10. August 2020

Forderungskatalog zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien

Stellungnahme des Deutschen Kulturrates

Berlin, den 10.08.2020. Der Deutsche Kulturrat, der Spitzenverband der Bundeskulturverbände, hat in seiner 2016 vorgestellten Studie „Frauen in Kultur und Medien“ herausgearbeitet, dass es im Kultur- und Medienbereich noch keine Geschlechtergerechtigkeit gibt. Dies trifft sowohl auf Unterschiede bei Honoraren und Gehältern zu als auch auf die Vergabe von Stipendien und Preisen oder die Besetzung von Führungspositionen in Verwaltung, Kultureinrichtungen und -unternehmen sowie Weiteres mehr.

Die Resonanz in Presse, Öffentlichkeit, Politik und Verbänden auf diese ernüchternden Studienergebnisse war enorm und hält bis heute an. Der Deutsche Kulturrat verfasste noch im selben Jahr eine Stellungnahme mit konkreten Forderungen an Politik und Verwaltung. Seit 2017 widmet er sich in einem eigenen Projekt dem Thema Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien und führt hier u. a. ein sehr erfolgreiches Mentoring-Programm für Frauen durch, die Führungspositionen anstreben. Weiter wurde im Juni 2020 die Studie „Frauen und Männer im Kulturmarkt“ vorgelegt.

Viele Mitgliedsverbände des Deutschen Kulturrates befassen sich ihrerseits mit dem Thema, einige bereits seit Langem, andere angestoßen durch die Studienergebnisse. Sie bearbeiten Themen wie geschlechtergerechte Gremienbesetzung, alternierende Preisvergaben, Formulierung von Verhaltenskodexen, gendersensible Sprache inVeröffentlichungen und Website-Texten oder die eigene gendergerechte Namensgebung.

Das Thema Geschlechtergerechtigkeit ist in der breiten Öffentlichkeit angekommen. Die allgemeine Aufmerksamkeit ist zu begrüßen, einzelne Maßnahmen und Programme zeigen erste Wirkung, und dennoch ist weiterhin viel zu tun. Geschlechtergerechtigkeit sollte von allen Geschlechtern[1] als Notwendigkeit und Chance begriffen werden: als ein Mehr an Fairness, Vielfalt, Erfahrungsaustausch und Miteinander, das neue Rollenbilder und Arbeitsmodelle ermöglicht.

Geschlechtergerechtigkeit ist bereits Ziel unserer Verfassung

Der Deutsche Kulturrat tritt für Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien ein. Sie entspricht dem verfassungsrechtlichen Ziel der Gleichstellung der Geschlechter. Der Staat hat die Verpflichtung, Maßnahmen auf allen Ebenen zu ergreifen, um dieses Ziel zu erreichen. Strukturelle Hindernisse müssen abgebaut und beispielsweise neue

Arbeitsmodelle etabliert werden.

Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien ist eine Querschnittaufgabe, die zum festen Bestandteil kulturpolitischer Forschung, Diskussion und vor allem entsprechenden Handelns werden muss. Geschlechtergerechtigkeit umfassend umzusetzen, ist eine gesellschaftspolitische Aufgabe, die sämtliche Lebensbereiche und Rahmenbedingungen umfasst. Diese beginnt bereits bei der Gestaltung frühkindlicher Bildung und außerschulischer kultureller Bildungsangebote, damit die Entfaltung von Kindern und Jugendlichen unabhängig von Genderstereotypen gewährleistet werden kann. Sie setzt sich in der kulturellen Erwachsenenbildung fort. In diesem Kontext sollten klischeefreie, positive Rollenbilder für alle Geschlechter etabliert werden, in Unterrichtswerken, Ausstellungskonzeptionen und den Medien.

Es geht darum, in den Bereichen, in denen bislang für einzelne Geschlechter Nachteile bestehen, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Die Chance, Kunst hauptberuflich ausüben und sich künstlerisch entfalten zu können, muss für alle Geschlechter gleich groß sein. Der Gender-Pay-Gap ist hier einer der zentralen Indikatoren für das Erreichen oder Nicht-Erreichen der angestrebten Geschlechtergerechtigkeit.

Neben dem Gender-Pay-Gap existiert ein Gender-Show-Gap. Diese Ungleichheit in der Präsenz setzt sich in der Kulturgeschichtsschreibung fort und wirkt sich auch ökonomisch aus.

Ziel ist deshalb auch ein Bewusstseinswandel, damit ein gleichberechtigtes Miteinander der Geschlechter positiv wahrgenommen wird. Denn hiervon profitiert die gesamte Gesellschaft.

Für diesen angestrebten Bewusstseinswandel setzen sich seit langer Zeit bundesweit agierende Netzwerke in ihrer jeweiligen Sparte ein. Sie übernehmen mit ihrer ehrenamtlichen Arbeit eine unverzichtbare Aufklärungsleistung, stoßen Diskussionen an und arbeiten an Lösungsmodellen. Solche Netzwerke bedürfen einer nachhaltigen Strukturförderung, denn ihre Mitglieder stecken vielfach selbst in prekären Arbeitsverhältnissen.

Im Folgenden geht der Deutsche Kulturrat auf einzelne Aspekte ein.

Gendergerechter Zugang zu individueller sowie projektbezogener Förderung

Der Zugang zu individueller und projektbezogener Förderung ist derzeit nicht geschlechtergerecht. Dies gilt gleichermaßen für Arbeits- oder Aufenthaltsstipendien,

dotierte Preise und Auszeichnungen sowie die Verwirklichung von Projekten durch finanzielle Zuschüsse.
Bereits vor zwei Jahren forderte der Deutsche Kulturrat, dass Jurys und Auswahlgremien, die durch öffentliche Mittel finanziert werden, paritätisch besetzt werden. Der Deutsche Kulturrat ist erfreut, dass diese Forderung zumindest bei Jury- und Gremienbesetzungen, die im Zuständigkeitsbereich der Kulturstaatsministerin liegen, bereits weitgehend erfüllt ist. Noch bestehende Ungleichgewichte gilt es in anstehenden Besetzungsrunden zu beseitigen.

Über die Gremienbesetzung hinausgehend besteht weiterer Handlungsbedarf.

Der Deutsche Kulturrat fordert daher, dass

- Maßnahmen der individuellen und projektbezogenen Förderung von Künstlerinnen, Künstlern und Kreativen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch familiengerechte Konditionen berücksichtigen,
- altersunabhängige Förderprogramme für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienphase entwickelt werden, die Vätern und Müttern offenstehen,
- Bewerbungs- und Auswahlverfahren, sofern möglich und sinnvoll, anonymisiert erfolgen,
- die Vergabe von Preisen, Stipendien und Auszeichnungen nicht von der Geschlechterzugehörigkeit beeinflusst sein darf.

[1] Ziel von Geschlechtergerechtigkeit ist eine non-binäre Sichtweise auf Gesellschaft

Gleiche Einkommenschancen durch Überwindung des Gender-Pay-Gap

Nach wie vor besteht ein erschreckend großer Unterschied im Einkommen Künstlerinnen aller Sparten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Besonders gravierend ist dabei, dass vielfach bereits die unter 30-Jährigen in der Künstlersozialversicherung versicherten Künstlerinnen ein geringeres Einkommen erzielen als Künstler. Diese Diskrepanz zwischen den Geschlechtern setzt sich im Berufsverlauf fort.
Bei Angestellten im Kultur- und Medienbereich greift das Entgelttransparenzgesetz sehr oft nicht, da es sich bei der Mehrzahl der Arbeitgeber um kleinere Unternehmen handelt.

Der Gender-Pay-Gap ist eine Ursache für Altersarmut von Frauen. Ihn zu beseitigen, ist daher das Gebot der Stunde.

Der Deutsche Kulturrat fordert darum, dass

- Verbände der Urheberinnen und Urheber sowie der ausübenden Künstlerinnen und Künstler bestehende Honorarempfehlungen weiterentwickeln und, wo sie noch nicht vorhanden sind, entsprechende auf den Weg bringen,
- diese genannten Verbände auf die Unzulässigkeit der Geheimhaltungsklausel in Arbeitsverträgen aktiv hinweisen,
- Kultureinrichtungen und Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft die Transparenz der Gehälter und Honorare befördern, indem beispielsweise anonymisierte Spannen der Gehalts- und Honorarstruktur zugänglich gemacht werden,
- Kultureinrichtungen und Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft die Vergütungsstruktur regelmäßig auf geschlechterspezifische Ungleichheiten überprüfen.
- die Honorarempfehlungen in Förderrichtlinien von Bund, Ländern und Kommunen, in Kultureinrichtungen und Unternehmen der Kreativwirtschaft berücksichtigt und umgesetzt werden.

Kein Raum für Vorurteile und Rollenklischees in frühkindlicher Bildung, an allgemeinbildenden Schulen, in der außerschulischen Kinder- und Jugendbildung sowie in der Studien- und Berufsberatung

Bereits bei der frühkindlichen Bildung, außerschulischen Angeboten der kulturellen Kinder- und Jugendbildung sowie in der Schule geht es darum, Kindern und Jugendlichen einen kritischen Umgang mit geschlechtsstereotypischen Identitätsbilder zu vermitteln.

In allgemeinbildenden Schulen sowie in der Berufsberatung werden Vorstellungen von Berufen mitgeprägt. So gelten einige Berufe im Kulturbereich eher als „Frauenberufe“ wie z. B. Masken- oder Kostümbildnerin und andere als „Männerberufe“ wie z. B. Tonmeister oder Kameramann. Um hier einen Bewusstseinswandel zu befördern und geschlechtsspezifische Zuweisungen aufzubrechen, ist gängigen Rollenklischees entgegenzuwirken, so z. B. in Schulen bei der Wahl der Musikinstrumente, Sportarten und sonstigen Freizeitbeschäftigungen.

Der Deutsche Kulturrat fordert deshalb, dass

- in der frühkindlichen und außerschulischen Bildung sowie an den allgemeinbildenden Schulen bei jeglichem Lehrmaterial – sowohl mit Blick auf den Inhalt als auch die Gestaltung – sowie der pädagogischen Methodik darauf geachtet wird, nicht

stereotypisierte Vorbilder zu präsentieren. Hier sind besonders die Autorinnen und Autoren von Lehrwerken sowie die Verlage von Bildungsmedien gefordert,
- sämtliche Lehrpläne ihrerseits auf Vorurteile und Rollenklischees überprüft werden,
- in den allgemeinbildenden Schulen über künstlerische sowie technisch-kreative Berufe und die damit verbundenen Berufschancen verstärkt informiert wird, um die geschlechtsspezifischen Zuweisungen aufzubrechen,
- in der Studien- und Berufsberatung Heranwachsenden alle Berufe genderneutral nahegebracht und zur Wahl von Genres und Fächern (Klassik versus Jazz, Instrument versus Dirigat oder Komposition) ebenso beraten wird,
- bei der Aus- und Fortbildung aller Lehrkörper darauf geachtet wird, die hier aufgeführten, genderneutralen Bildungsideale zu integrieren sowie die Kollegien möglichst geschlechterausgewogen zu besetzen; hier sind u.a. die Fortbildungseinrichtungen für Lehrerinnen und Lehrer sowie die Schulen und zuständigen Ministerien gefordert.

Etablierung von Parität an Hochschulen

In den künstlerischen Hochschulen oder entsprechenden Studiengängen an Universitäten werden nicht nur Fertigkeiten, Fähigkeiten und die künstlerische Persönlichkeit von Studierenden ausgebildet, sondern es geht auch darum, sie auf den künstlerischen Beruf vorzubereiten und künstlerische Tätigkeit vorzuleben. Durch das an vielen künstlerischen Hochschulen und Universitäten bestehende Klassenprinzip entsteht eine besonders enge Verbindung zwischen Lehrenden und Studierenden. Umso wichtiger ist es, dass Studierende in ihrer Ausbildung positive und vorurteilsfreie Rollenmodelle erleben und ihre Ausbildungsstätte als Ort wahrnehmen, an dem Geschlechtergerechtigkeit gelebt wird.

Der Deutsche Kulturrat fordert darum, dass

- Aufnahmegremien und Besetzungskommissionen an künstlerischen Hochschulen und Universitäten durchgängig paritätisch besetzt werden,
- die Besonderheiten des Arbeitsmarktes Kultur (Gender-Pay- und Gender-Show-Gap, geschlechterspezifische Typisierungen von Genres und Berufsfeldern etc.) Teil des Lehrangebots an Kunst- und Musikhochschulen werden, so dass die Studierenden über ihre Chancen und die Herausforderungen im Beruf ein realistisches Bild bekommen,
- geschlechtsspezifische Coachingangebote zur Stärkung der Verhandlungskompetenzen eingeführt werden,
- die Programme zur Förderung von Professorinnen fortgesetzt und mehr

Professorinnen an Kunst- und Musikhochschulen berufen werden, aber auch im Mittelbau und bei der Vergabe von Lehraufträgen die Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt wird, mehr Frauen in Leitungsfunktionen gewählt werden, um Parität herzustellen und den Studierenden vermehrt weibliche Vorbilder zu geben, auch für Führungspositionen die Arbeitsbelastung auf ein lebensfreundliches Maß begrenzt wird, z. B. durch mehr Teamarbeit, paritätisch besetzte Doppel- oder Mehrfachspitzen und flexible Karriere- sowie Arbeitszeitmodelle,
- es Möglichkeiten für Studierende und Lehrende gibt, Kleinkinder uninah oder uniintern betreuen zu lassen.

Öffentlich finanzierte Kultureinrichtungen und öffentlich-rechtlicher Rundfunk müssen der Geschlechtergerechtigkeit in besonderer Weise verpflichtet sein

Öffentlich finanzierte Kultureinrichtungen und der öffentlich-rechtliche Rundfunk sind wichtige Arbeitgeber[2] im Kultur- und Medienbereich. Sie sind aufgrund der öffentlichen Finanzierung beziehungsweise der öffentlich-rechtlichen Rechtsform in besonderer Weise der Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet.

Der Deutsche Kulturrat fordert, dass

- öffentlich finanzierte Kultureinrichtungen und der öffentlich-rechtliche Rundfunk Geschlechtergerechtigkeit als personalpolitisches Ziel formulieren und dieses Ziel konsequent verfolgen – zum Beispiel durch vermehrte Teilzeitangebote auch für Führungspositionen, flexible Karrieremodelle, mehr Teamarbeit oder Doppel- und Mehrfachspitzen und die Überwindung des Gender-Pay-Gap,
- Aufsichts- und Beratungsgremien sowie Rundfunk- und Verwaltungsräte in allen öffentlich-rechtlichen Anstalten verbindlich geschlechtergerecht besetzt werden; zentrale Instrumente sind dabei die Landesrundfunkgesetze, der ZDF-Staatsvertrag, der Deutschlandfunk-Staatsvertrag sowie das Deutsche-Welle-Gesetz,
- die geschlechtergerechte Besetzung beispielsweise durch den Beschluss eines Gleichstellungskodexes oder die Verabschiedung eines Gremienbesetzungsgesetzes, das ein Reißverschlussverfahren oderparitätisch besetzte Vorschlagslisten auf Bund- und Länderebene vorsieht, realisiert wird,
- diese Zielvorgaben mit einem festen Zeitrahmen versehen und Sanktionen im Falle einer Nichtbeachtung formuliert werden.

Kultur- und Medienverbände setzen sich Geschlechtergerechtigkeit zum Ziel

Kultur- und Medienverbände bündeln die Interessen ihrer Mitglieder und vermitteln diese der Öffentlichkeit und Politik. Viele Kultur- und Medienverbände entsenden selbst Mitglieder in Aufsichts- oder Beratungsgremien, unterhalten eigene Jurys und sind Arbeitgeber. Sie sind daher gefordert, sich verbindlich und durch konkrete Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen einzusetzen.

Der Deutsche Kulturrat hat sich hierzu bereits 2016 verpflichtet und wirbt bei seinen Mitgliedern für die geschlechtergerechte Entsendung in die Gremien des Deutschen Kulturrates. Viele Mitgliedsverbände haben die Geschlechtergerechtigkeit zu ihrem eigenen Anliegen gemacht. Sie sind bestrebt, ihre Gremien bei Neuberufungen paritätisch zu besetzen. Sie widmen sich der gendersensiblen Sprache in ihren Veröffentlichungen und auf Websites, formulieren ihre Satzungen neu oder beraten über mögliche Quotenregelungen.

Der Deutsche Kulturrat fordert deshalb, dass

- Personenzusammenschlüsse aus dem Kultur- und Medienbereich sich aktiv um eine geschlechtergerechte Zusammensetzung in der Zusammensetzung der Vorstände und Präsidien bemühen sollten,
- die ehrenamtlichen Strukturen so gestaltet werden, dass das zivilgesellschaftliche Engagement mit Beruf und Familie vereinbar ist,
- bei der Besetzung hauptamtlicher Stellen gendergerechte Bewerbungsverfahren etabliert werden; weiter können anonymisierte Auswahlverfahren und transparente Personalentwicklungspläne zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen.

Verpflichtendes Monitoring und entsprechende Evaluationen sind notwendig

Die eingangs erwähnte Studie des Deutschen Kulturrates „Frauen in Kultur und Medien“ nimmt einen Zeitraum von zwanzig Jahren in den Blick. Dies war Voraussetzung, um eine Entwicklung aufzeigen zu können. Um Veränderungen zeitnah nachzuvollziehen und möglichen Fehlentwicklungen entgegenzusteuern, sind Berichte in kürzeren Intervallen erforderlich. Dazu zählen zum einen empirische Analysen zum Thema selbst und zum anderen eine kontinuierliche Evaluation ergriffener Maßnahmen. Hier hat der Deutsche Kulturrat im Juni 2020 eine neue Studie vorgelegt. Die amtliche Statistik erlaubt keine non-binären Auswertungen.

Der Deutsche Kulturrat fordert, dass

- öffentlich finanzierte Einrichtungen der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung über die Gewichtung ihrer Förderung von Frauen und Männern

Auskunft geben und dabei auch Fördersummen ausweisen,
- in den Jahresberichten von öffentlich finanzierten Kultureinrichtungen und dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk über Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit Auskunft gegeben, über die Gremienbesetzung berichtet und über die Anteile von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Positionen informiert wird,
- in den Jahresberichten der künstlerischen Hochschulen und Universitäten die Anteile der weiblichen und männlichen Studierenden sowie Lehrenden gegenübergestellt sowie Maßnahmen, um Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, dargestellt werden,
- Verbände durch finanzielle Förderungen in die Lage versetzt werden, eigene statistische Analysen vorzunehmen, um die empirische Kulturforschung zu stärken und hin zu non-binären Betrachtungsweisen weiterzuentwickeln, denn geschlechter-spezifisches Monitoring sowie größerer Transparenz und Zugänglichkeit.

Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft in die Verantwortung einbinden

Auch die Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft sind gefordert, sich strukturellen Geschlechterungerechtigkeiten in ihren Betrieben zu stellen und Bedingungen zu schaffen, die eine gleichberechtigte Teilhabe ihrer Beschäftigten ermöglichen.

Der Deutsche Kulturrat fordert, dass

- Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft die diverse Repräsentation ihrer Beschäftigten auf allen Hierarchieebenen fördern und eine aktive und strategische Personalplanung umsetzen, die bei Karriereschritten die Lebenslaufperspektive berücksichtigt; d. h. unterschiedliche Zeitpunkte für Bildungsphasen, Familienpausen, Wiedereintritt usw. dürfen kein Hinderungsgrund für Karrierewege und Aufstiegswünsche der Beschäftigten sein,
- Maßnahmen zur Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitsmodellen, Führung in Teilzeit, geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen und Transparenz der Gehälter zur Verringerung des Gender-Pay-Gaps auch von der Kultur- und Kreativwirtschaft mit einem festen Zeitrahmen und verbindlichen Regeln versehen werden.
- die Unternehmen obligatorische Trainings zur Erhöhung der Genderkompetenz aller Beschäftigten durchführen, um über unbewusste Stereotype und Rollenvorstellungen aufzuklären und gendersensibles Verhalten zu fördern.

[2] Arbeitgeber ist der gültige Fachbegriff und wird deshalb hier nicht gegendert.

10. August 2020

Copyright: Alle Rechte bei Deutscher Kulturrat