Datenbanken von Eurostat, ILO und OECD, der Weltbank, dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), der Europäischen Arbeitskräfte-Erhebung, der World Values Survey WVS, dem Geschlechter-Ungleichheitsindex der Vereinten Nationen, dem Global Gender Gap Index des Weltwirtschaftsforums, dem Index für Geschlechtergerechtigkeit von Social Watch und der UNESCO. Für den Bericht wurde auch auf Daten anderer Statistikämter zugegriffen, die innerhalb des Europäischen Statistischen Systems (ESS) organisiert sind. Die Daten zu weiterführenden Bildungseinrichtungen mit Ausbildungsprogrammen in den Bereichen Kunst, Kultur und Medien entstammen dem weltgrößten Dachverband für Filmhochschulen – dem Centre International de Liaison des Écoles de Cinéma et de Télévision (CILECT), dem Magazin Times Higher Education, der Europäischen Liga der Kunstinstitute (ELIA), dem Internationalen Schauspielerverband (FIA) und dem European Women's Audiovisual Network (EWA).

Datensätze und Statistiken aus den Statistikportalen der Länder fanden nur dann Verwendung, wenn diese nach Geschlechtern aufgeschlüsselt waren und eine grenzüberschreitende Vergleichbarkeit zwischen Ländern und Branchen gegeben war. Wo immer es ging, bietet die Untersuchung ebenfalls Einblick in die zugrundeliegenden strukturellen Bedingungen oder positiven Möglichkeitsstrukturen, aufgrund derer sich die Maßnahmen in den beteiligten Ländern als effektiv erwiesen. Ein Vergleich zwischen Kultur- und Kreativwirtschaft und dem Mediensektor verdeutlicht, dass in beiden Branchen ungleiche Fortschritte erzielt wurden und den unterschiedlichen Geschäftsbereichen unterschiedliche Aufmerksamkeit zuteil kam. In einer Evaluation der Ergebnisse werden abschließend Fragen hervorgehoben, die für zukünftige branchenbezogene Entscheidungen in Deutschland von Relevanz sein könnten. Am Schluss eines jeden Länderkapitels stehen eine Zusammenfassung der gewonnenen Erkenntnisse und eine abschließende Analyse „guter Praxisbeispiele“ hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit im deutschen Kontext.

Weitere Quellen gaben Auskunft über die nationale Arbeitsgesetzgebung und andere Einflussfaktoren hinsichtlich der Übertragbarkeit politischer Maßnahmen und „guter Praxisbeispiele“ aus den von uns ausgewählten Fallkontexten auf die deutsche Kultur- und Medienbranche. Diese Quellen dienten zudem der Evaluierung von Strukturmaßnahmen anhand verschiedener Kriterien, wie der Entscheidungsfindung, der genderspezifischen Eignung (auf der Grundlage von Faktoren hinsichtlich des Lebenslaufs), der politischen und wirtschaftlichen Machbarkeit usw.

Die folgenden Definitionen dienen der wissenschaftlichen Rahmensetzung des Projektvorhabens:

Das Projekt möchte die Position von **Frauen als gesellschaftliche Gruppe** stärken und lässt daher demographische Marker wie Alter, Klasse, sexuelle Orientierung oder körperliche und andere Behinderungen außer Acht, wodurch die Erfahrungen der Frauen individualisiert würden.

In dieser Untersuchung werden **Kultur und Medien** entsprechend der Begriffsbestimmungen von UNESCO und Eurostat definiert (vergleiche Eurostat, 2016; UNESCO, 2014; UNESCO, 2005). Und obgleich in der vorliegenden Analyse die Bereiche Museen, Büchereien, Archive, Fragen des Kulturerbes, Tourismus, kirchliche Anliegen oder Sport unberücksichtigt bleiben, beziehen sich einige Daten der genannten Quellen dennoch auf diese Bereiche (z. B. Daten zum geschlechtsspezifischen Gefälle, Angaben zum Anteil der selbstständig Beschäftigten).

Zum Bereich der **kulturellen Produktion und des künstlerischen Schaffens** zählen darstellende Künste (Oper, Tanz, Musik und Theater), visuelle Kunst, Literatur sowie Film und audiovisuelle Kunst.

Wir nutzen die Definition des Europarats, der zufolge **Medien** „unterschiedliche technische Verfahren [sind], die die Kommunikation zwischen dem Sender einer Botschaft und dem Empfänger dieser Botschaft erleichtern“ (Croteau & Hoynes, 2010).

**Gender Mainstreaming** ist eine multidimensionale Strategie, um eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Geschlechtergleichstellung will jene Gesellschaftsstrukturen verändern, die zu einer Aufrechterhaltung ungleicher Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen beitragen. Unsere Definition von **Geschlechtergleichstellung** respektive **Geschlechterparität** orientiert sich an den Vorstellungen des Europarats<sup>i</sup> und identifiziert als Schlüsselemente gleichwertige Sichtbarkeit, Empowerment, Verantwortung und Teilhabe von Frauen und Männern in allen öffentlichen Bereichen und im Privatleben. Es umfasst ebenfalls den gleichberechtigten Zugang und die gerechte Verteilung von Ressourcen zwischen Männern und Frauen sowie die gleiche Bewertung dieser Ressourcen. Unsere Definition von **Gender Mainstreaming** deckt sich mit der des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE)<sup>ii</sup> und identifiziert als ersten Schritt die Integration einer Geschlechterperspektive in die Vorbereitung, den Entwurf, die Umsetzung, das Monitoring und die Evaluierung von Politik, ordnungspolitischen Maßnahmen und Ausgabenprogramme zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Bekämpfung von Diskriminierung. Über die inhaltlichen Aspekte hinaus berücksichtigt Gender Mainstreaming ebenfalls die Frage der Repräsentation von Frauen und Männern im jeweiligen politischen Bereich und in allen Phasen der politischen Gestaltung.

Der Europarat definiert die **geschlechtsspezifische Haushaltsplanung** als die Anwendung von Gender Mainstreaming auf die Haushaltsverfahren, so unterlaufen beispielsweise Haushaltsmittel einer geschlechterspezifischen Bewertung, wobei die Geschlechterperspektive in alle Ebenen des

---

<sup>i</sup> Die Gleichstellungskommission (GEC) des Europarats wurde eingerichtet, um das Mainstreaming von Geschlechtergerechtigkeit in alle Politikbereiche des Europarats zu tragen und die Lücke zwischen den auf internationaler Ebene getroffenen Verpflichtungen und der Lebensrealitäten von Frauen in Europa zu schließen (ER, „Gender Equality Bodies“, 2017)

<sup>ii</sup> Als unabhängige Instanz der Europäischen Union geschaffen, trägt EIGE zur Förderung und Stärkung der Geschlechtergleichstellung bei, einschließlich des Gender Mainstreaming aller EU-politischen Maßnahmen und der daraus resultierenden nationalen Politik (EIGE, „About EIGE“, 2017).

Haushaltsverfahrens integriert ist, sodass Einnahmen und Ausgaben der Förderung der Geschlechtergleichstellung dienen.<sup>iii</sup>

Um die Übertragbarkeit der Erkenntnisse der Auswertung des **Zugangs von Frauen zu Führungspositionen** zu erhöhen, haben wir die funktionale Differenzierung zur Identifizierung der Kernaspekte von **Führung** vereinfacht, als hierarchische und betriebliche Positionen mit Entscheidungsbefugnis, Einfluss und Gestaltungsmacht. Unsere Daten beziehen sich auf die Beteiligung von Frauen in Vorständen und anderen Entscheidungsgremien, einschließlich den Jurys für die Vergabe von Auszeichnungen und Preisen sowie anderen besonderen Tätigkeiten aber auch Top-Management-Positionen einschließlich CEO-Posten und Positionen im Bereich des höheren Managements.

In den Abschnitten zur **Wirtschaftstätigkeit von Frauen in der Kulturbranche** beziehen sich die Angaben in den Schaubildern und Tabellen auf **unterschiedliche Klassifizierungen von Beschäftigung im Kultursektor**. Diese Unterschiede begründen sich auf die zur Verfügung stehenden Quellen. Daher gehen die von uns dargestellten Daten in einigen Fällen über den Bereich Kultur und Medien, wie oben definiert, hinaus und decken in anderen Fällen nicht die gesamte Bandbreite ab. Um Verwirrung zu vermeiden, erläutern wir daher die zugrundeliegende Klassifizierung für jedes Diagramm und jede Tabelle explizit. Im Bericht kommen die folgenden Klassifizierungen zur Anwendung:

Eurostat definiert **Beschäftigung im Kultursektor** sowohl aus Branchen- als auch aus Beschäftigungsperspektive. Aus **Branchensicht** gehören zum Kultursektor alle Arbeitnehmer/-innen dieser Branche unabhängig davon, ob sie tatsächlich einer kulturbezogenen Beschäftigung nachgehen oder nicht. Daher zählen hierzu auch Sekretär/-innen, Techniker/-innen und andere Verwaltungsangestellte in den Bereichen darstellende Kunst, Audiovisuelles/Multimedia, Konstruktion, Werbung und handwerkliche Tätigkeiten. Aus **Beschäftigungsperspektive** umfasst der Begriff Beschäftigung im Kultursektor aller Arbeitnehmer/-innen, die einer kulturbezogenen Beschäftigung nachgehen, auch wenn diese nicht innerhalb der Kulturbranche erfolgt.

Die einstellige Klassifizierung der NACE Revision 2 zu **Kunst, Unterhaltung und Freizeit** deckt einige Bereiche von „Kultur und Medien“ so wie diese oben für den vorliegenden Bericht definiert wurden (kreative, Kunst- und Unterhaltungstätigkeiten, Büchereien, Archive, Museen und andere kulturelle Beschäftigungen). Darüber hinaus beinhaltet sie aber auch für unsere Zwecke irrelevante Branchen (botanische/zoologische Gärten, Naturreservate, Glücksspiel und Wetten, Sport sowie Freizeit- und Vergnügungsbeschäftigungen) und schließt andere, die sonst zu den Bereichen „Kultur“ und „Medien“ gehören aus. Daher muss jede Analyse unserer Angaben in dem weiten Feld „Kunst, Unterhaltung und Freizeit“ diese Unschärfe berücksichtigen.

Da die obige Klassifizierung Medienberufe nicht mit einbezieht, haben wir in einem Fall auch auf die Klassifizierung der NACE Revision 2 zu **Information und Kommunikation** zurückgegriffen, die Film, Fernsehen, Rundfunk, Journalismus etc. berücksichtigt. Trotzdem gehören auch in diesem Fall weitere Sektoren zur Klassifizierung, die uns für den Bericht nicht interessieren wie Telekommunikation, Computerprogrammierung und Informationsdienstleistungen.

---

<sup>iii</sup> Für weitere Details siehe Quinn, 2009. Für Definitionen zu anderen Instrumenten und Methoden des Gender Mainstreaming, wie unten aufgeführt, verweisen wir auf die Webseiten der EIGE und des Europarats: Gender-Analyse, Gender-Audit, Sensibilisierung zu Gleichstellungsfragen, Gleichstellungstraining, Gender-Evaluation, geschlechtsspezifische Folgenabschätzung, Gender-Monitoring, geschlechtersensible Anhörung von Interessensgruppen, institutioneller Wandel und nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten.



Der **Kaufkraftstandard** (KKS) ist eine künstliche Währungseinheit, die innerhalb der Europäischen Union (EU 28) zur Anwendung kommt. Grundlegende Zahlen werden in KKS als gemeinsamer Währung dargestellt, um Unterschiede der Preisniveaus zwischen Ländern aufzulösen und einen aussagekräftigen Vergleich des Bruttoinlandproduktes (BIP) zwischen den unterschiedlichen Ländern zu ermöglichen. Länderübergreifende Vergleiche basieren ebenfalls auf KKS-Kalkulationen.<sup>iv</sup>

Ein **Vollzeitäquivalent**, manchmal abgekürzt als VZÄ, ist eine Kennzahl um Beschäftigte oder Personen in Ausbildung so zu bewerten, dass sie vergleichbar werden, auch wenn sie pro Woche unterschiedlich viele Arbeitsstunden leisten. Diese Kennzahl erhält man durch den Vergleich der durchschnittlichen Arbeitszeit einer Person mit der durchschnittlichen Arbeitszeit eines Vollzeitäquivalents (eines Erwerbstätigen oder einer in Ausbildung befindlichen Person). Eine in Vollzeit beschäftigte Person zählt als ein VZÄ, während eine in Teilzeit beschäftigte oder in Ausbildung befindliche Person einen anderen Wert erhält, je nachdem wie viele Stunden sie arbeitet. Im Bildungsbereich soll das VZÄ zur Vereinheitlichung der tatsächlichen Arbeitsbelastung im Vergleich zur normalen Arbeitsbelastung der in Ausbildung befindlichen Personen dienen (Eurostat, 2017).

Die **Armutsgefährdungsquote** ist ein Indikator für das Messen relativer Einkommenarmut. Gemäß des EU-Standards wird er definiert als der Anteil an Personen, deren Äquivalenzeinkommen unter 60% des Medians des Äquivalenzeinkommens der Bevölkerung liegt (Destatis, 2017).

---

<sup>iv</sup> Ein KKS hat in jedem Land denselben Wert zum Erwerb von Waren und Dienstleistungen. Grenzüberschreitende Preisunterschiede bedeuten, dass je nach Land unterschiedliche Mengen der nationalen Währung für dieselben Waren und Dienstleistungen benötigt werden. Der Kaufkraftstandard wird ermittelt, indem man das Wirtschaftsaggregat eines Landes in der Landeswährung durch die jeweilige Kaufkraftparität teilt (Eurostat, 2017).

## Anhang B: Der Gender-Check

Die folgenden Gender-Check-Tabellen bieten einen grundlegenden Überblick zur sozialen und wirtschaftlichen Stellung von Frauen in Frankreich, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Polen, Schweden und Großbritannien im Vergleich zu den Durchschnittswerten innerhalb der Europäischen Union (EU 28, Daten von 2012-2015). Um eine weitere länderübergreifende Vergleichsebene zu ermöglichen, sind in jeder Tabelle die Standardbereiche des ordnungspolitischen Rahmens der europäischen Gleichstellungspolitik (**Arbeit, Finanzen, Bildung, Zeit, Einfluss** und **Gesundheit**) sowie die Bereiche **Familie** und **Sozialstatus** aufgeführt, um so Informationen zu gesellschaftlichen Werten und Handlungsspielräumen von Frauen in jedem Land zu gewinnen.

Soweit nicht anders ausgewiesen, sind die Daten dem Gleichstellungsindex 2015 entnommen (EIGE, 2015). EIGE nutzt überwiegend Daten von Eurostat, aber auch vom Eurobarometer, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), der Generaldirektion der Europäischen Kommission für Justiz (DG Justice) und der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA).

Anmerkung: “/” bedeutet das keine Daten zur Verfügung standen. Farbige Hinterlegungen stehen für: grün = positive Abweichung vom EU-Durchschnitt, rot = negative Abweichung vom EU-Durchschnitt, gelb = hervorzuhebende Angaben (weder positiv noch negativ).

**Tabelle a: Deutschland**

Bereich	Indikatoren	Einheit	DE		EU-28	
			F	M	F	M
Arbeit	Beschäftigungsquote (in VZÄ)	%	39,2	59,1	38,8	55,7
	Dauer des Arbeitslebens	Jahre	34,9	39,9	32,2	37,6
Finanzen	Durchschnittliches Monatseinkommen <sup>v</sup>	KKS	1.969	3.125	2.018	2.528
	Verfügbares Äquivalenzeinkommen (Bevölkerung über 16)	KKS	21.107	22.543	15.329	15.997
	Verteilung des Nettovermögens <sup>vi</sup>	KKS	45,7	54,3	37,9	62,1
Wissen	Hochschulabsolvent/-innen	%	21,5	25	24,1	22,8
	Studierende im Bereich Kunst und Geisteswissenschaften	%	65,1	34,9	64,6	35,4
	Studierende im Bereich Journalismus und Informationswesen <sup>viii</sup>	%	66,8	33,2	68,1	31,9
Zeit	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit <sup>ix</sup>	Stunden	30,5	39,2	33,6	40
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder und Enkel aufbringen (Bevölkerung über 15)	%	32,1	23,3	44,6	27,4
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für das Kochen oder Aufgaben im Haushalt aufwenden (Bevölkerung über 15)	%	80	20	77,1	24,0
	Beschäftigte, die mindestens jeden zweiten Tag außer Haus Interessen in den Bereichen Sport, Kultur oder Freizeit nachgehen (Bevölkerung über 15)	%	8,5	8,8	9,3	12,2
Macht	Anteil an Minister/-innen (Bevölkerung über 18)	%	28	72	22	78
	Anteil an Abgeordneten (Bevölkerung über 18)	%	32	68	25	75
	Anteil an Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern in den größten börsennotierten Unternehmen (Bevölkerung über 18)	%	18	82	16	84
	Anteil an Aufsichtsratsmitgliedern oder Vorständen in Medienorganisationen <sup>x</sup>	%	26	79	24	76
Gesundheit	Eigene Gesundheitswahrnehmung, gut oder sehr gut (Bevölkerung über 16)	%	63,8	67,1	65,6	71,1
	Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt	Jahre	83,3	78,6	83,1	77,5
Familie	Geburtenrate	%	1,4		1,6	
	Durchschnittsalter von Erstgebärenden	Jahre	30,6		30,1	
	Erwerbslosigkeit und Teilzeitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen	%	11,6	0,3	5,0	
	Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung	%	24		28,0	
	Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintrittsalter in Tagesbetreuung	%	91,0		83,0	
	Beschäftigungsquote in Haushalten mit mindestens einem Kind	%	70,3	81,3	66,6	80,7
	Beschäftigungsquote in kinderlosen Haushalten	%	75,1	65,0	65,0	70,2
Sozialer Status	Akzeptanz arbeitender Mütter	%	69,0	62,0	/	/
	Vertrauen in die Führungsqualitäten von Frauen <sup>xii</sup>	%	80,2	63,1	/	/

<sup>v</sup> Eurostat-Daten für 2014.

<sup>vi</sup> Europäische Kommission, „Wealth and Gender“, 2017, Tabelle 1A, S. 39. Das Nettovermögen wird dort definiert als das gesamte Haushaltsvermögen ohne das durch gesetzliche und berufliche Vorsorge aufgebaute Rentenvermögen, abzüglich ausstehender Haushaltsschulden.

<sup>vii</sup> Eurostat-Daten für 2014.

<sup>viii</sup> Ebd.

<sup>ix</sup> Eurostat-Daten für 2016.

<sup>x</sup> EIGE 2013.

<sup>xi</sup> World Value Survey Welle 6, 2010–2014. Angegeben ist hier der Anteil der Befragten, die auf die Frage „Wenn eine Mutter bezahlte Arbeit aufnimmt, leiden ihre Kinder darunter“ mit „Stimme nicht zu“ oder „Stimme überhaupt nicht zu“ geantwortet haben.

<sup>xii</sup> World Value Survey Welle 6, 2010–2014. Angegeben ist hier der Anteil der Befragten, die auf die Aussage „Alles in allem betrachtet sind Männer bessere Führungskräfte“ mit „Stimme nicht zu“ oder „Stimme überhaupt nicht zu“ geantwortet haben.

## Tabelle b: Frankreich

Bereich	Indikatoren	Einheit	FR		EU-28	
			F	M	F	M
<b>Arbeit</b>	Beschäftigungsquote (in VZÄ)	%	41,6	54,4	38,8	55,7
	Dauer des Arbeitslebens	Jahre	32,6	36,5	32,2	37,6
<b>Finanzen</b>	Durchschnittliches Monatseinkommen <sup>v</sup>	KKS	2.094	2.709	2.018	2.528
	Verfügbares Äquivalenzeinkommen (Bevölkerung über 16)	KKS	22.419	23.394	15.329	15.997
	Verteilung des Nettovermögens <sup>vi</sup>	KKS	35,3	64,7	37,9	62,1
<b>Wissen</b>	Hochschulabsolventen	%	27,5	25,0	24,1	22,8
	Studierende im Bereich Kunst und Geisteswissenschaften	%	66,7	33,3	64,8	35,2
	Studierende im Bereich Journalismus und Informationswesen <sup>viii</sup>	%	64,7	35,3	67,6	32,4
<b>Zeit</b>	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit <sup>ix</sup>	Stunden	34,4	40	33,6	40
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder und Enkel aufbringen (Bevölkerung über 15)	%	46,0	25,3	44,6	27,4
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für das Kochen oder Aufgaben im Haushalt aufwenden (Bevölkerung über 15)	%	72,7	22,4	77,1	24,0
	Beschäftigte, die mindestens jeden zweiten Tag außer Haus Interessen in den Bereichen Sport, Kultur oder Freizeit nachgehen (Bevölkerung über 15)	%	8,8	13,6	9,3	12,2
<b>Macht</b>	Anteil an Minister/-innen (Bevölkerung über 18)	%	24	76	22	78
	Anteil an Abgeordneten (Bevölkerung über 18)	%	20	80	25	75
	Anteil an Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern in den größten börsennotierten Unternehmen	%	25	75	16	84
	Anteil an Aufsichtsratsmitgliedern oder Vorständen in Medienorganisationen <sup>*</sup>	%	26	74	24	76
<b>Gesundheit</b>	Eigene Gesundheitswahrnehmung, gut oder sehr gut (Bevölkerung über 16)		65,9	70,4	65,6	71,1
	Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt	Jahre	85,4	78,7	83,1	77,5
<b>Familie</b>	Geburtenrate	%	2		1,6	
	Durchschnittsalter von Erstgebärenden	Jahre	30,1		30,1	
	Erwerbslosigkeit und Teilzeitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen	%	6,2	0,3	5,0	
	Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung	%	40,0		28,0	
	Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintrittsalter in Tagesbetreuung	%	95,0		83,0	
	Beschäftigungsquote in Haushalten mit mindestens einem Kind	%	69,7	82,1	66,6	80,7
	Beschäftigungsquote in kinderlosen Haushalten	%	61,5	66,8	65,0	70,2
<b>Sozialer Status</b>	Akzeptanz arbeitender Mütter	%	41,0	32,6	/	/
	Vertrauen in die Führungsqualitäten von Frauen <sup>xii</sup>	%	73,9	59,8	/	/

Fußnoten: Siehe Seite VI.

**Tabelle c: Italien**

Bereich	Indikatoren	Einheit	IT		EU-28	
			F	M	F	M
Arbeit	Beschäftigungsquote (in VZÄ)	%	30,6	52,1	38,8	55,7
	Dauer des Arbeitslebens	Jahre	25,4	35,3	32,2	37,6
Finanzen	Durchschnittliches Monateinkommen <sup>v</sup>	KKS	1.935	2.536	2.018	2.528
	Verfügbares Äquivalenzeinkommen (Bevölkerung über 16)	KKS	17.641	18.695	15.329	15.997
	Verteilung des Nettovermögens <sup>vi</sup>	KKS	35,9	64,1	37,9	62,1
Wissen	Hochschulabsolventen	%	14,1	25	24,1	22,8
	Studierende im Bereich Kunst und Geisteswissenschaften	%	70	30	64,8	35,2
	Studierende im Bereich Journalismus und Informationswesen <sup>viii</sup>	%	64,3	35,7	67,6	32,4
Zeit	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit <sup>ix</sup>	Stunden	32,8	40	33,6	40
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder und Enkel aufbringen (Bevölkerung über 15)	%	55,3	36,5	44,6	27,4
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für das Kochen oder Aufgaben im Haushalt aufwenden (Bevölkerung über 15)	%	73,4	11,9	77,1	24,0
	Beschäftigte, die mindestens jeden zweiten Tag außer Haus Interessen in den Bereichen Sport, Kultur oder Freizeit nachgehen (Bevölkerung über 15)	%	8,9	12,2	9,3	12,2
Macht	Anteil an Minister/-innen (Bevölkerung über 18)	%	13	87	22	78
	Anteil an Abgeordneten (Bevölkerung über 18)	%	21	79	25	75
	Anteil an Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern in den größten börsennotierten Unternehmen	%	11	89	16	84
	Anteil an Aufsichtsratsmitgliedern oder Vorständen in Medienorganisationen <sup>s</sup>	%	11	89	24	76
Gesundheit	Eigene Gesundheitswahrnehmung, gut oder sehr gut (Bevölkerung über 16)	%	65,0	72,2	65,6	71,1
	Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt	Jahre	84,8	79,8	83,1	77,5
Familie	Geburtenrate	%	1,4		1,6	
	Durchschnittsalter von Erstgebärenden	Jahre	31,4		30,1	
	Erwerbslosigkeit und Teilzeitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen	%	10,4	0,2	5,0	
	Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung	%		21,0	28,0	
	Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintrittsalter in Tagesbetreuung	%		91,0	83,0	
	Beschäftigungsquote in Haushalten mit mindestens einem Kind	%	73,1	83,2	66,6	80,7
	Beschäftigungsquote in kinderlosen Haushalten	%	67,3	75,7	65,0	70,2
Sozialer Status	Akzeptanz arbeitender Mütter	%	/	/	/	/
	Vertrauen in die Führungsqualitäten von Frauen <sup>xii</sup>	%	/	/	/	/

Fußnoten: Siehe Seite VI

**Tabelle d: Niederlande**

Bereich	Indikatoren	Einheit	NL		EU-28	
			F	M	F	M
Arbeit	Beschäftigungsquote (in VZÄ)	%	36,1	59,1	38,8	55,7
	Dauer des Arbeitslebens	Jahre	37	42,2	32,2	37,6
Finanzen	Durchschnittliches Monatseinkommen <sup>v</sup>	KKS	1.645	2.698	2.018	2.528
	Verfügbares Äquivalenzeinkommen (Bevölkerung über 16)	KKS	20.990	22.019	15.329	15.997
	Verteilung des Nettovermögens <sup>vi</sup>	KKS	22,7	77,3	37,9	62,1
Wissen	Hochschulabsolventen	%	26,2	25	24,1	22,8
	Studierende im Bereich Kunst und Geisteswissenschaften	%	50,4	49,6	64,8	35,2
	Studierende im Bereich Journalismus und Informationswesen <sup>viii</sup>	%	67,6	32,4	67,6	32,4
Zeit	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit <sup>ix</sup>	Stunden	24,9	35	33,6	40
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder und Enkel aufbringen (Bevölkerung über 15)	%	64,1	48	44,6	27,4
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für das Kochen oder Aufgaben im Haushalt aufwenden (Bevölkerung über 15)	%	76,1	36	77,1	24,0
	Beschäftigte, die mindestens jeden zweiten Tag außer Haus Interessen in den Bereichen Sport, Kultur oder Freizeit nachgehen (Bevölkerung über 15)	%	18,7	19,1	9,3	12,2
Macht	Anteil an Minister/-innen (Bevölkerung über 18)	%	25	75	22	78
	Anteil an Abgeordneten (Bevölkerung über 18)	%	39	61	25	75
	Anteil an Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern in den größten börsennotierten Unternehmen	%	22	78	16	84
	Anteil an Aufsichtsratsmitgliedern oder Vorständen in Medienorganisationen <sup>s</sup>	%	20	80	24	76
Gesundheit	Eigene Gesundheitswahrnehmung, gut oder sehr gut (Bevölkerung über 16)	%	72,1	79,4	65,6	71,1
	Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt	Jahre	83,0	79,3	83,1	77,5
Familie	Geburtenrate	%	1,7		1,6	
	Durchschnittsalter von Erstgebärenden	Jahre	30,9		30,1	
	Erwerbslosigkeit und Teilzeitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen	%	21,5	1,4	5,0	
	Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung	%	46		28,0	
	Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintrittsalter in Tagesbetreuung	%	89		83,0	
	Beschäftigungsquote in Haushalten mit mindestens einem Kind	%	65,5	84,7	66,6	80,7
	Beschäftigungsquote in kinderlosen Haushalten	%	67	70,2	65,0	70,2
Sozialer Status	Akzeptanz arbeitender Mütter	%	83,1	74,1	/	/
	Vertrauen in die Führungsqualitäten von Frauen <sup>xii</sup>	%	85	77	/	/

Fußnoten: Siehe Seite VI.

## Tabelle e: Polen

Bereich	Indikatoren	Einheit	PL		EU-28	
			F	M	F	M
<b>Arbeit</b>	Beschäftigungsquote (in VZÄ)	%	41,4	58,1	38,8	55,7
	Dauer des Arbeitslebens	Jahre	29,5	34,6	32,2	37,6
<b>Finanzen</b>	Durchschnittliches Monatseinkommen <sup>v</sup>	KKS	1.508	1.870	2.018	2.528
	Verfügbares Äquivalenzeinkommen (Bevölkerung über 16)	KKS	10.025	10.340	15.329	15.997
	Verteilung des Nettovermögens <sup>vi</sup>	KKS	47,1	52,9	37,9	62,1
<b>Wissen</b>	Hochschulabsolventen	%	23,8	25	24,1	22,8
	Studierende im Bereich Kunst und Geisteswissenschaften	%	70,1	29,9	64,8	35,2
	Studierende im Bereich Journalismus und Informationswesen <sup>viii</sup>	%	68,7	31,3	67,4	32,4
<b>Zeit</b>	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit <sup>ix</sup>	Stunden	38,7	42	33,6	40
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder und Enkel aufbringen (Bevölkerung über 15)	%	39,1	17,7	44,6	27,4
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für das Kochen oder Aufgaben im Haushalt aufwenden (Bevölkerung über 15)	%	72,3	14,5	77,1	24,0
	Beschäftigte, die mindestens jeden zweiten Tag außer Haus Interessen in den Bereichen Sport, Kultur oder Freizeit nachgehen (Bevölkerung über 15)	%	5,1	9	9,3	12,2
<b>Macht</b>	Anteil an Minister/-innen (Bevölkerung über 18)	%	23	77	22	78
	Anteil an Abgeordneten (Bevölkerung über 18)	%	22	78	25	75
	Anteil an Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern in den größten börsennotierten Unternehmen	%	12	88	16	84
	Anteil an Aufsichtsratsmitgliedern oder Vorständen in Medienorganisationen <sup>s</sup>	%	27	73	24	76
<b>Gesundheit</b>	Eigene Gesundheitswahrnehmung, gut oder sehr gut (Bevölkerung über 16)		54,3	61,6	65,6	71,1
	Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt	Jahre	81,1	72,7	83,1	77,5
<b>Familie</b>	Geburtenrate	%	1,3		1,6	
	Durchschnittsalter von Erstgebärenden	Jahre	28,9		30,1	
	Erwerbslosigkeit und Teilzeitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen	%	6,5	0,3	5,0	
	Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung	%		6,0	28,0	
	Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintrittsalter in Tagesbetreuung	%		36,0	83,0	
	Beschäftigungsquote in Haushalten mit mindestens einem Kind	%	66,4	69,8	66,6	80,7
Beschäftigungsquote in kinderlosen Haushalten	%	49,3	61,5	65,0	70,2	
<b>Sozialer Status</b>	Akzeptanz arbeitender Mütter	%	41	32,6	/	/
	Vertrauen in die Führungsqualitäten von Frauen <sup>xii</sup>	%	73,9	59,8	/	/

Fußnoten: Siehe Seite VI.

**Tabelle f: Schweden**

Bereich	Indikatoren	Einheit	SE		EU-28	
			F	M	F	M
Arbeit	Beschäftigungsquote (in VZÄ)	%	55,3	64,5	38,8	55,7
	Dauer des Arbeitslebens	Jahre	39,3	41,8	32,2	37,6
Finanzen	Durchschnittliches Monateinkommen <sup>v</sup>	KKS	2.294	2.956	2.018	2.528
	Verfügbares Äquivalenzeinkommen (Bevölkerung über 16)	KKS	20.723	21.755	15.329	15.997
	Verteilung des Nettovermögens <sup>vi</sup>	KKS	/	/	37,9	62,1
Wissen	Hochschulabsolventen	%	33,9	25,0	24,1	22,8
	Studierende im Bereich Kunst und Geisteswissenschaften	%	61,3	38,7	64,8	35,2
	Studierende im Bereich Journalismus und Informationswesen <sup>viii</sup>	%	69,3	30,7	67,6	32,4
Zeit	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit <sup>ix</sup>	Stunden	34,5	38,2	33,6	40
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder und Enkel aufbringen (Bevölkerung über 15)	%	33,7	28,7	44,6	27,4
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für das Kochen oder Aufgaben im Haushalt aufwenden (Bevölkerung über 15)	%	71,4	50,3	77,1	24,0
	Beschäftigte, die mindestens jeden zweiten Tag außer Haus Interessen in den Bereichen Sport, Kultur oder Freizeit nachgehen (Bevölkerung über 15)	%	19,6	23,3	9,3	12,2
Macht	Anteil an Minister/-innen (Bevölkerung über 18)	%	50,0	50,0	22	78
	Anteil an Abgeordneten (Bevölkerung über 18)	%	45,0	55,0	25	75
	Anteil an Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern in den größten börsennotierten Unternehmen	%	26,0	74,0	16	84
	Anteil an Aufsichtsratsmitgliedern oder Vorständen in Medienorganisationen <sup>s</sup>	%	46,0	54,0	24	76
	Eigene Gesundheitswahrnehmung, gut oder sehr gut (Bevölkerung über 16)	%	78,9	83,0	65,6	71,1
Gesundheit	Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt	Jahre	83,6	79,9	83,1	77,5
	Familie	Geburtenrate	%	1,9		1,6
Durchschnittsalter von Erstgebärenden		Jahre	30,9		30,1	
Erwerbslosigkeit und Teilzeitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen		%	7,0	0,7	5,0	
Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung		%	52,0		28,0	
Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintrittsalter in Tagesbetreuung		%	96,0		83,0	
Beschäftigungsquote in Haushalten mit mindestens einem Kind		%	73,1	92,9	66,6	80,7
Beschäftigungsquote in kinderlosen Haushalten		%	66,6	71,1	65,0	70,2
Sozialer Status	Akzeptanz arbeitender Mütter	%	65,8	62,7	/	/
	Vertrauen in die Führungsqualitäten von Frauen <sup>xii</sup>	%	92,7	86,7	/	/

Fußnoten: Siehe Seite VI.



**Tabelle g: Großbritannien**

Bereich	Indikatoren	Einheit	GB		EU-28	
			F	M	F	M
<b>Arbeit</b>	Beschäftigungsquote (in VZÄ)	%	40,9	58,9	38,8	55,7
	Dauer des Arbeitslebens	Jahre	35,1	41	32,2	37,6
<b>Finanzen</b>	Durchschnittliches Monatseinkommen <sup>v</sup>	KKS	1.818	2.779	2.018	2.528
	Verfügbares Äquivalenzeinkommen (Bevölkerung über 16)	KKS	19.227	19.941	15.329	15.997
	Verteilung des Nettovermögens <sup>vi</sup>	KKS	/	/	37,9	62,1
<b>Wissen</b>	Hochschulabsolventen	%	34,6	25	24,1	22,8
	Studierende im Bereich Kunst und Geisteswissenschaften	%	62,5	37,5	64,8	35,2
	Studierende im Bereich Journalismus und Informationswesen <sup>viii</sup>	%	57,8	42,2	67,6	32,4
<b>Zeit</b>	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit <sup>ix</sup>	Stunden	31,8	40,8	33,6	40
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder und Enkel aufbringen (Bevölkerung über 15)	%	40	24,1	44,6	27,4
	Beschäftigte, die täglich eine Stunde oder mehr für das Kochen oder Aufgaben im Haushalt aufwenden (Bevölkerung über 15)	%	82,2	40,3	77,1	24,0
	Beschäftigte, die mindestens jeden zweiten Tag außer Haus Interessen in den Bereichen Sport, Kultur oder Freizeit nachgehen (Bevölkerung über 15)	%	11,2	15,8	9,3	12,2
<b>Macht</b>	Anteil an Minister/-innen (Bevölkerung über 18)	%	18	82	22	78
	Anteil an Abgeordneten (Bevölkerung über 18)	%	22	78	25	75
	Anteil an Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern in den größten börsennotierten Unternehmen	%	19	81	16	84
	Anteil an Aufsichtsratsmitgliedern oder Vorständen in Medienorganisationen <sup>s</sup>	%	27	73	24	76
<b>Gesundheit</b>	Eigene Gesundheitswahrnehmung, gut oder sehr gut (Bevölkerung über 16)	%	73,2	76,4	65,6	71,1
	Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt	Jahre	82,8	79,1	83,1	77,5
<b>Familie</b>	Geburtenrate	%	1,9		1,6	
	Durchschnittsalter von Erstgebärenden	Jahre	29,8		30,1	
	Erwerbslosigkeit und Teilzeitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen	%	19,9	1,4	5,0	
	Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung	%	27,0		28,0	
	Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintrittsalter in Tagesbetreuung	%	72,0		83,0	
	Beschäftigungsquote in Haushalten mit mindestens einem Kind	%	57,8	78,4	66,6	80,7
<b>Sozialer Status</b>	Beschäftigungsquote in kinderlosen Haushalten	%	66,7	68,4	65,0	70,2
	Akzeptanz arbeitender Mütter	%	/	/	/	/
	Vertrauen in die Führungsqualitäten von Frauen <sup>xii</sup>	%	/	/	/	/

Fußnoten: Siehe Seite VI.

# Anhang C: Frauen in Führungspositionen

## Film- und Fernschulen

### Auswahlkriterien

Unsere Daten zu Frauen in Führungspositionen in Film- und Fernschulen stammen aus unterschiedlichen Quellen und basieren primär auf der Mitgliedschaft im Centre International de Liaison des Écoles de Cinéma et de Télévision (CILECT), dem weltgrößten Dachverband für Filmhochschulen. Für eine Mitgliedschaft bei CILECT<sup>xiii</sup> müssen Filmhochschulen folgende Kriterien erfüllen:

- Staatliche Zulassung und Anerkennung als weiterführende Bildungsinstitution;
- Angemessene Infrastruktur (Ausstattung, Finanzierung und Lehrpersonal) zur Erreichung des Bildungsziels.

Diese Kriterien machen es möglich, bei der Auswahl von Schulen die Einhaltung gewisser Qualitätsstandards zu gewährleisten, was ihre Aufnahme in die nachfolgende Auflistung rechtfertigt. In den Fällen, in denen nur sehr wenige Filmhochschulen aufgeführt wurden, haben wir ebenfalls Filmschulen berücksichtigt, die in entsprechenden Verbänden auf Landesebene organisiert sind. Wenn auch dies nicht zu ausreichenden Ergebnissen führte, haben wir weitere Filmschulen ergänzt, die auf filmmaking.net<sup>xiv</sup> gelistet sind. Deren Listen sind nutzergeneriert. Wir haben die Anzahl der genannten Filmschulen auf jene drei begrenzt, die auf Webseiten zur professionellen Ausbildung im Filmbereich, in Branchenzeitschriften und in Universitätsrankings als renommierteste aufgeführt waren.

### Frankreich

Quelle: Für Frankreich gelistete CILECT-Mitglieder<sup>xv</sup>

Auswahlkriterium für die wichtigsten drei: Ranking der am häufigsten zitierten Programme französischer Filmhochschulen aus dem französischen Studierenden-Magazin *L'étudiant*.<sup>xvi</sup>

- La Fémis
- Filmhochschule Louis-Lumière (Ecole nationale supérieure Louis-Lumière)
- Groupe ESRA

### Italien

Quelle: Für Italien gelistete CILECT-Mitglieder<sup>xvii</sup>

Auswahlkriterium für die wichtigsten drei: Unterschiedliche Quellen in Zeitungen und Artikeln, Nennung in Fußnoten.

- Experimentelles Zentrum für Kinematographie (Centro Sperimentale di Cinematografia)<sup>xviii</sup>
- Filmschule ZeLIG - School for Documentary, Television and New Media<sup>xix</sup>
- Filmkunstschule Gian Maria Volonté (Scuola d'Arte Cinematografica Gian Maria Volonté)<sup>xx</sup>

---

<sup>xiii</sup> Siehe CILECT-Satzung unter: [http://www.cilect.org/gallery/statutes\\_\\_rules.pdf](http://www.cilect.org/gallery/statutes__rules.pdf) (12. Juni 2017).

<sup>xiv</sup> <http://www.filmmaking.net/filmschools/> (12. Juni 2017).

<sup>xv</sup> <http://www.cilect.org/profiles/members/76/4> (12. Juni 2017).

<sup>xvi</sup> <http://www.letudiant.fr/etudes/ecoles-specialisees/le-classement-des-formations-audiovisuel.html> (4. Juli 2017).

<sup>xvii</sup> <http://www.cilect.org/profiles/members/83/4> (12. Juni 2017).

<sup>xviii</sup> Aufgeführt unter den 15 besten Filmhochschulen im Handelsblatt *The Hollywood Reporter*: <http://www.hollywoodreporter.com/lists/best-film-schools-2016-top-920352/item/beijing-film-academy-international-film-920335> (4. Juli 2017).

<sup>xix</sup> Zählt laut Cineuropa, einem europaweiten Portal für Nachrichten, Datenbanken und Informationen zur Filmbranche, zu den renommiertesten Filmhochschulen Europas, siehe: <http://cineuropa.org/sc.aspx> (4. Juli 2017).

<sup>xx</sup> Laut *The Walkman Magazine* eine der besten Filmhochschulen Italiens, siehe: <http://www.thewalkman.it/studiare-cinema-ecco-le-cinque-scuole-migliori> (4. Juli 2017).

## Niederlande

Quelle: Für die Niederlande gelistete CILECT-Mitglieder<sup>xxi</sup>

Auswahlkriterium für die wichtigsten drei: Unterschiedliche Quellen in Zeitungen und Artikeln, Nennung in Fußnoten.

- Niederländische Filmakademie (Nederlandse Filmacademie)
- Frank Mohr Institute: Academie Minerva Groningen
- Kunsthochschule Utrecht (Hogeschool voor de Kunsten Utrecht)

## Polen

Quelle: Für Polen gelistete CILECT-Mitglieder<sup>xxii</sup>

Auswahlkriterium für die wichtigsten drei: Unterschiedliche Quellen in Zeitungen und Artikeln, Nennung in Fußnoten.

- Staatliche Hochschule für Film, Fernsehen und Theater „Leon Schiller“ Łódź (Państwowa Wyższa Szkoła Filmowa, Telewizyjna i Teatralna im. Leona Schillera w Łodzi)<sup>xxiii</sup>
- Schlesische Universität Katowice (Uniwersytet Łódzki w Katowicach): Fachbereich Radio und Fernsehen<sup>xxiv</sup>
- Warschauer Filmhochschule (Warszawska Szkoła Filmowa)<sup>xxv</sup>

## Schweden

Quelle: Für Schweden gelistete CILECT-Mitglieder<sup>xxvi</sup>

Ranking-Quelle: Da Informationen zu Führungspositionen nur für einen Bruchteil der bei CILECT gelisteten schwedischen Filmschulen zur Verfügung standen, verringerte sich zwangsläufig auch die Anzahl der von uns untersuchten Institute.

- Kunsthochschule Stockholm (Stockholms Konstnärliga Högskola)
- Kunsthochschule Valland der Universität Göteborg (Akademin Valand, Göteborgs Universitet)

Anmerkung: Unter den berücksichtigten Filmhochschulen konnten nur zwei identifiziert werden, die den Auswahlkriterien entsprachen und auf deren Webseiten sich brauchbare Informationen fanden, sodass die Auswertung auf diese zwei Institute beschränkt wurde.

## Großbritannien

Quelle: Für Großbritannien gelistete CILECT-Mitglieder<sup>xxvii</sup>

Ranking-Quelle: Detaillierte Liste der besten Filmhochschulen auf der Webseite „Tales from the Argo“, auf der die Schulen nach Kursangebot, Ausstattung und bekannte Absolvent/-innen bewertet wurden.<sup>xxviii</sup>

- Hochschule für Film und Fernsehen NFTS (National Film and Television School, NFTS)<sup>xxix</sup>
- Met Film School (MFS)
- London Film School<sup>xxx</sup>

<sup>xxi</sup> <http://www.cilect.org/profiles/members/155/4> (12. Juni 2017).

<sup>xxii</sup> <http://www.cilect.org/profiles/members/176/4> (12. Juni 2017).

<sup>xxiii</sup> Aufgeführt unter den 15 besten Filmhochschulen im Handelsblatt The Hollywood Reporter: (<http://www.hollywoodreporter.com/lists/best-film-schools-2016-top-920352/item/beijing-film-academy-international-film-920335> (4. Juli, 2017).

<sup>xxiv</sup> Erwähnung im Karriereportal „Kariera 24“, unter: <http://www.kariera24.info/poznaj-najlepsze-szkoly-filmowe-w-polsce-prywatne-i-publiczne> (4. Juli 2017).

<sup>xxv</sup> Zählt laut Cineuropa, einem europaweiten Portal für Nachrichten, Datenbanken und Informationen zur Filmbranche, zu den renommiertesten Filmhochschulen Europas. Siehe: <http://cineuropa.org/sc.aspx> (4. Juli 2017).

<sup>xxvi</sup> <http://www.cilect.org/profiles/members/215/4> (12. Juni 2017).

<sup>xxvii</sup> <http://www.cilect.org/profiles/members/235/4> (12. Juni 2017).

<sup>xxviii</sup> <http://talesfromtheargo.com/uk-film-schools/> (4. Juli 2017)

<sup>xxix</sup> Ebd.

<sup>xxx</sup> Zählt laut der Webseite „Top universities“ zu den besten Filmhochschulen Großbritanniens. Siehe: <https://www.topuniversities.com/courses/communication-media-studies/top-film-schools-around-world> (4. Juli 2017).

# Universitäten mit renommierten Fakultäten im in den Fachrichtungen Kunst und Geisteswissenschaften

## Auswahlkriterien

Ausgewählt haben wir die Universitäten auf Grundlage des Hochschulrankings 2016–2017 in den Fachbereichen Kunst und Geisteswissenschaften des Magazins *Times Higher Education* (THE). Da es in einigen Ländern weniger als drei Universitäten auf die Times-Liste schafften, haben wir unsere Angaben mit Hilfe des Hochschulrankings nach Fachbereichen des QS World University Rankings (hier in den Fachbereichen Kunst und Geisteswissenschaften) ergänzt. Die QS-Liste umfasst insgesamt mehr Universitäten und nutzt ein sehr ähnliches Bewertungssystem wie THE.

## Frankreich

- Universität Paris-Sorbonne (Paris IV) (Université Paris Sorbonne – Paris IV)
- Universität Paris 1 Panthéon-Sorbonne (Université Paris-I-Panthéon-Sorbonne)
- ENS Paris (Ecole Normale Supérieure)

## Italien

- Universität La Sapienza (Università degli Studi di Roma "La Sapienza")
- Universität Mailand (Università degli Studi di Milano)
- Katholische Universität vom Heiligen Herzen (Università Cattolica del Sacro Cuore)

## Niederlande

- Universität Leiden (Universiteit Leiden)
- Universität von Amsterdam (Universiteit van Amsterdam)
- Universität Utrecht (Universiteit Utrecht)

## Polen

- Universität Warschau (Uniwersytet Warszawski)
- Jagiellonen-Universität (Uniwersytet Jagiello ski)

Anmerkung: In den Quellen fanden sich nur zwei renommierte polnische Universitäten für die Fachbereiche Kunst und Geisteswissenschaften.

## Schweden

- Universität Stockholm (Stockholms universitet)
- Universität Uppsala (Uppsala universitet)
- Universität Lund (Lunds universitet)

## Großbritannien

- University of Oxford
- University College London
- University of Cambridge

# Museen

## Auswahlkriterien

Grundsätzlich haben wir uns für die jeweils drei am stärksten frequentierten Museen des Landes entschieden und für die Auswahl den Sonderbericht „Visitors Figures 2016“ der April Ausgabe 2017 des *The Art Newspaper* zu Rate gezogen. Die Auswahl beinhaltet unterschiedliche Museumstypen wie Kunst-, Geschichts-, Architektur- und Designmuseen. Ebenfalls genutzt haben wir Angaben jener Museen, von denen die Ausstellungen mit den höchsten Besuchsaufkommen pro Tag ausgerichtet wurden.

The *Art Newspaper* enthielt jedoch keine Angaben zu den schwedischen und polnischen Museen. Um dennoch einen kurzen Einblick in die Situation in diesen beiden Ländern zu vermitteln, haben wir auf die statistischen Daten aus 2015 von EGMUS zurückgegriffen (European Group on Museum Statistics).

## Frankreich

- Musée du Louvre
- Centre Pompidou
- Musée d'Orsay

## Italien

Nicht berücksichtigt wurden die Vatikanischen Museen, da für den Vatikan als eigenständigen Staat die italienischen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter nicht gelten.

- Kunstsammlung in den Uffizien (Galleria degli Uffizi)
- Galleria dell'Accademia in Florenz
- Nationalmuseum der Engelsburg (Museo Nazionale di Castel Sant'Angelo)

## Niederlande

- Rijksmuseum
- Van Gogh Museum
- Noordbrabants Museum

## Polen

- Nationalmuseum in Krakow (Muzeum Narodowe w Krakowie)
- Palastmuseum Wilanów (Muzeum Pałacu Króla Jana III w Wilanowie)
- Museum Łazienki Królewskie (Muzeum Łazienki Królewskie)

## Schweden

- Skansen
- Vasa-Museum (Vasamuseet)
- Naturhistorisches Reichsmuseum (Naturhistoriska riksmuseet)

## Großbritannien

- British Museum
- National Gallery (London)
- Tate Gallery of Modern Art

# Anhang D: Preise und Auszeichnungen

## Auswahlkriterien

Die folgende Auflistung umfasst wichtige Stipendien und Preise für Kunst- und Kulturproduktionen einschließlich darstellender Kunst (Musik), visueller Kunst, Literatur und audiovisueller Kunst (Film/Fernsehen). Der Einfachheit halber beschränken sich die darstellenden Künste auf die Kategorie Musik und die audiovisuellen Künste auf die Kategorie Film und Fernsehen.

Für jedes Land umfasst die Auflistung eine wichtige Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen und einen wichtigen Preis für Nachwuchskünstler/-innen, sei es in Form von Stipendienprogrammen, Künstlerresidenzen oder Ausstellungsmöglichkeiten. Soweit nicht anders ausgewiesen, werden die Auszeichnungen jährlich verliehen.

Auswahlindikatoren waren die Höhe des Preisgeldes, das Prestige und das Potential der Auszeichnung zur Karriereförderung. Aufgrund der Rahmenbedingungen des Projekts und der wenigen zur Verfügung stehenden Daten ist die Auflistung als beispielhaft zu verstehen. Aus diesem Grund konnten viele andere wichtige Preise und Auszeichnungen nicht berücksichtigt werden.

## Musik

### Frankreich

#### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Victoires de la Musique

Der Musikpreis Victoires de la Musique gilt als wichtigste Auszeichnung in der französischen Musikbranche (<http://lesvictoires.com>).

#### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- Prix Constantin

Der Prix Constantin ist ein jährlich verliehener französischer Musikpreis, mit dem das beste Album eines/r aufstrebenden Künstler/-in des Vorjahres ausgezeichnet wird.

([http://www.lexpress.fr/culture/musique/prix-constantin\\_1613640.html](http://www.lexpress.fr/culture/musique/prix-constantin_1613640.html))

### Italien

#### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Targa Tenco – Bestes Lied

Seit 1984 wurden mit den Targhe Tenco die besten italienischen Musiker/-innen für die „besten italienischen Liederalben eines Jahres“ ausgezeichnet. Die Preise werden in fünf Kategorien vergeben; die Angaben hier beziehen sich auf die Kategorie „Lied“ (canzone). Die Jury setzt sich aus einem breiten Spektrum von mehr als 200 Musikjournalist/-innen zusammen, die sich mit unterschiedlichen Genres befassen.

(<http://clubtenco.it/targhe-tenco>)



### **Preis für Nachwuchskünstler/-innen**

- Targa Tenco – Bestes Debüt

Im Rahmen der Targhe Tenco wählt die Jury jedes Jahr auch das beste Debüt (opera prima) aus.

(<http://clubtenco.it/targhe-tenco>)

### **Niederlande**

#### **Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen**

- Edisons

Seit 1960 werden mit den Edison Musikpreisen jährlich herausragende Leistungen im Musikbereich geehrt. Der Preis wird in den Kategorien Pop, Jazz/World und Klassik vergeben. Seit 1998 wurden in einigen Jahren mehrere Künstler/-innen in unterschiedlichen Kategorien für ihr Gesamtwerk (Oeuvreprijs) in der Musikbranche geehrt. Wir haben diese als etablierte Künstler gezählt.

(<http://www.edisons.nl>)

#### **Preis für Nachwuchskünstler/-innen**

- Niederländischer Musikpreis (Nederlandse Muziekprijs)

With this annual prize, the Dutch Ministry of Education, Culture and Science (OCW) honors a musician working in the field of classical music. The prize is awarded upon recommendation by the Advisory Committee Dutch Music Award, which is hosted by the Performing Arts Fund.

Mit diesem jährlich verliehenen Preis zeichnet das niederländische Kultusministerium (OCW) Talente im Bereich klassische Musik aus. Die Verleihung des Preises, der vom Fonds für Darstellende Künste (Fonds Podiumkunsten) gestiftet wird, erfolgt auf Empfehlung des Beratungsausschusses des niederländischen Musikpreises.

([http://fondspodiumkunsten.nl/en/activities/the\\_dutch\\_music\\_award](http://fondspodiumkunsten.nl/en/activities/the_dutch_music_award))

### **Polen**

#### **Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen**

- Musikpreis Fryderyk (Nagroda Muzyczna Fryderyk)

Der Fryderyk ist der renommierteste polnische Musikpreis und wird jährlich von der Phonographischen Akademie vergeben. Eine Jury aus Mitgliedern der Phonographischen Akademie wählt die Gewinner/-innen. Mit dem erstmals 1999 im Rahmen einer feierlichen Zeremonie vergebenen Preis werden Musiker/-innen für ihre besonderen Leistungen für die Musikkultur Polens ausgezeichnet. Bislang hat die Jury Preise für die Kategorien Unterhaltungsmusik, Klassik und Jazz vergeben.

(<http://www.zpav.pl/fryderyk/onagrodach.php#zlotyfryderyk>)

#### **Preis für Nachwuchskünstler/-innen**

- Fryderyk – Debüt des Jahres (Unterhaltungsmusik und Jazz)

Im Rahmen der jährlichen Verleihung des Fryderyk wird auch ein Preis für das jeweils beste Debütalbum in den Bereichen Unterhaltungsmusik und Jazz vergeben. In 2010 und davor hieß dieser Preis für die Künstler/-innen der Unterhaltungsmusik „New Face“. Vor 2009 gab es keine Auszeichnung eines Debüts im Bereich Jazz.

(<http://www.zpav.pl/fryderyk/nominowani/index.php>)

### **Schweden**

#### **Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen**

- Birgit-Nilsson-Preis  
Mit einem Preisgeld von einer Million US-Dollar (ca. 860.000 EUR) ist der Birgit-Nilsson-Preis der weltweit am höchsten dotierte Preis im Bereich der klassischen Musik. Vergeben wird er etwa alle drei Jahre für außerordentliche Erfolge und herausragende Leistungen in den Bereichen Oper/Konzert in unterschiedlichen Kategorien.  
(<http://birgitnilssonprize.org>)

#### **Preis für Nachwuchskünstler/-innen**

- Ljunggren-Wettbewerb für junge Musiker/-innen (Ljunggrenska tävlingen för unga muskier)  
Der mit 200.000 schwedischen Kronen dotierte Wettbewerb war der größte dieser Art in Schweden und wurde 2016 zum letzten Mal vergeben. Er hat dasselbe Format wie der European Young Musicians Competition.  
([http://hsm.gu.se/english/collaboration/the\\_ljunggren\\_competition](http://hsm.gu.se/english/collaboration/the_ljunggren_competition))

### **Großbritannien**

#### **Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen**

- Gramophone Award: Artist of the Year  
Der Gramophone Award ist eine der wichtigsten Auszeichnungen, mit der Aufnahmen der Plattenindustrie im Bereich Klassik geehrt werden.  
(<https://www.gramophone.co.uk/awards/2016/artist-of-the-year>)

#### **Preis für Nachwuchskünstler/-innen**

- Gramophone Award: Young Artist of the Year  
Im Rahmen derselben Zeremonie werden auch vielversprechende junge Talente im Bereich der klassischen Musik ausgezeichnet.  
(<https://www.gramophone.co.uk/awards/2013/young-artist-of-the-year>)

## **Literatur**

### **Frankreich**

#### **Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen**

- Grand Prix du Roman  
Seit 1918 verleiht die Académie française jährlich ihren Literaturpreis, den Grand Prix du Roman. Als eine von über 60 Auszeichnungen, die die Akademie jährlich vergibt, zählt er zu den ältesten und renommiertesten Literaturpreisen Frankreichs.  
(<http://academie-francaise.fr/grand-prix-du-roman>)

#### **Preis für Nachwuchskünstler/-innen**

- Prix Goncourt  
Gemeinsam mit dem Grand Prix du Roman der Académie française ist der Prix Goncourt einer der wichtigsten französischen Literaturpreise. Er unterstützt neue Nachwuchskünstler/-innen, die jünger als 50 Jahre alt sind.  
(<http://academie-goncourt.fr>)

#### **Von einer weiblichen Jury ausgelobter Preis**

- Prix Femina  
Dieser französische Literaturpreis wurde 1904 ins Leben gerufen.

Was ihn hervorhebt, ist seine Jury, die ausschließlich aus Frauen besteht. Verliehen wird der Preis sowohl an Schriftstellerinnen als auch an Schriftsteller.

(<http://www.prixfemina.org>)

## Italien

### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Premio Campiello

Der Premio Campiello wurde 1962 gegründet und geht auf eine Initiative von Unternehmer/-innen in Venetien zurück. Er wird jährlich für italienischsprachige Romane und Erzählungen verliehen und gilt als einer der renommiertesten italienischen Auszeichnungen. Die Jury misst den Erfolg eines Werks auf der Grundlage seiner Verkaufszahlen und seiner filmischen Umsetzung.

(<http://www.premiocampiello.org>)

### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- Premio Campiello Giovani

Verliehen von der Stiftung Fondazione il Campiello des Arbeitgeberverbands in Venetien (Confindustria Veneto), ist der Premio Campiello Giovani ein Literaturpreis für junge Schriftsteller/-innen zwischen 15 und 22 Jahren (Kategorie italienischsprachiges Werk). Er ist ein Ableger des ursprünglichen Literaturpreises Premio Campiello.

(<http://www.premiocampiello.org>)

## Niederlande

### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Libris-Literaturpreis (Libris Literatuur Prijs)

Der Libris-Literaturpreis wird seit 1994 für den besten niederländischsprachigen Roman des vergangenen Jahres vergeben. Mit einem Geldpreis in Höhe von EUR 50.000 ist er einer der renommiertesten und höchstdotierten Auszeichnungen des Landes. Autor/-innen niederländischer Literatur bietet er daher hervorragende Berufsperspektiven.

(<http://www.librisliteratuurprijs.nl>)

### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- BNG Neuer Literaturpreis (BNG Nieuwe Literatuurprijs)

Dieser Preis ehrt niederländischsprachige Autor/-innen unter 40, die bereits zwei Romane veröffentlicht, aber noch keinen Literaturpreis gewonnen haben. Das Preisgeld beläuft sich auf EUR 15.000.

(<https://www.bngbank.nl/cultuurfonds/stimulering-jong-talent/bng-bank-literatuurprijs>)

### Ausschließlich für Frauen ausgelobter Preis

- Opzij-Literaturpreis (Opzij Literatuurprijs)

Der mit EUR 5.000 dotierte Opzij-Literaturpreis wird an Schriftstellerinnen vergeben, die einen bedeutenden Beitrag zur

Emanzipation und Wahrnehmung von Frauen geleistet haben.  
(<https://www.opzij.nl/over-opzij/literatuurprijs>)

## Polen

### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Nike-Literaturpreis (Nagroda Literacka Nike)

Mit einem Geldpreis von PLN 100.000 (ca. EUR 2.500) ist der Nike-Literaturpreis einer der wichtigsten Literaturpreise für polnische Literatur.

(<http://wyborcza.pl/0,81826.html?disableRedirects=true>)

### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- Ko cielski-Preis (Nagroda Fundacji im. Ko cielskich)

Seit 1962 verleiht die in Genf ansässige Ko cielski-Stiftung ihren unabhängigen Ko cielski-Preis jährlich an vielversprechende Schriftsteller/-innen unter 40.

(<http://www.bookinstitute.pl>)

## Schweden

### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Astrid-Lindgren-Gedächtnis-Preis (Litteraturpriset till Astrid Lindgrens minne)

Der Astrid-Lindgren-Gedächtnis-Preis ist der weltweit höchstdotierte Literaturpreis für Kinder- und Jugendliteratur. 2002 von der schwedischen Regierung ins Leben gerufen und vom schwedischen Kulturrat (Kulturrådet) verwaltet, ehrt der Preis jährlich eine/n einzelne/n Preisträger/-in oder mehrere Autor/-innen. Das Preisgeld beläuft sich auf SEK 5 Mio. (ca. EUR 550.000). Die Auszeichnung ist weder mit dem schwedischen Astrid-Lindgren-Preis (Astrid Lindgren-priset) zu verwechseln, der jährlich für schwedische Literatur verliehen wird, noch mit dem deutschen Astrid-Lindgren-Preis, der jährlich in der Kategorie Kinder- und Jugendliteratur verliehen wird.

(<http://www.alma.se/en>)

### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- Peter-Pan-Preis (Peter Pan-priset)

Der Peter-Pan-Preis ist eine jährlich ausgelobte Auszeichnung im Bereich Kinder- und Jugendliteratur. Der Preis richtet sich nicht ausdrücklich an Nachwuchskünstler/-innen; er soll vielmehr neue Perspektiven in die schwedische Literatur einfließen lassen. Im Mittelpunkt stehen hohe literarische Qualität und anspruchsvolle Themen. Zu den weiteren Kriterien zählen: Die Werke der Autor/-innen sollen bislang unveröffentlicht oder in Schweden kaum bekannt sein; Bücher sollen sich mit Ländern, Sprachgruppen oder Kulturen befassen, die in Schweden nur selten wahrgenommen werden; Werke sollen inhaltlich auf Kinder und Jugendliche aus Ländern und Kulturen eingehen, die schwedischen Leser/-innen wenig vertraut sind.

(<http://ibby.se/om-ibby/eng>)

## Großbritannien

### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Booker Prize

Seit 1969 erhalten Gewinner/-innen des renommiertesten britischen Literaturpreises einen Geldpreis in Höhe von GBP 50.000 (ca. EUR 56.000). Für die Shortlist nominierte Autor/-innen erhalten GBP 2.500 (ca. EUR 2.800). Das internationale Renommee des Booker Prize garantiert den Empfänger/-innen eine weltweite Leserschaft und einen deutlichen Anstieg der Verkaufszahlen. Die offizielle Website führt sowohl Jurymitglieder als auch Gewinner/-innen auf.

(<http://themanbookerprize.com>)

### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- Guardian First Book Award

Mit diesem Preis hat die Tageszeitung The Guardian zwischen 1999 und 2015 jährlich junge britische Autor/-innen ausgezeichnet. Das Preisgeld belief sich auf GBP 10.000 (ca. EUR 11.000).

(<https://www.theguardian.com/books/guardianfirstbookaward>)

## Bildende Künste

### Frankreich

#### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Marcel-Duchamp-Preis (Prix Marcel Duchamp)

Der Marcel-Duchamp-Preis ehrt bildende Künstler/-innen mit einem Geldpreis von EUR 30.000 und einem Budget von EUR 35.000 für eine Ausstellung im Centre Pompidou, Europas bedeutendstem Museum für moderne Kunst.

(<http://www.adiaf.com/en/the-marcel-duchamp-prize/overview>)

#### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- Prix Théophile Schuler

Der Prix Théophile Schuler ehrt aufstrebende Künstler/-innen mit EUR 3.000.

(<http://www.amisartsetmusees-strasbourg.fr/index.php/activites/prix-theophile-schuler>)

### Italien

#### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Arte-Laguna-Preis (Arte Laguna Prize)

Der Arte-Laguna-Preis ehrt bildende Künstler/-innen durch verschiedene Formate: Neben einem Geldpreis in Höhe von EUR 7.000 bietet er ihnen die Beteiligung an einer Ausstellung in Venedig und in internationalen Kunstgalerien, die Gelegenheit zur Zusammenarbeit mit Firmen, die Teilnahme an Kunstfestivals, die Veröffentlichung eines Werkkatalogs sowie den Aufenthalt an einer Künstlerresidenz.

(<https://www.artelagunaprize.com/de>)

### **Preis für Nachwuchskünstler/-innen**

- Furla-Kunstpreis (Furla Art Award)  
Von 2000 bis 2015 ehrte die Fondazione Furla (die Furla-Stiftung) jährlich aufstrebende italienische Künstler/-innen mit ihrem Furla Art Award.  
(<http://www.fondazionefurla.org/furla-art-award>)

### **Niederlande**

#### **Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen**

- Johannes-Vermeer-Preis (Johannes Vermeer Prijs)  
2009 von der niederländischen Regierung ins Leben gerufen, ehrt der Johannes-Vermeer-Preis spartenübergreifend hervorragende künstlerische Talente aus den Niederlanden.  
Gewinner/-innen erhalten einen Geldpreis in Höhe von EUR 100.000 für die Umsetzung eines konkreten Projekts.  
(<http://www.johannesvermeerprijs.nl/jvp.php?lang=en>)

#### **Preis für Nachwuchskünstler/-innen**

- Prix de Rome  
Der Prix de Rome ist der älteste und renommierteste niederländische Kunstpreis, der an hervorragende Künstler/-innen verliehen wird, die jünger als 40 Jahre alt sind. Gewinner/-innen werden mit einem Geldpreis in Höhe von EUR 40.000 ausgezeichnet und zu einem Aufenthalt nach Rom eingeladen. Außerdem haben sie die Möglichkeit, an einer Gruppenausstellung teilzunehmen und einen Werkkatalog zu veröffentlichen.  
(<http://prixderome.nl/en/over-2/>)

### **Polen**

#### **Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen**

- WRO Media Art Biennale  
Die WRO Media Art Biennale, ehemals das Sound Basis Visual Arts Festival, präsentiert im Zwei-Jahres-Rhythmus Arbeiten renommierter Künstler/-innen und Nachwuchskünstler/-innen in Polen.  
(<http://www.biennialfoundation.org/biennials/wro-media-art-biennale-poland>)

#### **Preis für Nachwuchskünstler/-innen**

- Griffin Art Space – Lubicz Prize  
Die Griffin Art Space Foundation unterstützt seit 2014 junge Talente in mehreren kreativen und künstlerischen Kategorien. Mit dem Griffin Art Space – Lubicz Prize wird das beste Portfolio ausgezeichnet, das junge Fotograf/-innen im Rahmen des jährlichen „Monats der Fotografie“ ausstellen. Die Auszeichnung umfasst u. a. ein Assessment des Arbeitsportfolios durch die Fachjury und eröffnet den Künstler/-innen neue Netzwerkmöglichkeiten. Außerdem stellt die Griffin Art Space Foundation Ausstellungsflächen zur Verfügung und generiert ein Einkommen für die Sieger/-innen, indem sie eine ausgewählte

Arbeit aufkauft.

(<http://www.griffin-artspace.com/krakow/sztuka>)

## Schweden

### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Rolf-Schock-Preis

Der Rolf-Schock-Preis ist die renommierteste schwedische Auszeichnung im Bereich der bildenden Künste. Gewinner/-innen werden alle drei Jahre von der Königlich Schwedischen Akademie der Künste gekürt. Der Preis ist mit insgesamt SEK 500.000 (ca. EUR 52.000) dotiert.

(<http://www.kva.se/en/priser/rolf-schockprisen>)

### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- Fredrik Roos Art Grant

Der Fredrik Roos Art Prize zählt zu Schwedens renommiertesten Auszeichnungen für junge nordische Künstler/-innen unter 35, die vorzugsweise im Bereich Malerei oder Skulptur arbeiten. Das Museum für Moderne Kunst in Stockholm (Moderna Museet) ehrt Gewinner/-innen mit insgesamt SEK 600.000 (ca. EUR 62.000).

(<http://www.modernamuseet.se/malmo/sv/utstallningar/fredrik-roos-stipendium-2017/>)

## Großbritannien

### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Der Turner-Preis (Turner Prize)

Die Tate Gallery verleiht den Turner-Preis jährlich an herausragende britische bildende Künstler/-innen (alle Medien). Bis 2017 wurden ausschließlich Künstler/-innen unter 50 berücksichtigt. Er ist der bekannteste Kunstpreis, der im Großbritannien ausgelobt wird.

(<http://www.tate.org.uk/turner-prize/about>)

### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- New Contemporaries

Der New Contemporaries Prize versteht sich als „kritische Plattform für jüngere und jüngste Studienabsolvent/-innen im Bereich der Kunst“. Gewinner/-innen erhalten Unterstützung für eine jährliche Wanderausstellung, die im gesamten Land gezeigt wird.

(<http://www.newcontemporaries.org.uk>)

### Ausschließlich für Frauen ausgelobter Preis

- Max-Mara-Kunstpreis für Frauen (Max Mara Art Prize for Women)

Dieser Preis im Bereich der bildenden Künste fördert gezielt junge Künstlerinnen, die im Vereinigten Königreich arbeiten. Er besteht aus einem sechsmonatigen Aufenthalt in Italien, den die Gewinnerin für die Umsetzung eines konkreten Projekts nutzen soll, das anschließend in der Whitechapel Gallery gezeigt wird.

(<http://www.whitechapelgallery.org/about>)

## Film und Fernsehen

### Frankreich

#### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- César, Kategorie Bester Film  
Der César ist die wichtigste französische Auszeichnung im Bereich Film.  
(<http://www.academie-cinema.org/ceremonie/palmares.html>)

#### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- César, Kategorie Bestes Erstlingswerk  
In Anlehnung an den oben erwähnten César in der Kategorie Bester Film zeichnet dieser Preis junge Talente aus, die dabei unterstützt werden sollen, in der Filmbranche Fuß zu fassen.  
(<http://www.academie-cinema.org/ceremonie/palmares.html>)

### Italien

#### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Goldener Löwe (Leone d'Or)  
Der Hauptpreis der Internationalen Filmfestspiele von Venedig, der Goldene Löwe, ist eine Auszeichnung für das Lebenswerk und einer der weltweit wichtigsten Filmpreise.  
(<http://www.labiennale.org/it/cinema/archivio>)

#### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

Für den Bereich Film und Fernsehen konnte kein passender Preis für Nachwuchskünstler/-innen gefunden werden.

### Niederlande

#### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Das Goldene Kalb (Gouden Kalf)  
Seit der ersten Auflage des Niederländischen Filmfestivals im Jahr 1981 werden die Goldenen Kälber, die großen Preise des niederländischen Films, jährlich an die besten Filmemacher/-innen, Drehbuchautor/-innen, Produzent/-innen und Schauspieler/-innen des Landes verliehen.  
([https://www.filmfestival.nl/profs\\_en/about-nff/awards/golden-calf-winners](https://www.filmfestival.nl/profs_en/about-nff/awards/golden-calf-winners))

#### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- Der Goldene Film (Gouden Film)  
Der Goldene Film ist eine Initiative des Niederländischen Filmfestivals und des Niederländischen Filmfonds, um niederländischen Filmen größere Medienaufmerksamkeit zu sichern.  
Der Preis wird an junge Regisseur/-innen verliehen, sobald ihr Film mehr als 100.000 Besucher/-innen anzieht.



(<https://www.filmfestival.nl/publiek/over-nff/awards/gouden-films>)

## Polen

### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Polnischer Filmpreis (Polskie Nagrody Filmowe: Orły)

Der Polnische Filmpreis wird seit 1999 jährlich an Regisseur/-innen in der Kategorie Bester Film verliehen. Seit 2011 wird er von der Polnischen Filmakademie ausgelobt.

(<http://pnf.pl>)

### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- Polnischer Filmpreis, Kategorie Beste Nachwuchsleistung (Odkrycie roku)

Der Polnische Filmpreis wird auch in der Kategorie Beste Nachwuchsleistung verliehen, um junge Talente auszuzeichnen.

(<http://www.imdb.com/event/ev0000887>)

## Schweden

### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- Guldbagge (Guldbaggen)

Der Guldbagge ist Schwedens größter Filmpreis. Seit 1964 werden Gewinner/-innen jährlich für ihre herausragenden Beiträge zum schwedischen Film geehrt. Aktuell werden 19 Auszeichnungen für Leistungen in den Bereichen Film und Audiovisuelles verliehen.

(<http://guldbaggen.se/english>)

### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- Dragon Award Best Nordic Film

Der hochkarätigste Preis des Göteborg Film Festival ist der Dragon Award für den Besten Nordischen Film. Finanziell unterstützt von der Volvo Car Group, ist er der weltweit größte Geldpreis im Bereich Film (SEK 1 Mio., ca. EUR 104.000). (<http://www.giff.se/dragon-award-best-nordic-film>)

## Großbritannien

### Auszeichnung für etablierte Künstler/-innen

- BAFTA – British Academy Film Awards

Die British Academy verleiht jährlich Auszeichnungen in den Kategorien Film und Fernsehen.

(<http://www.bafta.org>)

### Preis für Nachwuchskünstler/-innen

- BAFTA Rising Star Awards

Darüber hinaus ehrt die British Academy mit ihren jährlichen BAFTA Rising Star Awards neue Talente im Bereich Film.

(<http://www.bafta.org>)

## Impressum

Hertie School of Governance GmbH  
Friedrichstraße 180 | 10117 Berlin  
Germany  
Tel.: +49 (0)30 - 25 92 19-0  
Fax: +49 (0)30 - 25 92 19-111  
[pressoffice@hertie-school.org](mailto:pressoffice@hertie-school.org)  
[www.hertie-school.org](http://www.hertie-school.org)

Herausgeber:

**Hertie School of Governance GmbH**  
Quartier 110 | Friedrichstraße 180  
10117 Berlin  
Deutschland  
[www.hertie-school.org](http://www.hertie-school.org)