

# DAS PROJEKT UND SEINE ERGEBNISSE

## Frauen in Kunst- und Medienberufen: Ein europäischer Vergleich<sup>1</sup>

*Danielle Cliche, Ritva Mitchell, Andreas Joh. Wiesand<sup>2</sup>*

Eine erste wissenschaftliche Studie über Künstlerinnen in Europa gab es 1884 an der Universität Leipzig. Sie galt Künstlerinnen in fünf Ländern – Italien, Frankreich, Niederlande, England und Deutschland. 1905 wurde eine zweite Fachpublikation zu Frauen in der Kunst in Europa mit dem Titel *Die Bildenden Künstlerinnen der Neuzeit* vom Direktor der damals existierenden Großherzoglichen Kunst- und Gewerbeschule in Luxemburg, Anton Hirsch, vorgelegt. Eine andere Studie, 1928 realisiert von Charles Oulmont unter dem Titel *Les Femmes Peintres du 18<sup>ème</sup> siècle* [Die Malerinnen des 18. Jahrhunderts] stand unter Voltaires Motto: "Si les arts sont frères, les artistes sont loin de l'être" [Die Künste mögen Brüder sein, die Künstler sind weit davon entfernt].

Selbst bevor es derartige akademische Untersuchungen gab, hatten Künstlerinnen bereits angefangen, sich zum Widerstand gegen Diskriminierungen zu organisieren, die ihnen in der Öffentlichkeit und im Erwerbsleben in ganz Europa begegneten. In Deutschland wurde bereits 1887 der *Verein der Berliner Künstlerinnen* gegründet, weil Künstlerinnen wenig Chancen hatten, (z. B. durch Ausstellungen) öffentliche Anerkennung für ihr Werk zu erlangen und es ihnen untersagt war, an der Preußischen Kunstakademie<sup>3</sup> zu studieren. Als Antwort gründeten sie ihre eigene Kunstschule (Zeichen- und Malschule), die für ihre Qualität berühmt wurde.

Durch solche und andere beharrliche Anstrengungen zahlreicher Frauen (und weniger Männer) während des gesamten letzten Jahrhunderts kamen Gleichstellungsthemen in unterschiedlicher Form auf die politische Tagesordnung. Zahlreiche Theorien und Ansätze gediehen in diesem aufblühenden Forschungs- und Diskussionsfeld. Ungeachtet aller Komplexitäten im heutigen Kulturleben wissen wir mehr über frühere und heutige Schwierigkeiten von Frauen im Kunst- und Kulturbetrieb als die Autoren/innen früherer Untersuchungen. Dennoch überwiegen sowohl in der Praxis als auch in der Forschung Belege für die Fortsetzung diskriminatorischer Praktiken. Wer die Augen nicht verschließt, findet täglich Belege dafür, dass die Erfolge im "Geschlechterkampf" durch neue Benachteiligungen wettgemacht werden. Als Forscher können wir einen gewissen Fortschritt verzeichnen, werden aber dennoch mit neuen Phänomenen wie den *glass ceilings*, den "gläsernen Plafonds" in professionellen Hierarchien einiger kultureller und künstlerischer Bereiche konfrontiert. Wie entstehen solche Verzerrungen, wie können wir sie erklären?

Absicht dieses Kapitels ist es, einen Überblick über das europäische Projekt zu geben, seine Ziele, Partner, Vorgehensweise und Ergebnisse vorzustellen. Am Ende wird es bestimmte Trends bestä-

---

<sup>1</sup> Dieser Text wurde ursprünglich in englischer Sprache verfasst.

<sup>2</sup> D. Cliche, Projekt-Koordinatorin, R. Mitchell und A. J. Wiesand, Wissenschaftliche Leiter.

<sup>3</sup> Auch in anderen Ländern stießen Frauen auf Hindernisse, z.B. in Finnland, wo Architektinnen nur für einen bestimmten Zeitraum studieren durften, der zu knapp bemessen war, um die Bedingungen für einen vollwertigen Abschluss zu erfüllen.

tigen, die zweifellos der weiteren Diskussion in einschlägigen fachlichen und politischen Kreisen bedürfen, ebenso weiterer intensiver Forschung in einzelnen Problemfeldern.

## **Teil I: Organisation des Projekts**

### *Ziele und Hauptfragen des Europäischen Projekts*

Ziel des Projekts "Frauen in Kunst- und Medienberufen: Ein europäischer Vergleich" war es, unter Beschränkung auf ein Minimum an theoretischer Diskussion mit Fakten und ländervergleichenden Informationen Antworten auf Fragen wie die folgenden zu finden:

- Wie sichtbar sind Frauen im kulturellen Arbeitsmarkt?
- Hat die Zunahme des Frauenanteils in Bildung und Ausbildung die Beschäftigungs- und Karrierechancen von Frauen entsprechend verbessert ?
- Welche Auswirkungen haben politische Strategien wie Förderpläne oder Frauenquoten für die Gleichstellung im kulturellen Bereich?
- Welche öffentliche Anerkennung erfahren Künstlerinnen für ihr Werk?
- Wer sind die *gatekeeper* und wo sitzen sie?

Das Projekt sollte relevante Daten und Informationen für Politik, Bildung und Ausbildung, Produktion, Finanzierung, Kulturmanagement, Verbände, Gewerkschaften, Netzwerke und Arbeitsgruppen, Forschung und Medien sowie für die Künstlerinnen und Künstler selbst zur Verfügung stellen.

### *Projektmethodologie<sup>4</sup>*

Folgende Forschungsthemen wurden der Untersuchung zu Grunde gelegt:

- **Anteil der Frauen am kulturellen Arbeitsmarkt:** Bestimmung des Frauenanteils nicht nur auf dem Beschäftigungsmarkt Kultur insgesamt, sondern auch in ausgewählten Bereichen des Kultur- und Medienbetriebs. Wie sind die Arbeitsbedingungen für Frauen? Gibt es ein Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen in vergleichbaren Stellungen?
- **Frauen in Entscheidungspositionen:** In welchen Positionen arbeiten Frauen? Besetzen sie künstlerisch-ästhetische Einflusspositionen? So sollte z.B. nicht nur festgestellt werden, wie viele Einrichtungen von Frauen geleitet werden, sondern auch, wie viele künstlerische Leiterinnen, Redakteurinnen etc. mit Kontrollbefugnis über die Inhalte der Produktion es gibt.
- **Öffentliche Anerkennung für Frauen (über Stipendien, Fördermittel und Auszeichnungen):** Wie viele und welche Stipendien, Auszeichnungen und Fördermittel werden in den Sparten Literatur, bildende Kunst und Musik an Frauen vergeben? Zu den Hauptfragen zählten: Frauenanteil bei Aufträgen, Sponsorenförderung, Fördermitteln, Stipendien, Auszeichnungen etc. und der Frauenanteil an Jurys oder sonstigen öffentlichen oder öffentlich unterstützten Bewilligungsgremien für Fördermittel und Finanzierungskörperschaften, z. B. in Kunst- oder Kulturräten.
- **Berufsbildung und akademische Karriereprofile:** Beschreibung der Trendentwicklung in Bildung und Ausbildung ab dem Jahr 1980. Der Schwerpunkt sollte auf dem Anteil weiblich-

---

<sup>4</sup> Diese Kategorien wurden auf der Grundlage des Erfolgs eines Datenreports, der vom ZfKf für die deutsche Bundesregierung erstellt wurde ("Frauen im Kultur- und Medienbetrieb II", ARCult Media 1995) sowie aufgrund der Ergebnisse der 1. Europäischen Fachkonferenz in Königswinter 1997 entwickelt.

cher Lehrender und Studierender in den einzelnen "kulturellen" Sparten und/oder Berufsbildungseinrichtungen (z. B. Kunstakademien, Universitäten) liegen.

- **Vertragliche und soziale Situation:** Vorstellung "beispielhafter Praxismodelle" (best practices) oder Strategien zur Verbesserung der sozialen Lage (z.B. Sozialversicherung) und des vertraglichen Status (Beschäftigungsstatus) der in Kultur und Medien beschäftigten Frauen.
- **Berufliche oder politische Strategien:** Beschreibung und Analyse der Gesetzgebung und besonderer Strategien zur Förderung der Gleichstellung im Allgemeinen und in Kultur und Medien im Besonderen. Dabei kann es sich um lokale oder nationale und/oder internationale Maßnahmen (z. B. UN-Erklärungen) oder solche regionaler Art handeln (z.B. EU-Charta für Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rundfunk/Fernsehen), ebenso um gezielte Förderpläne. Die Betonung sollte auf der Prüfung des *Mainstreaming*-Ansatzes der EU liegen.

### *Definition der Berufsfelder*

Zunächst einmal galt es, Kultur und Medien als Berufsfelder zu definieren. In der Tat gab es eine Vielzahl von Ansätzen in regionalen und internationalen kulturstatistischen Arbeitsgruppen, diese Felder für internationale Vergleichszwecke zu definieren. Seit Anfang der 1970er Jahre arbeiten z.B. die UNESCO, der Europarat und die LEG-Arbeitsgruppen der EU an der Harmonisierung von Indikatoren zur Erhebung vergleichbarer nationaler statistischer Daten. Bislang wurden keine klaren Antworten gefunden, aber die Diskussion wird fortgesetzt.

Gleich zu Beginn wurde im Projekt über den Entwurf einer "Landkarte" der Kultur- und Medienberufe diskutiert. Aus der Diskussion ergab sich jedoch, dass die Erstellung einer solchen Karte der Berufe mit Kunst- oder Kulturbezug eine geradezu enzyklopädische Anstrengung erfordert hätte. Der Nutzen für das Projekt war nicht zu erkennen, und der Projektfortschritt wäre jedenfalls für längere Zeit aufgehalten worden. Das Forschungsteam war daher der Ansicht, dass es sich statt dessen auf traditionelle Domänen von Kunst, Kultur und Medien konzentrieren und sie tabellarisch den jeweiligen "Funktionen" gegenüberstellen sollte, die Experten/innen im Kultur- und Medienbetrieb auf den Arbeitsmärkten zugewiesen werden. Die daraus resultierende Matrix zum Standort der Künstler/innen und Berufsgruppen wird in *Tabelle 1* vorgestellt.

Tabelle 1: "Kultur- und Medienberufe" - eine exemplarische Abgrenzung

		FUNKTIONEN/TÄTIGKEITEN IM KULTUR- UND MEDIENBEREICH					
SPARTE/ BERUFSFELD	1. Urhebertätigkeiten	2. Künstlerische/ Publizistische Leitung	3. (Künstler.) Interpretation/ Aufführung	4. künstl.-techn. Produktion	5. Bildung/ Ausbildung	6. Administration/ Management	
<b>A. Musik</b>	Komponistin Arrangeur	Dirigentin Chorleiterin Operndirektor	Musiker Sängerin Chorsänger	Tonmeister	Musiklehrer Repetitor	Verw.-Leiter Manager urheberrechtl. Verwertungsges.	
<b>B. Darst. Kunst</b> (in Theater, TV oder Film etc.)	Dramatikerin Choreograph	Intendantin Regisseur Ballettdirektor	Darsteller (Schauspieler, Tänzerin, Artisten etc.)	Bühnen-, Mas- ken- und Kos- tümbildner Cutter	Tanz- und Bal- lettlehrer	Produzent PR-Manager Agentin	
<b>C. Bildende Kunst</b>	Bildhauer Malerin Graphiker Photographin	Kuratorin Ausstellungs- leiter	o.A.	Layouter	Akademieprofessorin, "Zeichenlehrer"	Aussteller Manager von Photoagentur	
<b>D. Publizistik/ Literatur</b>	Autor/Schriftstellerin Journalist/Kritiker	Ressortleiter Chefredakteur	(Lektor)	wie C.4	Ausbilder für Journalisten/ Medienberufe	Bibliothekar Medienkontrollleur Verlegerin	
<b>E. Intermedia</b> (Design, Gestaltung f. Neue Medien etc.)	(Multi-)Media Künstlerin Modeschöpfer Klangdesigner	Art Director	Teilw. Grafik- Designer	Assistent Programmierer Interface Designerin	Software- und Gestaltungs- Trainer	Multimedia- Agentin	
<b>F. Kult. Erbe</b> (Museen, Archive, Denkmalpflege etc.)	o.A.	Leitende Denkmalpflegerin, Kuratorin Archivdirektor	Restauratorin	Spezialistin in der Denkmalpflege	Kunsthistoriker (Univ.)	Museumsleiter Spezialist in der Denkmalpflege	
<b>G. Sonstige (spartenübergreifend)</b> (einschl. Kulturpolitik etc.)	o.A.	Festival-Leiter	Animatorin (z.B. in sozio-kult. Zentren)	Dokumentarist	Ausbilder für Kulturmanagement	Angestellter in Kulturverwaltung Kulturdezernentin	

Hinweis: Die geschlechtsspezifischen Endungen der Tätigkeitsbezeichnungen wurden hier bewusst "gemischt".

Quelle: ZfKf/ERICArts II-1998

### Projektpartner

Ein Projekt dieser Größenordnung kann nicht von einer Organisation allein durchgeführt werden. In Projektverlauf haben unzählige Experten/innen der Gender-, Kultur- und Medienforschung mit dem Zentrum für Kulturforschung und ERICArts kooperiert. Zu Beginn gab es mehrere "offizielle" Projektpartner, die als Satelliten oder Informationsportale aktiv waren.<sup>5</sup> Es war ihre Aufgabe, das Projektsekretariat mit Informationen den jeweiligen Ländern und Regionen versorgen und geeignete Fachleute zu empfehlen, die im zweiten Projektjahr am nationalen Berichtsprogramm teilnehmen sollten. In einigen Fällen nahmen die transnationalen Partner auch am eigentlichen Forschungsprogramm teil. Das Projekt bestand aus dem Sekretariat, der wissenschaftlichen Leitung und einem Beirat.<sup>6</sup>

### Forschungsprogramm

Ab 1998 wurden nationale oder regionale Experten aus neun EU-Ländern (Österreich, Finnland, Frankreich<sup>7</sup>, Deutschland, Italien<sup>8</sup>, Niederlande, Portugal, Spanien [Experten aus Katalonien, dem Baskenland und Madrid] und dem Vereinigten Königreich) damit beauftragt, qualitative und quantitative Daten und Informationen zu den Forschungsfragen und zur Methodologie zusammenzutragen. In jeder Kategorie waren die Experten/innen gefordert, einschlägige Entwicklungen, öffentliche Diskussionen, Fallstudien und/oder Beispiele für *best practices* und empirische Daten einzubauen. Die Beiträge, die sich in der ersten Hälfte dieses Buches befinden, sind mit einigen Ausnahmen derartige Berichte.

Da dies die erste europaweit vergleichende Forschungsarbeit zum Status der Frauen in Kultur- und Medienberufen<sup>9</sup> war, galt es zahlreiche methodische Hürden zu überwinden, z.B. bei der Erhebung kulturstatistischer Daten. In Anbetracht der Schwierigkeiten erwarteten wir nicht, dass sämtliche am Projekt beteiligten Länder detaillierte Informationen und Daten zu den Forschungsfragen liefern können. Auch wenn wir erkannten, wie ehrgeizig der Gesamtanspruch

---

<sup>5</sup> Zu den transnationalen Partnern zählten: Deutscher Kulturrat e. V. Bonn; Fördergesellschaft für Kulturelle Bildung e. V., Bonn; Netzwerk weiblicher Journalisten in der Mittelmeerregion, Catania; Europäisches Netzwerk für Information und Dokumentation über Frauen (EUDIF), Limelette; Ministerium für Beschäftigung und Solidarität, Abteilung Frauenrechte, Paris; Englischer Kunstrat, London; Finnischer Kulturrat, Helsinki; Fitzcarraldo s.r.l./Artlab, Turin; Mediacult, Wien; Generaldirektorin für Frauenfragen, Stadtstaat Madrid, Kommission für Gleichheit und Rechte der Frauen, Lissabon; Flämisches Theaterinstitut, Brüssel.

<sup>6</sup> Das Projektsekretariat bestand aus Danielle Cliche und Annette Brinkmann; die zuständigen Projektleiter waren Ritva Mitchell und Andreas Joh. Wiesand. Folgende Personen bildeten den Beirat: Margaret Gallagher, Medien- und Genderexpertin; Patricia Adkins Chiti, Künstlerin und Musikwissenschaftlerin; Monique Dental, Ministerin für Arbeit und Soziales, Abteilung Frauenrechte, Paris; Susanne Plück, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn; Hilde Hawliczek, Abgeordnete des Europaparlaments, Wien.

<sup>7</sup> Aufgrund geänderter politischer Prioritäten am Ministerium für Arbeit und Soziales wurde der französische Beitrag bedauerlicherweise nicht fertiggestellt.

<sup>8</sup> In Teil II dieses Buchs befinden sich zwei Beiträge aus Italien. Ein Gesamtbeitrag für ganz Italien war innerhalb des Projektzeitraums aufgrund von Beschränkungen bei der Beschaffung geeigneter Daten nicht realisierbar. Die im zweiten Teil des Buchs vorgestellten Zahlen wurden getrennten Quellen entnommen, namentlich von CENSIS und ENPALS; sie können gleichwohl ein Bild von Frauen in Kunst- und Medienberufen in Italien vermitteln.

<sup>9</sup> Insbesondere im Medienbereich ist die Rolle der Frauen in Rundfunk und Fernsehen bereits in vergleichenden Studien untersucht worden, einschließlich bei Gallagher, *An Unfinished Story: Gender Patterns in Media Employment*. UNESCO, Paris, 1995; Lünenborg, M. *Journalistinnen in Europa: Eine internationale vergleichende Analyse zum Gendering im sozialen System Journalismus*. Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen, 1997; Zilliacus-Tikkanen Henrika. *Journalistikens Essens I Ett Könsperspektiv*. Rundradions Jämställdhetskommitte. Finnland, 1997 und andernorts.

war, wollten wir dennoch auf jeden Fall eine grundlegende vergleichende Methodologie vorlegen, der wir mit unserer Arbeit entsprechen konnten – selbst wenn dies einige Jahre länger dauern sollte.

In den oben genannten Ländern wurden Forscherteams zusammengestellt, und in vielen Fällen erhielten wir zusätzliche Hilfe von lokalen oder staatlichen Behörden. In einigen Fällen, wie in Österreich und erneut in Deutschland, wurden ausgedehnte nationale Untersuchungen über den Rahmen dieses Projekts hinaus initiiert.

### *Berichterstattung über die Ergebnisse – im Internet und in diesem Buch*

Bis zum Sommer 1999 legten die Forschungsteams dem Projektsekretariat in Bonn große Mengen schriftlichen Materials vor, deren Umfang jede Erwartung übertraf. Nur ein Teil des Materials kann in diesem Buch vorgestellt werden. Einige umfangreiche "nationale Beiträge" wurden in ihrer Originalsprache in der Website des Projekts veröffentlicht und werden in den jeweiligen Ländern als Einzelberichte veröffentlicht.

Neben der Datenerhebung organisierte das Projektsekretariat einige Fachkonferenzen und nahm an einer Reihe von öffentlichen Diskussionsveranstaltungen teil, bei denen Zwischenberichte über die Ergebnisse vorgelegt und diskutiert wurden, u. a. die 2. Europäische Fachkonferenz in Hamburg (Anhang 5 fasst die Konferenzergebnisse zusammen). Wir können aus Platzgründen nicht alle Ergebnisse im Einzelnen hier erörtern, diese können aber, zumindest teilweise, auf der Website des Projekts eingesehen werden: <http://www.ericarts.org/women>. Dort findet sich, neben einer Zusammenfassung der Ergebnisse, auch eine Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Im Folgenden präsentieren wir einen Überblick über die wichtigsten Forschungsergebnisse aus den nationalen Beiträgen.

## **Teil II: Die Fäden zusammensuchen: Überblick über die Hauptergebnisse**

Dieser Abschnitt ist entsprechend den Hauptkategorien der Untersuchung organisiert und stellt vergleichende Informationen zu Frauen in ausgewählten Kunst- und Medienberufen vor. Dazu gehört der Anteil von Frauen in den kulturellen Arbeitsmärkten; Frauen in Entscheidungspositionen; Stipendien, Fördermittel und Auszeichnungen; Berufsbildung und akademische Karriereprofile; vertragliche und soziale Situation; berufliche vs. politische Strategien. In den anschließend aufgeführten einzelstaatlichen Beiträgen stehen dazu viel ausführlichere Informationen zur Verfügung.

### **1. Der Anfang: Sich wandelnde Arbeitsmärkte, neue Schwierigkeiten für Frauen**

#### *Kulturberufe und kulturelle Beschäftigung*

Der kulturelle Arbeitsmarkt umfasst zwei unterschiedliche Berufstypen: künstlerische Berufe und nicht-künstlerische Kulturberufe mit sehr unterschiedlichen Aufstiegsmöglichkeiten, Bildungs- und Berufsbildungsanforderungen, Erfolgsmaßstäben und natürlich Beschäftigungsstrukturen. Einige Beispiele für nicht-künstlerische Kulturberufe sind: Bibliothekar, Museumsdirektor, Kulturverwalter und sonstige Vermittler.<sup>10</sup> Sie sind leichter zu untersuchen, da solche Be-

---

<sup>10</sup> Das schließt nicht aus, dass auch Künstler Museumsdirektoren oder Kulturpolitiker sein können.

rufe Teil einer größeren Landschaft kultureller Einrichtungen mit klar definierten spezifischen Rollen und Funktionen sind. Der Frauenanteil an den Theaterintendanten eines Landes ist nicht schwer zu ermitteln; schwierig wird es, wenn geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten oder Informationen nicht aufbereitet zur Verfügung stehen. Auch hier kann man aber immerhin Beobachtungen zu wechselnden Trends in den Beschäftigungsstrukturen aufarbeiten.

Die Datenerhebung für bestimmte künstlerische Berufe (z.B. Maler/in, Medienkünstler/in, Tänzer/in), ist besonders schwierig. Wenn sie nicht (im Makro- oder Mikromaßstab) in staatlichen Volkszählungsdaten oder in speziellen Statistiken des Kulturarbeitsmarkts erfasst sind, lassen sich Informationen über Künstlerinnen aber z.T. durch die Auswertung bestimmter Quellen wie Berufsverbänden oder Handbüchern ableiten.<sup>11</sup>

Der dritte Untersuchungsbereich sind kleine und mittlere private Unternehmen im Kulturbetrieb, z.B. Privatgalerien, deren Beschäftigungsstrukturen und -muster ohne ausführliche gesonderte Untersuchungen schwierig zu verfolgen sind.

Je nach den verschiedenen Berufsgruppen gibt es erhebliche Unterschiede im Status der Frauen innerhalb des kulturellen Beschäftigungsmarktes. In Fällen, wo amtliche Datenquellen künstlerische und nicht-künstlerische Kultur- oder Medienberufe zusammenfassen, wird dies in den Berichten und Artikeln deutlich gemacht.

### *Beschäftigungsstrukturen bei Kulturschaffenden*

In den letzten Jahren zeigte der kulturelle Arbeitsmarkt Wachstumsraten, die über dem Gesamtwachstum vieler nationaler oder regionaler Ökonomien lagen; in den globalen Marktaktivitäten ist er inzwischen zu einem unübersehbaren Faktor geworden. Der Sektor, der so unterschiedliche Bereiche wie bildende und darstellende Kunst, Rundfunk und Multimediaproduktion umfasst, wurde als beschäftigungssichernd hervorgehoben, als Bereich, der regionale Potentiale stärken und die Zukunft durch hohe Standards von Kreativität und Innovation gestalten kann, und das in einem Markt, indem die Mehrheit der Güter und Dienstleistungen nicht substituiert werden kann.<sup>12</sup> Mehrere konvergierende Trends, wie veränderte Auffassungen von Karriere und Arbeitsplatzsicherheit, Privatisierung (Entstaatlichung – und sogar Verkleinerung) zahlreicher Einrichtungen und Programme des öffentlichen Sektors, der nachlassenden Hilfe für die Programm- oder Projektentwicklung, Liberalisierung und Öffnung der Märkte für den Handel mit Kulturgütern und Dienstleistungen führten zu schwerwiegenden Strukturveränderungen, die wiederum Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen für eine große Zahl von Kulturbeschäftigten mit sich brachten, von denen einige insbesondere für Frauen nicht unbedingt negativ einzuordnen sind.

So gab es auf Grund der Verkleinerung öffentlicher Einrichtungen in einigen Bereichen der Medien- und Kulturindustrie eine wachsende Zahl kleiner Unternehmen, Outsourcing, Existenzgründungen, kurzfristige Verträge, freie Mitarbeit oder Teilzeitarbeit, die zu Mehrfachbeschäftigung und flexibler Arbeitszeit führten. Einige der nationalen Beiträge weisen darauf hin, dass Frauen verstärkt dazu neigen, solche Jobs/Stellungen zu übernehmen, die größere Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung und nicht-hierarchische Entscheidungsstrukturen bieten. In einigen Ländern wird diese Entwicklung in zahlreichen Sektoren der Kulturindustrie immer

---

<sup>11</sup> Dies trifft jedoch nicht unbedingt auf Italien zu, wo Persönlichkeitsrechte es Künstlervereinigungen untersagen, Informationen über ihre Mitglieder zu veröffentlichen.

<sup>12</sup> Siehe Erklärung der Konferenz "Kulturbetriebe in Europe", die unter deutschem Vorsitz der Europäischen Union im Mai 1999 in Essen stattfand. ([www.ericarts.org](http://www.ericarts.org))

mehr zum Normalfall, einschließlich Musik, Film, TV und Multimedia-Produktion. Die Situation der in kleinen bis mittleren Betrieben für Kultur und Medien beschäftigten Frauen, also einem zukunftsorientierten Bereich, erlaubt hier gewisse Rückschlüsse.

*1998 untersuchte ERICarts den Status von Frauen in Kunst- und Technologiezentren in Europa<sup>13</sup> auf der Grundlage der von Mediacult durchgeführten Studie "Digital Culture in Europe". Die Studie konzentrierte sich auf kleine bis mittlere Organisationen, von denen 60% weniger als 20 Beschäftigte hatten. In über 50% der untersuchten Organisationen spielten Frauen eine Schlüsselrolle in Führungs- oder Entscheidungspositionen. Die übrigen 50% waren durch Entscheidungsstrukturen ohne traditionelle Hierarchien gekennzeichnet. Interviews mit den Beschäftigten ergaben, dass der multidisziplinäre Aufgabencharakter der Organisationen Mitarbeiter mit Kenntnissen und Erfahrungen in den unterschiedlichsten Bereichen verlangt, sei es in technischer, künstlerischer oder forschungsbezogener Hinsicht, in Marketing oder Kommunikation und dass daher "jedes Mitglied des Teams" über eine wichtige Stimme im System der wechselseitig abhängigen Entscheidungsfindung verfügt. Die Studie ergab, dass mit abnehmender Größe der Organisation die Zahl der Frauen in Entscheidungspositionen zunahm. In über 70% der Fälle besetzten Frauen z.B. Stellen im Projektmanagement, denen ein hohes Ausmaß an Verantwortung bei der Durchführung von Projekten und inhaltlicher Entwicklung zukommt.*

Diese Beschäftigungsstruktur hat aber auch negative Auswirkungen für Frauen. Die Tendenz zu weniger Arbeitsplatzsicherheit und unsicheren Arbeitsbedingungen hat großen Einfluss auf Aus- und Weiterbildung, Entwicklungschancen, traditionelle Laufbahnen und Aufstiegschancen, Einkommen, Mutterschaftsurlaub oder Sozialleistungen.<sup>14</sup> Teilzeitbeschäftigung und Honorarverträge beschränken die traditionellen Formen der Entwicklung einer "regulären" beruflichen Laufbahn und die Chance für Frauen, in Führungspositionen zu gelangen. Karriere

Diese Beschäftigungsstrukturen sind nicht unbedingt in allen Ländern gleich. In Finnland ist die Mehrheit der Frauen im öffentlichen Sektor beschäftigt, und es gibt nur einen geringen Anteil an selbständigen Unternehmen in Kultur- und Medienbetrieben (nur 32,5% dieser Unternehmen werden von Frauen geleitet). In Spanien arbeiten Frauen seit Generationen als Angestellte in öffentlichen Kultureinrichtungen. Trotz des niedrigen Einkommens gibt ihnen das Arbeitsplatzsicherheit und ein stabiles Beschäftigungsumfeld, so dass sie ihre Pflichten in Familie und Arbeit verbinden können (Bibliotheken und Büros öffnen um 9 und schließen um 17 Uhr). In Österreich ist der Anteil von Frauen, die als Selbständige im Kultursektor arbeiten, niedriger als der der abhängig Beschäftigten.

Es wären weitere Untersuchungen erforderlich, um festzustellen, ob Frauen in ganz Europa letztendlich die Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten im öffentlichen Sektor stellen, während die Männer in den kulturellen Arbeitsmärkten des Privatsektors dominieren. Brauchen Frauen mehr Unterstützung, um sich als selbständige Spezialistinnen oder Unternehmerinnen zu behaupten?

---

<sup>13</sup> Mehr Informationen über die Studie und ihre Ergebnisse finden Sie auf der Website des Projekts unter "gender status": [www.ericarts.org/women/](http://www.ericarts.org/women/).

<sup>14</sup> So hat z.B. die in Österreich entwickelte Sozialversicherung für Selbständige diese Konsequenzen nicht berücksichtigt. Weitere Informationen im Kapitel zu Österreich.

### *Beschäftigungsstrukturen bei Künstlern*

Der kulturelle Arbeitsmarkt für Künstler lässt sich u. a. als hoch mobil (einschließlich transnationaler Mobilität) und flexibel kennzeichnen.<sup>15</sup> Künstler können z.B. für das Theater arbeiten, für das Fernsehen, oder sie übernehmen eine Rolle in einer Multimedia-Installation. Eine selbständige Komponistin, die an einem Tag für einen Film-Soundtrack verpflichtet wird, kann als nächstes einen Vertrag für die Komposition für ein staatlich gefördertes Sinfonieorchester erhalten oder ihre eigene Aufführung haben. Dieser hohe Mobilitätsgrad zwischen unterschiedlichen Arten von Tätigkeiten innerhalb (und zuweilen außerhalb) des Kultursektors wirkt sich nicht nur auf Berufszugang und Berufsbildung aus, sondern auch auf die Definition eines homogenen kulturellen Arbeitsmarkts.

Zahlreiche Künstler und Journalisten arbeiten als Freiwillige im Kultursektor, erwerben ihr Einkommen im schlecht bezahlten Service-Sektor oder drängen als "neue Selbständige" auf den Markt. Oft bewegen sie sich zwischen abhängiger Beschäftigung und Nicht-Beschäftigung unter Bedingungen, die nicht einem "Normalarbeitsverhältnis" entsprechen. Ihre Arbeitsbedingungen und ihr Einkommen basieren häufig nicht auf üblichen Vollzeitbeschäftigungen. Ihre Arbeit ist durch ein organisatorisches Umfeld gekennzeichnet, das weder der klassischen Lohnabhängigkeit noch dem selbständigen Unternehmertum entspricht.<sup>16</sup>

Obwohl fach- und berufsspezifische Felder und Beschäftigungsstrukturen von Land zu Land unterschiedlich sein mögen, sind sich die in Kultur und Medien Beschäftigten der besonderen Natur ihres Tätigkeitsbereichs wohl bewusst. Letztendlich beschäftigt sich "Kreativität" mit der Produktion von symbolischen Werten und Normen. Die jüngsten politischen Diskussionen über die Beschäftigungseffekte von Kunst und Kultur, obgleich sie als solche zu begrüßen sind, haben zu einer Begriffsverwirrung geführt. Künstler und Künstlerinnen – einschließlich Medien-Fachleute – gelten nun als "Absolventen" die "Jobs suchen" und "beschäftigt" oder "arbeitslos" sind; ein wesentlicher Bestandteil auf dem Weg zur Anerkennung als eigener ökonomischer Sektor. Eine künstlerische Karriere basiert dem gegenüber zumindest im Grundsatz auf Erwartungen der *Anerkennung*, des *Durchbruchs*, die keineswegs vom Ausfüllen von Bewerbungsformularen abhängen. Diese Erwartungen markieren die Schwelle zum Ruhm und für gewöhnlich – aber eben nicht immer – zu finanziellem Erfolg. In bescheidenere Maßstab sollten sie zumindest garantieren, dass Künstler durch ihr Werk ihren Unterhalt bestreiten können, ohne eine "zweite" Beschäftigung annehmen zu müssen. Dieses Ziel liegt jedoch überall noch in weiter Ferne.

## **2. Frauenanteil im kulturellen Arbeitsmarkt**

Der kulturelle Arbeitsmarkt ist in zahlreichen EU-Ländern in den vergangenen 20 Jahren deutlich gewachsen. Diese Entwicklung ist weitgehend auf den Anstieg der Zahl der in diesen Sektoren beschäftigten Frauen zurückzuführen. Zwischen 1981 und 1997 wuchs der kulturelle Be-

---

<sup>15</sup> Carroll Haak, Günther Schmid, "Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten - Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?", Veröffentlichungsreihe der Querschnittsgruppe Arbeit Ökologie beim Präsidenten des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin 1999.

Inge Weidig, Peter Hofer, Heimfried Wolf: Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau, Nürnberg 1999. Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen (MWM-TV) (Hg.): Kulturwirtschaft in Nordrhein-Westfalen: Kultureller Arbeitsmarkt und Verflechtungen, Düsseldorf 1998. *ibid.*: Kulturwirtschaft in Europa. Regionale Entwicklungskonzepte und Strategien, Düsseldorf 2000. Diese Situation hat sich in den vergangenen 25 Jahren nicht grundlegend geändert, wie eine empirische Studie zum Status von Künstlern zeigt. Karla Fohrbeck, Andreas Wiesand und Frank Wolterbeck: "Arbeitnehmer oder Unternehmer? Zur Rechtssituation der Kulturberufe", München 1976.

<sup>16</sup> Carroll Haak, Günther Schmid 1999.

schäftigungsmarkt z.B. in Spanien um 3,2 Mio. Menschen, von denen 80% Frauen waren (in realen Zahlen stieg die Präsenz der Frauen von 29% auf 39%). Zwischen 1970 und 1990 stieg die Zahl der Künstler/innen in Schweden um über 60% - wiederum zum größten Teil Frauen. In den vergangenen 25 Jahren wuchs der kulturelle Arbeitsmarkt in Finnland um 127% (schneller als der Gesamtmarkt, der real um 9% abnahm). In Deutschland stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Frauen in künstlerischen und journalistischen Berufen in den vergangenen 18 Jahren um 33%, während die Zahl der sozialabgabepflichtigen Männer nur um 8% zunahm. 1998 weisen die Daten des niederländischen Zentralamts für Statistik aus, dass der Frauenanteil im Kultursektor mit derselben Geschwindigkeit wächst, wie der der Männer – was in der übrigen Ökonomie nicht der Fall ist. Ein gegenläufiger Trend zeigt sich in Österreich, wo der Anteil der Frauen am kulturellen Arbeitsmarkt nicht in gleichem Maße gestiegen ist wie im übrigen Europa; der Frauenanteil stieg seit 1980 nur um 6%.

**Tabelle 2: Frauenanteil am kulturellen Arbeitsmarkt in den 90er Jahren (%)**

Land	Frauen
Österreich	40
Finnland	49
Italien	32
Deutschland	38
Niederlande	44
Portugal	46
UK	39

Quelle: Zusammenstellung aus den nationalen Beiträgen (unterschiedliche Jahre und Quellen)

Diese Zahlen zeigen, dass Frauen durchschnittlich 40% der Arbeitsplätze im kulturellen Arbeitsmarkt besetzen. In den einzelnen Bereichen schwankt ihr Anteil, wie die Daten zeigen. Das wichtigste Ergebnis war, dass die Frauen in spezifischen Bereichen wie bildende Kunst, in schriftstellerischen Berufen oder im Journalismus sowie im Bereich der Musik, wo ihre Präsenz jedoch nach wie vor niedrig bleibt, Beschäftigungsbarrieren überwunden haben.

Die nachstehende Diskussion folgt den Funktionen/Rollen bestimmter Berufe gemäß ihrer Definition im projekteigenen Definitionsraaster. Sie ist nicht erschöpfend, weist jedoch auf Trends in künstlerischen und nicht-künstlerischen Kulturberufen hin. Zusätzliche Daten sind den einzelnen nationalen Beiträgen zu entnehmen, die in der ersten Hälfte dieses Buches folgen.

### *Urheberschaft*

Anstatt zweideutige Begriffe wie "Schöpfer" zu verwenden, beziehen sich die folgenden Daten eher auf die Funktion der "Urheberschaft". Diese schließt eine breite Palette von Aktivitäten ein, darunter Komposition, Malerei, Bildhauerei, Choreographie, Fotografie, Grafik, Journalismus, Verfassen von Drehbüchern und Büchern.

**Table 3: Frauenanteile bei den Autoren/innen in den 90er Jahren in %**

	Musik (Komponisten "E-Musik")	Bildende Kunst (Maler, Bildhauer)	Literatur/Verlag (Schriftsteller, Journalisten)
Österreich	6	45	45
Finnland	6	44	48
Deutschland	9	43	41
Italien	keine Daten verfügbar	33	49
Niederlande	8	44	50
Portugal	keine Daten verfügbar	38	34
Spanien	10	keine Daten verfügbar	keine Daten verfügbar
UK	keine Daten verfügbar	38	37

Quelle: Zusammenstellung aus den nationalen Beiträgen (aus unterschiedlichen Jahren und Quellen)

SF: Mitglieder des Finnischen Komponistenverbands; NL: Komponisten moderner Musik.

Im Bereich darstellende Kunst (Dramatiker und Choreographen) gab es keine ausreichende Vergleichsgrundlage.

Die Daten zeigen einerseits, dass der Frauenanteil in einem Bereich von ca. 35 bis 50% schwanken kann, dass es aber andererseits durchaus auch länderübergreifende Trends gibt. So liegt z.B. im Bereich Komposition der Frauenanteil europaweit unter 10%.

In sämtlichen Beiträgen wird ein ausgeprägter Anstieg der Zahl bildender Künstlerinnen sichtbar. Viele von ihnen gaben an, dass dieser Wandel in den 80er Jahren begann, als die internationalen und nationalen Kunstmärkte anfangen, Frauen und ihr Werk zu akzeptieren und anzuerkennen. In diesem Zeitraum begannen auch die Regierungen, bildenden Künstlerinnen mehr Beachtung zu schenken. In einigen Ländern, wie in Finnland, Deutschland und Österreich, stieg die Zahl der durch öffentliche Einrichtungen erworbenen Werke. Im letztgenannten Fall ist auch der Einkaufspreis pro Werk zugunsten der Künstlerinnen gestiegen.<sup>17</sup> Bislang können wir über diesen Trend nur spekulieren. Eine vertiefende Untersuchung dieser Entwicklungen und des Status von bildenden Künstlerinnen – von Fotografinnen bis zu Malerinnen und Multimedia-Künstlerinnen – deshalb sinnvoll ist.

Ein ähnliches Phänomen lässt sich im Bereich des Journalismus feststellen. 1987 waren nur 20% der portugiesischen Journalisten Frauen. 1997 stieg diese Zahl auf 33%. In Finnland hat die Geschlechterverteilung in diesem Bereich seit der Mitte der 90er Jahre ein Gleichgewicht erreicht. 1996 übertraf die Zahl der weiblichen Mitglieder im Finnischen Journalistenverband bereits die der Männer. Die österreichischen Zahlen zeigen, dass der Anteil der Pressejournalistinnen seit Beginn der 90er ständig zugenommen hat. 1992 bezifferte der Österreichische Medienbericht<sup>18</sup> ihren Anteil mit annähernd 25%. Der Journalistenindex 1999 zeigt ein Anwachsen auf 32%.<sup>19</sup> In allen Fällen (wie später in diesem Kapitel zu lesen) bedeutet die wachsende Zahl von Akademikerinnen in diesen Bereichen, dass es verhältnismäßig mehr Frauen auf dem Markt gab. Eine genauere Verfolgung etwa der beruflichen Laufbahnen von Studierenden der Massenkommunikationsfächer wäre nötig, um diese Hypothese über einen wichtigen Stimulus für die neue Entwicklung zu bestätigen.

<sup>17</sup> 1980 ca. 25,400 ÖS für Männer, ca. 23.000 ÖS für Frauen, 1997 ca. 22.000 ÖS pro Kunstwerk für Männer und 27.300 ÖS für Frauen.

<sup>18</sup> Institut für Kommunikationswissenschaft der Universität Salzburg (Hg.): Medienbericht. Massenmedien in Österreich 4. 1986-92.

<sup>19</sup> Laut gefaxten Informationen von den Herausgebern des Journalisten- und PR-Index 1999: Gesamtzahl 7.269 Männer und 3.438 Frauen.

Besondere Beachtung erfordern die Bereiche Komposition, Bildhauerei und Fotografie. Letztere ist schon einmal mit Blick auf die Vergangenheit als eine Art "fairer Markt" bezeichnet worden.<sup>20</sup> Dennoch stellen Frauen heute europaweit durchschnittlich 20% der Fotografen/innen, verdienen bis zu 30% weniger als ihre männlichen Kollegen und erhalten erheblich weniger Auszeichnungen in diesem Bereich. Lediglich für Portugal trifft das Gegenteil zu. Laut portugiesischem Verband für Fotokunst haben in den 50er und 60er Jahren in diesem Bereich praktisch keine Frauen gearbeitet. Diese Zahl stieg bis 1994 auf 21% und bis 1999 auf 44%. Es fällt schwer, für diese Ausnahme eine Erklärung zu finden.

### *Künstlerische Interpretation/Darbietung*

Es überrascht nicht, dass die Geschlechterverteilung bei Schauspieler/innen, Sänger/innen etc. in der darstellenden Kunst sich mehr oder weniger über ein traditionelles, eingeführtes Repertoire ergibt. In den meisten Ländern gibt es ein Gleichgewicht der Geschlechter in Bereichen wie Tanz (in den vergangenen 20 Jahren lag der Frauenanteil im Tanz in Ländern wie Österreich oder Finnland konstant über 50%). Es gibt jedoch auch Entwicklungen im Theater, die geschlechtsspezifische Verzerrungen nahe legen. So berichtet z.B. der Beitrag aus Großbritannien, dass Mitte der 90er Jahre eine große Debatte darüber anhub, dass der Theatersektor durch Schauspiele mit ausschließlich männlicher Besetzung beherrscht werde und sich auf Themen konzentriere, die vornehmlich auf männliche Interessen ausgerichtet seien, wie Sport und Glücksspiel. Einige Kritiker argumentierten, dies sei eine Bewegung hin zum "Theater für Jünglinge". Forschungsergebnisse von C. Gardiner, *"Equal Opportunities: Gender [Chancengleichheit: Geschlecht]"* (1995) weckten Sorge über den Mangel an guten Rollen für Schauspielerinnen und die Dominanz männlicher Schriftsteller. Sie argumentierte, dass Ensembles mit einem festen Repertoire häufig mehr Bühnenrollen für Männern anböten und vermutete, dass sogenannte strukturelle Faktoren die Chancen für Schauspielerinnen vermindern.

*Die Diskrepanz zwischen den Anteilen von weiblichen und männlichen Dramatikern/innen und Schauspielern/innen wird in einer aktuellen Analyse überprüft, die Wiesand<sup>21</sup> bei 132 zeitgenössischen Stücken durchgeführt hat, die zwischen Juli 1997 und März 2000 erstaufgeführt wurden. Diese Stücke waren für ein alle zwei Jahre erscheinendes Handbuch "Europäisches Theater Heute" durch Ausschüsse der European Theatre Convention ausgewählt worden. Nur 20% der Autoren/innen, die aus 29 europäischen Ländern stammten, waren Frauen. Bei der Untersuchung der Verteilung der Rollen sind die Unterschiede weniger auffällig: Von den 147 Charakteren in von Frauen geschriebenen Stücken waren 57% für Schauspieler und 43% für Schauspielerinnen. Von den 572 Charakteren in Stücken, die von Männern geschrieben waren, waren 62% der Rollen für männliche und 38% für weibliche Darsteller/innen.*

Wenden wir uns anderen Berufen zu, etwa im Bereich der Musik, so variiert der Anteil der Musikerinnen von Land zu Land, hat jedoch nirgendwo ein angemessenes Verhältnis im Vergleich zu der Zahl der Musikstudentinnen erreicht. So ist in Deutschland trotz einer wachsenden Zahl

<sup>20</sup> Selbst ohne Berufsausbildung oder Unterstützung haben Frauen in anderen Gebieten wie Fotografie gewonnen. Fotografie war eine neue Kunstform ohne Hochschulen, ohne berufsbildende Schulen, ohne vorgeschriebene Techniken. Weder Frauen noch Männer erhielten in ihrer Kindheit eine spezielle fotografische Berufsbildung [zu der Zeit, als Fotografie erfunden wurde]. Frauen erbrachten "nahezu unmittelbar nach dem Entstehen dieses Genres herausragende Leistungen in der Fotografie, wie dies auch für den bahnbrechenden Beitrag der Frauen zur Multimedia-Kunst zutrifft". Cowen, Tyler. *Why Women Succeed or Fail in the Arts*. Journal of Cultural Economics. 20: 93-113, 1996, Kluwer Academic Publishers. Niederlande, S. 98.

<sup>21</sup> Brinkmann, Annette / Wiesand, Andreas Joh.: Frauen im Kultur- und Medienbetrieb III, Bonn 2001.

von Musikstudentinnen in den vergangenen 20 Jahren der Frauenanteil nur leicht bis auf ca. 30% in den 90er Jahren gestiegen und dann 1998 sogar wieder unter ein Viertel gesunken.

**Tabelle 4: Frauenanteil in der künstlerischen Berufsausübung/Darbietung in den 90er Jahren in %**

	<b>Musik (Musikerinnen)</b>	<b>Darstellende Kunst (Schauspielerinnen)</b>
Österreich	33	40
Finnland	33	45
Deutschland	23	40
Niederlande	34	66
Portugal	17	34
UK	26	42

Quelle: Zusammenstellung aus den nationalen Beiträgen (aus unterschiedlichen Jahren und Quellen)

NL: Die Zahl stellt den Anteil der Akademikerinnen in der Berufsausbildung zur Musikerin oder Schauspielerin dar, 1996

+ + +

Die Zahlen zeigen die stabile Präsenz von Frauen auf dem kulturellen Arbeitsmarkt. Die folgenden nationalen Beiträge werden zeigen, dass die Mehrheit der Frauen in Bibliotheken, Archiven, Museen, Kulturpolitik und in Tätigkeiten der Verwaltung (einschließlich stellvertretende Leiterinnen), Dokumentation sowie als Hilfspersonal beschäftigt ist. Diese "nicht-künstlerischen" Bereiche gelten als weitgehend *feminisiert*. Immer mehr Frauen besetzen Stellen in den Medien einschließlich TV, Rundfunk, Verlagswesen, Werbung und Digitaldesign-Büros. Frauen gewinnen Boden in "künstlerischen" Bereichen wie bildender Kunst und Literatur (einschließlich Journalismus). Andererseits ist ihre Rpräsentanz in den Bereichen Musik (einschließlich Dirigenten und Komponisten), Architektur, Fotografie und Bildhauerei nicht angemessen.

#### *Wirtschaftliche Stellung von Künstlern und Künstlerinnen*

Über den sozioökonomischen Status von Künstlern wurde in den vergangenen Jahren wiederholt diskutiert und geforscht. Internationale Erklärungen, insbesondere die "Empfehlung zur Stellung von Künstlern" der UNESCO von 1980, haben anerkannt, dass Künstler unter spezifischen sozioökonomischen Bedingungen arbeiten, die sich vom Gesamtmarkt unterscheiden. Sie haben ein Recht der Künstler auf angemessene Bezahlung ihrer beruflichen Aktivitäten gefordert – frei von Diskriminierung in Bereichen wie Besteuerung, Sozialversicherung oder Organisationszugehörigkeit. Verschiedene Reformvorschläge beinhalteten besondere Einrichtungen der sozialen Sicherung für Künstler (z.B. Alterssicherung und Gesundheit), Steuerreformen (etwa Durchschnittsermittlung von Einkommen) oder Einkommensgarantien – die meisten dieser Ansätze sind nach wie vor unerfüllt.

Die nationalen und regionalen Berichte zeigen überwiegend, dass der ökonomische Status der Frauen nicht dem ihrer männlichen Kollegen entspricht. Die Daten ergeben, dass Frauen im gleichen kulturellen Tätigkeitsfeld etwa 15-30% weniger als Männer verdienen; diese Zahl ähnelt den Einkommensdifferenzen auf dem gesamten Arbeitsmarkt, denn laut EUROSTAT-Zahlen von 1999 verdienen Frauen hier 15% bis 28% weniger als Männer.

Die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Laufbahnen im öffentlichen und privaten Sektor wirken sich auf die Einkünfte der Frauen aus. Berufliche Tätigkeiten wie Bibliothekarin, Muse-

umsdirektorin, Angestellte in der Kulturverwaltung etc., mit anderen Worten, Beschäftigungen in öffentlich finanzierten Kultureinrichtungen, sind gekennzeichnet durch Sicherheit des Arbeitsplatzes, langfristige Anstellung, dauerhafte Verträge und somit sozial abgesicherte Einkünfte für Frauen – aber oft auch durch ein geringes Vergütungsniveau.

Während öffentliche Einrichtungen also noch eine 'sichere Zuflucht' mit sozialer Sicherheit und festem Einkommen ohne das Risiko des freien Marktes bieten, gibt es sowohl innerhalb des öffentlichen Dienstes als auch im Vergleich zum privaten Sektor erhebliche Unterschiede in den Verdienstmöglichkeiten für Frauen.

Der finnische Bericht deckt auf, dass in "Kulturberufen im öffentlichen Sektor Frauen nach wie vor rund 15% weniger verdienen als Männer, trotz integrierter Maßnahmen zur Lohngleichheit bei gleichwertiger Arbeit". Die Zahlen des holländischen Berichts über Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in der bildenden und darstellenden Kunst zeigen, dass auch hier weiter signifikante Unterschiede bestehen (durchschnittliches Einkommen von NLG 21,04 für Männer im Vergleich zu NLG 18,20 für Frauen).

Die nationalen Beiträge liefern damit Beweise dafür, dass es im kulturellen Arbeitsmarkt weiter eine unbestreitbare ökonomische Diskriminierung gibt. Haben die traditionellen nicht-diskriminierenden Strategien und Instrumente zur Abwehr solcher Benachteiligung, z.B. auch auf EU-Ebene, versagt?

*Diskussionen innerhalb des Projekts erbrachten Einigkeit darüber, dass ein großer Teil der ehrenamtlichen Arbeit im Kultursektor von Frauen erbracht wird.<sup>22</sup> Untersuchungen für den Human Development entwicklungsbericht der UNDP 1995 deckten auf, dass weltweit menschliche Arbeitskraft im Werte von annähernd US\$ 16 Billionen. nicht in die Schätzung unbezahlter Arbeitsleistung in Höhe von US\$ 23 Billionen. einbezogen ist. Annähernd 3/4 dieser nicht dokumentierten Arbeit wurde als Frauenarbeit "verbucht". Es wurde aufgezeigt, dass 3/4 der Männerarbeit bezahlt wird, während nur 1/3 der Frauenarbeit entsprechend bezahlt wird. Mit anderen Worten, Frauen leisten einen enormen, gleichwohl normalerweise "unsichtbaren" Beitrag zur Weltwirtschaft.*

### *Soziale Lage und finanzielle Förderung von Künstlern/innen*

Nur wenige Länder Europas haben ein umfassendes soziales Sicherungssystem für Künstler. Bestehende Systeme komplizieren die Lage zusätzlich, weil sie etwa zwischen abhängig beschäftigten und selbständigen Künstlern einerseits und zwischen den verschiedenen Sparten andererseits differenzieren. Soweit es die schwierige Gruppe der freischaffenden Künstler betrifft, sind drei verschiedene Modelle möglich:

- Besondere Regelungen für selbständige Künstler (etwa die Künstlersozialversicherung in Deutschland);
- eine Gesetzgebung, die Künstler bei der und Sozialversicherung und meist auch bei der Besteuerung wie normale Geschäftsleute behandelt (z.B. das *Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz* in Österreich);

---

<sup>22</sup> ZfKf/ERICArts. Frauen in Kunst und Medienberufen: Europäischer Vergleich. 1. Bericht der Fachkonferenz, Bonn, Deutschland, 1997, S.9. Der neue deutsche Bericht stützt diese Ansicht mit Daten aus dem Bereich der Kulturverbände.

- schließlich der nicht seltene Fall, dass es keine Modelle, und damit z.T. auch keine Möglichkeiten der Absicherung gibt.

Wie bei der Sozialversicherung gibt es keine speziell auf Frauen zugeschnittenen Programme zur finanziellen Unterstützung für Künstler. Einige Beispiele sind jedoch erwähnenswert.

In den vergangenen Jahren hat die Regierung der Niederlande ein eigenes Künstlerprogramm (für Männer und Frauen) aufgelegt, das sog. WIK (Gesetz zur Einkommenssicherung für Künstler). Das Programm gewährt jungen Künstlern eine vierjährige staatliche Unterstützung, die es ihnen gestattet, ein Leben als Berufskünstler aufzubauen. Das Programm stellt eine Art "Anschubfinanzierung" dar. Nach vier Jahren sollen die Künstler imstande sein, ihren Lebensunterhalt durch die Kunst zu verdienen, ohne Sozialhilfe oder sonstige staatliche Wohlfahrtsprogramme in Anspruch zu nehmen. Dies ist ein Beispiel für *good practices*, denn es

- berücksichtigt die Besonderheiten des Arbeitsmarkts für Künstler;
- steht allen bedürftigen Künstlern zur Verfügung;
- lässt Änderungen der Arbeitsmarktsituation zu;
- Künstler und Künstlerinnen können dieses Programm z.B. zwei Jahre lang in Anspruch nehmen, dann eine Familienpause einlegen und mit Hilfe desselben Programms wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, wenn sie es wünschen.

1996 wurde in den Niederlanden ein Gesetz verabschiedet, das die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten untersagte und verfügte, dass sämtliche Beschäftigten (anteilmäßig) dieselben Rechte und Pflichten haben sollten, sogar jene Teilzeitkräfte, die nur wenige Stunden pro Woche arbeiten. Ähnliche Wirkungen erwartete man 1999 von einer Reform der sozial- und steuerrechtlichen Regelungen für geringfügig Beschäftigte in Deutschland. Es gab jedoch Befürchtungen, dass dies letztendlich die rechtswidrigen Praktiken verstärken und vornehmlich Frauen betreffen würde, die den größten Teil der Teilzeitbeschäftigten stellen (Auswertungsergebnisse stehen noch nicht zur Verfügung).

Obgleich die britische Studie Hinweise gibt, dass mehr Frauen nach der Geburt von Kindern auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, räumt sie auch ein, dass längere Abwesenheit vom Arbeitsplatz Rückschläge für die berufliche Laufbahnentwicklung von Frauen verursachen kann. Mutterschaft ist auch eine der Ursachen, warum Frauen die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten, Freischaffenden und Selbständigen ausmachen – eine Tatsache, die sich auf ihr Einkommensniveau, ihre Rente, Krankenversicherung und Individualversicherung auswirkt, ganz zu schweigen von Mutterschaftsleistungen. Die Berichte fordern besonders in den oben erwähnten "feminisierten" Sektoren eine "familienfreundlichere" Arbeitswelt, auch um die veränderten beruflichen Anforderungen zu berücksichtigen, sowie neue Maßnahmen zur sozialen Absicherung von Frauen, die außerhalb öffentlicher Strukturen arbeiten.

Das alte Modell, nach dem Männer im Zentrum des Arbeitslebens stehen, Frauen dagegen in einer Grauzone zwischen Heim und diskriminierender Arbeitsumwelt tätig werden müssen, ist offenkundig am Ende. Es werden neue Konzepte benötigt, auch um die Integration junger Generationen von Frauen in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Mehr Partnerschaft und verbesserte Kindertages- und Schuleinrichtungen sind Schlüsselemente aller Strategien, wie eine aktuelle

vergleichende Studie des *Instituts Arbeit und Technik* (IAT/Gelsenkirchen) für die Europäische Kommission gezeigt hat.<sup>23</sup>

### 3. Entscheidungspositionen: Wie durchlässig sind die *glass ceilings*?

Die Einzeluntersuchungen zeigen, dass Frauen ein integraler Bestandteil des kulturellen Arbeitsmarkts sind. In einem weiteren Schrittsollte der Platz der Frauen auf den verschiedenen Ebenen dieser Arbeitsmärkte erkundet werden, also z.B. ihr Anteil in der Ausbildung junger Künstlerinnen und Künstler, in der Kulturpolitik, als Fernsehproduzentinnen, künstlerische Leiterinnen von Tanzensembles, Chefkuratorinnen von Galerien oder Museen, in der Kunstkritik – gefragt ist hier, mit anderen Worten, ihr Status in Positionen, in denen sie kreativen Einfluss ausüben oder wesentliche Entscheidungen über andere treffen können. Spielen Frauen wirklich schon eine wichtige Rolle bei der Freisetzung von Kreativität in Europa?

In diesem Abschnitt analysieren wir den Begriff der *glass ceilings* (mehr schlecht als recht zu übersetzen mit "gläserne Plafonds"): Damit soll das Phänomen auf einen Begriff gebracht werden, dass anfangs die berufliche Entwicklung von Frauen scheinbar mit der gleichen Geschwindigkeit und zu gleichen Bedingungen wie bei Männern verläuft, bis sie aus einem unerfindlichen Grund plötzlich nicht mehr weiter kommen, als wären sie gegen eine unsichtbare Barriere gestoßen - die *glass ceilings*.<sup>24</sup> Mit solchen Hindernissen wird zugleich das Bemühen untergraben, Frauen in bestimmten Berufsbildern als Vorbilder für den Nachwuchs aufzubauen und zu unterstützen.

Die hier vorgestellten Daten zeigen, dass der Frauenanteil in den oberen Bereichen der administrativen und künstlerischen Hierarchien abnimmt, insbesondere in der Musik (Dirigentinnen sind z.B. eine seltene Ausnahme), im Film (es gibt europaweit durchschnittlich 20% Regisseurinnen) und sogar in der künstlerischen Ausbildung (siehe die Daten im folgenden Abschnitt). Damit wird deutlich, dass der Frauenanteil in Entscheidungspositionen dem Anteil im kulturellen Arbeitsmarkt insgesamt nicht proportional entspricht. Man könnte annehmen, dass Spitzenpositionen der sog. feminisierten Sektoren wie Bibliotheken, Museen oder Galerien oder z.T. der öffentlichen Kulturverwaltung ausgewogener zwischen Männern und Frauen verteilt sind, dies ist jedoch nicht unbedingt der Fall. In jenen Ländern, in denen Frauen leitende Positionen im Management solcher Sektoren einnehmen, hat die Einrichtung selbst einen weniger angesehenen Status (z.B. in den Feuilletons) oder die für derartige "Spitzen"-Positionen gezahlten Gehälter sind verhältnismäßig niedrig.

*Tabelle 5* zeigt den Anteil von Frauen in Positionen mit künstlerischer oder redaktioneller Entscheidungsmacht in mehreren Ländern und in bestimmten Bereichen. Die größten Unterschiede bestehen nicht zwangsläufig zwischen den unterschiedlichen Kultursektoren oder Bereichen, sondern zwischen den einzelnen Ländern. Beispielsweise der hohe Anteil von Museumsdirektorinnen in Finnland im Vergleich zu Deutschland (dessen tatsächlich niedriger Prozentsatz immerhin ständig ansteigt). Diese Zahlen werfen die Frage nach Ursachen für den vergleichsweise niedrigen Anteil deutscher oder britischer Frauen in Positionen mit Entscheidungsgewalt auf künstlerischen oder redaktionellen Leitungsebenen auf.

---

<sup>23</sup> Irene Dingeldey. Begünstigungen und Belastungen familialer Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Steuer- und Sozialversicherungssystemen - Ein Vergleich zehn europäischer Länder, Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen, 1999.

<sup>24</sup> *Glass ceilings* können natürlich in der Aufstiegsbewegung jeder beliebigen unterprivilegierten Gruppe auftauchen.

**Tabelle 5: Frauenanteil in künstlerischen und redaktionellen Leitungspositionen (in %)**

	Bildende Kunst (Museumsleitung)	Darstellende Kunst (Theaterintendanz)	Publizistik / Verlage (Chefredaktion)
Österreich	22	25	50
Finnland	52	34	50
Frankreich	34	11	k.A.
Deutschland	22	18	12
Niederlande	31	38	26
Portugal	38	30	13
Spanien	28	29	45
UK	22	k.A.	17

Quelle: Zusammenstellung aus den nationalen Beiträgen (aus unterschiedlichen Jahren und Quellen). Im Falle der Museumsdirektoren in Österreich, Frankreich, Portugal, Spanien und UK handelt es sich um vom ZfKf erhobene Daten einer Auswertung des *International Directory of Art*, 1997/98 und dem *European Museums Guide* [Europäischer Museumsführer] 1997.

Anmerkungen: Die Zahlen für Chefredakteure im Verlagswesen schließen nicht die regulären Zeitungsredakteure ein (siehe Zahlen unten). D: Die Berechnung schließt nur bedeutende Kunstmuseen ein. F: Theaterintendanten aus dem ITI Weltverzeichnis für Theater 2000 (rund 50 nationale und regionale öffentliche Theater und 2 unabhängige Ensembles); SF: Unterschiedliche Museumstypen; NL: 20 der bedeutendsten Kunstmuseen.

Die Daten der nationalen Beiträge gestatten die eingehendere Untersuchung folgender Sektoren: Museen, Kulturverwaltung, Bibliotheken und Kulturwirtschaft.

#### *Frauenanteil in Spitzenpositionen in Museen*

*Eine vom ZfKf durchgeführte Erhebung ergibt, dass in 1.745 von 6.518 (26%) Museen und 79 von 316 (25%) größeren Kunstmuseen in Europa Frauen als Direktorinnen oder in ähnlichen Stellen amtieren.*

Insbesondere Finnland (mit der höchsten Pro-Kopf-Konzentration von Museen), Madrid, Deutschland, Österreich und die Niederlande haben aussagekräftige Daten zur Präsenz von Frauen in Museen geliefert. Die Daten belegen, dass der Frauenanteil in Entscheidungspositionen in diesem Sektor quer durch ganz Europa unausgewogen ist, wobei Finnland und Spanien (Madrid) einige positive Beispiele zeigen.

In *Finnland* stellen Frauen die Mehrheit der Museumsbeschäftigten (66%) und besetzen ca. 52% der Direktions- und anderen Leitungspositionen. Ihr Gehalt wird als angemessen im Vergleich zu anderen Kulturberufen bezeichnet (z. B. 2.100,- Euro pro Monat). Frauen sind auch Direktorinnen der beiden angesehensten Museen Finnlands: des Museums für moderne Kunst (Kiasma) und des Nationalmuseums. Zwei Drittel der Kuratoren von Kunstmuseen sind Frauen.

Daten einer Erhebung im Mai 1999 in *Madrid* zeigen eine starke Stellung der Frauen.<sup>25</sup> Folgende Museen haben überwiegend Frauen als Direktorinnen und Abteilungsleiterinnen: Prado Museum

<sup>25</sup> Das Madrider Forschungsteam führte Interviews mit in dem Bereich tätigen Frauen durch, um zu ermitteln, warum der Frauenanteil in Entscheidungspositionen von Galerien und Museen so hoch ist. Die Interviewten gaben an, dass nach ihrer Ansicht Frauen öfter der Ansicht seien, sie hätten mehr Schwierigkeiten, ihr künstlerisches Talent als Schöpfer zu beweisen (der Kunstmarkt bleibe Frauen verschlossen). Es herrscht die Ansicht, dass Frauen die erforderlichen Qualifikationen erworben hätten, um künstlerische Talente zu verwalten und zu managen – dies sei der Grund, warum heutzutage Männer eher ausstellen und Frauen eher Museen, Galerien und Aus-

## *Frauen in Kultur- und Medienberufen*

(75% Frauen), Kunstzentrum Königin Sofia (80% Frauen), die Lázaro Galdiano Stiftung (57% Frauen) und die Staatliche Chalcographie (77% Frauen). Die Mehrheit dieser Frauen sind Leiterinnen der Konservierungs- und Restaurierungsabteilungen und allesamt stellvertretende Direktorinnen. Die Lázaro Galdiano Stiftung ist allerdings das einzige Museum mit einer Leiterin des Gesamtmuseums.

In deutschen Museen sind die Fortschritte beim Vormarsch der Frauen in die Direktionen offensichtlich, wenn auch die Zahlen noch längst nicht so hoch liegen: Ihr Anteil ist von 12% im Jahr 1994 auf ca. 22% im Jahr 1999 gestiegen.

Im *österreichischen* Bundesmuseum sind 18% der Direktoren Frauen, rund 40% sind als Abteilungsleiterinnen in den Museen tätig. Weder die Bundeskunstmuseen noch das Museum für moderne Kunst haben eine Direktorin. Von den Abteilungsleitern in den anderen beiden großen Museen repräsentieren Frauen jeweils 40% bzw. 60% (es geht hier jedoch um kleine Museen mit nur wenigen Dauerarbeitsplätzen). Der Anteil der Frauen in Führungspositionen sinkt mit der Größe und dem zunehmendem Ansehen des Museums.

Vergleichbare Zahlen finden wir bei den Direktoren/innen und stellvertretenden Direktoren/innen niederländischer Kunstmuseen. 1996/1997 waren 31% dieser Posten in den 20 bedeutendsten Kunstmuseen von Frauen besetzt. Der Prozentsatz von Direktorinnen oder stellvertretender Direktorinnen in den acht bedeutendsten Kunstmuseen von internationalem Rang lag allerdings bei nur 12,5%

### *Frauenanteil in der Kulturverwaltung*

In der Kulturverwaltung gibt es einen wachsenden Trend zur *Feminisierung*, wenn auch nur wenige Frauen tatsächlich Kulturministerin werden (mit Ausnahmen wiederum in den nordischen und südeuropäischen Ländern). Daten von *Arts Councils* aus Großbritannien, Finnland und den Niederlanden zeigen, dass der Frauenanteil in Entscheidungspositionen in bestimmten Bereichen der Kunst- und Kulturverwaltung ihre Präsenz im kulturellen Arbeitsmarkt insgesamt widerspiegelt. Vergleichbare Zahlen für Beschäftigte der Kulturministerien liegen noch nicht in allen untersuchten Ländern vor.

54% der festen Mitarbeiter/innendes *Arts Council of England* sind Frauen. Den höchsten Frauenanteil finden wir interdisziplinären Bereich (57%) und in den Sektoren Tanz, Literatur und bildende Kunst (60%). In den Leitungsgremien des Kulturrats oder der geförderten Organisationen nehmen diese Zahlen allerdings rasch ab. 1997/1998 waren nur 39% der Mitglieder der Führungsausschüsse der vom Kulturrat geförderten Organisationen Frauen. Wiederum ergaben sich erhebliche sektorale Schwankungen. In Tanzensembles waren knapp über die Hälfte der Vorstandsmitglieder Frauen, während in Musikorganisationen ihr Anteil nur ein Viertel betrug.

Sektorspezifische Trends lassen sich auch in der Zusammensetzung von Kulturräten in den Niederlanden erkennen. Sie zeigen, dass der Frauenanteil in Führungsgremien öffentlicher Fonds für bildende Kunst, Architektur und Grafik, Film und Musik unter 20% liegt (im Falle der Musik liegt sie bei 0%), während der Anteil weiblicher Mitarbeiter über 50% beträgt (im Falle der Musik beträgt er 100%). Dies verweist auf starke *glass ceilings*.

---

stellungsräume leiten. Allerdings wäre dann doch zu fragen, ob es sich hier wirklich nur um ein spanisch-finnisches Problem handeln kann ...

Der durchschnittliche Frauenanteil in den vielfältigen Spartenräten des Kulturrats von Finnland liegt bei 46%. Dieser hohe Anteil ist durch das Gleichstellungsgesetz von 1995 bedingt; gleichzeitig ist auch der Männeranteil in den stark "feminisierten" Bereichen angestiegen. Dennoch herrscht aber kein ausgewogenes Gleichgewicht. Ungleichgewichte in einzelnen Sparten spiegeln die Zusammensetzung der einzelnen Spartenräte wider. Frauen sind im weiblich dominierten Bereich des Tanzes stark vertreten, jedoch in den Räten für Kunsthandwerk und Grafik, bildende Kunst und Fotografie leicht unterrepräsentiert. Interessanterweise ist der Anteil der Männer in den eher "feminisierten" Sparten gestiegen.

### *Frauenanteil in Bibliotheken*

Die Mehrheit der nationalen Beiträge stellt fest, dass die Welt der Bibliotheken und Bibliotheksverwaltungen von Frauen bestimmt ist. In vielen Ländern ist dieses Feld seit Ende der 70er Jahre feminisiert. Der durchschnittliche Frauenanteil bei den Bibliotheksangestellten liegt europaweit bei 80%.

Frauenanteile in Leitungspositionen (Bibliotheksleitung) liegen nicht weit unter dem allgemeinen Frauenanteil bei den Beschäftigten: Mit 69% in Österreich, 71% in Deutschland und 89% in Finnland sind auch diese Positionen klar überwiegend mit Frauen besetzt. Die echten Spitzenpositionen in nationalen oder zentralen Bibliotheken befinden sich jedoch i.d.R. weiter in der Hand von Männern.

Einkommensdaten aus den verschiedenen Ländern zeigen, dass Bibliotheksmitarbeiter im Allgemeinen zu den am schlechtesten bezahlten Kulturbeschäftigten zählen: eine "Spitzen"-Position in einer öffentlichen Bibliothek bedeutet nicht automatisch auch ein Spitzeneinkommen. In einigen Ländern beträgt der Frauenanteil in den obersten Vergütungsgruppen nur 20%.

Bibliothekare zählen auch zu den höchstqualifizierten Akademikern; in einigen Ländern verfügen sie über zwei akademische Abschlüsse, z.B. einen Magisterabschluss in einem Spezialgebiet wie Literatur oder Philosophie, und einem weiteren in Informations- oder Bibliothekswissenschaften, in anderen Ländern erhalten sie eine Pflichtausbildung an besonderen Ausbildungseinrichtungen.

Die Einführung neuer Technologien im Bibliothekssektor könnte dieses Bild verändern, wie einige der Berichte voraussagen. Eine nähere Betrachtung der Studentenzahlen im Bereich Informationsmanagement mit Schwerpunkt neue Technologien gibt erste Hinweise auf den künftigen weiblichen Beschäftigungsanteil. Derzeit wird eine Steigerung des Männeranteils und damit eine ausgewogenere Verteilung der Geschlechter erwartet.

### *Frauenanteile in ausgewählten Sektoren der Kulturwirtschaft (privater Sektor)*

*Wie können Frauen sicherstellen, dass die über Massenmedien empfangenen Informationen und Bilder von der Welt ihren Bedürfnissen und Interessen dienen? Dürfen wir annehmen, dass derartige Bedürfnisse anerkannt, verstanden und in den Medien angemessen berücksichtigt werden, angesichts der Tatsache, dass in den Medienbetrieben - wie in anderen sozialen Einrichtungen - nur wenige Frauen in der Nähe von Macht- und Kontrollzentren zu finden sind?<sup>26</sup>*

---

<sup>26</sup> Margaret Gallagher, 1987.

Diese Aussage ist schon über 10 Jahre alt, doch die Diskussionen über die Präsenz von Frauen und ihre Darstellung in den Medien (Presse, Werbung, Rundfunk etc.) geht weiter. Bis heute werden Frauen in den Medien diskriminierend dargestellt und sind nicht repräsentativ vertreten. Speziell in der Werbung – einem der wirkungsvollsten Sozialisationsfaktoren – wird ein vorwiegend klischeehaftes Frauenbild aufgebaut. Eine stärkere Präsenz von Frauen in Entscheidungspositionen der Kulturindustrie wird von entscheidender Bedeutung – nicht nur aus der Verwirklichung der Gleichstellung im Arbeitsleben, sondern ebenso zur Gewährleistung von inhaltlicher Vielfalt.

Zum größten Teil zeigen die nationalen Beiträge, dass Frauen noch immer nur beschränkt Zugang zu Entscheidungspositionen in Branchen wie Film, Werbung und Verlagswesen haben. Diese Tendenz wird derzeit durch Globalisierung und Konzentration von Macht in den Händen männlich dominierter multinationaler Konglomerate verstärkt. Die Daten in Tabelle 6 illustrieren diese Aussagen. Umfassende neue Daten zu Frauen in öffentlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten in Europa werden in einem Beitrag von Margaret Gallagher im zweiten Teil dieses Buches vorgestellt.

**Tabelle 6: Frauenanteile in ausgewählten Sektoren der Kulturwirtschaft (in %)**

Land	Filmregisseurinnen	Leitung von Buchverlagen	Leitung von Werbe-firmen
Österreich	19	17	14 <sup>27</sup>
Katalonien	26	33	k.A.
Finnland	12	13	14
Italien	k.A.	17	35
Deutschland	19	12	k.A.
Spanien	7	Daten nicht verfügbar	Daten nicht verfügbar

Quelle: Zusammenstellung aus den nationalen Beiträgen (aus unterschiedlichen Jahren und Quellen)

Die Frage nach einer möglichen Beziehung zwischen Frauen in Entscheidungspositionen und den im Kulturbetrieb produzierten Inhalten lässt sich mit diesen Zahlen nicht wirklich beantworten. Über den Zusammenhang zwischen der Präsenz von Frauen in Entscheidungspositionen und der Entwicklung von Inhalten der Medien und kulturwirtschaftlicher Werke und Leistungen wird offensichtlich noch weiter geforscht werden müssen.

Zu belegen ist jedoch der geringe Frauenanteil in Positionen mit inhaltlichen Einflussmöglichkeiten, was zu der Hypothese führt, dass bei mehr Ausgewogenheit in diesen Positionen auch eine größere inhaltliche Vielfalt bestehen könnte. Andererseits geben einzelne Fachleute zu bedenken, dass allein durch einen höheren Frauenanteil in solchen Positionen die Inhalte sich kaum ändern würden, da das System und die Berufsethik insgesamt durch eine "weiße und männliche" Weltsicht geprägt seien. Ihre Botschaft lautet, wir sollen an der "Arbeitskultur" ansetzen, wenn Gleichstellung und Vielfalt erreicht werden sollen. Stoff für weitere Diskussionen.

+ + +

Als allgemeine Tendenz im Kultursektor zeichnet sich ein Anstieg der Beschäftigungszahlen von Frauen insgesamt ab, Männer dominieren jedoch weiterhin in den höheren und prestigeträchtigen Positionen. In unserer Analyse müssen wir davon ausgehen, dass es mehr als nur eine *glass ceiling* gibt, die Frauen durchbrechen müssen, um Zugang zu Spitzenpositionen zu erlangen. Der

<sup>27</sup> Während der Anteil von Frauen als Leiterinnen von Werbefirmen in Österreich gering ist, wächst die Zahl der Frauen in dem Bereich selbst rasch. Siehe dazu den österreichischen nationalen Beitrag.

Zugang zu Entscheidungspositionen und kreativer Arbeit führt durch eine Vielzahl von Zugangshindernissen und Barrieren, die in vier verschiedenen Bereichen angesiedelt sind: öffentliche Verwaltung, akademisches Leben, wichtige öffentliche und private Institutionen und Einrichtungen der Wirtschaft. Diese "Passagen" werden nach wie vor größtenteils von Männern kontrolliert und obwohl die Zahl der weiblichen *gatekeeper* wächst, ist es bis zur Erreichung gleicher Präsenz noch ein weiter Weg. Beschäftigungstrends in Richtung auf kleine bis mittelgroße private Kulturbetriebe, wo diese Barrieren weniger hartnäckig und die Hierarchien schwächer entwickelt zu sein scheinen, könnten zur Veränderung beitragen.

Aber ist es wirklich nur eine Frage der Zeit, bis Frauen die oberen Entscheidungsebenen erreichen? Einige Berichte deuten an, dass in der jüngeren Generation im Kultursektor der Frauenanteil deutlich überwiegt, und diese jungen Frauen fast zwangsläufig an die Stelle von Männern treten werden, die in größerer Zahl aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dies mögen aber lediglich Spekulationen sein, daher sind hier sicher noch eingehendere Untersuchungen zu beruflichen Laufbahnen erforderlich.

Ein Wort zum Schluss. Unglücklicherweise sind weite Teile des Arbeitsmarkts noch von Hierarchiedenken und Machtstreben geprägt, was uns in diesem Kapitel zwang, polarisierte Bilder zu zeichnen. Wenn die Gesellschaft auf einem ausgewogeneren Modell der Kooperation beruhte, das die Vielfalt von Ideen und ästhetischen Anschauungen förderte, so hätten wir dieses Problem nicht. Pyramide oder Fundament?

#### **4. Bildung und Berufsbildung: Ist höhere Bildung auf dem Beschäftigungsmarkt Kultur irrelevant ?**

In den vergangenen zehn Jahren wuchs die Zahl weiblicher Studierender und heute ist ein Gleichstand mit den Studenten erreicht. In zahlreichen Studiengängen mit Bezug zu Kunst, Kultur und Medien, wie Bibliothekswissenschaften, Journalismus oder Medien/Kommunikation und Kulturmanagement übersteigt die Zahl der weiblichen die der männlichen Studierenden, insbesondere in Ländern wie Finnland, Großbritannien, Deutschland (seit den 80er Jahren) und Österreich. Frauen scheinen länger in akademischen Einrichtungen zu verweilen als Männer und mehr akademische Abschlüsse und Doktorwürden zu erlangen. Männliche Studenten werden häufig von Firmen abgeworben, bevor sie ihr Studium abgeschlossen haben.

Bislang wurde gezeigt, dass das Einkommensniveau von Frauen im Kultur- und Medienbetrieb durchschnittlich um 15-30% niedriger ist als das der Männer, und dass ihr Zugang zu Entscheidungspositionen oder zu Positionen mit inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten beschränkt bleibt. Dies steht im Widerspruch zum hohen Qualifikationsgrad von Frauen. Warum steigen Frauen nicht in die Positionen auf, die ihren Qualifikationen und ihrem Fachwissen entsprechen? Entsprechen die Qualifikationen, die in Einrichtungen der höheren Bildung erworben werden, möglicherweise nicht mehr den Einstellungskriterien des Arbeitsmarktes? Ein genaueres Qualifikationsprofil, das mit den Strukturmerkmalen niedriger entlohnter Tätigkeiten verglichen werden kann, ist hier gefordert.

Es folgen Daten zum Verhältnis von männlichen zu weiblichen Studierenden und zum Verhältnis von männlichen zu weiblichen Lehrenden in den einzelnen Ländern. Wie steht es um die Lehrer, die "Vorbilder" in höheren Bildungseinrichtungen?

*Hochschulbildung – Anteil der Studentinnen*

Seit den 70er Jahren ist die Zahl der Studentinnen in Fachrichtungen mit Bezug zu Kunst, Kultur und Medien erheblich gestiegen, so dass heute von einem gleichberechtigten Bildungszugang von Frauen ausgegangen werden kann. In der Tat stellen Frauen europaweit im Durchschnitt 60% aller Absolventen/innen von Konservatorien, Kunstfachschulen und universitären Studiengängen im Kommunikations- oder Medienstudium. Der niederländische Bericht spricht von einer "Explosion" des Anteils weiblicher Studierender an Kunstschulen – der Durchbruch ist in den 60er Jahren erfolgt und seither hat ihre Präsenz stetig zugenommen. In den 60er Jahren machten Universitätsstudentinnen in Portugal 30% aus. Diese Zahl ist bis Anfang der 90er Jahre auf 55% gestiegen.

Die nationalen Beiträge zeigen, dass Frauen im allgemeinen in den Hauptdisziplinen gut vertreten sind. Ein näherer Blick auf die einzelnen Fächer zeigt jedoch eine ähnliche Verhältnisse wie der Gesamtarbeitsmarkt. Während z.B. Frauen 54% der Studierenden an der Sibelius-Musikakademie in Helsinki ausmachen, bilden sie unter Studenten des Studiums für Dirigenten (8%), für Komposition (27%) und Jazzmusik (4%) eine sehr kleine Minderheit. Frauen überwiegen dagegen im Studium der Musikerziehung (72%), in der Volksmusik (72%), im Operngesang (70%) und in der Kirchenmusik (74%).<sup>28</sup>

Nachstehend folgt ein Überblick über die Präsenz weiblicher Studierender der Musik, der bildenden Kunst und der Bibliothekswissenschaft in verschiedenen europäischen Ländern.

**Tabelle 7: Anteile weiblicher Studierender der Musik, der bildenden Kunst und der Bibliothekswissenschaft in ausgewählten Ländern (in %)**

Land	Musikstudium (allgemein)	Musikstudentinnen im Fach Komposition	Bildende Kunst	Bibliothekswissenschaft
Österreich	48,5	9	60	58
Finnland	54	27	65	80
Deutschland	54	22	67	63
Niederlande	34	k.A.	58	k.A.
UK	53	k.A.	57	69

Quelle: Zusammenstellung aus den nationalen Beiträgen (unterschiedliche Jahre und Quellen)

SF: Zahlen für Studenten an der Sibelius Musik-Akademie, Kunstuniversität, Helsinki; Zahlen für Studenten des Informationsstudiums (Bibliothekswissenschaft) der Universitäten Tampere und Oulu – zwei Spezialschulen für das Informationsstudium

*Hochschulbildung – Anteil weiblicher Lehrkräfte*

Auch für weibliche Lehrkräfte an Hochschulen gibt es *glass ceilings*. Mit anderen Worten, die Mehrzahl der Vollzeit-Professorenstellen wird an Männer vergeben. Man könnte erwarten, dass die Situation in den feminisierten Sektoren wie Bibliothekswissenschaften anders wäre. Die Zahlen veranschaulichen aber, dass der Anteil der Professorinnen in diesem Bereich ständig unter 30% liegt: Die Leitung der beruflichen Ausbildung von Bibliothekaren bleibt in Männerhand.

<sup>28</sup> Paula Karhunen, Musiikkialan korkeakoulutus ja työmarkkinat (Ausbildung an der Sibelius Akademie und Arbeitsmarkt), Finnischer Kunstrat, 1998.

Den allgemeinen Arbeitsmarkttrends folgend, besetzen Frauen befristete oder Teilzeitstellen als Assistenzprofessorinnen, Chefassistentinnen, Forscherinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen oder machen einen Teil jener "Ersatzkräfte" aus, die für Sonderkurse oder Urlaubsvertretung eingesetzt werden. In einigen Ländern wie z. B. Österreich ändert sich der Anteil von Frauen in derartigen Stellungen. 1998 besetzten Frauen noch mehr als 50% der mit befristeten Verträgen in kunstnahen Bereichen beschäftigten Universitätsassistentenstellen, dieser Prozentsatz sinkt jedoch rasch. Da der Anteil an Frauen in Vollzeit-Kunstprofessuren nur 18% beträgt, erweist sich die feste Anstellung als Hürde, die viele Frauen nicht zu überwinden imstande sind.

**Tabelle 8: Anteil von Professorinnen in bildender Kunst und Musik in den 90er Jahren(%)**

Land	Bildende Kunst	Musik
Österreich	18	18
Finnland	25	12
Deutschland	18	23
Niederlande	19	51
Spanien (Madrid)	25	14

Quelle: Zusammenstellung aus den nationalen Beiträgen (aus unterschiedlichen Jahren und Quellen)

Anmerkungen:

Österreich: Der Anteil der Professorinnen wurde nicht nach Studienbereich aufgeschlüsselt. Dieser Prozentsatz liegt jedoch unter 10% an ordentlichen Universitäten und bei rund 18% bei Kunst- und Musikakademien.

Finnland: Diese Zahlen stehen für die Anzahl der Professoren an der Kunstuniversität Helsinki. In der Musik wurde die Anzahl der Professuren und Assistenzprofessuren an der Sibelius Musikakademie Helsinki berücksichtigt.

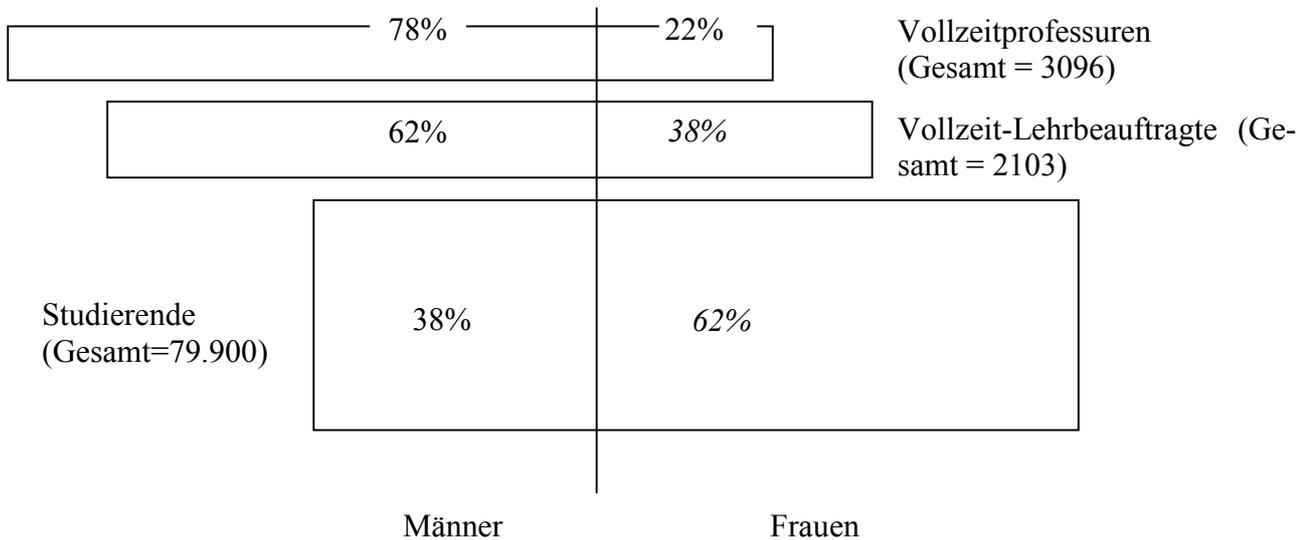
Spanien: Bildende Kunst: Basiert auf einer Erhebung der Kunstfakultät von Madrid. Die Zahlen, die den Anteil an Professoren anzeigen, repräsentieren den Anteil von Frauen in leitenden Positionen, einschließlich Dekanen und Vollzeitprofessoren. Musik: Basiert auf einer Erhebung des Obersten Königlichen Musikonservatoriums.

Welche Beweggründe könnten hinter dem eher geringen Anteil von Frauen bei Vollzeit-Lehrpositionen in Kunstakademien oder Konservatorien stecken? Der Mangel an weiblichen Autoritätspersonen oder "Rollenmodellen", die den Studierenden geboten werden, könnte dazu beitragen, dass die Zukunft mehr oder weniger wie die Gegenwart aussieht. Positive Rollenmodelle und Informationen über Frauen in Führungspositionen könnten helfen, diesen Trend umzukehren. Patricia Adkins Chiti, Präsidentin der Fondazione Donne in Musica [Stiftung Frauen in der Musik] ist der Meinung, dass solche Anstrengungen mit einer Überarbeitung und Aktualisierung von Schulbüchern und Unterrichtsmaterialien verbunden werden müssen, um die Beiträge von Frauen und ihre Leistungen angemessen einzubeziehen. Wissen ist Macht. Ohne Beherzigung dieser Realität wird sich nur wenig tatsächlich in Richtung Gleichheit zwischen Mann und Frau ändern. In Bereichen wie Kunst und Literatur wurden einige Fortschritte erzielt, und Frauen tauchen nun häufiger in Enzyklopädien und Medienberichten auf. Der Musikbereich – eine wahrhaft globale Sprache – weist nach wie vor einen großen Mangel an solchen Rollenmodellen für die künftigen Generationen von Schülern/innen und Studenten/innen auf.

*Durch internationale Organisationen wie ISME (Internationaler Verband für Musikerziehung) werden bereits Genderfragen in bestimmten Bereichen in die Unterrichtsmethoden und in die Schulbücher aufgenommen. Das Groves Wörterbuch für Musik und Musiker stellt derzeit einen Band über Komponistinnen zusammen. Organisationen und Stiftungen wie Women in Music, Donne in Musica, Frau und Musik etc. richten nationale und internationale Archive zu Musikerinnen und Komponistinnen ein.*

Abb. 1 gibt eine Gesamtübersicht über die Verteilung von Männern und Frauen als Professoren (Voll- und Teilzeit) und ihren jeweiligen Anteil als Studenten in den Kunstfakultäten an deutschen Universitäten.

**Abb. 1: Männer und Frauen in künstlerischen Fächern deutscher Hochschulen 1998/99<sup>29</sup>**



Quelle: ZfKf 2000

Der deutsche Bericht zeigt auch, dass in Bereichen wie Kunst- und Geisteswissenschaften der Anteil der Professorinnen viel höher ist als in anderen Bereichen, und er wächst weiter – von 17,6% (1992) auf 21,9% (1998). Dieser Trend zeigt sich auch in den meisten anderen europäischen Ländern. Die Zukunftsaussichten in Deutschland sind gut, da zahlreiche Fachhochschulen und Universitäten nun aktiv die Gleichstellungspolitik fördern, und der Prozentsatz der Kandidatinnen lag stets über dem Durchschnitt. Dies hat zu bemerkenswerten Wachstumsraten sogar in Bereichen geführt, wo Frauen marginalisiert waren und weiterhin sind. Zwar ist der Anteil der Professorinnen im Bereich Architektur von 4% (1992) auf 10% (1998) gestiegen, doch wird man hier kaum von einem wirklich befriedigenden Ergebnis sprechen dürfen...

## 5. Öffentliche Anerkennung – Welche Chancen haben Frauen?

Die Daten und Informationen dieser Studie zeigen, dass sowohl im Arbeitsmarkt als auch in den Bildungseinrichtungen sogenannte *gatekeeper* wirken - ein System der Abschottung, dessen Schaltstellen weitgehend von Männern besetzt sind. Solche Entscheidungsträger, seien sie nun Leiter städtischer Kulturabteilungen, Professoren für Komposition oder Chefredakteure von Zeitungen, haben nach wie vor die Macht, die Entwicklung beruflicher Karrieren von Frauen in ihren jeweiligen Hierarchien zu kontrollieren.

*Gatekeeper*, die die Bedingungen für kreatives Arbeiten beeinflussen, existieren nicht nur außerhalb der eigentlichen beruflichen Tätigkeitsfelder oder Märkte von Künstlern und Publizisten, sondern es gibt sie auch als "berufsinterne" Vermittler mit Entscheidungsmacht über die "Quali-

<sup>29</sup> Vom ZfKf berechnet nach amtlichen Statistiken über Studenten und Professoren an Hochschulen, 1998/99 (Fächergruppe Kunst/Kunstwissenschaft)

tät" geleisteter Arbeit. Damit können sie z.B. das Bemühen eines Künstlers oder einer Künstlerin, berufliche Anerkennung zu finden oder Zugang zum Markt zu erhalten, fördern oder zunichte machen. Diese Vermittler können etwa Kritiker, Hochschullehrer oder Sachverständige in Kollegialgremien sein; sie prüfen Projektanträge, vergeben Aufträge, sind Vorsitzende von Kommissionen und Sachverständige in Vergabeausschüssen für Kunstfördermittel, sitzen in den Führungsetagen von Gewerkschaften oder Künstlerverbänden. In diesem Abschnitt werden wir untersuchen, ob Künstlerinnen und Autorinnen in gleichem Maße wie Männer Zugang zu offiziellen und inoffiziellen Arenen haben, in denen solche Entscheidungen getroffen werden und wo entsprechende Kriterien – auch die zur "künstlerischen Qualität" - festgelegt werden. Dies geschieht durch die Untersuchung des Frauenanteils bei den Preisempfängern und in Jurys oder anderen öffentlichen oder öffentlich geförderten Vergabegremien<sup>30</sup>, z.B. *Arts Councils*.

Zunächst als Einstieg ein Überblick über Empfängerinnen von Preisen und Mitglieder von Auswahlgremien in den Bereichen Musik, Literatur, bildende Kunst, darstellende Kunst und Architektur.

### Musik

- Die Zahlen des *Finnish Arts Council* von 1997/1998 zeigen, dass unter den Empfängern/innen von Fördermitteln 19% Musikerinnen waren. Diese Zahl mag niedrig erscheinen, aber in der Tat waren 100% der Komponistinnen, die Fördermittel für ihre Musik beantragt haben, erfolgreich. Die Jury bzw. das Fachgremium besteht zu 50% aus Frauen und zu 50% aus Männern.
- Von 1980 bis 1999 betrug der durchschnittliche Anteil von Musikerinnen unter den Empfängern/innen eines Preises des spanischen Kultur- und Bildungsministeriums 18%.
- Der Beirat der Musikabteilung der österreichischen Bundesregierung bestand 1998 aus 4 Männern und 2 Frauen. 1980 saß keine Frau in diesem Gremium.
- Der Anteil der Musikpreisträgerinnen in Deutschland stieg von 27% (1986-1994) auf 39% (1995-2000).<sup>31</sup>

### Literatur

- Die Zahlen des *Finnish Arts Council* für 1997/1998 zeigen, dass 43% Frauen und 57% Männer für ihr individuelles Werk Literaturpreise erhielten. Im Gremium, das für den nationalen Literaturrat über die Vergabe des Preises entscheidet, sitzen 40% Frauen und 60% Männer.
- Es gibt einen Hauptpreis zur öffentlichen Anerkennung für Literaturschaffende in Katalonien, den 1969 geschaffenen Ehrenpreis der Katalanischen Literatur. Seither wurden 31 Preise vergeben, 30 an Männer und 1 an eine Frau (die Romanschriftstellerin Mercè Rodoreda); in der 9-köpfigen Jury sitzen 2 Frauen.

---

<sup>30</sup> Die Mitglieder solcher Förder- oder Finanzierungsmittel bewilligender Gremien werden meist auf der Grundlage ihrer "künstlerischen Verdienste" oder "Sachkunde" in den jeweiligen künstlerischen oder medienbezogenen Berufen ausgewählt.

<sup>31</sup> Zentrum für Kulturforschung: "Trotz Fleiß Keinen Preis II?" BMFSFJ (2000), die Ergebnisse basieren auf dem neuen "Handbuch der Kulturpreise", ebenfalls vom ZfKf. Das Handbuch enthält Angaben zu ca. 2500 deutschen und ausländischen Preisen, Stipendien etc., die zwischen 1994-2000 vergeben wurden.

## Frauen in Kultur- und Medienberufen

- Eine Analyse und Bewertung der "wichtigsten" österreichischen Bundesliteraturpreise<sup>32</sup> im 5-Jahres-Intervall zeigt, dass Frauen in den Auswahlausschüssen gut vertreten sind (von 23% 1980 stieg ihr Anteil bis 1998 auf 52%). In diesem Zeitraum überstieg der Anteil der mit Preisen geehrten Frauen den Anteil an Schriftstellerinnen allgemein.
- Laut einer neuen Untersuchung des ZfKf im Auftrag des Bundesministeriums für Frauenfragen betrug der Anteil der Preisträgerinnen für Literatur in Deutschland 31% (1995-2000). Dies bedeutete keine Veränderung gegenüber dem vorausgehenden Zeitraum.

### Bildende Kunst/Kunst

- Die Zahlen des finnischen Kulturrats von 1997/1998 zeigen, dass 55% der Antragsteller für den Kunstpreis und 45% der Empfänger Frauen waren. Die Jury bzw. der Fachausschuss bestand zu 38% aus Frauen und zu 62% aus Männern.
- Niederländische Erhebungen für 1997 zeigen, dass der Anteil von Frauen in den Bewilligungsausschüssen für bildende Kunst von 16% in 1983 auf 38% in 1997 gestiegen ist.<sup>33</sup> Nur 3 von 20 (15%) Gewinnern des 'Oeuvre –prijs' (Werkpreis) der Niederländischen Stiftung für Kunst, Grafik und Architektur zwischen 1992 und 1998 waren Frauen.
- Der Anteil der Frauen in Beiräten in Österreich stieg parallel zum Anteil der Künstlerinnen, deren Werke vom Staat gekauft wurden. Im Bundesbeirat für Kunsterwerb wuchs er von 13% in 1985 auf 42% in 1998.
- Frauen bilden eine Minderheit unter den Preisträgern/innen und Jurymitgliedern der *Ars Electronica* Preise für Medienkunst (Österreich). Unter 140 Geehrten waren 15 Frauen (11%).<sup>34</sup>
- In Portugal erhielten 49% der männlichen und 53% der weiblichen Kunststudenten/innen Stipendien zur Fortsetzung ihres Studiums
- Der Anteil der Preisträgerinnen im Bereich der bildenden Kunst in Deutschland betrug 1986-1994 34% und stieg bis 2000 auf 39%.

### Darstellende Kunst

- Die Zahlen des *Finnish Arts Council* von 1997/1998 weisen aus, dass 44% der Empfänger/innen von Preisen für das Theater und 62% für den Tanz Frauen waren. Die Jury/Gremien setzen sich beim Theater aus 60% Frauen (40% Männern) und im Bereich Tanz zu 50/50 zusammen. 1997 wurden die Projektfördermittel für Bühne und Film wie folgt bewilligt: 60% Frauen und 40% Männer. Die Jury war wiederum gleichmäßig repräsentativ besetzt.

---

<sup>32</sup> Der Große Staatspreis, der Manès-Sperber-Preis, der Erich-Fried-Preis, der Staatspreis für Übersetzer, der Ehrenpreis, der Stipendien-Preis, der Große Staatspreis für Europäische Literatur, der Staatspreis für Literaturkritik.

<sup>33</sup> Quelle: De Nooy & Toussaint (1999), 'Het netwerk van de adviescommissies in de Nederlandse beeldende Kunstwereld' (Das Netzwerk der Fördermittel-Bewilligungsausschüsse in der holländischen Welt der bildenden Kunst).

<sup>34</sup> Quelle: <http://www.aec.at> - Doppelfunktionäre und/oder Preisträger wurden nicht berücksichtigt, ebenso wenig Personen, deren Geschlecht nicht eindeutig aus den Vornamen hervorging.

- Der Anteil der Frauen im Beirat des Österreichischen Bundestheaters betrug zwischen 1990 und 1995 50%. 1998 bestand er aus 5 Frauen und 2 Männern.
- Der Frauenanteil bei den Empfängern von Preisen in der darstellenden Kunst in Deutschland lag 1986-1994 bei 34% und sank 2000 auf 28%.

#### Architektur

- 1997/1998 waren in Finnland, dass 36% der Empfänger/innen für Architekturpreise Frauen. Die Zusammensetzung der Jury bzw. des Fachausschusses war geschlechtsspezifisch ausgeglichen.
- Im Beirat des Österreichischen Bundesverbandes für Architektur und Grafik gibt es keine Frauen.
- Der Frauenanteil bei den Empfängern/innen von Architekturpreisen in Deutschland betrug 1986-1994 36% und 1995-2000 nur 30%.

+ + +

Auf den ersten Blick spiegeln die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Preisträgern/innen weitgehend die geschlechtsspezifische Verteilung innerhalb der Kunstbereiche selbst wider. In den männlich dominierten Bereichen Musik, Architektur und Film erhalten Frauen einen verhältnismäßig kleineren Anteil an Preisen als in Bereichen wie bildende Kunst, Literatur oder Tanz. Während die realen Zahlen von Land zu Land schwanken, setzt sich die ungleiche Verteilung von Preisen in zahlreichen Kulturbereichen als Trend europaweit fort.

Die nationalen Beiträge zeigen, dass es sowohl hinsichtlich der Zahl von Frauen als Preisempfängerinnen als auch besonders unter Mitgliedern von Auswahlkomitees signifikante Verbesserungen gegeben hat. Die wenigen oben aufgelisteten Beispiele weisen darauf hin, dass Frauen in letzter Zeit durchschnittlich 40% solcher Positionen besetzen.

Betrachten wir den Geldwert der von Männer und Frauen empfangenen Preisen näher, nimmt die Sache eine Wendung zum Schlechten. In den meisten Ländern erhalten Männer die größeren Geldbeträge bei der Vergabe von Preisen oder Auszeichnungen für das Lebenswerk. Frauen erhalten in einigen Ländern, etwa in Deutschland, Preise oft nur früh in ihrer Karriere (z. B. Förderpreise). Tabelle 9 belegt solche Unterschiede für zwischen 1995 und 2000 in mehreren Kulturbereichen an Männer und Frauen verliehene Preise in Deutschland.

**Tabelle 9: Aufteilung der Gesamtfördersummen bei in Deutschland verliehenen Geldpreisen zwischen Männern und Frauen (1995-2000)**

	Architektur	Bildende Kunst	Darstellende Kunst	Fotografie, Handwerk und Grafik	Literatur	Musik
	%	%	%	%	%	%
Männer	79	62	76	68	71	65
Frauen	21	38	24	32	29	35

Quelle: Auswertung nach dem 'Handbuch der Kulturpreise', Bonn, 2000, durch das ZfKF für das BMFSFJ.

Die mangelnde Repräsentanz von Frauen bei der Vergabe bedeutender Kulturpreise hat in einigen Ländern, wie Spanien, Deutschland und Österreich, zur Schaffung von speziellen "Frauenpreisen" geführt. In Österreich vergab das Ministerium für Frauenfragen 1999 den "Frauen-Kunst-Preis" (mit 700.000 ÖS nicht unerheblich dotiert).<sup>35</sup> In Deutschland wurden 33 Preise speziell für Frauen im Kunst- und Medienbereich verliehen. In Katalonien schuf das Institut Catalá de la Dona 1997 einen Preis für Fotografinnen zum Gedenken an die katalanische Fotografin Maria Rúbies. 1998 stiftete das Fraueninstitut beim Sozialministerium in Zusammenarbeit mit dem Spanischen Regieverband den María-Teresa-León-Preis für Dramatikerinnen. Ähnliche Preise gibt es auch für Dichterinnen, Romanschriftstellerinnen, Journalistinnen, alle dotiert mit einem Geldbetrag in Höhe von etwa einem Zehntel des María-Teresa-León-Preises.

In Deutschland gibt es einen *Antipreis* für frauenfeindliches Verhalten sowie einige Preise für Bemühungen um die Gleichstellung der Frau. 1993 wurde vom Bundesfrauenministerium der *Gabriele-Münter-Preis* (eine Auszeichnung für Frauen über 40) geschaffen, um der Tendenz zahlreicher Auszeichnungen und Stipendien entgegenzuwirken, sich auf durchschnittlich 30 bis 40 Jahre alte Bewerberinnen zu konzentrieren, einen Zeitraum, in dem viele Frauen beruflich weniger aktiv sind.

Diese Problematik könnte einer der Gründe dafür sein, dass Frauen weniger oft Anträge für Auszeichnungen oder Stipendien stellen als ihre männlichen Kollegen (z. B. in Österreich und den Niederlanden) recht gering ist. Hier müssen Mechanismen gefunden werden, die sie zur Bewerbung ermutigen.

## 6. Politische versus berufliche Strategien: Sind öffentliche Maßnahmen allein wirksam?

Seit vier Jahrzehnten setzen öffentliche Stellen das Konzept der Gleichstellung in politische Strategien um. Eine Reihe von gesetzgeberischen Maßnahmen ist das Ergebnis: Gesetze zur Gleichstellung oder zur Chancengleichheit, Gleichstellungszusätze in der Arbeitsgesetzgebung, allgemeine Unterstützungsmaßnahmen und die Einführung von Quotensystemen. Formelle Regelungen wie diese fanden in einigen Medienorganisationen Anwendung oder bei (öffentlich) organisierten Kunstaktivitäten wie der Vergabe von Staatspreisen. Teilweise wurden sie durch andere Aktivitäten ergänzt, etwa die Entwicklung von Netzwerken und weitere frauenspezifische Einrichtungen und Programme, teilweise wurde so auch ein Mangel an gesetzgeberischer Aktivität und Unterstützung zu kompensieren versucht.

<sup>35</sup> Anfang 2000 wurde das österreichische Ministerium für Frauenfragen aufgelöst, was bedeutet, dass dieser Preis zumindest in absehbarer Zukunft nicht mehr vergeben wird.

In den 90er Jahren ging der Gesetzgebungstrend dahin, das *mainstreaming* Konzept der Europäischen Kommission umzusetzen. Ein zweiter, in Großbritannien und den Niederlanden sichtbarer, Trend ist die Einbeziehung der Gleichstellung in Diskussionen um größere kulturelle Vielfalt.

Können die hier vorgestellten Daten und Informationen die Behauptung stützen, dass die umfassende Integration von Frauen in Kunst- und Medienberufen durch die Gesetzgebung gefördert wurde? Bevor wir uns ein endgültiges Urteil bilden, betrachten wir die internationalen, europäischen und nationalen auf Kunst- und Medienberufe ausgerichteten Initiativen ein wenig näher.

#### *Internationale/regionale Verträge und Strategien*

Ein weltweiter Überblick der Vereinten Nationen von 1995<sup>36</sup> zeigt, dass erst seit Anfang der 90er Jahre Frauenrechte und Gleichstellungsfragen Eingang in die internationale Gesetzgebung fanden. Obwohl die erste UNO-Weltfrauenkonferenz schon 1975 in Mexiko City stattfand, wurden erst 1993 anlässlich der Weltkonferenz zu Menschenrechten in Wien die Rechte der Frau als Menschenrechte international anerkannt. Wenn die internationale Gemeinschaft so lange brauchte, um die Vielzahl von im Laufe der Jahre erfolgten Empfehlungen zu bearbeiten, wie könnte man nationale Regierungen motivieren oder gar zwingen, Änderungen vorzunehmen um Frauen neben Männern ins Zentrum der ökonomischen, politischen und sozialen Entwicklung zu stellen?

Mit noch größerer Verzögerung kamen Frauen in den Bereichen von Kunst, Kultur und Medien ins Blickfeld. Erst anlässlich der Vierten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen zu Gleichstellung, Entwicklung und Frieden im September 1995 in Peking wurde die Frage der Medien und damit verbundene Themen der Menschenrechte auf dieser internationalen Ebene aufgegriffen. Das Ergebnis der Konferenz war eine Aktions- und Deklarationsplattform, die bis Juni 2000 umgesetzt werden sollte. Die Empfehlungen an Regierungen, NGOs und Medienorganisationen erfolgten unter zwei strategischen Zielsetzungen: 1) Verstärkung der Beteiligung und des Zugangs von Frauen zu den Medien und neuen Kommunikationstechnologien; 2) Förderung eines ausgewogenen und stereotypenfreien Frauenbilds in den Medien. Ein Monitoring der Umsetzung dieser Empfehlungen auf internationaler Ebene erfolgt bislang nicht.

Der Bericht der Weltkommission für Kultur und Entwicklung der UNESCO von 1995 identifizierte die Beziehung zwischen Geschlecht und Kultur als besonders wichtig für eine nachhaltige Entwicklung und als vordringlichen Forschungsbereich. Sie stellte fest, dass Genderfragen – verstanden eher als gesellschaftliches denn als biologisches Konzept – in Zeiten des ökonomischen und kulturellen Wandels besonders sensibel angegangen werden müssen. Frauen sind häufig eng mit Begriffen wie kultureller Identität und Abgrenzung verbunden und ihnen wird die Rolle von "Trägerinnen und Bewahrerinnen von Kultur" zugeschrieben. Die Umsetzung der Gleichberechtigung ist also untrennbar mit Fragen von Identität und Macht verknüpft.<sup>37</sup>

#### *Handeln der Europäischen Union*

Während international auf offiziellen Ebenen die Arbeit gerade begonnen hat, ist in Europa schon seit einiger Zeit eifrig an einem Gebäude von Rechtsvorschriften für die Gleichstellung

---

<sup>36</sup> The World's Women 1995: Trends and Statistics. United Nations, New York, 1995.

<sup>37</sup> Report of the World Commission on Culture and Development, Our Creative Diversity. UNESCO Publishing, Paris 1995, S. 131.

gearbeitet worden. Gesetzes- und Programminitiativen im Rahmen der Europäischen Union sind in Anhang 1 aufgelistet. Wie der Kommissar für Beschäftigung und Sozialfragen, Pdraig Flynn, auf einem Informationstreffen der für Gleichstellung zuständigen Minister 1999 in Berlin sagte: "Wenn es ein einziges Wort gibt, das die europäische Gleichstellungspolitik in den letzten Jahren ausdrückt, wäre es zweifellos: *'mainstreaming'*. Es wird nun allgemein akzeptiert, dass die Gleichstellung nicht nur durch eigens dafür gebildete Organisationen und Institutionen unterstützt werden muss, sondern durch sämtliche Entscheidungsgremien und Handlungsträger: Gleichstellung ist eine Aufgabe für alle".

Der EU fehlt jedoch eine klare Berücksichtigung von Genderfragen in der europäischen Kulturpolitik und –praxis., so etwa im Programm "Kultur 2000". Dies kommt nicht überraschend, denn nach wie vor bleiben in vielen Ländern Gleichstellungspolitik und Kulturpolitik getrennt, gibt es keine politischen Konzepte für eine Verbidung von Gleichstellung und Kultur. Die Liste der EU-Direktiven und Programme im Anhang zeigt, dass in den vergangenen drei Jahrzehnten permanent versucht wurde, das Konzept der Gleichstellung in praktische Politik umzusetzen (vgl. Anhang 1). Angesichts der hier präsentierten Daten wird jedoch schnell klar, dass wir noch weit von praktischen Auswirkungen gut gemeinter Direktiven entfernt sind, etwa der des Grundsatzes *gleiches Entgelt für gleiche Arbeit* von 1975.

### **Kunst- oder medienspezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

Die nationalen Beiträge zeigen, dass wenige kunst-, kultur- oder medienbezogene Maßnahmen eigens mit Bezug zur Chancengleichheit getroffen wurden. Zu den Ausnahmen gehören die Aktionen "Frauen in der Kunst" des *British Arts Council* in den späten 80er und frühen 90er Jahren, die EU/EBO Charta für Chancengleichheit von Frauen im Rundfunk Mitte der 90er Jahre sowie einige gesonderte Förderprogramme. Die Wirkung dieser Initiativen ist schwer zu beurteilen, da sie nie systematisch evaluiert wurden. Wir können jedoch untersuchen, was aus ihnen geworden ist und so Anhaltspunkte für ihren "Erfolg" erhalten.

#### *Frauen in der Kunst*

Nach einer Reihe von Jahren, einer Konferenz und einer Netzwerkveröffentlichung geriet die Abteilung "Frauen in der Kunst" des Arts Council in Lonon im Rahmen des allgemeinen *mainstreaming* allmählich in Vergessenheit. Eine der zahlreichen internen Reorganisationsmaßnahmen ging davon aus, dass Chancengleichheit in die Zuständigkeit sämtlicher Abteilungen fiel. Ein solches Konzept klingt theoretisch vernünftig; jedoch haben neue populäre Ansätze, die Gleichstellung mit *Vielfalt* gleichsetzen, die Frauenfrage auf eine Ebene mit Problemen sozialer Außenseitern oder Minderheiten gesetzt. Frauen sind zwar eindeutig keine Minderheiten auf dieser Welt (in den meisten Ländern stellen sie in der Tat die Mehrheit). Das Ergebnis dieser Entscheidung bedeutete aber, dass Frauen und ihre spezifischen Bedürfnisse im sich wandelnden kulturellen Arbeitsmarkt nicht länger Priorität genießen: Die Prioritätenliste des Arts Council für 1999 erwähnt Frauen im Programm "*diversity and inclusion*" [Vielfalt und Zugehörigkeit] nicht mehr; die ursprüngliche Zielsetzung wurde nicht erreicht.

#### *Frauen in Hörfunk und Fernsehen*

Im Mai 1995 fand, als Abschluss der Arbeit eines (1986 eingerichteten und 1996 abgeschafften) EU-Lenkungsausschusses unter dem Titel "*Reflexion der Vielfalt: Die Herausforderung für Männer und Frauen im Europäischen Hörfunk und Fernsehen*", eine Konferenz statt, an der 36

öffentliche Rundfunkorganisationen aus ganz Europa teilnahmen. Das Hauptergebnis der Konferenz war die Unterzeichnung der EU/EBU-Charta für Chancengleichheit von Frauen in Hörfunk und Fernsehen. Die Rundfunkorganisationen wurden verpflichtet, faire und gleichberechtigte Behandlung am Arbeitsplatz, gleiches Entgelt für gleiche Arbeit etc. zu befolgen. Seit der Unterzeichnung dieser Charta ist die Zahl der Frauen in den Führungs- und Entscheidungspositionen allerdings kaum gestiegen; im Januar 1999 von ERICarts erhobene Daten zeigen, dass von 19 befragten öffentlichen Rundfunkanstalten nur eine von einer Generaldirektorin geleitet wird.

Es wurde die Ansicht vertreten, dass die wichtigsten Herausforderungen für die EU/EBU-Politik in der sich wandelnden Natur des öffentlichen Rundfunks selbst liege. Da öffentliche Anstalten verkleinert werden, müssen Aufgaben privatisiert werden, und es kommt zu einem ständigen Rückgang von festangestelltem Personal. Die öffentlichen Anstalten operieren zunehmend unter Bedingungen des wirtschaftlichen Wettbewerbs, sie unterwerfen sich eher den Marktmechanismen als der öffentlichen Kontrolle. Es wird so zunehmend schwieriger, diese Unternehmen zur Respektierung der Chancengleichheit zu zwingen – aber nicht unmöglich, wie wir an den Strategien des Gender Portrayal Network erkennen können.<sup>38</sup>

Wir sollten jedoch nicht ausschließen, dass eine andere Möglichkeit der Marktmechanismus selbst sein könnte. Belege aus einigen nationalen Beiträgen, z.B. Deutschland, zeigen einen entschieden höheren Frauenanteil bei privaten Fernsehsendern als im öffentlichen System. Könnte der Wettbewerb auch in diesem Bereich wirken?

### **Gender Mainstreaming Konzepte - Gleichstellung in das Zentrum kultureller Entscheidungen tragen**

In den vergangenen fünf Jahren hat das Konzept des *gender mainstreaming* begonnen, zahlreiche politische Diskussionen und sogar politische Systeme zu durchdringen. Können wir dieses Konzept als Lösung für die Zukunft betrachten? Was ist "*gender mainstreaming*" überhaupt?

*Die isländische Präsidentin Vigdis Finnbogadóttir definiert mainstreaming als "die stufenweise diplomatische Orientierung auf das Zentrum/anerkannte Praktiken" – in unserem Fall also der beständige Wunsch einer Gruppe (der Frauen) zu spüren, dass sie im Zentrum sind und ebenso wichtig wie jene Gruppe (die der Männer), die bisher stets die Definitionsmacht in der Geschichte beanspruchte<sup>39</sup>.*

Nach der Definition der EU bedeutet *gender mainstreaming* die systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in jedem politischen Handeln, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Alle Maßnahmenprogramme sollen gleich ab der Planungsphase mögliche Wirkungen für die künftige Situation der

---

<sup>38</sup> Das Gender Portrayal Network (GPN) wurde 1996 eingerichtet und besteht aus sechs europäischen öffentlichen Hörfunk- und Fernsehanstalten – YLE /Finnland, SVT/Schweden, NOS/Niederlande, DR/Dänemark, NRK/Norwegen und ZDF/Deutschland. Das jüngste Projekt *Screening Gender* geht davon aus, dass die Vielfalt in der Gender-Darstellung eines der Charakteristika öffentlicher Programme sein soll. Es wurden Ausbildungsmaterialien für den internationale Einsatz erarbeitet. Dieses Projekt ist ein gutes Beispiel für die Bemühung, den Markt-Ethos zu ändern – Vielfalt in der Programmgestaltung ist ein gutes Geschäft. Auf jeden Fall ist diese Strategie besser als die Produktion ständig neuer Konzepte, die Gefahr laufen, in den Archiven der Sender zu verstauben.

<sup>39</sup> Vgl. Frauen, Gleichberechtigung und Kulturpolitik, Projektbericht Nr. 3, ERICarts 1998, S.11.

Männer und Frauen mit berücksichtigen (Mitteilung der Kommission, Dok.KOM (96) 67 vom 21.02.1996).

Der Ansatz hat zwar an Boden gewonnen hat, doch räumt Teresa Rees,<sup>40</sup> die frühere Gleichstellungsberaterin bei den EU, Defizite ein:

*...mainstreaming ist zwar ein aufsteigender Begriff in der nationalen und internationalen Politik, aber er ist schlecht entwickelt und wird ungenügend verstanden. Es besteht sogar die Gefahr, dass zahlreiche der mühsam gewonnenen Mechanismen zur Unterstützung der Chancengleichheit im Namen des mainstreaming wieder abgebaut werden. Unter Berücksichtigung sowohl dieser Gefahren als auch der Tatsache, dass mainstreaming eine sehr langfristige Aufgabe ist, bietet es dennoch größere Chancen als alle vorangehenden Modelle der Gleichstellung .... (Rees, 1998, 199-200).*

Anhang 3 informiert über Vorschläge, die von einer Fachgruppe des Europarats zu Begrifflichkeiten, Methodologie und *good practices* im Bereich des mainstreaming entwickelt wurden. Sie beziehen sich zwar nicht ausdrücklich auf Kunst, Kultur oder Medien, liefern aber doch einen besonders konkreten und wertvollen Ansatz für die schrittweise Verwirklichung der Zielsetzungen des *gender mainstreaming*.

Obwohl es sich um ein verhältnismäßig neues Konzept handelt, gibt es im Bereich Kunst, Kultur und Medien einige Beispiele dafür, wie Regierungen versuchen, *mainstreaming* in die Kulturpolitik einzubringen. Wir gehen hier auf Beispiele aus Schweden, den Niederlanden, Finnland und dem Vereinigten Königreich ein. In den meisten Fällen stehen derzeit keine Informationen über ihre Wirksamkeit zur Verfügung. Weitere Informationen über diese und andere einschlägigen Initiativen sind aus den folgenden nationalen Beiträgen und Artikeln zu entnehmen.

Seit den 60er Jahren galt in Schweden geschlechtsspezifische Gleichstellung vornehmlich als arbeitsmarktbezogenes Thema. Die Diskussion wandelte sich zu Beginn der 90er Jahre, als Bildungsminister Carl Tham anregte, Frauen bei der Besetzung von Professorenstellen positiv zu diskriminieren – in der Einsicht, dass sie unterrepräsentiert waren. Es wurde ein eigener Programmausschuss für Gleichstellung eingerichtet, der die Arbeit zur schwedischen *mainstreaming*-Strategie für Gleichstellung aufnahm. Hier einige der praktischen Maßnahmen von *gender mainstreaming* für Kunst und Kultur in Schweden:

- Im Haushaltsjahr 1995/6 verfügte das Kulturministerium, dass der Staatliche Kulturrat (*Ståtens Kulturråd*) geschlechtsspezifische Daten in seinen Bericht über die Bewilligung seiner Fördermittel aufnehmen muss. 1998 wurde der Kunstfönderausschuss rechenschaftspflichtig für Unterschiede in der Bewilligung von Fördermitteln für Männer und Frauen.
- 1998/99 list man im Haushaltsvorschlag der schwedischen Regierung: Der Staatliche Kulturrat muss danach streben, eine deutliche Unterscheidung zwischen Frauen und Männern in den amtlichen Kulturstatistiken zu treffen. Behörden, die Forschungs- und Entwicklungsmittel im Bereich Kunst und Medien bewilligen, werden von der Regierung ermutigt, in ihren Projekten und Programmen die Gleichstellung zu stärken. Die gleichgewichtige geschlechtsspezifische Verteilung der Mitglieder der Vorstände und Ausschüsse ist ebenfalls zu respektieren.

---

<sup>40</sup> Teresa Rees, *Mainstreaming Equality in the European Union. Education, Training and Labour Market Policies*, Routledge, London, New York, 1998.

- Die Regierungsbehörden wurden aufgerufen, sich zur Förderung der Gleichstellung zu verpflichten, wenn sie Entscheidungen über den Erwerb von Kunstwerken, die Veranstaltung von Ausstellungen und die Bewilligung verschiedener Formen der Unterstützung treffen.

Das Kulturministerium in den Niederlanden begann seine "*mainstreaming*"-Anstrengungen schon 1991 durch ein Emanzipationskonzept für den Kultursektor. Es legte den Schwerpunkt auf ein Aktionsprogramm zur Unterstützung von Frauen in der Kunst, um mehr von ihnen in Lehrpositionen, in Kunst- und Kulturinstitutionen, in externen Beratungsgremien für die Regierung und insbesondere in Museen unterzubringen. Der *Raad voor de Kunst* (Kunstrat) unterstützte auch Formen positiver Diskriminierung und legte fest, dass mindestens 25% Frauen in Jurys oder Kommissionen und in Austauschprogrammen mitzuwirken hätten. Man achtete darauf, den positiven Handlungsbedarf in den Förderbedingungen niederländischer Kultureinrichtungen zu berücksichtigen. Mitte der 90er Jahre ging die Zuständigkeit für Kultur auf ein neu zugeschnittenes Ministerium über. Die Kultur wurde auf Sparflamme gestellt, und mit ihr die Chancengleichheit. In der zweiten Hälfte der 90er Jahre regte das Ministerium eine Untersuchung bezüglich weiblicher und männlicher Hochschulabsolventen an. Die Regierung kam zu dem Schluss, dass mit der Repräsentation der Frauen im Kultursektor alles in Ordnung sei und dass keine spezifischen Anstrengungen erforderlich wären. 1998 kündigte das Sozialministerium an, es werde einen gemeinsamen Aktionsplan zur Gleichstellung in sämtlichen Ressorts vorbereiten. Dies bedeutet, dass das für Kultur zuständige Ministerium die Emanzipation wieder auf seinen Arbeitsplan setzen musste und nun erneut Zielsetzungen aufgreift, die ursprünglich zu Beginn der 90er Jahre formuliert worden waren, um die Zahl der Frauen in Beratungsgremien, Kommissionen und Vorständen zu erhöhen. Derzeit liegt der Anteil der Frauen in derartigen Positionen bei 20%.

Durch das Gleichstellungsgesetz in Finnland wurde 1995 das Konzept des *mainstreaming* eingeführt. Das Gesetz unterstrich die gleichgewichtige Repräsentation von Frauen und Männern in sämtlichen öffentlichen Fachgremien. Die Erfahrungen von politischen Entscheidungsgremien legen nahe, dass das Gesetz seine positiven Auswirkungen auf die öffentliche Entscheidungsfindung und auf gatekeeping-Systeme entfaltet hat. Zwar werden die Sektoren Kunst oder Kultur nicht ausdrücklich erwähnt, aber die Implikationen des Gesetzes reichen bis zu Einrichtungen wie dem Kulturrat und städtischen Kulturbehörden.

Im Mai 1998 startete die *britische* Regierung ihre *mainstreaming*-Initiative und definierte es als 'Einbau der Gleichstellung in die politische Entscheidungen'. Die Verbesserung der Lage der Frauen im öffentlichen Leben einschließlich ihrer Repräsentation in den Medien ist eine der Zielsetzungen der Regierungsstrategie, jedoch sind konkrete Maßnahmen noch überfällig, die dies für die aktuelle Kulturpolitik und in Finanzierungsverpflichtungen zum Tragen bringt. Ohne die Festschreibung spezifischer Aktionen, Programme oder Ressourcen wird der Ansatz zur Verbesserung der Stellung der Frau in Kultur oder Medien schlicht durch andere, 'drängendere' Prioritäten ersetzt.

### **Alternative Ansätze?**

1995 wurde eine Umfrage unter der weiblichen Bevölkerung Frankreichs durchgeführt, um Maßnahmen zu ermitteln, die zu einer besseren Verteilung der Arbeit zwischen Männern und Frauen beitragen können. Nur 6% verlangten die Verabschiedung neuer Gesetze. Elf Prozent wünschten sich eine bessere Anwendung bestehender Gesetze, während 80% der Ansicht waren,

dass eine Veränderung der Mentalität (*évolution de mentalité*) den Wandel erleichtern würde.<sup>41</sup> 1998 führte ERICArts eine ähnliche Umfrage durch, um den "besten" Ansatz zur Erlangung der Gleichstellung in Kunst, Kultur und Medien zu bestimmen. Interessanterweise enthüllte die Umfrage ebenfalls, dass gesetzgeberisches Handeln nicht als wichtigstes Mittel für den Erfolg angesehen wurde. Alternativ verlangten die Befragten am häufigsten Veränderungen auf breiterer gesellschaftlicher Ebene, speziell den Medien und die Förderung weiblicher Vorbilder ("*role models*"), die in Enzyklopädien, Geschichtsbüchern und in unserem allgemeinen Bewusstsein fehlen.

### *Gesonderte Einrichtungen und Netzwerke für Frauen*

Klar ist, dass gesetzliche Rahmenwerke allein keine Veränderung in Gang setzen können und daher gesonderte Einrichtungen und Netzwerke für Frauen wichtige Elemente sind, die als Teil eines integrativen Prozesses gefördert werden sollten, der letztendlich zur Gleichstellung führt. Eine wichtige Frage, die sich durch das gesamte von Projekt ERICArts und ZfKf zieht, betrifft die Rolle und Funktion besonderer Netzwerke oder Einrichtungen, etwa deutscher Projekte wie *Artemisia* (Frauenmuseum Bonn) oder *rocksie!*, das *Magdalena Theatre Project* in Großbritannien, *Milena Publishers* in Österreich, die *Associació Dones Periodistes de Catalunya*, Spanien, oder *Donne in Musica* in Italien. Ursprünglich bestand die Sorge, dass trotz der hier sichtbaren Anstrengungen, Ressourcen zur Anerkennung des Werks und der Leistungen von Frauen aufzubauen, diese in eben jenen Umständen und Einrichtungen ghettoisiert werden könnten, die angetreten waren, sie von patriarchalischen Praktiken zu befreien (eine in gewisser Weise ähnliche Argumentation gegen "Frauenpolitik" und zugunsten eines Ansatzes des "*gender mainstreaming*").

Projektbeteiligte argumentieren demgegenüber, dass solche Aktivitäten Frauen in die Lage versetzt haben, sich in ihrer Arbeit zu engagieren bzw. sie fortzusetzen, sowie Anerkennung in angemessenen (obwohl getrennten) Umfeldern zu erhalten. Kunstwerke von Frauen sind erforderlich, um eine neutrale Atmosphäre zu schaffen – ein Gegengewicht zu den vorherrschenden Sammlungen und von Männern geschaffenen Bildern – sowie zu Dokumentationszwecken. Die Sammlung der Werke von Komponistinnen, die im Haus von *Donne in Musica* in Fiuggi in Italien untergebracht wurden, ist ein solches Beispiel.

Solche Sammlungen sind tatsächlich hilfreich, wenn für das Recht der Gruppe und ihre Arbeitsbedingungen gekämpft werden muss, ebenso dort, wo Diskussionen darüber angeregt werden sollen, dass die Werke von Frauen qualitativ nicht hinter denen von Männern zurückstehen. Werke von Frauen können von der gesamten Öffentlichkeit in besonderen Einrichtungen besichtigt werden – ein Recht, das nicht zwangsläufig garantiert ist. Solche Einrichtungen und Initiativen gewährleisten jedoch nicht, dass Frauen Eingang in den "Mainstream" von Museumssammlungen oder in andere Kulturprogramme finden (z.B. Konzertprogramme). Unser Ziel ist nicht Apartheid für Frauen. Wir entkräften lediglich das Argument, es stünden keine Werke von Frauen zur Verfügung.<sup>42</sup>

Laut Mandat der in Österreich ansässigen IntAkt<sup>43</sup> (Internationale Aktionsgemeinschaft bildender Künstlerinnen) geht es bei diesen Aktivitäten um "Gleichstellung und Gleichbehandlung, um die

---

<sup>41</sup> Avec les Femmes, une nouvelle organisation de la société (Eine Neuorganisation der Gesellschaft mit den Frauen), Bericht über die Debatten im Rahmen der 4. Weltfrauenkonferenz an der Sorbonne, Paris 1995, S.168.

<sup>42</sup> Patricia Adkins Chiti bei der Zwischenstaatlichen Konferenz der UNESCO, "Die Macht der Kultur" in einer von ERICArts organisierten Sitzung der Arbeitsgruppe, "Frauen, Gleichstellung und Kulturpolitik", April 1998. Der vollständige Bericht ist unter [www.ericarts.org/women](http://www.ericarts.org/women) verfügbar.

<sup>43</sup> Ein Projekt zur Unterstützung bildender Künstlerinnen.

öffentliche Präsenz, die Akzeptanz durch den Markt, die Kuratoren, Museen, Sammler und Rezipienten". Der einzige Weg, diese Ziele zu verwirklichen, sei die Partnerschaft mit gesonderten Netzwerken und Programmen speziell für Frauen und mit der Gesellschaft im Ganzen.

Es gibt bislang Hunderte von Netzwerken für Frauen, elektronisch-virtuelle und "traditionelle", aber der Anteil der auf Kunst und Medien bezogenen Gruppen ist verhältnismäßig gering. Einige transnationale Netzwerke umfassen: Frauen in Multimedia (WIM), das 1994 gegründet wurde und als Form für Frauen fungiert, die bei den neuen Medien beschäftigt sind und sich dafür interessieren ([www.wim.org](http://www.wim.org)), und Frauen und Musik, das 1991 gegründet wurde und unter anderem danach strebt, das Bewusstsein für den Beitrag der Frauen zur Musik zu stärken.

Außerdem gibt es breitgestreute Festivals und Ausstellungen, die Frauen und ihr Werk fördern und ihnen die Möglichkeit zur Netzwerkbildung geben. Dazu zählen: die *Internationale Feministische Buchmesse* (die 6. Messe fand in Australien statt und präsentierte einheimische, asiatische und pazifische Schriftstellerinnen und Verlegerinnen), das *Internationale Frauenfilmfestival* (das in verschiedenen europäischen Städten veranstaltet wird, zuletzt in Barcelona) und das *Donne in Musica* Festival und Symposium in Fiuggi, Italien.<sup>44</sup>

Beispiele außerhalb Europas, wie das "National Museum of Women in the Arts" in der US-Hauptstadt Washington D.C. können als interessante Modelle betrachtet werden, die das ganze Projekt hindurch diskutiert wurden. Bei der Demonstration des Reichtums und der Qualität weiblicher Kreativität können spezielle Museen für Frauenwerke einen Beitrag leisten und die öffentliche Forderung nach allgemeiner Anerkennung erfüllen helfen. Eine Pilotstudie über Möglichkeiten der Schaffung eines *European Space* für Frauen und ihr Werk erscheint dher wünschenswert. Ein solches Vorhaben könnte in Form einer konkreten Einrichtung oder eines virtuellen Raums geschaffen werden, der z.B. in Zusammenarbeit mit nationalen oder speziellen Kompetenzzentren zu organisieren wäre, die über wichtige Informationen zu Frauen in Kunst und Medien verfügen (z. B. Musikwissenschaftliche Zentren, nationale Bibliotheken, Tonarchive etc.). Solche Projekte könnten eine Art Börse bieten, in der die Öffentlichkeit dauerhaft Zugang zu Katalogen und Werken der Musik der bildenden Kunst oder der Literatur etc. hätte, zumindest solange, bis Kulturinstitutionen des "mainstream" die Herausforderung annehmen, in angemessener Weise Werke von Frauen in ihre Sammlung zu integrieren.

+ + +

So sehr auch spezielle Einrichtungen, Organisationen und Beratungsinitiativen für Frauen in einem bestimmten kulturellen Klima bzw. politischer Tradition ihre - zumindest vorübergehenden - Vorteile haben, so sehr müssen wir zugleich hervorheben, dass Gleichstellung nicht nur die Frauen allein angeht, wie es zuweilen missverstanden wird. Eine wirklich "vielfältige" europäische Gesellschaft braucht verbundene Anstrengungen beider Geschlechter. Kunst oder Medien sind nur ein Bereich, wo diese Anstrengungen stattfinden sollten. Dieses Hauptergebnis des ERICArts/ZfKf-Projekts wird auch in einer jüngsten Stellungnahme der für Gleichstellungsfragen zuständigen deutschen Ministerin hervorgehoben.

---

<sup>44</sup> Da Netzwerke ein moderner, eher "zivilgesellschaftlicher" Ansatz in der internationalen Kooperation sind, sollte man meinen, dass Frauen eine größere, herausragendere Rolle in deren Verwaltung spielen. Betrachten wir die allgemeinen Kunst-, Kultur- und Mediennetzwerke näher, zeigt sich jedoch, dass der Anteil von Frauen als Vorsitzende und/oder Managerin hinter den Erwartungen zurückbleibt. Tatsächlich wurden bei den 146 Kunst-, Kultur- und Mediennetzwerken in Europa, auf die sich die Erhebung bezog, nur 33% der Managementpositionen und 26% der Vorstandspositionen von Frauen besetzt.

**Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Christine Bergmann**, vorgetragen bei der Eröffnung der 2. Europäischen Fachkonferenz zu "Frauen in Kunst und Medienberufen: Europäischer Vergleich", Hamburg, September 1999.

*Der Anteil von Frauen in den verschiedenen Kultur- und Medienberufen variiert. Generell ist aber festzustellen, dass Frauen auch in diesen Berufen weiterhin unterrepräsentiert sind. Dies gilt um so mehr für die Besetzung von Führungspositionen. Viele Frauen erfahren zwischen dem 5. und dem 7. Berufsjahr, also im Alter von rund 30 Jahren, einen Karriereknick. Das ist das Alter, in dem Männer durchstarten, Frauen aber Kinder bekommen oder überlegen, wie sie Kinder und Beruf vereinbaren können. (...) Familienbedingte Unterbrechungen finden sich fast ausschließlich bei Frauen, so wird beispielsweise der Erziehungsurlaub zu 98% von Frauen wahrgenommen.*

*Wir werden Chancengleichheit der Geschlechter nur erreichen, wenn die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter verbessert werden und die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeits- und Rollenteilung überwunden wird. (...) Mehr Partnerschaft kann aber durch gesetzliche und andere Rahmenbedingungen nur flankiert werden. Mit vielfältigen bewussteinbildenden Maßnahmen versuchen wir daher die tiefsitzenden Vorurteile über die Rolle von Mann und Frau abzubauen sowie Denk- und Verhaltensweisen zu ändern, die dem Prozess der tatsächlichen Verwirklichung der Gleichstellung entgegenstehen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird deshalb als Teil des Programms "Frau und Beruf" auch eine Männerkampagne anstoßen, in der es darum geht, für ein neues Leitbild von Männlichkeit zu werben, neue Männer und neue Väter vorzustellen, die sich partnerschaftlich an Familienarbeit und Kindererziehung beteiligen. (...) Bei der Überwindung der tradierten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung haben wir noch einen langen Weg und viele Widerstände vor uns, bei Männern, aber auch bei Frauen. 'Aber das Ziel lohnt die Mühen: Wir werden nicht nur Wettbewerbsfähigkeit sichern, sondern auch Lebensqualität dazugewinnen, wenn Frauen und Männer ihre persönlichen Begabungen voll in Wirtschaft und Gesellschaft einbringen können.*

## **7. Was steht als nächstes auf der Forschungsagenda?**

Die Dokumente im Anhang dieses Buches umfassen eine Reihe von Empfehlungen für Gruppen und öffentliche Entscheidungsträger, Kulturverwalter, Medienorganisationen und Künstlerverbände. Sie wurden nach mehreren internationalen und europäischen Konferenzen, Seminaren und Workshops verfasst, zu denen dieses Projekt von 1997-1999 einlud.

Auch eine vom *Europarat* entwickelte Methodologie zur Umsetzung des *gender mainstreaming* wird dort vorgestellt. Sie liefert einen ausgezeichneten Überblick über die vorab erforderlichen Schritte – z. B. regelmäßige Überprüfungen (*monitoring*), um die Vorstellungen umzusetzen, die hinter dem Begriff *gender mainstreaming* stehen. Ähnliche Strategien in Kunst, Kultur und Medien wurden in einigen europäischen Ländern bereits verfolgt, z. B. mit Hilfe der Berichte "Frauen im Kultur- und Medienbetrieb I – III" in Deutschland, und könnten in anderen weiter entwickelt werden.

Eine der wichtigsten Schlussfolgerungen oder Bemerkungen, die sich nach zweieinhalb Jahren der Datenerhebung und Informationssammlung treffen lassen, lautet, dass noch viel zu tun bleibt; dass mehr ausführliche und vergleichbare Daten erhoben werden müssen, bevor eine europäische Strategie formuliert werden kann. Nachstehend ein Vorschlag für weitere einschlägige Forschungsarbeit in diesem Bereich:

### *Untersuchungen*

1. EU-Länder, die nicht am Forschungsprogramm dieser Untersuchung teilgenommen haben, sollten unverzüglich mit Mitteln ausgestattet werden, um dies zu tun. Es geht hier u.a. um Frankreich, Dänemark, Griechenland, Irland und Schweden. Ein integrierter Bericht über die autonomen Regionen Spaniens sollte ebenfalls erfolgen. Was noch wichtiger ist: Die vorliegenden Berichte sollten als Teil einer fortlaufenden Überprüfung verstanden werden, die laufend Unterstützung sowie methodologische Verbesserungen erfordert.
2. Sektorspezifische Forschung ist u.a. in der Musik (der Sektor, der die meisten Anstrengungen in richtung auf Gleichstellung erfordert), in der bildenden Kunst (der Sektor, der in den vergangenen zwei Jahrzehnten den stärksten positiven Wandel gezeigt hat) und in der Architektur einschließlich Stadtplanung erforderlich. Es wäre Untersuchungsarbeit zu leisten, um die Bedingungen zu ermitteln, die den Frauen den Fortschritt in bestimmten Berufen im Bereich der bildenden Kunst gestattet haben, und ebenso aber Bedingungen, die Frauen an der Überwindung der Barrieren in den Bereichen Komposition und Dirigieren gehindert haben. Architektur als eigener Bereich wird im kulturellen Arbeitsmarkt bisher selten berücksichtigt.
3. Um die sich wandelnde Natur der Kulturarbeitsmärkte und Berufsprofile besser zu verstehen, sollte eine europaweite "Spurensuche" nach Hochschulabsolventen in Kunst und Medien erfolgen (Berufsverlaufsstudien).
4. Eine vertiefende (Kontroll-)Studie über die Grundlagen und Erfolgsaussichten für gesetzgeberische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ist wünschenswert. Hierzu gehört auch die Prüfung spezieller Maßnahmen, z.B. von "Quotensystemen" zur Verbesserung des Status der Frauen in den Kultur- und Medienberufen.

### *Statistik und "Monitoring"*

1. Künftige Zusammenstellungen von Statistiken des kulturellen Arbeitsmarkts innerhalb der EU sollten n geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt werden.
2. Die Untersuchungen haben ergeben, dass laufende Erhebungen über den Anteil von Antragstellerinnen und Empfängerinnen von Auszeichnungen, Preisen und Stipendien ermittelt werden sollten, mit denen die öffentliche Hand ihre Anerkennung z.B. für besondere künstlerische Leistungen ausdrücken will.
3. Die Rolle von Schlüsselpersonen in medienbezogenen und sonstigen Kulturbetrieben bedarf ebenfalls des Monitoring.
4. Die nationalen Beiträge konnten nur begrenzt Informationen über die Rolle der Frauen als Unternehmerinnen in kleinen und mittleren Unternehmen des Kulturbetriebs liefern, speziell bei den Neuen Medien. Eine Pilotuntersuchung zu Datenquellen und potentiellen Indikatoren ist daher wichtig.

**Ausgewählte Projekt-Literatur**

Abril Vargas, N. *Las Mujeres en la Prensa Diaria Vasca: Protagonistas, tematicas, tratamiento periodístico*. Servicio Editorial Universidad del país Vasco, Bilbao 1994.

Angerer, M.L. *Frauen in der Österreichischen Medien- und Kulturindustrie*. Bundesministerin für Frauen Angelegenheiten, Wien 1995.

Arts Council of Great Britain, *Women in the Arts: Notions of Equality*. Arts Council of Great Britain, London 1992.

Cliche, D./Mitchell, R./Wiesand, A. *Women in Cultural Policies / Les femmes dans les politiques culturelles / Frauen in der Kulturpolitik*. ArcultMedia, Bonn 1998.

Council of Europe, *The Gender Perspective*. Council of Europe Publishing, Strasbourg 1995.

Council of Europe. *Gender Mainstreaming - conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Strasbourg, 1998.

Cowen, Tyler. *Why Women Succeed or Fail in the Arts*. Journal of Cultural Economics. 20: 93-113, 1996.

European Commission. *One Hundred Words for Equality: a glossary of terms on equality between men and women*. Employment and Social Affairs Directorate, Equal Opportunities and Family Policy Unit, Brüssel 1998.

European Commission. *Women of Europe*. Monatlicher Informationsdienst. Vgl. auch [http://europa.eu.int/comm/dg10/women/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/dg10/women/index_en.html)

European Task Force on Culture and Development. *In from the Margins*. Council of Europe, Strasbourg 1997.

EUROSTAT. *Women and Men in the European Union: a statistical portrait*. Luxembourg.

Fisher, R.; Groombridge, B.; Häusermann, J.; Mitchell, R. *Human Rights and Cultural Policies in a Changing Europe: the Right to Participate in Cultural Life*. Bericht über eine Fachkonferenz unter dem gleichen Titel. CIRCLE Publication No 6. Helsinki, 1994.

Gallagher, M. *An Unfinished Story: Gender Patterns in Media Employment*. UNESCO, Paris 1995.

GEDOK. *Künstlerinnen in Europa -- Spartenübergreifend - Grenzenlos: Dokumentation zum Symposium*. Berlin 1999.

Halstead, J. *The Women Composer - Creativity and the Gendered Politics of Musical Composition*. Ashgate Publishing Ltd., UK 1997.

Holman, K. *Les Femmes font la Une: Une enquête internationale sur les droits des femmes journalistes*. Ein Bericht im Auftrag der Federation Internationale des Journalistes. Brüssel 1992.

Lünenborg, M. *Journalistinnen in Europa: Eine internationale vergleichende Analyse zum Gendering im sozialen System Journalismus*. Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1997.

National Museum of Women in the Arts. *Women in the Arts*. (Vierteljahresschrift). Washington, D.C. Vgl. auch <http://www.nmwa.org/>.

Swanson, G.; Wise, P. *Digital Futures: Women's Employment in the Multimedia Industries*. Australia Key Centre for Cultural and Media Policy, Brisbane 1997.

Top, Titia. *Art and Gender: Creative Achievement in the Visual Arts*. Rijksuniversiteit Groningen 1993.

UNESCO. *Final report of the Intergovernmental Conference on Cultural Policies for Development*. Stockholm, Sweden, 30 March - 2 April 1998.

United Nations. *The World's Women 1995: Trends and Statistics*. United Nations, New York, 1995.

World Commission on Culture and Development. *Our Creative Diversity*. UNESCO, Paris, 1995.

Zentrum für Kulturforschung. *Frauen im Kultur- und Medienbetrieb I, II, III. Fakten zu Berufssituation und Qualifizierung*. ARCuMedia, Bonn 1987, 1995, 2000.

Zilliacus-Tikkanen, H. *Journalistikens Essens I Ett Könsperspektiv*. Yleisradio Oy, Helsinki 1997.