

8,6%

Frauen in Kultur und Medien

Ein Überblick über aktuelle Tendenzen,
Entwicklungen und Lösungsvorschläge



57%

%

99,8%

Gabriele Schulz, Carolin Ries, Olaf Zimmermann

Frauen in Kultur und Medien

Ein Überblick über aktuelle Tendenzen,
Entwicklungen und Lösungsvorschläge

Gabriele Schulz, Carolin Ries, Olaf Zimmermann
Frauen in Kultur und Medien
Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge

Gefördert aus Mitteln Der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages. Die inhaltliche Verantwortung für die Beiträge liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

1. Auflage 2016

Redaktionsschluss: April 2016

Deutscher Kulturrat e.V.
Mohrenstraße 63
10117 Berlin
Telefon: 030 226 05 28 - 0
Fax: 030 226 05 28 - 11
Email: post@kulturrat.de
Internet: www.kulturrat.de

Konzept: Gabriele Schulz, Olaf Zimmermann
Redaktion: Gabriele Schulz, Carolin Ries
Umschlaggestaltung: 4S und Ilja Wanka
Satz: Birgit Beyer

Herstellung: ASTOV-Druck

ISBN: 978-3-934868-41-0

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	
Prof. Monika Grütters MdB, Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin	006
Vorwort	
Prof. Christian Höppner, Präsident des Deutschen Kulturrates007
Olaf Zimmermann	
Diversität hebt die künstlerische Qualität: Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbereich017
Gabriele Schulz	
Zahlen – Daten – Fakten: Geschlechterverhältnisse im Kultur- und Medienbetrieb.027
Ruth Sandforth und Friederike Wapler	
Rechtliche Instrumente der Gleichstellungspolitik und ihre Anwendung im Kulturbereich363
Carolin Ries	
Forschung zu Frauen im Kultur- und Medienbetrieb393
Theresa Brüheim	
Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland413
Barbara Haack	
Es gibt noch viel zu tun. Frauen aus Kunst und Kultur im Gespräch449
Olaf Zimmermann, Gabriele Schulz	
Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbetrieb ist erreichbar481

Grußwort

»Es gibt keinen Erfolg ohne Frauen«, das wusste schon Kurt Tucholsky, und das gilt auch und insbesondere in der Kultur. Ob am Sprech- oder Notenpult, ob an der Staffelei oder am Schreibtisch, ob vor und hinter der Bühne oder der Kamera, ob in öffentlichen Kultureinrichtungen oder Kulturverbänden: Frauen prägen mit künstlerischer und kreativer Gestaltungskraft das kulturelle Angebot in Deutschland und tragen zu einer Vielfalt bei, die weltweit ihresgleichen sucht. Dennoch kann auch im Kultur- und Medienbetrieb von gleichen Chancen für Frauen und Männern vielfach noch keine Rede sein, wie beispielsweise die Initiative Pro Quote Regie für Film und Fernsehen deutlich gemacht hat. Grund genug, die aktuelle Situation weiblicher Kulturschaffender einer näheren Betrachtung zu unterziehen: Welche Führungspositionen in Einrichtungen und Gremien der Kultur- und Medienbranche besetzen Frauen inzwischen? Welche künstlerischen Fächer studieren sie? Erreicht die individuelle Künstlerförderung auch die weiblichen Kreativen? Wie sieht die soziale und wirtschaftliche Lage freiberuflicher Künstlerinnen heute aus? Verdienen Frauen genauso viel wie Männer?

Die vorliegende Abschlussdokumentation des Projekts »Frauen in der Kultur 1994 – 2014« des Deutschen Kulturrats beantwortet diese und viele weitere Fragen. Für die Analyse der Kunst-, Kultur- und Medienbranche als Arbeitsgebiet für Frauen wurde umfangreich vorhandenes Datenmaterial ausgewertet. Damit liegt nun nach längerer Zeit wieder eine umfassende Übersicht zur bundesweiten Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Kunst- und Kulturbranchen Deutschlands vor. Neben der aktuellen Situation untersucht die Studie, wie sich Berufs- und Karriereverläufe in den vergangenen 20 Jahren verändert haben.

Die Förderung dieses Projekts war mir als Beauftragter der Bundesregierung für Kultur und Medien ein wichtiges Anliegen, deshalb habe ich diese Aktualisierung initiiert und finanziert. Die Ergebnisse der Studie bestärken mich darin, die Rahmenbedingungen kontinuierlich weiterzuentwickeln, unter denen sich Kunst und Kultur ebenso wie die im Kulturbereich Tätigen frei entfalten können. Ich danke dem Deutschen Kulturrat, den Autoren Gabriele Schulz und Olaf Zimmermann und all jenen, die zum Gelingen des Projekts beigetragen haben, herzlich für die umfassende Auswertung, deren Erkenntnisse bei der Förderung fairer Chancen für Frauen sicherlich hilfreich sein werden.

Prof. Monika Grütters MdB
Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin

Vorwort

Vor gut zwölf Jahren erschien die Studie des Deutschen Kulturrates »Frauen in Kunst und Kultur II«, in der – bezogen auf die Bundesländer – die Repräsentanz von Frauen in der Leitung von Kultureinrichtungen und ihre Partizipation an der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung untersucht wurde. Nun legt der Deutsche Kulturrat erneut eine Studie zu Frauen im Kultur- und Medienbereich vor. Es wird hier ein Untersuchungszeitraum von 20 Jahren zugrunde gelegt, um Tendenzen und Veränderungen zur Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbereich aufzuzeigen. Für die Jahre 1994 bis 2014 werden Zahlen, Daten und Fakten zu Frauen in Kultur und Medien zusammengestellt. In Interviews mit Künstlerinnen, Kulturmanagerinnen und Kulturunternehmerinnen wird nach ihren persönlichen Wegen in den Arbeitsmarkt Kultur gefragt, nach Ermutigungen, aber auch Fallstricken, die sie erfahren haben. Gesondert wird sich mit der Situation an den Kunst- und Musikhochschulen befasst und erkundet, welche Gleichstellungsmaßnahmen ergriffen werden. In einem Überblick werden wichtige Forschungsergebnisse aus den letzten Jahren vorgestellt. Nachgefragt wird, inwiefern Gleichstellungsmaßnahmen im Kulturbereich greifen könnten und wo sie ihre Grenzen in der Kunstfreiheit finden. Abgerundet werden die Einzelbeiträge durch eine Zusammenfassung und Empfehlungen an Bund, Länder und Kommunen, Kultureinrichtungen und Rundfunkanstalten, Kulturförderer und Verbände.

Der Deutsche Kulturrat wird sich mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie befassen, sie in den Gremien diskutieren und eigene Schlussfolgerungen erarbeiten.

Mein herzlicher Dank gilt Staatsministerin Monika Grütters MdB, die die Erstellung der vorliegenden Studie finanziell gefördert und damit die Erarbeitung erst ermöglicht hat. Ich hoffe sehr, dass die Ergebnisse der Studie nicht nur ein wichtiges Arbeitsmittel sein werden, sondern auch kulturpolitische Diskussionen auslösen und Wirkung entfalten werden.

Herzlich danken möchte ich Gabriele Schulz und Olaf Zimmermann, die die Studie konzipiert und Autorinnen gesucht haben. Sie haben in ihrem Schlusswort nicht nur Forderungen an andere gerichtet, sondern ebenso die Verbände und letztlich auch den Deutschen Kulturrat selbst in die Pflicht genommen. Außerdem danke ich Carolin Ries für die redaktionelle Betreuung der Beiträge.

Ich freue mich auf spannende und produktive Debatten.

Prof. Christian Höppner
Präsident des Deutschen Kulturrates

Inhaltsverzeichnisse der Beiträge

Olaf Zimmermann

Diversität hebt die künstlerische Qualität: Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbereich	017
1. Drei Anekdoten und was sie über Gleichstellung im Kulturbetrieb sagen.	019
2. Der Deutsche Kulturrat und Frauen im Kulturbereich	020
3. Zwanzig Jahre im Blick	022
4. Differenzierung ist von Nöten.	024
5. Literaturverzeichnis	025

Gabriele Schulz

Zahlen – Daten – Fakten: Geschlechterverhältnisse im Kultur- und Medienbetrieb	027
1. Einleitung und methodisches Vorgehen	033
2. Frauenerwerbstätigkeit – Frauen in Führungspositionen	036
2.1 Ohne Gesetze geht es offenbar nicht	036
2.2 Die Bedeutung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wächst	041
2.3 Der Gender Pay Gap ist ungebrochen	043
2.4 Kinder, Kinder, Kinder	048
2.5 Lebensverlaufsperspektive	049
2.6 Zwischenergebnis	050
3. Eckwerte zum Arbeitsmarkt Kultur und Medien	051
3.1 Zwischenergebnis	055
4. Ausbildung für den Arbeitsmarkt Kultur.	056
4.1 Entwicklung der Studierendenzahlen	056
4.1.1 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft.	061
4.1.1.1 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	062
4.1.1.2 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Bildende Kunst	063
4.1.1.3 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Gestaltung	065
4.1.1.4 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	067
4.1.1.5 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Musik, Musikwissenschaft	069
4.2 Lehrende in künstlerischen Studienbereichen	072
4.2.1 Exkurs: Karriereverläufe von Frauen in den Geisteswissenschaften	076

4.2.2 Frauenanteil in den Sprach- und Kulturwissenschaften an den Hochschulen	077
4.2.3 Leitung von Kunst- und Musikhochschulen	078
4.3 Zwischenergebnis	081
5. Kultureinrichtungen und Kulturunternehmen	082
5.1 Darstellende Kunst und Musik	082
5.1.1 Frauen in verschiedenen Arbeitsbereichen an Theatern	084
5.1.2 Vielfalt gewinnt	087
5.1.3 Orchester	090
5.2 Literatur	091
5.2.1 Bibliothekswesen	091
5.2.2 Verlagswesen und Buchhandel	094
5.3 Bildende Kunst	095
5.3.1 Museumswesen	096
5.3.2 Kunstmarkt	100
5.4 Kultureinrichtungen des Bundes	103
5.4.1 Stiftung Preußischer Kulturbesitz	103
5.4.1.1 Staatliche Museen zu Berlin	104
5.4.1.2 Staatsbibliothek zu Berlin	105
5.4.1.3 Geheimes Staatsarchiv Preußischer Kulturbesitz	105
5.4.1.4 Ibero-Amerikanisches Institut	106
5.4.1.5 Staatliches Institut für Musikforschung	106
5.4.2 Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland	106
5.4.3 Stiftung Deutsches Historisches Museum	108
5.4.4 Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland	109
5.4.5 Bundesarchiv	110
5.4.6 Deutsche Nationalbibliothek	110
5.4.7 Kulturstiftung des Bundes	111
5.5 Zwischenergebnis	112
6. Rundfunk	114
6.1 Der öffentlich-rechtliche Rundfunk	114
6.1.1 ARD	119
6.1.1.1 Bayerischer Rundfunk	122
6.1.1.2 Rundfunk Berlin-Brandenburg, Sender Freies Berlin und Ostdeutscher Rundfunk Brandenburg	125
6.1.1.3 Radio Bremen	128
6.1.1.4 Hessischer Rundfunk	130
6.1.1.5 Mitteldeutscher Rundfunk	132
6.1.1.6 Norddeutscher Rundfunk	133
6.1.1.7 Saarländischer Rundfunk	139
6.1.1.8 Südwestrundfunk	141
6.1.1.9 Westdeutscher Rundfunk	144
6.1.1.10 Deutschlandradio	147
6.1.1.11 Deutsche Welle	149
6.1.2 ZDF	151
6.2 Privater Rundfunk	154
6.2.1 Mediengruppe RTL	154
6.2.2 ProSiebenSat1	155
6.3 Zwischenergebnis	156

7. Freiberuflichkeit	157
7.1 Berufsgruppe Bildende Kunst	168
7.1.1 Zahl der Versicherten	169
7.1.2 Einkommen der Versicherten	175
7.2 Berufsgruppe Musik	180
7.2.1 Zahl der Versicherten	181
7.2.2 Einkommen der Versicherten	186
7.3 Berufsgruppe Wort	192
7.3.1 Zahl der Versicherten	192
7.3.2 Einkommen der Versicherten	197
7.4. Berufsgruppe Darstellende Kunst	204
7.4.1 Zahl der Versicherten	204
7.4.2 Einkommen der Versicherten	208
7.5 Zwischenergebnis	214
8. Individuelle Fördermaßnahmen und Ehrungen	217
8.1 Fördermaßnahmen Musik	219
8.1.1 Projekte des Deutschen Musikrates	219
8.1.1.1 Jugend musiziert	219
8.1.1.2 Deutscher Musikwettbewerb	221
8.1.1.3 Dirigentenforum	223
8.1.1.4 Bundesauswahl Konzerte Junger Künstler	224
8.1.2 Ausgewählte weitere Maßnahmen	225
8.2 Fördermaßnahmen Literatur	228
8.2.1 Deutscher Literaturfonds	228
8.2.1.1 Kranichsteiner Literaturpreis und Kranichsteiner Literaturförderpreis	228
8.2.1.2 Kranichsteiner Jugendliteratur Stipendienjahr	229
8.2.1.3 Auslandsstipendien	229
8.2.1.4 Paul-Celan-Preis	230
8.2.2 Deutscher Übersetzerfonds	230
8.2.3 Ausgewählte weitere Maßnahmen	231
8.3 Fördermaßnahmen Bildende Kunst	235
8.3.1 Stiftung Kunstfonds	235
8.3.1.1 Arbeitsstipendien zur Förderung der künstlerischen Entwicklung	236
8.3.1.2 Projektzuschüsse	236
8.3.1.3 Katalogförderung	237
8.3.1.4 Werkverzeichnisse	237
8.3.1.5 HAP-Griehaber-Preis der VG Bild-Kunst	237
8.4 Fördermaßnahmen Darstellende Kunst	238
8.4.1 Berliner Theatertreffen	238
8.4.2 Mülheimer Theatertage	239
8.5 Fördermaßnahmen Film	240
8.5.1 Deutscher Drehbuchpreis	240
8.5.2 Deutscher Kurzfilmpreis	241
8.6 Auslandsstipendien für Künstlerinnen und Künstler	241
8.6.1 Villa Massimo	242
8.6.2 Casa Baldi	245
8.6.3 Villa Serpentara	246
8.6.4 Deutsches Studienzentrum in Venedig	247
8.6.5 Villa Aurora	248
8.6.6 Kulturakademie Tarabya	249
8.7 Mitgliedschaft in Akademien	249
8.7.1 Akademie der Künste	251

8.7.1.1	Sektionen der Akademie der Künste	253
8.7.1.2	Fördermaßnahmen der Akademie der Künste	256
8.7.2	Freie Akademie der Künste in Hamburg	258
8.7.2.1	Sektionen der Freien Akademie der Künste in Hamburg.	258
8.7.3	Sächsische Akademie der Künste	261
8.7.3.1	Sektionen der Sächsischen Akademie der Künste	261
8.7.3.2	Fördermaßnahmen und Preise der Sächsischen Akademie der Künste.	263
8.7.4	Bayerische Akademie der Schönen Künste.	263
8.7.4.1	Abteilungen der Bayerischen Akademie der Schönen Künste.	263
8.7.4.2	Fördermaßnahmen und Preise der Bayerischen Akademie der Schönen Künste	265
8.7.5	Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung	266
8.7.5.1	Fördermaßnahmen der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung	268
8.7.6	Deutsche Akademie der Darstellenden Künste	269
8.7.6.1	Fördermaßnahmen und Preise der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste.	270
8.8	Weitere Akademien	272
8.8.1	Deutsche Akademie für Fernsehen.	273
8.8.1.1	Sektionen der Deutschen Akademie für Fernsehen	273
8.8.1.2	Preise der Deutschen Akademie für Fernsehen.	275
8.8.2	Deutsche Filmakademie.	278
8.8.2.1	Mitglieder der Deutschen Filmakademie	279
8.8.2.2	Deutscher Filmpreis.	282
8.8.3	Akademie Deutscher Musikauteoren	285
8.8.3.1	Mitglieder der Akademie Deutscher Musikauteoren	285
8.8.3.2	Deutscher Musikauteorenpreis	286
8.9	Zwischenergebnis	288
9.	Bundeskulturverbände	292
9.1	Verbände der Künstlerinnen und Künstler.	292
9.2	Der Deutsche Kulturrat und seine Mitglieder	298
9.2.1	Mitglieder des Deutschen Kulturrates	298
9.2.1.1	Deutscher Musikrat	298
9.2.1.2	Rat für darstellende Kunst und Tanz	300
9.2.1.3	Deutsche Literaturkonferenz.	301
9.2.1.4	Deutscher Kunstrat	303
9.2.1.5	Rat für Baukultur und Denkmalkultur.	304
9.2.1.6	Deutscher Designtag	305
9.2.1.7	Sektion Film, Rundfunk und audiovisuelle Medien	305
9.2.1.8	Rat für Soziokultur und kulturelle Bildung	306
9.3	An die eigene Nase gefasst: Der Deutsche Kulturrat	308
9.3.1	Gremien des Deutschen Kulturrates	308
9.3.1.1	Sprecherrat	308
9.3.1.2	Fachausschüsse des Deutschen Kulturrates	310
9.3.2	Preise und Auszeichnungen.	313
9.3.2.1	Kulturgroschen des Deutschen Kulturrates.	313
9.3.2.2	<i>puk</i> -Journalistenpreis.	314
9.3.3	Politik & Kultur	316
9.3.3.1	Kultur-Menschen	316
9.3.3.2	Seite 1	317
9.3.3.3	Portraits	318
9.4	Verbände und Organisationen mit einem spezifischen Frauenanliegen	319

9.4.1 Spartenübergreifende Organisationen	319
9.4.2 Literatur	320
9.4.3 Musik	321
9.4.4 Bildende Kunst	321
9.4.5 Film und Medien	322
9.5 Zwischenergebnis	323
10. Zusammenführung der Zwischenergebnisse	325
11. Literaturverzeichnis	335
11.1 Literatur	335
11.2 Statistisches Material	337
11.3 Gesetze / Gesetzliche Regelungen	340
11.4 Tätigkeitsberichte / Satzungen / Statuten / Organigramme	341
11.5 Weiteres	345
12. Abbildungsverzeichnis	349
13. Übersichtsverzeichnis	354
Ruth Sandforth und Friederike Wapler	
Rechtliche Instrumente der Gleichstellungspolitik	
und ihre Anwendung im Kulturbereich	363
1. Geschlechterverhältnisse im Kulturbereich – empirische Erkenntnisse	
und strukturelle Hindernisse	365
2. Verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungspolitik	369
3. Gleichstellung in öffentlichen Einrichtungen:	
Diskriminierungsverbote und positive Förderaufträge	371
3.1 Quotenregelungen	371
3.1.1 Quotenregelungen in Beschäftigungsverhältnissen	371
3.1.2 Quotenregelungen außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen:	
Jurys, Kommissionen etc.	373
3.1.3 Besetzung von Gremien	373
3.1.4 Rechtspolitische Bewertung	374
3.2 Gleichstellungspläne und Gleichstellungsbeauftragte	375
3.3 Gender Mainstreaming	375
3.4 Gleichstellung in privatwirtschaftlichen Unternehmen mit Bundes- oder	
Landesbeteiligung	376
3.5 Aktive (finanzielle) Frauenförderung.	376
4. Gleichstellung in der Privatwirtschaft	377
4.1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).	377
4.2 Das öffentliche Vergaberecht	379
4.3 Frauenquote in Aufsichtsräten	380
5. Öffentliche Kulturförderung	381
5.1 Öffentliche Förderung von Interessenvertretungen, Verbindungen	
und beruflichen Netzwerken für Frauen	381

5.2 Förderpreise nur für Frauen	382
5.3 Frauenmuseen	382
6. Abschließende Betrachtung und Ausblick	385
7. Literaturverzeichnis	386
7.1 Literatur	386
7.2 Statistisches Material	388
7.3 Weiteres	389
Carolin Ries	
Forschung zu Frauen im Kultur- und Medienbetrieb	393
1. Einleitung.	395
2. Spartenspezifische Untersuchungen zu Frauen	
im jeweiligen Teilarbeitsmarkt	396
2.1 Film und Fernsehen	396
2.2 Buchmarkt	399
2.3 Theater	400
2.4 Kunstmarkt	401
2.5 Musik	402
2.6 Künstlerische Hochschulen	405
3. Fazit.	406
4. Literaturverzeichnis	408
4.1 Literatur	408
4.2 Weiteres	410
Theresa Brüheim	
Gleichstellungsmaßnahmen an Kunst- und Musikhochschulen	
in Deutschland	413
1. Thematische Einführung und wissenschaftliche Methodik.	415
2. Best Practice-Beispiele.	417
2.1 Maßnahmen zur Gleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen	417
2.1.1 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	417
2.1.2 Mentoring- und Coachingprogramme	418
2.1.3 Hochschuleigene Förderinstrumente	419
2.1.4 Vereinbarkeit von Familie und Studium	421
2.1.5 Geschlechterstudien.	423
2.1.6 Geschlechtergerechte Sprache	423
2.2 Maßnahmen zur Gleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen	
auf Landesebene	424
2.2.1 Landeskongressen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten.	424
2.2.2 Frauenförderprogramme der Länder	425
2.3 Maßnahmen zur Gleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen	
auf Bundesebene	426
2.3.1 Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	426
2.3.2 Professorinnenprogramm	427

3. Fazit und Ausblick	428
4. Literaturverzeichnis	430
4.1 Hochschulen	430
4.2 Hochschulgesetze	433
4.3 Bundes- und Landeskonferenzen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten	434
4.4 Statistisches Material	435
4.5 Weiteres.	436
5. Anhang: Gleichstellungsmaßnahmen an ausgewählten deutschen Musik- und Kunsthochschulen	437
Barbara Haack	
Es gibt noch viel zu tun.	
Frauen aus Kunst und Kultur im Gespräch	449
1. Einleitung und methodisches Vorgehen	451
2. Prägung – Förderung – Ausbildung	452
2.1 Familie und erste Schritte	452
2.2 Ausbildung	454
2.3 Vorbilder	456
3. Akzeptanz – Anerkennung – Wertschätzung	457
3.1 Öffentliche Anerkennung	457
3.2 Angemessene Bezahlung	460
3.3 Kulturmarkt.	462
3.4 Auszeichnungen, Preise und Stipendien.	463
4. Frauen – Kultur – Führung	465
4.1. Frauen in Führungspositionen	465
4.2 Wie Frauen führen	466
5. Das »Weibliche Element«	467
5.1 Das Weibliche in der Kunst	468
5.2 Frauen und Qualität	470
5.3 Alter und Aussehen	471
6. Netzwerke.	472
7. Familie und Beruf	475
8. Fazit.	478

Olaf Zimmermann, Gabriele Schulz
Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbetrieb
ist erreichbar 481

1. Differenzierte Betrachtung ist von Nöten 483

2. Wesentliche Ergebnisse und Anregungen 484

 2.1 Berichtswesen 484

 2.2 Ausbildung 486

 2.3 Lebensverlaufsperspektive 487

 2.4 Gender Pay Gap 487

 2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer 488

 2.6 Gremienbesetzung – keine Angst vor der Quotierung 489

 2.7 Verbände 489

 2.8 Spezielle Maßnahmen 490

3. Schlusswort. 491

Olaf Zimmermann

**Diversität hebt die
künstlerische Qualität:
Geschlechtergerechtig-
keit im Kulturbereich**

Inhalt

1. Drei Anekdoten und was sie über Gleichstellung im Kulturbetrieb sagen	019
2. Der Deutsche Kulturrat und Frauen im Kulturbereich	020
3. Zwanzig Jahre im Blick	022
4. Differenzierung ist von Nöten	024
5. Literaturverzeichnis.	025

1. Drei Anekdoten und was sie über Gleichstellung im Kulturbetrieb sagen

Beginnen wir mit drei Anekdoten: Als ich Anfang der 1980er Jahre bei einem bekannten Kunsthändler meine ersten beruflichen Schritte tat, vertrat dieser keine Frauen in seinem Programm. Er war der festen Auffassung, dass Frauen keine guten Künstlerinnen sein könnten und hielt mit dieser Auffassung auch nicht hinter dem Berg. Auch gut zehn Jahre nach dem Aufkommen der zweiten Frauenbewegung, nach dem Erfolg von Künstlerinnen, die ihre Kunst bewusst als feministisch verstanden, war die Aussage meines ehemaligen Chefs weder anstößig, noch rief sie in irgendeiner Hinsicht Protest in der Kunstwelt hervor. Der männlich geprägte Geniekult wurde damals nicht hinterfragt.

Eine andere Situation eine Dekade später, Anfang der 1990er Jahre: Für die Fachgruppen Bildende Kunst der IG Medien habe ich, damals selbstständiger Galerist, sogenannte Professionalisierungsseminare für freiberufliche Künstlerinnen und Künstler entwickelt und dutzende Male durchgeführt. An diesen Seminaren nahmen vor allem Bildende Künstlerinnen und Künstler teil. Ziel der Seminare war es, über den Kulturmarkt zu informieren, »Überlebenstechniken« zu erlernen und sich mit Selbstmarketing zu befassen. Der überwiegende Teil waren Teilnehmerinnen. Auffallend war, dass, obwohl die Mehrzahl der Teilnehmerinnen sehr qualifiziert und im Markt präsent war – oft mehr als die Teilnehmer –, sie dennoch das Gefühl hatten, sich noch weiter qualifizieren zu müssen.

Eine weitere Situation weitere zwei Jahrzehnte später: Wenn ich als Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates eine Stelle für ein Praktikum, eine Studentische Mitarbeit oder eine oder einen Referenten ausschreibe, bewerben sich in erster Linie Frauen. Hoch qualifizierte Frauen mit hervorragenden Zeugnissen, mit Berufserfahrungen vielfältiger Form, lern- und wissbegierig und mit hohem Einsatz. Obwohl unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Deutschen Kulturrates längst schon die Rede von einer erforderlichen Männerquote ist, fällt die Wahl bei einer Personalentscheidung meist zugunsten von Frauen aus, weil ihre männlichen Mitbewerber oftmals weniger qualifiziert sind und zugleich mit einem unangemessenen Selbstbewusstsein auftreten.

Was haben diese Anekdoten mit Gleichstellung im Kulturbetrieb zu tun? Dreierlei meines Erachtens. Zum einen zeigt die eine den Subtext, wenn über Gleichstellung im Kulturbetrieb oder Frauen im selbigen gesprochen wird. Patriarchale Strukturen haben sich tief in das Bild von künstlerischer Arbeit eingegraben. Auch wenn in vielen sozialwissenschaftlichen Arbeiten spätestens seit Mitte der 1960er Jahre durch Karla Fohrbeck und Andreas J. Wiesand nachgewiesen wurden, dass Kunst machen harte Arbeit ist und weniger mit der Eingebung als vielmehr kontinuierlichem künstlerischem Schaffen und Ringen zu tun, wirken tradierte Vorstellungen und Muster noch fort und haben eine Bedeutung für die heutige Wahrnehmung von Künstlerinnen und Künstlern der verschiedenen künstlerischen Sparten. Männern werden eher künstlerische Charakteristika, wie Kreativität, Obsession, Wille und Durchsetzungsvermögen zugeschrieben. Dieses, obwohl erfolgreiche Künstlerinnen längst bewiesen haben, dass sie sich sowohl in der Kunstwelt als auch im Markt behaupten können. Die zweite Anekdote macht anschaulich, dass Frauen sehr häufig unter dem Druck stehen, ihre Qualifikation immer wieder unter Beweis stellen zu müssen. Oft haben Sie den Eindruck, sich stets weiterbilden zu müssen. Die dritte Anekdote zeigt die starke Präsenz von Frauen in geistes- und kunstwissenschaftlichen Studiengängen, ihre hohe formale Qualifikation und ihr Engagement für eine berufliche Laufbahn im Kulturbereich.

2. Der Deutsche Kulturrat und Frauen im Kulturbereich

Für den Deutschen Kulturrat ist die Repräsentanz von Frauen im Kultur- und Medienbereich seit 1995 ein Thema. In jenem Jahr erschien die Studie »Repräsentanz von Frauen in Kunst und Kultur«, der eine Befragung von Mitgliedsverbänden des Deutschen Kulturrat zur Repräsentanz von Frauen in ihren Organisationen und im Arbeitsfeld zugrunde lag. Gespiegelt wurden diese Ergebnisse in Interviews mit Frauen aus den Parteien und der Wirtschaft. In Mitgliederbefragungen hat der Deutsche Kulturrat in den darauffolgenden Jahren geprüft, ob sich die Repräsentanz von Frauen in den Kulturverbänden verändert hat.

Mit Unterstützung der Kultusministerkonferenz erstellte der Deutsche Kulturrat im Jahr 2002 die Studie »Frauen in Kunst und Kultur«, in der über einen Zeitraum von fünf Jahren die Präsenz von Frauen in Führungspositionen von Kultureinrichtungen und ihre Partizipation an der individuellen Künstlerförderung untersucht wurde. Diese Untersuchung stand im Kontext einer kulturpolitischen Diskussion zu Frauen in der Musik. Musikerinnen hatten damals darauf hingewiesen, dass wenige Werke von Komponistinnen gespielt werden, dass Frauen seltener in Orchestern präsent sind, dass Dirigentinnen kaum Arbeitsmöglichkeiten haben und weiteres mehr. Ein greifbares Ergebnis der beharrlichen Arbeit von Musikerinnen ist, dass heute das anonyme Vorspiel hinter dem Vorhang üblich ist, sodass beim Vorspiel nicht bekannt ist, ob es sich um einen Interpreten oder eine Interpretin handelt.

Zuvor hatten Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre Bildende Künstlerinnen auf ihre besondere Situation aufmerksam gemacht. Ein wichtiges Thema in diesem Zusammenhang war, dass sich Preise und Stipendien vielfach an Berufsanfängerinnen richteten und es wenige Auszeichnungen für Frauen ab dem 40. Lebensjahr gab. Die Einrichtung des »Gabriele Münter Preises«, der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ausgelobt und in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler (BBK), der GEDOK und dem Frauenmuseum Bonn vergeben wird, geht auf das hartnäckige Wirken Bildender Künstlerinnen, speziell auch des BBK, zurück. Der Preis wurde 1994 erstmals verliehen und bis 2010 regelmäßig alle drei Jahre. Die nächste Vergabe findet im Jahr 2017 statt. Er ist europaweit der einzige Preis, der sich an Bildende Künstlerinnen über 40 Jahre richtet.

Der Deutsche Kulturrat hatte zusammen mit den für »Frauenkultur« zuständigen Referentinnen aus den Kulturministerien der Länder geplant, die Untersuchung »Frauen in Kunst und Kultur« aus dem Jahr 2003 alle fünf Jahre zu wiederholen, um so anhand von Datenreihen Entwicklungen nachvollziehen zu können. Obwohl die Studie des Deutschen Kulturrat als Referenz vielfach herangezogen wurde, hatte die KMK kein Interesse an der Fortführung.

Dennoch wurde vom Deutschen Kulturrat speziell die wirtschaftliche Lage von Künstlerinnen weiterverfolgt. In der Untersuchung »Selbständige Künstlerinnen und Künstler in Deutschland – zwischen brotloser Kunst und freiem Unternehmen« haben Dangel und Piorkowsky (Dangel; Piorkowsky 2006) sich mit der sozialen Lage von Künstlerinnen und Künstlern befasst und dabei geschlechtsspezifische Unterschiede herausgearbeitet.

Der Frage, welche Aufstiegschancen Frauen in einem Medienunternehmen haben und welche Möglichkeiten Gleichstellungsarbeit im Betrieb hat, wurde in der Untersuchung zum WDR als Kulturakteur (Schulz; Ernst; Zimmermann 2009) nachgegangen. Hier konnte gezeigt werden, dass aktive Gleichstellungspolitik von Seiten eines Intendanten Wirkung entfaltet.

In der Untersuchung »Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen« (Schulz; Zimmermann; Hufnagel 2013) wurde querlaufend das Geschlechterthema mitdiskutiert. So wurde beispielsweise ausgewertet, wie hoch der Studentinnenanteil in den künstlerischen Studiengängen ist, wie viele Künstlerinnen und wie viele Künstler in den verschiedenen Berufsgruppen in der Künstlersozialversicherung versichert sind und wer wie viel verdient.

In Politik & Kultur, der vom mir herausgegebenen Zeitung des Deutschen Kulturrates, spielen Fragen des Arbeitsmarktes Kultur kontinuierlich eine Rolle. Es geht um die soziale Lage von Künstlerinnen und Künstlern, die Positionierung auf dem Kulturarbeitsmarkt oder auch die Veränderungen durch die Digitalisierung. Auch auf Fragen zu Frauen im Arbeitsmarkt Kultur wurde immer wieder eingegangen. Zusammengefasst wurden die entsprechenden Beiträge in zwei Bänden: »Arbeitsmarkt Kultur. Vom Nischenmarkt zur Boombranche« (Zimmermann; Geißler 2012) und »Künstlerleben: Zwischen Hype und Havarie« (Zimmermann; Geißler 2010). Insbesondere die Künstlerinterviews im letzten Band vermitteln einen sehr nachdrücklichen Eindruck davon, wie der Kulturmarkt und seine Akteure »ticken«.

3. Zwanzig Jahre im Blick

In der 16. Wahlperiode des Deutschen Bundestags hat insbesondere die kulturpolitische Sprecherin von Bündnis 90/Die Grünen Agnes Krumwiede, selbst ausgebildete Pianistin, die Gleichstellung im Kultur- und Medienbetrieb mehrfach zum Thema gemacht. In Kleinen Anfragen hat sie hartnäckig nach dem Frauenanteil in Führungspositionen in Kunst und Kultur gefragt. Der Ausschuss für Kultur und Medien des Deutschen Bundestags führte im Juni 2012 unter der Leitung der Vorsitzenden Monika Grütters eine Anhörung zu der Repräsentanz von Frauen im Kultur- und Medienbetrieb durch, in der es unter anderem auch um die Frage nach einer Quote im Kulturbereich ging. Insbesondere aus Sicht von Journalistinnen wurde eine Quote bei der Besetzung von Leitungspositionen angemahnt.

Waren es Anfang der 1980er und 1990er Jahren vor allem Bildende Künstlerinnen und Musikerinnen, die auf die speziellen Bedingungen ihrer Arbeit und bestehende Diskriminierungen aufmerksam machten und mit Tagungen, Veranstaltungen und Studien den Handlungsbedarf untermauerten, starteten im Jahr 2014 Film- und Fernsehregisseurinnen öffentlichkeitswirksame Kampagnen. Sie zeigten auf, dass es Regisseurinnen weitaus schwerer haben Fördermittel zu akquirieren als Regisseure. Auch unterstrichen sie, dass, wenn sie bei der Einwerbung von Fördermitteln erfolgreich sind, es zumeist geringere Budgets sind als die ihrer männlichen Kollegen. Um es auf den Punkt zu bringen: Regisseurinnen wird weniger zugetraut als Regisseuren. Als Filmmenschen, die sich an die Öffentlichkeit richten, gelang es Regisseurinnen zwei Themen in die kulturpolitische Diskussion zu rücken: die Quote und die Position von Frauen im Kultur- und Medienbereich im Allgemeinen. Aus der Fernsehbranche hat im Jahr 2015 die Degeto, ARD-Tochter und wichtiger Auftraggeber für ARD-Spielfilme ein wichtiges Signal gesetzt: Qua Selbstverpflichtung sollen 20% der Produktionen an Regisseurinnen vergeben werden. Die Initiative »Pro Quote Regie« hat sowohl im Jahr 2015 als auch 2016 die Berlinale als international bedeutsames Festival genutzt, um ihr Anliegen einem breiten Publikum zu präsentieren. Sie unterstreicht in ihrer Arbeit, dass künstlerische Arbeit auch auf Erfahrung basiert. Wer nie ein Budget verwalten muss, kann auch keine Erfahrung im Umgang mit Mitteln sammeln. Wer als Regisseurin oder Regisseur noch nie ein Filmteam dirigiert hat, hat keine Erfahrung im Filmemachen. Gerade, weil Erfahrung ein wichtiger Bestandteil der künstlerischen Produktion ist, ist es von hoher Bedeutung, dass ausgebildete Filmschaffende in der Praxis ankommen.

Nicht zuletzt die eigenen Erfahrungen als Filmemacherin werden bei der Bundestagsabgeordneten und frauen- sowie kulturpolitischen Sprecherin von Bündnis 90/Die Grünen Ulle Schauws dazu beigetragen haben, das Thema »Frauen im Kultur- und Medienbetrieb« erneut auf das Tapet zu heben. Wie schon Agnes Krumwiede wurde auch in einem von ihr auf den Weg gebrachten Antrag gefordert, dass die Studie des Deutschen Kulturrates »Frauen in Kunst und Kultur« aus dem Jahr 2002 wiederholt werden sollte. Auch die »Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder« befasste sich im Juli 2015 mit dem Thema Gleichstellung im Kultur- und Medienbereich und machte Handlungsbedarf hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen von Kultureinrichtungen aus. Auch sie formulierte das Erfordernis, dass die Studie »Frauen in Kunst und Kultur« des Deutschen Kulturrates erneuert wird.

Im November 2015 fand erneut eine öffentliche Anhörung zu Frauen im Kultur- und Medienbereich des Ausschusses für Kultur und Medien des Deutschen Bundestags statt, bei der die Expertise des Deutschen Kulturrates gefragt war. Zum damaligen Zeitpunkt konnte bekanntgegeben werden, dass die jetzt vorliegende Studie mit Unterstützung Der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien, Staatsministerin Monika Grütters MdB, erstellt werden wird, die zwar an die Arbeiten aus dem Jahr 2002 anknüpft, jedoch keine länderspezifische Betrachtung des Medien- und Kulturbereichs vornimmt.

Insgesamt werden im vorliegenden Bericht zwanzig Jahre, von 1994 bis 2014, in den Blick genommen. Dieser lange Zeitraum erlaubt es, Tendenzen auszumachen, nach Veränderungen zu fragen und Stillstände festzustellen. Ruth Sandforth und Friederike Wapler referieren kursorisch die Gleichstellungspolitik der letzten zwanzig Jahre. Carolin Ries bietet in einer Literaturlauswertung einen Überblick über Studien zu Frauen in Kunst und Kultur. Darüber hinaus nimmt Theresa Brüheim die künstlerischen Hochschulen, also die Hochschulen für Musik und Theater, für Bildende Kunst und für Tanz, zum einen hinsichtlich ihrer jeweiligen Gleichstellungspolitik, zum anderen auch bezüglich der Thematisierung des Berufseinstiegs und der Berufslaufbahn von Künstlerinnen in den Blick. Barbara Haack führte Interviews mit zwölf Frauen aus unterschiedlichen künstlerischen Sparten und Bereichen des kulturellen Lebens, die die quantitativen Daten durch qualitative Aussagen ergänzen. Hier werden vertiefend Chancen, aber auch Schwierigkeiten von Frauen im Arbeitsmarkt Kultur dargestellt. Kern der vorliegenden Publikation ist der von Gabriele Schulz erarbeitete Datenteil, der ausführlich über die Entwicklung der Repräsentanz von Frauen im Kultur- und Medienbereich Auskunft gibt. Abgerundet wird die Publikation durch Anregungen, die sich an den Kultursektor selbst, aber auch an die Politik richten. Im Unterschied zu Stellungnahmen des Deutschen Kulturrates handelt es sich bei diesen jedoch um keine abgestimmten Stellungnahmen oder Positionspapiere des Deutschen Kulturrates, die von Fachausschüssen erarbeitet und vom Sprecherrat verabschiedet wurden. Vielmehr sind es Anregungen, die auf der Grundlage der vorliegenden Untersuchung entwickelt wurden.

4. Differenzierung ist von Nöten

Eine wichtige Anregung soll gleich an dieser Stelle vorweggenommen werden: Differenzierung ist von Nöten. Die Situation in einer öffentlichen Kultureinrichtung, einem Forschungsmuseum oder gar einer Hochschule kann nicht mit der einer freiberuflichen Künstlerin gleichgesetzt werden. In Kultureinrichtungen sind selbstverständlich bei Einstellungen oder Beförderungen die einschlägigen Vorschriften der jeweiligen Gleichstellungsgesetze einzuhalten. Das ist kein guter Wille, sondern gesetzliche Verpflichtung.

Im Rahmen aktueller Gleichstellungsdebatten muss der Fokus verschoben werden von einer reinen Frauenpolitik im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einer Gleichstellungspolitik, die Männer und Frauen gleichermaßen in den Blick nimmt. Denn zu einer Familie gehört in den meisten Fällen ein Elternpaar. Entscheidungen zu Gunsten des Berufs und zu Lasten der Familie betreffen beide Partner. Um von einer defizit- zu einer chancenorientierten Diskussion zu kommen, ist noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten.

Auch bei der Besetzung von Gremien wird sicherlich das novellierte Bundesgremiengesetz seine Wirkung entfalten, sodass nicht mehr pauschal behauptet werden kann, dass sich eben keine geeignete Frau gefunden hat. Dieses Gesetz wird auch bei Verbänden und Organisationen Wirkung entfalten, die Mitglieder in Gremien entsenden. Sie werden künftig darauf achten müssen, dass sie auch Frauen entsenden. Wobei nicht verschwiegen werden darf, dass nicht wenige Verbände und Organisationen generell Schwierigkeiten haben, überhaupt geeignete Kandidatinnen oder Kandidaten für Gremienbesetzungen zu finden.

Differenzierter ist die Situation freiberuflicher Künstlerinnen zu betrachten. Sie sind »Einzelkämpferinnen«, Unternehmerinnen in eigener Sache. Gleichstellungspläne wie in Unternehmen greifen hier nicht. Umso wichtiger ist es, nachwirkenden Stereotypen gegenüber Künstlerinnen entgegenzuwirken und Rahmenbedingungen beispielsweise im Hinblick auf Maßnahmen der individuellen Künstlerförderung so zu gestalten, dass sie wirklich passfähig sind.

Im Kulturbereich wird kulturelle Vielfalt oft beschworen. Ich bin fest davon überzeugt, dass Geschlechtergerechtigkeit ein wichtiger Beitrag zur Stärkung der kulturellen Vielfalt ist, denn: Diversität hebt die künstlerische Qualität.

5. Literaturverzeichnis

Dangel, Caroline; Piokowsky, Burkhard unter Mitarbeit von Thomas Stamm (2006):
Selbständige Künstlerinnen und Künstler in Deutschland – zwischen brotloser Kunst und freiem
Unternehmertum? Hg. v. Deutschen Kulturrat. Berlin.

Deutscher Kulturrat (Hg.) (2002): Frauen in Kunst und Kultur II. Berlin. Abrufbar unter: <http://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/04/FraueninKunstundKultur2.pdf> [Letzter Zugriff: 26.03.2016]

Deutscher Kulturrat (Hg.) (1995): Frauen in der Kultur. Zwei Untersuchungen des Deutschen Kulturrates: »Repräsentanz von Frauen in Verbänden und Organisationen des kulturellen Lebens« im Auftrag des Bundesministeriums des Innern und »Frauen als Akteurinnen im kulturellen Feld - Frauen in Kirche, Wissenschaft, Gewerkschaft, Wirtschaft, Politik« im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn.

Schulz, Gabriele; Ernst, Stefanie; Zimmermann, Olaf (2009): Der WDR als Kulturakteur. Hg. v. Deutschen Kulturrat. Berlin. Abrufbar unter: <http://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/04/wdr.pdf> [Letzter Zugriff: 26.03.2016]

Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf; Hufnagel, Rainer (2013): Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen. Berlin. Abrufbar unter: <http://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/04/studie-arbeitsmarkt-kultur-2013.pdf> [Letzter Zugriff: 26.03.2016]

Zimmermann, Olaf; Geißler, Theo (Hg.) (2010): Künstlerleben zwischen Hype und Havarie. Berlin. Abrufbar unter: <http://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/05/PK-6-Kuenstlerleben.pdf> [Letzter Zugriff: 26.03.2016]

Zimmermann, Olaf; Geißler, Theo (Hg.) (2012): Arbeitsmarkt Kultur: Vom Nischenmarkt zur Boombranche. Berlin. Abrufbar unter: http://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/04/AusPolitikUndKultur_Nr9.pdf [Letzter Zugriff: 26.03.2016]

Gabriele Schulz

**Zahlen – Daten – Fakten:
Geschlechterverhältnisse
im Kultur- und Medien-
betrieb**

Inhalt

1. Einleitung und methodisches Vorgehen	033
2. Frauenerwerbstätigkeit – Frauen in Führungspositionen	036
2.1 Ohne Gesetze geht es offenbar nicht	036
2.2 Die Bedeutung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wächst	041
2.3 Der Gender Pay Gap ist ungebrochen	043
2.4 Kinder, Kinder, Kinder	048
2.5 Lebensverlaufsperspektive	049
2.6 Zwischenergebnis	050
3. Eckwerte zum Arbeitsmarkt Kultur und Medien	051
3.1 Zwischenergebnis	055
4. Ausbildung für den Arbeitsmarkt Kultur.	056
4.1 Entwicklung der Studierendenzahlen	056
4.1.1 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft.	061
4.1.1.1 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	062
4.1.1.2 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Bildende Kunst	063
4.1.1.3 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Gestaltung	065
4.1.1.4 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	067
4.1.1.5 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Musik, Musikwissenschaft	069
4.2 Lehrende in künstlerischen Studienbereichen	072
4.2.1 Exkurs: Karriereverläufe von Frauen in den Geisteswissenschaften	076
4.2.2 Frauenanteil in den Sprach- und Kulturwissenschaften an den Hochschulen.	077
4.2.3 Leitung von Kunst- und Musikhochschulen	078
4.3 Zwischenergebnis	081
5. Kultureinrichtungen und Kulturunternehmen	082
5.1 Darstellende Kunst und Musik	082
5.1.1 Frauen in verschiedenen Arbeitsbereichen an Theatern	084
5.1.2 Vielfalt gewinnt	087
5.1.3 Orchester	090
5.2 Literatur.	091
5.2.1 Bibliothekswesen	091
5.2.2 Verlagswesen und Buchhandel	094
5.3 Bildende Kunst	095
5.3.1 Museumswesen	096
5.3.2 Kunstmarkt.	100
5.4 Kultureinrichtungen des Bundes	103
5.4.1 Stiftung Preußischer Kulturbesitz	103

5.4.1.1 Staatliche Museen zu Berlin	104
5.4.1.2 Staatsbibliothek zu Berlin	105
5.4.1.3 Geheimes Staatsarchiv Preußischer Kulturbesitz	105
5.4.1.4 Ibero-Amerikanisches Institut	106
5.4.1.5 Staatliches Institut für Musikforschung	106
5.4.2 Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland.	106
5.4.3 Stiftung Deutsches Historisches Museum	108
5.4.4 Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland	109
5.4.5 Bundesarchiv	110
5.4.6 Deutsche Nationalbibliothek	110
5.4.7 Kulturstiftung des Bundes	111
5.5 Zwischenergebnis	112
6. Rundfunk	114
6.1 Der öffentlich-rechtliche Rundfunk	114
6.1.1 ARD	119
6.1.1.1 Bayerischer Rundfunk	122
6.1.1.2 Rundfunk Berlin-Brandenburg, Sender Freies Berlin und Ostdeutscher Rundfunk Brandenburg	125
6.1.1.3 Radio Bremen	128
6.1.1.4 Hessischer Rundfunk	130
6.1.1.5 Mitteldeutscher Rundfunk	132
6.1.1.6 Norddeutscher Rundfunk.	133
6.1.1.7 Saarländischer Rundfunk.	139
6.1.1.8 Südwestrundfunk	141
6.1.1.9 Westdeutscher Rundfunk.	144
6.1.1.10 Deutschlandradio	147
6.1.1.11 Deutsche Welle.	149
6.1.2 ZDF	151
6.2 Privater Rundfunk	154
6.2.1 Mediengruppe RTL	154
6.2.2 ProSiebenSat1	155
6.3 Zwischenergebnis	156

7. Freiberuflichkeit	157
7.1 Berufsgruppe Bildende Kunst	168
7.1.1 Zahl der Versicherten	169
7.1.2 Einkommen der Versicherten	175
7.2 Berufsgruppe Musik	180
7.2.1 Zahl der Versicherten	181
7.2.2 Einkommen der Versicherten	186
7.3 Berufsgruppe Wort	192
7.3.1 Zahl der Versicherten	192
7.3.2 Einkommen der Versicherten	197
7.4. Berufsgruppe Darstellende Kunst	204
7.4.1 Zahl der Versicherten	204
7.4.2 Einkommen der Versicherten	208
7.5 Zwischenergebnis	214
8. Individuelle Fördermaßnahmen und Ehrungen	217
8.1 Fördermaßnahmen Musik	219
8.1.1 Projekte des Deutschen Musikrates	219
8.1.1.1 Jugend musiziert	219
8.1.1.2 Deutscher Musikwettbewerb	221
8.1.1.3 Dirigentenforum	223
8.1.1.4 Bundesauswahl Konzerte Junger Künstler	224
8.1.2 Ausgewählte weitere Maßnahmen	225
8.2 Fördermaßnahmen Literatur	228
8.2.1 Deutscher Literaturfonds	228
8.2.1.1 Kranichsteiner Literaturpreis und Kranichsteiner Literaturförderpreis	228
8.2.1.2 Kranichsteiner Jugendliteratur Stipendienjahr	229
8.2.1.3 Auslandsstipendien	229
8.2.1.4 Paul-Celan-Preis	230
8.2.2 Deutscher Übersetzerfonds	230
8.2.3 Ausgewählte weitere Maßnahmen	231
8.3 Fördermaßnahmen Bildende Kunst	235
8.3.1 Stiftung Kunstfonds	235
8.3.1.1 Arbeitsstipendien zur Förderung der künstlerischen Entwicklung	236
8.3.1.2 Projektzuschüsse	236
8.3.1.3 Katalogförderung	237
8.3.1.4 Werkverzeichnisse	237
8.3.1.5 HAP-Griehaber-Preis der VG Bild-Kunst	237
8.4 Fördermaßnahmen Darstellende Kunst	238
8.4.1 Berliner Theatertreffen	238
8.4.2 Mülheimer Theatertage	239
8.5 Fördermaßnahmen Film	240
8.5.1 Deutscher Drehbuchpreis	240
8.5.2 Deutscher Kurzfilmpreis	241
8.6 Auslandsstipendien für Künstlerinnen und Künstler	241
8.6.1 Villa Massimo	242
8.6.2 Casa Baldi	245
8.6.3 Villa Serpentara	246
8.6.4 Deutsches Studienzentrum in Venedig	247
8.6.5 Villa Aurora	248
8.6.6 Kulturakademie Tarabya	249
8.7 Mitgliedschaft in Akademien	249
8.7.1 Akademie der Künste	251

8.7.1.1	Sektionen der Akademie der Künste	253
8.7.1.2	Fördermaßnahmen der Akademie der Künste	256
8.7.2	Freie Akademie der Künste in Hamburg	258
8.7.2.1	Sektionen der Freien Akademie der Künste in Hamburg.	258
8.7.3	Sächsische Akademie der Künste	261
8.7.3.1	Sektionen der Sächsischen Akademie der Künste	261
8.7.3.2	Fördermaßnahmen und Preise der Sächsischen Akademie der Künste.	263
8.7.4	Bayerische Akademie der Schönen Künste.	263
8.7.4.1	Abteilungen der Bayerischen Akademie der Schönen Künste.	263
8.7.4.2	Fördermaßnahmen und Preise der Bayerischen Akademie der Schönen Künste	265
8.7.5	Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung	266
8.7.5.1	Fördermaßnahmen der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung	268
8.7.6	Deutsche Akademie der Darstellenden Künste	269
8.7.6.1	Fördermaßnahmen und Preise der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste.	270
8.8	Weitere Akademien	272
8.8.1	Deutsche Akademie für Fernsehen.	273
8.8.1.1	Sektionen der Deutschen Akademie für Fernsehen	273
8.8.1.2	Preise der Deutschen Akademie für Fernsehen.	275
8.8.2	Deutsche Filmakademie.	278
8.8.2.1	Mitglieder der Deutschen Filmakademie	279
8.8.2.2	Deutscher Filmpreis.	282
8.8.3	Akademie Deutscher Musikauteoren	285
8.8.3.1	Mitglieder der Akademie Deutscher Musikauteoren	285
8.8.3.2	Deutscher Musikauteorenpreis	286
8.9	Zwischenergebnis	288
9.	Bundeskulturverbände	292
9.1	Verbände der Künstlerinnen und Künstler.	292
9.2	Der Deutsche Kulturrat und seine Mitglieder	298
9.2.1	Mitglieder des Deutschen Kulturrates	298
9.2.1.1	Deutscher Musikrat	298
9.2.1.2	Rat für darstellende Kunst und Tanz	300
9.2.1.3	Deutsche Literaturkonferenz.	301
9.2.1.4	Deutscher Kunstrat	303
9.2.1.5	Rat für Baukultur und Denkmalkultur.	304
9.2.1.6	Deutscher Designtag	305
9.2.1.7	Sektion Film, Rundfunk und audiovisuelle Medien	305
9.2.1.8	Rat für Soziokultur und kulturelle Bildung	306
9.3	An die eigene Nase gefasst: Der Deutsche Kulturrat	308
9.3.1	Gremien des Deutschen Kulturrates	308
9.3.1.1	Sprecherrat	308
9.3.1.2	Fachausschüsse des Deutschen Kulturrates	310
9.3.2	Preise und Auszeichnungen.	313
9.3.2.1	Kulturgroschen des Deutschen Kulturrates.	313
9.3.2.2	<i>puk</i> -Journalistenpreis.	314
9.3.3	Politik & Kultur	316
9.3.3.1	Kultur-Menschen	316
9.3.3.2	Seite 1	317
9.3.3.3	Portraits	318
9.4	Verbände und Organisationen mit einem spezifischen Frauenanliegen	319

9.4.1 Spartenübergreifende Organisationen	319
9.4.2 Literatur	320
9.4.3 Musik	321
9.4.4 Bildende Kunst	321
9.4.5 Film und Medien	322
9.5 Zwischenergebnis	323
10. Zusammenführung der Zwischenergebnisse	325
11. Literaturverzeichnis	335
11.1 Literatur	335
11.2 Statistisches Material	337
11.3 Gesetze / Gesetzliche Regelungen	340
11.4 Tätigkeitsberichte / Satzungen / Statuten / Organigramme	341
11.5 Weiteres	345
12. Abbildungsverzeichnis	349
13. Übersichtsverzeichnis	354

1. Einleitung und methodisches Vorgehen

Wird das Thema Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbereich angesprochen, sind manche erstaunt, da sie erwarten, dass es in diesen Branchen egalitärer zugehe und nicht zuletzt, dass die vielen Frauen, die ein künstlerisches oder geisteswissenschaftliches Studium absolvieren, auch einen adäquaten Arbeitsplatz finden. Dem Kultur- und Medienbereich haftet oftmals der Nimbus an, »anders« zu funktionieren. Medienwirksame Aktionen wie beispielsweise von der Initiative »Pro Quote Regie«, die im Jahre 2015 einen Diversitätsbericht zu Frauen in der Regiebranche vorlegt hat, führten dazu, dass unter starker Beteiligung der Fachöffentlichkeit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit große Aufmerksamkeit zuteil wurde.

Im Deutschen Bundestag war das Thema Frauen im Kultur- und Medienbereich in den letzten Jahren mehrfach Gegenstand von Anträgen der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen sowie von öffentlichen Anhörungen im Ausschuss für Kultur und Medien. Von verschiedenen Seiten wurde die Forderung erhoben, die vom Deutschen Kulturrat im Jahr 2004 vorgelegte Studie zu Frauen in Kunst und Kultur solle erneut erstellt werden. Im Juli 2015 bekräftigte dies auch die »Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder« (vgl. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder 2015). Dank einer Förderung durch Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) wird mit der vorliegenden Studie auf die Forderungen geantwortet.

In den nachfolgenden Beiträgen wurde der Forschungsstand zum Thema kursorisch dargestellt, die Behandlung des Themas Gleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen skizziert und in Interviews mit Künstlerinnen und Vermittlerinnen wurde der Frage nachgegangen, wie sie persönlich Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbetrieb erfahren haben. In diesem Beitrag geht es um die folgenden Fragen: Inwieweit sind Frauen in den Führungsetagen von Kultureinrichtungen und -verbänden, von öffentlich-rechtlichen und privaten Medienunternehmen präsent? Wie viele Frauen absolvieren ein künstlerisches Studium? Wie viele freiberufliche Künstlerinnen sind in der Künstlersozialkasse (KSK) versichert und wie hoch ist ihr Einkommen? Wie viele Frauen profitieren von der individuellen Künstler- und Künstlerinnenförderung?

Insgesamt wird ein Zeitraum von 20 Jahren, von 1994 bis 2014, in den Blick genommen. Dieser wurde aus Gründen der besseren Handhabung in fünf Jahresscheiben unterteilt, sodass die folgenden Jahre der Untersuchung zugrunde liegen: 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014. Aufgrund der Langzeitbetrachtung können Tendenzen ermittelt werden.¹

Bei der Operationalisierung des Untersuchungsdesigns stellte sich die Frage, auf welche vergleichbaren Quellen zurückgegriffen werden kann. Eine besondere Herausforderung war dabei, Quellen zu identifizieren, die für den gesamten Zeitraum aussagekräftiges Material liefern. Hauptquelle ist das »Oeckl. Taschenbuch des öffentlichen Lebens« (Festland-Verlag), im Folgenden der »Oeckl« genannt. Der Oeckl ist ein jährlich erscheinendes Adressbuch, das neben der Adresse auch Auskunft über die Leitung von Institutionen gibt. Aufgrund seines jährlichen Erscheinens und seiner gefestigten Struktur ist dieses Nachschlagewerk sehr gut für eine Langzeitbetrachtung über 20 Jahre geeignet. Sicherlich hätte es noch Nachschlagewerke gegeben, die differenziertere Daten hätten liefern können, als Beispiel ist etwa der Musikalmanach des Deutschen Musikrats zu nennen. Diese Nachschlagewerke hätten aber nicht die Kontinuität gewährleistet, wie sie für diesen Beitrag vonnöten ist, damit die entsprechenden Vergleiche angestellt werden können. Weiter wurden Jahresveröffentlichungen

1 An einzelnen Stellen, wenn es etwa um ausgewählte Maßnahmen der individuellen Künstlerförderung geht, wird von dieser Einteilung abgewichen und es werden mehr Jahre in den Blick genommen.

des Statistischen Bundesamts, »Buch und Buchhandel in Zahlen« des Börsenvereins des deutschen Buchhandels, das »Bühnenjahrbuch« der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA), die »Theaterstatistik« sowie die »Werkstatistik« des Deutschen Bühnenvereins genutzt. Allen diesen Quellen ist gemeinsam, dass sie jährlich veröffentlicht werden und daher für die hier zur Rede stehenden Jahre die entsprechenden Grunddaten liefern. Preise, Stipendien und andere Maßnahmen der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung wurden direkt bei den auslobenden Institutionen recherchiert. Die Daten zu Versicherten und deren Einkommen wurden von der Künstlersozialkasse zur Verfügung gestellt. Sofern weitere Quellen genutzt wurden, sind diese im Text angeführt.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, einen Überblick über die Situation von Frauen im Arbeitsmarkt Kultur zu bieten. Tiefenbohrungen waren nicht intendiert. Ebenso sollte Doppelarbeit vermieden werden. Da die Filmförderungsanstalt (FFA) bereits zu Beginn der Arbeiten an dieser Studie plante, eine Untersuchung zu Frauen im Filmbereich auszuschreiben, wurde davon abgesehen, diese Branche besonders in den Blick zu nehmen.²

Die händische Auszählung der jeweiligen Daten erfolgte zum größten Teil im Jahr 2015, was die Frage erübrigen sollte, warum keine »aktuellen« Daten vorgelegt werden. Die vorliegende Untersuchung stellt weniger eine Bestandsaufnahme des »Ist-Zustands« als die Beschreibung einer Entwicklung dar.

Mein herzlicher Dank gilt Seda Gül Inan, Merve Kilinç, Patricia Lengyel, Jana Prigge und Judith Sobczak. Sie haben für mich viele Daten zusammengetragen und mühselige Zählerarbeit übernommen. Für die Erstellung der Übersichten und Diagramme sowie deren Interpretation zeichne allein ich als Autorin dieses Beitrags verantwortlich. Herzlich danken möchte ich ebenfalls Carolin Ries für das akribische Lektorat dieses Beitrags und die Hinweise zur Verbesserung und Präzisierung.

In Kapitel 2 geht es zunächst allgemein um die Themen »Frauenerwerbstätigkeit« und »Frauen in Führungsverantwortung«. Dies ist die Folie, vor der die Frage nach der Präsenz von Frauen in Führungspositionen des Kulturbereichs diskutiert wird. Bevor sich mit der akademischen Ausbildung für Kulturberufe, speziell den künstlerischen Berufen befasst wird, werden Eckpunkte zum Arbeitsmarkt Kultur vorgestellt. Im Kapitel zur akademischen Ausbildung wird auch erörtert, inwieweit Frauen im Lehrkörper der künstlerischen Hochschulen vertreten sind.³ Im Anschluss daran wird sich mit dem Anteil von Frauen in Führungspositionen in ausgewählten Bereichen des kulturellen Lebens auseinandergesetzt. Gesondert wird dabei die Präsenz von Frauen in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten betrachtet. Hier geht es zum einen um Frauen in Führungsverantwortung in den Sendern und zum anderen um den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien, den Rundfunk- und Verwaltungsräten. In den beiden darauffolgenden Kapiteln stehen freiberufliche Künstlerinnen im Mittelpunkt, wobei insbesondere ihre Partizipation an der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung, ihre Präsenz im Markt, speziell die Zahl der selbstständigen Künstlerinnen, die in der Künstlersozialkasse versichert sind⁴ sowie ihr Einkommen betrachtet werden. Abschließend wird die Präsenz von Frauen bei den Mitgliedern des Deutschen Kulturrates diskutiert.

2 Zwischenzeitlich hat die FH einen entsprechenden Untersuchungsauftrag erteilt. Die Ergebnisse sollen noch im Jahr 2016 veröffentlicht werden.

3 Mit Gleichstellungsmaßnahmen an Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland hat sich Brüheim in diesem Band auseinandergesetzt.

4 An den Deutschen Kulturrat wird immer wieder die Frage gerichtet, wie viele selbstständige Künstlerinnen und Künstler es generell in Deutschland gibt. Da es keine Pflicht zur Registrierung als freiberufliche Künstlerin oder freiberuflicher Künstler gibt, kann über ihre Anzahl keine Aussage getroffen werden. Es wird sich im Rahmen des vorliegenden Kapitels auf Daten der Künstlersozialkasse gestützt, da es sich hierbei zum einen um eine Pflichtversicherung handelt und entsprechend davon auszugehen ist, dass der größte Teil der freiberuflichen Künstlerinnen und Künstler hier versichert ist. Zum anderen hat die Künstlersozialkasse sehr differenzierte Daten zur Verfügung gestellt. In den Monitoring-Berichten zur Kultur- und Kreativwirtschaft wird zumeist die Umsatzsteuerstatistik zu Rate gezogen. Sie bietet jedoch keine so tiefe Gliederung wie die extra zur Verfügung gestellten Daten der Künstlersozialkasse.

Jedes Kapitel endet mit einem Zwischenergebnis, in dem prägnant wesentliche Aussagen zusammengefasst werden. Die Zwischenergebnisse werden in der Zusammenfassung zusammengeführt, sodass in einem Kapitel ein Überblick über die wesentlichen Ergebnisse geboten wird. Eine Bewertung nehmen Zimmermann und Schulz in einem eigenen Beitrag in diesem Band vor.

2. Frauenerwerbstätigkeit – Frauen in Führungspositionen

Wie hat sich die Frauenerwerbstätigkeit insgesamt entwickelt? Wie sind Frauen in den Führungsetagen vertreten? Welche Maßnahmen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsmarkt werden ergriffen? Um diese Fragen soll es in diesem Kapitel gehen. Aufgezeigt werden soll, in welche gesellschaftliche Debatte eine mögliche Diskussion um eine stärkere Präsenz von Frauen in der Führung und Aufsicht von Kultureinrichtungen und Medienunternehmen, von Künstlerinnen in der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung sowie um die Einkommen von Künstlerinnen eingebettet ist.

2.1 Ohne Gesetze geht es offenbar nicht

Seit dem 1. Januar 2016 ist das »Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst« in Kraft. Es zielt auf eine stärkere Beteiligung von Frauen an Führungsgremien von Unternehmen ab. Das Gesetz gilt für Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen, die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen.⁵ In Deutschland sind dies nach Angaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) rund 100 große Unternehmen. Etwa 3.500 weitere privatwirtschaftliche Unternehmen sind verpflichtet, sich eigene Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Vorständen und Aufsichtsräten zu stecken. Hier handelt es sich um Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, GmbHs, eingetragene Genossenschaften und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit mit mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2016).

Aufsichtsräte von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen müssen bei Neubesetzungen seit dem 1. Januar 2016 zu mindestens 30% mit Männern und zu mindestens 30% mit Frauen besetzt sein⁶. D.h., dass weitere 40% entweder nur durch Frauen, nur durch Männer oder aber in einem anderen Verhältnis besetzt werden können. Kann der Aufsichtsrat diese Quoten nicht erfüllen, weil ihm zu viele Frauen oder zu viele Männer angehören, müssen die Plätze für das unterrepräsentierte Geschlecht, Frauen oder Männer, unbesetzt bleiben. Oder, um es in einem Gedankenspiel anschaulich zu machen: Ein Aufsichtsrat, dem 80% Frauen und nur 20% Männer angehören, kann nicht vollständig besetzt werden, bis dass ihm mindestens 30% Männer und nur noch 70% Frauen angehören.

Was die Besetzung von Gremien betrifft, in denen der Bund Besetzungsmöglichkeiten hat, will dieser mit gutem Beispiel vorangehen und hat daher das »Bundesgremienbesetzungsgesetz« (BGremBG) novelliert. Vorgänger dieses »Gesetzes über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien« (BGremBG), ist das »Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes« (BGremBG) vom 24. Juni 1994. Dieses Gesetz hatte nicht die erhoffte Wirkung erzielt. Im neuen »Bundesgremienbesetzungsgesetz« ist in § 1 Ziel des Gesetzes festgelegt: »Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann.« In § 4 Vorgaben für Aufsichtsgremien heißt

5 Es handelt sich um jene Unternehmen, die dem »Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer« (MitbestG) oder dem Montan-Mitbestimmungsgesetz (Montan-MtbestG) unterliegen. Es müssen jeweils beide Kriterien, Börsennotierung und paritätische Mitbestimmung, vorliegen.

6 Es kann an dieser Stelle nicht auf die Feinheiten des Gesetzes sowie die differenzierten Vorschriften für die jeweiligen Unternehmenstypen eingegangen werden.

es: »(1) 1. In einem Aufsichtsgremium müssen ab dem 1. Januar 2016 mindestens 30% der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30% Männer sein. 2. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern. 3. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. 4. Stehen dem Bund insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zu, sind die Sätze 1 bis 3 nicht anzuwenden. 5. Bestimmen mehrere Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 Mitglieder eines Gremiums, ist die Gesamtzahl der zu bestimmenden Mitglieder maßgeblich. 6. Bei den Berechnungen ist zur nächsten vollen Personenzahl aufzurunden. (2) 1. Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2018 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50% zu erhöhen. 2. Steht dem Bund insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. (3) Bei einer Unterschreitung der Vorgaben nach den Absätzen 1 und 2 ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unverzüglich zu unterrichten; die Unterschreitung ist zu begründen« (BGremBG).

Die Vorschriften des BGremBG finden seit Anfang 2016 unmittelbar Anwendung. Daran angelehnt greift auch das Filmförderungsgesetz (FFG) den Gedanken der stärkeren Geschlechtergerechtigkeit in Gremien auf und sieht konkrete Regelungen für die Besetzung der dortigen Gremien vor, die über das BGremBG hinausgehen.

Zugleich wurde auf bundesgesetzlicher Ebene die Verordnung zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten verändert, sodass künftig eine Gleichstellungsbeauftragte bis zu drei Stellvertreterinnen haben kann, wenn die Dienststelle entsprechend groß oder für komplexe Aufgabenbereiche zuständig ist. Darüber hinaus wurde die Gleichstellungstatistik neu geordnet. Zuständig für diese ist das Statistische Bundesamt, das alle zwei Jahre eine »Gleichstellungstatistik des Bundes« vorlegen wird. Für die Obersten Bundesbehörden soll jährlich ein »Gleichstellungsindex« vom Statistischen Bundesamt erstellt werden. Für beide Berichte, »Gleichstellungstatistik des Bundes« und »Gleichstellungsindex der Obersten Bundesbehörden«, ist es erforderlich, dass die Behörden die Daten unmittelbar dem Statistischen Bundesamt zur Verfügung stellen.

Das »Gesetz über gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst« bildet, wie gesagt, einen ersten Schlusspunkt einer langen Debatte zur stärkeren Berücksichtigung und Beteiligung von Frauen an Führungspositionen. In den Jahren zuvor wurde versucht, mittels freiwilliger Selbstverpflichtungen von Unternehmen auf einen höheren Anteil an Frauen in Aufsichtsgremien von Unternehmen hinzuwirken. Wie Holst und Kirsch im aktuellen Managerinnen-Barometer belegen, haben die freiwilligen Instrumente wenig gefruchtet (vgl. Holst; Kirsch 2015).⁷ Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) erstellt seit 2006 einen Bericht zur Repräsentanz von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen sowie in Aufsichtsräten der nach Umsatz 200 größten Unternehmen in Deutschland außerhalb des Finanzsektors. Darüber hinaus werden die DAX-30⁸, MDAX⁹, SDAX¹⁰- und TecDAX¹¹-Unternehmen

7 Im Folgenden wird ausschließlich auf das Managerinnen-Barometer eingegangen. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) untersucht auch regelmäßig die Frauenanteile in Spitzengremien von Finanzinstituten. Obwohl relativ viele Frauen im Finanzsektor tätig sind, bleibt der Anteil der Frauen in Führungspositionen deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten zurück (vgl. Holst; Kirsch 2015, 69).

8 DAX-30-Unternehmen sind die 30 größten und umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland. Die Abkürzung DAX steht für den Deutschen Aktienindex. Er wurde am 1. Juli 1988 eingeführt und von der Deutschen Wertpapierbörse, der Frankfurter Wertpapierbörse und der Börsenzeitung entwickelt.

9 Im MDAX, dem Mid-Cap-DAX, werden 50 mittelgroße deutsche oder vor allem in Deutschland tätige Unternehmen betrachtet. Der MDAX folgt auf den DAX. Bewertungskriterien sind die Marktkapitalisierung des Streubesitzes sowie der Börsenumsatz. Der MDAX wurde 1996 eingeführt.

10 Der SDAX, der Small-Cap-DAX, wurde 1999 eingeführt. Er umfasst 50 kleinere Unternehmen, deren Umsatz und Marktkapitalisierung unter dem des MDAX liegen.

11 Der TecDAX umfasst 30 der 35 größten Technologiewerte in Deutschland. Kriterien sind ebenfalls Umsatz und Marktkapitalisierung.

sowie 60 Beteiligungsunternehmen des Bundes untersucht.¹² Aufgrund des fast zehnjährigen Untersuchungszeitraums hat das DIW inzwischen eine Datenreihe aufgebaut, an der Entwicklungen aufgezeigt werden können. Holst und Kirsch kommen zu dem Schluss, dass trotz zahlreicher Appelle an Unternehmen Frauen in den Vorständen nach wie vor eine Ausnahmeerscheinung sind. Der Frauenanteil liegt bei rund 5%. Etwas positiver sieht es in den Aufsichtsräten aus. Hier betrug der Frauenanteil im Jahr 2014 gut 18% (vgl. Holst; Kirsch 2015, 48). Auffällig viele Benennungen von Frauen in Aufsichtsräte erfolgten von Seiten der Arbeitnehmerbank, woraus sich schlussfolgern lässt, dass die Gewerkschaften stärker darauf achten, Frauen in Aufsichtsräte zu entsenden, als es auf der Arbeitgeberbank der Fall ist. Nach Aussage von Holst und Kirsch ist allerdings der Frauenanteil unter den Aufsichtsratsvorsitzenden mit 3% »nach wie vor extrem gering« (Holst; Kirsch 2015, 49). Wird das Top- oder Mittelmanagement von kleineren oder mittleren Unternehmen betrachtet, so ist der Frauenanteil oft höher als in großen Unternehmen.

Ein etwas anderes Bild weisen Unternehmen mit Bundesbeteiligung auf. Holst und Kirsch haben 60 Unternehmen betrachtet, von denen 28% mindestens eine Frau im Vorstand hatten. Neun Unternehmen mit Bundesbeteiligung hatten im Jahr 2014 eine Aufsichtsratsvorsitzende. Das ist laut Holst und Kirsch u.a. darauf zurückzuführen, dass die Aufsichtsratsposition mit einer Führungsposition in der Verwaltung verbunden ist und daher eine funktionsbezogene Gremienbesetzung erfolgt (vgl. Holst; Kirsch 2015, 54). Von den neun genannten Unternehmen mit Bundesbeteiligung gehören zwei dem Kulturbereich an: die »Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH«¹³ und die »Transit Film Gesellschaft mbH«¹⁴.

Neben einer Frauenquote, die sich laut Holst und Kirsch insbesondere in skandinavischen Ländern bewährt hat (vgl. Holst; Kirsch 2015), schlägt das DIW weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmen vor, die auch mit Blick auf Kultureinrichtungen reflektiert werden sollten. Zu den Maßnahmen zählen:

- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen als Unternehmensziel definieren
- Erhöhung des Frauenanteils in höheren Führungsebenen, um das Potenzial an Frauen für Führungspositionen zu erhöhen
- Verbesserung der Transparenz bei Einstellungen und bei Beförderungen, auch mit Blick auf die angelegten Kriterien
- Veränderung der Führungsphilosophie und die Einführung flexibler Karrieremodelle
- Abbau von Geschlechterklischees

Weiter sollte Geschlechtergerechtigkeit in den Geschäftsberichten thematisiert und die Fortschritte hervorgehoben werden.

Wie Holst und Kirsch beobachten auch Kohaut und Möller die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsetagen über einen langen Zeitraum von zehn Jahren (vgl. Kohaut; Möller 2016). Als Grundlage dient ihnen das IAB-Betriebspanel¹⁵. Sie kommen in ihrer aktuellen Untersuchung zu dem Schluss, dass der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene von 2004 bis 2014 relativ konstant bei 25% liegt.

12 Aus dem Kultur- und Mediensektor gehören Axel Springer SE sowie ProSiebenSat1 Medien SE zu den im MDAX geführten Unternehmen.

13 Aufsichtsratsvorsitzende ist Prof. Monika Grütters, Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin und Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM).

14 Aufsichtsratsvorsitzende ist Ulrike Schauz, Ministerialrätin bei Der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM).

15 Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche, repräsentative Arbeitgeberumfrage, die jeweils von Juni bis Oktober eines Jahres bundesweit in rund 16.000 Betrieben durchgeführt wird. Im IAB-Betriebspanel werden in persönlichen mündlichen Interviews eine Bandbreite von beschäftigungspolitischen Themen erfragt. Die Auswertung des IAB-Betriebspanels erfolgt in Forschungsprojekten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB).

Auf der zweiten Führungsebene ist ein Anstieg von 33% im Jahr 2004 auf 39% im Jahr 2014 festzustellen. Werden Ost- und Westdeutschland differenziert betrachtet, zeigt sich: In Ostdeutschland sind Frauen sowohl auf der ersten als auch der zweiten Führungsebene stärker vertreten als in Westdeutschland. Hier scheinen die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen in der DDR und die dortige Förderung von Frauen in Führungspositionen mental nachzuwirken.

Übersicht 1: Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene in Unternehmen der Privatwirtschaft in den Jahren 2004 und 2014 in %

	Beschäftigte		1. Führungsebene		2. Führungsebene	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
2004	42	41	27	23	37	32
2014	45	43	30	23	44	37

Quelle: Eigene Darstellung nach Kohaut; Möller 2016, 2

Einfluss auf den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen hat die Betriebsgröße. So sinkt der Frauenanteil auf der ersten und der zweiten Führungsebene, je größer ein Betrieb ist. Als zentrale Aufgaben definieren Kohaut und Möller die zunehmende Übernahme von Führungsverantwortung durch Frauen, den Abbau von Stereotypen sowie die Einführung von verbindlichen Vorgaben zum Frauenanteil in Führungsfunktionen. Weiter halten sie sowohl Mentoring-Programme oder Frauenförderpläne sowie die Verbesserung der Chancen, Führungsverantwortung in Teilzeit zu übernehmen, für bedeutsam.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) informieren bereits seit Mitte 2015 über die Intention des »Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst«. Sie unterstreichen darin, dass die derzeitige Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft keiner geschlechtergerechten Teilhabe entspricht. Bezugspunkt ist dabei u.a. Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG), der lautet: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.« Anders gesagt: Gesetzgeberische Maßnahmen zur verbesserten Partizipation von Frauen an Führungsaufgaben in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst sind keine »Wohltat« zugunsten von Frauen, sondern die Erfüllung des Verfassungsauftrags. Die aktuelle Gesetzgebung konzentriert sich auf börsennotierte und paritätisch-mitbestimmte Unternehmen, weil diese, so BMFSFJ und BMJV, einer besonderen Sozialbindung unterliegen und aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung gesellschaftlich besonders wahrgenommen werden. Mit Sicherheit gilt dies auch für die öffentlichen Hände sowie von ihnen geförderte Einrichtungen und Institutionen. Sie können und sollten mit Blick auf die Diversität der Belegschaft eine Vorreiterrolle übernehmen (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2015).

Dass nach wie vor gerade auch informelle Barrieren gegenüber Frauen in Führungspositionen bestehen, hat Wippermann in einer Studie zu »Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken« (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010) herausgearbeitet. Er kommt zu dem Schluss, dass sich von alleine nichts ändern wird, da verschiedene informelle und kulturelle Barrieren den Zugang von Frauen zu Führungspositionen verhindern. Zentrale Befunde der Studie sind:

- Diversität ist die Zukunft. Angesichts einer sich stärker ausdifferenzierenden Gesellschaft sind diverse Strukturen zukunftsweisend, dazu gehören Geschlechtergerechtigkeit ebenso wie die Berücksichtigung verschiedener Generationen und Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Das gilt umso mehr für Unternehmen, die international agieren.

Informelle Barrieren. In sozialwissenschaftlichen Interviews sprechen sich männliche Führungskräfte für eine stärkere Repräsentanz von Frauen in Führungsgremien aus. Bei der Besetzung von Stellen haben männliche Führungskräfte aber Vorbehalte gegenüber Frauen und verhindern so das »Eindringen« von Frauen in Führungsgremien.

- Mehr Mut. Kompetente Frauen scheuen vor einer Führungsposition zurück, weil sie befürchten, mehr als männliche Mitbewerber aufweisen und leisten zu müssen. Auch reflektieren sie stärker die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Verzahnte Maßnahmen sind erforderlich. Damit mehr Frauen Führungsverantwortung übernehmen können, sind verzahnte Maßnahmen innerhalb des Betriebs erforderlich. Dazu gehören die Thematisierung von Geschlechtergerechtigkeit im Geschäftsbericht sowie ein Personalmanagement, das die Potenziale von Frauen und Männern berücksichtigt, Quereinstiege und Karrieresprünge ermöglicht.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht Männer und Frauen an. Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte nicht länger als ein »Frauenthema« begriffen werden, sondern als eine Fragestellung, die beide Partner betrifft. Wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für männliche Führungskräfte relevant ist, ändert sich auch die Kultur in Führungsgremien.
- Karrieresprünge gleich bewerten. Karrieresprünge von Frauen und Männern werden unterschiedlich bewertet. Während bei Männern ein Karrieresprung positiv konnotiert ist, wird ein Karrieresprung von Frauen argwöhnisch betrachtet.

Wippermann arbeitet heraus, dass auf dem Weg zu diversen Führungsstrukturen verschiedene Maßnahmen ergriffen werden müssen. Hierzu zählen Gesetze wie auch betriebliche und kommunikative Maßnahmen (vgl. ebd.).

Für problematisch hält Wippermann das »Q-Wort«, die Frauenquote. Der Begriff werde teilweise negativ wahrgenommen und führe eher zu Verhärtungen als zu adäquaten Maßnahmen (vgl. ebd.). Schupp, Leiter des Sozio-ökonomischen Panels beim DIW, warnt vor der Einführung einer Frauenquote und führt als Argument an, dass dies zu einer Diskriminierung von Männern führe, die sich aktuell auf Führungsaufgaben vorbereiten. Salopp gesagt: Angehende männliche Führungskräfte werden durch die tradierte männerzentrierte Besetzung von Führungsgremien in der Vergangenheit benachteiligt. Seines Erachtens sollte vielmehr auf die Stärkung einer öffentlichen Familieninfrastruktur mit ausreichenden Krippenplätzen und Ganztagschulen gesetzt werden, die Männern und Frauen in Führungspositionen zugutekommt (vgl. Schupp 2011). Mit unterschiedlichen Diskriminierungen von Männern und Frauen durch mehr Geschlechtergerechtigkeit setzt sich auch Schmitt auseinander (vgl. Schmitt 2015). Sie teilt die Einschätzung, dass Männer auf dem Weg in Führungspositionen durch Vorgaben zur Erreichung von mehr Geschlechtergerechtigkeit diskriminiert würden, ausdrücklich nicht, da es ausschließlich um einen Wettbewerb der besten Talente gehe. Gleichzeitig warnt sie vor der Verwendung des Begriffs »Frauenquote«, da dieser oft negativ belegt sei, und schlägt stattdessen vor, von Geschlechtergerechtigkeit zu sprechen. Der pejorative Begriff der »Quotenfrau« verliere ihres Erachtens allerdings dann an Bedeutung, wenn mehr Frauen in Führungsgremien vertreten sind. Die nun auch im »Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst« vorgesehene Präsenz von 30% Frauen in Aufsichtsräten ist, Schmitt zufolge, jene Größe, bei der stereotype Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen ihre Wirkung verlieren.

2.2 Die Bedeutung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wächst

Eine Betrachtung der geschlechtergerechten Teilhabe an Führungspositionen setzt voraus, dass Frauen und Männer gleichermaßen am Erwerbsleben partizipieren. Insgesamt hat die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung zugenommen. D.h., dass ein immer größerer Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung erwerbstätig ist. Dabei hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Betrug die Erwerbsquote¹⁶ von Frauen im Jahr 2004 noch 56%, so lag sie im Jahr 2013 bei 68% (vgl. Brenke 2015, 76). Brenke spricht daher auch von einer wachsenden Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Ihre steigende Erwerbsbeteiligung hängt zum einen mit höheren Bildungsabschlüssen zusammen. Zum anderen profitieren Frauen vom Strukturwandel der Wirtschaft, da sie häufig im Dienstleistungsbereich tätig sind.

Auch das Statistische Bundesamt konstatiert in seiner Studie »Arbeitsmärkte im Wandel«, dass die Erwerbsbeteiligung im Allgemeinen und die von Frauen im Besonderen gestiegen ist. Als Gründe werden u.a. die überproportionale Zunahme an Selbstständigen angeführt, von denen viele als »Solo-Selbstständige«¹⁷ ohne Betriebskapital tätig sind. Dieser Unternehmenstyp hat auch im Kulturbereich hohe Relevanz (vgl. Arbeitsmärkte im Wandel 2012).¹⁸

Unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern¹⁹ stellen, laut Statistischem Bundesamt, nach wie vor die Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die Angestellten die größte Gruppe. Dennoch ist der Anteil der marginal Beschäftigten gewachsen. Auch haben die Teilzeitbeschäftigung sowie die befristete Beschäftigung insgesamt zugenommen. Dabei hat gerade die Teilzeitbeschäftigung mit Blick auf die Frauenerwerbstätigkeit ein Janusgesicht: Auf den ersten Blick ermöglicht sie Frauen den Berufseinstieg, auf den zweiten Blick bedeutet sie nach wie vor geringere Einkommen.²⁰ Sie erschwert in vielen Betrieben den beruflichen Aufstieg, da die Teilung von Führungsaufgaben häufig als problematisch angesehen wird. Teilzeitarbeit ist nach wie vor Frauenarbeit (vgl. ebd. 48), sie spielt bei Männern nur eine untergeordnete Rolle. Auf europäischer Ebene gehörte zur Lissabon-Strategie²¹, die Erwerbsbeteiligung von älteren Menschen und von Frauen zu steigern. EU-weit wurden die gesetzten Ziele, eine Erwerbsquote der 55- bis 65-Jährigen von 50% und eine Beschäftigungsquote²² der Frauen von 60% nicht erreicht. Deutschland hat bis 2009 eine Beschäftigungsquote von 59% und das Lissabon-Ziel damit fast vollständig erreicht.

In Abbildung 1 wird die Frauen- und Männererwerbsquote in ausgewählten Jahren zwischen 1994 und 2014 dargestellt. Der Abbildung ist zu entnehmen, dass die Erwerbsquote von Frauen in diesem Zeitraum angestiegen ist. Sie lag im Jahr 1994 bei 61%, im Jahr 2014 bei 73%. Demgegenüber ist die Männererwerbsquote nahezu konstant geblieben, sie lag im Jahr 1994 bei 80% und im Jahr 2014 bei 82%. Für die Darstellung wurden Daten des Statistischen Bundesamts aus dem Mikrozensus verwandt.

16 Unter Erwerbsquote wird der Anteil der Erwerbspersonen an der Wohnbevölkerung verstanden. Erwerbspersonen sind Erwerbstätige und Erwerbslose.

17 Andere Begriffe für »Solo-Selbstständige« sind »Allein-Selbstständige« oder »Ein-Personen-Selbstständige«.

18 Unter den Bundesländern weisen insbesondere die Stadtstaaten Berlin und Hamburg einen hohen Anteil an »Solo-Selbstständigen« auf. Während es im Durchschnitt um die 5% »Solo-Selbstständige« in den Ländern sind, verzeichnet Berlin 12,3% und Hamburg 8,9% (vgl. Arbeitsmärkte im Wandel 2012, 61f.). Beide Stadtstaaten verstehen sich als Kulturwirtschaftsstandorte.

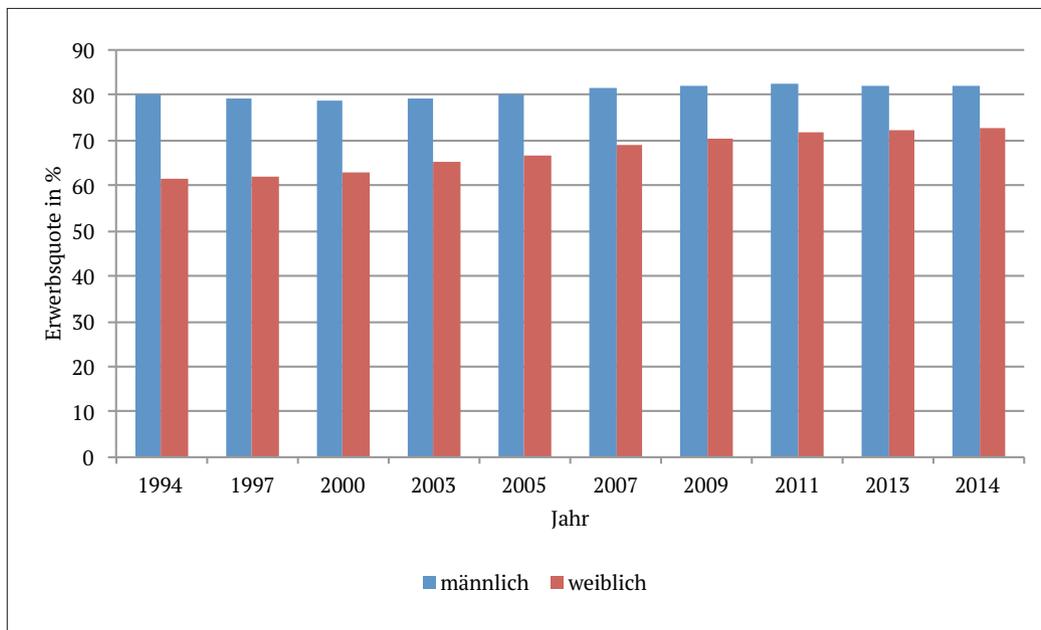
19 Unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, Beamtinnen, Beamte sowie marginal Beschäftigte zusammengefasst.

20 Das geltende Steuerrecht verstärkt die geringen Netto-Einkünfte von verheirateten Teilzeitbeschäftigten teilweise noch.

21 Die im Jahr 2000 vom Europäischen Rat verabschiedete Lissabon-Strategie hatte das Ziel, Europa innerhalb von zehn Jahren zum stärksten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu entwickeln.

22 Unter Beschäftigungsquote wird der Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung verstanden. Im Unterschied zur Erwerbsquote werden Erwerbslose bei der Beschäftigungsquote nicht eingerechnet.

Abb. 1: Vergleich der Frauen- und Männererwerbsquote²³ im Bundesgebiet der 15- bis unter 65-Jährigen in den Jahren 1994, 1997, 2000, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 und 2014 in %



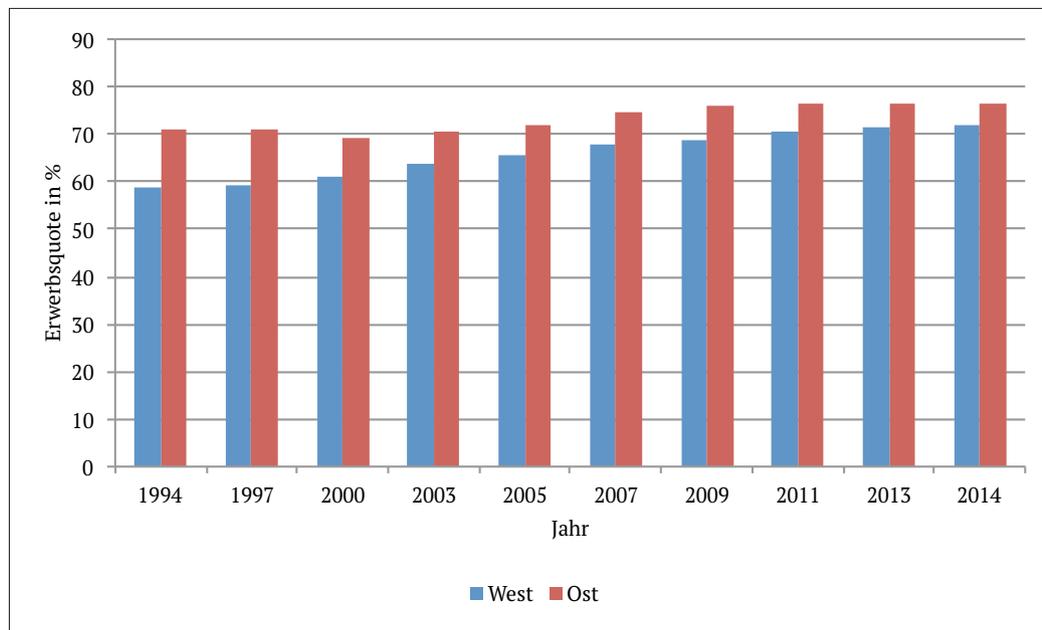
Quelle: Eigene Darstellung nach Mikrozensus 2014, 2015, 144²⁴

Differenziert man das frühere Bundesgebiet ohne Berlin und die neuen Länder einschließlich Berlin im Hinblick auf die Frauenerwerbsquote, zeigt sich, dass sie in den alten Ländern unter der der neuen Länder liegt und die relative Höhe der Frauenerwerbstätigkeit im gesamten Bundesgebiet entsprechend auch auf die höhere Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Ländern zurückzuführen ist. Seit dem Jahr 2009 nähern sich die Frauenerwerbsquoten in Ost und West langsam an. Hier wirken offenbar »Traditionen« der Nachkriegszeit, wie das Leitbild der Hausfrau im früheren Bundesgebiet und das der erwerbstätigen Frau in der DDR, nach. Wenn von Frauen in Führungsverantwortung gesprochen wird, muss auch die Frauenerwerbstätigkeit im gesamten Bundesgebiet beachtet werden, denn: Je mehr Frauen im Erwerbsleben stehen, desto größer ist das Potenzial an Führungskräften.

23 Unter Erwerbsquote wird der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung, also Erwerbstätige und Erwerbslose nach dem Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), verstanden.

24 Die Daten ab dem Jahr 2005 bilden den Jahresdurchschnitt ab, ab dem Jahr 2011 wird für die Hochrechnung die Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 genutzt. Das Statistische Bundesamt weist darauf hin, dass eine eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren vorliegt.

Abb. 2: Vergleich der Frauenerwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland der 15- bis unter 65-Jährigen in den Jahren 1994, 1997, 2000, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Mikrozensus 2014, 2015, 144²⁵

2.3 Der Gender Pay Gap ist ungebrochen

Auch wenn die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben gestiegen ist, so muss ungebrochen von einem Gender Pay Gap gesprochen werden oder anders gesagt: Frauen erzielen nach wie vor auf dem Arbeitsmarkt geringere Einkommen als Männer. Bach arbeitet anhand einer Auswertung der Lohn- und Einkommenssteuerstatistik²⁶ aus dem Jahr 2007 heraus, dass Frauen im Durchschnitt lediglich die Hälfte der Einkommen von Männern erzielen (vgl. Bach 2014). Besonders hoch ist der Einkommensabstand bei den Arbeits- und Gewinneinkommen sowie den steuerlich erfassten Renten, Pensionen und Lohnersatzleistungen. Bei den letztgenannten Leistungen rächen sich die geringeren Arbeits- und Gewinneinkommen von Frauen, da sie die Grundlage für die späteren Renten und Pensionen bzw. Lohnersatzleistungen sind. Bei den Kapital- und Vermietungseinkommen ist der Einkommensabstand zwar groß, aber weniger erheblich.

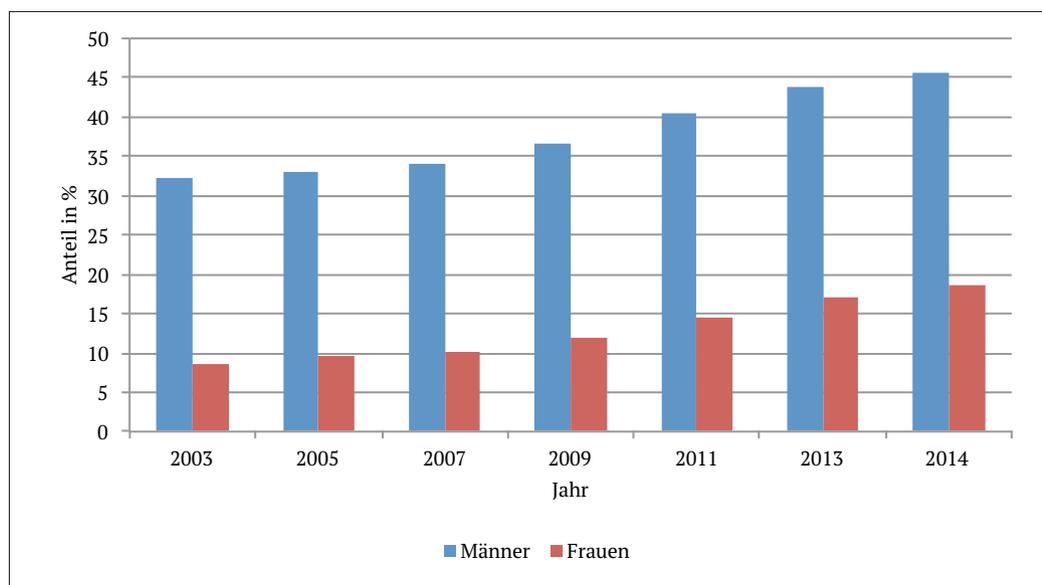
In Abbildung 3 wird der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern bei einem Nettoeinkommen von 2.000 Euro und mehr im Monat aufgezeigt. Grundlage der Darstellung sind die Auswertungen des Statistischen Bundesamts aus dem Mikrozensus. Insgesamt machte der Anteil der Erwerbstätigen, die im Jahr 2003 ein Nettomonatseinkommen von über 2.000 Euro hatten rund 41% aus, im Jahr 2009 waren es fast 50% und im Jahr 2014 64%. Der Nettoeinkommensunterschied

25 Die Daten ab dem Jahr 2005 bilden den Jahresdurchschnitt ab, ab dem Jahr 2011 wird für die Hochrechnung die Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 genutzt. Das Statistische Bundesamt weist darauf hin, dass eine eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren vorliegt.

26 Im Bruttoeinkommen wurden folgende Einkommensarten, teils additiv, erfasst: Arbeitseinkommen aus steuerpflichtigen Bruttolöhnen und -gehältern, Gewinneinkommen aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und freiberuflicher Arbeit, Kapitaleinkommen, Vermietungseinkommen sowie steuerlich erfasste Renten, Pensionen und Lohnersatzleistungen.

zwischen Männern und Frauen in der hohen Einkommensklasse²⁷ ist zum einen auf ein geringeres Bruttoeinkommen von Frauen zurückzuführen. Zum anderen kann bei verheirateten Frauen von einer gewissen Wirkung des Ehegattensplittings ausgegangen werden und zwar bei jenen erwerbstätigen Frauen, deren Ehemänner ein deutlich höheres Bruttoeinkommen als sie selbst erzielen und die aus diesem Grund die »schlechtere« Einkommenssteuerklasse wählen, sodass ein erheblicher Teil ihres Bruttoeinkommens versteuert werden muss.

Abb. 3: Vergleich des Frauen- und Männeranteils mit einem Monatsnettoeinkommen über 2.000 Euro²⁸ an den Erwerbstätigen insgesamt in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Mikrozensus 2014, 2015, 138²⁹

In Übersicht 2 sind die Anteile von erwerbstätigen Frauen und Männern in verschiedenen Einkommensgruppen bezogen auf die Jahre 2003, 2007, 2011 und 2014 gegliedert nach Selbstständigen, Beamtinnen und Beamten, Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter zusammengestellt. Die Übersicht zeigt die unterschiedlichen Nettomonatsverdienste je nach beruflichem Status. Festzuhalten ist zunächst, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen die größten Anteile in der höchsten Einkommensgruppe bei den Beamtinnen und Beamten zu finden ist. Oder anders gesagt: Die Chance, ein Bruttomonats-einkommen über 2.000 Euro zu erzielen, ist offenbar bei den Beamtinnen und Beamten am höchsten.

Werden erwerbstätige Frauen unter die Lupe genommen, zeigt sich:

- Bei den selbstständigen Frauen ist der höchste Anteil in der niedrigsten Nettoeinkommensgruppe zu verzeichnen. Im Jahr 2003 erzielte mehr als die Hälfte der selbstständigen Frauen

²⁷ Das Statistische Bundesamt klassifiziert die Nettomonatseinkommen folgendermaßen: unter 300 Euro, 300 bis 500 Euro, 500 bis 700 Euro, 700 bis 900 Euro, 900 bis 1.100 Euro, 1.100 bis 1.300 Euro, 1.500 bis 2.000 Euro und über 2.000 Euro.

²⁸ Nicht erfasst werden in der Quelle Erwerbstätige, die keine Angaben zu ihrem Einkommen gemacht haben, sowie selbstständige Haupterwerbslandwirte.

²⁹ Die Daten ab dem Jahr 2005 bilden den Jahresdurchschnitt ab, ab dem Jahr 2011 wird für die Hochrechnung die Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 genutzt. Das Statistische Bundesamt weist darauf hin, dass eine eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren vorliegt.

ein Nettomonatseinkommen unter 1.100 Euro, bei den selbstständigen Männern hatte nahezu die Hälfte ein Nettomonatseinkommen über 2.000 Euro. Die Anteile von Männern und Frauen in den verschiedenen Einkommensgruppen sind also gegenläufig. Diese Grundtendenz ist in allen betrachteten Jahren auszumachen, auch wenn der Anteil der Frauen, die im Jahr 2014 als Selbstständige über 2.000 Euro verdient haben, auf 30%, also fast ein Drittel, angestiegen ist.

- Bei den Beamtinnen und Beamten sind, wie erwähnt, die größten Anteile in der höchsten Einkommensgruppe zu verzeichnen. Aber auch hier sind die Anteile der Männer, die über 2.000 Euro verdienen, größer als die der Frauen.
- Bei den Angestellten verdient der größte Anteil an Frauen unter 1.100 Euro, bei angestellten Männern liegt er unter 15%. Auch unter den Angestellten verdient der größte Teil der Männer monatlich über 2.000 Euro netto.
- Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern fällt das Ergebnis noch drastischer aus: Bis 2014 verdienten über 70% der Arbeiterinnen unter 1.100 Euro netto im Monat, im Jahr 2014 ist der Wert auf 65,4% gesunken. Demgegenüber bringt der größte Teil der Arbeiter pro Monat zwischen 1.100 und 1.500 Euro netto nach Hause.

Festgehalten werden kann: In allen betrachteten Zeiträumen und in allen beruflichen Stellungen verdienen Frauen netto weniger als Männer. Am geringsten sind die Unterschiede bei Beamtinnen und Beamten. Hier wäre zu diskutieren, welchen Beitrag hierfür die Gleichstellungsvorschriften im öffentlichen Dienst leisten und inwieweit die relativ präzisen Eingruppierungsvorschriften einschließlich der Tätigkeitsdarstellungen Einfluss darauf haben, dass die Anteile von Frauen in der höchsten Einkommensgruppe vergleichsweise hoch sind. Dieser Aspekt ist auch mit Blick auf Kultureinrichtungen, die sich teilweise in Trägerschaft der öffentlichen Hände befinden und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Teil Beamtinnen und Beamte sind, relevant. Zu denken ist etwa an Bibliotheken oder auch Museen.³⁰

30 Zimmermann und Schulz sprechen dieses Thema in ihrem Beitrag »Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbetrieb ist erreichbar« in diesem Band an.

Übersicht 2: Geschlechtsspezifische Anteile an erwerbstätigen Selbstständigen, Beamtinnen und Beamten, Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern in verschiedenen Einkommensgruppen in den Jahren 2003, 2007, 2011 und 2014 in %

	Erwerbstätige nach Stellung im Beruf und Monatsnettoeinkommen							
	Unter 1.100 Euro		1.100 bis 1.500 Euro		1.500 bis 2.000 Euro		Über 2.000 Euro	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2003								
Selbstständige ³¹	22	51,5	13,9	14,7	15,2	11,5	49,1	22,3
Beamtinnen und Beamte	11,6	16	9,2	15,2	16,8	24,8	62,4	44,1
Angestellte ³²	13,1	49,9	20,2	28	23,6	14,6	43,2	7,6
Arbeiterinnen und Arbeiter	23,5	79,5	35,6	16,1	26,9	3,6	12,2	0,9
2007								
Selbstständige ³³	22	54	13,9	14,4	15,8	11,5	48,4	20,1
Beamtinnen und Beamte	6,7	12	7,4	12,5	17	23,3	68,9	52,2
Angestellte ³⁴	14,2	48	17,4	26,4	23,3	16,8	45,3	8,9
Arbeiterinnen und Arbeiter	25,5	79,7	35,6	15,2	26,9	4,3	12,2	0,9
2011								
Selbstständige ³⁵	18,6	45	13,5	15,9	15,1	13,4	52,7	25,8
Beamtinnen und Beamte	3	7,4	4,7	10,6	12,3	19,1	79,7	62,5
Angestellte ³⁶	13,2	41,8	15,2	25	22,0	19,7	49,7	13,4
Arbeiterinnen und Arbeiter	20	71,6	29,1	19,7	29,9	7	21,1	1,8
2014								
Selbstständige ³⁷	16,3	40	12,5	15,9	14,7	14	56,7	30
Beamtinnen und Beamte	2,2	5,0	2,9	8,9	10,3	17,3	84,4	68,1
Angestellte ³⁸	11,8	36,7	14,1	24,3	22,3	21,6	52	17,5
Arbeiterinnen und Arbeiter	15,6	65,4	25,9	22,1	31,1	9,4	27,4	3

Quelle: Eigene Darstellung nach Mikrozensus 2014, 2015, 138f.³⁹

Anhand von Daten des Sozio-ökonomischen Panels haben sich Gallego Granados und Geyer mit dem Gender Pay Gap und in diesem Zusammenhang insbesondere auch mit der Wirkung des sogenannten Ehegattensplittings befasst. Sie konstatieren zunächst, dass der Gender Pay Gap in Deutschland der

31 einschließlich mithelfende Familienangehörige

32 einschließlich geringfügig Beschäftigte und Personen im Freiwilligendienst

33 einschließlich mithelfende Familienangehörige

34 einschließlich geringfügig Beschäftigte und Personen im Freiwilligendienst

35 einschließlich mithelfende Familienangehörige

36 einschließlich geringfügig Beschäftigte und Personen im Freiwilligendienst

37 einschließlich mithelfende Familienangehörige

38 einschließlich geringfügig Beschäftigte und Personen im Freiwilligendienst

39 Die Daten ab dem Jahr 2005 bilden den Jahresdurchschnitt ab, ab dem Jahr 2011 wird für die Hochrechnung die Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 genutzt. Das Statistische Bundesamt weist darauf hin, dass eine eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren vorliegt.

drittgrößte aller OECD-Staaten⁴⁰ ist. Der Gender Pay Gap beruht zum einen, daran erinnern Gallego Granados und Geyer, auf der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit bzw. sie unterbrechen ihre Berufstätigkeit. Darüber hinaus sind sie in Berufen tätig, die schlechter bezahlt werden, erreichen aus diesem Grund schwerer höhere Hierarchieebenen. Auf diese Aspekte ist der Gender Pay Gap in erster Linie im unteren Einkommensbereich zurückzuführen, laut Gallego Granados und Geyer nicht aber im höheren Einkommensbereich. Hier besteht nach ihrer Auffassung eine Einkommensdiskriminierung von Frauen (vgl. Gallego Granados; Geyer 2013).

Demgegenüber fokussieren Hammermann und Schmidt die berufliche Segregation. Sie resümieren als Hauptfaktoren für den Gender Pay Gap:

- unterschiedliche Arbeitsmarktbiografien von Männern und Frauen, hier besonders die Teilzeittätigkeit von Frauen
- unterschiedlich lange Betriebszugehörigkeit, hier besonders die durch Unterbrechung zugunsten von Kindererziehungszeiten geringere Betriebszugehörigkeit von Frauen
- unterschiedliche Bildungsabschlüsse
- unterschiedliche berufliche Autonomie in der beruflichen Tätigkeit
- unterschiedliche Repräsentanz in verschiedenen Betriebsgrößen; Frauen sind eher in kleineren Betrieben tätig, in denen tendenziell geringere Einkommen erzielt werden.

Hammermann und Schmidt zufolge sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede von geringerer Bedeutung. Politische Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gap sollten sich ihres Erachtens daher vielmehr auf die Verbesserung von Kinderbetreuung sowie eine veränderte Berufswahl von Frauen konzentrieren (vgl. Hammermann; Schmidt 2015, 19ff).

Mit der Berufswahl von Frauen und Männern und den Auswirkungen auf das Einkommen haben sich Leuze und Strauß (Leuze; Strauß 2009) mit Blick auf das Hochschulstudium befasst. Sie stützen sich dabei auf das HIS-Absolventenpanel des Jahres 1997⁴¹ und stellen dar, dass bereits fünf Jahre nach dem Studium Einkommensunterschiede auf unterschiedliche Erwerbsverläufe zurückzuführen sind. Zu diesen gehören die Teilzeittätigkeit von Frauen, die Unterbrechung aufgrund von Kindererziehungszeiten sowie die Tätigkeit in kleineren Betrieben oder im öffentlichen Dienst mit tendenziell schlechterer Bezahlung als in größeren Betrieben. Darüber hinaus sind Einkommensunterschiede auf die Studienwahl zurückzuführen. So werden die höchsten Einkommen in den Wirtschaftswissenschaften, den Rechtswissenschaften sowie den Naturwissenschaften einschließlich der Ingenieurberufe erreicht. Niedrigere Einkommen werden hingegen in den Geistes-, den Erziehungs-, Sozial- und Kunstwissenschaften erzielt. Die letztgenannten Disziplinen werden besonders häufig von Frauen studiert. Sie erzielen trotz eines hohen akademischen Abschlusses ein geringeres Einkommen als es in männlich dominierten Berufen der Fall ist. Busch und Holst kommen bei einer Analyse des Sozio-ökonomischen Panels zu ähnlichen Befunden. Neben der bereits geschilderten geschlechtsspezifischen Segregation spielt die Berufswahl eine wichtige Rolle mit Blick auf die Einkommen und das Erreichen von Führungspositionen. In »typischen« Frauenberufen wird weniger verdient, sodass auch Führungskräfte in Branchen mit einem hohen Frauenanteil weniger verdienen als in männerdominierten Branchen (vgl. Busch; Holst 2009).

40 Der OECD, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, gehören insgesamt 34 Staaten an. Ihr Ziel ist die Förderung des Wirtschaftswachstums, der wirtschaftlichen Entwicklung und der Ausweitung des multilateralen Welthandels. Gründungsstaaten sind: Belgien, Bundesrepublik Deutschland, Dänemark, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Kanada, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, Schweiz, Spanien, Türkei, Vereinigte Staaten von Amerika und Vereinigtes Königreich. Beitrittsstaaten sind: Japan, Finnland, Australien, Neuseeland, Mexiko, Tschechien, Südkorea, Ungarn, Polen, Slowakei, Chile, Slowenien, Estland, Israel.

41 Das HIS-Absolventenpanel wird vom Hochschul-Informationssystem (HIS) erstellt. Es ist eine repräsentative Befragung aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die im Jahr 1997 ihren ersten berufsqualifizierenden Abschluss gemacht haben. Sie wurden erstmals ein bis anderthalb Jahre nach ihrem Abschluss und ein zweites Mal fünf Jahre nach ihrem Abschluss befragt. Erfragt wurden Studienverlauf, Studienfach, Abschlussart sowie der Verlauf des Berufseinstiegs.

Die – im negativen Sinne – nachhaltigen Wirkungen des Gender Pay Gap zeigen u.a. Allmendinger und von den Driesch (Allmendinger; von den Driesch 2015) auf. Ein geringes Einkommen zieht eine niedrige Altersrente nach sich, was erklärt, weshalb insbesondere Frauen, trotz Erwerbsarbeit, von Altersarmut betroffen sind. Das trifft insbesondere auf Frauen zu, deren Ehen geschieden werden und die in der Ehe in Teilzeit tätig waren.⁴²

2.4 Kinder, Kinder, Kinder

Auch wenn immer wieder vom demografischen Wandel die Rede ist, ein möglicher Fachkräftemangel beschworen und sich mit der Frage auseinandergesetzt wird, inwieweit mittels Zuwanderung die Bevölkerungszahl konstant gehalten werden kann, sind Kinder vor allem ein Problem für die Erwerbstätigkeit und landläufig in erster Linie eines von Frauen.

Es wurde bereits aufgezeigt, dass vor allem Frauen ihre Berufslaufbahn zugunsten der Kindererziehung unterbrechen und die negativen Auswirkungen, die bereits skizziert wurden, in Kauf nehmen. So zeigt sich auch bei Führungskräften, dass Frauen häufig kinderlos sind, wohingegen Ehe und Familie für Männer einen karrierefördernden Faktor darstellen (vgl. Busch; Holst 2009, 382). Anhand einer Untersuchung von drei Geburtskohorten (1936 – 1945, 1946 – 1955, 1956 – 1965) im Sozio-ökonomischen Panel arbeitet Kelle heraus, dass Frauen sich nach wie vor häufig nach der Geburt eines Kindes vom Arbeitsmarkt zurückziehen oder in Teilzeit tätig sind. Sie hat für die drei genannten Kohorten den Erwerbsverlauf vom 15. Lebensjahr bis zum vollendeten 45. Lebensjahr ausgewertet und damit die Zeitspanne erfasst, in der der größte Teil der Frauen Kinder bekommt. Die drei Kohorten spiegeln unterschiedliche Generationen und Frauenbilder wider. In der ältesten Kohorte (1936 – 1945) war die »Hausfrauenehe« noch typisch. Die Geburt des ersten Kindes erfolgte früh, im Anschluss daran eine Tätigkeit als Hausfrau und Mutter. Demgegenüber haben die Angehörigen der dritten Kohorte (1956 – 1965), die sogenannten »Baby-Boomer«⁴³, ihre Kinder später bekommen, ihre Erwerbstätigkeit dann allerdings zumindest unterbrochen, wenn nicht gar beendet. Bis zur Geburt des ersten Kindes waren die Frauen aller drei Kohorten in der Regel in Vollzeit erwerbstätig. Kelle kommt zu dem Schluss, dass die höhere Erwerbsquote von Frauen, von der bereits die Rede war, vor allem auf die spätere Familiengründung von Frauen zurückzuführen ist. Frauen bleiben dem Arbeitsmarkt also länger erhalten. Sie bilden allerdings auch eine Stille Reserve, die mobilisiert werden könnte (vgl. Kelle 2014).

Der Zeitpunkt einer Mutterschaft hängt, wie Althaber und Ruland zeigen, neben den persönlichen Einstellungen auch von den beruflichen Perspektiven bzw. dem Beruf als solchem ab. Sie unterscheiden »geschlossene« Berufe, bei denen ein bestimmter Abschluss Voraussetzung für eine Tätigkeit in diesem Beruf ist, von den »offenen« Berufen, bei denen der Zugang zur Tätigkeit weniger reguliert ist. »Offene« Berufe verlangen oft eine hohe Flexibilität, sind aber häufig auch durch prekäre Arbeitsbedingungen gekennzeichnet. Demgegenüber bieten »geschlossene« Berufe mehr Sicherheit, verlangen zumeist aber auch eine kontinuierliche Berufslaufbahn. Dies führt dazu, dass Frauen in »geschlossenen« Berufen erst später Kinder bekommen. Die frühere Mutterschaft von Frauen in »offenen« Berufen geht allerdings oft mit unsicherer Beschäftigung einher (vgl. Althaber; Ruland 2014).

Dass eine Elternschaft bei Paaren, die einen vergleichbaren hohen akademischen Abschluss haben, sehr oft zu Lasten der Frauen geht, arbeiten Rusconi und Solga (vgl. Rusconi; Solga 2008) heraus. An

42 Noch gravierender sind die Auswirkungen bei geschiedenen Frauen, die in der Ehe nicht erwerbstätig waren.

43 Die »Baby-Boomer« sind einerseits die Generation, die in besonderer Weise von der Bildungsexpansion profitiert hat, sodass auch Kinder aus nicht-akademischen Familien höhere Bildungsabschlüsse erreichen konnten. Sie sind zugleich die bislang geburtenstärksten Jahrgänge in der Bundesrepublik Deutschland, die ihren Platz auf dem Arbeitsmarkt in einer prekären wirtschaftlichen Situation suchten. Dies hatte zur Folge, dass viele Angehörige dieser Generation eine Arbeit annahmen, die unterhalb ihrer formalen Qualifikation lag, was wiederum zu einer Verdrängung geringerer qualifizierter Arbeitskräfte geführt hat.

sich bieten Akademikerpaare große Chancen für Doppelkarrieren, doch zeigt sich, dass diese umso schwerer zu realisieren sind, wenn Kinder geboren werden. Bei Doppelkarrierepaaren mit Kindern arbeitet die Frau mehrheitlich in Teilzeit⁴⁴, jede fünfte Akademikerin gibt ihre Berufstätigkeit auf. Je früher die Kinder geboren werden, desto schwerer ist es für Akademikerinnen, sich eine Karriere aufzubauen. Sie sind zu einem Zeitpunkt, an dem die Weichen für die Berufstätigkeit gestellt werden, nicht im Arbeitsmarkt präsent. Um den Zeitpunkt des Karriereeinstiegs nicht zu verpassen, entscheiden sich Wissenschaftlerinnen, wie Althaber, Hess und Pfahl herausarbeiten, für eine rigide Familienplanung. Dies trägt vielleicht auch dazu bei, dass in der qualitativen Untersuchung von Althaber, Hess und Pfahl nur 44% der erfolgreichen Wissenschaftlerinnen Kinder haben, die überwiegende Zahl, 56%, hingegen kinderlos ist. Die Mehrzahl der erfolgreichen Wissenschaftlerinnen mit Kind hat ihr Kind erst nach der Promotion geboren (vgl. Althaber; Hess; Pfahl 2011).

Die Geburt eines Kindes ist aber eigentlich nicht nur für Frauen, sondern auch für die zumeist zugehörigen Männer ein einschneidendes Ereignis. Pollmann-Schult und Wagner (Pollmann-Schult; Wagner 2014) zeigen auf, dass die Mehrzahl der westdeutschen⁴⁵ Männer eine egalitäre Rollenverteilung bevorzugt.⁴⁶ Wenn es »zum Schwure« kommt, zeigt sich allerdings, dass Väter ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes nahezu unverändert fortsetzen, wenn nicht sogar ausweiten. In Partnerschaften mit Kindern, bei denen die Partnerin nicht erwerbstätig ist, steigt das Einkommen des Partners. Demgegenüber schränken Frauen ihre Erwerbstätigkeit ein oder geben sie ganz auf, mit den oben geschilderten Folgen. Auch öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen stellen eher auf eine Unterstützung der Erwerbsarbeit von Frauen als von Männern ab.

2.5 Lebensverlaufsperspektive

Im Jahr 2011 erschien der »Erste Gleichstellungsbericht« der Bundesregierung. Grundlage war eine Festlegung im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD, einmal in der Legislaturperiode einen Gleichstellungsbericht vorzulegen. Im Juni 2008 nahm die Sachverständigenkommission⁴⁷ zur Erstellung des Gleichstellungsberichts ihre Arbeit auf, für die sie 17 Gutachten zu verschiedenen Fragestellungen in Auftrag gab sowie Expertenanhörungen und Fachveranstaltungen durchführte. Das Gutachten der Sachverständigenkommission trägt den Titel »Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf« (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011). Dieser stellt zugleich eine programmatische Aussage dar. Es geht nicht um Frauenpolitik, sondern um Geschlechterpolitik, also die Gleichstellung von Männern und Frauen. Und es geht um neue Wege, die eingeschlagen werden müssen, um Frauen und Männern gleiche Chancen zu eröffnen. Als roter Faden zieht sich durch den Bericht das Lebensverlaufskonzept. Es wird auf die Knotenpunkte verwiesen, an denen bewusste oder unbewusste Entscheidungen für den Lebensverlauf getroffen werden.

Konkret wird zunächst die Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive vorgestellt und sich mit dem Begriff auseinandergesetzt. In einem zweiten Schritt wird sich mit Rollenbildern und Recht befasst, Themen sind hier u.a. Eherecht, Einkommenssteuerrecht oder auch Sorgerecht. Weiter wird

44 Positiv hervorzuheben ist allerdings, dass Akademikerinnen in Teilzeit häufiger eine ihrem Abschluss entsprechende Tätigkeit ausüben als es bei Nicht-Akademikerinnen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung der Fall ist.

45 Pollmann-Schult und Wagner beziehen sich in erster Linie auf Westdeutschland.

46 Im Jahr 1982 sprachen sich 32% der westdeutschen Männer für eine egalitäre Rollenverteilung aus, 2012 waren es 73%.

47 Der interdisziplinär zusammengesetzten Sachverständigenkommission gehörten an: Prof. Dr. Gerhard Bosch (ab Februar 2010), Universität Duisburg-Essen; Prof. Dr. Cornelia Helfferich, Evangelische Fachhochschule Freiburg; Prof. Dr. Tobias Helms (bis November 2010), Phillips-Universität Marburg; Prof. Dr. Ute Klammer (Vorsitzende ab April 2010), Universität Duisburg-Essen; Prof. Dr. Uta Meier-Gräve, Justus-Liebig-Universität Gießen; Prof. Dr. Paul Nolte, Freie Universität Berlin; Prof. Dr. Marion Schick (Vorsitzende und Mitglied bis Februar 2010), Hochschule für angewandte Wissenschaften München; Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms, Helmut Schmidt Universität Hamburg; Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke, BitS Business and Information Technology gGmbH.

das Thema Bildung angesprochen und hier besonders auch die Frage Geschlechterinszenierungen sowie geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahl. Daran schließt sich die Beschäftigung mit dem Erwerbsleben, also Erwerbsverläufen von Frauen und Männern, Frauen und Männern in Führungspositionen oder im SGB-II-Bezug an. Anschließend wird sich mit der Zeitverwendung von Frauen und Männern für Haus- oder Sorgearbeit befasst. Daran schließt sich die Beschäftigung mit Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs an. Die jeweiligen Kapitel enden mit konkreten Handlungsempfehlungen.

Die im »Ersten Gleichstellungsbericht« zugrunde gelegte Lebensverlaufsperspektive soll unter anderem im bewertenden Schlusskapitel von Zimmermann und Schulz in diesem Band herangezogen werden, wenn es um die Frage geht, wie es um die Präsenz von Frauen in Führungspositionen des Kulturbereichs und ihre Partizipation im Kulturmarkt bestellt ist. Es soll die Frage aufgeworfen werden, ob es kulturbereichsspezifische Knotenpunkte gibt, die den Ein- und Aufstieg von Frauen und Männern befördern oder verhindern. Diese Perspektive soll den Blick weiten von Einzelmaßnahmen beispielsweise für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger hin zu Maßnahmen, die auf den gesamten Lebensverlauf abzielen.

Nachdem in der 16. Wahlperiode des Deutschen Bundestags (2005 – 2009) der beschriebene »Erste Gleichstellungsbericht« erschienen ist, wurde in der 17. Wahlperiode des Deutschen Bundestags (2009 – 2013) kein Gleichstellungsbericht in Auftrag gegeben. In der laufenden 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestags (2013 – 2017) wurde der »Zweite Gleichstellungsbericht« in Auftrag gegeben, der an seinen Vorgänger anknüpfen und Anfang 2017 erscheinen soll. Für die Erarbeitung wird wiederum die Lebensverlaufsperspektive gewählt und gefragt, welche Rahmenbedingungen an welchen Übergängen im Leben vorgefunden werden und wie diese gestaltet werden sollten. Geplante Themen sind u.a. Berufseinstieg, Berufskarriere, Familiengründung und familiäre Pflege. Die Erarbeitung des Berichts obliegt auch diesmal einer interdisziplinär zusammengesetzten, ehrenamtlich arbeitenden Sachverständigenkommission⁴⁸.

2.6 Zwischenergebnis

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahren deutlich stärker gestiegen als die von Männern. Frauen scheinen mit Blick auf Beschäftigungsmöglichkeiten die Gewinnerinnen des Wandels von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft zu sein.
- Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer. Gründe hierfür sind u.a. eine Wahl von Berufen, in denen eher weniger verdient wird, Teilzeittätigkeit und unterbrochene Erwerbsbiografien. Neben diesen »objektivierbaren« Fakten gibt es zusätzlich einen Einkommensunterschied, der sich nur geschlechtsspezifisch erklären lässt.
- Frauen sind in Führungspositionen in der Wirtschaft unterrepräsentiert. Dies gilt insbesondere für große Betriebe.
- Obwohl die Gründung einer Familie beide Partner betrifft, wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor als ein Frauen- und nicht als ein Familienthema angesehen. Dies trifft auch auf Paare zu, bei denen beide Partner über eine hohe formale Qualifikation verfügen. Akademikerinnen, die in Führungspositionen tätig sind, sind häufig kinderlos.

48 Mitglieder der Sachverständigenkommission für den »Zweiten Gleichstellungsbericht« sind: Prof. Dr. Eva Kocher (Vorsitzende), Universität Frankfurt/Oder; Prof. Dr. Thomas Beyer, Technische Hochschule Nürnberg; Jun.-Prof. Dr. Eva Blome, Universität Greifswald; Prof. Dr. Holger Bonin, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung; Prof. Dr. Uta Klammer, Universität Duisburg-Essen; Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Justus-Liebig-Universität Gießen; Prof. PH. Dr. Helmut Rainer, ifo-Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München; Prof. Dr. Stephan Rixen, Universität Bayreuth; Christina Schildmann, Hans Böckler Stiftung; Prof. Dr. Carsten Wippermann, Katholische Stiftungsfachhochschule München; Anne Wizorek, Autorin; Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Hochschule München.

3. Eckwerte zum Arbeitsmarkt Kultur und Medien

Wenn über den Zusammenhang von Ausbildung und Beschäftigung im Kultur- und Medienbereich gesprochen wird, wird sehr oft als erstes die unbefriedigende Datenlage angesprochen. Diese ist nicht von der Hand zu weisen. Schulz hat sich in ihrem Beitrag »Bestandsaufnahme zum Arbeitsmarkt Kultur« ausführlich mit der Datenlage befasst. Sie hat sich u.a. mit der Frage auseinandergesetzt, welche Berufe zum Arbeitsmarkt zählen und wie diese statistisch abgebildet werden. Thematisiert wurde in diesem Zusammenhang auch, dass zum Arbeitsmarkt Kultur nicht nur akademische Berufe zu rechnen sind, sondern auch solche, die dem Dualen Ausbildungssystem zuzuordnen sind. Dies gilt zum einen für den gesamten handwerklichen Bereich der Kulturwirtschaft⁴⁹, zum anderen aber genauso für Kultureinrichtungen, wie beispielsweise Theater, die selbst in Kulturberufen ausbilden⁵⁰. Auch in der Medienbranche gibt es zahlreiche Berufe, bei denen die Ausbildung im Rahmen des Dualen Ausbildungssystems erfolgt (vgl. Schulz 2013 sowie auch Schulz 2016).

Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass ein »Kulturberuf« im Sinne eines künstlerischen Berufes keine Voraussetzung für eine Tätigkeit im Kultur- und Medienbereich ist. Im Gegenteil: Für bestimmte Tätigkeiten, etwa im Leitungs- oder Verwaltungsbereich von Kultureinrichtungen, wird statt einer künstlerischen, häufig eine juristische, betriebswirtschaftliche oder Verwaltungslaufbahn vorausgesetzt. Hiermit hat sich Schulz in ihrer Analyse zum Arbeitsmarkt Kultur vertieft auseinandergesetzt (vgl. Schulz 2013). Das Statistische Bundesamt hat im November 2015 eine Sonderauswertung aus dem Mikrozensus zum Arbeitsmarkt Kultur vorgelegt und problematisiert darin ebenfalls die Anwendung des Berufsprinzips in der Kulturarbeitsmarktstatistik (vgl. Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft 2015, 9).

Die genannte Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts »Beschäftigung in Kultur und Kulturwissenschaft« liefert zusammengeführt wichtige Eckdaten zur Beschäftigung im Kultur- und Medienbereich. Grundlage ist der Mikrozensus, eine jährliche Befragung einer 1%-Stichprobe der Wohnbevölkerung in Deutschland. Neben verschiedenen anderen Aspekten wird u.a. auch nach der Erwerbstätigkeit gefragt. Dabei wird die Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Erwerbstätigkeit zugrunde gelegt. Als erwerbstätig nach dem ILO-Konzept gelten über 15-jährige Personen, die mindestens eine Stunde in der Woche gegen Entgelt gearbeitet haben. Hierzu zählt abhängige Beschäftigung ebenso wie Selbstständigkeit oder mithelfende Tätigkeit. In der genannten Sonderauswertung werden die Mikrozensus-Daten zum einen in Beziehung gesetzt zu Daten der kulturrelevanten Wirtschaftszweige⁵¹ und zum anderen zu den Kulturberufen⁵². Schulz hat sich in der Studie des Deutschen Kulturrates zum Arbeitsmarkt Kultur mit der Klassifikation der Berufe im Allgemeinen und der Einordnung der Kulturberufe in die Klassifikation der Berufe im Speziellen auseinandergesetzt. Sie hat sechs von zehn Kulturberufsgruppen identifiziert und diese bis auf so-

49 Siehe hierzu z.B. Kockel in der der Publikation des Deutschen Kulturrates zur Ausbildung für den Arbeitsmarkt Kultur. Kockel zeigt hier die Bedeutung der kulturwirtschaftlichen Berufe innerhalb der Handwerksberufe und die Aufstiegschancen der in diesen Berufen Tätigen auf (vgl. Kockel 2016).

50 Siehe hierzu z.B. Bolwin und Schulz in der Publikation des Deutschen Kulturrates zur Ausbildung für den Arbeitsmarkt Kultur (vgl. Bolwin; Schulz 2016). Bolwin und Schulz thematisieren hier, dass manche Handwerksberufe fast nur noch in Theatern ausgebildet werden und die dort Ausgebildeten beispielsweise in der Modewirtschaft gute Arbeitsmarktchancen haben.

51 Die kulturrelevanten Wirtschaftszweige wurden in der amtlichen Statistik seit dem Jahr 2009 neu gefasst.

52 Die Kulturberufe werden in der Klassifikation der Berufe erfasst, die im Jahr 2010 neu geordnet wurde.

genannte 4-Steller aufgeführt⁵⁵ (vgl. Schulz 2013, 51ff.). In jener Betrachtung wurden mehr Berufe als Kulturberufe erfasst als in der Analyse des Statistischen Bundesamts zum Arbeitsmarkt Kultur. Hier waren es lediglich die folgenden (vgl. Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft 2015, 17):

- Technische Mediengestaltung
- Fototechnik und Fotografie
- Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel
- Veranstaltungsservice und -management
- Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste
- Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen
- Geisteswissenschaften
- Verlags- und Medienwirtschaft
- Redaktion und Journalismus
- Produkt- und Industriedesign
- Innenarchitektur, visuelles Marketing, Raumausstattung
- Kunsthandwerk und Bildende Kunst
- Kunsthandwerkliche Keramik- und Glasgestaltung
- Musikinstrumentenbau
- Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten
- Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst
- Moderation und Unterhaltung
- Theater-, Film- und Fernsehproduktion
- Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik
- Bühnen- und Kostümbilderei, Requisite
- Museumstechnik und -management

Insgesamt waren in diesen Berufen im Jahr 2012 rund 1,2 Mio. Personen tätig, ebenso viele im Jahr 2013. Prozentual gesehen waren es 2012 3,2%, im Jahr 2013 3,1% aller Erwerbstätigen. Werden die einzelnen Kulturberufe genauer betrachtet, so zeigt sich für das Jahr 2013, dass 45% der in Kulturberufen Tätigen in drei Berufsgruppen tätig waren:

- Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen
- Technische Mediengestaltung
- Redaktion und Journalismus

Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen, Technische Mediengestaltung sowie Redaktion und Journalismus. Alle anderen Berufsgruppen folgen mit großem Abstand.

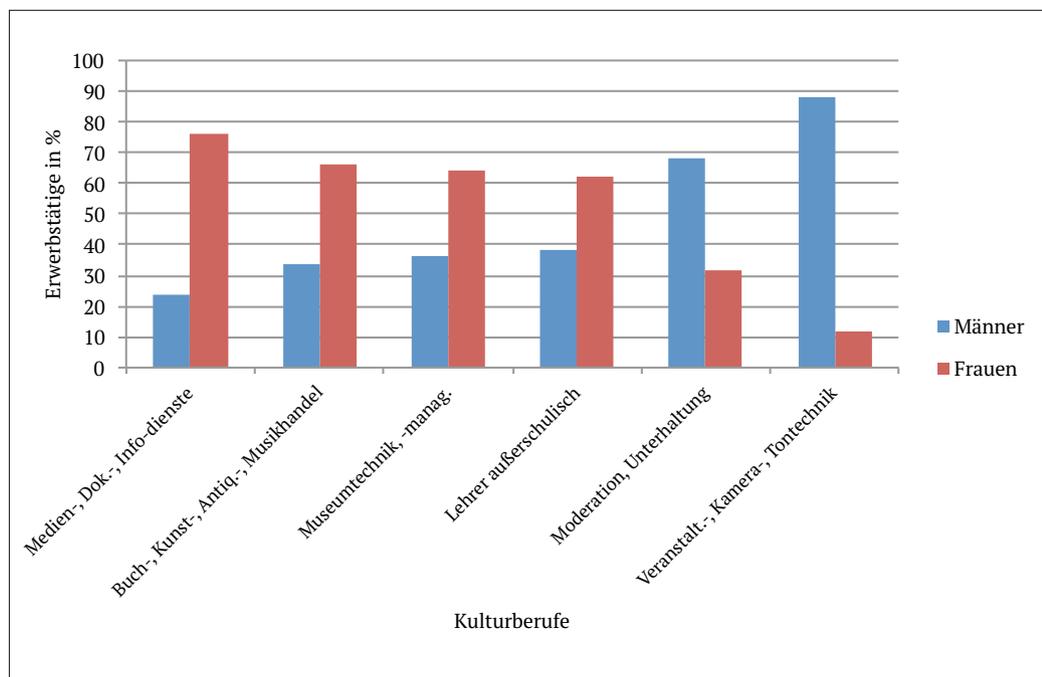
53 Berufsgruppen in der Technischen Mediengestaltung sind beispielsweise Berufe der Digital- und Printmediengestaltung und Berufe im Graphik-, Kommunikations- und Fotodesign. Berufsgruppen in der Museumstechnik und im Museumsmanagement sind Museumsberufe ohne Spezialisierung, Berufe in der Museums- und Ausstellungstechnik und Kunstsachverständige. Für eine ausführliche Darstellung der Berufe vgl. Schulz 2013, 52ff.

Übersicht 3: Anteil der Erwerbstätigen in Kulturberufen im Jahr 2013 in %	
Berufsgruppe	Anteil der Erwerbstätigen in Kulturberufen
Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	16,4
Technische Mediengestaltung	15,9
Redaktion und Journalismus	12,7
Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste	5,9
Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten	5,7
Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik	5,4
Innenarchitektur, visuelles Marketing, Raumausstattung	4,7
Kunsth Handwerk und Bildende Kunst	4,5
Veranstaltungsservice und -management	4,4
Verlags- und Medienwirtschaft	4,1
Fototechnik und Fotografie	3,2
Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst	2,6
Theater-, Film- und Fernsehproduktion	2,5
Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel	2,5
Kunsth Handwerkliche Metallgestaltung	2,0
Moderation und Unterhaltung	1,7
Produkt- und Industriedesign	1,4
Museumstechnik und -management	1,2
Bühnen- und Kostümbildneri, Requisite	0,9
Geisteswissenschaften	0,8
Kunsth Handwerkliche Keramik- und Glasgestaltung	0,8
Musikinstrumentenbau	0,6

Quelle: Eigene Darstellung nach Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft 2015, 17

Mit Blick auf die hier in Rede stehende Fragestellung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt Kultur zeigt Abbildung 4 die geschlechtsspezifische Segregation in ausgewählten Kulturberufen. Von »Frauenberufen« kann bei den Medien-, Dokumentations- und Informationsdiensten, dem Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel sowie bei der Museumstechnik bzw. dem Museumsmanagement gesprochen werden. Hingegen zählen zu den »Männerberufen« Moderation und Unterhaltung sowie Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik. Die Überrepräsentanz von Männern und von Frauen in einigen Berufen hat eine Relevanz, wenn im Folgenden betrachtet wird, inwieweit Frauen oder Männer in Führungspositionen tätig sind. Oder anders gesagt: Bei den Medien-, Dokumentations- und Informationsdiensten ist ein großes Potenzial an Frauen vorhanden, die eine Führungsaufgabe übernehmen könnten. Auf der anderen Seite ist das Reservoir an Frauen für Führungsaufgaben in Moderation und Unterhaltung sowie Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik deutlich kleiner. Auf diesen Aspekt soll an anderer Stelle noch einmal zurückgekommen werden.

Abb. 4: Frauenanteil an den Erwerbstätigen in ausgewählten Kulturberufen im Jahr 2013 in %



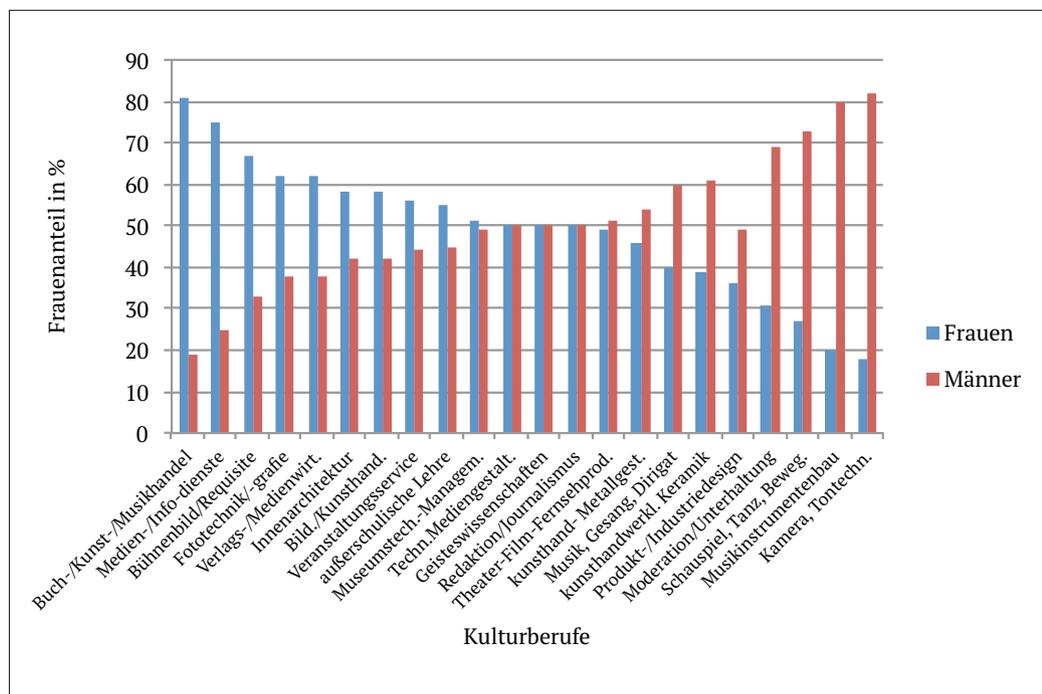
Quelle: Eigene Darstellung nach Beschäftigung in Kultur und Kreativwirtschaft 2015, 21

Besondere Kennzeichen des Arbeitsmarktes Kultur sind der hohe Anteil an formal hoch ausgebildeten Personen sowie an Selbstständigen. Bei den Erwerbstätigen insgesamt lag der Anteil der Selbstständigen im Jahr 2013 bei 11%, in den Kulturberufen waren 40% zu verzeichnen. Besonders hoch ist der Anteil der Selbstständigen in der Bildenden Kunst und im Kunsthandwerk.

Neben dem Mikrozensus wurde vom Statistischen Bundesamt für die Publikation »Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft« auch die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet. Grundlage sind hier die Meldungen der Sozialversicherungsträger an die Bundesagentur für Arbeit. Erfasst werden allerdings nur abhängig Beschäftigte einschließlich geringfügig Beschäftigter. Unter den abhängig Beschäftigten stellen die Personen in Kulturberufen in der Beschäftigtenstatistik 2%, was fast dem Mikrozensuswert entspricht.

In Abbildung 5 werden die Anteile von Frauen und Männern an den abhängig Beschäftigten für die Kulturberufe verglichen. Sie veranschaulicht ebenfalls die geschlechtsspezifische Segregation. Berufe wie Buch-, Kunst- und Musikfachhandel, Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste, Bühnen- und Kostümbild sowie Requisite sind »Frauenberufe«, demgegenüber kann bei der Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik sowie dem Musikinstrumentenbau von »Männerberufen« gesprochen werden.

Abb. 5: Frauen- und Männeranteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2013 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Beschäftigung in Kultur und Kreativwirtschaft 2015, 34

3.1 Zwischenergebnis

- Rund 3% aller Erwerbstätigen sind in Kulturberufen tätig.
- Im Kultur- und Medienbereich sind im Vergleich zur Gesamtwirtschaft viele Selbstständige tätig.
- 45% der Erwerbstätigen in Kulturberufen sind in drei Berufsgruppen tätig: Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen, Technische Mediengestaltung sowie Redaktion und Journalismus.
- Der Frauen- bzw. Männeranteil in den einzelnen Berufen ist breit gespreizt, sodass von »Männer-« und von »Frauenberufen« im Kultur- und Medienbereich gesprochen werden kann.
- Dieser Befund gilt sowohl für die Beschäftigten insgesamt als auch speziell für die abhängig Beschäftigten.
- Hieraus ergibt sich ein unterschiedlich großes Reservoir qualifizierter Frauen, die für Führungsaufgaben zur Verfügung stehen.

4. Ausbildung für den Arbeitsmarkt Kultur

Wie an anderer Stelle bereits ausgeführt, ist für eine Tätigkeit im Kulturbereich eine Ausbildung, sei es an einer Hochschule oder im Rahmen des Dualen Systems, nicht zwingend erforderlich. Weiter wurde darauf hingewiesen, dass für manche Tätigkeiten im Kulturbereich keine künstlerische Ausbildung, beispielsweise eine juristische oder betriebswirtschaftliche, vonnöten ist. In vielen Bereichen werden die erforderlichen beruflichen Qualifikationen im Anschluss an eine akademische Ausbildung durch Learning-by-doing, Praktika, Hospitanzen oder Volontariate erworben. In »Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft« kommt das Statistische Bundesamt zu dem Schluss, dass angesichts der geringen statistischen Gliederungstiefe der Kulturberufe und -wirtschaftszweige eine Auswertung, wie viele in Kulturberufen Ausgebildete tatsächlich auch im Kultursektor tätig sind, wenig sinnvoll ist (vgl. Beschäftigung in Kultur und Kreativwirtschaft 2015, 39).

Weiter wurde an anderer Stelle bereits darauf abgehoben, dass für die Mehrzahl der Tätigkeiten im Kultur- und Mediensektor eine hohe formale Bildung vorausgesetzt wird. Mit dem deutlichen Hinweis, dass auch andere Berufe den Zugang zum Kultursektor ermöglichen und dass auch eine Ausbildung im Rahmen des Dualen Ausbildungssystems für Aufgaben im Kultur- und Medienbereich qualifiziert, soll im Folgenden exemplarisch auf die Entwicklung der Studierendenzahlen im Allgemeinen und der Studierendenzahlen an künstlerischen Hochschulen⁵⁴ im Besonderen eingegangen werden.

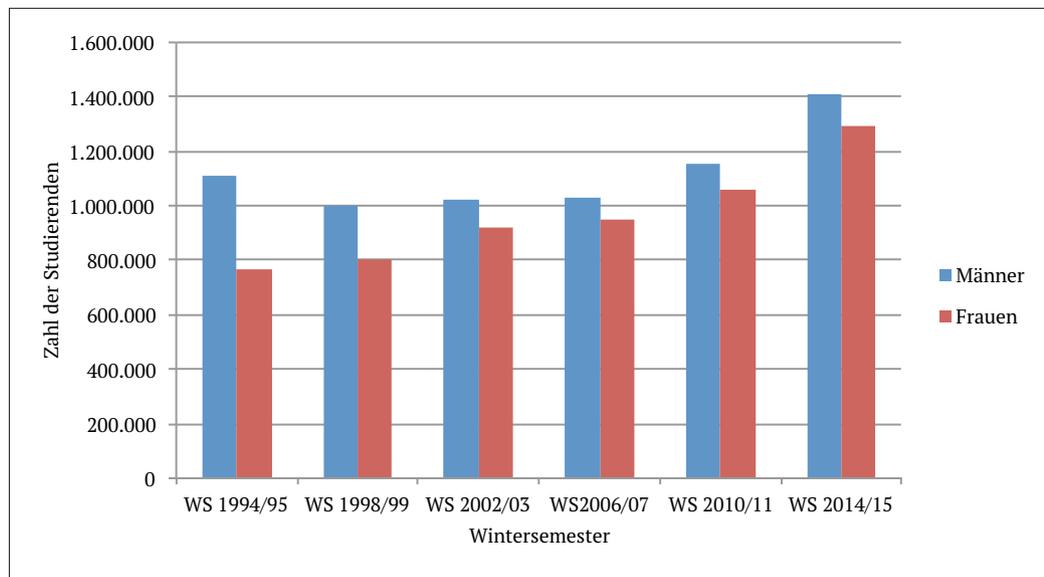
4.1 Entwicklung der Studierendenzahlen

Die Zahl der Studierenden ist insgesamt in den vergangenen 20 Jahren um fast eine Million angestiegen. Studierten im Wintersemester 1994/95 noch 1.867.264 Männer und Frauen an deutschen Hochschulen⁵⁵, so sind es im Wintersemester 2014/15 2.698.910 Studierende. Abbildung 6 veranschaulicht, dass im gesamten hier betrachteten Zeitraum die Zahl der weiblichen Studierenden gestiegen ist, wohingegen die Zahl der männlichen Studierenden in den Wintersemestern 1998/99, 2002/03 und 2006/07 unter der des Wintersemesters 1994/95 lag. Erst im Wintersemester 2010/11 war die Zahl der männlichen Studierenden wieder höher als die des Wintersemesters 1994/95. Insgesamt wächst seit 1994/95 ein immer größeres Potenzial akademisch ausgebildeter Frauen heran.

54 Unter künstlerische Hochschulen fallen die folgenden Hochschulen: Kunsthochschulen, Musikhochschulen, Tanzhochschulen, Filmhochschulen und Hochschulen für Musik und Darstellende Kunst.

55 Hierunter sind Studierende an Universitäten einschließlich der Pädagogischen und Theologischen Hochschulen sowie Gesamthochschulen, Studierende an Kunsthochschulen, Studierende an Fachhochschulen ohne Verwaltungsfachhochschulen und Studierende an Verwaltungshochschulen zusammengefasst.

Abb. 6: Geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Studierendenzahlen in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15



Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/2015, 15

Der Frauenanteil unter den Studierenden ist von 44% im Wintersemester 1994/95 auf 48% im Wintersemester 2006/07 angestiegen. Dieser Wert hält sich seither konstant. D.h., nahezu die Hälfte aller Studierenden sind Frauen.

Wie sich der Frauenanteil in den verschiedenen Fächergruppen darstellt, wird in Übersicht 4 ausgewiesen. Vor dem Hintergrund, dass der Frauenanteil an den Studierenden insgesamt gestiegen ist, überrascht es nicht, dass auch für alle einzelnen Fächergruppen ein Aufwuchs zu verzeichnen ist. Eine Ausnahme bildet allein die Fächergruppe Sport, Sportwissenschaft, hier ist der Frauenanteil gesunken. Auf diese soll im Folgenden ebenso wenig eingegangen werden wie auf die Fächergruppen Sonstige⁵⁶ und Veterinärmedizin.

Sowohl in den Sprach- und Kulturwissenschaften als auch in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft liegt der Frauenanteil unter den Studierenden bereits im Wintersemester 1994/95 bei bzw. über 60%. Dieser hohe Frauenanteil ist bis zum Wintersemester 2014/15 weiter gestiegen, auf 71% in den Sprach- und Kulturwissenschaften und auf 63% in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft. Mehr als die Hälfte machen inzwischen auch die weiblichen Studierenden in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften aus. Ein Studium innerhalb dieser Fächergruppen qualifiziert für eine Tätigkeit in einer Kultureinrichtung, einem Kultur- oder Medienunternehmen, als selbstständige Künstlerin oder Medienschaffende. Zumindest jene Frauen, die ihr Studium im Wintersemester 1994/95 aufgenommen haben, bilden ein großes Potenzial, das jetzt oder in Zukunft für eine Leitungsfunktion im Kultur- und Medienbereich in Frage kommt.

⁵⁶ Zu Sonstige zählen solche Studienbereiche, die anderen nicht zugeordnet werden können. Es handelt sich um geringe Fallzahlen.

Nur der Vollständigkeit halber sei darauf verwiesen, dass weniger als ein Viertel der weiblichen Studierenden im Wintersemester 2014/15 eine Ingenieurwissenschaft studiert hat. Der Anteil ist innerhalb der vergangenen 20 Jahre von 15% im Wintersemester 1994/95 auf 22% im Wintersemester 2014/15 gestiegen. Diese weiblichen Studierenden bilden unter anderem das Potenzial für weibliche Führungskräfte in den Technischen Direktionen von Rundfunkanstalten. Auf dieses Thema wird in Kapitel 6 dieses Beitrags eingegangen. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften studieren zu einem guten Drittel Frauen. Ihr Anteil ist von 33% im Wintersemester 1994/95 auf 37% im Wintersemester 2014/15 gestiegen. Die geschlechtsspezifische Segregation in der Studienwahl ist also trotz zahlreicher Projekte und Vorhaben, Frauen für sogenannte »Männerberufe« zu gewinnen, sehr hartnäckig.⁵⁷ An anderer Stelle (siehe Kapitel 2.3 in diesem Beitrag) wurde auf Forschungen hingewiesen, die einen engen Zusammenhang zwischen Studienwahl, Beruf und Einkommen herstellen.

57 Zu nennen ist hier etwa der jährlich stattfindende »Girl's Day«, der Mädchen einen Einblick in die Berufswelt, speziell auch von männlich konnotierten Berufen, ermöglicht.

Übersicht 4: Frauenanteil an den Studierenden in den verschiedenen Fächergruppen in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

	WS 1994/95	WS 1998/99	WS 2002/03	WS 2006/07	WS 2010/11	WS 2014/15
Sprach- und Kulturwissenschaft ⁵⁸	64	66	68	70	70	71
Sport, Sportwissenschaft	45	44	42	40	38	38
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ⁵⁹	41	43	48	48	51	52
Mathematik, Naturwissenschaften ⁶⁰	33	34	35	37	37	37
Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften ⁶¹	46	50	56	62	64	65
Veterinärmedizin	70	78	82	84	85	84
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften ⁶²	49	52	55	55	55	54
Ingenieurwissenschaften ⁶³	15	19	21	20	21	22
Kunst, Kunstwissenschaften ⁶⁴	60	62	64	64	63	63
Sonstige	49	42	54	54	60	60

Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07

58 Hierunter sind folgende Studienbereiche zusammengefasst: Sprach- und Kulturwissenschaften allgemein, Evangelische Theologie und Religionslehre, Katholische Theologie und Religionslehre, Philosophie, Geschichte, Bibliothekswissenschaft und Dokumentation, Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft, Altphilologie und Neugriechisch, Germanistik (Deutsch und germanische Sprachen ohne Anglistik), Anglistik und Amerikanistik, Romanistik, Slawistik, Baltistik und Finno-Ugristik, Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften, Kulturwissenschaften i.e.S., Psychologie, Erziehungswissenschaften und Sonderpädagogik.

59 Hierunter sind folgende Studienbereiche zusammengefasst: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein, Regionalwissenschaften, Politikwissenschaften, Sozialwissenschaften, Sozialwesen, Rechtswissenschaften, Verwaltungswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt.

60 Hierunter sind folgende Studienbereiche zusammengefasst: Mathematik und Naturwissenschaften allgemein, Mathematik, Informatik, Physik und Astronomie, Chemie, Pharmazie, Biologie, Geowissenschaften ohne Geografie und Geografie.

61 Hierunter sind folgende Studienbereiche zusammengefasst: Gesundheitswissenschaften allgemein, Humanmedizin und Zahnmedizin.

62 Hierunter sind folgende Studienbereiche zusammengefasst: Landespflege und Umweltgestaltung, Agrarwissenschaften sowie Lebensmittel- und Getränketechnologie, Forst- und Holzwissenschaften sowie Ernährungs- und Haushaltswissenschaften.

63 Hierunter sind folgende Studienbereiche zusammengefasst: Ingenieurwissenschaften allgemein, Bergbau und Hüttenwesen, Maschinenbau/Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Verkehrstechnik und Nautik, Architektur und Innenarchitektur, Raumplanung, Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt.

64 Hierunter sind folgende Studienbereiche zusammengefasst: Kunst und Kunstwissenschaft allgemein, Bildende Kunst, Gestaltung, Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft, Musik, Musikwissenschaft.

In der nachfolgenden Übersicht wird sich differenzierter mit ausgewählten Studienbereichen aus einigen Fächergruppen auseinandergesetzt. Ausgewählt werden solche, bei denen eine spätere Tätigkeit im Kulturbereich naheliegend ist.⁶⁵ Dabei geht es um die künstlerischen Ausbildungsgänge, um Bibliotheks- und Dokumentationswesen sowie um Rechts- und Verwaltungswissenschaften. Auch letztere qualifizieren, wie erwähnt, für Führungsaufgaben in der Verwaltung von Kultureinrichtungen.

Übersicht 5: Frauenanteil an den Studierenden in ausgewählten Studienbereichen in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

	WS 1994/95	WS 1998/99	WS 2002/03	WS 2006/07	WS 2010/11	WS 2014/15
Bibliothekswissenschaft, Dokumentation ⁶⁶	52	58	62	63	74	75
Rechtswissenschaften	43	45	49	52	54	55
Verwaltungswissenschaften	30	43	49	48	51	51
Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	75	77	79	82	82	81
Bildende Kunst	52	55	58	54	55	55
Gestaltung	56	59	61	60	59	62
Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	57	59	62	63	64	64
Musik, Musikwissenschaft	52	54	56	57	56	52

Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

Übersicht 5 macht deutlich, dass im Studienbereich Bibliothekswissenschaft, Dokumentation sowie in allen Studienbereichen der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft mehr Frauen als Männer studieren. In letzteren sind es im Wintersemester 1994/95 schon drei Viertel weibliche Studierende. Dieser hohe Anteil konnte zum Wintersemester 2014/15 auf 82% gesteigert werden. Der deutlich größere Frauenanteil im Studienbereich Bibliothekswissenschaft, Dokumentation ab dem Wintersemester 2010/11 kann in der Datengrundlage begründet sein. Seit diesem Zeitpunkt wird Publizistik nicht mehr unter diesen Studienbereich subsumiert. Es ist anzunehmen, dass der geringere Frauenanteil in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03 und 2006/07 im Vergleich zu den Wintersemestern 2010/11 und 2014/15 darauf zurückzuführen ist, dass mehr Männer als Frauen Publizistik studierten, der Frauenanteil im gesamten Studienbereich entsprechend gesunken ist. In den Studienbereichen Bildende Kunst, Gestaltung, Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft, Musik, Musikwissenschaft lag der Frauenanteil an den Studierenden bereits im Jahr 1994 über 50% und ist seither angestiegen. Im Studienbereich Musik, Musikwissenschaft ist festzustellen, dass bis zum Wintersemester 2006/07 der Frauenanteil unter den Studierenden gestiegen ist und seither sinkt. Im Wintersemester 2014/15 lag der Frauenanteil in diesem Studienbereich mit dem des Wintersemesters 1994/95 gleichauf.

Für Leitungsaufgaben in der Verwaltung von Kultureinrichtungen wird oftmals eine juristische oder verwaltungswissenschaftliche Ausbildung vorausgesetzt. Übersicht 5 veranschaulicht, dass in der

⁶⁵ Damit soll nicht gesagt sein, dass ein Studium in einer anderen Disziplin nicht auch für eine Tätigkeit im Kultur- und Medienbereich qualifizieren kann. So ist der Präsident des Goethe-Instituts und ehemalige Präsident der Stiftung Preussischer Kulturbesitz Prof. Dr. hc. Klaus Dieter Lehnen Physiker und der langjährige Direktor der Akademie Remscheid für Kulturelle Bildung und Präsident des Deutschen Kulturrates Prof. Dr. Max Fuchs Mathematiker.

⁶⁶ Bis zum Wintersemester 2006/07 wurde Bibliothekswissenschaften, Dokumentation mit dem Studienbereich Publizistik zusammengefasst.

Rechtswissenschaft seit dem Wintersemester 2006/07 und in der Verwaltungswissenschaft seit dem Wintersemester 2010/11 mehr Frauen als Männer studieren. Daraus folgt, dass in den kommenden Jahren ein größeres Potenzial an in diesen Disziplinen ausgebildeten Frauen zur Verfügung steht als an Männern.

4.1.1 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft

Da die jeweiligen Studienbereiche unterschiedliche Studienfächer vereinen, soll im Folgenden untersucht werden, wie hoch die Frauenanteile in den verschiedenen Studienfächern sind. Dabei soll sich auf die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft konzentriert werden.

Insgesamt haben in den hier betrachteten sechs Wintersemestern im Durchschnitt 82.987 Studierende ein Fach in den Studienbereichen Kunst, Kunstwissenschaft allgemein, Bildende Kunst, Gestaltung, Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft sowie Musik, Musikwissenschaft studiert. Die Zahl der Studierenden lag im Wintersemester 2014/15 in nahezu allen Fachbereichen über der des Wintersemesters 1994/95. Eine Ausnahme stellt nur der Studienbereich Kunst, Kunstwissenschaft allgemein dar, hier sank die Zahl der Studierenden. Besonders stark ist die Zahl der Studierenden im Studienbereich Gestaltung gestiegen. Im Wintersemester 1994/95 studierten hier 20.440 Männer und Frauen, im Wintersemester 2014/15 waren es 29.510. Dies entspricht einem Zuwachs von 9.070 Studierenden. Bis zum Wintersemester 2010/11 hatte der Studienbereich Musik, Musikwissenschaft die meisten Studierenden. Seit dem Wintersemester 2010/11 weist der Studienbereich Gestaltung aus der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft die meisten Studierenden auf.

Deutlich geringere Studierendenzahlen können für die Studienbereiche Bildende Kunst sowie Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft festgestellt werden.

Übersicht 6: Zahl der Studierenden in den verschiedenen Studienbereichen der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/2003, 2006/07, 2010/11 und 2014/15

	WS 1994/95	WS 1998/99	WS 2002/03	WS 2006/07	WS 2010/11	WS 2014/15	Differenz WS 1994/95 zu WS 2014/15	Durch- schnitt
Kunst, Kunstwissen- schaft allgemein	22.604	20.871	20.230	19.767	19.445	19.935	-2.669	20.475
Bildende Kunst	4.567	4.771	5.915	5.781	6.316	6.589	2.022	4.604
Gestaltung	20.440	20.425	22.716	22.804	26.127	29.510	9.070	23.670
Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	6.818	7.579	7.725	7.167	7.475	8.260	1.442	7.504
Musik, Musikwissenschaft	25.848	25.887	26.587	23.997	24.670	27.094	1.246	25.681
insgesamt	80.277	79.533	83.173	79.516	84.033	91.388	11.111	82.987

Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

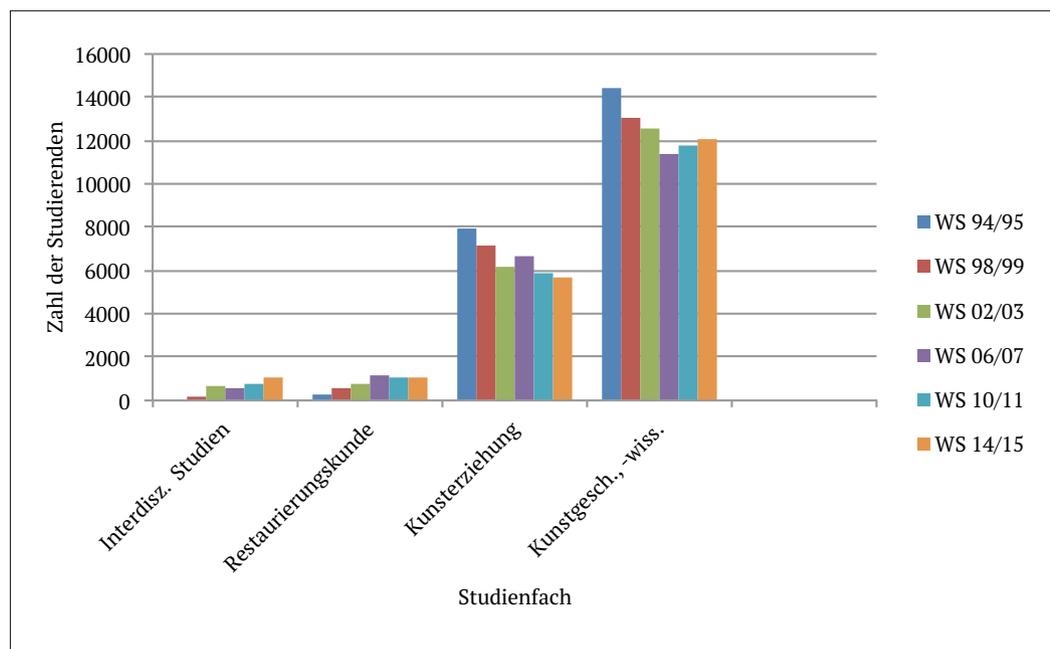
4.1.1.1 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Kunst, Kunstwissenschaft allgemein

Zum Studienbereich Kunst, Kunstwissenschaft allgemein zählen folgende Fächer:

- Interdisziplinäre Studien mit Schwerpunkt Kunst, Kunstwissenschaft⁶⁷
- Kunsterziehung
- Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft
- Restaurierungskunde

In Abbildung 7 ist dargestellt, wie sich die Studierendenzahl in den verschiedenen Studienfächern des Studienbereichs Kunst, Kunstwissenschaft allgemein entwickelt hat. Insgesamt ist die Zahl der Studierenden in diesem Studienbereich leicht gesunken ist. Studierten im Wintersemester 1994/95 noch 22.604 Frauen und Männer im Studienbereich Kunst, Kunstwissenschaft, so waren es im Wintersemester 2014/15 nur noch 19.935. Vier Jahre zuvor waren es mit 19.445 Studierenden noch weniger. Die Abbildung verdeutlicht, dass der größte Teil der Studierenden Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft studiert, gefolgt von den Studierenden im Fach Kunsterziehung. Vergleichsweise wenig Studierende, wenn auch stets wachsend, weisen die Studierenden im Studienbereich Interdisziplinäre Studien und Restaurierungskunde auf.

Abb. 7: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fächern des Studienbereichs Kunst, Kunstwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15



Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

⁶⁷ Interdisziplinäre Studien mit Schwerpunkt Kunst, Kunstwissenschaft zählen erst seit dem Wintersemester 1998/99 zum Studienbereich Kunst, Kunstwissenschaft.

Geht es in Abbildung 7 allgemein um die Zahl der Studierenden, also Frauen und Männer, wird in Übersicht 6 der Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Kunst, Kunstwissenschaft dargestellt. Werden Abbildung 7 und Übersicht 6 miteinander in Beziehung gesetzt, so ist zunächst festzuhalten, dass mit einer sinkenden Zahl an Studierenden der Frauenanteil steigt. D.h., dass offenbar vor allem weniger Männer die verschiedenen Fächer dieses Studienbereichs studieren. Besonders deutlich wird diese Entwicklung in umgekehrter Richtung im Studienfach Interdisziplinäre Studien. Hier steigt in den betrachteten Semestern die Zahl der Studierenden insgesamt, während der Anteil der weiblichen Studierenden sinkt.

Übersicht 7: Frauenanteil in den Studienfächern des Studienbereichs Kunst, Kunstwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

	WS 1994/95	WS 1998/99	WS 2002/03	WS 2006/07	WS 2010/11	WS 2014/15	Durch- schnitt
Interdisziplinäre Studien	0	90	87	81	70	73	67
Kunsterziehung	77	79	81	83	82	82	81
Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft	74	75	78	82	82	81	79
Restaurierungskunde	69	73	75	78	81	81	76
Kunst, Kunstwissenschaft insgesamt	75	77	79	82	82	81	79

Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1994/95, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

Übersicht 7 ist, wie bei einem hohen Frauenanteil unter den Studierenden über alle Semester hinweg kaum anders zu erwarten, zu entnehmen, dass nahezu alle Studienfächer von mehr Frauen als Männern studiert werden. Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil im Studienbereich Interdisziplinäre Studien im Gegensatz zu den anderen Fächern jeweils gesunken ist. Einen deutlichen Anstieg erfährt der Frauenanteil im Fach Restaurierungskunde von 61 auf 81%. Demgegenüber steigt der Frauenanteil in den beiden anderen Studienfächern, Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft und Kunsterziehung, langsamer.

Festgehalten werden kann, dass im gesamten Studienbereich Kunst, Kunstwissenschaft deutlich mehr Frauen als Männer ausgebildet werden und daher hier ein großes Potenzial an akademisch ausgebildeten Fachkräften für Kulturbetriebe und für allgemeinbildende Schulen⁶⁸ aufgebaut wird.

4.1.1.2 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Bildende Kunst

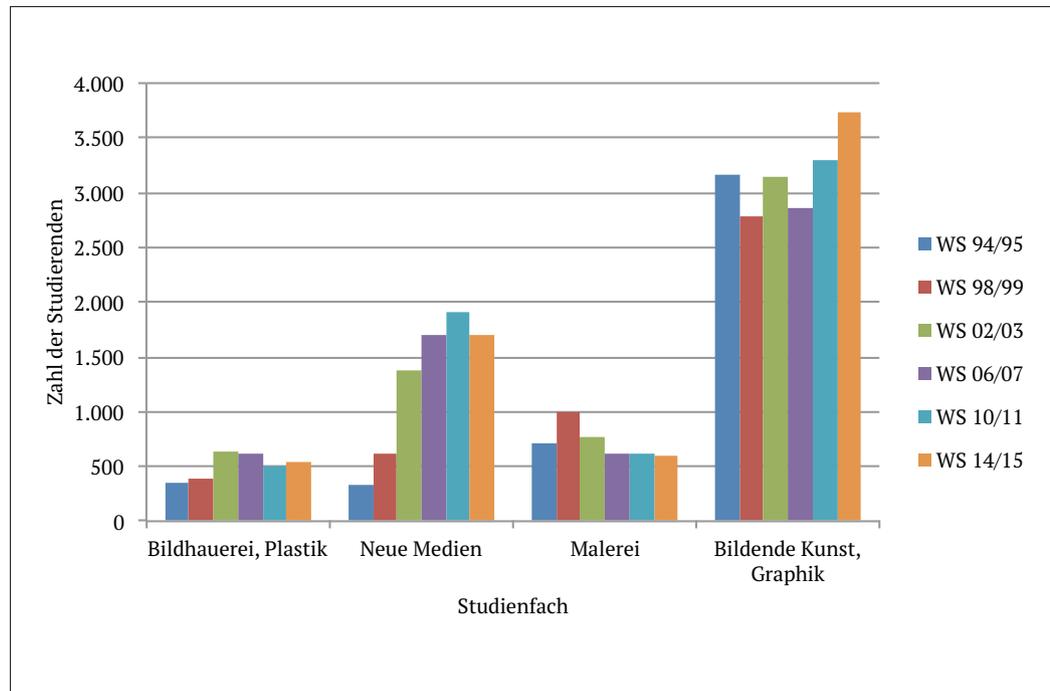
Zum Studienbereich Bildende Kunst gehören die folgenden Fächer:

- Bildende Kunst, Graphik
- Bildhauerei, Plastik
- Malerei
- Neue Medien

⁶⁸ Kunsterzieher für allgemeinbildende Schulen sind teilweise auch in der außerschulischen kulturellen Bildung etwa in Jugendkunstschulen oder aber Kultureinrichtungen tätig.

Die Zahl der Studierenden im Studienbereich Bildende Kunst ist insgesamt angestiegen. Im Wintersemester 1994/95 studierten 4.567 Männer und Frauen eines der Fächer im Studienbereich Bildende Kunst. Im Wintersemester 2014/15 waren es 6.589. D.h., im betrachteten Zeitraum von 20 Jahren ist die Zahl der Studierenden um 2.022 angestiegen. Besonders hohe Zuwächse kann das Studienfach Neue Medien verzeichnen. Studierten im Wintersemester 1994/95 332 Studierende dieses Fach, so waren es im Wintersemester 2014/15 1.705 Studierende. Daraus folgt, dass sich die Studierendenzahl in diesem Fach mehr als verfünffacht hat. Es bleibt abzuwarten, wie sich dies auf den Markt auswirken wird bzw. welche Chancen die Absolventinnen und Absolventen auf dem Markt haben. Die größte Zahl der Studierenden ist im Studienfach Bildende Kunst, Graphik zu verzeichnen. Demgegenüber studieren nur wenige sowohl Bildhauerei, Plastik als auch Malerei. Die Zahl der Studierenden im Fach Malerei ist von 719 im Wintersemester 1994/95 auf 605 im Wintersemester 2014/15 gesunken. Auch diese Entwicklung sollte im Auge behalten werden.

Abb. 8: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fächern des Studienbereichs Bildende Kunst in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15



Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1994/95, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

Werden wiederum die Entwicklung der Studierendenzahlen in den einzelnen Fächern und der jeweiligen Frauenanteile in Beziehung zueinander gesetzt, so fällt als erstes auf, dass im am stärksten wachsenden Studienfach Neue Medien die Zahl der weiblichen Studierenden am geringsten ist. Es ist das einzige Studienfach in diesem Studienbereich, das weniger Frauen als Männer studieren. Im Fach Malerei, dem Studienfach, das in den letzten 20 Jahren an Studierenden verloren hat, ist der Frauenanteil gestiegen, ebenso wie in jenen Studienfächern, die im betrachteten Zeitraum nur wenige Zuwächse an Studierenden zu verzeichnen hatten. Da bildende Künstlerinnen und Künstler in der Regel freiberuflich tätig sind und die Voraussetzungen zur Versicherung nach

dem Künstlersozialversicherungsgesetz erfüllen, muss im Blick behalten werden, wie sich die Zahl der Studierenden auf die Entwicklung der in der Künstlersozialversicherung in der Berufsgruppe Bildende Kunst versicherten Frauen und Männer auswirkt oder in der Zukunft auswirken wird.⁶⁹

Übersicht 8: Frauenanteil in den Studienfächern des Studienbereichs Bildende Kunst in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

	WS 1994/95	WS 1998/99	WS 2002/03	WS 2006/07	WS 2010/11	WS 2014/15	Durch- schnitt
Bildende Kunst, Graphik	53	57	60	58	57	58	57
Bildhauerei, Plastik	51	56	67	58	57	61	58
Malerei	54	55	61	61	60	56	58
Neue Medien	41	43	47	42	47	47	46
Bildende Kunst insgesamt	52	55	58	54	55	55	55

Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1994/95, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

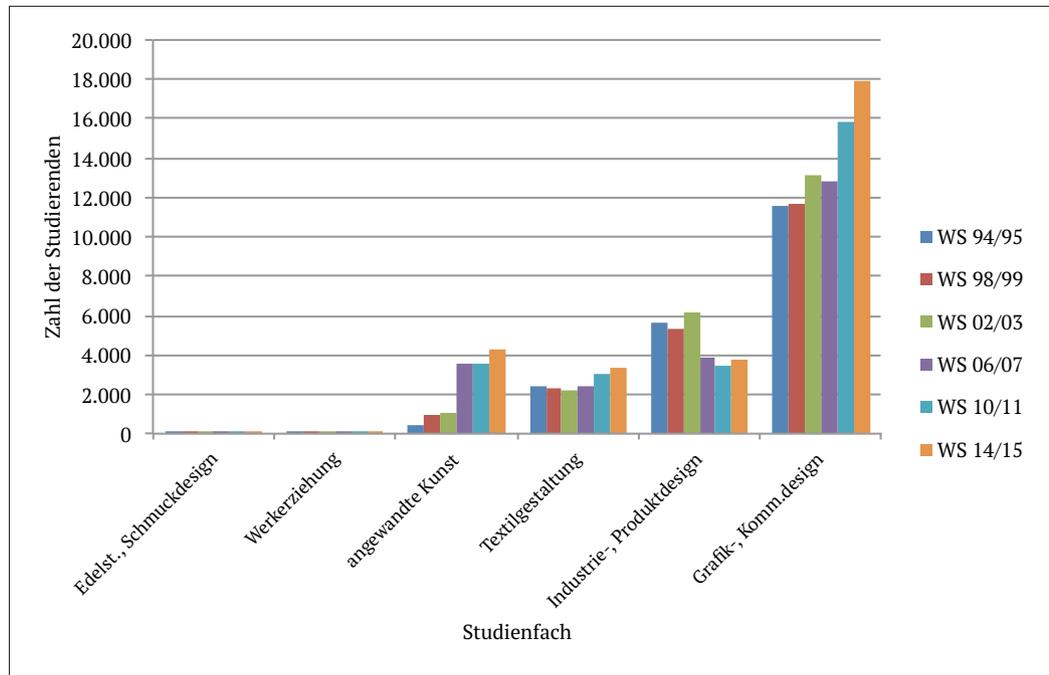
4.1.1.3 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Gestaltung

Der Studienbereich Gestaltung umfasst die folgende Studienfächer:

- Angewandte Kunst
- Edelstein- und Schmuckdesign
- Graphikdesign, Kommunikationsgestaltung
- Industriedesign, Produktgestaltung
- Textilgestaltung
- Werkerziehung

⁶⁹ Siehe hierzu ausführlich Kapitel 7.1 in diesem Beitrag.

Abb. 9: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fächern des Studienbereichs Gestaltung in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15



Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1994/95, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

Im Studienbereich Gestaltung ist die Zahl der Studierenden deutlich angestiegen. Studierten im Wintersemester 1994/95 20.440 Männer und Frauen eines der diesem Studienbereich zugeordneten Fächer, so waren es im Wintersemester 2014/15 insgesamt 29.150 Studierende. Dies ist ein Plus von 9.070 Studierenden. Das Fach mit dem größten Besatz ist Graphikdesign, Kommunikationsgestaltung. Hier studierten im Wintersemester 1994/95 11.611 Männer und Frauen, im Wintersemester 2014/15 waren es bereits 17.881 Studierende. Stark angestiegen ist die Zahl der Studierenden ebenfalls im Fach Angewandte Kunst. Im Wintersemester 1994/95 waren nur 465 Studierende zu verzeichnen, 20 Jahre später insgesamt 4.255.⁷⁰ Ein Rückgang ist für das Studienfach Industriedesign, Produktgestaltung auszumachen.⁷¹ Dieses Fach studierten im Wintersemester 2014/15 1.869 weniger Studierende als im Wintersemester 1994/95. Gesunken ist auch die Zahl der Studierenden in den »kleinen« Studienfächern dieses Studienbereichs: Edelstein-, Schmuckdesign sowie Werkerziehung. Im Wintersemester 1994/95 waren 142 angehende Werkerzieher bzw. -erzieherinnen eingeschrieben, 20 Jahre später waren es nur noch 91.⁷² Abbildung 9 ist zu entnehmen, dass Edelstein-, Schmuckdesign bundesweit von nur sehr wenigen Studierenden belegt wird.

70 Den Statistiken des Statistischen Bundesamts ist nicht zu entnehmen, ob der starke Zuwachs, fast eine Verzehnfachung der Studierendenzahl, unter Umständen auf eine veränderte Zuordnung der Studienfächer in den Hochschulen oder eine veränderte Profilierung der Studienfächer zurückzuführen ist.

71 Dieser Rückgang legt die Vermutung nahe, dass an einigen Hochschulen die Fächer Industriedesign, Produktgestaltung in das Fach Angewandte Kunst integriert wurden.

72 Hier wird von den Hochschulen auf den Rückgang des Faches Werkerziehung in den allgemeinbildenden Schulen reagiert.

Übersicht 9: Frauenanteil in den Studienfächern des Studienbereichs Gestaltung in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

	WS 1994/95	WS 1998/99	WS 2002/03	WS 2006/07	WS 2010/11	WS 2014/15	Durch- schnitt
Angewandte Kunst	74	65	69	64	61	61	66
Edelstein-, Schmuckdesign	81	77	83	88	88	85	84
Graphikdesign, Kommunikationsgestaltung	54	57	60	57	55	59	57
Industriedesign, Produktgestaltung	47	47	51	45	48	48	48
Textilgestaltung	93	93	93	95	93	90	93
Werkerziehung	68	66	65	70	62	75	68
Gestaltung insgesamt	58	60	61	60	59	63	60

Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1994/95, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

Aus Übersicht 9 geht hervor, dass mindestens zwei Fächer als sogenannte »Frauenfächer« bezeichnet werden können. Dies gilt zum einen für das Fach Textilgestaltung. Hier ist der Frauenanteil zwar geringfügig von 93 auf 90% gesunken, insgesamt studiert nach wie vor ein sehr großer Anteil an Frauen dieses Fach. Auffallend ist hier, dass mit steigender Studierendenzahl (siehe hierzu Abbildung 9) der Frauenanteil etwas abnimmt. Das zweite »Frauenfach« ist Edelstein-, Schmuckdesign mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 84% über den gesamten hier betrachteten Zeitraum. Im Fach Angewandte Kunst, in dem die Studierendenzahl am deutlichsten angestiegen ist, ist der Frauenanteil von 74% im Wintersemester 1994/95 auf 61% im Wintersemester 2014/15 gesunken.⁷³

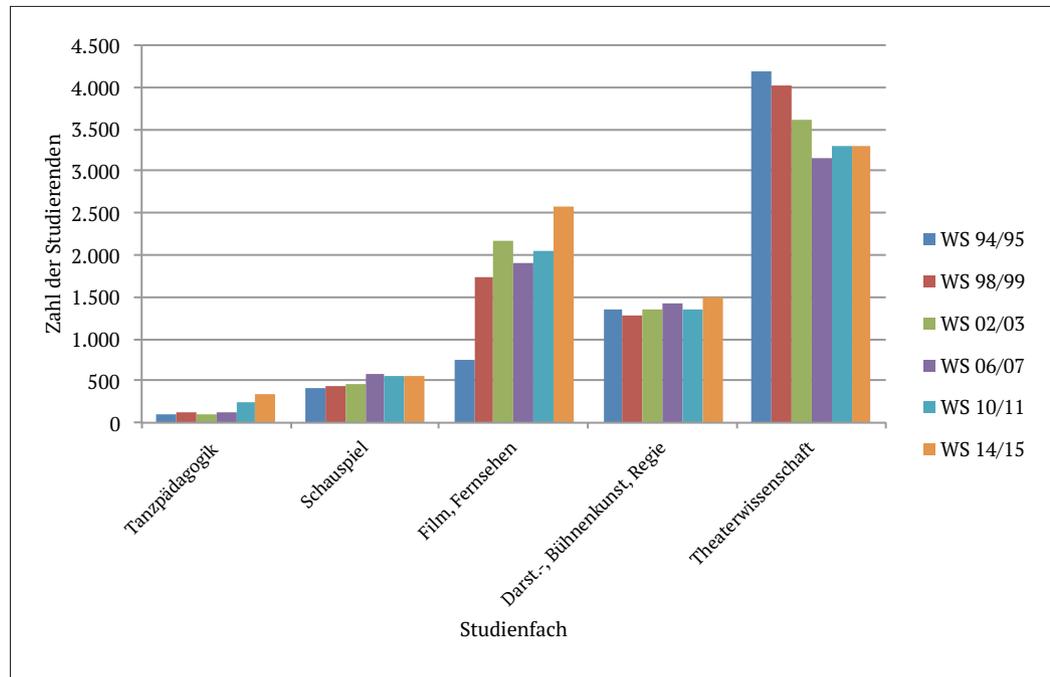
4.1.1.4 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft

Zum Studienbereich Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft gehören die folgenden Fächer:

- Darstellende Kunst, Bühnenkunst, Regie
- Film und Fernsehen
- Schauspiel
- Tanzpädagogik
- Theaterwissenschaft

⁷³ Hier ist also eine ähnliche Entwicklung wie im Fach Neue Medien im Studienbereich Bildende Kunst auszumachen.

Abb. 10: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fächern des Studienbereichs Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15



Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1994/95, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

Auch in diesem Studienbereich ist die Zahl der Studierenden in den vergangenen 20 Jahren gestiegen. Insgesamt studierten im Wintersemester 2014/15 1.442 mehr junge Menschen Fächer dieses Studienbereichs als dies im Wintersemester 1994/95 der Fall war. Der größte Teil der Studierenden ist nach wie vor im Fach Theaterwissenschaft eingeschrieben, auch wenn es insgesamt 902 Studierende verloren hat.⁷⁴ Noch im Wintersemester 1994/95 stand das Fach Darstellende Kunst, Bühnenkunst, Regie mit 1.357 Studierenden auf Platz zwei der Beliebtheitsskala. Hier ist die Zahl der Studierenden nahezu gleich geblieben.⁷⁵ Geradezu explodiert ist die Zahl der Studierenden im Fach Film und Fernsehen. Waren es im Wintersemester 1994/95 noch 757, so sind es 20 Jahre später 2.568 Studierende. Hohe Attraktivität hat offenbar auch das Studium der Tanzpädagogik. Im Wintersemester 1994/95 waren 98 Studierende hier eingeschrieben, im Wintersemester 2014/15 waren es bereits 339. Auch hier ist also eine Verdreifung der Studierendenzahl auszumachen.

Aus Übersicht 10 geht hervor, dass der Frauenanteil unter den Studierenden ungleich verteilt ist. Werden die hier zugrunde gelegten 20 Jahre betrachtet, sind 62% der Studierenden in diesem Studienbereich weiblich. Die einzelnen Fächer in den Blick genommen, zeigt sich jedoch ein anderes Bild: Am gravierendsten ist der Unterschied zwischen dem Fach Film und Fernsehen und dem Fach Tanzpädagogik. Während im Fach Film und Fernsehen im Wintersemester 1994/95 62% Männer und 38%

⁷⁴ Im Wintersemester 1994/95 waren es 4.191 Studierende, im Wintersemester 2014/15 nur noch 3.287.

⁷⁵ Wintersemester 1994: 1.357, Wintersemester 1998/99: 1.279, Wintersemester 2002/03: 1.362, Wintersemester 2006/07: 1.426, Wintersemester 2010/11: 1.351, Wintersemester 2014/15: 1.506

Frauen studierten, waren im Fach Tanzpädagogik im gleichen Semester 20% Männer und 80% Frauen eingeschrieben. Wird der hier zugrunde gelegte gesamte Zeitraum betrachtet, zeigt sich, dass die Zahl der Studierenden im Fach Tanzpädagogik insgesamt stieg, während der Frauenanteil sank. Im Fach Film und Fernsehen stellt sich die Situation anders dar. Dieses Fach, das, wie gesagt, im Wintersemester 2014/15 dreimal so viele junge Menschen studierten wie im Wintersemester 1994/95, weist einen wachsenden Frauenanteil auf, wenngleich Frauen aber nach wie vor in der Minderheit sind. Beim Fach Theaterwissenschaft kann wie für das Fach Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft festgestellt werden, dass der Frauenanteil bei sinkenden Studierendenzahlen steigt. Im gesamten Studienbereich ist die Theaterwissenschaft das einzige Fach, das im Wintersemester 2014/15 weniger Studierende ausweist als im Wintersemester 1994/95, und dennoch einen steigenden Frauenanteil verzeichnen kann.

Übersicht 10: Frauenanteil in den Studienfächern des Studienbereichs Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

	WS 1994/95	WS 1998/99	WS 2002/03	WS 2006/07	WS 2010/11	WS 2014/15	Durch- schnitt
Darstellende Kunst, Bühnenkunst, Regie	65	70	66	67	68	69	66
Film und Fernsehen	38	42	46	45	47	47	44
Schauspiel	45	44	48	50	49	48	47
Tanzpädagogik	80	81	87	80	78	75	80
Theaterwissenschaft	59	64	71	74	75	76	70
Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft insgesamt	57	59	62	63	64	64	62

Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1994/95, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

4.1.1.5 Studierendenzahlen und Frauenanteil an den Studierenden in den Studienfächern des Studienbereichs Musik, Musikwissenschaft

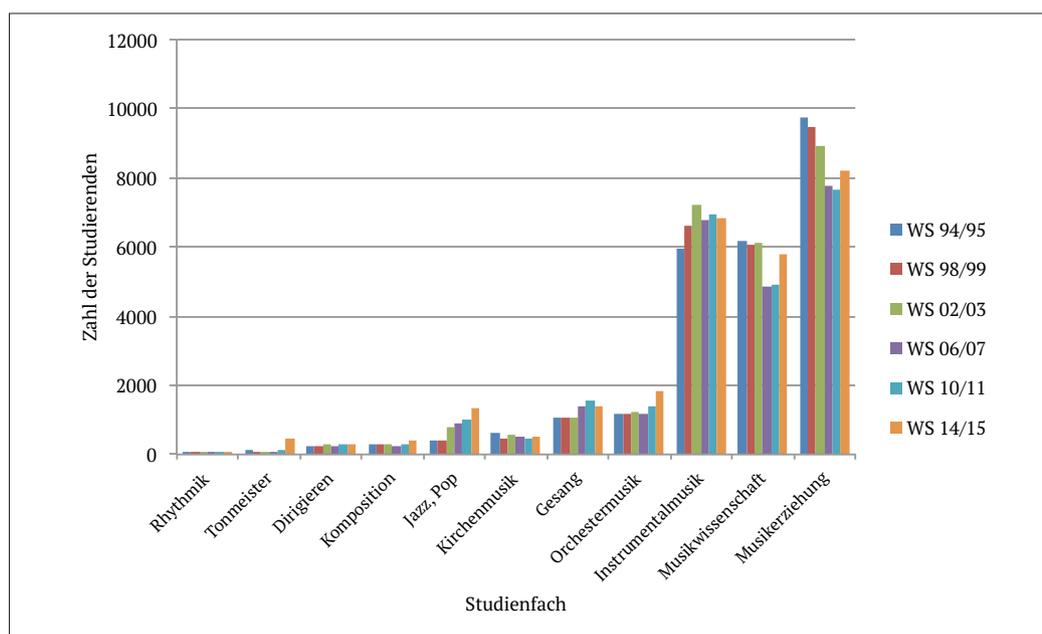
Der Studienbereich Musik, Musikwissenschaft zeichnet sich unter den hier betrachteten Studienbereichen durch die größte Ausdifferenzierung aus. Hier zeigt sich einmal mehr die Stärke und Differenzierung der bundesdeutschen Musikerinnen- und Musiker Ausbildung, die im In- und Ausland eine hohe Wertschätzung erfährt.

Konkret gehören zu diesem Studienbereich die folgenden Fächer:

- Dirigieren
- Gesang
- Instrumentalmusik
- Jazz, Populärmusik
- Kirchenmusik
- Komposition
- Musikerziehung
- Musikwissenschaft, -geschichte
- Orchestermusik
- Rhythmik
- Tonmeister

Insgesamt studierten im Wintersemester 1994/95 25.848 Studierende eines der hier aufgeführten Fächer im Studienbereich Musik, Musikwissenschaft. Im Wintersemester 2014/15 waren es 1.246 Studierende mehr. Die Zahl der Studierenden entwickelte sich allerdings in den verschiedenen Studienfächern unterschiedlich. Spürbar weniger Studierende sind in der Musikerziehung⁷⁶, in der Musikwissenschaft⁷⁷, in der Kirchenmusik⁷⁸ und im Fach Rhythmik⁷⁹, ein starker Aufwuchs hingegen im Fach Jazz, Populärmusik zu verzeichnen. Studierten dieses Fach im Wintersemester 1994/95 411 Studierende, so waren es im Wintersemester 2014/15 1.323, also rund drei Mal so viele.

Abb. 11: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fächern des Studienbereichs Musik, Musikwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15



Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1994/95, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

In Übersicht 11 ist der Frauenanteil in den Studienfächern des Studienbereichs Musik dargestellt. Wie bereits erwähnt, weist dieser Studienbereich die höchste Differenzierung der hier betrachteten künstlerischen Studienbereiche auf. Über die schiere Zahl an Studienfächern hinaus hat dieser Studienbereich eine Reihe von Besonderheiten. Zunächst fällt auf, dass er unter den hier untersuchten Studienbereichen der mit dem kleinsten Frauenanteil ist.

76 Der Unterschied in der Studierendenzahl im Fach Musikerziehung vom Wintersemester 1994/95 zum Wintersemester 2014/15 beträgt 1.520.

77 Der Unterschied in der Studierendenzahl im Fach Musikwissenschaft vom Wintersemester 1994/95 zum Wintersemester 2014/15 beträgt 420.

78 Der Unterschied in der Studierendenzahl im Fach Kirchenmusik vom Wintersemester 1994/95 zum Wintersemester 2014/15 beträgt 136.

79 Der Unterschied in der Studierendenzahl im Fach Rhythmik vom Wintersemester 1994/95 zum Wintersemester 2014/15 beträgt 18. Dieser zunächst gering anmutende Unterschied bekommt Gewicht, wenn sich vor Augen gehalten wird, dass im Wintersemester 1994/95 ohnehin nur 70 Studierende Rhythmik studierten und es im Wintersemester 2014/15 nur noch 52 Studierende waren.

Mit Blick auf die Fächer weist dieser Studienbereich die größte Spreizung auf: Es ist das Studienfach mit dem höchsten – Rhythmik – sowie mit dem geringsten Frauenanteil – Tonmeister – überhaupt anzutreffen. Rhythmik kann mit Fug und Recht als »Frauenfach« bezeichnet werden. Fast durchgängig liegt der Frauenanteil über 90%. Im Wintersemester 2002/03 gab es sogar ausschließlich weibliche Studierende. Ein Ausreißer ist das Wintersemester 2014/15. Hier sank der Frauenanteil auf 83%. Es bleibt abzuwarten, ob es sich um einen einmaligen Ausreißer handelt oder ob das Fach für Männer an Attraktivität gewonnen hat.

Die andere Seite der Medaille ist das männerdominierte Studienfach Tonmeister. Im Durchschnitt studierten dieses Fach nur 20% Frauen. Dieser Wert ergibt sich vor allem durch eine relativ hohe weibliche Studienbeteiligung in den Wintersemestern 2006/07 und 2010/11. Im Wintersemester 2014/15 sank der Anteil der weiblichen Studierenden jedoch auf den niedrigsten Wert der hier betrachteten Studienjahre und zwar auf 12%.

Deutliche Aufwärtstendenzen in der Studienbeteiligung von Frauen sind in den Fächern Dirigieren und Komposition zu verzeichnen. Im Fach Dirigieren lag der Frauenanteil im Wintersemester 1994/95 bei 19%, im Wintersemester 2014/15 bei 41%. Dieser starke Anstieg des Anteils weiblicher Studierender im Fach Dirigieren müsste sich in einigen Jahren in der Unterstützung des beruflichen Einstiegs von Dirigentinnen durch die Fördermaßnahmen des Deutschen Musikrates (siehe Kapitel 8 in diesem Beitrag) in der Leitung von Orchestern niederschlagen. Zumindest wird das Argument, dass kaum Frauen dieses Fach studieren und daher auch kaum weiblicher Nachwuchs vorhanden ist, deutlich an Überzeugungskraft verlieren. Auch im Studienfach Komposition haben Frauen aufgeholt. Strebten im Wintersemester 1994/95 22% Frauen und 78% Männer eine Ausbildung in diesem Fach an, waren es im Wintersemester 2014/15 32% Frauen und 68% Männer. Hier gilt ebenfalls, dass mehr Frauen an den Förderprogrammen sowie an Auslandsstipendien wie z.B. Villa Massimo oder Casa Baldi, um nur zwei zu nennen, partizipieren müssten (siehe Kapitel 8 in diesem Beitrag). Die Deutsche Orchestervereinigung meldete Ende Januar 2014 in einer Pressemitteilung, dass die Orchester in Zukunft »weiblicher« werden, weil der Frauenanteil bei den Orchestermitgliedern zwischen 25 und 30 Jahren über 50% liegt (vgl. Deutsche Orchestervereinigung 2014). Dieser Trend wird, so kann angenommen werden, anhalten, wenn der Anteil der weiblichen Studierenden im Studienfach Orchestermusik in den Blick genommen wird. Im Wintersemester 1994/95 betrug er 48%, im Wintersemester 2014/15, also 20 Jahre später, lag er bei 54%. Es ist also zu erwarten, dass der Frauenanteil in den Orchestern steigen wird.⁸⁰

Auffallend im Studienbereich Musik, Musikwissenschaft ist ferner, dass der Frauenanteil im Fach Musikwissenschaft im Vergleich zu den Bereichen Kunst, Kunstgeschichte oder Theaterwissenschaft relativ klein ausfällt. Im Durchschnitt studierten in den hier betrachteten Wintersemestern 79% Frauen und 21% Männer Kunstgeschichte, 70% Frauen und 30% Männer Theaterwissenschaft und zur Hälfte Frauen, zur Hälfte Männer Musikwissenschaft. Letzteres Ergebnis ist vor allem auf einen fortlaufenden Anstieg des Frauenanteils zurückzuführen. Im Wintersemester 1994/95 betrug der Frauenanteil in diesem Fach 46% und liegt seit dem Wintersemester 2006/07 durchgängig in den hier betrachteten Wintersemestern bei 53%.

Bei etwas über einem Fünftel steht der Frauenanteil ferner im Studienfach Jazz, Populärmusik. Hier lag der Frauenanteil im Wintersemester 1994/95 bei 16% und stieg zum Wintersemester 2014/15 auf 24% an. Neben Rhythmik, dem Fach, das im Studienbereich Musik außer Konkurrenz läuft, weist lediglich das Fach Musikerziehung⁸¹ einen Frauenanteil von 60% auf, ein Anteil, der in an-

80 Ries zeigt in diesem Band, dass der Frauenanteil in den verschiedenen Instrumentengruppen wiederum unterschiedlich hoch ist.

81 Im Fach Musikerziehung wird sowohl für allgemeinbildende Schulen als auch für außerschulische musikalische Bildung etwa in Musikschulen ausgebildet.

deren Studienbereichen durchaus häufiger anzutreffen ist. Insgesamt zeigen sich bei diesem stark ausdifferenzierten Studienbereich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Studienfächern und in der Tendenz ein höherer Männeranteil als in anderen künstlerischen Bereichen.

Übersicht 11: Frauenanteil in den Studienfächern des Studienbereichs Musik, Musikwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

	WS 1994/95	WS 1998/99	WS 2002/03	WS 2006/07	WS 2010/11	WS 2014/15	Durchschnitt
Dirigieren	19	23	36	27	36	41	30
Gesang	64	67	65	67	66	64	66
Instrumentalmusik	53	57	57	59	58	54	56
Jazz, Populärmusik	16	23	25	19	24	24	22
Kirchenmusik	34	40	40	40	45	40	40
Komposition	22	21	28	27	29	32	27
Musikerziehung	60	61	57	64	61	57	60
Musikwissenschaft	46	46	50	53	53	53	50
Orchestermusik	48	52	56	54	54	54	53
Rhythmik	90	93	100	96	93	83	93
Tonmeister	17	14	23	27	25	12	20
Musik, Musikwissenschaft insgesamt	43	45	49	49	49	46	47

Quelle: Eigene Darstellung nach Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1994/95, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11, Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15

4.2 Lehrende in künstlerischen Studienbereichen

Wenn von Ausbildung von Frauen für hochqualifizierte Tätigkeiten die Rede ist, wird sehr häufig die Notwendigkeit weiblicher Vorbilder, die einen ähnlichen Weg gegangen sind und die weibliche Studierende ermutigen, thematisiert. In künstlerischen Studiengängen kommt hinzu, dass zusätzlich das Selbstbild und der Habitus als Künstler oder als Künstlerin entwickelt werden müssen. Der Faktor Vorbilder hat daher in jenen Ausbildungsgängen, in denen aufgrund des Klassenprinzips⁸² eine enge Bindung zwischen Lehrenden und Lernenden besteht, einen hohen Stellenwert. Dabei spielt bei den künstlerischen Studiengängen im engeren Sinne auch eine Rolle, dass viele Lehrende selbst künstlerisch tätig sind. Daraus entsteht auch eine Verbindung zu den Kultur- und Medienmärkten,

82 Im überwiegenden Teil der Kunst- und Musikhochschulen wird nach dem Klassenprinzip unterrichtet. D.h., dass Studierende spätestens im Hauptstudium eine Lehrende bzw. einen Lehrenden wählen, die oder der die Studierenden nach Aufnahme in die Klasse über die Studienzeit hinweg betreut. Es entsteht hieraus eine enge Beziehung zwischen Studierenden und Lehrenden wie sie in anderen Studienbereichen nicht üblich ist. In der Regel betreuen Lehrende nur eine kleine Zahl an Studierenden in ihrer Klasse.

die mit Blick auf die teilweise kleinen Teilmärkte eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt.⁸³ Um Missverständnissen vorzubeugen, soll an dieser Stelle deutlich darauf hingewiesen werden, dass selbstverständlich auch männliche Lehrende weibliche Studierende fördern.⁸⁴

Es soll daher im Folgenden der Frage nachgegangen werden, wie viele weibliche Lehrende die Studierenden auf eine künstlerische Laufbahn vorbereiten. Dabei wird sich auf die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft konzentriert, da in dieser für die künstlerischen Berufe im engeren Sinne ausgebildet wird. Unter dem Begriff Lehrende wird hier das hauptberufliche, wissenschaftliche und künstlerische Personal zusammengefasst. Es wird nicht zwischen Professorinnen und Professoren, Dozentinnen und Dozenten, Assistentinnen und Assistenten, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben unterschieden.⁸⁵

Aus Übersicht 12 geht hervor, dass über die betrachteten 20 Jahre hinweg der Frauenanteil unter den Lehrenden von 26% im Jahr 1994, also gut einem Viertel, auf 39% im Jahr 2014 angestiegen ist. Den höchsten Frauenanteil weist der Lehr- und Forschungsbereich⁸⁶ der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft auf. Hier lehren inzwischen mehr Frauen als Männer. Da in diesem Lehr- und Forschungsbereich besonders viele Frauen studieren, sollte der hohe Frauenanteil bei den Lehrenden nicht verwundern. Immerhin liegt bereits im Jahr 1994 der Frauenanteil an den Studierenden bei 75% oder anders gesagt: Drei Viertel der Studierenden im Bereich Kunst, Kunstwissenschaft allgemein sind im Jahr 1994 Frauen. Sie bilden das Potenzial derjenigen, die nach erfolgreichem Studienabschluss u.a. eine akademische Laufbahn an einer Hochschule einschlagen könnten. Im Jahr 2014 ist der Frauenanteil unter den Lehrenden auf 54% angestiegen. Es lehren also mehr Frauen als Männer, was dem Bild der Studierenden entspricht, obwohl immer noch weniger Frauen Kunst, Kunstwissenschaft allgemein lehren als studieren. Weist der Lehr- und Forschungsbereich Kunst, Kunstwissenschaft allgemein den höchsten Frauenanteil auf, so hat der Lehr- und Forschungsbereich Musik, Musikwissenschaft den kleinsten zu verzeichnen, dabei sind beide Lehr- und Forschungsbereiche mit dem fast gleichen Frauenanteil gestartet. Im Jahr 1994 lag der Anteil der weiblichen Lehrenden im Bereich Kunst, Kunstwissenschaft bei 29%, im Bereich Musik, Musikwissenschaft bei 28%. Beide Lehr- und Forschungsbereiche wiesen damit einen leicht überdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Während der Frauenanteil in Kunst, Kunstwissenschaften allgemein im Jahr 2014 auf 54% angestiegen ist, liegt er im Bereich Musik, Musikwissenschaft bei 33% und damit unter dem Durchschnittswert von 39%. Wenn zusätzlich bedacht wird, dass der Frauenanteil unter den Studierenden im Bereich Musik, Musikwissenschaft seit dem Wintersemester 1994/95 über 50% liegt, wird deutlich, dass hier offenbar das Potenzial an Frauen für Lehre und Forschung noch nicht ausgeschöpft wurde.

Im Lehr- und Forschungsbereich Bildende Kunst konnte der Frauenanteil unter den Lehrenden verdoppelt werden. Interessant ist auch die Entwicklung im Bereich Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft. Dieser weist im Jahr 1994 mit 37% den höchsten Anteil unter den Lehrenden auf. Er konnte aber nur geringfügig auf 44% gesteigert werden und hat damit unter allen hier betrachteten Lehr- und Forschungsbereichen den geringsten Aufwuchs erfahren. Werden alle Lehr- und Forschungsbereiche in den Blick genommen, belegt der Lehr- und Forschungsbereich Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft nach Kunst, Kunstwissenschaften allgemein den zweiten Platz.

83 So sind beispielsweise Lehrende an Kunsthochschulen als selbstständige Künstlerinnen und Künstler im Kunstmarkt präsent oder Lehrende an Musikhochschulen als ausübende Künstlerinnen und Künstler Teil des nationalen und internationalen Konzertgeschehens.

84 Siehe hierzu u.a. Haack in diesem Band

85 Die Daten liegen vom Statistischen Bundesamt in der aggregierten Form vor.

86 Das Statistische Bundesamt gliedert beim Hochschulpersonal in Fächergruppen und in Lehr- und Forschungsbereiche. Beide entsprechen den Fächergruppen und Studienbereichen in den Statistiken zu den Studierendenzahlen. Diese werden auf einer dritten Ebene noch feiner nach Studienfächern aufgegliedert.

Übersicht 12: Frauenanteil an den Lehrenden in den Lehr- und Forschungsbereichen der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

	1994	1998	2002	2006	2010	2014	Durchschnitt
Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	29	33	36	41	47	54	40
Bildende Kunst	18	20	24	29	36	37	27
Gestaltung	22	26	27	32	36	38	30
Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	37	38	42	40	42	44	41
Musik, Musikwissenschaft	28	28	29	30	31	33	30
insgesamt	26	28	31	33	36	39	32

Quelle: Eigene Darstellung nach Personal an Hochschulen 2003, Personal an Hochschulen 2014

In Übersicht 13 ist der Frauenanteil unter den Lehrenden und den Studierenden in den hier zur Diskussion stehenden Studienbereichen gegenübergestellt. Außer Frage steht, dass der Frauenanteil bei den Studierenden und Lehrenden angesichts des geringeren Frauenanteils unter den Lehrenden im hier gewählten Ausgangsjahr 1994 nicht Eins zu Eins verglichen werden kann. Auch ist zu beachten, dass Frauen und Männer erst bestimmte akademische Qualifikationen bzw. in den künstlerischen Disziplinen Präsenz am Markt erreicht haben müssen, bevor sie eine Laufbahn als Lehrende einschlagen können. Dennoch hat der Wissenschaftsrat bereits im Jahr 2007 hervorgehoben, dass »die Annahme, dass es nach wie vor nicht genügend qualifizierte Wissenschaftlerinnen gäbe und der Anteil von Frauen im Wissenschaftssystem auf fehlendes Potenzial zurückgeführt werden könnte«, nicht mehr haltbar ist (vgl. Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Elfte Fortschreibung des Datenmaterials (2005/2006) 2007, 16). Auch unterstreicht der Vergleich der Frauenanteile an den Studierenden und Lehrenden, dass es Frauen insbesondere im Studienbereich Musik offenbar schwerer als in anderen Studienbereichen haben, als Lehrende an den Hochschulen Fuß zu fassen. Das wirkt sich wiederum unmittelbar auf die weiblichen Vorbilder aus, die Studierende an der Hochschule erleben.

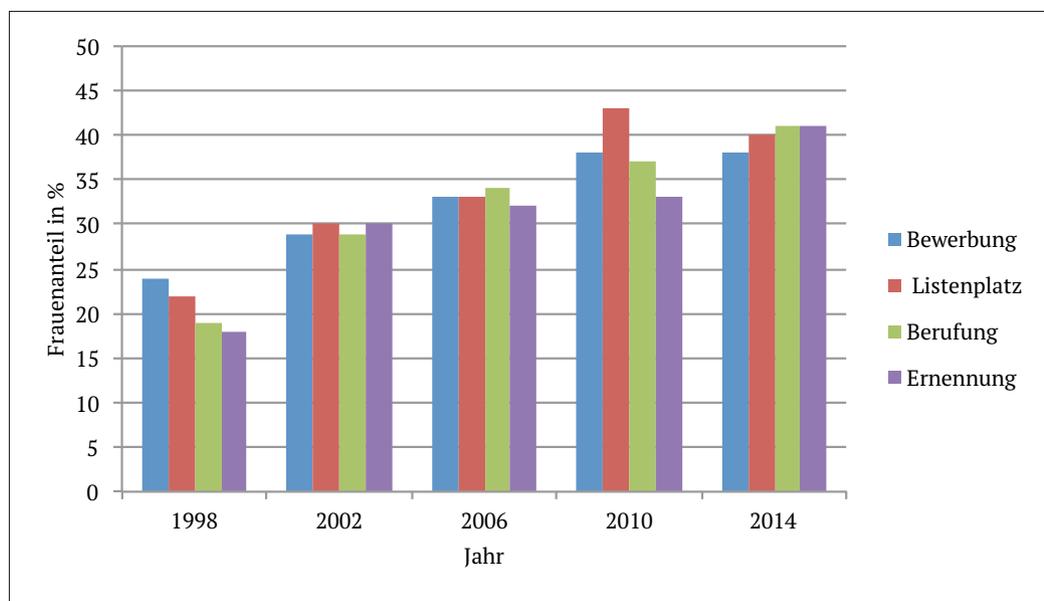
Übersicht 13: Gegenüberstellung des Frauenanteils an den Studierenden (S) und des Frauenanteils an den Lehrenden (L) in den Studienbereichen Kunst, Kunstwissenschaft allgemein, Bildende Kunst, Gestaltung, Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft und Musik, Musikwissenschaft in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	S	L	S	L	S	L	S	L	S	L	S	L
Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	75	29	77	33	79	36	82	41	82	47	81	54
Bildende Kunst	52	18	55	20	58	24	54	29	55	36	55	37
Gestaltung	56	22	59	26	61	27	60	32	59	36	62	38
Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	57	37	59	38	62	42	63	40	64	42	64	44
Musik, Musikwissenschaft	52	28	54	28	56	29	57	30	56	31	52	33
insgesamt	58	26	61	28	63	31	63	33	63	36	63	39

Quelle: Eigene Darstellung nach Personal an Hochschulen 2003, Personal an Hochschulen 2014

In Abbildung 12 ist, bezogen auf die Kunst- und Musikhochschulen, dargestellt, wie sich der Frauenanteil an den Bewerbungen, den Listenplätzen, den Berufungen und Ernennungen an den Kunst- und Musikhochschulen in den Jahren 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 dargestellt.⁸⁷ Diese Abbildung zeigt einen deutlich steigenden Frauenanteil in allen vier Parametern. Auffallend ist, dass die Zahl der Ernennungen in den Jahren 1998 und 2010 unter der der Bewerbungen von Frauen lag, in den anderen Jahren der Frauenanteil unter den Ernennungen größer war als unter den Bewerbungen. Hier scheinen die Besetzungsgremien gezielt nach Frauen Ausschau gehalten zu haben und fündig geworden zu sein. Auch das stärkt das bereits mehrfach angeführte Argument, dass inzwischen ein profundes Potenzial an qualifizierten Frauen auch für Leitungsaufgaben in der Hochschule zur Verfügung steht.

Abb. 12: Frauenanteile an den Bewerbungen um Professorinnen- und Professorenstellen, an den Listenplätzen, an den Berufungen und Ernennungen an Kunst- und Musikhochschulen in den Jahren 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) 2008, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) 2015

87 Für das Jahr 1994 lagen keine entsprechenden Daten vor.

4.2.1 Exkurs: Karriereverläufe von Frauen in den Geisteswissenschaften

Wie eingangs ausgeführt, qualifizieren geisteswissenschaftliche Studiengänge für Führungsaufgaben in Kultureinrichtungen. Im Jahr 2007 hat die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)⁸⁸ in der »Elften Fortschreibung des Datenmaterials (2005/2006) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen« (Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Elfte Fortschreibung des Datenmaterials (2005/2006) 2007) eine retrospektive Verlaufsanalyse von Karriereverläufen in den Geisteswissenschaften vorgenommen. Ausgangsfrage war dabei, ob Fächer mit einem hohen Frauenanteil unter den Studierenden besonders viele Frauen im Laufe der wissenschaftlichen Karriere verlieren. Untersucht wurden sechs geisteswissenschaftliche Fächer:

- Anglistik, Amerikanistik
- Erziehungswissenschaften
- Germanistik
- Geschichtswissenschaften
- Philosophie
- Psychologie

In der Untersuchung wird herausgearbeitet, dass, werden alle Fächergruppen betrachtet, die Karriereverläufe von Männern und Frauen wie eine Schere auseinandergehen. Im Jahr 1986, dem Ausgangsjahr der Untersuchung, erwarben weniger Frauen die Hochschulreife. Von dieser ohnehin kleineren Gruppe nahmen weniger Frauen ein Studium auf als es bei Männern der Fall war. Frauen gaben etwas häufiger als Männer ihr Studium auf. Nach dem Studienabschluss öffnet sich die Schere weiter. Der Frauenanteil unter den Promovierenden liegt deutlich unter dem der Männer. Noch gravierender fällt das Ergebnis bei den Habilitationen, den C2/C3-Professuren und anschließend den C4-Professuren aus.

Werden hingegen die Sprach- und Kulturwissenschaften betrachtet, zeigt sich: Der Frauenanteil unter den Studienanfängern liegt deutlich über dem der Männer. Auch schließen mehr Frauen als Männer ein sprach- und kulturwissenschaftliches Studium ab. Auf der nächsten Qualifikationsebene, der Promotion, ändert sich das Verhältnis hingegen. Der Frauenanteil unter den Promovierenden liegt unter dem der Männer. Bei den Habilitationen und darüber hinaus den C4/W3-Professuren sinkt der Frauenanteil nochmals. Kurz gesagt: Obwohl deutlich mehr Frauen als Männer ein sprach- und kulturwissenschaftliche Studium aufnehmen und abschließen, kommt nur ein kleiner Teil auf der höchsten Qualifikationsstufe im Wissenschaftssystem an.

Innerhalb der sechs untersuchten Fächer bestehen fachspezifische Unterschiede. So studierten im betrachteten Untersuchungszeitraum fast genauso viele Frauen und Männer Geschichtswissenschaften und Philosophie. In den Geschichtswissenschaften erfolgt jeweils vom Studienabschluss zur Promotion und von der Promotion zur Habilitation ein Einbruch beim Frauenanteil von 9 Prozentpunkten. In der Philosophie stellt sich die Promotion als entscheidende Hürde heraus. Dabei ist zu beachten, dass der Professorinnenanteil im Fach Philosophie mit 11% den geringsten Wert aller untersuchten sechs Fächer aufweist. Das Fach scheint zumindest im Untersuchungsjahr 2007 männlich konnotiert gewesen zu sein, was eine der Ursachen für den geringen Frauenanteil unter den Promovierenden

⁸⁸ Die BLK wurde 1970 als Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung gegründet. Im Jahr 1975 erhielt sie als zusätzliche Aufgabe die Forschungsförderung. Folglich wurde der Name in Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung geändert. Unter dem Dach der BLK führten Bund und Länder gemeinsame Modellvorhaben durch und diskutierten bildungs-, wissenschafts- und forschungspolitische Vorhaben. Die Gleichstellung an Hochschulen war ein durchgängiges Thema, das von der BLK wahrgenommen wurde. Die wissenschafts- und forschungspolitischen Aufgaben der BLK wurden nach der Föderalismuskommission II der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz übertragen. Die gemeinsame Bildungsplanung von Bund und Ländern wurde mit der Föderalismuskommission II als Gemeinschaftsaufgabe abgeschafft.

sein könnte. Ein Thema, das auch an den Musikhochschulen eine wichtige Rolle spielen könnte. In den Erziehungswissenschaften liegt der Frauenanteil an den Studierenden deutlich über dem der Männer. Wird die Qualifikationsstufe Promotion betrachtet, so bricht der Frauenanteil geradezu ein. Ein ähnliches Verlaufsmuster ist in der Psychologie anzutreffen. Sowohl das Fach Germanistik als auch Anglistik, Amerikanistik weisen mit 50% Frauenanteil an den Promotionen den höchsten Frauenanteil auf der Qualifikationsstufe Promotion in der zitierten Untersuchung auf. Wird allerdings der Übergang zur Habilitation betrachtet, so verzeichnet die Germanistik von allen sechs betrachteten Fächern den größten Verlust im Hinblick auf den Frauenanteil. Welche Faktoren letztlich zum Verlust von Frauen auf dem Karriereweg führen, inwieweit die jeweilige »Fachkultur« oder aber die Rekrutierungsverfahren den Hochschulen als ursächlich anzusehen sind, wurde nicht ausgeführt.

Wichtig für die in dieser Untersuchung zur Diskussion stehende Frage nach dem Frauenanteil in Leitungsfunktionen von Kultureinrichtungen ist, dass ein beträchtlicher Anteil an Frauen von Studienbeginn an bis zur Promotion »verloren geht«. Da für eine Leitungsfunktion in einer Kultureinrichtung wie beispielsweise einem Museum oder einer wissenschaftlichen Bibliothek in der Regel die Promotion vorausgesetzt wird, steht ein geringeres Potenzial an promovierten Frauen zur Verfügung als die Zahl der weiblichen Studierenden vermuten lässt. Es ist anzunehmen, dass sich Gleichstellungsmaßnahmen im Wissenschaftsbetrieb wiederum auf eine höhere Zahl an Promovendinnen und damit ein höheres Potenzial an wissenschaftlich qualifizierten Frauen für Führungsaufgaben in Kultureinrichtungen auswirken wird.

4.2.2 Frauenanteil in den Sprach- und Kulturwissenschaften an den Hochschulen

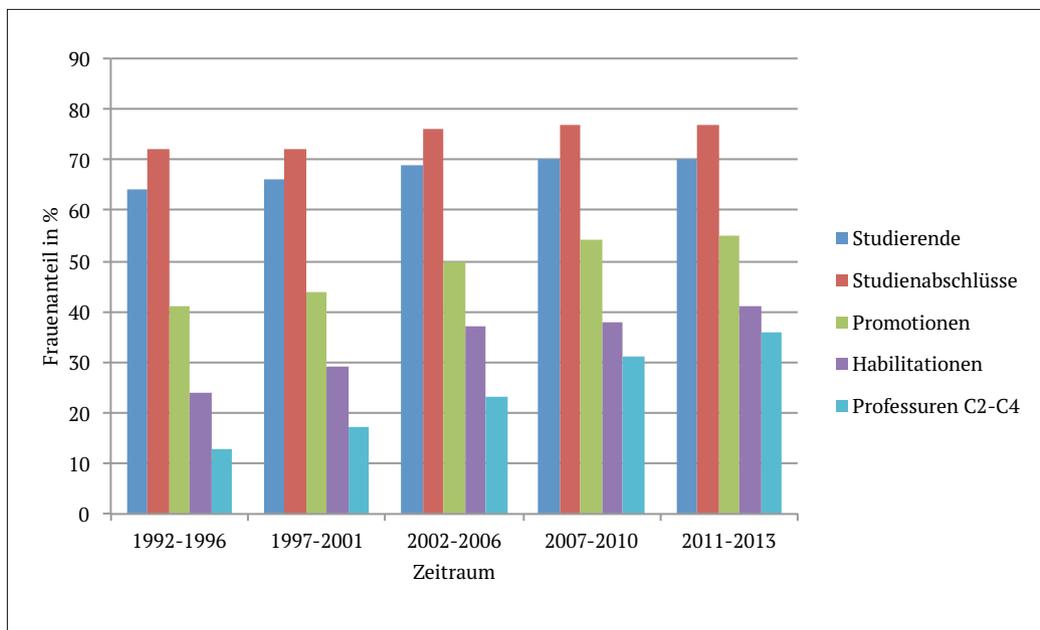
Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz⁸⁹ befasst sich seit ihrer Gründung mit dem Thema Gleichstellung in der Hochschule bzw. Zugang von Frauen zum Wissenschaftssystem und kann dabei auf Vorarbeiten der Vorgängerinstitution, der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) zurückgreifen. In regelmäßigen Abständen werden die bereits erwähnten Berichte zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung vorgelegt.

In Abbildung 13 ist der Frauenanteil an den Studierenden, den Absolventen, den Promotionen und Habilitationen sowie den Professuren (C2 bis C4) in Durchschnittswerten der Jahre 1992 – 1996, 2002 – 2006, 2007 – 2010 und 2011 – 2013 dargestellt. Zunächst fällt auf, dass offenbar mehr Frauen als Männer ein Studium in den Sprach- und Kulturwissenschaften erfolgreich beenden. Der Frauenanteil an den Studienabsolventen steigt stetig aber langsam an. Ein deutlicher Aufwuchs ist allerdings für den Anteil der Frauen, die promovieren, zu verzeichnen. Bis zum Jahr 2002 lag der Frauenanteil an den Promotionen unter 50%⁹⁰, seither über 50%. Oder anders gesagt: Seit 2002 promovieren mehr Frauen als Männer in den Sprach- und Kulturwissenschaften. Das Potenzial an Frauen für Leitungsaufgaben, bei denen eine sprach- oder kulturwissenschaftliche Promotion vorausgesetzt wird, ist also größer als das der Männer. Werden die Habilitationen in den Blick genommen, so ist auch hier ein spürbarer Anstieg festzustellen. In den Jahren 1992 – 1996 betrug der Anteil der von Frauen vorgelegten Habilitationen im Durchschnitt 24%, also ein gutes Viertel. In den Jahren 2002 – 2006 waren es bereits 37%, in den Jahren 2011 – 2013 44%.

89 Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz ging aus der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hervor. Sie befasst sich mit Bund und Länder gemeinsam betreffenden Fragen der Forschungsförderung, der wissenschafts- und forschungspolitischen Strategien und des Wissenschaftssystems.

90 1992 – 1996 waren es 41%, 1997 – 2001 44%.

Abb. 13: Frauenanteile an den Studierenden, den Studienabsolventen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren in den Sprach- und Kulturwissenschaften in den Jahren 1992 – 1996, 1997 – 2001, 2002 – 2006, 2007 – 2010 und 2011 – 2013 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) 2008, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) 2013, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) 2015

4.2.3 Leitung von Kunst- und Musikhochschulen

Abschließend soll sich mit der Leitung von Kunst- und Musikhochschulen befasst werden. Hierfür wurden die nachfolgend genannten Positionen im Oeckl⁹¹ ausgezählt⁹²:

- Rektor, Präsident⁹³/Rektorin, Präsidentin
- Kanzler, Vizepräsident⁹⁴/Kanzlerin, Vizepräsidentin
- Presse, Öffentlichkeitsarbeit

Damit werden verschiedene Leitungsebenen in den Blick genommen, die ihrerseits wiederum eigene Qualifikationsprofile verlangen. Die Rektoren/Präsidenten bzw. Rektorinnen/Präsidentinnen stehen an der Spitze der jeweiligen Hochschule. Sie vertreten die Hochschule nach innen und außen und legen gegenüber den Gremien, wie dem Senat oder auch dem Hochschulrat, Rechenschaft ab. Kanzler/Vizepräsidenten bzw. Kanzlerinnen/ Vizepräsidentinnen sind zumeist für die Verwaltung einer Hochschule verantwortlich. Während viele Rektoren/Präsidenten bzw. Rektorinnen/Präsidentinnen

91 Es wurde sich strikt an die Einteilung im Oeckl gehalten und nicht unterschieden, ob es sich um staatliche oder staatlich anerkannte Hochschulen handelt. Ebenso wurde die Einteilung des Oeckl übernommen, der die Schauspiel- und Filmhochschulen unter Kunsthochschulen subsumiert.

92 Sofern bei einer Position zwei gleichrangige Personen angegeben wurden, wurden beide gezählt.

93 Hierzu wurde auch die Funktion Direktor/Direktorin gezählt.

94 Hierzu wurde auch die Funktion Verwaltender Direktor/Verwaltende Direktorin oder Geschäftsführer/Geschäftsführerin gezählt.

einer Kunst- oder Musikhochschule ein künstlerisches oder geisteswissenschaftliches Studium absolviert haben, wird von Kanzlern/Vizepräsidenten bzw. Kanzlerinnen/Vizepräsidentinnen in der Regel eine verwaltungswissenschaftliche, betriebswirtschaftliche oder juristische Qualifikation erwartet. Die Leiterinnen bzw. Leiter der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sind für die Kommunikation innerhalb und außerhalb der Hochschule verantwortlich. Da einige Bundesländer, wie z.B. Baden-Württemberg, auf eine stärkere Profilierung und öffentliche Wahrnehmung der Kunst- und Musikhochschulen setzen, ist diese Position für die Darstellung der Hochschule von zentraler Bedeutung.

Im Oeckl sind für die zu untersuchenden sechs Jahre folgende Zahlen an Kunsthochschulen ausgewiesen: 1994 22⁹⁵ Hochschulen, 1998 22⁹⁶ Hochschulen, 2002 22⁹⁷ Hochschulen, 2006 24⁹⁸ Hochschulen, 2010 24⁹⁹ Hochschulen und 2014 25¹⁰⁰ Hochschulen.

95 Das sind folgende Hochschulen: Hochschule der Künste Berlin, Kunsthochschule Berlin-Weißensee, Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Hochschule für Künste Bremen, Hochschule für Bildende Künste Dresden, Kunstakademie Düsseldorf, Staatliche Hochschule für Bildende Künste – Städelschule – Frankfurt/Main, Hochschule Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle (Saale), Hochschule für Bildende Künste Hamburg, Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe, Kunsthochschule für Medien Köln, Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig, Akademie der Bildenden Künste München, Hochschule für Film und Fernsehen München, Kunstakademie Münster, Akademie der Bildenden Künste Nürnberg, Hochschule für Gestaltung Offenbach/Main, Die Freie Kunst-Studienstätte Ottersberg, Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg, Hochschule der Bildenden Künste Saar, Staatliche Akademie der Bildenden Künste Stuttgart.

96 Zusammensetzung wie 1994 (siehe Fußnote 95).

97 Das sind folgende Hochschulen: Hochschule der Künste Berlin, Kunsthochschule Berlin-Weißensee, Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Hochschule für Künste Bremen, Hochschule für Bildende Künste Dresden, Kunstakademie Düsseldorf, Staatliche Hochschule für Bildende Künste – Städelschule – Frankfurt/Main, Hochschule Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle (Saale), Hochschule für Bildende Künste Hamburg, Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe, Kunsthochschule für Medien Köln, Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig, Akademie der Bildenden Künste München, Hochschule für Film und Fernsehen München, Kunstakademie Münster, Akademie der Bildenden Künste Nürnberg, Hochschule für Gestaltung Offenbach/Main, Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg, Hochschule der Bildenden Künste Saar, Hochschule für Gestaltung Schwäbisch-Hall, Staatliche Akademie der Bildenden Künste Stuttgart.

98 Das sind folgende Hochschulen: Alanus Hochschule (Alfter), Universität der Künste Berlin, Kunsthochschule Berlin-Weißensee, Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Hochschule für Künste Bremen, Hochschule für Bildende Künste Dresden, Kunstakademie Düsseldorf, Staatliche Hochschule für Bildende Künste – Städelschule – Frankfurt/Main, Hochschule Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle (Saale), Hochschule für Bildende Künste Hamburg, Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe, Staatliche Akademie für Gestaltung Karlsruhe, Muthesius Hochschule Kiel, Kunsthochschule für Medien Köln, Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig, Akademie der Bildenden Künste München, Hochschule für Film und Fernsehen München, Kunstakademie Münster, Akademie der Bildenden Künste Nürnberg, Hochschule für Gestaltung Offenbach/Main, Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg, Hochschule der Bildenden Künste Saar, Staatliche Akademie der Bildenden Künste Stuttgart.

99 Zusammensetzung wie 2006 (siehe Fußnote 98).

100 Das sind folgende Hochschulen: Alanus Hochschule Alfter, Universität der Künste Berlin, Kunsthochschule Berlin-Weißensee, Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Hochschule für Künste Bremen, Hochschule für Bildende Künste Dresden, Kunstakademie Düsseldorf, Staatliche Hochschule für Bildende Künste – Städelschule – Frankfurt/Main, Hochschule Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle (Saale), Hochschule für Bildende Künste Hamburg, Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe, Staatliche Akademie für Gestaltung Karlsruhe, Universität Kassel Kunsthochschule, Muthesius Hochschule Kiel, Kunsthochschule für Medien Köln, Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig, Akademie der Bildenden Künste München, Hochschule für Film und Fernsehen München, Kunstakademie Münster, Akademie der Bildenden Künste Nürnberg, Hochschule für Gestaltung Offenbach/Main, Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg, Hochschule der Bildenden Künste Saar, Staatliche Akademie der Bildenden Künste Stuttgart.

Übersicht 14: Frauenanteil in den Leitungsfunktionen an Kunsthochschulen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Rektor/Präsident bzw. Rektorin/Präsidentin	5	5	5	4	4	20
Kanzler/Vizepräsident bzw. Kanzlerin/Vizepräsidentin	23	27	23	23	27	39
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	69	75	67	67	78	68

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Übersicht 14 zeigt, dass der Anteil der Frauen, die eine Kunsthochschule leiten, sehr klein ist. Bis zum Jahr 2014 war in den untersuchten Jahren jeweils nur eine Frau Präsidentin bzw. Rektorin einer Kunsthochschule. Der prozentuale Sprung zum Jahr 2014 ist vor allem auf die kleine Stichprobe zurückzuführen. Von 25 Kunsthochschulen insgesamt weisen fünf eine Rektorin bzw. Präsidentin auf. Dieser Anstieg zeigt, dass Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen offenbar greifen. Wird die Funktion Kanzler/Vizepräsident bzw. Kanzlerin/Vizepräsidentin betrachtet, so ist der Frauenanteil von einem knappen Viertel auf fast 40% angestiegen. Der unterschiedlich große Anteil an Frauen als Rektorin/Präsidentin bzw. Kanzlerin/Vizepräsidentin einer Kunsthochschule könnte im Besonderen mit Blick auf die 1990er Jahre auch darauf zurückzuführen sein, dass für die Funktion des Rektors bzw. der Rektorin eine anerkannte Künstlerpersönlichkeit gesucht wurde und hier eher Frauen als Männer in den Fokus genommen wurden. Hingegen werden der Funktion als Kanzler/Vizepräsident vergleichbare Qualifikationen aus einem verwaltungs- oder rechtswissenschaftlichen Studium vorausgesetzt. Hier könnten Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen bereits gegriffen haben. Eine Frauendomäne ist demgegenüber die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Hier beträgt der Frauenanteil jeweils über 65%. Überspitzt könnte gesagt werden: Männer leiten Kunsthochschulen, Frauen sprechen für sie.

Im Oeckl werden für die hier untersuchten Jahre die folgenden Zahlen an Musikhochschulen¹⁰¹ ausgewiesen: 1994 21 Hochschulen¹⁰², 1998 21 Hochschulen¹⁰³, 2002 23 Hochschulen¹⁰⁴, 2006 23 Hochschulen¹⁰⁵, 2010 24 Hochschulen¹⁰⁶ und 2014 25 Hochschulen¹⁰⁷.

101 Der Oeckl weist unter den Musikhochschulen auch Tanzhochschulen aus.

102 Das sind folgende Hochschulen: Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin, Hochschule für Musik Detmold, Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden, Robert-Schumann-Hochschule Düsseldorf, Folkwang Hochschule für Musik Essen, Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt/Main, Staatliche Hochschule für Musik Freiburg, Hochschule für Musik und Theater Hamburg, Hochschule für Musik und Theater Hannover, Staatliche Hochschule für Musik Karlsruhe, Hochschule für Musik Köln, Hochschule für Musik und Theater Felix Mendelssohn Bartholdy Leipzig, Musikhochschule Lübeck, Staatliche Hochschule für Musik Heidelberg-Mannheim, Hochschule für Musik in München, Hochschule für Musik und Theater Rostock, Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater, Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Stuttgart, Staatliche Hochschule für Musik Trossingen, Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar, Hochschule für Musik in Würzburg.

103 Zusammensetzung wie 1994 (siehe Fußnote 102).

104 Das sind folgende Hochschulen: Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin, Hochschule für Musik Detmold, Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden, Palucca Schule Dresden Hochschule für Tanz, Robert-Schumann-Hochschule Düsseldorf, Folkwang Hochschule Musik-Theater-Tanz Essen, Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt/Main, Staatliche Hochschule für Musik Freiburg, Hochschule für Musik und Theater Hamburg, Hochschule für Musik und Theater Hannover, Staatliche Hochschule für Musik Karlsruhe, Hochschule für Musik Köln, Hochschule für Musik und Theater Felix Mendelssohn Bartholdy Leipzig, Musikhochschule Lübeck, Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Mannheim, Hochschule für Musik und Theater München, Hochschule für Musik Nürnberg-Augsburg, Hochschule für Musik und Theater Rostock, Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater, Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Stuttgart, Staatliche Hochschule für Musik Trossingen, Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar, Hochschule für Musik in Würzburg.

105 Zusammensetzung wie 1998 (siehe Fußnote 102).

106 Das sind die für 1998 aufgeführten Hochschulen (siehe Fußnote 102) sowie die Hochschule für Künste Bremen.

107 Das sind die für 1998 aufgeführten Hochschulen (siehe Fußnote 102) sowie die Hochschule für Künste Bremen und die Universität der Künste Berlin.

Übersicht 15: Frauenanteil in den Leitungsfunktionen an Musikhochschulen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Rektor/Präsident bzw. Rektorin/Präsidentin	5	14	8	13	8	19
Kanzler/Vizepräsident bzw. Kanzlerin/Vizepräsidentin	23	14	17	17	24	32
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	69	64	75	70	59	63

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Mit Blick auf die Funktionen Kanzler/Vizepräsident bzw. Kanzlerin/Vizepräsidentin und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zeigt sich ein den Kunsthochschulen vergleichbares Bild, auch wenn die Werte geringfügig unter denen der Kunsthochschulen liegen. An der Spitze fällt auf, dass prozentual ein etwas größerer Anteil an Musikhochschulen von Frauen geleitet wird als dies bei den Kunsthochschulen der Fall ist. Das ist vor allem mit Blick darauf interessant, dass bei den Lehrenden in der Fächergruppe Musik, Musikwissenschaft weniger Frauen zu verzeichnen sind als dies in den Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft und Bildende Kunst der Fall ist.

4.3 Zwischenergebnis

- Die Zahl der Studierenden ist in den letzten 20 Jahren insgesamt gestiegen. Die Zahl weiblicher Studierender ist kontinuierlich gestiegen, wohingegen die Zahl männlicher Studierender zwischenzeitlich gesunken war.
- Der Frauenanteil unter den Studierenden lag im Wintersemester 2014/15 bei 48%.
- Es ist eine geschlechtsspezifische Segregation von Studiengängen auszumachen. Frauen sind besonders stark in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in den Kunst und Kunstwissenschaften vertreten.
- Innerhalb der Kunst und Kunstwissenschaften studiert ein besonders hoher Frauenanteil im Studienbereich Kunst, Kunstwissenschaft allgemein, gefolgt von den Studienbereichen Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft, Gestaltung und Bildende Kunst. Am geringsten ist der Frauenanteil im Bereich Musik, Musikwissenschaft.
- Innerhalb der Studienbereiche sind unterschiedlich hohe Frauenanteile in den verschiedenen Studienfächern auszumachen.
- Der Frauenanteil unter den Lehrenden in den künstlerischen Fächergruppen ist gestiegen. Den höchsten Anteil weist die Fächergruppe Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft auf, den geringsten die Fächergruppe Musik, Musikwissenschaft.
- Auch bei Promovierenden haben Frauen stark aufgeholt, speziell in den Sprach- und Kulturwissenschaften, die für Leitungsfunktionen in Kultureinrichtungen qualifizieren.
- Der Frauenanteil in der Leitung von Kunsthochschulen ist bis zum Jahr 2014 sehr gering (unter 5%). Der Frauenanteil bei den Verantwortlichen für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in den Kunsthochschulen liegt kontinuierlich bei über 65%.
- Der Frauenanteil in der Leitung von Musikhochschulen ist ebenfalls sehr gering. Der Frauenanteil bei den Verantwortlichen für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in den Musikhochschulen liegt kontinuierlich über 60%.

5. Kultureinrichtungen und Kulturunternehmen

Wie viele der gut ausgebildeten Frauen kommen nun in den Kultureinrichtungen und -unternehmen an? Und vor allem: Wie viele bekleiden Führungspositionen? Es wird sich dabei auf Häuser konzentriert, die in Trägerschaft der öffentlichen Hand sind oder aber von dieser mehrheitlich finanziert werden. Bei den Theatern wird sich ausschließlich auf öffentliche Häuser konzentriert. Neben der Leitung von Einrichtungen wird bei den Theatern auch untersucht, wie viele Stücke von Autorinnen oder Komponistinnen aufgeführt wurden. Ein weiteres Augenmerk wird auf die von Der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien geförderten Kultureinrichtungen gelegt, bei denen exemplarisch auf die Leitung der Institutionen sowie die Besetzung der Beratungs- und wissenschaftlichen Gremien eingegangen wird.

5.1 Darstellende Kunst und Musik

Theater sind personalintensive Betriebe. Nicht nur auf, auch hinter der Bühne, in der Technik, den Werkstätten, dem Kostümbereich, der Verwaltung arbeiten Menschen, um Vorstellung für Vorstellung das Erlebnis Theater auf die »Bretter, die die Welt bedeuten« zu bringen.

In Übersicht 16 ist dargestellt, wie viele Menschen im Untersuchungszeitraum an öffentlichen Theatern gearbeitet haben und wie viele davon Frauen waren. Dabei wird nur auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eingegangen. Produktions- und Gastverträge¹⁰⁸, Abendgäste¹⁰⁹ und Werkverträge¹¹⁰ werden in der Theaterstatistik des Deutschen Bühnenvereins zwar insgesamt aber nicht geschlechtsspezifisch ausgewiesen, daher kann auf diese Gruppen nicht eingegangen werden. Einbezogen werden also die Beschäftigten in folgenden Bereichen:

- Leitungspersonal: Intendantin/Intendant, Verwaltungsdirektorin/Verwaltungsdirektor, Spartenleiterin/Spartenleiter, Chefdramaturgin/Chefdramaturg, Generalmusikdirektorin/Generalmusikdirektor, Künstlerische Betriebsdirektorin/Künstlerischer Betriebsdirektor, Technische Direktorin/Technischer Direktor, Ausstattungsleiterin/Ausstattungsleiter
- Künstlerisches Personal: Sängerinnen/Sänger, Orchestermitglieder, Schauspielerinnen/Schauspieler, Tänzerinnen/Tänzer
- Nicht darstellendes künstlerisches Personal: Dramaturginnen/Dramaturgen, Inspizientinnen/Inspizienten, Souffleusen/Souffleure, Regie- und Ausstattungsassistentinnen/Regie- und Ausstattungsassistenten, Künstlerisches Betriebsbüro, Repetitorinnen/Repetitoren, Hausregisseurinnen/Hausregisseure, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, etc.
- Schauspielerinnen/Schauspieler der Sparte Kinder- und Jugendtheater, sofern es als eigene Sparte betrieben wird
- Nicht darstellendes künstlerisches Personal des Kinder- und Jugendtheaters: Dramaturginnen/Dramaturgen, Theaterpädagoginnen/Theaterpädagogen, Regieassistentinnen/Regieassistenten etc., die ausschließlich im Kinder- und Jugendtheater beschäftigt sind

108 Das sind Dienst- oder Arbeitsverträge für einzelne Produktionen, z.B. für Schauspielerinnen bzw. Schauspieler, Sängerinnen bzw. Sänger sowie Regieassistentinnen bzw. Regieassistenten.

109 Das sind Solistinnen bzw. Solisten, die überwiegend im Musiktheater im Rahmen von einzelnen Abendveranstaltungen tätig sind.

110 Das sind selbstständige Tätigkeiten auf Werk- oder Dienstvertragsbasis, die z.B. von Gastregisseurinnen bzw. -regisseuren, Bühnen- und Kostümbildnerinnen bzw. -bildnern oder Komponistinnen bzw. Komponisten übernommen werden.

- Technik: Bühnenarbeiterinnen und -technikerinnen/Bühnenarbeiter und -techniker, Beleuchterinnen/Beleuchter, Tonmeisterinnen/Tonmeister, Requisiteurinnen/Requisiteure, Rüstmeisterinnen/Rüstmeister, Medientechnikerinnen/Medientechniker, Orchesterwartinnen/Orchesterwarte, etc.
- Werkstätten: Schreinerinnen/Schreiner, Schlosserinnen/Schlosser, Malerinnen/Maler, Dekorateurinnen/Dekorateur, Plastikerinnen/Plastiker, Kascheurinnen/Kascheure, etc.
- Kostüm: Schneiderinnen/Schneider, Ankleiderinnen/Ankleider, Schuhmacherinnen/Schuhmacher, Modistinnen/Modisten
- Allgemeine Verwaltung
- Hauspersonal
- Vertrieb

Übersicht 16 verdeutlicht, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an Theatern insgesamt von 42.235 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Spielzeit 1994/95 um 3.000 auf 39.235 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Spielzeit 2014/15 gesunken ist. Allerdings waren in der Spielzeit 2014/15 491 Frauen mehr beschäftigt als 20 Jahre zuvor, was sich in einem gestiegenen Frauenanteil an den Beschäftigten niederschlägt.

Übersicht 16: Sozialversicherungspflichtig beschäftigtes Personal insgesamt und sozialversicherungspflichtig beschäftigtes weibliches Personal an Theatern in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15

1994/95		1998/99		2002/03		2006/07		2010/11		2014/15		Differenz	
insgesamt	davon Frauen												
42.235	16.715	39.932	16.062	39.163	16.164	38.260	15.988	38.980	16.837	39.235	17.206	-3.000	491

Quelle: Eigene Darstellung nach Theaterstatistik 1994/95, Theaterstatistik 1998/99, Theaterstatistik 2002/03, Theaterstatistik 2006/07, Theaterstatistik 2010/11, Theaterstatistik 2014/15

Übersicht 17 stellt den Frauenanteil am sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personal an Theatern in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 dar. Im Durchschnitt waren in der Spielzeit 1994/95 40% Frauen an den Theatern beschäftigt, in der Spielzeit 2014/15 44%. Den höchsten Frauenanteil weisen die Theater in Städten zwischen 100.000 und 200.000 Einwohnerinnen und Einwohnern auf. Hier lag der Frauenanteil in der Spielzeit 1994/95 bei 41% und kletterte zur Spielzeit 2014/15 bis auf 47%. Einen durchgängig hohen Frauenanteil weisen ebenfalls die Theater in Städten unter 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern auf. Den größten Sprung machte der Frauenanteil in Theatern in Städten zwischen 500.000 und 1.000.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Hier lag der Frauenanteil in der Spielzeit 1994/95 bei 37% und konnte inzwischen auf 46% erhöht werden. Den niedrigsten Frauenanteil weisen die Theater in Städten über eine Million Einwohnerinnen und Einwohnern auf. Er lag in der Spielzeit 1994/95 bei 37% und konnte bis zur Spielzeit 2014/15 nur um drei Prozentpunkte auf 40% gesteigert werden.¹¹¹

111 Hier ist allerdings zu beachten, dass diese Größenklasse nur die Theater aus drei Städten – Berlin, Hamburg und München – umfasst.

Übersicht 17: Frauenanteil am sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personal an Theatern in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner einer Gemeinde	1994/95	1998/99	2002/03	2006/07	2010/11	2014/15
1.000.000 und mehr	37	36	39	40	41	40
500.000 bis 1.000.000	37	37	40	43	44	46
200.000 bis 500.000	40	41	42	42	44	43
100.000 bis 200.000	41	42	42	42	45	47
50.000 bis 100.000	42	44	43	39	41	44
unter 50.000	44	43	45	45	39	45
insgesamt	40	40	41	42	43	44

Quelle: Eigene Darstellung nach Theaterstatistik 1994/95, Theaterstatistik 1998/99, Theaterstatistik 2002/03, Theaterstatistik 2006/07, Theaterstatistik 2010/11, Theaterstatistik 2014/15

Interessant mit Blick auf die Repräsentanz von Frauen in Kultureinrichtungen ist allerdings nicht nur, dass Frauen überhaupt dort beschäftigt sind, sondern maßgeblich auch in welchen Bereichen sie tätig sind bzw. in welchen Arbeitsbereichen sie Führungsaufgaben übernehmen. Leider gibt die Theaterstatistik des Deutschen Bühnenvereins hierzu keine Auskunft, weshalb ein anderes ebenfalls periodisch erscheinendes Nachschlagewerk, das »Deutsche Bühnenjahrbuch« der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA), für die Auswertung herangezogen wird.¹¹² Im »Deutschen Bühnenjahrbuch« wird sich auf die künstlerisch Beschäftigten konzentriert.¹¹³ Entsprechend gibt es also keine Auskunft zum Personal in den Bereichen Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit und Technik. Ein Gesamtbild der Beschäftigung am Theater würde nur mittels einer zusätzlich geschlechtsspezifischen Aufschlüsselung der Beschäftigtenzahlen in diesen Bereichen entstehen.

5.1.1 Frauen in verschiedenen Arbeitsbereichen an Theatern

In Übersicht 18 wird der Frauenanteil in verschiedenen künstlerischen Arbeitsbereichen an Theatern für die Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 ausgewiesen. Insgesamt bewegt sich der Frauenanteil um die 43%. Unterschiede bestehen zwischen den verschiedenen Arbeitsfeldern.

¹¹² Für die jedem Bühnenjahrbuch vorangestellte Statistik zum künstlerischen Personal in Theatern wird von der GDBA das Namensregister des Bühnenjahrbuchs ausgewertet und die Daten entsprechend aggregiert. Dopplungen werden nach Möglichkeit vermieden. Neben den Mitgliedern im Engagement werden auch Beschäftigte mit Teilzeit-, Stück- oder Gastverträgen mitgezählt. Hieraus entsteht eine andere Grundgesamtheit als in der Theaterstatistik des Deutschen Bühnenvereins.

¹¹³ Das ist unter anderem darauf zurückzuführen, die sich GDBA in ihrer Mitgliederstruktur auf die künstlerisch Beschäftigten konzentriert.

Übersicht 18: Frauenanteil am künstlerischen Personal an Theatern in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

	1994/95	1998/99	2002/03	2006/07	2010/11	2013/14
Bühnenleitung ¹¹⁴	19	17	18	20	21	22
Dramaturgie	46	46	48	49	49	48
Ausstattung ¹¹⁵	41	46	45	47	47	46
Musikvorstände ¹¹⁶	13	12	16	19	21	22
Ballettvorstände ¹¹⁷	42	41	45	48	50	48
Gesang	39	41	43	44	44	42
Chorgesang	51	51	51	50	50	50
Tanz	56	57	54	55	56	53
Regie/Spielleitung ¹¹⁸	20	20	22	28	29	30
Regieassistent ¹¹⁹	50	47	51	50	51	51
Inspizienz ¹²⁰	35	32	37	41	40	42
Soufflieren ¹²¹	85	79	91	85	82	80
Schauspiel	40	40	42	44	45	47
Schauspiel, Spielleitung ¹²²	18	18	20	18	23	26
Schauspiel, Regieassistent ¹²³	43	46	45	k.A.	k.A.	k.A.
insgesamt	42	42	43	44	44	43

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsches Bühnenjahrbuch 1995, Deutsches Bühnenjahrbuch 1999, Deutsches Bühnenjahrbuch 2003, Deutsches Bühnenjahrbuch 2007, Deutsches Bühnenjahrbuch 2011, Deutsches Bühnenjahrbuch 2015

Fast unter sich sind die Frauen bei den Souffleusen. Hier liegt der Frauenanteil fast durchgängig über 80%. Genau entgegengesetzt stellt sich die Situation für die Bühnenleitung dar. Bei circa 80% liegt in diesem Arbeitsfeld der Männeranteil. Wird dieses Verhältnis mit Blick auf die Repräsentanz von Frauen in den Führungsetagen von Kultureinrichtungen betrachtet, muss festgestellt werden: Die Leitung von Theatern ist eine Männerdomäne, hier hat sich in den letzten 20 Jahren nur sehr wenig geändert. Abbildung 14 veranschaulicht dieses Verhältnis. Sie zeigt auch, dass der Frauenanteil an der Bühnenleitung unterdurchschnittlich und bei den Souffleusen überdurchschnittlich ist.

114 Dies sind: Intendantinnen bzw. Intendanten sowie Direktorinnen bzw. Direktoren.

115 Dies sind: Bühnen- und Kostümbildnerinnen bzw. -bildner.

116 Dies sind: Dirigentinnen bzw. Dirigenten, Einstudierung sowie Chorleiterinnen bzw. Chorleiter.

117 Dies sind: Ballettmeisterinnen bzw. -meister sowie Choreographinnen bzw. Choreographen.

118 Für die Sparten Oper, Operette, Schauspiel

119 Siehe Fußnote 117

120 Siehe Fußnote 117

121 Siehe Fußnote 117

122 Dies sind: Schauspielerinnen bzw. Schauspieler, die zugleich Spielleiterinnen bzw. Spielleiter sind.

123 Dies sind: Schauspielerinnen bzw. Schauspieler, die zugleich Regisseurinnen bzw. Regisseure sind. Die Werte wurden ab der Spielzeit 2006/07 nicht mehr ausgewiesen.

Abb. 14: Vergleich des Frauenanteils im Arbeitsbereich Bühnenleitung und bei den Souffleusen in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsches Bühnenjahrbuch 1995, Deutsches Bühnenjahrbuch 1999, Deutsches Bühnenjahrbuch 2003, Deutsches Bühnenjahrbuch 2007, Deutsches Bühnenjahrbuch 2011, Deutsches Bühnenjahrbuch 2015

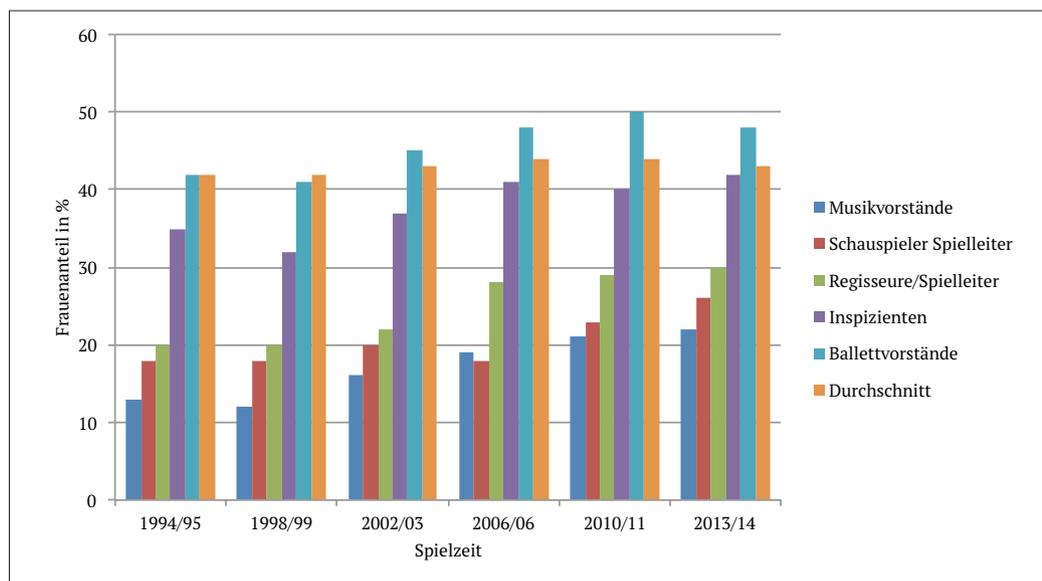
Eine andere Entwicklung hat der Frauenanteil bei den Musikvorständen, den Ballettvorständen, im Bereich Regie/Spielleitung, bei den Inspizientinnen und Inspizienten sowie den Schauspielerinnen und Schauspielern, die zugleich Spielleiterinnen und Spielleiter sind, genommen. Waren in der Spielzeit 1994/95 nur 13% der Musikvorstände weiblich, so waren es in der Spielzeit 2014/15 22%. Zwar weisen die Musikvorstände zusammen mit den Bühnenleitungen immer noch den geringsten Frauenanteil unter dem Personal insgesamt auf, dennoch ist der Trend zu mehr Frauen in dieser Position unverkennbar. Im Vergleich zum Frauenanteil unter den Studierenden im Fach Dirigieren zeigt sich, dass der Frauenanteil in den Musikvorständen in der Spielzeit 2006/07, also vor gut zehn Jahren, jenem an den Studierenden im Fach Dirigieren im Wintersemester 1994/95 entspricht. Wenn bedacht wird, dass eine gewisse Berufserfahrung vorausgesetzt wird, bevor jemand Musikvorstand wird, und in den Spielzeiten zuvor auch schon ein kleiner Teil der Musikvorstände weiblich war, zeigt sich, dass inzwischen mehr Frauen als Musikvorstände »ankommen«. Mit Blick auf einen Studentinnenanteil von 41% im Fach Dirigieren im Wintersemester 2014/15 ist davon auszugehen, dass mehr und mehr weiblicher Nachwuchs für den Musikvorstand zur Verfügung steht und seinen Weg in diese Leitungsfunktion finden sollte.

Unter den Ballettvorständen waren in der Spielzeit 2014/15 bereits 50% Frauen vertreten. Im Tanz ist die besondere Situation zu beachten, dass die aktive Berufslaufbahn von Tänzerinnen und Tänzern »endlich« ist. Viele geben spätestens im Alter von etwa Mitte 30 ihre aktive Tanzlaufbahn auf und orientieren sich neu. Dies geschieht zum einen aus gesundheitlichen Gründen, zum anderen ist speziell die tradierte Tanzliteratur auf junge Tänzerinnen und Tänzer ausgerichtet. Für ältere Tänzerinnen und Tänzer stellt die Tätigkeit als Choreographin bzw. Choreograph eine neue Aufgabe im erlernten Beruf dar. Der Frauenanteil unter den Tänzerinnen und Tänzern liegt in allen hier betrachteten Spielzeiten bei circa 55%. Mit Blick auf alle hier untersuchten Arbeitsfelder ist der Frauenanteil in Leitungsfunktionen bei den Ballettvorständen fast am höchsten.

Auch bei den Regisseurinnen bzw. Regisseuren sowie den Spielleiterinnen und Spielleitern ist eine wachsende Präsenz von Frauen unverkennbar. Für die Spielzeit 1994/95 konnte ein Verhältnis von 20 zu 80% ermittelt werden, bis zur Spielzeit 2014/15 stieg der Anteil der Regisseurinnen auf 30% an. Dies entspricht einem Zuwachs von zehn Prozentpunkten. Hieraus lässt sich schließen, dass offenbar mehr Regieassistentinnen ihren Weg in den angestrebten Beruf finden, hier liegt der Frauenanteil in allen hier untersuchten Spielzeiten bei etwa 50%. Darstellende Kunst, Bühnenkunst und Regie studieren im Übrigen zu über 50% Frauen.

Bei den Schauspielerinnen bzw. Schauspielern, die zugleich Spielleiterinnen bzw. Spielleiter sind, betrug der Frauenanteil 18% in der Spielzeit 1994/95 und 27% in der Spielzeit 2014/15, was ebenfalls einen nennenswerten Aufwuchs darstellt. Schauspielerinnen, die zugleich Spielleiterinnen sind, übernehmen zusätzliche Verantwortung, sind also auf dem Weg in die Führungsetagen. Inspizientinnen, die in der Spielzeit 1994/95 35% der in diesem Arbeitsfeld Tätigen ausmachten, haben in der Spielzeit 2014/15 einen Anteil von 42% erreicht.

Abb. 15: Entwicklung des Frauenanteils bei den Musikvorständen, Ballettvorständen, Regisseurinnen und Regisseuren/Spielleiterinnen und Spielleitern, Inspizientinnen und Inspizienten sowie Schauspielerinnen und Schauspielern/Spielleiterinnen und Spielleitern in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsches Bühnenjahrbuch 1995, Deutsches Bühnenjahrbuch 1999, Deutsches Bühnenjahrbuch 2003, Deutsches Bühnenjahrbuch 2007, Deutsches Bühnenjahrbuch 2011, Deutsches Bühnenjahrbuch 2015

Relativ stabil ist der Frauenanteil im Bereich Dramaturgie. Er liegt bei etwa 48%. Eine hohe Stabilität kann auch für den Anteil der Chorsängerinnen und Tänzerinnen konstatiert werden.

5.1.2 Vielfalt gewinnt

Neben dem Personal an Theatern spielt auch eine Rolle, welche Stücke auf der Bühne zu sehen sind. Werden Werke von Frauen, sei es als Autorin oder als Komponistin, aufgeführt? Dies ist nicht nur mit Blick auf die ökonomische Situation der Autorinnen und Komponistinnen oder ihrer Erbinnen und Erben von Bedeutung, sondern auch mit Blick auf die Wahrnehmung von Frauen im Theaterbetrieb. Werden sie als Schöpferinnen von Werken gesehen oder sind sie vor allem ausübende Künstlerinnen?

Die jährlich vom Deutschen Bühnenverein herausgegebene Werkstatistik »Wer spielte was?« gibt über die Aufführungspraxis im Musiktheater, Schauspiel und Tanz Auskunft. Dabei werden Aufführungen aus dem deutschsprachigen Raum, also aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, berücksichtigt.

Festzuhalten ist zunächst, dass in den letzten 20 Jahren bei Opern, Musicals und Schauspielen die Zahl der Komponistinnen und Komponisten sowie der Autorinnen und Autoren, deren Stücke aufgeführt werden, deutlich angestiegen ist. Wurden in der Spielzeit 1994/95 Opern von 180 Komponistinnen und Komponisten aufgeführt, waren es knapp 20 Jahre später Opern von 291 Urheberinnen und Urhebern. Es werden also Werke von gut einhundert Komponistinnen und Komponisten mehr aufgeführt. Musicals wurden in der Spielzeit 1994/95 von 63 verschiedenen Komponistinnen und Komponisten aufgeführt, in der Spielzeit 2013/14 von 106, hier ist also ein Anstieg von 43 Komponistinnen und Komponisten zu verzeichnen. Im Schauspiel stieg die Zahl der Stückeautorinnen und -autoren von 990 in der Spielzeit 1994/95 um gut 400 auf 1.402 Urheberinnen und Urheber in der Spielzeit 2013/14. In Übersicht 19 ist zusammengestellt, von wie vielen Komponistinnen und Komponisten bzw. Autorinnen und Autoren überhaupt Stücke gespielt wurden und wie viele von diesen weiblich waren. Dabei wurde nicht betrachtet, wie viele Stücke der betreffenden Urheberin bzw. des betreffenden Urhebers gespielt wurden.

Festgehalten werden kann zunächst, dass Operetten von weniger Komponisten insgesamt gespielt werden und dass Frauen offenbar keine Operetten komponiert haben oder komponieren. Im gesamten betrachteten Zeitraum ist keine einzige Operettenkomponistin verzeichnet. Auch im Genre Musical müssen Komponistinnen mit der Lupe gesucht werden. Ihr Anteil ist gegenüber dem von Komponisten verschwindend gering.

Übersicht 19: Zahl der Komponistinnen bzw. Komponisten und Autorinnen bzw. Autoren, deren Stücke in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2013/14¹²⁴ aufgeführt wurden¹²⁵

	1994/95		1998/99		2002/03		2006/07		2010/11		2013/14	
	insgesamt	davon Frauen										
Aufgeführte Opernkomponistinnen bzw. -komponisten	180	5	200	9	190	5	235	19	263	21	291	20
Aufgeführte Operettenkomponistinnen bzw. -komponisten	36	0	29	0	24	0	32	0	25	0	29	0
Aufgeführte Musicalkomponistinnen bzw. -komponisten	63	3	79	1	79	1	90	2	98	2	106	3
Aufgeführte Schauspielautorinnen bzw. -autoren	990	153	994	155	1074	211	1255	275	1544	350	1402	340

Quelle: Eigene Darstellung nach Wer spielte was? 1994/95, Wer spielte was? 1998/99, Wer spielte was? 2002/03, Wer spielte was? 2006/07, Wer spielte was? 2010/11, Wer spielte was? 2013/14

¹²⁴ Die Daten für die Spielzeit 2014/15 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

¹²⁵ Es wurden jeweils die Komponistinnen bzw. Komponisten und Autorinnen bzw. Autoren gezählt. Nicht einbezogen wurden Stücke, die von mehreren Personen verfasst wurden, oder Stücke, die von Ensembles stammen. Konnte in wenigen Fällen nicht recherchiert werden, ob es sich um eine Autorin oder einen Autor handelt, wurde diese Person nicht mitgezählt.

Geringfügig höher ist der Frauenanteil an den aufgeführten Opernkomponistinnen und -komponisten. Dies zeigt Übersicht 20. Durchgängig liegt der Frauenanteil unter 10%. Wenn bedacht wird, dass im Wintersemester 1994/95 in Deutschland 22% der Kompositionsstudierenden Frauen waren, sollte zumindest Werke von einem Teil von ihnen aufgeführt werden, auch wenn einschränkend anzumerken ist, dass nicht jede Kompositionsstudentin Opern komponiert. Festgehalten werden kann, dass Frauen als Komponistinnen im Opernbetrieb unterrepräsentiert sind. Dies liegt u.a. darin begründet, dass, werden die gespielten Stücke betrachtet, Werke von verstorbenen und im Opernggenre etablierten Komponisten dominieren. Oder anders gesagt: In der Oper werden vor allem Mozart, Verdi, Wagner und Puccini gespielt. Opern von zeitgenössischen Komponistinnen und Komponisten kommen deutlich seltener zur Aufführung. Dies gilt umso mehr mit Blick auf Uraufführungen. So wurden in der Spielzeit 1994/95 20 Opern uraufgeführt, keine einzige von einer Frau. In der Spielzeit 1998/99 waren es 14 Uraufführungen, davon zwei von Komponistinnen, in der Spielzeit 2002/03 27, davon eine von einer Komponistin, in der Spielzeit 2006/07 immerhin 59, davon acht von Komponistinnen, in der Spielzeit 2010/11 58, davon vier von Komponistinnen und in der Spielzeit 2013/14 schließlich 73 Uraufführungen, wovon elf aus den Federn von Komponistinnen stammen. Die Zahl der Uraufführungen hat also deutlich zugenommen. Wenn also die Uraufführungen von Stücken betrachtet werden, relativiert sich der sehr geringe Anteil von Opernkomponistinnen insgesamt ein wenig. Ihre Präsenz unter den gespielten Komponistinnen und Komponisten hängt also auch von der Uraufführungspraxis in den Theatern ab.

Übersicht 20: Frauenanteil an den Opernkomponistinnen und -komponisten, deren Werke in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2013/14 aufgeführt wurden, sowie Frauenanteil an den Opernkomponistinnen und -komponisten, deren Werke in diesen Jahren uraufgeführt wurden in %

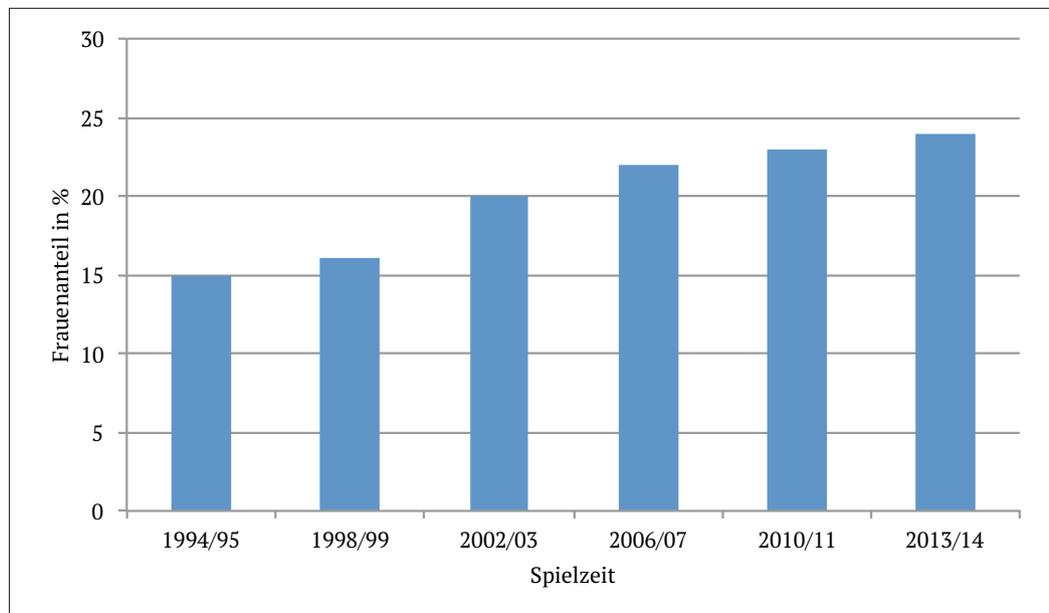
	1994/95	1998/99	2002/03	2006/07	2010/11	2013/14
Aufführungen von Werken von Komponistinnen	3	5	3	8	8	7
Uraufführungen von Werken von Komponistinnen	0	14	4	12	7	15

Quelle: Eigene Darstellung nach Wer spielte was? 1994/95, Wer spielte was? 1998/99, Wer spielte was? 2002/03, Wer spielte was? 2006/07, Wer spielte was? 2010/11, Wer spielte was? 2013/14

Etwas anders sieht die Situation im Schauspiel aus. Zunächst werden ohnehin sehr viel mehr verschiedene Autorinnen und Autoren gespielt. Auch wenn ebenso im Schauspiel vielfach auf die tradierten Autoren, wie Goethe, Schiller oder Brecht, zurückgegriffen wird, hat das zeitgenössische Schaffen eine größere Bedeutung als im Opernggenre. Dies liegt auch darin begründet, dass, wird das Autorenverzeichnis der gespielten Werke durchgesehen, mehr und mehr fremdsprachige Namen zu lesen sind. Insbesondere der Schauspielbereich weist also eine große Vielfalt von fremd- und deutschsprachigen Autorinnen und Autoren auf. Von dieser Vielfalt profitieren auch Frauen.

Abbildung 16 zeigt den Frauenanteil an den aufgeführten Schauspielautorinnen und -autoren in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2013/14. Der Abbildung ist zu entnehmen, dass in der Spielzeit 1994/95 der Anteil der gespielten Theaterautorinnen bei 15% lag, in der Spielzeit 2013/14 bei 24%. Dies entspricht einem Anstieg um fast zehn Prozentpunkte. Also: Nahezu ein Viertel der Stücke aller aufgeführten Theaterautorinnen und -autoren stammen von Autorinnen. Hier zeigt sich, dass Vielfalt zur Präsenz von Frauen als Urheberinnen im Kulturbetrieb beitragen kann. Das Schauspiel öffnet sich schneller neuen Entwicklungen als das wesentlich personalaufwändigere und stärker Traditionen verpflichtete Musiktheater.

Abb. 16: Frauenanteil an den gespielten Schauspielautorinnen und -autoren in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2013/14 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Wer spielte was? 1994/95, Wer spielte was? 1998/99, Wer spielte was? 2002/03, Wer spielte was? 2006/07, Wer spielte was? 2010/11, Wer spielte was? 2013/14

5.1.3 Orchester

Auf die Musikvorstände in den Theaterorchestern wurde bereits eingegangen. Im Folgenden soll sich den Rundfunk- und Sinfonieorchestern gewidmet werden. Dabei wird wieder auf den Oeckl als Quelle zurückgegriffen.

Festzuhalten ist zunächst, dass die Quellenlage unbefriedigend ist. Bis etwa 2010 haben offenbar nur wenige Orchester Auskunft über die Leitung gegeben. Insofern sind nur geringe Fallzahlen zu verzeichnen, weshalb die Daten mit großer Vorsicht interpretiert werden müssen. Konstatiert werden kann in jedem Fall, dass Führungsverantwortung in Orchestern vor allem von Männern übernommen wird. Dies wird in Übersicht 21 veranschaulicht. Haack interviewt in diesem Band die Orchestermanagerin Ilona Schmiel, die darüber berichtet, wie sie ihren Weg in diesem eher von Männern dominierten Berufsfeld gemacht hat.

Da nach Beobachtungen der Deutschen Orchestervereinigung (DOV) der Frauenanteil an den Orchestermusikern und -musikerinnen steigt, sollte in der Zukunft auch der Anteil der weiblichen Orchestervorstände zunehmen. Auch ist zu erwarten, dass Absolventinnen von Kulturmanagement-Studiengängen im Orchestermanagement tätig werden.

Übersicht 21: Leitung von Rundfunk- und Sinfonieorchestern in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Intendanz/ Leitung	2	0	5	0	8	0	10	2	16	1	10	0
Orchestervorstand ¹²⁶	k.A.	k.A.	1	0	4	0	2	0	8	0	14	1
Künstlerisch-musikalische Leitung/Chefdirigentin bzw. dirigent	6	0	5	0	13	0	18	0	33	1	27	0
Management	k.A.	k.A.	4	0	10	2	12	3	19	2	15	2

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

5.2 Literatur

Der Buchbereich ist weiblich. Dieser Eindruck drängt sich auf, wenn sich in Erinnerung gerufen wird, dass deutlich mehr Frauen als Männer Bibliothekswesen studieren und drei Viertel der Buch-, Kunst- und Musikalienhändlerinnen und -händler Frauen sind.

5.2.1 Bibliothekswesen

Das Bibliothekswesen ist in Wissenschaftliche und Öffentliche Bibliotheken gegliedert. Zu den Öffentlichen Bibliotheken gehören auch die kirchlichen Bibliotheken¹²⁷, die zumeist ehrenamtlich geführt werden. Im Jahr 2014 waren insgesamt 8.007 Bibliotheken in Deutschland verzeichnet. Bei 7.757 von ihnen handelt es sich um Öffentliche Bibliotheken, davon werden wiederum 5.718 neben- oder ehrenamtlich geführt. Von den 250 Wissenschaftlichen Bibliotheken sind fünf National- oder Zentrale Fachbibliotheken, 26 Regionalbibliotheken, 79 Universitätsbibliotheken und 140 Hochschul- oder Fachhochschulbibliotheken. Alle zusammengenommen verzeichneten im Jahr 2014 10,2 Millionen aktive Nutzerinnen und Nutzer, der größte Teil von ihnen, nämlich sieben Millionen, nutzten eine Öffentliche Bibliothek (vgl. Deutsche Bibliotheksstatistik 2014)

Die Deutsche Bibliotheksstatistik wird jährlich vom Hochschulbibliothekszentrum NRW (hbz) erstellt. Sie basiert auf einer onlinegestützten, umfassenden Befragung zum Bestand, zum Gebäude, zur Nutzung, usw. Auch zum Bibliothekspersonal werden differenzierte Fragen gestellt, leider aber nicht geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt. Dies ist besonders schade, weil hier differenziert nach dem Bibliothekspersonal in den verschiedenen Gruppen des öffentlichen Dienstes¹²⁸ gefragt wird, die vom Unterhaltsträger finanziert werden, nach Bibliothekspersonal, das durch Drittmittel finanziert wird sowie nach ehrenamtlich Beschäftigten und Studentischen Aushilfskräften. Ebenso werden Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Fortbildungstage der Mitarbeiterinnen

126 Die Orchestervorstände werden von den Mitgliedern der Orchester gewählt.

127 Die evangelischen kirchlichen Bibliotheken sind zusammengeschlossen in »Das Evangelische Literaturportal«, die katholischen Bibliotheken gehören, mit Ausnahme der bayerischen, dem Borromäusverein an, die katholischen bayerischen Bibliotheken dem St. Michaelsbund.

128 Im öffentlichen Dienst wird zwischen dem einfachen und mittleren sowie dem gehobenen und höheren Dienst differenziert.

und Mitarbeiter in die Deutsche Bibliotheksstatistik miteinbezogen. Wären diese Daten zusätzlich geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt, würde ein differenziertes Bild der Beschäftigung im Bibliothekswesen gezeichnet werden können. Auch wäre es möglich zu zeigen, in welchen Bereichen des Bibliothekswesens besonders viele Frauen und in welchen eher Männer beschäftigt sind. Um ein präziseres Bild dieses wichtigen Bereichs des Arbeitsmarkts Kultur und Medien zu erhalten, wäre es wünschenswert, wenn der Deutsche Bibliotheksverband seine Bibliotheksstatistik entsprechend ergänzen würde.

Da diese Daten nicht vorliegen, wird sich hier auf einen Teilbereich der Bibliothekslandschaft, die Staats-, Landes-, Zentral- und Universitätsbibliotheken konzentriert, die im Oeckl ausgewiesen sind. Ausgezählt wurde die Bibliotheksleitung, also Direktorin bzw. Direktor oder Leitung, sowie die Öffentlichkeitsarbeit¹²⁹. Sofern keine Angaben vorlagen, wurde die jeweilige Position nicht mitgezählt. Voraussetzung zur Leitung einer Staats-, Landes-, Zentral- und Universitätsbibliothek ist nicht nur ein abgeschlossenes wissenschaftliches Studium, in der Regel einschließlich einer Promotion und einer bibliothekarischen Ausbildung für den höheren Dienst im Anschluss an das Studium, sondern auch mehrjährige Berufserfahrung in einer Wissenschaftlichen Bibliothek.

Übersicht 22: Leitung von Staats-, Landes-, Zentral- und Universitätsbibliotheken in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

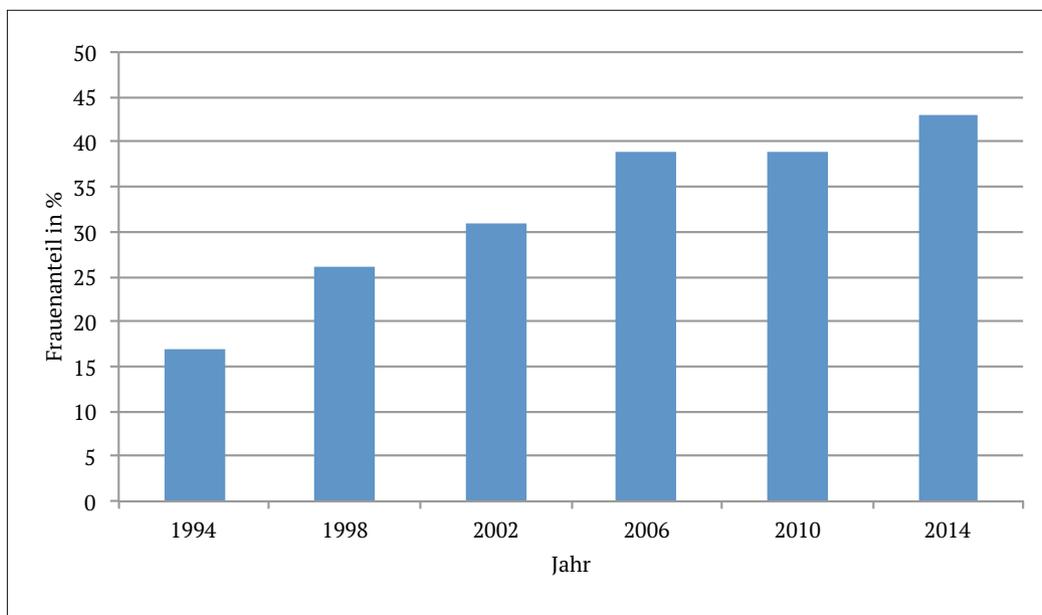
	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	ins-gesamt	davon Frauen										
Direktorin/Direktor bzw. Leitung	145	25	133	34	137	42	135	52	146	57	145	63
Öffentlichkeitsarbeit	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	6	4	10	5	28	20	38	30

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 22 ist die Leitung von Staats-, Landes-, Zentral- und Universitätsbibliotheken dargestellt. Der Übersicht ist zu entnehmen, dass immer mehr Frauen eine solche Position übernehmen. Im Jahr 2014 wird fast die Hälfte der Staats-, Landes- und Zentralbibliotheken von einer Frau geleitet. Aus der Übersicht geht weiter hervor, dass die Öffentlichkeitsarbeit, so sie denn ausgewiesen wird, fest in weiblicher Hand ist. In Abbildung 17 wird das Anwachsen des Frauenanteils in der Leitung von Staats-, Landes-, Zentral- und Universitätsbibliotheken veranschaulicht.

¹²⁹ Die Öffentlichkeitsarbeit ist bei den hier zugrunde gelegten Jahren erst ab dem Jahr 2002 ausgewiesen. Bei der Mehrzahl der Bibliotheken erfolgt keine Nennung.

Abb. 17: Frauenanteil an der Leitung von Staats-, Landes-, Zentral- und Universitätsbibliotheken in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Der Anstieg des Frauenanteils in der Leitung von Staats-, Landes-, Zentral- und Universitätsbibliotheken ist zum einen auf das wachsende Potenzial an sehr gut ausgebildeten Frauen zurückzuführen. An anderer Stelle wurde gezeigt, dass nicht nur die Zahl der Akademikerinnen insgesamt zunimmt, sondern auch die Zahl derjenigen, die promovieren und sich damit für Führungsaufgaben qualifizieren. Zum anderen bestehen im öffentlichen Dienst im Unterschied zur Privatwirtschaft schon seit längerem Vorschriften zur Gleichstellung und zur stärkeren Berücksichtigung der Bewerbungen von Frauen für Führungsaufgaben. Sehr oft wird in Stellenangeboten darauf aufmerksam gemacht, dass zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen bei Vorliegen vergleichbarer Qualifikationen bevorzugt Frauen eingestellt werden. Verschiedene Einrichtungen haben eigene Gleichstellungsbeauftragte, die in Personalentscheidungen einbezogen werden. Weiter bieten Bibliotheken relativ geregelte Arbeitszeiten, die diese Tätigkeiten mit Familienarbeit verbinden lassen. Diese Voraussetzungen tragen neben einem eher weiblich konnotierten Umfeld dazu bei, dass sich der Frauenanteil in der Leitung von Staats-, Landes-, Zentral- und Universitätsbibliotheken langsam aber stetig der 50 Prozentmarke nähert.

5.2.2 Verlagswesen und Buchhandel

Bevor Bücher und andere Medien in eine Bibliothek kommen, werden sie von Autorinnen und Autoren verfasst und von Verlagen auf den Buchmarkt gebracht. Im Folgenden soll sich dem Verlagswesen und dem Buchhandel gewidmet werden. Zum 31. Dezember 2014 gehörten dem Börsenverein des Deutschen Buchhandels 3.204 Buchhandlungen, 1.790 Verlage und 69 Zwischenbuchhändler an (vgl. Buch und Buchhandel in Zahlen 2015, 43). Insgesamt erschienen im Jahr 2014 87.134 Titel (vgl. ebd., 81). Obwohl dieser Wert an sich beeindruckt, ist er im Vergleich zu den vergangenen zehn Jahren der geringste.¹³⁰ Von diesen 87.134 Titeln handelt es sich bei 73.863 von ihnen um Erstauflagen, also echte Novitäten. Abgesehen von jahrestypischen Schwankungen weist der Titelrückgang auf Veränderungen im Buchmarkt hin, u.a. weil E-Books und Print-on-Demand-Produkte nur zu einem Teil erfasst sind (vgl. ebd.).

Die Buchbranche bietet weitgefächerte Berufsfelder, angefangen von technischen Berufen in der Produktion, über Gestaltungsberufe, das Lektorat, betriebswirtschaftliche Berufe, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die Verlagsleitung bis hin zum Groß- und Einzelhandel mit Büchern. In der Buchbranche gibt es sowohl Berufe, die im Rahmen des Dualen Ausbildungssystems erlernt werden können als auch Tätigkeitsbereiche, bei denen eine akademische Ausbildung vorausgesetzt wird. Der Börsenverein des Deutschen Buchhandels bietet über den Medi campus Frankfurt Aus- und Weiterbildungen für die Buchbranche an (vgl. Kolb-Klausch 2016), die über Fachwirte bis zu Dualen Studiengängen reichen. Hier wird also von der Branche für die Branche aus- und weitergebildet.

Im Jahr 2012 waren in Buchverlagen 24.433 Personen beschäftigt. Im Einzelhandel mit Büchern waren im selben Jahr 31.600 Personen tätig, im Jahr 2014¹³¹ 30.200 Personen (vgl. Buch und Buchhandel in Zahlen 2015, 122f.). Zu den Beschäftigten in Verlagen und im Buchhandel liegen keine geschlechtsspezifisch aufbereiteten Daten vor. Geschlechtsspezifisch ausgewiesen wird allerdings die Ausbildung für verschiedene Berufsfelder.

Übersicht 23 zeigt die Ausbildungsverhältnisse von Buchhändlerinnen und -händlern, Medienkaufleuten¹³² und Verlagskaufleuten¹³³. Als erstes fällt auf, dass die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den letzten 20 Jahren deutlich gesunken ist. Wurden im Jahr 1994 noch fast 3.000 junge Menschen zur Buchhändlerin bzw. zum Buchhändler ausgebildet, waren es im Jahr 2014 knapp 1.156 Personen. Dies entspricht einem Verlust von 1.676 Ausbildungsverhältnissen, d.h. mehr als die Hälfte an Ausbildungsverhältnissen ist weggefallen. Diese Veränderung ist u.a. auf die veränderten wirtschaftlichen Bedingungen des stationären Einzelhandels mit Büchern zurückzuführen.

Wie die Übersicht zeigt, ist der überwiegende Teil der Auszubildenden im Bereich des Buchhandels weiblich. Der Frauenanteil ist sogar noch leicht gestiegen von 81% im Jahr 1994 auf 84% im Jahr 2014. Es zeigt sich also auch hier die bei den Studiengängen in Kapitel 4 in diesem Beitrag beschriebene Entwicklung, dass bei sinkender Zahl der Auszubildenden der Frauenanteil steigt. Der hohe Frauenanteil an Auszubildenden deckt sich mit dem in Kapitel 3 dargestellten Befund zur Präsenz von Frauen im Einzelhandel mit Büchern, Kunst, Musikalien und Antiquitäten.

Weniger stark ist der Verlust an Ausbildungsverhältnissen bei den Verlagskaufleuten bzw. ab 2010 den Medienkaufleuten. Der Frauenanteil an den Auszubildenden für diese Berufe liegt bei rund 70%. D.h., dass auch hier mehr Frauen als Männer in den Beruf streben.

130 Im Jahr 2005 erschienen 89.869 Titel, im Jahr 2006 94.176, im Jahr 2007 96.479, im Jahr 2008 94.276, im Jahr 2009 93.124, im Jahr 2010 95.838, im Jahr 2011 96.273, im Jahr 2012 91.100, und im Jahr 2013 93.600.

131 Hierbei handelt es sich um vorläufige Daten.

132 Diese Ausbildung wird ab dem Jahr 2010 ausgewiesen.

133 Diese Ausbildung wird bis zum Jahr 2010 ausgewiesen.

Übersicht 23: Geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Ausbildungsverträge im Buchhandel und im Verlagswesen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Buchhändlerinnen bzw. -händler	2.832	2.283	2.650	2.177	2.554	2.107	2.121	1.721	1.700	1.445	1.156	966
Verlagskaufleute (bis 2010) bzw. Medienkaufleute (ab 2010)	2.118	1.476	2.399	1.682	2.121	1.715	2.121	1.573	2.167	1.543	2.033	1.511

Quelle: Eigene Darstellung nach Buch und Buchhandel in Zahlen 2015, Buch und Buchhandel in Zahlen 2010, Buch und Buchhandel in Zahlen 2002

Für die Jahre 1994 und 1998 liegen auch Daten zu Studierenden der Fachschule des Deutschen Buchhandels¹³⁴ vor, die hier für Führungsaufgaben qualifiziert werden. Im Jahr 1994 studierten insgesamt 21 Studierende an der Fachschule des Deutschen Buchhandels, davon 15 Frauen, was einem Anteil von 71% entspricht. Im Jahr 1998 waren es 13 Studierende, davon acht Frauen, d.h. 61% (vgl. Buch und Buchhandel in Zahlen 1998, 111). Für die Jahre 1994 und 1997 liegen Daten zu Kursen zur Wiedereingliederung und Umschulung im Buchhandel¹³⁵ vor. Im Jahr 1994 nahmen 55 Teilnehmende entsprechende Kurse war, davon 44 Frauen, ein Anteil von 80%. Im Jahr 1997 waren es 63 Teilnehmende, darunter 50 Frauen, also 79%. Gerade mit letzterem Angebot wurde auf die vielfach von Frauen wahrgenommene Familienphase und einen darauffolgenden Wiedereinstieg in den Beruf reagiert.

Die vorliegenden Daten geben keine Auskunft darüber, wie viele Frauen an der Spitze von Verlagen anzutreffen sind. Ebenso wenig kann ihnen entnommen werden, wie viele Frauen als Inhaberinnen oder Filialistinnen eine Buchhandlung führen. Sie zeigen aber, dass die Duale Ausbildung im Buchhandel und Verlagswesen für Frauen offenbar attraktiver ist als für Männer.

5.3 Bildende Kunst

Neben den Museen und dem Kunstmarkt sind in der Bildenden Kunst Kunstvereine sehr wichtig für die Präsentation gerade zeitgenössischer Bildender Kunst. Sie sind überdies eine wichtige Schnittstelle zwischen bürgerschaftlichem Engagement und professioneller Kunst. Kunstvereine können in Deutschland auf eine 200-jährige Geschichte zurückblicken. Sie sind Teil eines – auch kulturell – selbstbewussten Bürgertums. Aktuell gibt es in Deutschland über 300 aktive Kunstvereine, davon ist der übergroße Teil, nämlich 293, in der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Kunstvereine zusammengeschlossen. Über 120.000 Bürgerinnen und Bürger engagieren sich in Deutschland in Kunstvereinen. In diese Ausarbeitung können die Kunstvereine leider nicht aufgenommen werden, da die Datenlage nicht zureichend ist. Im Oeckl werden in den Jahren 1994, 1998, 2002 und 2006 zwar Kunstvereine verzeichnet, jedoch nur eine Minderheit der aktiven Kunstvereine. Für die Jahre 2010 und 2014 liegen keine entsprechenden Daten vor. Da auch die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Kunstvereine über keine die betreffenden Jahre erfassenden Mitgliederverzeichnisse verfügt, muss hier leider eine Lücke bleiben.

134 Das ist eine der Vorgängereinrichtungen des bereits erwähnten Mediacampus Frankfurt.

135 Diese Kurse wurden seit 1973 angeboten.

Es wäre wünschenswert, wenn die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Kunstvereine als Zusammenschluss von Kunstvereinen, einmal im Jahr über die ehren- und hauptamtliche Leitung seiner Mitgliedsvereine sowie die von den Mitgliedsvereinen durchgeführten Ausstellungen Auskunft geben würde. Es wird sich daher im Folgenden auf Museen und eine Kunstmesse, die Art Cologne, konzentriert.

5.3.1 Museumswesen

Deutschland hat eine breit gefächerte Museumslandschaft von ehren- und hauptamtlich geführten Museen. Die jährlich erscheinenden Statistischen Gesamterhebungen an den Museen in der Bundesrepublik Deutschland, die vom Institut für Museumsforschung der Staatlichen Museen zu Berlin – Preussischer Kulturbesitz vorgelegt werden, liefern umfangreiches statistisches Material zur Entwicklung der Museumslandschaft, zu Besuchszahlen, Ausstellungen, Eintrittspreisen und anderem mehr. Aufgrund des jährlichen Erscheinens bieten sie eine kontinuierliche Grundlage zur Entwicklung der Museumslandschaft in Deutschland. Grundlage der Daten ist eine Primärerhebung an den Museen.

Im Jahr 2015 hat das Institut für Museumsforschung erstmals wieder Daten zum Personal an Museen veröffentlicht und diese mit Daten aus dem Jahr 2002 verglichen (vgl. Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2014, 2015). In Übersicht 24 ist für die Jahre 2002 und 2014 gegenübergestellt, wie viele Museen haupt-, neben- oder ehrenamtlich geleitet wurden. Die Museumsleitungen werden differenziert nach Museen ausgewiesen. Der Übersicht ist zu entnehmen, dass Volkskunde- und Heimatmuseen zum überwiegenden Teil ehrenamtlich geleitet werden. Gleiches gilt für naturwissenschaftliche und technische Museen. Demgegenüber werden Kunstmuseen, historische und archäologische Museen und Museumskomplexe zum überwiegenden Teil hauptamtlich geführt.

Übersicht 24: Haupt-, neben- und ehrenamtliche Leitung von Museen den Jahren 2002 und 2014						
	Hauptamtliche Leitungen		Nebenamtliche Leitungen		Ehrenamtliche Leitungen	
	2002	2014	2002	2014	2002	2014
Volkskunde- und Heimatkundemuseen ¹³⁶	743	735	142	165	1.154	1.077
Kunstmuseen ¹³⁷	295	340	22	27	83	72
Schloss- und Burgmuseen ¹³⁸	102	114	14	11	31	26
Naturkundliche Museen ¹³⁹	115	110	33	24	64	50
Naturwissenschaftliche und technische Museen ¹⁴⁰	213	225	59	36	240	220
Historische und archäologische Museen ¹⁴¹	169	203	18	30	82	91
Sammelmuseen ¹⁴²	25	25	1	0	0	0
Kulturgeschichtliche Museen ¹⁴³	274	281	73	61	262	237
Mehrere Museen in einem Museumskomplex ¹⁴⁴	42	53	4	5	4	4

Quelle: Eigene Darstellung nach Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2014, 2015

In Abbildung 18 ist der Anteil der weiblichen und männlichen Museumsleitungen sowie der Doppelspitzen mit einem Leiter und einer Leiterin¹⁴⁵ gegenübergestellt. Die Abbildung zeigt, dass der Anteil der Museumsleiterinnen gestiegen und der Anteil der Museumsleiter entsprechend gesunken ist.

136 Hierzu gehören Volkskunde, Heimatkunde, Bauernhäuser, Mühlen, Landwirtschaft, Orts- und Regionalgeschichte.

137 Hierzu gehören Kunst und Architektur, Kunsthandwerk, Keramik, Kirchenschätze und kirchliche Kunst, Film und Fotografie.

138 Hierzu gehören Schlösser und Burgen mit Inventar, Klöster mit Inventar und historische Bibliotheken.

139 Hierzu gehören Zoologie, Botanik, Veterinärmedizin, Naturgeschichte, Geowissenschaften, Paläontologie und Naturkunde.

140 Hierzu gehören Technik, Verkehr, Bergbau, Hüttenwesen, Chemie, Physik, Astronomie, Technikgeschichte, Humanmedizin, Pharmazie, Industriegeschichte und andere zugehörige Wissenschaften.

141 Hierzu gehören Historie (nicht traditionelle Ortsgeschichte), Gedenkstätten (nur mit Ausstellungen), Personalien (Historie), Archäologie, Ur- und Frühgeschichte und Militaria.

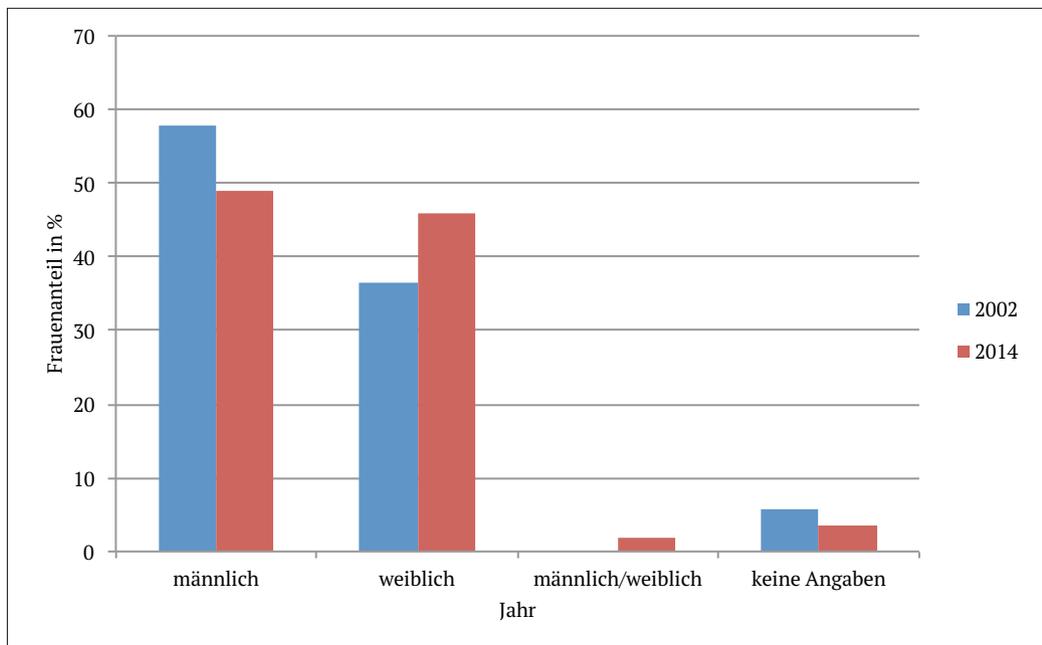
142 Hierzu gehören mehrere Sammlungsschwerpunkte aus den vorgenannten Bereichen.

143 Hierzu gehören Kulturgeschichte, Religions- und Kirchengeschichte, Völkerkunde, Kindermuseen, Spielzeug, Musikgeschichte, Brauereiwesen und Weinbau, Literaturgeschichte, Feuerwehr, Musikinstrumente und weitere Spezialgebiete.

144 Hierzu gehören Museen mit unterschiedlichen Sammlungsschwerpunkten in einem Gebäudekomplex.

145 Diese Kategorie wurde im Jahr 2002 nicht erfragt.

Abb. 18: Anteil der männlichen und weiblichen Museumsleitungen in den Jahren 2002 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2014, 2015

Leider liegen keine statistischen Daten des Instituts für Museumsforschung für den gesamten hier in Rede stehenden Zeitraum vor, sodass auf den Oeckl zurückgegriffen und dabei dessen Gliederung in Kunstmuseen, Gedenkstätten und Spezial- bzw. Fachmuseen übernommen wurde. Es wäre wünschenswert, wenn in der jährlichen Primärerhebung des Instituts für Museumskunde auch Daten zum Personal geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt würden. Diese Daten würden insgesamt die Datenbasis zur Beschäftigung im Arbeitsmarkt Kultur und Medien verbreitern und damit über die hier in Rede stehende Frage zur Geschlechtergerechtigkeit insgesamt Aufschluss geben.

Übersicht 25: Leitung von Kunstmuseen, Gedenkstätten und Fachmuseen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Kunstmuseen ¹⁴⁶	135	29	128	35	147	37	150	44	156	54	163	56
Gedenkstätten ¹⁴⁷	12	3	13	0	15	1	19	2	22	3	24	4
Fachmuseen ¹⁴⁸	91	21	93	19	102	25	130	36	151	44	135	44

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Aus Übersicht 25 geht hervor, dass in Kunst- und Fachmuseen im Jahr 2014 mehr Frauen in Leitungsfunktionen tätig waren als es noch im Jahr 1994 der Fall war. Auch Fachmuseen leiten im Jahr 2014 mehr Frauen als im Jahr 1994. Im Hinblick auf die Leitung von Gedenkstätten konnte 2014 eine Frau mehr verzeichnet werden als im Jahr 1994, da 2014 jedoch doppelt so viele Gedenkstätten in die Statistik einbezogen wurden, ist der Frauenanteil prozentual gesunken.

In Abbildung 19 ist die Entwicklung des Frauenanteils an der Leitung von Kunst- und Fachmuseen dargestellt. Sie zeigt, dass der Frauenanteil im Jahr 2014 bei etwas über 30% lag und damit im Vergleich zum Ausgangsjahr 1994, in dem der Frauenanteil mit rund 20% ausgewiesen wurde, angestiegen ist. Hier schlägt sich offenbar der höhere Anteil von Frauen mit dem Bildungsabschluss Promotion nieder, denn diese wird für die Leitung eines Kunst- und Fachmuseums in der Regel vorausgesetzt. Da der Frauenanteil an den Studierenden im Fach Kunstgeschichte besonders hoch ist, ist zu erwarten, dass in Zukunft noch mehr Frauen für die Leitung eines Kunstmuseums in Frage kommen. Hinzu kommt, dass sich viele Kunstmuseen in Trägerschaft der öffentlichen Hand befinden und dementsprechend die Vorgaben zur Gleichstellung einhalten müssen¹⁴⁹, oder anders gesagt, verpflichtet sind, qualifizierten Frauen den Weg in Führungspositionen zu eröffnen. Dass diese Maßnahmen – neben anderen – offenbar wirken, wurde schon am Beispiel der Bibliotheken gezeigt. Letzteres trifft auch auf Fachmuseen zu.

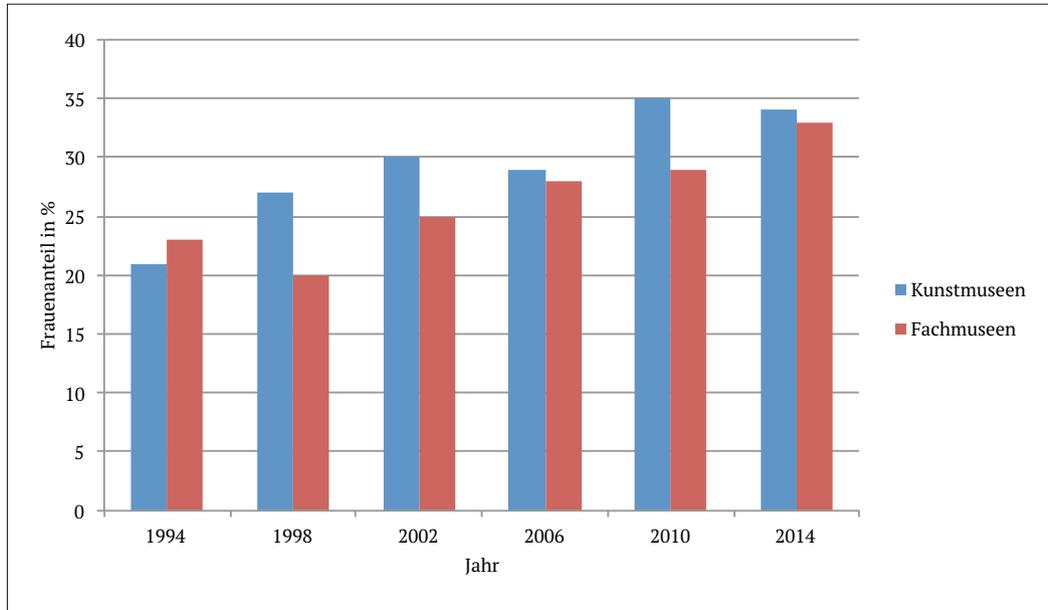
146 Gezählt wurden nur jene Museen, bei denen eindeutige Angaben zugrunde lagen. In folgenden Jahren waren keine Angaben zur Museumsleitung vorhanden: 1994 keine Angaben zu fünf Museen, 1998 keine Angaben zu 13 Museen, 2002 keine Angaben zu drei Museen, 2006 keine Angaben zu sieben Museen, 2010 keine Angaben zu acht Museen, 2014 keine Angaben zu vier Museen.

147 Gezählt wurden nur jene Museen, bei denen eindeutige Angaben zugrunde lagen. In den folgenden Jahren lagen keine Angaben vor: 1994 keine Angaben zu zwei Museen, 1998 keine Angaben zu einem Museum, 2002 keine Angaben zu einem Museum, 2006 keine Angaben zu einem Museum, 2010 keine Angaben zu zwei Museen, 2014 keine Angaben zu einem Museum.

148 Gezählt wurden nur jene Museen, bei denen eindeutige Angaben zugrunde lagen. In den folgenden Jahren lagen keine Angaben vor: 1994 keine Angaben zu fünf Museen, 1998 keine Angaben zu vier Museen, 2002 keine Angaben zu sieben Museen, 2006 keine Angaben zu neun Museen, 2010 keine Angaben zu zehn Museen, 2014 keine Angaben zu sieben Museen.

149 Vgl. dazu Sandforth und Wapler in diesem Band sowie die Einführungen in diesem Beitrag zu den Bibliotheken

Abb. 19: Frauenanteil an der Leitung von Kunst- und Fachmuseen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Konnte mittels der Werkstatistik des Deutschen Bühnenvereines ermittelt werden, wie viele von Autorinnen geschriebene und von Komponistinnen komponierte Stücke aufgeführt wurden, liegt für die Bildende Kunst keine vergleichbare Grundlage vor, um zu ermitteln, wie viele Werke von Frauen gezeigt werden. Als Ansatzpunkt wäre zu eruieren, wie viele Sonderausstellungen in Museen bildenden Künstlerinnen gewidmet werden. Hierfür müssten die Museumskataloge der entsprechenden Zeiträume ausgewertet werden. Der enge Zeitplan dieser Studie ließ eine solche Auswertung jedoch nicht zu. Insofern bleibt die Präsenz von Frauen im Ausstellungsbetrieb ein Desiderat.

5.3.2 Kunstmarkt

Ähnlich der Literatur ist auch die Bildende Kunst zu einem erheblichen Teil marktvermittelt. Kunstwerke werden von Unternehmerinnen und Unternehmern, den bildenden Künstlerinnen und Künstlern, geschaffen und auf dem Kunstmarkt, regional, bundesweit und in einzelnen Fällen auch international, angeboten. Private Kundinnen und Kunden kaufen die Werke. Kunstvereine und in noch stärkerem Maße Museen interessieren sich in erster Linie für Kunst, die bereits einen Markt hat. Galeristinnen und Galeristen sowie Kunsthändlerinnen und -händler schaffen diesen Markt. Sie vermitteln Positionen zeitgenössischer Kunst und vermarkten die Werke. Sie agieren an Schnittstellen zwischen den Künstlerinnen bzw. Künstlern, den Käuferinnen bzw. Käufern sowie der Öffentlichkeit. Anders als in künstlerischen Sparten, wie z.B. dem Film, bei denen auch im kulturwirtschaftlichen Umfeld eine öffentliche Unterstützung üblich ist, besteht keine flächendeckende Förderung der Vermarktung Bildender Kunst. Galeristinnen bzw. Galeristen sowie Kunsthändlerinnen bzw. -händler müssen sich ebenso wie die von ihnen vertretenen Künstlerinnen und Künstler am Markt bewähren. Über die Arbeit von Galeristinnen und Galeristen gibt Philomene Magers im Interview mit Barbara Haack in diesem Band Auskunft.

Mit Blick auf den Kunstmarkt wird im Folgenden weniger der Blick auf die Vermarkter als auf die Künstlerinnen und Künstler gerichtet und untersucht, wie groß der Anteil an Künstlerinnen ist, die bei der Art Cologne ausgestellt werden.

Die Art Cologne ist die älteste Kunstmesse in Deutschland. Sie geht auf den im Jahr 1967 stattfindenden Kunstmarkt Köln 67 zurück. Die Kölner Galeristen Hein Stünke und Rudolf Zwirner hatten ihn ins Leben gerufen, Veranstalter war der Verein progressiver deutscher Kunsthändler. Im Jahr 1967 nahmen sechzehn Galerien am Kunstmarkt Köln 67 teil. In Folge des großen Erfolgs wurden 1968 die Düsseldorfer Kunstmesse Prospect 68¹⁵⁰ und im Jahr 1970 die Art Basel gegründet.¹⁵¹ Die Entwicklung der Art Cologne ist eng mit dem Bundesverband Deutscher Galerien und Kunsthändler (BVDG) verknüpft, der bis 1997 Ausrichter der Art Cologne war. Seither hat die KölnMesse die Ausrichtung übernommen, der BVDG ist weiterhin ideeller Partner. Nur eine begrenzte Zahl an Galerien werden jeweils zur Art Cologne zugelassen. Zur Förderung junger Kunst steht eine begrenzte Anzahl sogenannter »Förderkochen« zur Verfügung.

In Übersicht 26 ist dargestellt, wie viele Künstlerinnen und wie viele Künstler auf der Art Cologne in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 präsentiert wurden. Hierfür wurden die Ausstellungskataloge ausgezählt. Jeder Ausstellungskatalog weist eingangs in einer Liste die Namen der Künstlerinnen und Künstler aus, deren Werke ausgestellt werden. Diese Listen wurden ausgezählt. Zunächst fällt ins Auge, dass die Zahl der ausgestellten Künstlerinnen und Künstler insgesamt zurückgegangen ist. Wurden im Jahr 1994 Werke von 2.692 Künstlerinnen und Künstlern präsentiert, so sind es im Jahr 2014 Werke von 1.413 Künstlerinnen und Künstlern. D.h., dass heute weniger Künstlerinnen und Künstler die Chance haben, ihre Werke bei der bundesweit bedeutenden und in das europäische Ausland ausstrahlenden Messe zu zeigen, als es vor zwanzig Jahren der Fall war.

150 Die Messen in Köln und Düsseldorf fusionierten später unter der Ägide des BVDG.

151 Weitere, später gegründete Kunstmesen sind die Art Karlsruhe und das Art Forum Berlin.

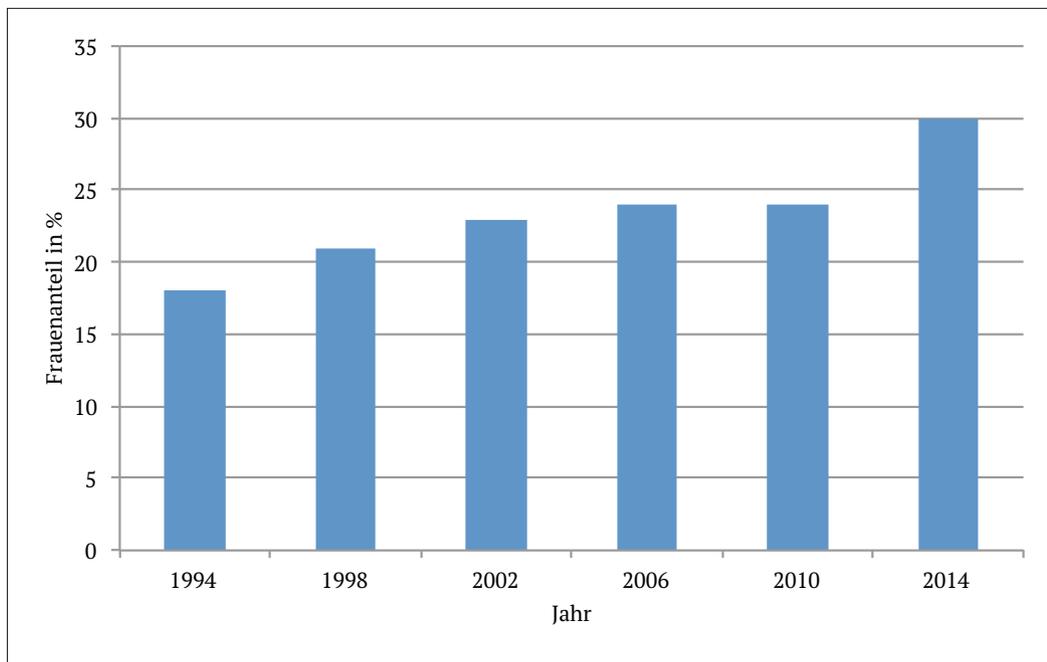
Übersicht 26: Ausgestellte Künstlerinnen und Künstler auf der Art Cologne in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Gezeigte Künstlerinnen und Künstler	2692	488	2420	520	1635	375	1336	316	983	241	1413	428

Quelle: Eigene Darstellung nach Ausstellungskatalog Art Cologne 1994, Ausstellungskatalog Art Cologne 1998, Ausstellungskatalog Art Cologne 2002, Ausstellungskatalog Art Cologne 2006, Ausstellungskatalog Art Cologne 2010, Ausstellungskatalog Art Cologne 2014

Abbildung 20 zeigt allerdings, dass der Anteil an Künstlerinnen, deren Werke auf der Art Cologne zu sehen sind, von 18% im Jahr 1994 auf 30% im Jahr 2014 gestiegen ist. D.h., Künstlerinnen gewinnen auf dem Kunstmarkt offenbar an Bedeutung. Angesichts einer höheren Zahl weiblicher als männlicher Studierender in der Bildenden Kunst sollte diese Entwicklung auch nicht verwundern, denn inzwischen studieren – mit Ausnahme des Studienfachs Neue Medien – in allen Studienfächern des Studienbereichs Bildende Kunst mehr Frauen als Männer. Daraus folgt, dass, rein mathematisch gesehen, das Potenzial an Frauen, das heute und in Zukunft spannende Werke schafft, tendenziell größer ist als das von Männern. Es liegt daher die Annahme nahe, dass der Anteil der Werke von Künstlerinnen, die auf Messen geprüft werden, weiter zunimmt.

Abb. 20: Frauenanteil an den bei der Art Cologne präsentierten Künstlerinnen und Künstlern in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Ausstellungskatalog Art Cologne 1994, Ausstellungskatalog Art Cologne 1998, Ausstellungskatalog Art Cologne 2002, Ausstellungskatalog Art Cologne 2006, Ausstellungskatalog Art Cologne 2010, Ausstellungskatalog Art Cologne 2014

5.4 Kultureinrichtungen des Bundes

Nur wenige Kultureinrichtungen befinden sich in direkter oder vornehmlicher Trägerschaft des Bundes. Dies hängt eng mit dem deutschen Kulturföderalismus zusammen, demzufolge Kulturförderung eine wesentliche Aufgabe der Länder und der Kommunen ist. Der Bund beteiligt sich allerdings an der finanziellen Förderung einer Reihe von Kultureinrichtungen.

Im Folgenden sollen einige ausgewählte Kultureinrichtungen in ausschließlicher oder vornehmlicher Trägerschaft des Bundes betrachtet werden. Hier hat der Bund als erstes die Möglichkeit, sowohl mit Blick auf die Besetzung frei werdender Stellen als auch hinsichtlich der Thematisierung der Frage nach Personalentwicklung und Geschlechtergerechtigkeit in den Jahresberichten Einfluss zu nehmen. Ebenso kann der Bund mit Blick auf die Besetzung von Gremien Vorgaben zur geschlechtergerechten Besetzung machen.

5.4.1 Stiftung Preußischer Kulturbesitz

Die Stiftung Preußischer Kulturbesitz, die 1957 in der Bundesrepublik gegründet wurde, gehört zu den herausragenden Kultureinrichtungen in Deutschland, die eine weltweite Ausstrahlung haben. Zu ihren Aufgaben zählen die Übernahme, Pflege, Erforschung und Vermittlung des Sammlungsbestands des Staates Preußen, der im Jahr 1947 vom Alliierten Kontrollrat aufgelöst worden war. Die Stiftung Preußischer Kulturbesitz nahm, nachdem das Bundesverfassungsgericht nach der Klage einiger Länder und des Bundesrats über die verfassungsgemäße Errichtung der Stiftung entschieden hatte, im Jahr 1961 ihre Arbeit auf. Sie wird finanziert vom Bund und von den Ländern und ist damit auch Ausdruck des kooperativen Kulturföderalismus in Deutschland.¹⁵² Bedingt durch die deutsche Teilung waren die Bestände des ehemaligen Staates Preußen bis 1990 teils in West- und teils in Ostberlin beheimatet. Im Zuge der Wiedervereinigung wurden die Bestände und Sammlungen zusammengeführt und in einen Gesamtkontext eingeordnet.¹⁵³

Zur Stiftung Preußischer Kulturbesitz gehören fünf Einrichtungen: die Staatlichen Museen zu Berlin, die Staatsbibliothek zu Berlin, das Geheime Staatsarchiv Preußischer Kulturbesitz, das Ibero-Amerikanische Institut und das Staatliche Institut für Musikforschung.

Bislang hatte die Stiftung Preußischer Kulturbesitz ausschließlich Präsidenten. Der Stiftungsrat ist das oberste politische Beschlussorgan der Stiftung und beruft die Präsidentin bzw. den Präsidenten sowie die Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen und Museen. Ebenso verabschiedet er den Haushalt. In den Stiftungsrat entsenden der Bund sowie alle 16 Bundesländer mindestens eine Vertreterin bzw. einen Vertreter, der Bund und die Länder Berlin und Nordrhein-Westfalen haben die Möglichkeit, jeweils zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter in den Stiftungsrat zu wählen. Übersicht 27 ist zu entnehmen, dass Männer und Frauen im Jahr 2016 in etwa gleichgewichtig entsandt wurden. Dies kann u.a. daran liegen, dass die Vertretung in diesem Gremium an das politische Amt einer Ministerin oder Staatssekretärin bzw. eines Ministers oder Staatssekretärs gebunden ist. Auch die Stellvertretenden Positionen werden von hochrangigen Beamtinnen und Beamten des Bundes und der Länder wahrgenommen.

152 Zunächst finanzierten die elf Bundesländer der alten Bundesrepublik die Stiftung Preußischer Kulturbesitz, seit der Wiedervereinigung stehen alle 16 Bundesländer und der Bund in der Verantwortung.

153 Ein wesentlicher Bestandteil der Zusammenführung der Bestände ist der Masterplan Museumsinsel Berlin, der vom damaligen Präsidenten Klaus-Dieter Lehmann vorgelegt und im Jahr 1999 verabschiedet wurde. Ebenfalls im Jahr 1999 wurde die Museumsinsel Berlin in die UNESCO-Weltkulturerbeliste aufgenommen.

Übersicht 27: Vertreterinnen und Vertreter sowie Stellvertretende Vertreterinnen und Vertreter im Stiftungsrat der Stiftung Preußischer Kulturbesitz im Jahr 2016

Vertreterinnen und Vertreter		Stellvertreterinnen und Stellvertreter	
insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen
20	9	18	8

Quelle: Eigene Darstellung nach Stiftung Preußischer Kulturbesitz

Der Beirat berät den Präsidenten bzw. die Präsidentin und den Stiftungsrat in fachlichen Fragen. Er ist besetzt mit externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und garantiert den wissenschaftlichen Austausch. Dem aktuellen Beirat gehören 15 Persönlichkeiten aus der Wissenschaft an, darunter fünf Frauen. Sie stellen damit ein Drittel der Beiratsmitglieder.¹⁵⁴

In Übersicht 28 ist die Leitung der Einrichtungen der Stiftung Preußischer Kulturbesitz zusammengestellt. In den Jahren 1998 und 2002 stand keiner der fünf zugehörigen Einrichtungen eine Frau vor. Seit 2006 werden zwei von fünf Einrichtungen von einer Frau geleitet.

Die Stiftung Preußischer Kulturbesitz gibt in ihren Jahresberichten keine Auskunft zu ihrem Personalbestand. Eine geschlechterspezifisch aufgeschlüsselte Übersicht zu den abhängig Beschäftigten nach Aufgabengebieten gegliedert würde die Datenbasis zur Beschäftigung in dieser wichtigen Kultureinrichtung deutlich verbessern. Wichtig wäre, dass eine solche Übersicht Auskunft darüber gibt, in welchen Bereichen die Beschäftigten tätig sind.

Übersicht 28: Leitung der Einrichtungen der Stiftung Preußischer Kulturbesitz in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Staatliche Museen zu Berlin	M	M	M	M	M	M
Staatsbibliothek zu Berlin	M	M	M	F	F	F
Geheimes Staatsarchiv Preußischer Kulturbesitz	M	M	M	M	M	M
Ibero-Amerikanisches Institut	M	M	M	F	F	F
Staatliches Institut für Musikforschung	F	M	M	M	M	M

Quelle: Eigene Darstellung nach Stiftung Preußischer Kulturbesitz

5.4.1.1 Staatliche Museen zu Berlin

Die Staatlichen Museen zu Berlin gehen auf eine Sammlung des Kurfürsten Joachim II. von Brandenburg aus dem 16. Jahrhundert zurück. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts wurde das erste öffentliche Kunstmuseum errichtet, das Keimzelle für die spätere Museumsinsel in Berlin wurde. Aufgrund der rasch wachsenden Bestände wurden nach und nach mehr Museumsbauten errichtet. Nach dem zweiten Weltkrieg entwickelten sich die Museen getrennt voneinander, wobei die historischen Orte und Bestände in Ostberlin lagen, während in Westberlin neue Orte für die von den Westalliierten gesicherten Bestände errichtet wurden, beispielsweise die Museen in Dahlem. Nach der Vereinigung der beiden deutschen Staaten galt es, die Bestände zusammenzuführen.

¹⁵⁴ Wäre der Beirat ein Aufsichtsgremium, würde er bereits jetzt die Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes erfüllen, demzufolge mindestens ein Drittel Frauen und ein Drittel Männer berufen werden müssen.

Generaldirektoren der Staatlichen Museen zu Berlin sind bisher immer Männer gewesen. Einzelne Museen¹⁵⁵ wurden und werden aber von Frauen geleitet, wie die nachfolgende Übersicht 29 zeigt. Der Frauenanteil an den Museumsleitungen der Museen der Staatlichen Museen zu Berlin – Stiftung Preußischer Kulturbesitz ist von 19% im Jahr 1994 auf 31%, also auf ein Drittel, im Jahr 2014 angestiegen.

Übersicht 29: Leitung der Museen innerhalb der Staatlichen Museen zu Berlin – Stiftung Preußischer Kulturbesitz in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
insgesamt	16	16	15	16	15	16
davon Frauen	3	4	4	4	4	5
Frauenanteil in %	19	25	27	25	27	31

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

5.4.1.2 Staatsbibliothek zu Berlin

Die Staatsbibliothek zu Berlin wurde 1661 als Churfürstliche Bibliothek zu Cölln an der Spree gegründet, war von 1701 bis 1810 Königliche Hofbibliothek, ab 1810 gehörte sie zur Preußischen Staatsverwaltung. Seit 1918 firmierte sie unter dem Namen Preußische Staatsbibliothek. Nach dem Zweiten Weltkrieg bis zur Wiedervereinigung entwickelten sich in Ostberlin die Deutsche Staatsbibliothek und in Westberlin die Staatsbibliothek Preußischer Kulturbesitz, die Anfang der 1990er Jahre zur Staatsbibliothek zu Berlin zusammengeführt wurden. Die heutige Staatsbibliothek zu Berlin ist die größte wissenschaftliche Universalbibliothek im deutschsprachigen Raum. Ihr Hauptbestand umfasst 11 Millionen Bücher. Zu ihren Schätzen¹⁵⁶ zählen Sonderbestände, die teils UNESCO-Weltkulturerbestatus haben (vgl. Staatsbibliothek zu Berlin). Seit ihrer Gründung steht seit dem Jahr 2004 erstmals eine Frau an der Spitze der Staatsbibliothek zu Berlin.

5.4.1.3 Geheimes Staatsarchiv Preußischer Kulturbesitz

Das Geheime Staatsarchiv Preußischer Kulturbesitz geht auf erste Sammlungen aus dem 13. Jahrhundert zurück. Gegründet wurde es im Jahr 1598 als »Registratura archivorum«. Dort geordnet wurden die landesherrlichen Urkunden und Archivalien. Seit 1803 ist es preußisches Zentralarchiv und

155 Folgende Museen werden entlang des Oeckl erfasst: Ägyptisches Museum und Papyrussammlung, Antikensammlung, Museum für Asiatische Kunst, Museum Europäischer Kulturen, Gemäldegalerie, Museum für Islamische Kunst, Kunstgewerbemuseum, Kupferstichkabinett, Münzkabinett, Nationalgalerie einschließlich Alte Nationalgalerie, Friedrichswerdersche Kirche, Hamburger Bahnhof – Museum für Gegenwart, Museum Berggruen, Neue Nationalgalerie, Sammlung Scharf-Gerstenberg, Skulpturensammlung und Museum für Byzantinische Kunst, Museum für Vor- und Frühgeschichte, Vorderasiatisches Museum, Sammlung Fotografie.

156 Zu den Schätzen gehören z.B. »66.700 Musikautographe (darunter 80% aller Musikautographe von J. S. Bach, die größte Mozart-Sammlung weltweit, die Partituren von Beethovens berühmten Sinfonien Nr. 4, 5, 8 und 9 - letztere ist Teil des UNESCO-Registers Memory of the World), 42.170 orientalische Handschriften, darunter die größte hebräische Pergamentbibel sowie die größte Tora-Rolle, 18.500 abendländische Handschriften, darunter drei der neun vollständig erhaltenen Handschriften des Nibelungenliedes, 321.000 Autographe (u.a. von Lessing, Goethe, Kleist), über 1.600 Nachlässe (u.a. von Herder, Eichendorff, Hauptmann, Bonhoeffer, Gründgens, Furtwängler), das Archiv der Familie Mendelssohn, etwa 4.600 Inkunabeln/Wiegendrucke, darunter eines der ersten mit beweglichen Lettern gedruckten Bücher, die Gutenberg-Bibel von 1454/55, ein herausragend illuminiertes, zweibändiges Exemplar auf Pergament, über 200.000 seltene Drucke (u.a. Blockdrucke der frühen Ming-Zeit; das älteste Druckwerk der Welt, buddhistische Zaubersprüche aus Japan 764/770), eine exquisite Sammlung historischer Bucheinbände, 1,1 Mio. Karten, Pläne, Globen, darunter der größte gebundene Atlas« (Staatsbibliothek zu Berlin – Zahlen und Fakten).

trägt den Titel »Geheimes Staatsarchiv«. Heute bewahrt das Geheime Staatsarchiv die Archivalien des preußischen Staats und macht sie der Wissenschaft zugänglich.

Geleitet wurde es bisher ausschließlich von Männern.

5.4.1.4 Ibero-Amerikanisches Institut

Das Ibero-Amerikanische Institut wurde 1930 gegründet und diente vor allem dem wissenschaftlichen Austausch mit Lateinamerika. In den Jahren 1933 bis 1945 wurde es zu Propagandazwecken benutzt. Nach dem Zweiten Weltkrieg etablierte man zunächst eine »Lateinamerikanische Bibliothek«, die dem Magistrat von Berlin unterstand. Im Jahr 1962 wurde die Institution als Ibero-Amerikanisches Institut in die Stiftung Preußischer Kulturbesitz eingegliedert.

Seit 2006 steht ihm erstmals eine Direktorin vor. Die Arbeit wird von einem achtköpfigen Wissenschaftlichen Beirat begleitet, dem drei Frauen und fünf Männer angehören.

5.4.1.5 Staatliches Institut für Musikforschung

Das Staatliche Institut für Musikforschung geht auf Vorläuferorganisationen aus dem Ende des 19. Jahrhunderts zurück. Hauptschwerpunkt war seinerzeit die Sammlung historischer Musikinstrumente. Im Jahr 1917 wurde das Institut für musikwissenschaftliche Forschung gegründet, beide Institutionen wurden im Jahr 1935 zusammengeführt. Seit 1962 gehört das Staatliche Institut für Musikforschung zur Stiftung Preußischer Kulturbesitz. Schwerpunkte der Arbeit sind Interpretationsforschung, historische Musiktheorie, Instrumentenkunde und Klangforschung.

Das Institut wird von einem Mann geleitet. Es war im Jahr 1994 die einzige Einrichtung der Stiftung Preußischer Kulturbesitz, die von einer Frau geleitet wurde.

5.4.2 Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland

Die Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland (im Folgenden: Haus der Geschichte) geht auf eine Initiative von Bundeskanzler Helmut Kohl aus dem Jahr 1982 zurück.¹⁵⁷ Eine Kommission aus Historikerinnen und Historikern erarbeitete daraufhin ein Konzept, das an unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen zur Diskussion versandt wurde. Auf der Grundlage der Rückmeldungen wurde das Konzept überarbeitet, 1984 wurde dem Deutschen Bundestag ein Gutachten zum geplanten Vorhaben vorgelegt. Im dem im Februar 1990 verabschiedeten Gesetz zur Errichtung einer Stiftung »Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland« wird folgender Stiftungszweck angegeben: »(1) Zweck der Stiftung ist es, in einem Ausstellungs-, Dokumentations- und Informationszentrum die Geschichte der Bundesrepublik Deutschland einschließlich der Geschichte der Deutschen Demokratischen Republik unter Einbeziehung der Vor- und Entstehungsgeschichte darzustellen und Kenntnisse hierüber zu vermitteln« (Gesetz zur Errichtung einer Stiftung »Haus der Geschichte«). Der Stiftungszweck wird u.a. durch Dauer- und Sonderausstellungen, Informationszentren und Veröffentlichungen verwirklicht.

¹⁵⁷ Helmut Kohl hatte die Einrichtung eines Geschichtsmuseums für Geschichte der Bundesrepublik in seiner ersten Regierungserklärung im Jahr 1982 angekündigt und damit ein geschichts- und kulturpolitisches Zeichen gesetzt.

Hauptsitz des Hauses der Geschichte ist das eigens errichtete Gebäude an der Museumsmeile in Bonn. Im Jahr 1999 eröffnet das Zeitgeschichtliche Forum Leipzig, das sich insbesondere mit der Geschichte der DDR befasst und dabei den gesamtdeutschen und internationalen Kontext einbezieht. Im Jahr 2005 wurde dem Haus der Geschichte die Sammlung Industrielle Gestaltung übergeben, die als Dauerausstellung »Alltag in der DDR« zum Kernbestand des neuen Museums in der Kulturbrauerei gehört. Dieses Museum wurde im Jahr 2013 eröffnet. Im Jahr 2011 wurde die zeitgeschichtliche Ausstellung im »Tränenpalast« in Berlin-Friedrichstraße eröffnet.¹⁵⁸

Die Stiftung Haus der Geschichte hat folgende Organe: das Kuratorium, die Direktorin bzw. den Direktor, den Wissenschaftlichen Beirat sowie den Arbeitskreis gesellschaftliche Gruppen¹⁵⁹.

Durchgängig standen der Stiftung Direktoren vor. Dem 32-köpfigen Kuratorium gehören Vertreterinnen und Vertreter des Deutschen Bundestags, der Bundesregierung sowie des Bundesrats an. Wie Übersicht 30 zu entnehmen ist, wurden nicht in allen Jahren alle Plätze besetzt. Die Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats werden vom Kuratorium gewählt, die Mitglieder des Arbeitskreises gesellschaftlicher Gruppen von den jeweiligen Verbänden benannt.

Von allen vier Organen weist das Kuratorium den höchsten Anteil an Frauen auf. Der Frauenanteil liegt sowohl bei den Mitgliedern als auch den Stellvertretenden Mitgliedern jeweils bei rund 40%. Hier scheint die Gleichstellungspolitik in Ministerien zu wirken, denn viele der Kuratoriumsmitglieder sind in leitender Funktion in Landes- oder Bundesministerien tätig. Den Vorsitz des Kuratoriums hatte in den hier betrachteten Jahren jeweils die Abteilungsleiterin bzw. der Abteilungsleiter der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien inne. Bis 2013 hatte eine Frau dieses Amt inne, seither steht dem Kuratorium ein Mann vor.

Für den Wissenschaftlichen Beirat wurden zu knapp einem Drittel Frauen benannt. Ihm stand durchgehend ein Mann vor.

Beim Arbeitskreis gesellschaftlicher Gruppen ist der Frauenanteil langsam aber stetig angestiegen. Im Tätigkeitsbericht 2007 bis 2008 wurde unter den Mitgliedern des Arbeitskreises eine Frau aufgeführt. Da auch der Deutsche Frauenrat, dem ausschließlich Frauenorganisationen angehören, Vertreterinnen entsenden kann, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass alle anderen Verbände ausschließlich Männer entsandt hatten. Im jüngsten Tätigkeitsbericht der Jahre 2013 bis 2014 liegt der Frauenanteil bei einem Drittel. D.h., dass mehr Verbände, darunter auch der Deutsche Kulturrat, Frauen in dieses Gremium entsendet haben.

Aufgeholt haben Frauen auch bei den leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in den Tätigkeitsberichten eigens ausgewiesen werden. War noch im Tätigkeitsbericht 2007 bis 2008 keine Frau unter den sechs leitenden Mitarbeitern zu finden, sind nun zwei von acht ausgewiesenen Führungskräften weiblich.

In Übersicht 30 ist zusammengefasst dargestellt, wie viele Mitglieder den Organen des Hauses der Geschichte angehören und wie viele Frauen darunter sind sowie wie viele leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Haus hat und wie viele davon Frauen sind. Grundlage sind die Tätigkeitsberichte seit 2007, die entsprechend ausgezählt wurden.

158 Der Tränenpalast war die zentrale Grenzübergangsstelle in Berlin-Mitte. Seinen Namen hat der Tränenpalast von den oft tränenreichen Abschieden Ost- und Westdeutscher an diesem Ort.

159 In den Arbeitskreis gesellschaftlicher Gruppen können folgende Organisationen Vertreterinnen und Vertreter entsenden: Evangelische Kirche, Katholische Kirche, Zentralrat der Juden in Deutschland, Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat, Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bund der Vertriebenen, Deutscher Frauenrat, Deutscher Kulturrat, Deutscher Olympischer Sportbund, Deutscher Bundesjugendring, Bundesvereinigung der Kommunalen Spitzenverbände.

Übersicht 30: Mitglieder des Kuratoriums, des Wissenschaftlichen Beirats, des Arbeitskreises gesellschaftlicher Gruppen sowie leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland 2007 bis 2014¹⁶⁰

	2007 – 2008		2009 – 2010		2011 – 2012		2013 – 2014	
	ins- gesamt	davon Frauen	ins- gesamt	davon Frauen	ins- gesamt	davon Frauen	ins- gesamt	davon Frauen
Kuratorium								
Mitglieder	27	10	27	11	28	12	28	12
Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter	28	10	27	12	27	12	27	15
Wissenschaftlicher Beirat	25	6	25	7	24	7	25	7
Arbeitskreis gesellschaftliche Gruppen								
Mitglieder	12	1	12	4	12	4	12	4
Vertreterinnen bzw. Vertreter	11	3	12	3	12	3	12	5
Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ¹⁶¹	6	0	6	1	7	1	8	2

Quelle: Eigene Darstellung nach Tätigkeitsbericht der Stiftung Haus der Geschichte 2007 – 2008, Tätigkeitsbericht der Stiftung Haus der Geschichte 2009 – 2010, Tätigkeitsbericht der Stiftung Haus der Geschichte 2011 – 2012, Tätigkeitsbericht der Stiftung Haus der Geschichte 2013 – 2014

5.4.3 Stiftung Deutsches Historisches Museum

Die Stiftung Deutsches Historisches Museum (im Folgenden: Deutsches Historisches Museum) wurde als Stiftung des Bundes im Jahr 2009 errichtet. Sie löste die bisherige gemeinsame GmbH von Bund und Ländern ab. Im Jahr 1987 unterzeichneten Bundeskanzler Helmut Kohl und der Regierende Bürgermeister von Berlin Eberhard Diepgen, das Gründungsdokument für ein Deutsches Historisches Museum in Berlin. Als Standort war der Spreebogen vorgesehen. Nach der Vereinigung der beiden deutschen Staaten erhielt das Deutsche Historische Museum das Gebäude des früheren Museums für Deutsche Geschichte der DDR, das Zeughaus Unter den Linden. Heute gehört zum Deutschen Historischen Museum auch die unselbstständige Stiftung Flucht, Vertreibung, Versöhnung. Laut Satzung hat das Deutsche Historische Museum die Aufgabe, »die gesamte deutsche Geschichte in ihrem europäischen Zusammenhang« (Satzung der Stiftung Deutsches Historisches Museum) darzustellen. Diesen Zweck verwirklicht sie u.a. durch Wechsel- und Dauerausstellungen, durch den Erwerb und die Erschließung von Realien zur deutschen Geschichte sowie durch Forschung und Veröffentlichungen.

Das Deutsche Historische Museum verfügt laut Satzung über drei Organe: das Kuratorium, die Präsidentin bzw. den Präsidenten sowie den Wissenschaftlichen Beirat.

¹⁶⁰ N.N. wurden nicht mitgezählt.

¹⁶¹ Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind: Präsidentin bzw. Präsident, Direktorin bzw. Direktor Kommunikation/Vertreterin bzw. Vertreter der Präsidentin bzw. des Präsidenten, Stabsstelle Recht, Direktorin bzw. Direktor des Zeitgeschichtlichen Forums Leipzig, Abteilungsleitung Berlin, Abteilungsleitung Zentrale Dienste, Sammlungsdirektion, Ausstellungsleitung. Die leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den jeweiligen Tätigkeitsberichten gesondert von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewiesen.

Das Kuratorium beschließt grundsätzliche Fragen. Ihm gehören Vertreterinnen und Vertreter des Deutschen Bundestags, der Bundesregierung und der Länder an. Dem Wissenschaftlichen Beirat gehören namhafte Persönlichkeiten aus Geschichts- und Sozialforschung, Kunstgeschichte und Museumswesen aus dem In- und Ausland an.

Im Jahr 2012 gehörten dem Kuratorium laut Tätigkeitsbericht 15 Mitglieder an, darunter zwei Frauen. Den Wissenschaftlichen Beirat bildeten 18 Mitglieder, darunter sechs Frauen, was einem Drittel der Mitglieder entspricht (vgl. Tätigkeitsbericht der Stiftung Deutsches Historisches Museum 2011/2012). Auffallend ist hier die geringe Präsenz von Frauen im Kuratorium. Beide Frauen waren von der Bundesregierung entsandt worden.

Präsidenten des Deutschen Historischen Museums sind seit der Gründung ausschließlich Männer gewesen. Der Führungsebene des Deutschen Historischen Museums gehören aktuell vier Personen an, darunter eine Frau (vgl. Stiftung Deutsches Historisches Museum).¹⁶²

5.4.4 Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland

Die Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland (im Folgenden: Bundeskunsthalle) wurde im Jahr 1992 eröffnet. Sie bildet u.a. zusammen mit dem Haus der Geschichte und weiteren Museen¹⁶³, die Museumsmeile in Bonn. Nachdem bereits in der jungen Bundesrepublik erste Vorstöße für eine solche Institution gemacht wurden, gewann das Vorhaben als Teil des Hauptstadtkonzepts für Bonn in den 1970er Jahren an Fahrt.¹⁶⁴ Das Bundeskabinett beschloss schließlich 1984 den Bau der Bundeskunsthalle.

Gesellschafter sind der Bund sowie die 16 Bundesländer. »Gegenstand des Unternehmens«, so heißt es in § 2 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrags zwischen Bund und Ländern, »ist es, die Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland zu betreiben und geistige und kulturelle Entwicklungen von nationaler und internationaler Bedeutung sichtbar zu machen, insbesondere durch Ausstellungen, die von der Gesellschaft veranstaltet oder – auch im Austausch – übernommen werden.« Weiter heißt es in Abs. 2: »Vor allem im Zusammenhang mit Ausstellungen gemäß Abs. 1 kann die Gesellschaft auch Vorträge, Diskussionen, Film- und Musikaufführungen sowie andere Präsentationen veranstalten. Die Gesellschaft steht auch als Forum für Gespräche zwischen Persönlichkeiten aus Kunst, Kultur und Geistesleben sowie aus dem Bereich der Politik zur Verfügung« (Gesellschaftsvertrag der Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland).

Organe der Gesellschaft sind die Geschäftsführung, das Kuratorium und die Gesellschafterversammlung. Die Geschäftsführung hatte bislang immer ein Mann inne. Dem Kuratorium gehören aktuell neun Mitglieder an, darunter zwei Frauen, was einem Wert von 22% entspricht. Mitglieder des Kuratoriums sind fünf Vertreter des Bundes und vier Vertreter der Länder. Bund und Länder haben jeweils eine Vertreterin entsandt. Weiter ist ein Programmbeirat für die Bundeskunsthalle tätig, dem acht Mitglieder, davon drei Frauen, angehören, ein Anteil von 38%. Dem Programmbeirat gehören Expertinnen und Experten aus Museen an. Hier zeigt sich, wie die Repräsentanz von Frauen in Leitungsgremien von Museen weiterwirken kann. Museumsleiterinnen und -leiter gehören ihrerseits häufiger Beiräten an und nehmen damit Einfluss auf die Programmarbeit von Kultureinrichtungen.

162 Zur Führungsebene gehören aktuell der Präsident, der Abteilungsdirektor Sammlungen, die Abteilungsdirektorin Ausstellungen sowie der Abteilungsdirektor Zentrale Dienste.

163 Museum König und Kunstmuseum Bonn

164 An diesen Diskussionen beteiligten sich zahlreiche Bundeskulturverbände und nach seiner Gründung auch der Deutsche Kulturrat.

Es wäre wünschenswert, dass die Bundeskunsthalle in ihren Jahresberichten auch Auskunft über die Personalentwicklung gibt und diese Daten geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt zur Verfügung stellt.

5.4.5 Bundesarchiv

Aufgabe des Bundesarchivs ist es laut Gesetz über die Sicherung und Nutzung von Archivgut des Bundes: »§ 1 Das Archivgut des Bundes ist durch das Bundesarchiv auf Dauer zu sichern, nutzbar zu machen und wissenschaftlich zu verwerten« (BArchG). Zum Archivgut des Bundesarchivs gehören: »Akten, Schriftstücke, Karten, Bilder, Plakate, Filme, Tonaufzeichnungen und maschinenlesbare Daten, die bei zentralen Stellen des Heiligen Römischen Reiches (1495 bis 1806), des Deutschen Bundes (1815 bis 1866), des Deutschen Reiches (1867/71 bis 1945), der Besatzungszonen (1945 bis 1949), der Deutschen Demokratischen Republik (1949 bis 1990) und der Bundesrepublik Deutschland (seit 1949) entstanden sind« (Das Bundesarchiv – Aufgaben). Das Bundesarchiv mit Hauptsitz Koblenz hat weitere Standorte in Bayreuth¹⁶⁵, Freiburg im Breisgau¹⁶⁶, Berlin mit mehreren Standorten¹⁶⁷, Ludwigsburg¹⁶⁸, St. Augustin-Hangelar und Rastatt¹⁶⁹.

Bislang standen dem Bundesarchiv ausschließlich Präsidenten vor, Vizepräsidentin ist seit 2006 eine Frau. Leider sind der Website keine Angaben zur Leitung der Standorte zu entnehmen. Auch hier wäre erstrebenswert, dass jährlich über den Personalbestand aufgegliedert nach Aufgabenbereichen und geschlechtsspezifisch ausgewiesen Auskunft gegeben wird.

5.4.6 Deutsche Nationalbibliothek

Gesetzlicher Auftrag der Deutschen Nationalbibliothek ist der folgende: »Die Bibliothek hat die Aufgabe, 1. a) die ab 1913 in Deutschland veröffentlichten Medienwerke und b) die ab 1913 im Ausland veröffentlichten deutschsprachigen Medienwerke, Übersetzungen deutschsprachiger Medienwerke in andere Sprachen und fremdsprachigen Medienwerke über Deutschland im Original zu sammeln, zu inventarisieren, zu erschließen und bibliografisch zu verzeichnen, auf Dauer zu sichern und für die Allgemeinheit nutzbar zu machen sowie zentrale bibliothekarische und nationalbibliografische Dienste zu leisten, 2. das Deutsche Exilarchiv 1933 – 1945, die Anne-Frank-Shoah-Bibliothek sowie das Deutsche Buch- und Schriftmuseum zu betreiben, 3. mit den Facheinrichtungen Deutschlands und des Auslands zusammenzuarbeiten sowie in nationalen und internationalen Fachorganisationen mitzuwirken« (DNBG). Vorgängereinrichtungen der Deutschen Nationalbibliothek waren die Deutsche Bücherei in Leipzig (Gründung 1912), die Deutsche Bibliothek in Frankfurt/Main (Gründung 1946) sowie das Deutsche Musikarchiv.

Die Deutsche Nationalbibliothek verfügt über folgende Organe: den Verwaltungsrat, die Generaldirektorin bzw. den Generaldirektor sowie Beiräte. Der Verwaltungsrat entscheidet über Anliegen grundsätzlicher Art, wie z.B. den Erlass der Satzung, die Feststellung des Haushaltplans, die Entlastung der Generaldirektorin bzw. des Generaldirektors, usw.¹⁷⁰ Die Beiräte, der Beirat der Deutschen Nationalbibliothek und der Beirat des Deutschen Musikarchivs der Deutschen Nationalbibliothek, beraten den Verwaltungsrat und die Generaldirektion in fachlichen Fragen. Ihnen gehören Expertinnen und Experten aus dem Bibliotheks- und Informationswesen sowie dem Verlagswesen und Buchhandel an.

165 Schwerpunkt: Lastenausgleichsarchiv

166 Schwerpunkt: Militärarchiv

167 Schwerpunkt: u.a. Filmarchiv

168 Schwerpunkt: Zentralstelle zur Aufklärung nationalsozialistischer Verbrechen

169 Schwerpunkt: Erinnerungsstätte für die Freiheitsbewegungen in der deutschen Geschichte

170 Dem Verwaltungsrat gehören Vertreterinnen und Vertreter der folgenden Institutionen an: Deutscher Bundestag, Bundesregierung, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Börsenverein des Deutschen Buchhandels, Deutscher Musikverlegerverband, Bundesverband Musikindustrie, Stadt Leipzig und Stadt Frankfurt/Main.

Dem Verwaltungsrat der Deutschen Nationalbibliothek gehörten im Jahr 2014 13 Mitglieder an, darunter drei Frauen. Von diesen drei Frauen wurden zwei von der Bundesregierung entsandt, die andere von der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Kein Verband hat eine Frau in den Verwaltungsrat abgeordnet. Dem Beirat der Deutschen Nationalbibliothek gehören ebenfalls 13 Personen an, darunter fünf Frauen, was einem Anteil von 38% entspricht. Die Vertreterinnen wurden von Bibliotheken bzw. der Stadt Frankfurt entsandt. Dem Beirat des Deutschen Musikarchivs, der insgesamt 13 Mitglieder zählt, gehören vier Frauen an, was einen Anteil von 31% ausmacht.

Übersicht 31: Frauenanteil im Verwaltungsrat und in den Beiräten der Deutschen Nationalbibliothek im Jahr 2014

	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Verwaltungsrat	13	3	23
Beirat der Deutschen Nationalbibliothek	13	5	38
Beirat des Deutschen Musikarchivs	13	4	31

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Nationalbibliothek

Seit 1999 leitet erstmals eine Frau als Generaldirektorin die Deutsche Nationalbibliothek. Im Jahr 2016 hat die Generaldirektorin einen Vertreter und eine Vertreterin. Von drei Fachbereichsleitungen sind zwei mit Frauen besetzt, vier von sechs Abteilungsleitungen haben Frauen inne. Den Zentralbereich Verwaltung leitet eine Frau.

5.4.7 Kulturstiftung des Bundes

Die Kulturstiftung des Bundes (im Folgenden: Bundeskulturstiftung) wurde 2002 gegründet. Ihr Stiftungszweck ist laut Satzung »die Förderung von Kunst und Kultur im Rahmen der Zuständigkeit des Bundes. Ein Schwerpunkt soll die Förderung innovativer Programme und Projekte im internationalen Kontext sein« (Satzung der Kulturstiftung des Bundes). Die Fördertätigkeit der Bundeskulturstiftung fußt auf zwei Säulen. Zum einen können Kulturschaffende zwei Mal im Jahr im Rahmen der Allgemeinen Projektförderung Fördermittel beantragen, über deren Vergabe eine Jury entscheidet. Darüber hinaus initiiert die Bundeskulturstiftung selbst mehrjährige innovative Vorhaben. Beispiele hierfür sind aus der Vergangenheit der »Tanzplan Deutschland«, »Kulturagenten für kreative Schulen« und andere mehr.

Organe der Stiftung sind der Vorstand, der Stiftungsrat sowie der Stiftungsbeirat. Seit ihrer Gründung besteht der Vorstand der Stiftung aus einem Mann und einer Frau.

Der Stiftungsrat hat die Aufgabe, die inhaltlichen Leitlinien und Förderschwerpunkte festzulegen. Weiter bestellt er die Jury, die über die Anträge der Allgemeinen Projektförderung entscheidet. Dem Stiftungsrat gehören insgesamt 14 Mitglieder¹⁷¹ an, darunter drei Frauen. Zwei von ihnen wurden von der Bundesregierung benannt, die dritte ist eine von drei Persönlichkeiten aus Kunst und Kultur.

In die Jury wurden acht Persönlichkeiten berufen, vier von ihnen sind Frauen, was einer Quote von 50% entspricht. Offenbar hat hier der Stiftungsrat die Frage der Geschlechtergerechtigkeit mitbedacht.

¹⁷¹ Der Stiftungsrat setzt sich aus jeweils drei Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung und des Deutschen Bundestags, jeweils zwei Vertreterinnen und Vertretern der Länder und Kommunen, dem bzw. der Vorsitzenden des Stiftungsrats der Kulturstiftung der Länder sowie drei Persönlichkeiten aus Kunst und Kultur zusammen.

Dem Stiftungsbeirat gehören Persönlichkeiten aus Kunst und Kultur an, die häufig von Verbänden benannt werden.¹⁷² Er wird vom Stiftungsrat berufen und berät sowohl Vorstand als auch Stiftungsrat. Dem zwölfköpfigen Stiftungsbeirat gehören zwei Frauen an, der Frauenanteil beträgt entsprechend 17%.¹⁷³ Kein Verband hat eine Frau entsandt. In Übersicht 32 ist das Gesagte noch einmal zusammengefasst.

Übersicht 32: Frauenanteil in Stiftungsbeirat, Stiftungsrat und Jury der Kulturstiftung des Bundes im Jahr 2016			
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Stiftungsrat	14	3	31
Stiftungsbeirat	12	2	17
Jury	8	4	50

Quelle: Eigene Darstellung nach Kulturstiftung des Bundes

Neben dem Vorstand verfügt die Bundeskulturstiftung über sechs Abteilungen¹⁷⁴, von denen drei von Frauen geleitet werden.

5.5 Zwischenergebnis

- Die Zahl der Beschäftigten an Theatern ist insgesamt gesunken, der Anteil der beschäftigten Frauen aber gestiegen.
- Den höchsten Frauenanteil am künstlerischen Personal haben Souffleusen, den geringsten Bühnenleitungen und Musikvorstände.
- Relativ konstant ist der Frauenanteil an den Bühnenleitungen, er liegt in der Spielzeit 2013/14 bei 22%. Gestiegen ist er bei den Musikvorständen von 13% in der Spielzeit 1994/95 auf 22% in der Spielzeit 2013/14. Ein vergleichbarer Anstieg ist auch im Bereich Regie zu verzeichnen.
- Die Zahl der Autorinnen und Autoren sowie der Komponistinnen und Komponisten, deren Werke in deutschsprachigen Theatern in Deutschland, Österreich und der Schweiz aufgeführt wurden, ist in den letzten 20 Jahren deutlich gestiegen. Es wurde in diesem Zeitraum allerdings keine einzige Operettenkomposition von einer Frau aufgeführt.
- In der Oper werden vor allem Werke etablierter Komponisten aufgeführt. Werden die gespielten Opern von Komponistinnen insgesamt betrachtet, so liegt der Prozentsatz an Werken von Komponistinnen unter 10%, werden die Uraufführungen in den Blick genommen, relativiert sich das Bild ein wenig, wenngleich mindestens 85% Werke von Komponisten uraufgeführt werden.
- In Leitungsfunktionen von Rundfunk- und Sinfonieorchestern sind Frauen in der Minderzahl.

172 Im Stiftungsbeirat vertretene Verbände sind im Jahr 2016 die Gesellschaft für Neue Musik, der Deutsche Musikrat, der Deutsche Museumsbund, die Kulturpolitische Gesellschaft, P.E.N. Deutschland, ver.di, der Deutsche Bühnenverein und der Deutsche Kulturrat.

173 Sie vertreten den DAAD und die Kulturstiftung der Länder.

174 Dies sind die folgenden: Kommunikation, Förderung und Programme, Programm-Management und Evaluation, Vertragsabteilung, Verwaltung und Projektprüfung.

- Der Frauenanteil in der Leitung von wissenschaftlichen Bibliotheken ist in den letzten zwanzig Jahren deutlich angestiegen. Im Jahr 1994 wurden 17% der wissenschaftlichen Bibliotheken von Frauen geleitet, im Jahr 2014 sind es 43%.
- Die Zahl der Auszubildenden im Buchhandel ist in den letzten 20 Jahren fast um die Hälfte gesunken. Der weitaus größte Teil der Auszubildenden, mehr als 80%, ist weiblich. Weniger stark ist der Rückgang an Ausbildungen für Medienkaufleute. Der Frauenanteil beträgt hier 70%.
- Kunstmuseen werden vornehmlich hauptamtlich geleitet. Der Frauenanteil in der Leitung von Kunst- und Fachmuseen ist angestiegen, bei Kunstmuseen von 21% im Jahr 1994 auf 34% im Jahr 2014, bei Fachmuseen von 23% im Jahr 2014 auf 33% im Jahr 2014.
- Die Zahl der bei der Art Cologne präsentierten Künstlerinnen und Künstler hat sich fast halbiert. Werke von Künstlerinnen werden seltener ausgestellt als von Künstlern. Ihr Anteil ist jedoch von 18% im Jahr 1994 auf 30% im Jahr 2014 angestiegen.
- Im Stiftungsrat der Stiftung Preußischer Kulturbesitz sind Frauen und Männer in etwa pari pari vertreten. Dem Beirat der Stiftung Preußischer Kulturbesitz gehören zu einem Drittel Frauen und zu zwei Dritteln Männer an. Die Generaldirektion der Staatlichen Museen zu Berlin – Stiftung Preußischer Kulturbesitz hatte bisher immer ein Mann inne. Der Frauenanteil an den Museumsleitungen der Museen der Staatlichen Museen zu Berlin – Stiftung Preußischer Kulturbesitz ist von 19% im Jahr 1994 auf 31%, also ein Drittel im Jahr 2014 angestiegen. Seit der Gründung steht seit dem Jahr 2004 erstmals eine Frau an der Spitze der Staatsbibliothek zu Berlin. Seit 2006 hat das Ibero-Amerikanische Institut erstmals eine Direktorin. Das Haus der Geschichte, das Deutsche Historische Museum, das Bundesarchiv und die Bundeskunsthalle werden von Männern geleitet. Die Deutsche Nationalbibliothek hat seit 1999 eine Generaldirektorin. Dem Kuratorium des Deutschen Historischen Museums gehörten im Jahr 2012 13% Frauen an, dem Wissenschaftlichen Beirat ein Drittel. Dem Kuratorium der Bundeskunsthalle gehören aktuell 22% Frauen an, dem Programmbeirat 37%. Dem Verwaltungsrat der Deutschen Nationalbibliothek gehörten zu 23% Frauen an. Dem Beirat der Deutschen Nationalbibliothek 38% Frauen und dem Beirat des Deutschen Musikarchiv 31% Frauen. Der Frauenanteil im Stiftungsrat der Kulturstiftung des Bundes beträgt 31%. In der Jury liegt er bei 50% und im Stiftungsbeirat bei 17%. Der Vorstand und die Abteilungsleitungen sind zur Hälfte mit Frauen und zur Hälfte mit Männern besetzt.

6. Rundfunk

Der Rundfunk, egal ob öffentlich-rechtlich oder privat, ist nicht nur ein wichtiger Informations-, Bildungs- und Kulturvermittler, er ist überdies aber auch ein wichtiger Arbeit- und Auftraggeber im Kultur- und Mediensektor. Rundfunkanstalten bieten Arbeitsplätze für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Qualifikationen. Sie bilden selbst im Rahmen des Dualen Ausbildungssystems aus. In Volontariaten und Trainee-Programmen schulen sie den akademischen Nachwuchs für Führungsaufgaben. Rundfunkanstalten benötigen Technikerinnen und Techniker, Ingenieurinnen und Ingenieure, Betriebswirtinnen und Betriebswirte, Verwaltungsexpertinnen und -experten, Juristinnen und Juristen, Geisteswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, Journalistinnen und Journalisten, Künstlerinnen und Künstler und viele andere mehr. Darüber hinaus sind Rundfunkanstalten wichtige Auftraggeberinnen für freiberufliche Künstlerinnen und Künstler sowie Produktionsfirmen. Nicht umsonst bildet sich rund um den Sitz von Rundfunkanstalten eine vielfältige Szene von Dienstleisterinnen und Dienstleistern sowie Freiberuflerinnen und Freiberuflern aus der Kultur- und Kreativwirtschaft, der IT-Wirtschaft und anderen relevanten Branchen. Im Folgenden soll daher mit Blick auf die Beschäftigung von Frauen in Leitungsfunktionen sowie ihre Repräsentanz in Aufsichtsgremien zunächst auf den öffentlich-rechtlichen und im Anschluss auf den privaten Rundfunk eingegangen werden.

6.1 Der öffentlich-rechtliche Rundfunk

Mit Blick auf die hier zur Diskussion stehende Fragestellung bestand die Hoffnung, dass alle öffentlich-rechtlichen Sender über öffentlich zugängliche Gleichstellungsberichte verfügen, in denen zum Anteil der weiblichen Beschäftigten sowie deren Verantwortungsbereichen Auskunft gegeben wird. Diese Hoffnung erfüllte sich nicht. Um Aussagen über den gesamten Zeitraum von 1994 bis 2014 treffen zu können, musste entsprechend auf andere Quellen zurückgegriffen werden. Für den Blick in die Vergangenheit wurde daher wiederum der Oeckl herangezogen. Die aktuelle Zusammensetzung der Senderleitung wurde den Websites der Sender entnommen.

Der öffentlich-rechtliche Rundfunk wird durch Rundfunk-, Hörfunk- und Fernsehräte¹⁷⁵ sowie Verwaltungsräte kontrolliert. Den Rundfunkräten gehören Vertreterinnen und Vertreter des Bundes¹⁷⁶ und der Länder sowie gesellschaftlicher Gruppen an. Sie überwachen im Interesse der Allgemeinheit die Erfüllung des Programmauftrags der jeweiligen Anstalt, genehmigen den Wirtschaftsplan und wählen die Intendantin bzw. den Intendanten. In der Regel arbeiten die Rundfunkräte in Ausschüssen, in denen sich mit programmlichen, technischen oder auch wirtschaftlichen Fragen der Sender befasst wird. Eine weitere wichtige Aufgabe sind die Verabschiedung der Telemedienkonzepte der jeweiligen Sender, in denen der Rahmen für die Online-Zugänglichmachung von Inhalten abgesteckt wird. Ebenso befinden die Rundfunkräte zum Teil über die Besetzung der Verwaltungsräte. Die Verwaltungsräte stellen die wirtschaftlichen Kontrollorgane des öffentlich-rechtlichen Rundfunks dar. Sie werden teils vom Rundfunkrat gewählt, teils durch die jeweilige Landes- bzw. die Bundesregierung besetzt. Da auch Kulturverbände zu den Organisationen zählen, die Mitglieder in den Rundfunkrat entsenden, soll die Zusammensetzung der Rundfunkräte in den Blick genommen und thematisiert werden, inwiefern von Kulturverbänden und -organisationen Frauen als Rundfunkratsmitglieder benannt werden.

175 Im Folgenden wird von Rundfunkräten gesprochen, der Hörfunkrat von Deutschlandradio und der Fernsehrat des ZDF sind dabei eingeschlossen.

176 Der Bund ist im Fernsehrat des ZDF, im Hörfunkrat von Deutschlandradio und im Rundfunkrat der Deutschen Welle vertreten.

Die beiden nachfolgenden Übersichten zeigen die Präsenz von Frauen in den Kontrollorganen der öffentlich-rechtlichen Sender sowie in der Leitung der Sender.

Übersicht 33: Frauenanteil in den Rundfunk- und Verwaltungsräten der ARD-Anstalten sowie des ZDF im Jahr 2016						
	Vorgaben zu Frauen im Rundfunkrat im Rundfunkgesetz bzw. Staatsvertrag	Frauenanteil im Rundfunkrat in %	Vorsitz des Rundfunkrates	Ausschussvorsitze	Frauenanteil im Verwaltungsrat in %	Vorsitz des Verwaltungsrates
Bayerischer Rundfunk (BR) ¹⁷⁷	fünf Frauen von festgelegten Organisationen; entsendende Verbände sollen auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern achten	23	M	keine Frau in insgesamt fünf Ausschüssen	14	F
Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb) ¹⁷⁸	Frauen sind angemessen zu berücksichtigen; wenn ein Mann ausscheidet, muss der Platz mit einer Frau besetzt werden und umgekehrt	54	F	keine Frau von zwei Ausschussvorsitzenden, die namentlich benannt sind	43 (von sieben Mitgliedern müssen drei Frauen sein)	M
Radio Bremen (RB) ¹⁷⁹	Frauen und Männer sollen zu jeweils 50% vertreten sein	56	F	vier Frauen von fünf namentlich benannten Ausschussvorsitzenden	44	M
Hessischer Rundfunk (hr) ¹⁸⁰	k.A.	23	M	keine Frau in insgesamt fünf Ausschüssen	22	M
Mitteldeutscher Rundfunk (mdr) ¹⁸¹	k.A.	12	M	eine Frau in insgesamt fünf Ausschüssen	14	M
Norddeutscher Rundfunk (NDR) ¹⁸²	Organisationen, die mehrere Mitglieder entsenden, müssen einen Frauenanteil von 50% garantieren; Organisationen, die nur ein Mitglied stellen, müssen im Wechsel Frauen und Männer entsenden; Abweichungen sind schriftlich zu begründen	53	F	eine Frau in insgesamt drei Ausschüssen	50% (von zwölf Mitgliedern sollen sechs Frauen sein)	F

177 Hauptsendegebiet Bayern

178 Hauptsendegebiete Berlin und Brandenburg

179 Hauptsendegebiet Bremen

180 Hauptsendegebiet Hessen

181 Hauptsendegebiete Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Saarländischer Rundfunk (SR) ¹⁸⁵	Frauen sollen angemessen berücksichtigt werden; auf einen Mann soll eine Frau nachfolgen, auf eine Frau ein Mann, Abweichungen hiervon sind schriftlich zu begründen	34	M	keine Angaben möglich, da die Wahl der Ausschussmitglieder bei Redaktionsschluss noch nicht erfolgt war	29	M
Südwestrundfunk (SWR) ¹⁸⁴	Frauenanteil muss mindestens 40% betragen; Einzelvorschriften zu bestimmten entscheidenden Institutionen	44	M	zwei Frauen in insgesamt vier Ausschüssen	33	F
Westdeutscher Rundfunk (WDR) ¹⁸⁵	k.A., da neues Gesetz ¹⁸⁶	31	F	eine Frau in insgesamt drei Ausschüssen	44	M
Deutschlandradio	Frauen sind angemessen zu berücksichtigen	44	M	eine Frau in insgesamt zwei Ausschüssen	50	M
Deutsche Welle (DW)	k.A.	29	M	zwei Frauen in insgesamt drei Ausschüssen	14	M
Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF)	k.A., da neues Gesetz ¹⁸⁷	45	M	drei Frauen in insgesamt fünf Ausschüssen	21	M

Quelle: Eigene Darstellung nach Websites der Rundfunkanstalten und Rundfunkgesetze

182 Hauptsendegebiete Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein

183 Hauptsendegebiet Saarland

184 Hauptsendegebiete Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz

185 Hauptsendegebiet Nordrhein-Westfalen

186 Das neue WDR-Gesetz, das dezidierte Angaben zur Präsenz von Frauen im Rundfunkrat enthält, wird erst in der im Dezember beginnenden Amtsperiode des neuen Rundfunkrats Wirkung entfalten können.

187 Der neue ZDF-Staatsvertrag, der dezidierte Angaben zur Präsenz von Frauen im Fernseh- und Verwaltungsrat enthält, wird erst in der im Sommer 2016 beginnenden Amtsperiode des neuen Fernseh- und Verwaltungsrats Wirkung entfalten können.

Übersicht 33 veranschaulicht, dass der Frauenanteil sowohl im Rundfunkrat als auch im Verwaltungsrat der Sender sehr unterschiedlich ausfällt. Er reicht von 56% im Rundfunkrat von Radio Bremen (RB) bis hin zu 12% im Rundfunkrat des Mitteldeutschen Rundfunks (mdr). Im Rundfunkstaatsvertrag des Mitteldeutschen Rundfunks sowie im Hessischen Rundfunkgesetz finden sich keine Vorgaben zur Präsenz von Frauen im Rundfunkrat. Beide Sender weisen, wie auch der Bayerische Rundfunk, geringe Frauenanteile auf. Auch das Gesetz der Deutschen Welle (DW), für das der Bund verantwortlich zeichnet, enthält keine Vorschriften zur Repräsentanz von Frauen. Andere Rundfunk- und Mediengesetze bzw. entsprechende Staatsverträge sehen teils eine angemessene Beteiligung von Frauen, die abwechselnde Besetzung von Positionen durch Frauen und Männer oder »Mindestfrauenquoten« vor. In den Rundfunkräten der Sendeanstalten, in deren Rundfunkgesetzen entsprechende Vorgaben zu finden sind, kann ein deutlich höherer Frauenanteil verzeichnet werden. Sowohl im Rundfunkrat des Rundfunks Berlin-Brandenburg (rbb) als auch im Rundfunkrat von Radio Bremen (RB) sind Frauen inzwischen überrepräsentiert, sodass – mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit – hier auf eine angemessene Beteiligung von Männern geachtet werden muss. Von den zwölf hier dargestellten Rundfunkräten werden vier von einer Vorsitzenden, acht von einem Vorsitzenden geleitet. Dieses Verhältnis entspricht einem Anteil an weiblichen Rundfunkratsvorsitzenden von 33%. Die Mehrzahl der Ausschussvorsitze haben Männer inne. Im Folgenden wird aufgezeigt, dass auch in die Rundfunkräte, in die Kulturorganisationen Vertretungen entsenden können, zumeist Männer entsandt wurden. Im Kapitel 9 in diesem Beitrag wird auf die Leitung von Kulturverbänden eingegangen. Hier zeigt sich, dass diese für die Besetzung von Rundfunkratsfunktionen von Bedeutung sein kann.

Wird der Verwaltungsrat, also das wirtschaftliche Kontrollorgan eines Senders betrachtet, ist der Frauenanteil in den Gremien mehrheitlich geringer als es bei den Rundfunkräten der Fall ist. Die Verwaltungsräte der Rundfunkanstalten sind deutlich kleiner als die Rundfunkräte, sodass, so ist zu vermuten, die Mitgliedschaft noch begehrt ist. Zwei Verwaltungsräte weisen eine paritätische Besetzung mit Männern und Frauen auf. Beim Norddeutschen Rundfunk ist diese gesetzlich vorgegeben. Bei Deutschlandradio, der anderen Anstalt mit einem Frauenanteil von 50%, gibt es keine entsprechende gesetzliche Vorgabe. Der geringste Frauenanteil ist für die Verwaltungsräte des Bayerischen Rundfunks, des Mitteldeutschen Rundfunks sowie der Deutschen Welle zu verzeichnen. Drei Frauen sind Vorsitzende eines Verwaltungsrates, dies entspricht einem Anteil von 25%.

Übersicht 34: Leitung der ARD-Anstalten und des ZDF im Jahr 2016									
	Inten- danz	Justi- ziariat	Hör- funk- direk- tion	Fern- sehdi- rek- tion	Verwal- tungs- direk- tion	Betriebs- direk- tion	Informations- direktion ¹⁸⁸ /DW-Aka- demie ¹⁸⁹ /Europäische Satellitenprogramme ¹⁹⁰ / Chefredakteurin bzw. Chefredakteur ¹⁹¹	Landes- sender	Frauen- anteil in %
Bayerischer Rundfunk (BR)	M	M	M	F	M	F	M	/	29
Rundfunk Berlin Bran- denburg (rbb)	F	M		F	M	M	/	/	40
Radio Bre- men (RB)	M	/		M		F	/	/	33
Hessischer Rundfunk (hr)	M	M	M	F	/	M	/	/	20
Mitteldeut- scher Rund- funk (mdr)	F	M	M	M	M	M	/	/	16
Norddeut- scher Rund- funk (NDR)	M	M	M	M	M	M	/	M; M; F; F	20
Saarländi- scher Rund- funk (SR)	M	M	M	M	M	/	/	/	0
Südwestrund- funk (SWR)	M	M	M	M	M	M	/	F; F	11
Westdeut- scher Rund- funk (WDR)	M	F	F	M	F	M	/	/	50
Deutschland- radio	M	M	M	/		M	/	/	0
Deutsche Welle (DW)	M	M		F	F	M	M	/	40
Zweites Deut- sches Fernse- hen (ZDF)	M	M	/	M	F	M	M; M	/	14

Quelle: Eigene Darstellung nach Websites der Rundfunkanstalten

In Übersicht 34 ist die Leitung der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten dargestellt. Hierfür wird, um die Vergleichbarkeit zu ermöglichen, auf bestimmte Funktionen einheitlich für alle Sender abgehoben, unabhängig davon, ob sie in den betreffenden Sendern der Geschäftsleitung oder aber der darunter befindlichen Hierarchieebene angehören. Der Frauenanteil in der Leitung reicht von 0% beim Saarländischen Rundfunk und Deutschlandradio bis hin zu 50% beim Westdeutschen Rundfunk. Einen Frauenanteil von einem Drittel bis zu 40% weisen der Rundfunk Berlin-Brandenburg, Radio Bremen

188 Nur beim Bayerischen Rundfunk

189 Nur bei der Deutschen Welle

190 Nur beim ZDF

191 Nur beim ZDF

und die Deutsche Welle auf. Weniger als ein Drittel beträgt der Frauenanteil in der Senderleitung der anderen Rundfunkanstalten, also dem Bayerischen Rundfunk, dem Hessischen Rundfunk, dem Mitteldeutschen Rundfunk, dem Norddeutschen Rundfunk, dem Südwestrundfunk sowie dem ZDF.

Zwei Intendantinnen stehen zehn Intendanten gegenüber. Bei den Justiziarinnen ist nur eine Frau auszumachen, ebenso bei den Betriebs- bzw. technischen Direktorinnen und Direktoren. Wenn im Folgenden auf die einzelnen Sender eingegangen wird, soll auch problematisiert werden, inwiefern die Aufsichtsgremien der Rundfunkanstalten das Thema Gleichstellung reflektieren. Die Wahl der Intendantin oder des Intendanten obliegt den Rundfunkräten. Sie sind in der Regel auch verantwortlich für die Wahl der Direktorinnen und Direktoren beispielsweise für Hörfunk oder Fernsehen.

Ein wichtiges Anliegen ist ARD und ZDF die Förderung von Frauen in technischen Berufen. Hierfür werden Preise für Abschlussarbeiten von Frauen in technischen Studiengängen ausgelobt. Außerdem beteiligen sich die Sender an Maßnahmen, um junge Frauen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge zu begeistern. Alle Rundfunkanstalten haben Gleichstellungsbeauftragte und unternehmen verschiedene Anstrengungen, um die Übernahme von Führungsverantwortung durch Frauen zu erhöhen.

Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten mussten und müssen weiter, um die Vorgaben der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF) zu erfüllen, Personal abzubauen. Personalabbau hat auch Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen, da freiwerdende Stellen vielfach nicht wiederbesetzt werden und damit die Personalfuktuation unterbrochen wird. Sofern Frauen – und auch Männer – noch nicht bei den Rundfunkanstalten beschäftigt sind, haben sie es schwer, dort Fuß zu fassen. Es soll daher im Folgenden, sofern Daten vorliegen, auch auf die Beschäftigtenzahlen eingegangen werden.

6.1.1 ARD

Die neun Landesrundfunkanstalten – Bayerischer Rundfunk, Hessischer Rundfunk, Mitteldeutscher Rundfunk, Norddeutscher Rundfunk, Radio Bremen, Rundfunk Berlin-Brandenburg, Saarländischer Rundfunk, Südwestrundfunk und Westdeutscher Rundfunk – haben sich zur Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) zusammengeschlossen. Der ARD gehören auch der deutsche Auslandssender Deutsche Welle sowie der bundesweite Hörfunksender Deutschlandradio an. Die ARD verantwortet die Gemeinschaftsprogramme Das Erste, Einsplus, tagesschau24, EinsFestival. Zusammen mit dem ZDF werden die Programme 3sat, arte, KiKa und phoenix veranstaltet. Die ARD stellt auf ihrer Website u.a. Personalkennzahlen für die Jahre 2013 und 2014 zur Verfügung, die einen ersten Eindruck von der Präsenz von Frauen in den Sendern sowie in den ersten drei Hierarchieebenen vermitteln. Zu letzteren gehören ARD Intendantinnen und Intendanten, Direktorinnen und Direktoren, Hauptabteilungsleiterinnen und Hauptabteilungsleiter sowie Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter (vgl. ARD).

Übersicht 35: Frauenanteil insgesamt und Frauenanteil an den Führungspositionen in den ARD-Anstalten im Jahr 2014

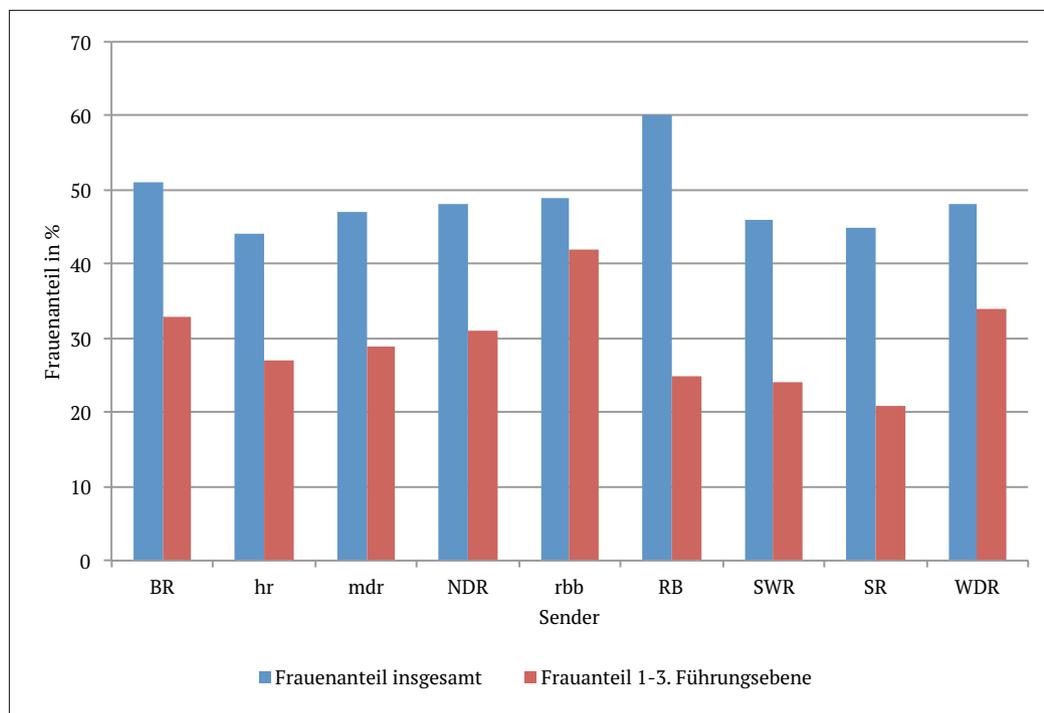
	BR	hr	mdr	NDR	rbb	RB	SWR	SR	WDR
Frauenanteil insgesamt in %	51	44	47	48	49	60	46	45	48
Frauenanteil an der 1., 2. und 3. Hierarchieebene in %	33	27	29	61	42	25	24	21	34

Quelle: Eigene Darstellung nach ARD – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Übersicht 35 veranschaulicht eine deutliche Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil an den Beschäftigten in den ARD-Anstalten insgesamt und dem Frauenanteil in Führungspositionen. Werden die Beschäftigten insgesamt betrachtet, so liegt der Frauenanteil bei den Sendern zwischen 44% (hr) und 60% (RB). Bei Radio Bremen besteht eine besonders große Diskrepanz mit Blick auf den Frauenanteil insgesamt und den Frauenanteil in den ersten drei Hierarchieebenen. Hier beträgt er nur 25%, d.h. dass die Mehrzahl der bei Radio Bremen beschäftigten Frauen in den Führungsetagen tätig ist. Einen auffallend geringen Frauenanteil in den ersten drei Hierarchieebenen weist mit 21% auch der Saarländische Rundfunk auf. Bei beiden Sendern handelt es sich um verhältnismäßig kleine Sender mit insgesamt 213 (RB) und 622 (SR) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hier stellt sich die Frage, ob der geringe Frauenanteil in den ersten drei Hierarchieebenen auf den relativ kleinen Personalbestand zurückzuführen ist. Insbesondere wenn in Betracht gezogen wird, dass bei Ausscheiden von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen oftmals keine Neubesetzung der Stellen erfolgt. Ebenfalls einen geringen Frauenanteil in den ersten drei Hierarchieebenen weist der Südwestrundfunk auf. Dieser kann in diesem Fall nicht auf einen kleinen Personalstamm zurückgeführt werden, denn der SWR ist mit Blick auf das Personal die drittgrößte ARD-Anstalt. Die beiden größten ARD-Sender, der Westdeutsche Rundfunk (4.727 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und Norddeutsche Rundfunk (4.216 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), sowie der Bayerische Rundfunk (3.452 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) weisen einen deutlich höheren Frauenanteil in den ersten drei Hierarchieebenen auf: Beim WDR sind es 34%, beim NDR 31% und beim BR 33%. Den höchsten Anteil an Frauen in den ersten drei Hierarchieebenen hat der Rundfunk Berlin-Brandenburg mit insgesamt 1.915 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verzeichnen. 42% der Führungspositionen werden von Frauen bekleidet. Diese Anstalt macht vor, dass erstens das Potenzial an Frauen für Führungsaufgaben vorhanden ist und dass zweitens dieses Führungspersonal bei entsprechenden Maßnahmen auch gefunden und beschäftigt werden kann.

Die mehr oder weniger große Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil an den Beschäftigten in den ARD-Sendern insgesamt und jenen in den ersten drei Hierarchieebenen wird in Abbildung 21 veranschaulicht. So fallen, wie bereits ausgeführt, Radio Bremen, der Südwestrundfunk und der Saarländische Rundfunk mit kleinen Frauenanteilen in den Führungsebenen auf. Hier scheint mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit noch Handlungsbedarf bei den Sendern zu bestehen.

Abb. 21: Gegenüberstellung des Frauenanteils an den Beschäftigten der ARD-Sender insgesamt und in den ersten drei Hierarchieebenen der ARD-Sender im Jahr 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach ARD – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Differenzierte Daten zum Frauenanteil in den ARD-Gemeinschaftsprogrammen stellt die ARD für den hier betrachteten Zeitraum nicht bereit, sodass erneut der Oeckl ausgewertet wurde. Im Oeckl ist jeweils die Leitung eines Programmbereichs ausgewiesen, was mit Blick auf die hier im Fokus stehende Fragestellung relevant ist. Die Programmdirektion für Das Erste lag in allen hier betrachteten Jahren fest in männlicher Hand, wohingegen der Bereich Presse und Information stets von Frauen geleitet wurde. Im Oeckl werden 13 Programmbereiche ausgewiesen¹⁹²:

- Politik, Gesellschaft, Kultur
- Ausland und Festivals
- Sport
- Fernsehfilme
- Spielfilm
- Unterhaltung
- Familienprogramm
- Vorabend
- Kirchliche Sendungen
- Filmförderung
- Fernsehproduktion
- Digitales Fernsehen
- Federführung für Musikprogramme

¹⁹² 3sat und Arte werden hier außen vor gelassen.

Übersicht 36: Leitungen der Programmbereiche von Das Erste in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006 und 2014

	1994 ¹⁹³		1998 ¹⁹⁴		2002 ¹⁹⁵		2006		2010 ¹⁹⁶		2014	
	ins-gesamt	davon Frauen	ins-gesamt	davon Frauen	ins-gesamt	davon Frauen	ins-gesamt	davon Frauen	ins-gesamt	davon Frauen	ins-gesamt	davon Frauen
Programm-leitungen	12	0	12	0	11	1	13	1	12	1	13	4

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Übersicht 36 zeigt, dass Frauen in den Programmleitungen von Das Erste über viele Jahre hinweg mit der Lupe gesucht wurden. Dies hat sich erst im Jahr 2014 verändert. Jetzt sind ein Drittel der Verantwortlichen für die verschiedenen Programmbereiche Frauen.

Die Medienfrauen, ein Zusammenschluss von in den ARD-Anstalten und beim ZDF beschäftigten Frauen, verabschiedeten anlässlich ihres 38. Treffens in Bremen im November 2015 drei Resolutionen, in denen sie u.a. Folgendes fordern (vgl. Radio Bremen 2015):

- die Ausschreibung von befristeten Führungspositionen und keine automatische Verlängerung; nur so könne verhindert werden, dass Führungsfunktionen über Jahre hinweg von Männern besetzt und damit für Frauen unzugänglich sind,
- die Sorge für Vielfalt und zwar mit Blick auf das Programm, die Programmverantwortlichen, die Auswahl von Expertinnen und Experten sowie von zu Interviewenden,
- die Neubesetzung der frei werdenden Intendantenstelle beim Hessischen Rundfunk mit einer Frau.¹⁹⁷

Nachfolgend sollen die einzelnen ARD-Sender im Hinblick auf den Rundfunk- und Verwaltungsrat als Kontrollorgane des öffentlich-rechtlichen Rundfunks, die Senderleitung (Intendanz, Hörfunk- und Fernsehdirection, Justizariat) sowie, sofern vorhanden, die Landesstudios näher betrachtet werden.

6.1.1.1 Bayerischer Rundfunk

Im Bayerischen Rundfunk waren mit Stand vom 10. Dezember 2015 ausweislich der Website 3.054 Planstellen besetzt. Davon entfällt der größte Teil mit 1.340 Planstellen (44%) auf die Direktion Produktion und Technik, gefolgt von der Hörfunkdirection mit 574 Planstellen (19%), der Verwaltungsdirection mit 473 Planstellen (15%), der Informationsdirection mit 260 Planstellen (9%), der Fernsehdirection mit 253 Planstellen (8%) und der Intendanz bzw. Juristischen Direction mit 154 Planstellen (5%).

193 Im Jahr 1994 gab es keine Kategorie Digitales Fernsehen.

194 Im Jahr 1998 wurde Filmförderung nicht ausgewiesen.

195 Im Jahr 2002 wurden Kirchliche Sendungen und Filmförderung nicht ausgewiesen.

196 Im Jahr 2010 wurde Spielfilm nicht ausgewiesen.

197 Die Stelle wurde mit einem Mann besetzt. Die Nachfolge der ausscheidenden rbb-Intendantin Dagmar Reim tritt die Fernsehjournalistin Patricia Schlesinger an.

Dem Rundfunkrat gehören aktuell 47 Mitglieder¹⁹⁸ an, davon sind elf Frauen. Das entspricht einem Anteil von 23%. Von den fünf Organisationen aus dem Kulturbereich, die Mitglieder in den Rundfunkrat entsenden können – das Bayerische Staatstheater, die Bayerische Musikorganisation, die Komponisten-Organisationen, die Bayerischen Schauspielbühnen und der Bayerische Journalistenverband – wurde nicht eine Frau entsandt. Auch steht aktuell keine Frau einem der fünf Ausschüsse des Bayerischen Rundfunkrats¹⁹⁹ vor. Werden die Jahre 1994 bis 2014 in den Blick genommen, so ist festzustellen, dass in allen betrachteten Jahren ein Mann Vorsitzender war. Stellvertretende Vorsitzende ist aktuell eine Frau.

Die Zusammensetzung des Rundfunkrates wird von den entsendenden Organisationen gestaltet. Welche Organisationen Rundfunkratsmitglieder entsenden können, ist im Bayerischen Rundfunkgesetz beschrieben. In Art. 6 Abs. 3 wurde festgelegt: »Die entsendungsberechtigten Organisationen oder Stellen haben bei der Auswahl ihrer Vertreter auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hinzuwirken« (BayRG). D.h., dass im Sinne einer gleichberechtigten Mitwirkung von Frauen und Männern am Rundfunkrat alle entsendenden Organisationen gefordert sind. Bei den Kulturorganisationen besteht aktuell Nachholbedarf, da wie erwähnt keine Frau entsandt wird.

Der Verwaltungsrat hat sechs Mitglieder. Zwei Mitglieder gehören ihm qua Amt an, die Präsidentin des Bayerischen Landtags sowie der Präsident des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs. Die anderen vier Mitglieder werden vom Rundfunkrat gewählt, dürfen ihm allerdings nicht angehören. Aktuell gehört eine Frau dem Verwaltungsrat des Bayerischen Rundfunks an, die Landtagspräsidentin Barbara Stamm. Sie ist zudem auch Vorsitzende des Verwaltungsrates. Den Vorsitz des Verwaltungsrates bekleidete in den Jahren 2010 und 2014 eine Frau. Letzteres ist darauf zurückzuführen, dass dieser Vorsitz an das Amt der Landtagspräsidentin bzw. des Landtagspräsidenten geknüpft ist und dieses in den genannten Jahren in den Händen einer Frau lag.

198 Folgende Organisationen können Mitglieder (Anzahl in Klammern) in den Rundfunkrat entsenden: Bayerischer Landtag (12 entsprechend der Fraktionsstärke), Staatsregierung (1), Evangelische Kirche (1), Katholische Kirche (1), Jüdische Kultusgemeinde (1), Gewerkschaften (1), Bayerischer Bauernverband (1), Industrie- und Handelskammern (1), Handwerkskammern (1), Bayerischer Städtetag (1), Bayerischer Landkreistag (1), Bayerischer Gemeindetag, Landesvertriebenenverband (1), fünf Frauen, davon je eine von den Gewerkschaften, vom Bauernverband, von den katholischen und evangelischen kirchlichen Frauenorganisationen und vom Bayerischen Landessportbund, Bayerischer Jugendring (1), Bayerischer Landessportverband (1), Schriftsteller-, Komponisten- und Musik-Organisationen (jeweils 1), Intendanten der Bayerischen Staatstheater (jeweils 1), Leitung der Bayerischen Schauspielbühnen (1), Bayerischer Journalistenverband (jeweils 1), Bayerischer Zeitungsverlegerverband (1), Bayerische Hochschulen (1), Lehrerverband (1), Elternvereinigungen (1) und Organisationen der Erwachsenenbildung (1), Bayerischer Heimattag (1), Familienverbände (1), Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (1), BUND Bayern (1), Verband der freien Berufe (1).

199 Dies sind die folgenden: Fernsehausschuss, Hörfunkausschuss, Wirtschaft und Finanzen, Grundsatzfragen/Geschäftsordnung und Projektgruppe Telemedien.

Übersicht 37: Vorsitz des Rundfunk- und des Verwaltungsrates des Bayerischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Rundfunkrates	M	M	M	M	M	M
Vorsitz des Verwaltungsrates	M	M	M	M	F	F

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Im Folgenden soll – wiederum für die Jahre 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 – eruiert werden, ob sich die Präsenz von Frauen in den Leitungsgremien verändert hat. Hierfür wird ebenfalls der Oeckl genutzt. Folgende Funktionen werden in den Blick genommen:

- Geschäftsleitung²⁰⁰
- Landesstudios

Übersicht 38: Führungskräfte und Leitungen der Landesstudios des Bayerischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte ²⁰¹	8	2	7	2	8	1	7	0	7	0	8	2
Leitungen der Landesstudios ²⁰²	2	0	2	0	5	0	5	0	4	1	5	1

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Übersicht 38 zeigt, wie viele Personen insgesamt der Geschäftsleitung des Bayerischen Rundfunks angehören oder ein Landesstudio leiten und wie viele von ihnen Frauen sind. Es ist zu erkennen, dass Frauen, sowohl was die Geschäftsleitung als auch die Leitung der Landesstudios betrifft, in der Unterzahl sind. In den Jahren 2006 und 2010 gehörte keine Frau der Geschäftsleitung an. Bemerkenswert ist, dass im Jahr 2014 wieder der Stand des Jahres 2002 erreicht wurde, nachdem in den Vorjahren keine Frau der Geschäftsleitung angehörte.

Dem aktuellen Geschäftsbericht des Bayerischen Rundfunks kann für das Jahr 2014 differenziert entnommen werden, wie viele Frauen und Männer in den verschiedenen Programmbereichen tätig waren (vgl. Geschäftsbericht des Bayerischen Rundfunks 2014). In Übersicht 39 wird dieses Verhältnis veranschaulicht.

200 Hierunter sind folgende Positionen zusammengefasst, die der Oeckl ausweist: Intendanz, Hörfunkdirektion, Chefredaktion Hörfunk, Fernsehdirektion, Chefredaktion Fernsehen, Technische Direktion, Verwaltungsdirektion, Juristische Direktion.

201 In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

202 Landesstudios gibt es in Franken, Mainfranken und Ostbayern, darüber hinaus das Hörfunk- und das Fernsehstudio Berlin. In manchen Jahren ist die Leitung einzelner Studios nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

Übersicht 39: Leitungsfunktionen im Bayerischen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Männer	Frauen
<ul style="list-style-type: none"> – Intendant – Juristischer Direktor – Hörfunkdirektor – Verwaltungsdirektor – Informationsdirektor 	<ul style="list-style-type: none"> – Fernsehdirektorin – Produktion- und Technikdirektorin

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Bayerischer Rundfunk

Dem Geschäftsbericht 2014 ist auch zu entnehmen, dass sechs der insgesamt 25 Hauptabteilungen und Programmbereiche von einer Frau geleitet wurden (vgl. Geschäftsbericht des Bayerischen Rundfunks 2014). Hier besteht auch in Hinblick darauf, dass Führungskräfte von Hauptabteilungen und Programmbereichen Führungserfahrung sammeln und sich damit für weitergehende Führungsaufgaben empfehlen können, Nachholbedarf.

6.1.1.2 Rundfunk Berlin-Brandenburg, Sender Freies Berlin und Ostdeutscher Rundfunk Brandenburg

Der Sender Freies Berlin (SFB) und der Ostdeutsche Rundfunk Brandenburg (ORB) fusionierten im Jahr 2003 zum Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb). Der SFB hatte über 50 Jahre für und aus Berlin berichtet. Tief in seine Identität eingeschrieben hatte sich die Teilung der Stadt Berlin. Der Ostdeutsche Rundfunk Brandenburg (ORB) war demgegenüber ein junger Sender. Anfang der 1990er Jahre gegründet, war ihm nur eine kurze Dauer beschieden. Anliegen des ORB war es, ein schlanker Sender zu sein, der einen Beitrag zur Identitätsstiftung des jungen Landes Brandenburg leisten sollte (vgl. zum ORB Rosenbauer 2008). Von vorneherein stand der rbb als »kleiner« Sender unter einem erheblichen finanziellen Druck. Auch fusionierte mit dem SFB eine personell gut ausgebaute Rundfunkanstalt mit dem von vorneherein personell schmalere ausgestatteten ORB.

Der rbb beschäftigte im Jahr 2014 1.915 angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 51% Männer und 49% Frauen.

Dem Rundfunkrat gehören grundsätzlich 29 Mitglieder²⁰³ an, die von Organisationen aus den Ländern Berlin und Brandenburg sowie dem Berliner Abgeordnetenhaus und dem Brandenburger Landtag entsandt werden. Aktuell (Frühjahr 2016) ist der Platz der Jüdischen Gemeinden in Berlin und Brandenburg nicht besetzt, sodass dem Rundfunkrat nur 28 Mitglieder angehören. Von diesen sind 15 weiblich und 13 männlich, d.h., dass im Rundfunkrat des rbb mehr Frauen als Männer vertreten sind. In § 14 Abs. 3 des Rundfunkstaatsvertrags ist u.a. Folgendes festgelegt: »[...] Frauen sind angemessen zu berücksichtigen. Wird eine andere Person als Nachfolger eines Mitglieds entsandt, muss diese Person eine Frau sein, wenn zuvor ein Mann entsandt war, oder ein Mann sein, wenn zuvor eine Frau entsandt war« (Rundfunkstaatsvertrag des rbb). Hier hat also der Gesetzgeber eine Vorschrift erlassen, die »Erbhöfe« im Rundfunkrat verhindern und zu einer angemessenen Repräsen-

203 Folgende Organisationen können Rundfunkratsmitglieder entsenden: Evangelische Kirche, Landesrektorenkonferenz, ausländische Bevölkerung, Vereinigung der Unternehmensverbände, Umwelt- und Naturschutzverbände, Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, Industrie- und Handelskammertag, Kommunale Spitzenverbände Brandenburg, Rat der Bürgermeister Berlin, Katholische Kirche, Landesmusikräte und Filmverband Brandenburg und Film- und Fernsehverband Berlin, Landessportbünde, Deutscher Beamtenbund, Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbauernverband Brandenburg, Landesfrauenräte, Akademie der Künste, Jüdische Gemeinden Berlin und Brandenburg, ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg und Deutscher Journalistenverband, Landeselternausschüsse, Landesjugendringe, Landtag Brandenburg, Abgeordnetenhaus von Berlin, Verbände der Sorben in Brandenburg. Bei den Verbänden muss zur Entsendung eine Einigung über die zu entsendende Person erzielt werden, die sowohl für Berlin als auch Brandenburg spricht.

tanz von Frauen beitragen soll. Rundfunkratsvorsitzende ist eine Frau, Stellvertretender Vorsitzender ein Mann. Von den drei Plätzen, die aus dem Kultur- und Medienbereich besetzt werden, nimmt eine Frau ein. Der rbb verfügt über drei Ausschüsse.²⁰⁴ Informationen zu den Mitgliedern und Vorsitzenden werden für zwei von ihnen auf der Website des rbb zur Verfügung gestellt. Beide haben männliche Vorsitzende.

Dem Verwaltungsrat des rbb gehören acht Mitglieder an. Sieben von ihnen werden vom Rundfunkrat gewählt, eines vom Personalrat. Von den sieben vom Rundfunkrat gewählten Mitgliedern müssen drei Frauen sein. Vorsitzender des Verwaltungsrates ist ein Mann, er hat eine Stellvertreterin.

Übersicht 40: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates des Ostdeutschen Rundfunks Brandenburg (ORB), des Senders Freies Berlin (SFB) und des Rundfunks Berlin-Brandenburg (rbb) in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Rundfunkrats des ORB	M	M	M	/	/	/
Vorsitz des Verwaltungsrats des ORB	M	M	M	/	/	/
Vorsitz des Rundfunkrats des SFB	F	F	F	/	/	/
Vorsitz des Verwaltungsrats des SFB	M	M	M	/	/	/
Vorsitz des Rundfunkrats des rbb	/	/	/	/	M	F
Vorsitz des Verwaltungsrats des rbb	/	/	/	M	M	/

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994, Oeckl 1998, Oeckl 2002, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Wird in die Vergangenheit geblickt, so zeigt sich, dass der »alte« SFB mehr Frauen als Rundfunkratsvorsitzende aufweisen konnte als der neu gegründete ORB, der durchgängig männliche Rundfunk- und Verwaltungsratsvorsitzende hatte.

In Übersicht 41 wird die Geschäftsleitung des ORB²⁰⁵ und des SFB²⁰⁶ für die Jahre 1994, 1998 und 2002 sowie die Geschäftsleitung und die Leitung der Landesstudios des rbb²⁰⁷ für die Jahre 2006, 2010 und 2014 ausgewiesen.

204 Dies sind die folgenden: Haushalts- und Finanzausschuss, Programmausschuss und Telemedienausschuss.

205 Hierzu gehören: Intendanz, Hörfunkdirektion und Chefdirektionen Hörfunk, Fernsehdirektion und Chefredaktion Fernsehen, Finanzen und Verwaltung, Produktions- und Betriebsdirektion, Justizariat.

206 Hierzu gehören: Intendanz, Programmdirektion, Produktionsdirektion, Verwaltungsdirektion, Betriebsdirektion, Juristische Direktion.

207 Hierzu gehören: Intendanz, Hörfunkdirektion und Chefdirektion Hörfunk, Fernsehdirektion und Chefredaktion Fernsehen, Verwaltungsdirektion, Justizariat.

Übersicht 41: Führungskräfte und Leitungen der Landesstudios des Ostdeutschen Rundfunks Brandenburg (ORB), des Senders Freies Berlin (SFB) und des Rundfunks Berlin-Brandenburg (rbb) in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte im ORB	9	2	8	1	10	1	–	–	–	–	–	–
Leitungen der ORB-Landesstudios ²⁰⁸	0	0	0	0	4	2	–	–	–	–	–	–
Führungskräfte im SFB ²⁰⁹	5	0	5	1	7	2	–	–	–	–	–	–
Führungskräfte ²¹⁰ im rbb	–	–	–	–	–	–	6	2	7	2	7	2
Leitungen der rbb-Landesstudios ²¹¹	–	–	–	–	–	–	5	3	3	3	3	3

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Festzuhalten ist zunächst, dass in der jungen, »schlanken« Anstalt des ORB offenbar kein Augenmerk auf die Repräsentanz von Frauen in der Geschäftsleitung gelegt wurde. Jedenfalls fällt auf, dass zu einem Zeitpunkt als längst über Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen öffentlich debattiert wurde, sehr wenige Frauen in der Führungsetage dieser neu gegründeten Rundfunkanstalt vertreten waren. Lediglich bei den Landesstudios herrschte ein paritätisches Verhältnis. Auch in der Geschäftsleitung des SFB waren wenige Frauen vertreten. Im Jahr 1994 gehörte nicht eine Frau der im Oeckl verzeichneten Führungsetage an. In der Geschäftsleitung des rbb sind zu einem Drittel Frauen tätig, bei den Landesstudios dominieren sie sogar. Sowohl im Jahr 2010 als auch im Jahr 2014 wurden alle Landesstudios von Frauen geleitet.

Dem auf der Website des rbb veröffentlichten Organigramm ist die Leitung der Programmdirektionen zu entnehmen. In Übersicht 42 wird das ausgeglichene Verhältnis dargestellt.

Übersicht 42: Leitungsfunktionen im Rundfunk Berlin-Brandenburg nach Geschlecht im Jahr 2016

Männer	Frauen
– Produktions- und Betriebsdirektor – Direktor für Recht und Unternehmensentwicklung	– Intendantin – Programmdirektorin

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Rundfunk Berlin-Brandenburg

208 Dies sind: Regionalstudio Cottbus, Regionalstudio Frankfurt/Oder, Regionalstudio Perleberg, Regionalstudio Prenzlau, Hörfunkredaktion im Hauptstadtstudio. In manchen Jahren ist die Leitung einzelner Studios nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

209 Der SFB hatte keine Regionalstudios.

210 In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

211 Dies sind: Regionalstudio Cottbus, Regionalstudio Frankfurt/Oder, Regionalstudio Perleberg, Regionalstudio Prenzlau, Hörfunkredaktion im Hauptstadtstudio. In manchen Jahren ist die Leitung einzelner Studios nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

6.1.1.3 Radio Bremen

Radio Bremen (RB) ist mit 211 Beschäftigten die kleinste ARD-Anstalt. Im »Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen für das Jahr 2014« hat der Intendant über die aktuelle Situation der Beschäftigung von Frauen Auskunft gegeben und die Planungen aufgezeigt. Der Bericht wurde vom Rundfunkrat zur Kenntnis genommen. Gleich zu Beginn wird deutlich gemacht, dass es zu den erklärten Zielen von Radio Bremen gehört, »mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen« (Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen für das Jahr 2014 2015). Als Schwierigkeit wird herausgestellt, dass Radio Bremen insgesamt nur eine geringe Anzahl an Führungspositionen zu vergeben hat und darüber hinaus auf der zweiten und dritten Hierarchieebene, aus der die Führungskräfte für die erste Hierarchieebene rekrutiert werden, wenige Frauen vertreten sind. Mit dem »Führungskräfteprogramm« will Radio Bremen diesem strukturellen Mangel entgegenwirken. Ein besonderer Fokus soll u.a. auf die Teamentwicklung gelegt werden. Neu gewonnene Führungskräfte sollen in die bestehende Führungskultur eingegliedert werden. Darüber hinaus waren für das Jahr 2015 laut oben genanntem Bericht Vortrags- und Vernetzungsveranstaltungen geplant, die von der AG »Frauen in Führung« organisiert wurden.

Dem Rundfunkrat von Radio Bremen gehören 25 Mitglieder an.²¹² Seine Zusammensetzung ist im »Radio-Bremen-Gesetz« vom 4. April 2014 geregelt. Im Rundfunkrat sind derzeit 14 Frauen und elf Männer vertreten, es wurden also mehr Frauen als Männer entsandt. Den Vorsitz hat eine Frau inne. Der Rundfunkrat verfügt über fünf Ausschüsse. Dem Finanz- und Organisationsausschuss steht eine Frau vor, dem Hörfunkausschuss ein Mann, dem Fernsehausschuss eine Frau, dem Zukunftsausschuss eine Frau und dem Drei-Stufen-Test-Ausschuss²¹³ eine Frau. Die Verbände aus dem Kulturbereich²¹⁴ haben je einen Mann und eine Frau entsandt. Im »Radio-Bremen-Gesetz« ist mit Blick auf Wahl und Amtsdauer des Rundfunkrates in § 10 Abs. 4 Folgendes festgelegt: »Frauen und Männer sollen bei der Wahl der Mitglieder jeweils zu fünfzig Prozent berücksichtigt werden. Sofern eine Stelle oder Organisation als ordentliches Mitglied einen Mann entsendet, hat sie als stellvertretendes Mitglied eine Frau zu entsenden und umgekehrt. Wurde ein Mann als ordentliches Mitglied entsandt, ist für die folgende Amtsperiode eine Frau als ordentliches Mitglied zu entsenden und umgekehrt, soweit keine Wiederberufung erfolgt« (Radio Bremen Gesetz).

Dem Verwaltungsrat gehören neun Mitglieder an. Sechs von ihnen wählt der Rundfunkrat, drei davon gehören dem Rundfunkrat nicht an. Weitere drei werden von den bei Radio Bremen Beschäftigten gewählt. Der aktuelle Verwaltungsrat setzt sich aus vier Frauen und fünf Männern zusammen. Die Beschäftigten haben ihre drei Plätze mit zwei Frauen und einem Mann besetzt. Der mehrheitlich mit Frauen besetzte Rundfunkrat hat seine sechs Plätze zu einem Drittel mit Frauen besetzt. Den Vorsitz hat ein Mann inne.

212 Folgende Institutionen benennen laut »Radio-Bremen-Gesetz« Mitglieder für den Rundfunkrat: Deutscher Gewerkschaftsbund, Unternehmensverbände, Arbeiternehmerkammer, Handelskammer oder Handwerkskammer im turnusgemäßen Wechsel, Evangelische Kirche, Katholische Kirche, Jüdische Gemeinde, Muslime, Landesjugendring, Landessportbund, Landesfrauenrat, Gesamtverband Natur- und Umweltschutz oder Verbraucherzentrale im turnusgemäßen Wechsel, Landesmusikrat, Deutscher Journalistenverband oder Deutsche Journalistinnenunion im turnusgemäßen Wechsel, Landesseniorenorganisation, Bremer Rat für Integration, vier Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen, die folgende Interessen vertreten: a) Wirtschaftsprüfung, Betriebswirtschaft und Unternehmensberatung, b) Medienwirtschaft und Medientechnik, c) Medienwissenschaft und Medienpädagogik, d) Kultur insbesondere Bildende Kunst und Musik, Stadtgemeinde Bremen, Stadtgemeinde Bremerhaven, politische Parteien, die bei der letzten Bürgerschaftswahl mindestens 5% erreicht haben (vgl. Radio Bremen Gesetz).

213 Der Vorsitz dieses Ausschusses ist an den Vorsitz des Rundfunkrats gekoppelt.

214 Dies sind: Landesmusikrat und Journalistenverbände.

Übersicht 43: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates von Radio Bremen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Rundfunkrates	M	F	F	M	F	F
Vorsitz des Verwaltungsrates	M	M	M	M	M	M

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 43 ist für die Jahre 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 aufgeführt, wer den Vorsitz des Verwaltungs- oder des Rundfunkrats von Radio Bremen innehatte. Der Verwaltungsratsvorsitz war und ist weiterhin fest in Männerhand, wohingegen der Rundfunkratsvorsitz häufiger von einer Frau als von einem Mann wahrgenommen wurde.

In Übersicht 44 ist die Geschäftsleitung²¹⁵ und die Leitung der Regionalstudios von Radio Bremen zusammengestellt. Dokumentiert wird der, auch von Radio Bremen selbst festgestellte, Mangel an Frauen in Führungsverantwortung. Das erste Mal gehörte im hier betrachteten Zeitraum in 2014 eine Frau der Geschäftsleitung an. Deutlich wird, dass eine »kleine« Rundfunkanstalt weniger Führungspositionen zu besetzen hat als eine »große« wie beispielsweise der bereits vorgestellte Bayerische Rundfunk.

Übersicht 44: Führungskräfte und Leitungen der Regionalstudios von Radio Bremen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte ²¹⁶	2	0	4	0	4	0	2	0	3	0	4	1
Leitungen der Landesstudios ²¹⁷	0	0	0	0	1	1	2	1	2	2	2	1

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Dem auf der Website von Radio Bremen veröffentlichten Organigramm ist die Leitung der Programm- und Abteilungen zu entnehmen, hier veranschaulicht in Übersicht 45.

Übersicht 45: Leitungsfunktionen bei Radio Bremen nach Geschlecht im Jahr 2016

Männer	Frauen
– Intendant – Programmdirektor	– Direktorin für Unternehmensentwicklung und Betrieb

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Radio Bremen

²¹⁵ Zur Geschäftsleitung zählen: Intendanz, Programmdirektion, Chefredaktion, Betriebsdirektion.

²¹⁶ In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

²¹⁷ Dies sind: Studio Bremerhaven und Hörfunkredaktion Berlin. In manchen Jahren ist die Leitung einzelner Studios nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

6.1.1.4 Hessischer Rundfunk

Beim Hessischen Rundfunk (HR) waren im Jahr 2014 ausweislich des Jahresberichts 1.660 auf Planstellen Beschäftigte tätig, davon 771 Frauen (44%). Der Frauenanteil unter den Führungskräften betrug rund 27%. Dieser soll, so die Absicht, mittels Frauenförderplan sowie einem im Jahr 2014 eingeführten Mentoring-Programm erhöht werden (vgl. Jahresbericht des Hessischen Rundfunks 2014).

Dem Rundfunkrat des Hessischen Rundfunks gehören 30 Mitglieder an. Die entsendenden Organisationen sind im Hessischen Rundfunkgesetz festgelegt.²¹⁸ Von 30 Rundfunkratsmitgliedern sind 23 Männer und sieben Frauen, dies entspricht einem Frauenanteil von 23%. Von den drei Organisationen aus dem Kulturbereich²¹⁹ wurden eine Frau und zwei Männer entsandt. Dem Rundfunkrat steht ein Mann vor, er hat einen Stellvertreter. Auch den fünf Ausschüssen²²⁰, über die der Rundfunkrat verfügt, stehen ausschließlich Männer vor. Das Hessische Rundfunkgesetz enthält keine Vorgaben zur Entsendung eines bestimmten Anteils von Frauen oder einen Wechsel in der Entsendung von Frauen und Männern.

Dem Verwaltungsrat gehören neun Mitglieder an, davon werden sieben vom Rundfunkrat und zwei von den Beschäftigten des Hessischen Rundfunks gewählt. Dem Rundfunkrat gehören sieben Männer und zwei Frauen an. Beide Frauen wurden von den Beschäftigten des Hessischen Rundfunks gewählt. Hieraus folgt, dass die Rundfunkratsmitglieder nicht eine Frau in den Verwaltungsrat gewählt haben. Den Verwaltungsratsvorsitz bekleidet ein Mann.

Übersicht 46: Vorsitz des Rundfunk- und des Verwaltungsrates des Hessischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Rundfunkrates	M	M	F	M	M	M
Vorsitz des Verwaltungsrates	M	M	M	M	M	M

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Werden die letzten zwanzig Jahre betrachtet, so lag der Vorsitz des Verwaltungsrats ausschließlich bei Männern. Auch den Vorsitz des Rundfunkrats hatte mit Ausnahme des Jahres 2002 mehrheitlich ein Mann inne.

218 In den Hessischen Rundfunkrat entsenden können folgende Organisationen: Landesregierung, Hochschulen des Landes, Evangelische Kirchen, Katholische Kirche, Landesverband der jüdischen Gemeinden in Hessen, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, im Deutschen Beamtenbund organisierte Lehrerverbände, Deutscher Gewerkschaftsbund, Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände, Hessischer Volkshochschulverband, Landessportbund Hessen, Deutscher Beamtenbund, Landeselternbeirat, Hessischer Bauernverband, Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen, Landesfrauenrat Hessen, Landesmusikrat, Hessischer Museumsbund, Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Industrie- und Handelskammern, Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern, Bund der Vertriebenen, Verband der freien Berufe in Hessen, Liga der freien Wohlfahrtspflege in Hessen, Freies Deutsches Hochstift, Europa Union sowie fünf Abgeordnete des Hessischen Landtags, die dieser nach dem Verhältniswahlrecht wählt.

219 Dies sind: Landesmusikrat, Landesmuseumsbund und Freies Deutsches Hochstift.

220 Dies sind: Fernsehausschuss, Hörfunkausschuss, Finanzausschuss, Beschwerdeausschuss und Telemedienausschuss.

Übersicht 47: Führungskräfte und Leitungen der Regionalstudios des Hessischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014												
	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte ²²¹	5	1	5	1	4	0	6	0	7	1	7	1
Leitungen der Regionalstudios ²²²	3	0	3	0	3	0	7	2	6	2	8	3

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 47 ist wiederum für die hier in Rede stehenden Jahre aufgeführt, wie viele Personen insgesamt in Führungsverantwortung beschäftigt werden und wie viele von ihnen Frauen sind. Es zeigt sich, dass schon von den anderen Sendern bekannte Bild: Es gehören insgesamt wenige Frauen der Geschäftsleitung sowie der Leitung der Regionalstudios an.

Das aktuelle Organigramm des Hessischen Rundfunk weist die Verantwortlichen auf den unterschiedlichen Ebenen aus. In Übersicht 48 wird auf die Führungspositionen abgehoben.

Übersicht 48: Leitungsfunktionen im Hessischen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016	
Männer	Frauen
<ul style="list-style-type: none"> – Intendant – Hörfunkdirektor – Juristische Direktor – Betriebsdirektor 	<ul style="list-style-type: none"> – Fernsehdirktorin

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Hessischer Rundfunk

221 Hierzu gehören folgende Positionen: Intendanz, Hörfunkdirektion, Chefredaktion Hörfunk, Fernsehdirktion, Chefredaktion Fernsehen, Betriebsdirektion, Justizariat. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

222 Dies sind: Studio Darmstadt, Studio Fulda, Studio Gießen, Studio Kassel, Studio Wiesbaden und Hörfunkstudio Berlin. In manchen Jahren ist die Leitung einzelner Studios nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

6.1.1.5 Mitteldeutscher Rundfunk

Der Mitteldeutsche Rundfunk (mdr) gehört zu den »jungen« ARD-Anstalten. Er wurde nach 1990 gegründet. Sein Sendegebiet umfasst die Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Laut Geschäftsbericht waren im Jahr 2014 2.053 feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, darunter 955 Frauen (47%) (vgl. Geschäftsbericht des Mitteldeutschen Rundfunks 2014).

Dem Rundfunkrat gehören 43 Mitglieder²²³ an. Sie vertreten die gesellschaftlich relevanten Gruppen der genannten Staatsvertragsländer. Vorschriften zur Geschlechtergerechtigkeit gibt es im Staatsvertrag nicht. Festgelegt ist allerdings der Wechsel des Vorsitzes in der Reihenfolge der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Ebenso müssen der Vorsitzende und die beiden Stellvertretenden Vorsitzenden aus verschiedenen Ländern stammen. Von den 43 Rundfunkratsmitgliedern sind 36 Männer und fünf Frauen, zwei Plätze aktuell sind nicht besetzt. Der Frauenanteil beträgt 12%. Die beiden Organisationen aus dem Kultursektor, die Rundfunkratsmitglieder entsandt haben, der Sächsische Musikrat und der Filmverband Sachsen, haben jeweils einen Mann abgeordnet. Den Vorsitz des Rundfunkrats hat ein Mann inne, er hat einen Stellvertreter und eine Stellvertreterin. Den jeweiligen Landesgruppen stehen ausschließlich Männer vor. Weiter verfügt der mdr über vier Ausschüsse: Den Hörfunk-, Fernseh- und Haushaltsausschuss leiten Männer, den Telemedienausschuss eine Frau.

Dem Verwaltungsrat des mdr gehören sieben Mitglieder an, davon drei aus Sachsen, zwei aus Sachsen-Anhalt und zwei aus Thüringen. Unter den sieben Verwaltungsratsmitgliedern ist eine Frau anzutreffen, sowohl der Vorsitzende als auch sein Stellvertreter sind männlich.

Übersicht 49: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates des Mitteldeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Rundfunkrates	M	M	M	M	M	M
Vorsitz des Verwaltungsrates	M	F	M	F	M	M

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 49 wird wiederum auf den Zeitraum 1994 bis 2014 in sechs ausgewählten Jahren zurückgeblickt.

Zu Rundfunkratsvorsitzenden wurden in den sechs hier betrachteten Jahren jeweils nur Männer gewählt. Den Verwaltungsratsvorsitz hatte in zwei der betrachteten Jahre eine Frau inne.

²²³ Folgende Organisationen können Mitglieder (Anzahl in Klammern) in den Rundfunkrat entsenden: Landesregierungen Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (jeweils 1), Vertreterinnen und Vertreterinnen der in mindestens zwei Landtagen vertretenen Parteien, Evangelische Kirche (Sachsen und Thüringen, jeweils 1), Katholische Kirche (Sachsen-Anhalt und Thüringen, jeweils 1), Jüdische Kultusgemeinde (Sachsen, 1), Arbeitnehmerverbände (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, jeweils 1), Arbeitgeberverbände (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, jeweils 1), Handwerksverbände (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, jeweils 1), Kommunale Spitzenverbände (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, jeweils 1), Industrie- und Handelskammern (Sachsen, 1), Bauernverbände (Sachsen-Anhalt, 1), Sportbund (Sachsen, 1), Jugendverbände (Thüringen, 1), Frauenverbände (Sachsen-Anhalt, 1), Opfer des Stalinismus (Sachsen, 1), acht weitere gesellschaftlich bedeutsame Gruppen (vier aus Sachsen, je zwei aus Sachsen-Anhalt und Thüringen, jeweils 1).

Übersicht 50: Führungskräfte und Leitungen der Landesfunkhäuser und -studios des Mitteldeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte ²²⁴	7	1	7	2	7	3	7	3	7	2	7	2
Leitungen der Landesfunkhäuser und -studios ²²⁵	3	1	3	2	6	2	6	2	6	2	5	1

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 50 ist die Zusammensetzung der Führungskräfte sowie der Leitung der Landesstudios zusammengestellt. Hier fällt auf, dass in den Jahren 2002 und 2006 fast die Hälfte der Leitungspersonlichkeiten Frauen waren, dieser Anteil in den Jahren 2010 und 2014 jedoch gesunken ist. Diese Entwicklung trifft auch auf die Leitung der Landesstudios zu.

Die aktuelle Zusammensetzung der Leitung des mdr wird in Übersicht 51 dargestellt.²²⁶ Hier ist zu sehen, dass mehrheitlich Männer Leitungsfunktionen im mdr innehaben.

Übersicht 51: Leitungsfunktionen im Mitteldeutschen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Männer	Frauen
<ul style="list-style-type: none"> – Hörfunkdirektor – Fernsehdirektor – Betriebsdirektor – Juristischer Direktor – Verwaltungsdirektor – zwei Landesfunkhausdirektoren 	<ul style="list-style-type: none"> – Intendantin – eine Landesfunkhausdirektorin

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Mitteldeutscher Rundfunk

6.1.1.6 Norddeutscher Rundfunk

Der Norddeutsche Rundfunk (NDR) ist wie der bereits dargestellte Mitteldeutsche Rundfunk und der rbb eine Mehrländeranstalt. Er umfasst die Länder Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein.

Der NDR informiert auf seinem Internetportal umfangreich über Finanzen, das Programm, das Personal und vieles andere mehr. Beim NDR waren zum 31. Dezember 2015 rund 3.500 feste und 1.084 freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die Mehrzahl des Personals war mit 985 Mit-

224 Hierzu zählen: Intendantz, Hörfunkdirektion, Fernsehdirektion, Chefredaktion Fernsehen, Betriebsdirektion, Verwaltungsdirektion und Justizariat. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

225 Dies sind: Landesfunkhaus Sachsen, Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt, Landesfunkhaus Thüringen, Gemeinschaftsbüro rbb, mdr, RB, SR-Hörfunk, Fernsehstudio Berlin, Korrespondentenbüro Berlin für Landesprogramme. In manchen Jahren ist die Leitung einzelner Studios nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

226 Im Herbst 2016 wird der Hörfunkdirektor ausscheiden. Ihm folgt eine Hörfunkdirektorin nach, sodass künftig fünf männlichen drei weibliche Führungskräfte gegenüberstehen.

arbeiterinnen und Mitarbeitern (29%) im Bereich Produktion tätig, gefolgt von 492,5 Stellen (14%) in der Programmdirektion Hörfunk, 485,5 Stellen (14%) im Landesfunkhaus Hannover, 408 Stellen (12%) in der Verwaltungsdirektion, 291 Stellen (8%) in der Programmdirektion Fernsehen, 266 Stellen (8%) im Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern, 265 Stellen (8%) im Landesfunkhaus Schleswig-Holstein, 112,5 Stellen (3%) im Landesfunkhaus Hamburg, 65 Stellen (2%) in der Intendanz und 55 Stellen (2%) im Justizariat.

Wird der Zeitraum von 1994 bis 2016 betrachtet, hat der NDR insgesamt 669,5 Stellen abgebaut. Während im Jahr 1994 4.077 Stellen vorhanden waren, sind es heute nur noch 3.407,5. Insgesamt hat der NDR im Jahr 2016 etwa 16% weniger Planstellen zu verzeichnen als im Jahr 1994. In seinem Bericht an die Landesparlamente aus dem Jahr 2014 kündigt der Intendant den weiteren sozialverträglichen Stellenabbau an, um den Vorgaben der Kommission zur Entwicklung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF) zu entsprechen. Der Abbau von Stellen hat u.a. zur Folge, dass weniger Personalfuktuation besteht, was zu Lasten von Frauen gehe, wenn sie beispielsweise nach einer Familienphase wieder Erwerbsarbeit aufnehmen.

Neben den Angestellten arbeitet der NDR mit freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen. Mit denjenigen, die regelmäßig für ihn tätig sind, schließt er einen Rahmenvertrag²²⁷ ab. Dabei wird unterschieden zwischen einem kleinen Rahmenvertrag, wenn die Beschäftigungszeit unter 120 Tagen im Jahr liegt, und einem großen Rahmenvertrag mit einer darüber hinaus gehenden Beschäftigungszeit. Im Jahr 2014 hat der NDR 970 große²²⁸ und 133 kleine Rahmenverträge²²⁹ geschlossen. Leider werden die vom NDR zur Verfügung gestellten Daten nicht geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt, sodass sie keine Auskunft darüber geben, wie viele Männer und wie viele Frauen abhängig beschäftigt werden oder als freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Rahmenverträgen für den NDR arbeiten. Im Gleichstellungsbericht 2014 ist von der Beschäftigung von 583 Frauen und 520 Männern mit Rahmenvertrag die Rede. Der Frauenanteil beträgt hier 53% (vgl. Gleichstellungsbericht 2014, 2015, 4).

Im Bericht an die Landesparlamente der NDR Staatsvertragsländer über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Norddeutschen Rundfunks (NDR Bericht) wird zum Personal auch unter den Gesichtspunkten Diversität und Geschlechtergerechtigkeit Stellung genommen. Mit Blick auf Frauen in technischen Berufen beteiligt sich der NDR an bestehenden bundesweiten wie regionalen Förderprogrammen. Mit einem eigenen Projekt »Frauen in die Technik« soll gezielt weiblicher Nachwuchs gefördert werden. In der Personalpolitik wird ein Akzent auf familienorientierte Arbeitsbedingungen gesetzt, die die »Wünsche gut ausgebildeter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern – zunehmend auch mit pflegebedürftigen Angehörigen – berücksichtigen« (Bericht an die Landesparlamente der NDR-Staatsvertragsländer über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Norddeutschen Rundfunks 2014, 28). Der NDR will darüber hinaus sein Diversity Management vorantreiben und sucht aus diesem Grund gezielt Nachwuchskräfte mit Einwanderungsgeschichte. Die Integration von Menschen mit Handicaps gehört im Sinne einer inklusiven Gesellschaft ebenso zu den personalpolitischen Zielen. Zum Thema Gleichstellung wird in oben genanntem Bericht Folgendes ausgeführt: »Die Gleichstellung von Männern und Frauen im Beruf ist ein durchgängiges Leitprinzip der Unternehmens- und Personalpolitik im NDR. Sie umfasst zunehmend auch die Be-

227 Der NDR weist ausdrücklich darauf hin, dass freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Rahmenvertrag nicht ausschließlich für den NDR arbeiten und es auch keinen Anspruch auf Aufträge des NDR gibt.

228 Die meisten großen Rahmenverträge, 285 an der Zahl, entfallen auf die Produktionsdirektion Fernsehen, gefolgt von der Produktionsdirektion Hörfunk mit 238 Rahmenverträgen, dem Landesfunkhaus Niedersachsen mit 157 Rahmenverträgen, den Landesfunkhäusern Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein mit jeweils 99 Rahmenverträgen sowie dem Landesfunkhaus Hannover mit 92 Rahmenverträgen.

229 62 kleine Rahmenverträge entfallen auf die Produktionsdirektion Fernsehen, gefolgt von der Produktionsdirektion Hörfunk mit 28 Rahmenverträgen, dem Landesfunkhaus Niedersachsen mit 19 Rahmenverträgen, dem Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern mit 18 Rahmenverträgen, dem Landesfunkhaus Hamburg mit 4 Rahmenverträgen und dem Landesfunkhaus Schleswig-Holstein mit 2 Rahmenverträgen.

lange von Männern, deren Präsenz in weiblich dominierten Tätigkeitsfeldern erhöht werden soll. Gleichzeitig ist es dem NDR wichtig, den Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt deutlich zu steigern« (ebd., 29). Die angeführten personalpolitischen Maßnahmen zeigen, dass Gleichstellung ein Thema für Frauen und Männer und Gleichstellungspolitik mehr als Frauenpolitik ist. Es geht darum, Männern und Frauen einen besseren Zugang zu Berufen und zu Führungsaufgaben zu ermöglichen. Das schließt die stärkere Förderung von Frauen in Männer- und von Männern in Frauenberufen ein.²³⁰ Die personalpolitischen Zielsetzungen verdeutlichen auch, dass es sich bei der Gleichstellungspolitik im Unternehmen um ein personalpolitisches Ziel neben anderen handelt, die alle darauf abzielen, bislang Benachteiligten bessere Chancen im Beruf zu ermöglichen. Untermauert wird das Bestreben des NDR für Gleichstellung durch die staatsvertraglichen Vorgaben im NDR Staatsvertrag. In § 38 Gleichstellung heißt es: »(1) Der NDR hat durch Dienstvereinbarung die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im NDR zu fördern. Frauen führen die jeweilige Funktionsbezeichnung für ihre Tätigkeit im NDR in der weiblichen Form. (2) Der Intendant oder die Intendantin legt dem Verwaltungsrat jährlich einen Bericht über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern vor« (NDR-Staatsvertrag).

Dem Rundfunkrat können höchstens 58 Mitglieder²³¹ angehören. Die Mitglieder des Rundfunkrates sind in Personalunion Mitglieder der jeweiligen Landesrundfunkräte. Dem Landesrundfunkrat Hamburg gehören elf Mitglieder an, darunter sieben Männer und vier Frauen, was einem Frauenanteil von 36% entspricht. Den Vorsitz hat ein Mann inne. Dem Landesrundfunkrat Mecklenburg-Vorpommern gehören ebenfalls elf Mitglieder an, darunter sechs Männer und fünf Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 45%. Den Vorsitz hat eine Frau übernommen. Dem Landesrundfunkrat Niedersachsen gehören 24 Mitglieder an, darunter neun Männer und 15 Frauen. Hier sind Frauen mit 63% in der Mehrheit. Den Vorsitz hat ein Mann inne. Dem Landesrundfunkrat Schleswig-Holstein gehören elf Mitglieder an, davon fünf Männer und sechs Frauen. Das ergibt einen Frauenanteil von 55%. Den Vorsitz hat eine Frau inne. Insgesamt zählt der aktuelle Rundfunkrat des NDR 57 Mitglieder. Der Frauenanteil liegt bei 53%. Rundfunkratsvorsitzende ist eine Frau, sie hat zwei Stellvertreterinnen und einen Stellvertreter. Die drei entsendungsberechtigten Kulturverbände haben eine Frau und

230 U.a. werden beim jährlich stattfindenden »Boys' Day« Jungen Berufe gezeigt, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wie z.B. Sachbearbeitung, Maske und Sekretariate.

231 Folgende Organisationen können Mitglieder in den Rundfunkrat entsenden: elf Mitglieder der in den Landesparlamenten mit Fraktionen vertretenen Parteien, davon neun Mitglieder entsprechend des Stärkeverhältnisses, darunter drei aus Niedersachsen, je zwei aus Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und je ein Mitglied der nach Zahl ihrer Wähler stärksten und zweitstärksten Fraktion in den Landesparlamenten, auf die kein Sitz im Rundfunkrat entfallen ist, je zwei Mitglieder der Evangelischen und Katholischen Kirche, davon je ein Mitglied aus Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, ein Mitglied der Jüdischen Gemeinde Hamburg, vier Mitglieder des Deutschen Gewerkschaftsbunds, ein Mitglied der Deutschen Angestelltengewerkschaft, ein Mitglied des Deutschen Beamtenbunds, davon drei aus Niedersachsen und je eines aus Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, drei Mitglieder der Arbeitgeberverbände, davon zwei aus dem Bereich der Industrie und eines aus dem Bereich Handel, ein Mitglied der Handwerksverbände, ein Mitglied der Verbände der freien Berufe, von den genannten zwei aus Niedersachsen und je eines aus Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, im Falle Hamburgs jeweils Vertreter der Kammern, ein Mitglied des Bauernverbands Mecklenburg-Vorpommern, drei Mitglieder der Landesfrauenräte und Landesarbeitsgemeinschaften der Fraueninitiativen und zwar je eines aus Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, je ein Mitglied des Landessportbunds Niedersachsen und Landessportbunds Mecklenburg-Vorpommern, je ein Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens, der Haus- und Grundeigentümergevereine Mecklenburg-Vorpommerns, des Deutschen Mieterbunds Schleswig-Holstein, der Verbraucherberatung Hamburg, der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen, der Arbeiterwohlfahrt Schleswig-Holstein, des Diakonischen Werks Hamburg, des Deutschen Caritasverbands Mecklenburg-Vorpommern, des Deutschen Kinderschutzbundes Schleswig-Holstein, des Landesjugendrings Niedersachsen, des Landeselternrats Niedersachsen, einer Erwachsenenbildungsorganisation Niedersachsen, des Vereins Robin Wood Hamburg, des BUND Niedersachsen, des Landesnaturschutzverbands Schleswig-Holstein, des Landesverbands Bürgerinitiativen Umweltschutz Niedersachsen, des Landesheimatverbands Niedersachsen, der Arbeitsgruppe Bildende Kunst Hamburg, des Verbands deutscher Schriftsteller Niedersachsen, des Landesmusikrats Schleswig-Holstein, des Reichsbundes der Kriegsopfer, Behinderten, Sozialrentner und Hinterbliebenen Niedersachsen, der Kommunale Ausländervertretungen Niedersachsen, des Landesseniorenrates Niedersachsen, der Opfer des Stalinismus Mecklenburg-Vorpommern, der Aktion Sühnezeichen Niedersachsen.

zwei Männer abgeordnet. Der Rundfunkrat verfügt über drei Ausschüsse: Dem Programmausschuss steht eine Frau vor, der Ausschuss für Finanzen, Wirtschaft und Informationstechnologien sowie der Rechts- und Eingabenausschuss werden jeweils von einem Mann geleitet.

Dem Verwaltungsrat gehören zwölf Mitglieder an. Sie werden vom Rundfunkrat gewählt. Sechs Verwaltungsratsmitglieder kommen aus Niedersachsen, je zwei aus Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein. Im NDR Staatsvertrag ist festgelegt, dass dem Verwaltungsrat sechs Frauen angehören sollen. Dieser Vorgabe wird in der aktuellen Zusammensetzung des Verwaltungsrats entsprochen. Den Vorsitz hat eine Frau übernommen.

In Übersicht 52 ist der Vorsitz des Rundfunk- und des Verwaltungsrates in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 zusammengestellt. Den Verwaltungsratsvorsitz hatte drei Mal eine Frau und drei Mal ein Mann inne. Dem Rundfunkrat standen mehrheitlich Frauen vor.

Übersicht 52: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates des Norddeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Rundfunkrates	M	M	M	F	M	F
Vorsitz des Verwaltungsrates	F	F	F	M	M	M

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 53 sind für die Vergangenheit die Geschäftsleitung und die Leitung der Landesfunkhäuser zusammengestellt. In dieser Übersicht zeigt sich, dass trotz Gleichstellungsvorgaben im NDR Staatsvertrag und der Formulierung von Gleichstellung als Unternehmensziel Frauen in der Geschäftsleitung nicht vertreten waren und auch bei den Landesfunkhäusern des NDR erst langsam Frauen in Leitungsfunktionen vordringen.

Übersicht 53: Führungskräfte und Leitungen der Landesstudios des Norddeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte ²³²	7	0	6	0	6	0	6	0	7	0	7	0
Leitungen der Landesstudios ²³³	5	1	5	1	5	1	5	1	5	2	5	2

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Wird das aktuelle Personaltableau betrachtet, ergibt sich das in Übersicht 54 dargestellte Bild.

232 Hierzu zählen: Intendanz, Stellvertretende Intendanz, Programmdirektion Hörfunk, Chefredaktion Hörfunk, Programmdirektion Fernsehen, Chefredaktion Fernsehen, Produktionsdirektion, Verwaltungsdirektion und Justizariat. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

233 Dies sind: Landesfunkhaus Hamburg, Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern, Landesfunkhaus Niedersachsen, Landesfunkhaus Schleswig-Holstein und Hörfunkstudio Berlin. In manchen Jahren ist die Leitung einzelner Studios nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

Übersicht 54: Leitungsfunktionen im Norddeutschen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Männer	Frauen
<ul style="list-style-type: none"> – Intendant – Programmdirektor Hörfunk – Programmdirektor Fernsehen – Justitiar – Produktionsdirektor – Direktor Landesfunkhaus Niedersachsen – Direktor Landesfunkhaus Schleswig-Holstein 	<ul style="list-style-type: none"> – Verwaltungsdirektorin – Direktorin Landesfunkhaus Hamburg – Landesfunkhaus- und Programmdirektorin Mecklenburg-Vorpommern

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Norddeutscher Rundfunk

Da der NDR viel Wert auf Gleichstellung legt, wurden in der nachfolgenden Übersicht anhand des Organigramms die Programmbereichsleitungen sowie Hauptabteilungsleitungen zusammengestellt.

Übersicht 55: Programmbereichsleitungen im Norddeutschen Rundfunk im Jahr 2016

	Bereichsleitungen oder Hauptabteilungen ²³⁴	davon Frauen	Frauenanteil in %
Programmdirektion Hörfunk ²³⁵	6	3	50
Programmdirektion Fernsehen	5	1	20
Verwaltungsdirektion	3	0	0
Produktionsdirektion	3	0	0
Landesfunkhaus Hamburg ²³⁶	2	1	50
Landesfunkhaus und Programmdirektion Mecklenburg- Vorpommern	1	0	0
Landesfunkhaus Niedersachsen	2	1	50
Landesfunkhaus Schleswig-Holstein	2	1	50

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Norddeutscher Rundfunk

Übersicht 55 macht deutlich, dass in einigen Direktionen noch erheblicher Nachholbedarf in Sachen Gleichstellung besteht. Dies gilt insbesondere für die Programmdirektion Fernsehen sowie für die Verwaltungs- und Produktionsdirektion. Mit Blick auf die Verwaltungsdirektion ist anzumerken, dass, wie in Kapitel 4 dieses Beitrags dargestellt, bei den Studierenden der Rechtswissenschaft inzwischen Frauen überwiegen. Es ist daher davon auszugehen, dass ein großes Potenzial an weiblichen Führungskräften mit rechtswissenschaftlicher Ausbildung in der Zukunft bestehen wird. Was die Produktionsdirektion betrifft, so muss konstatiert werden, dass, wie ebenfalls in Kapitel 4 dieses Beitrags ausgeführt, nach wie vor weniger Frauen als Männer Ingenieurwissenschaften studieren und daher das Potenzial an weiblichen Führungskräften geringer ist. Zur Erreichung der selbstgesetzten Ziele sind noch Anstrengungen vonnöten. Dieses beschreibt auch die Gleichstellungsbeauftragte

234 Die Direktorinnen und Direktoren werden nicht mitgezählt.

235 Die Programmbereiche Sport und Multimedia gehören zu den Programmdirektionen Hörfunk und Fernsehen. Sie werden, um Doppelzählungen zu vermeiden, nicht mitgezählt.

236 Die Direktorin ist zugleich Programmbereichsleiterin Hörfunk und wird daher mitgezählt.

des NDR in ihrem Gleichstellungsbericht, in dem sie die Entwicklung zum Thema »Gleichstellung im NDR« für die Jahre 2012 bis 2014 skizziert. Sie stellt fest: »Grundsätzlich besteht bei der beruflichen Gleichstellung von Männern und Frauen trotz erneuter Fortschritte – im Jahr 2014 gerade auch in Führungspositionen – im Jahr 2014 weiter Handlungsbedarf« (Gleichstellungsbericht 2014, 2015, 3). Und dies, obwohl Gleichstellung ein wichtiges personalpolitisches Ziel ist, das von der Geschäftsleitung vertreten wird. Sie sieht in der personalpolitischen Herausforderung des Ausscheidens »hundertert Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand ... die große Chance, bereits in der Personalplanung auf eine paritätische Besetzung von Stellen hinzuwirken« (ebd., 3).

Wird die Altersstruktur der Beschäftigten im Jahr 2014 betrachtet, so zeigt sich, dass bei den Beschäftigten unter 34 Jahre Frauen überwiegen. Den 261 beschäftigten Frauen stehen 158 Männer gegenüber, das ist ein Verhältnis von 62% Frauen zu 38% Männern. Von neu zu besetzenden Stellen profitieren also vor allem Frauen. Demgegenüber dominieren in der Altersgruppe der über 50jährigen Beschäftigten Männer. Den 1.024 männlichen Beschäftigten stehen 808 weibliche gegenüber. Dies entspricht einem Verhältnis von 56% Männern zu 44% Frauen (vgl. ebd., 7). Umso wichtiger erscheint angesichts dieser Daten, dass öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten Neueinstellungen vornehmen können, um Nachwuchskräften Berufschancen zu bieten und als Sender nicht zu »überaltern«.

Besonderes Augenmerk richtet der NDR darauf, den Anteil von Frauen im produktionstechnischen Bereich sowie der IT-Technik zu erhöhen, da es im NDR »nicht viele Ingenieurinnen, Kamerafrauen und Technikerinnen« (ebd., 9) gibt. Um mehr Frauen in den technischen Berufen zu gewinnen, veröffentlicht der NDR folgenden Hinweis bei Stellenausschreibungen von Positionen, bei denen der Frauenanteil unter 30% liegt: »Die ausgeschriebene Position befindet sich in einer Berufsgruppe, in der Frauen unterrepräsentiert sind. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht« (ebd., 10).

Die Gleichstellungspolitik des NDR zielt auch darauf ab, »mehr Männer in Tätigkeitsfeldern zu beschäftigen, in denen sie heute unterrepräsentiert sind« (ebd., 10). Hier sind langsame Fortschritte zu verzeichnen, doch zeigt sich laut Gleichstellungsbericht bei den Gehobenen Sekretären das Problem, ausreichend qualifizierte Männer zu finden. So wird die Erfahrung beschrieben »Externe männliche Bewerber bringen in den Bewerbungsgesprächen häufig nicht die erforderliche Qualifikation mit und können sich zum Beispiel gegenüber Frauen, die beim NDR gelernt haben, in den Bewerbungsverfahren nicht durchsetzen« (ebd., 10).

Im Gleichstellungsbericht wird auch darüber Auskunft gegeben, wie viele festangestellte Moderatorinnen, Sprecherinnen, Präsentantinnen bzw. Moderatoren, Sprecher, Präsentanten am Mikrofon zu hören und vor der Kamera zu sehen sind. Die festangestellten Moderatorinnen bzw. Moderatoren sind zugleich Redakteurinnen bzw. Redakteure beim NDR und haben damit ein größeres Aufgabenspektrum. Übersicht 56 ist zu entnehmen, dass die Mehrzahl der Moderatorinnen, Sprecherinnen, Präsentantinnen bzw. Moderatoren, Sprecher, Präsentanten in freier Mitarbeiterschaft arbeiten. Im Hörfunk ist bei einem leichten Männerüberhang das Verhältnis fast ausgeglichen, im Fernsehen sind deutlich mehr Frauen als Männer in dieser Funktion tätig.

Übersicht 56: Festangestellte und Freie Moderatoren (M), Sprecher (S), Präsentanten (P) bzw. Moderatorinnen, Sprecherinnen, Präsentantinnen im Norddeutschen Rundfunk im Jahr 2014

	Hörfunk			Fernsehen		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Festangestellte M, S, P	151	66	44	24	18	63
Freie M, S, P	331	163	49	163	94	58
insgesamt	482	229	48	187	112	60

Quelle: Eigene Darstellung nach Gleichstellungsbericht 2014, 2015, 12

Teilzeittätigkeit wird im NDR vor allem von Frauen in Anspruch genommen. Es wird allerdings auch berichtet, dass Männer, deren Elternzeit länger als zwei Monate dauerte, an Teilzeitarbeit und der besseren Vereinbarung von Familie und Beruf interessiert sind.

Als nach wie vor gültige Ziele der Gleichstellungsarbeit im NDR werden beschrieben, »mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, um den Frauenanteil in der Führungsebene zu erhöhen, mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und zu gemischten Teams zu kommen und mehr Männer für moderne Gleichstellungspolitik zu gewinnen« (ebd., 15).

6.1.1.7 Saarländischer Rundfunk

Der Saarländische Rundfunk (SR) gehört zu den »kleinen« ARD-Anstalten. Sein Sendegebiet ist das Saarland. Er versteht sich als europäischer Sender, der teilweise zweisprachig, deutsch und französisch, sendet und sich in der Saar-Lor-Lux-Region (Saarland, Lothringen, Luxemburg) verortet. Der Saarländische Rundfunk hatte im Jahr 2013 559 Planstellen zur Verfügung, die zum größten Teil besetzt waren. Daneben wurden 170 ständige freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Grundlage für die Arbeit des Saarländischen Rundfunks ist das Saarländische Mediengesetz, das sowohl für die Presse als auch den Rundfunk gilt (vgl. Saarländisches Mediengesetz). Dem Rundfunkrat gehören derzeit 40 Mitglieder²³⁷ an, darunter 26 Männer und 14 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 35%. Der Vorsitzende des Rundfunkrates ist ein Mann. Der Rundfunkrat verfügt über fünf Ausschüsse, den Rechtsausschuss, den Beschwerdeausschuss, den Finanzausschuss, den Telemedienausschuss sowie den Programmbeirat. Letzterem gehören neben acht Rundfunkratsmitgliedern fünf Persönlichkeiten des kulturellen Lebens im Saarland an. Da zum Redaktionsschluss (April 2016) die Zusammensetzung der Ausschüsse noch nicht abgeschlossen war, können hier keine Aussagen über das jeweilige Geschlechterverhältnis getroffen werden. Hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen im Rundfunkrat legt das Saarländische Mediengesetz fest, dass Frauen angemessen zu

237 Laut Saarländischem Mediengesetz können folgende Institutionen und Organisationen je ein Rundfunkratsmitglied benennen: die Landesregierung, jede im Saarländischen Landtag vertretene Fraktion, die Evangelische Kirche, die Katholische Kirche, die Synagogengemeinde Saar, die staatlichen Hochschulen des Saarlands, der Landessportverband, die saarländische Lehrerschaft, der Landesjugendring, die Arbeitsgemeinschaft Katholischer Frauenverbände im Saarland, der Saarverband der Evangelischen Frauenhilfe, der Frauenrat Saarland, die saarländischen Familienverbände, der Deutsche Gewerkschaftsbund, der Deutsche Beamtenbund, der Verband der Freien Berufe, die Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, die Landwirtschaftskammer, die Arbeitskammer, der Saarländische Städte- und Gemeindetag, der Landkreistag Saarland, die saarländischen Journalistenverbände, der Landesausschuss für Weiterbildung, die Landesakademie für musisch-kulturelle Bildung, die saarländischen Natur- und Umweltschutzvereinigungen, die Liga der Freien Wohlfahrtspflege Saar, die Behindertenverbände im Saarland, die Verbraucherzentrale und die Landesarbeitsgemeinschaft Pro Ehrenamt.

berücksichtigen sind und, sofern ein Mann benannt war, eine Nachfolgerin benannt werden soll und umgekehrt. Von dieser Regelung kann abgewichen werden, wenn die Umsetzung nicht möglich oder nicht sachdienlich ist. Dieser Umstand muss der Intendantin bzw. dem Intendanten mitgeteilt und dem Rundfunkrat bekannt gegeben werden.

Dem Verwaltungsrat gehören sieben Mitglieder an, davon fünf Männer und zwei Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 29%. Den Vorsitz hat ein Mann inne.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass dem Verwaltungsrat in allen hier betrachteten Jahren ein Mann vorgestanden hat. Der Rundfunkrat hatte in den Jahren 1994, 1998 und 2002 eine Vorsitzende und hat seither stets einen Vorsitzenden. Wie viele Männer und wie viele Frauen den Vorsitz des Rundfunk- bzw. des Verwaltungsrates innehatten, veranschaulicht Übersicht 57.

Übersicht 57: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates des Saarländischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Rundfunkrates	F	F	F	M	M	M
Vorsitz des Verwaltungsrates	M	M	M	M	M	M

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 58 ist die Präsenz von Frauen in der Geschäftsleitung des Saarländischen Rundfunks sowie dem Hörfunkstudio Berlin dargestellt. Frauen werden hier vergeblich gesucht.

Übersicht 58: Führungskräfte und Leitung der Landesstudios des Saarländischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte ²³⁸	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0
Leitungen der Landesstudios ²³⁹	/	/	/	/	1	0	1	0	1	0	1	0

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 59 wird dargestellt, wie die Geschäftsleitung aktuell besetzt ist.

²³⁸ Hierzu zählen: Intendanz, Programmdirektion, Stellvertretende Programmdirektion, Verwaltungsdirektion und Justizariat. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

²³⁹ Der Saarländische Rundfunk verfügt über keine Landesstudios, sondern nur über eine Hörfunkredaktion in Berlin.

Übersicht 59: Leitungsfunktionen im Saarländischen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Männer	Frauen
<ul style="list-style-type: none"> – Intendant – Programmdirektor Telemedien – Stellvertretender Programmdirektor und Hörfunkdirektor – Verwaltungs- und Betriebsdirektor – Justiziar 	

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Saarländischer Rundfunk

Der Geschäftsleitung des Saarländischen Rundfunks gehört nach wie vor keine Frau an. Bemerkenswert ist, dass bis auf den Justiziar die Direktoren sowie der Intendant erst ab dem Jahr 2011 bestellt wurden. Hier stellt sich die Frage, inwiefern das Thema Gleichstellung bei der Stellenbesetzung eine Rolle gespielt hat und falls ja, woran es gelegen hat, dass keine Frau mit den Führungsaufgaben betraut wurde.

6.1.1.8 Südwestrundfunk

Der Südwestrundfunk (SWR) mit den Sendegebietern Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz gehört zu den »großen« ARD-Anstalten und beschäftigt insgesamt 3.648 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei seiner Gründung im Jahr 1998 hatte der aus dem Süddeutschen Rundfunk²⁴⁰ und dem Südwestfunk²⁴¹ hervorgegangene Sender 4.216,5 Planstellen. Bis zum Jahr 2020 steht ein weiterer Abbau an Planstellen um 15% an. Von den Beschäftigten sind etwa 46% Frauen. Unter den Führungskräften beträgt der Frauenanteil 24%. Der SWR hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in den Führungsetagen deutlich zu erhöhen und hierfür interne Fortbildungsprogramme auf dem Weg gebracht.

Dem Rundfunkrat können 74 Mitglieder angehören, davon 51 aus Baden-Württemberg²⁴² und 21 aus Rheinland-Pfalz²⁴³. Dem Landesrundfunkrat Baden-Württemberg gehören 63 Mitglieder an, davon 51 aus dem Rundfunkrat und zwölf aus dem Verwaltungsrat. Der Landesrundfunkrat Rheinland-Pfalz setzt sich aus 21 Rundfunk- und vier Verwaltungsratsmitgliedern zusammen. Die Amtsperioden der

240 Der Süddeutsche Rundfunk war bis zur Fusion die Rundfunkanstalt des nördlichen Baden-Württembergs. Sie wurde von den amerikanischen Alliierten gegründet.

241 Der Südwestfunk war die Rundfunkanstalt des südlichen Baden-Württembergs und von Rheinland-Pfalz. Er wurde von den französischen Alliierten gegründet.

242 Folgende Institutionen und Organisationen aus Baden-Württemberg können Rundfunkratsmitglieder (Anzahl in Klammern) benennen: Landestags (8), Evangelische Kirchen (2), Katholische Kirche (2), Israelitische Kultusgemeinde (1), Islamische Verbände (1), Deutscher Gewerkschaftsbund (3), ver.di (3), Deutscher Beamtenbund (3), Deutscher Journalistenverband (1), Fachgruppe Medien von ver.di (1), Gemeindegtag Baden-Württemberg (1), Landkreistag Baden-Württemberg (1), Städtetag Baden-Württemberg (1), Kommunale Migrantenvvertretungen (2), Freie Wählervereinigung (1), Industrie- und Handelskammertag (4), Handwerkstag (4), Landesverband Baden-Württembergische Industrie (4), Landesverband der Freien Berufe (4), Bund der Selbstständigen (4), Bauernverbände (1), Landfrauenverbände (1), Sportverbände (2), Landesjugendring (2), Landessenorenrat (2), Sozialverband VdK (1), Hochschulen und Universitäten (2), Bildungsverbände (4), Deutscher Bühnenverein (2), Verband deutscher Schriftsteller (2), Deutscher Komponistenverband (2), Landesmusikrat (2), Landesnaturschutzverband (2), BUND und Naturschutzbund (2), Landesfamilienrat (1), Landesfrauenrat (1), Evangelische Frauenverbände (1), Katholische Frauenverbände (1), Behindertenorganisationen (1), Liga der Freien Wohlfahrtspflege (1), Vertriebenenverbände (1), Europa-Union (1).

243 Folgende Institutionen und Organisationen aus Rheinland-Pfalz können Rundfunkratsmitglieder (Anzahl in Klammern) benennen: Landtag Rheinland-Pfalz (4), Katholische Kirche (1), Evangelische Kirche (1), Deutscher Gewerkschaftsbund (1), ver.di (1), Deutscher Beamtenbund (1), Deutscher Journalistenverband (1), Fachgruppe Medien ver.di (1), Landesverband Rheinland-Pfälzischer Unternehmensverbände (1), Industrie- und Handelskammern (1), Handwerkskammern (1), Landwirtschaftskammern (1), Landesjugendring (1), Landessportverband (1), Landesfrauenbeirat (1), Städtetag (2), Landkreistag (2), Städte- und Gemeindebund (2), anerkannte Weiterbildungsorganisationen (1), Naturschutzverbände (1), Verband deutscher Schriftsteller (1), Berufsverband Bildender Künstler (1), Landesmusikrat (1), Verband deutscher Sinti und Roma (1).

Rundfunkratsmitglieder sind auf drei Jahre begrenzt. Bei der Entsendung ist auf Geschlechterproporz zu achten. Hier bestehen für die einzelnen entsendenden Organisationen detaillierte Vorschriften.

Darüber hinaus wird in der Präambel des SWR-Staatsvertrags formuliert: »Die Länder Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz wollen die Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren und den gesellschaftlichen Wandel in den Gremien abbilden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine besondere gesellschaftliche Verpflichtung, der die Länder insbesondere durch verbindliche Vorgaben in den Aufsichtsgremien Rechnung tragen. Eine veränderte Zusammensetzung des Rundfunkrats soll sicherstellen, dass sich die Pluralität der heutigen Gesellschaft auch in den Gremien widerspiegelt.« Die Verankerung des selbstgesteckten Ziels in der Präambel unterstreicht dessen Bedeutung.

Der aktuelle Rundfunkrat ist mit 72 Mitgliedern besetzt, darunter 32 Frauen. Der Frauenanteil beträgt 44%, was dem gesetzlich vorgeschriebenen Anteil entspricht. Den Vorsitz hat ein Mann inne. Der Rundfunkrat verfügt über vier Ausschüsse, zwei von ihnen, dem Hörfunk- und dem Telemedienausschuss, stehen Frauen vor. Der Fernsehausschuss und der Ausschuss Recht und Technik werden von Männern geleitet. Die entsendungsberechtigten Kulturverbände²⁴⁴ haben mehrheitlich Männer entsandt.

Dem Verwaltungsrat gehören 18 Mitglieder an. Der Rundfunkrat wählt neun Mitglieder, davon sieben aus Baden-Württemberg und zwei aus Rheinland-Pfalz. Vier Mitglieder entsenden die Landtage, davon drei aus Baden-Württemberg und eines aus Rheinland-Pfalz, drei Mitglieder die Landesregierungen, davon zwei aus Baden-Württemberg und eines aus Rheinland-Pfalz. Zwei Mitglieder werden darüber hinaus vom Personalrat abgeordnet. Auch bei der Entsendung der Verwaltungsratsmitglieder ist auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu achten, der Frauenanteil soll 40% betragen. Die Landesregierung Baden-Württemberg und der Personalrat müssen jeweils eine Frau und einen Mann entsenden. Seit dem Änderungsstaatsvertrag zum SWR-Staatsvertrag muss auch der Landtag Baden-Württemberg mindestens eine Frau und einen Mann entsenden. Dem Verwaltungsrat gehören insgesamt zwölf Männer und sechs Frauen an, was einem Frauenanteil von 33% entspricht. Den Vorsitz hat ein Mann inne. Dem Ausschuss Technik und Vergaben steht eine Frau vor, dem Finanzausschuss ein Mann.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass sowohl der Vorsitz des Rundfunk- als auch des Verwaltungsrates stets männlich besetzt waren. Dies veranschaulicht Übersicht 60. Hieran hat sich bislang nichts geändert, auch wenn die Ausschüsse im derzeitigen Rundfunk- und im Verwaltungsrat paritätisch besetzt sind.

Übersicht 60: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates des Südwestrundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994 ²⁴⁵	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Rundfunkrates	/	M	M	M	M	M
Vorsitz des Verwaltungsrates	/	M	M	M	M	M

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

244 Das sind für Baden-Württemberg: Deutscher Journalistenverband, Fachgruppe Medien von ver.di, Deutscher Bühnenverein, Verband deutscher Schriftsteller, Deutscher Komponistenverband, Landesmusikrat. Das sind für Rheinland-Pfalz: Deutscher Journalistenverband, Verband deutscher Schriftsteller, Berufsverband Bildender Künstler, Landesmusikrat.

245 Das Jahr 1994 wird hier nicht dargestellt, da zu diesem Zeitpunkt noch der Süddeutsche Rundfunk und der Südwestrundfunk bestanden. Im Unterschied zum Ostdeutschen Rundfunk Brandenburg und zum Sender Freies Berlin für die zwei Jahre darzustellen waren, wird hier auf ein darzustellendes Jahr verzichtet.

In Übersicht 61 ist zusammengestellt, wie sich die Zusammensetzung der Führungskräfte sowie die Leitung der Landesfunkhäuser und Regionalstudios verändert hat. Unter den hier betrachteten Jahren gehören überhaupt erst seit 2010 Frauen der Geschäftsleitung an. Zuvor war die Leitung des SWR reine Männersache gewesen. In den Landesfunkhäusern sowie den Regionalstudios oblag die Leitung zwar vereinzelt Frauen, doch stellt in dieser Hinsicht erst das Jahr 2010 einen Einschnitt dar. Fast die Hälfte der Landesfunkhaus- bzw. Landesstudioleitungen waren ab diesem Zeitpunkt in der Hand einer Frau. Wenngleich im Jahr 2014 eine Frau weniger auf der Leitungsebene zu verzeichnen ist, zeigt sich dennoch eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils, wie Übersicht 61 zeigt.

Übersicht 61: Führungskräfte und Leitungen der Regionalstudios des Südwestrundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994 ²⁴⁶		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen
Führungskräfte ²⁴⁷	/	/	10	0	10	0	10	0	10	2	10	2
Leitungen der Regionalstudios ²⁴⁸	/	/	12	1	16	2	16	3	16	7	16	6

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 62 wird die aktuelle Besetzung der Geschäftsleitung des Südwestrundfunks veranschaulicht. Auch hier besteht mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit noch Nachholbedarf. Bis auf zwei Landessendedirektionen sind alle Direktorenposten mit Männern besetzt.

Übersicht 62: Leitungsfunktionen im Südwestrundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Männer	Frauen
<ul style="list-style-type: none"> - Intendant - Fernsehdirektor - Hörfunkdirektor - Justitiar - Verwaltungsdirektor - Direktor Technik und Produktion 	<ul style="list-style-type: none"> - Landessendedirektorin Baden-Württemberg - Landessendedirektorin Rheinland-Pfalz

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Südwestrundfunk

246 Das Jahr 1994 wird hier nicht dargestellt, da zu diesem Zeitpunkt noch der Süddeutsche Rundfunk und der Südwestrundfunk bestanden. Im Unterschied zum Ostdeutschen Rundfunk Brandenburg und Sender Freies Berlin für die zwei Jahre darzustellen waren, wird hier auf ein darzustellendes Jahr verzichtet.

247 Hierzu zählen: Intendanz, Landessendedirektion Baden-Württemberg, Chefredaktion Fernsehen Baden-Württemberg, Landessendedirektion Rheinland-Pfalz, Chefredaktion Fernsehen, Direktion Fernsehen, Direktion Hörfunk, Justizariat, und Verwaltungsdirektion. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

248 Dies sind: Funkhaus Stuttgart, Funkhaus Mainz, Funkhaus Baden-Baden, Studio Freiburg, Studio Heilbronn, Studio Kaiserslautern, Studio Koblenz, Studio Ludwigshafen, Studio Mannheim, Studio Trier, Studio Tübingen, Studio Ulm und Studio Berlin. In manchen Jahren ist die Leitung einzelner Studios nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

6.1.1.9 Westdeutscher Rundfunk

Das Sendegebiet des Westdeutschen Rundfunks (WDR) ist mit dem Land Nordrhein-Westfalen identisch. Der WDR gehört zu den »großen« Sendern in der ARD. Nach eigenen Angaben beschäftigt er bis zu 4.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. WDR – Der WDR als Arbeitgeber).

Dem Rundfunkrat des WDR gehören derzeit 51 Mitglieder²⁴⁹ an, davon 35 Männer und 16 Frauen, dies entspricht einem Frauenanteil von 31%. Den Vorsitz hat eine Frau inne. Von den acht Verbänden aus dem Kultur- und Mediensektor²⁵⁰, die Mitglieder in den Rundfunkrat entsenden können, wurden drei Frauen und fünf Männer abgeordnet. Der Frauenanteil beträgt entsprechend 38%. Der Rundfunkrat verfügt über drei Ausschüsse. Dem Programmausschuss steht eine Frau vor, dem Haushalts- und Finanzausschuss sowie dem Ausschuss für Programmentwicklung jeweils ein Mann. Die Amtszeit des aktuell gewählten Rundfunkrats begann im Dezember 2009 und endet im Dezember 2016.

Dem Verwaltungsrat gehören neun Mitglieder an, darunter zwei Vertreterinnen und Vertreter des Personalrats. Von den neun Verwaltungsratsmitgliedern sind vier Frauen, was einem Anteil von 44% entspricht. Den Vorsitz hat ein Mann inne.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, wie in Übersicht 63 dargestellt, dass der Vorsitz des Verwaltungsrats im betrachteten Zeitraum stets von einem Mann bekleidet wurde. Auch den Vorsitz des Rundfunkrats hatte fast immer ein Mann inne, geändert hat sich dies erst im Jahr 2014.

Übersicht 63: Vorsitz des Rundfunk- und des Verwaltungsrates des Westdeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Rundfunkrates	M	M	M	M	M	F
Vorsitz des Verwaltungsrates	M	M	M	M	M	M

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

249 15 der 51 Mitglieder wurden vom Landtag NRW entsandt. Darüber hinaus gehören dem Rundfunkrat je eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der nachfolgend genannten Institutionen an: Evangelische Kirche, Katholische Kirche, Landesverbände der jüdischen Gemeinden von Nordrhein und Westfalen und Synagogen-Gemeinde Köln, Deutscher Gewerkschaftsbund, Deutscher Beamtenbund, Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW, Nordrhein-Westfälischer Handwerkstag, Westfälisch-Lippischer Landwirtschaftsverband und Rheinischer Landwirtschaftsverband, Kommunale Spitzenverbände NRW, Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW, Landesarbeitsgemeinschaft der Familienverbände und Frauenrat NRW, Landessportbund, Verbraucher-Zentrale, nach § 12 Landschaftsgesetz NRW anerkannte Verbände, Landesjugendring, Lippischer Heimatbund und Rheinischer Verein für Denkmalpflege und Landschaftsschutz und Westfälischer Heimatbund, Sozialverband Deutschland, Vereinigung der Industrie- und Handelskammer NRW, BITKOM und eco (Verband der deutschen Internetwirtschaft), Verband Freier Berufe, Familienunternehmer NRW und Wirtschaftsunioren NRW, Verband deutscher Schriftsteller in ver.di, Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger, Landesmusikrat NRW, ver.di hier: Deutsche Journalistenunion, Deutscher Journalisten-Verband, ver.di hier: Fachgruppe Medien öffentlich-rechtlicher Rundfunk, Filmbüro NRW und Verband der Film-, Fernseh- und Videowirtschaft NRW und Film- und Fernseh-Produzentenverband NRW, Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler – Landesverband NRW, Landesverband der Volkshochschulen, Landesrektorenkonferenz NRW und Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen NRW, Vertreterin bzw. Vertreter aus dem Kreis der älteren Menschen, Vertreterin bzw. Vertreter aus dem Kreis der Menschen mit Behinderung, Vertreterin bzw. Vertreter aus dem Kreis der Menschen mit Migrationshintergrund.

250 Aus dem Kultur- und Mediensektor können entsenden: Verband deutscher Schriftsteller, Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger, Landesmusikrat NRW, Deutsche Journalistenunion/Deutscher Journalistenverband, ver.di hier: Fachgruppe Medien öffentlich-rechtlicher Rundfunk, Filmbüro NRW und Verband der Film-, Fernseh- und Videowirtschaft NRW und Film- und Fernseh-Produzentenverband NRW, Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler – Landesverband NRW.

Seit dem 13. Februar 2016 gilt das neue Gesetz über den »Westdeutschen Rundfunk Köln« (WDR-Gesetz), das für den Rundfunkrat, der ab Dezember 2016 seine Arbeit aufnehmen wird, grundlegend sein wird. Der künftige Rundfunkrat wird 60 Mitglieder haben. Das Gesetz sieht vor, dass der größte Teil geschlechterparitätisch besetzt werden muss. Der Landtag NRW wird in Zukunft 13 Mitglieder entsenden, darunter mindestens sechs Frauen und sechs Männer. Weitere 38 Mitglieder werden von Verbänden und Organisationen abgeordnet.²⁵¹ Auch hier ist eine geschlechterparitätische Besetzung anzustreben. Weiter können sich gesellschaftlich relevante Gruppen um einen Sitz bewerben. Sie sollen in der Gesamtsicht zusammen mit den 38 entsendungsberechtigten Organisationen die »Vielfalt der aktuellen gesellschaftlichen Strömungen und Kräfte in Nordrhein-Westfalen widerspiegeln« (Gesetz über den »Westdeutschen Rundfunk Köln«, § 16 Abs. 4.). Es können sich nur solche Organisationen bewerben, die nicht durch die 38 bereits gesetzten Rundfunkratsmitglieder vertreten sind. Der Landtag entscheidet mit einer Zwei-Drittel-Mehrheit darüber, welche sieben Organisationen dem Rundfunkrat angehören sollen. Vorgesehen ist auch hier eine geschlechterparitätische Besetzung. Zwei Mitglieder wird der Rundfunkrat darüber hinaus auf der Grundlage von Bewerbungen von natürlichen Personen auswählen. Geschlechterparität ist auch in diesem Fall gesetztes Kriterium. Voraussetzung für die Mitgliedschaft im Rundfunkrat sind »Kenntnisse auf den Gebieten des Rundfunks und der Telemedien« (ebd., § 16 Abs. 13). Die Rundfunkratsmitglieder haben »bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Interessen der Allgemeinheit zu vertreten und sind hierbei an Aufträge und Weisungen nicht gebunden« (ebd.).

Dem künftigen Verwaltungsrat gehören neun Mitglieder an. Davon werden zwei Mitglieder vom Personalrat entsandt und zwar ein Mann und eine Frau. Die anderen sieben Mitglieder werden vom Rundfunkrat benannt. Er muss die Positionen zuvor ausschreiben. Jedes Rundfunkratsmitglied wählt eine Person aus, die sich zuvor beworben hat und die entsprechende Qualifikation²⁵² nachweisen kann. Unter den sieben Mitgliedern müssen drei Frauen und drei Männer sein.

Im neuen WDR-Gesetz wird also sowohl bei der Besetzung des Rundfunk- als auch des Verwaltungsrats Wert auf die fachliche Qualifikation gelegt. Es geht weniger um die Repräsentanz gesellschaftlicher Gruppen, die ihrerseits für die Allgemeinheit stehen, als vielmehr um die Widerspiegelung gesellschaftlicher Kräfte und um medienpolitische Kenntnisse. Weiter wird die geschlechterparitätische Besetzung festgelegt. Dieses müsste sich in der Zusammensetzung der neuen Gremien widerspiegeln.

251 Entsendende Verbände und Organisationen sind: Evangelische Kirche, Katholische Kirche, Landesverbände der jüdischen Gemeinden von Nordrhein und Westfalen und Synagogen-Gemeinde Köln, Deutscher Gewerkschaftsbund, Deutscher Beamtenbund, Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW, Nordrhein-Westfälischer Handwerkstag, Westfälisch-Lippischer Landwirtschaftsverband und Rheinischer Landwirtschaftsverband, Kommunale Spitzenverbände NRW, Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW, Landesarbeitsgemeinschaft der Familienverbände und Frauenrat NRW, Landesarbeitsgemeinschaft der Lesben in NRW und Schwules Netzwerk NRW, Landessportbund, Verbraucher-Zentrale, nach § 12 Landschaftsgesetz NRW anerkannte Verbände, Landesjugendring, Lippischer Heimatbund und Rheinischer Verein für Denkmalpflege und Landschaftsschutz und Westfälischer Heimatbund, Sozialverband Deutschland, Vereinigung der Industrie- und Handelskammer NRW, BITKOM und eco (Verband der deutschen Internetwirtschaft), Verband Freier Berufe, Familienunternehmer NRW und Wirtschaftsjuvenoren NRW, Sozialverband NRW, Landesbehindertenbeirat, Landesintegrationsrat, Film und Medienverband NRW, Filmbüro NRW und AG DOK, Landesverband NRW, Kulturrat NRW, Landesmusikrat NRW, Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler – Landesverband NRW, ver.di, hier: Verband deutscher Schriftsteller, Landesverband der Volkshochschulen, Landesrektorenkonferenz NRW und Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen NRW, Deutscher Journalistenverband, ver.di hier: Deutsche Journalisten-Union, ver.di hier: Fachgruppe Medien öffentlich-rechtlicher Rundfunk, Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger NRW, Europa-Union NRW.

252 Folgende Qualifikationen müssen im Verwaltungsrat durch je eine Person abgebildet werden: Erfahrungen aus dem Gebiet der Medienwirtschaft, Master- oder vergleichbarer Abschluss in Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsprüfungsexamen, Kenntnisse auf dem Gebiet der Informations- und Rundfunktechnologie, Master- oder vergleichbarer Abschluss in Personalwirtschaft, Befähigung zum Richteramt mit Kenntnissen im Medienrecht, Befähigung zum Richteramt mit Erfahrungen im Handels- und Gesellschaftsrechts oder im allgemeinen Zivilrecht.

In der im Jahr 2009 erschienen Untersuchung »Der WDR als Kulturakteur« sind Schulz u.a. der Beschäftigung von Frauen im WDR nachgegangen. Hierfür wurde der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten des WDR zur Verfügung gestellt. Auf dieser Grundlage konnte nachgezeichnet werden, dass der Frauenanteil an den Beschäftigten im WDR insgesamt gestiegen ist. Ebenfalls befassten sich die Autorinnen und Autoren der Untersuchung mit dem Frauenanteil an den Beschäftigten höherer Vergütungsgruppen sowie außertariflicher Beschäftigter. Dabei wurde die Entwicklung von 1997 bis 2007 dargestellt. Sowohl in der Intendanz, der Hörfunkdirektion, der Fernsehdirektion, der Verwaltungsdirektion als auch in der Direktion Produktion/Technik ist der Frauenanteil innerhalb der zehn Jahre gestiegen. In der Intendanz lag er im Jahr 2007 bei 50%, wohlgerne mit Blick auf höhere Vergütungsgruppen. Relativ gering ist der Frauenanteil in der Direktion, Produktion, Technik, was auch mit dem niedrigen Anteil an Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften zusammenhängt (vgl. Schulz; Ernst; Zimmermann 2009).

Übersicht 64: Führungskräfte und Leitungen der Regionalstudios des Westdeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte ²⁵³	10	1	8	2	9	2	9	3	9	4	9	4
Leitungen der Regionalstudios ²⁵⁴	6	0	6	0	8	1	9	3	11	3	12	5

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 64 wird dargestellt, wie sich die Geschlechterverhältnisse in der Geschäftsleitung sowie den Regionalstudios verändert haben. Im Vergleich zu den anderen bereits betrachteten ARD-Anstalten fällt auf, dass beim WDR vergleichsweise viele Frauen in der Geschäftsleitung tätig sind. Bei der Besetzung von Positionen wird offenbar ein Augenmerk auf Geschlechtergerechtigkeit gelegt. Übersicht 65 veranschaulicht die aktuelle Zusammensetzung der Geschäftsleitung.

Übersicht 65: Leitungsfunktionen im Westdeutschen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Männer	Frauen
– Intendant – Fernsehdirektor – Direktor Produktion und Technik	– Justiziarin – Hörfunkdirektorin – Verwaltungsdirektorin

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Westdeutscher Rundfunk

Es zeigt sich, dass die Hälfte der Stellen in der Geschäftsleitung mit einer Frau, die andere Hälfte mit

253 Hierzu zählen: Intendanz, Hörfunkdirektion, Chefredaktion Hörfunk, Programmdirektion Fernsehen, Chefredaktion Fernsehen I, Chefredaktion Fernsehen IV, Leitung Programmmanagement Fernsehen, Direktion Produktion/Technik, Verwaltungsdirektion und Justizariat. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

254 Dies sind: Studio Aachen, Studio Bielefeld, Studio Bonn, Studio Dortmund, Studio Düsseldorf, Studio Duisburg, Studio Essen, Studio Köln, Studio Münster, Studio Siegen, Studio Wuppertal und Studio Berlin. In manchen Jahren ist die Leitung einzelner Studios nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt ausgewiesenen Personen.

einem Mann besetzt ist. Von 27 Hauptabteilungs- oder Programmbereichsleiterinnen und -leitern²⁵⁵ sind sieben Frauen. Hier scheint noch Nachholbedarf zu bestehen. Auf der darunter befindlichen Ebene der Redaktionsleitungen bzw. der Leitungen von bestimmten Verwaltungs- oder technischen Aufgaben sind von 101 Beschäftigten 33 Frauen, was einem Anteil von 33%, also einem Drittel, entspricht.

Im Frühjahr 2016 hat der WDR die Aufgaben des Integrationsbeauftragten, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung verbunden. Es wurde die Position der Diversity Managerin geschaffen, die bei der Stellvertretenden Intendantin angesiedelt ist. Damit wird personalpolitisch eine Diversity-Strategie verfolgt, die auf Chancengleichheit setzt.

6.1.1.10 Deutschlandradio

Während sich die Hörfunksender der bisher dargestellten ARD-Anstalten auf ihr jeweiliges Sendegebiet²⁵⁶ konzentrieren, ist Deutschlandradio der öffentlich-rechtliche bundesweite Hörfunksender. Deutschlandradio nahm seinen Sendebetrieb im Jahr 1994 auf. Der Sender ging aus den Sendern RIAS²⁵⁷, Deutschlandfunk²⁵⁸ und Deutschlandsender Kultur²⁵⁹ hervor.

Dem Hörfunkrat gehören laut Deutschlandradio-Staatsvertrag 40 Mitglieder²⁶⁰ an. Bei der Entsendung in den Hörfunkrat sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Der Bund muss mindestens eine Frau entsenden. Bei den anderen Institutionen muss, wenn bisher ein Mann entsandt wurde, eine Frau abgeordnet werden und umgekehrt, es sei denn, dies ist aufgrund der Zusammensetzung der entsendungsberechtigten Stelle nicht möglich. Derzeit sind 39 der möglichen 40 Plätze im Hörfunkrat besetzt. In den Hörfunkrat wurden 17 Frauen entsandt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 44%. Vorsitzender des Hörfunkrates ist ein Mann. Der Hörfunkrat verfügt über zwei ständige Ausschüsse: Dem Programmausschuss steht eine Frau, dem Wirtschafts- und Finanzausschuss ein Mann vor.

Dem Verwaltungsrat gehören acht Mitglieder²⁶¹ an. Von diesen sind vier Frauen und vier Männer. Er ist also geschlechterparitätisch besetzt. Den Vorsitz hat ein Mann inne.

255 Folgende Hauptabteilungen oder Programmbereiche wurden gezählt: Programmbereich Landesprogramme Hörfunk, 1Live, WDR 2, Funkhaus Europa, WDR 3, WDR 4, WDR 5, Hauptabteilung Orchester und Chöre, Hauptabteilung Programmmanagement Fernsehen, Programmbereich I Politik und Zeitgeschehen, Programmbereich II Kultur und Wissenschaft, Programmbereich III Fernsehfilm, Kino und Serie, Programmbereich IV Landesprogramme, Programmbereich V Unterhaltung, Familie und Kinder, Hauptabteilung Technologie und Programmverbreitung, Hauptabteilung Ateliers und Produktionsplanung, Hauptabteilung Radiobetrieb, Hauptabteilung Produktion Köln Fernsehen, Hauptabteilung Produktion NRW, Hauptabteilung Zentrale Aufgaben, Hauptabteilung Organisation, Informatik und Logistik, Hauptabteilung Personal, Hauptabteilung Betriebsmanagement, Hauptabteilung Finanzen, Hauptabteilung Gebäudewirtschaft.

256 Im Internet können verschiedene Hörfunksendungen der ARD-Sender ebenfalls nachgehört werden.

257 RIAS war der amerikanische Sender in Berlin. Seine Legitimation entfiel mit der Aufhebung des Viermächte-Status in Berlin.

258 Eine der Zielbestimmungen von Deutschlandfunk stellte Eintreten für die Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten dar. Dieses Ziel entfiel mit der Wiedervereinigung.

259 Deutschlandsender Kultur wurde 1990 etabliert und sendete sein Programm in Ostdeutschland.

260 Der Hörfunkrat setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern (Anzahl in Klammern) der folgenden Organisationen und Einrichtungen zusammen: vertragsschließende Länder (jeweils 1), Bund (3), Evangelische Kirche (1), Katholische Kirche (1), Zentralrat der Juden in Deutschland (1), Deutscher Gewerkschaftsbund (1), Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (1), Arbeitsgemeinschaft der Badisch-Württembergischen Bauernverbände (1), Bund der Vertriebenen – Landesverband Bayern (1), Landessportbund Berlin (1), Handwerkskammern Brandenburg (1), Sozialverband Deutschland – Landesverband Bremen (1), ver.di – Landesverband Hamburg (1), Deutscher Mieterbund – Landesverband Hessen (1), Landesverband der Freien Berufe Mecklenburg-Vorpommern (1), Landesmusikrat Niedersachsen (1), Landesjugendring Nordrhein-Westfalen (1), ver.di – Landesverband Rheinland-Pfalz Fachbereich Medien und Deutscher Journalistenverband Rheinland-Pfalz (1, für jeweils eine Amtsperiode im Wechsel), Verbraucherzentrale Saarland (1), Bund der stalinistisch Verfolgten – Landesverband Sachsen (1), Deutsches Rotes Kreuz – Landesverband Sachsen-Anhalt (1), Landesnaturschutzverband Schleswig-Holstein (1), Industrie- und Handelskammern von Thüringen (1).

261 Drei Vertreterinnen und Vertreter der Länder, die von den Ministerpräsidenten gemeinsam berufen werden, ein Vertreter des Bundes, zwei Vertreter der ARD-Anstalten, zwei Vertreter des ZDF (vgl. Deutschlandradio-Staatsvertrag)

Übersicht 66: Vorsitz des Hörfunk- und Verwaltungsrates bei Deutschlandradio in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Hörfunkrates	M	M	M	M	M	M
Vorsitz des Verwaltungsrates	M	M	M	M	M	F

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Übersicht 67 zeigt, dass der Frauenanteil in der Leitung von Deutschlandradio im hier betrachteten Zeitraum angestiegen ist, wohingegen bei den Landesstudios im Jahr 2014 weniger Frauen in Leitungspositionen anzutreffen waren als im Jahr 2010.

Übersicht 67: Führungskräfte und Leitungen der Landesstudios bei Deutschlandradio in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte ²⁶²	4	1	6	0	5	0	6	1	6	1	6	2
Leitungen der Landesstudios	1	0	1	0	1	0	1	0	17	11	18	5

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Wie Übersicht 68 zeigt, ist die Geschäftsleitung aktuell ausschließlich mit Männern besetzt. Hier besteht mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit noch Nachholbedarf.

Übersicht 68: Leitungsfunktionen bei Deutschlandradio nach Geschlecht im Jahr 2016

Männer	Frauen
<ul style="list-style-type: none"> – Intendant – Programmdirektor – Verwaltungs- und Betriebsdirektor – Justiziar 	

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Deutschlandradio

²⁶² Hierzu zählen: Intendanz, Programmdirektion, Chefredaktion Deutschlandfunk, Chefredaktion Deutschlandradio Kultur, Verwaltungsdirektion und Justizariat. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

6.1.1.11 Deutsche Welle

Die Deutsche Welle (DW) ist der Auslandssender der Bundesrepublik Deutschland. Seine Aufgabe ist es, Hörfunk-, Fernseh- und Telemedienangebote für das Ausland herzustellen. Im Unterschied zu den anderen öffentlich-rechtlichen Sendern wird sie nicht aus Beiträgen sondern aus Steuermitteln finanziert. Grundlage für die Arbeit der Deutschen Welle ist das Gesetz über die Rundfunkanstalt des Bundesrechts »Deutsche Welle« (Deutsche-Welle-Gesetz – DWG).

Dem Rundfunkrat gehören 17 Mitglieder²⁶³ an. Von diesen sind zwölf Männer und fünf Frauen, was einem Frauenanteil von 29% entspricht. Beide Organisationen aus dem Kulturbereich²⁶⁴, die Personen in den Rundfunkrat entsenden können, haben Männer benannt. Der Rundfunkrat verfügt über drei Ausschüsse: Dem Ausschuss Distribution steht ein Mann vor, dem Ausschuss Akademie und dem Ausschuss Programm eine Frau.

Dem siebenköpfigen Verwaltungsrat²⁶⁵ gehören sechs Männer und eine Frau an. Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben zur Geschlechterparität.

Übersicht 69: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates der Deutschen Welle in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Rundfunkrates	M	M	M	M	M	M
Vorsitz des Verwaltungsrates	M	M	M	M	M	M

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Wie in Übersicht 69 dargestellt, standen dem Rundfunk- und dem Verwaltungsrat in allen untersuchten Jahren durchgängig Männer vor.

263 Folgende Institutionen entsenden Rundfunkratsmitglieder: zwei vom Deutschen Bundestag und Bundesrat gewählte Mitglieder, drei von der Bundesregierung benannte Mitglieder, je ein Mitglied aus folgenden Organisationen: Evangelische Kirche, Katholische Kirche, Zentralrat der Juden in Deutschland, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im Einvernehmen mit dem Deutschen Industrie- und Handelstag, gewerkschaftliche Spitzenorganisationen, Deutscher Sportbund, Internationale Weiterbildung und Entwicklung, Deutscher Kulturrat, Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung, Hochschulrektorenkonferenz.

264 Aus dem Kulturbereich können Rundfunkratsmitglieder entsenden: Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung, Deutscher Kulturrat.

265 Dem Verwaltungsrat gehören je ein Vertreter bzw. eine Vertreterin des Deutschen Bundestags, des Bundesrats und von der Bundesregierung sowie vier vom Rundfunkrat gewählte Vertreterinnen und Vertreter an.

Übersicht 70: Führungskräfte und Leitung des Hauptstadtstudios der Deutschen Welle in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte ²⁶⁶	5	0	3	0	3	0	3	0	5	0	5	1
Leitung des Hauptstadtstudios	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Frauen sind in der Geschäftsleitung der Deutschen Welle kaum anzutreffen. Für das Jahr 2014 kann erstmals eine Frau als Leiterin des Hauptstadtstudios »vermeldet« werden. In Übersicht 71 ist die aktuelle Zusammensetzung der Geschäftsleitung veranschaulicht. Zwei der sechs Positionen in der Geschäftsleitung sind mit Frauen besetzt.

Übersicht 71: Leitungsfunktionen bei der Deutschen Welle nach Geschlecht im Jahr 2016

Männer	Frauen
<ul style="list-style-type: none"> – Intendant – Direktor Distribution und Technik – Direktor DW-Akademie – Justiziar 	<ul style="list-style-type: none"> – Verwaltungsdirektorin – Programmdirektorin

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Deutsche Welle

Das entspricht einem Frauenanteil von 33% auf, was eine deutliche Steigerung gegenüber den Vorjahren bedeutet.

²⁶⁶ Hierzu zählen: Intendanz, Direktion Multimedia Global, Chefredaktion, Direktion Multimedia Regionen, Chefredaktion, Direktion Distribution, Verwaltungsdirektion. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

6.1.2 ZDF

Das Zweite Deutsche Fernsehen (ZDF) ist der bundesweite Fernsehsender. Das ZDF hatte im Jahr 2014 3.630,5 Planstellen, diese standen auch im Jahr 2015 zur Verfügung. Die von der Kommission zur Entwicklung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF) verlangten Einsparungen bei den Personalkosten wurden durch die Reduzierung bzw. die Nicht-Besetzung auslaufender Zeitverträge, durch Frühverrentung, durch eine sechsmonatige Wiederbesetzungssperre und durch Reduktion des Beschäftigungsumfangs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht. Durch einen mit den Gewerkschaften ausgehandelten Solidaritätsfonds für den Beschäftigungserhalt freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll die Frühverrentung älterer und die Weiterbeschäftigung jüngerer freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht werden. In den kommenden Jahren wird ein weiterer Personalabbau anstehen (vgl. Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2014, 2015, 24f.). Im Konzernlagebericht wird unter Sozialbericht ausgeführt, dass verschiedene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen werden, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig im ZDF zu halten. Zu diesen gehören neben Beurlaubungen für Kleinkinderbetreuung, eigenen Krippen-, Kindergarten- und Hortplätzen, Reintegrationsmaßnahmen nach längerer Familienphase auch Unterstützungen bei der Sorge um nahe Angehörige. Ebenfalls wird eine Dienstvereinbarung zur Frauengleichstellung erwähnt (vgl. ebd., 12f.).

Der Dienstvereinbarung zum Frauengleichstellungsplan vom 1. Januar 1995 wurde folgende Präambel vorangestellt: »Das Zweite Deutsche Fernsehen, Anstalt des öffentlichen Rechts, fühlt sich dem Verfassungsauftrag des Artikel 3 GG in besonderem Maße verpflichtet. Das Gebot, Frauen und Männer im beruflichen Bereich gleich zu behandeln, ist durch besondere Maßnahmen zu verwirklichen. Benachteiligungen von Frauen im ZDF sind vor allem durch berufliche Förderung und bei der Besetzung von Planstellen in allen Vergütungsgruppen und Funktionen abzubauen« (ZDF – Gleichstellung im ZDF). Zum 31. Dezember 2013 waren beim ZDF 50,5% Frauen beschäftigt. Bei den Führungsfunktionen lag der Frauenanteil bei 37,2%. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Gewinnung von weiblichen Nachwuchskräften für die Bereiche Produktion und Technik gelegt.

Dem aktuellen Fernsehrat des ZDF gehören 77 Mitglieder²⁶⁷ an, davon 53 Männer und 24 Frauen. Der Frauenanteil beträgt 31%. Die Länder haben in den Fernsehrat nicht eine Frau entsandt, Bundesregierung und Deutscher Bundestag zwei Frauen und einen Mann. Die Parteien haben fünf Frauen und sieben Männer benannt. Verbände, die nur eine Person entsenden können, haben überwiegend Männer abgeordnet. Hingegen sind von den 16 Vertreterinnen und Vertretern, die aus dem Erziehungs- und Bildungswesen, der Wissenschaft, aus Kunst und Kultur, aus der Filmwirtschaft, der Freien Berufe, der Familienarbeit, des Kinderschutzes, der Jugendarbeit, des Verbraucherschutzes sowie des Tierschutzes entsenden, elf Frauen. Hier sind Frauen also überproportional vertreten. Der Fernsehrat verfügt über sechs Ausschüsse²⁶⁸: Drei von ihnen werden von Frauen geleitet, drei von Männern. Fernsehratsvorsitzender ist ein Mann.

267 Folgende Organisationen können Mitglieder (Anzahl in Klammern) in den Fernsehrat entsenden: jedes Bundesland (jeweils 1), Bundesregierung und Deutscher Bundestag (3), Parteien (12), Evangelische Kirche (1), Katholische Kirche (2), Zentralrat der Juden (1), Deutscher Gewerkschaftsbund (1), ver.di (1), Deutscher Beamtenbund (1), Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (1), Deutscher Industrie- und Handelskammertag (1), Zentralausschuss der Deutschen Landwirtschaft (1), Zentralverband des Deutschen Handwerks (1), Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (1), Deutscher Journalisten-Verband (1), ver.di: Fachgruppe Medien (1), Freie Wohlfahrtspflege (4), Deutscher Städtetag (1), Deutscher Städte- und Gemeindebund (1), Deutscher Landkreistag (1), Deutscher Olympischer Sportbund (1), Europa-Union Deutschland (1), BUND (1), Deutscher Naturschutzring (1), Bund der Vertriebenen (1), Vereinigung der Opfer des Stalinismus (1) sowie Vertreterinnen und Vertreter aus den Bereichen Erziehungs- und Bildungswesen, der Wissenschaft, der Kunst, der Kultur, der Filmwirtschaft, der Freien Berufe, der Familienarbeit, des Kinderschutzes, der Jugendarbeit, des Verbraucherschutzes und des Tierschutzes (16).

268 Dies sind: Richtlinien- und Koordinierungsausschuss, Ausschuss für Finanzen, Investition und Technik, Programmausschuss Chefredaktion, Programmausschuss Programmdirektion, Programmausschuss Partnerprogramme und Ausschuss Telemedien.

Dem Verwaltungsrat gehören 14 Mitglieder an. Davon werden acht vom Fernsehrat und fünf von den Ländern benannt. Darüber hinaus stellt die Bundesregierung ein Mitglied. Dem Verwaltungsrat gehören elf Männer und drei Frauen an. Dies entspricht einem Anteil von 21%. Den Verwaltungsratsvorsitz hat ein Mann inne.

Der aktuelle Fernsehrat ist noch bis Mitte 2016 im Amt. Nach den Maßgaben des am 1. Januar 2016 in Kraft getretenen neuen ZDF-Staatsvertrag wird der neue Fernsehrat zu besetzen sein. Die Änderung des ZDF-Staatsvertrags geht u.a. auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zurück, das eine geringere Präsenz staatsnaher Mitglieder des ZDF-Fernsehrats anmahnte. Dem künftigen ZDF-Fernsehrat werden 60 Mitglieder²⁶⁹ angehören. »Bei der Entsendung sind Frauen und Männer angemessen zu berücksichtigen. Sofern ein neues Mitglied entsandt wird, muss einem männlichen Mitglied eine Frau und einem weiblichen Mitglied ein Mann nachfolgen. Sofern eine Organisation oder ein Verband zwei Vertreter entsendet, sind je eine Frau und ein Mann zu entsenden« (ZDF-Staatsvertrag § 21 Abs. 4). Dem künftigen Fernsehrat sollen zwölf Mitglieder angehören, darunter vier Vertreterinnen und Vertreter der Länder sowie acht vom Fernsehrat berufene Mitglieder. Der Verwaltungsrat soll geschlechterparitätisch besetzt werden.

Übersicht 72: Vorsitz des Fernseh- und Verwaltungsrates und des Rundfunkrates des ZDF in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010, 2014, 2010 und 2014

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Vorsitz des Fernsehrates	M	M	M	M	M	M
Vorsitz des Verwaltungsrates	M	M	M	M	M	M

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, wie in Übersicht 72 dargestellt, wie viele Männer und wie viele Frauen den Vorsitz des Fernseh- und Verwaltungsrats in den vergangenen 20 Jahren innehatten. In beiden Gremien lag der Vorsitz in allen betrachteten Jahren bei einem Mann.

269 Der neue Fernsehrat soll wie folgt besetzt werden (Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter in Klammern): Länder (jeweils 1), Bundesregierung (2), Deutscher Landkreistag, Deutscher Städtetag und des Deutscher Städte- und Gemeindebund (1, jeweils nach Ablauf der Amtsperiode im Wechsel), Evangelische Kirche (2), Katholische Kirche (2), Zentralrat der Juden (1), Deutscher Gewerkschaftsbund (1), ver.di (1) und Deutscher Beamtenbund (1), Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1), Deutscher Industrie- und Handelskammertags (1), Zentralausschuss der Deutschen Landwirtschaft (1), Zentralverband des Deutschen Handwerks (1), Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (1), Deutscher Journalistenverband (1), Freie Wohlfahrtspflege (Diakonie, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, Arbeiterwohlfahrt) (4), Deutscher Olympischer Sportbund (1), Europa-Union Deutschland (1), BUND (1), Naturschutzbund Deutschland (1), Bund der Vertriebenen (1), Vereinigung der Opfer des Stalinismus (1), 16 Vertreterinnen und Vertreter aus folgenden den Ländern zugeordneten Bereichen: Verbraucherschutz aus Baden-Württemberg, Digitales aus Bayern, Internet aus Berlin, Senioren, Familien, Frauen und Jugend aus Brandenburg, Wissenschaft und Forschung aus Bremen, Musik aus Hamburg, Migranten aus Hessen, Bürgerschaftliches Engagement aus Mecklenburg-Vorpommern, Muslime aus Niedersachsen, Medienwirtschaft und Film aus NRW, Inklusive Gesellschaft aus Rheinland-Pfalz, Kunst und Kultur aus dem Saarland, Ehrenamt und Katastrophenschutz aus Sachsen, Heimat und Brauchtum aus Sachsen-Anhalt, Regional- und Minderheitensprachen aus Schleswig-Holstein, Lesbische, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender, Intersexuelle und Queere Menschen aus Thüringen.

Übersicht 73: Führungskräfte und Leitungen der Landesstudios des ZDF in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte ²⁷⁰	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	1
Leitungen der Landesstudios ²⁷¹	16	1	17	2	18	2	17	6	16	10	17	8

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 73 ist die Präsenz von Frauen in Führungsfunktionen sowie in der Leitung der Landesstudios zusammengestellt. Trotz eines klaren Bekenntnisses zu mehr Gleichstellung im Jahr 1995, ist erst im Jahr 2014, also fast zwanzig Jahre später, die erste Frau in der hier dargestellten Führungskräftezusammensetzung auszumachen. Anders sieht es in der Leitung der Landesstudios aus. Hier waren bis zum Jahr 2006 zwar auch wenige Frauen vertreten, dies hat sich seither aber spürbar verändert. Übersicht 74 zeigt, wie sich aktuell die Geschäftsleitung des ZDF zusammensetzt. Auch hier ist durchaus noch »Luft nach oben«, was Geschlechtergerechtigkeit angeht.

Übersicht 74: Leitungsfunktionen beim ZDF nach Geschlecht im Jahr 2016

Männer	Frauen
<ul style="list-style-type: none"> – Intendant – Chefredakteur – Programmdirektor – Direktor Europäische Satellitenprogramme – Produktionsdirektor 	<ul style="list-style-type: none"> – Verwaltungsdirektorin

Quelle: Eigene Darstellung nach Organigramm Zweites Deutsches Fernsehen

270 Hierzu zählen: Intendanz, Programmdirektion, Chefredaktion, Verwaltungsdirektion und Justizariat. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

271 Dies sind: Landesstudio Baden-Württemberg, Landesstudio Bayern, Landesstudio Berlin, Landesstudio Brandenburg, Landesstudio Bremen, Landesstudio Hamburg, Landesstudio Hessen, Landesstudio Mecklenburg-Vorpommern, Landesstudio Niedersachsen, Landesstudio Nordrhein-Westfalen, Landesstudio Rheinland-Pfalz, Landesstudio Saarland, Landesstudio Sachsen, Landesstudio Sachsen-Anhalt, Landesstudio Schleswig-Holstein, Landesstudio Thüringen, ZDF-Studio Bonn und ZDF-Hauptstadtstudio Berlin.

6.2 Privater Rundfunk

Seit gut 30 Jahren gibt es neben dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk den privaten Rundfunk, der sich aus Werbeeinnahmen oder kostenpflichtigen Angeboten finanziert. Grundlage für den privaten Rundfunk ist die seit 1986 bestehende Duale Rundfunkordnung. Voraussetzung für den Privaten Rundfunk ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ein öffentlich-rechtlicher Rundfunk, der die Grundversorgung garantiert. Hieraus ergibt sich die Entwicklungsgarantie für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Es handelt sich dabei um privatwirtschaftliche Unternehmen, die teilweise wirtschaftlich und organisatorisch mit Presseverlagen verbunden sind.

Die privaten Hörfunksender konzentrieren sich zumeist auf ihr Landes- oder regionales Sendegebiet. Die großen Fernsehsender strahlen bundesweit aus. Die privaten Rundfunkanstalten haben eine wichtige kulturwirtschaftliche Bedeutung. Von ihnen ist die Rede, wenn in den Kultur- und Kreativwirtschaftsberichten des Bundes und der Länder von Rundfunksendern gesprochen wird. Sie beschäftigen Personal und sind wichtige Auftraggeber für die Produktionswirtschaft sowie für freiberufliche Künstlerinnen bzw. Künstler und Publizistinnen bzw. Publizisten.

Im Folgenden soll auf zwei Mediengruppen eingegangen werden, die Mediengruppe RTL und ProSiebenSat.1.

6.2.1 Mediengruppe RTL

Zur Mediengruppe RTL gehören die frei empfangbaren Sender RTL, Vox, n-tv und RTL-Nitro. RTL ist ferner beteiligt an RTL II und Super RTL. Außerdem zählen die digitalen Spartenkanäle RTL Crime, Passion, RTL Living und Geo Television zur Mediengruppe RTL. Neben den Fernsehsendern ist RTL in weiteren Geschäftsfeldern aktiv, u.a. im Online-Bereich. Mutterkonzern der RTL-Group, zu der die Mediengruppe RTL gehört, ist der Bertelsmann-Konzern.

Die Mediengruppe RTL gehört zu den Unterzeichnerinnen der »Charta der Vielfalt« und verpflichtet sich damit, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. RTL bemüht sich insbesondere um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Es steht also eher der Ansatz der Diversity als der der Geschlechtergerechtigkeit in der Personalpolitik im Fokus. Als selbstverständlich wird die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erachtet (vgl. Mediengruppe RTL Deutschland). Aussagen zur Geschlechtergerechtigkeit werden jedoch nicht getroffen.

Die RTL Mediengruppe hat auf freiwilliger Basis einen Medienbeirat eingerichtet. Er ging aus dem 1988 geschaffenen Programmausschuss hervor und hat die Aufgabe, »die Geschäftsleitung der Mediengruppe RTL Deutschland mit besonderem Augenmerk auf die Meinungsvielfalt und Pluralität der Sender und Angebote der Mediengruppe RTL zu beraten. Zu den Aufgaben des Medienbeirates gehört es auch, medienpolitische Themen und die Entwicklung der Medien gemeinsam mit dem Management der Mediengruppe RTL Deutschland im Hinblick auf deren Bedeutung für die Sender und Angebote sowie die im Medienbeirat vertretenen Organisationen zu beobachten und zu diskutieren« (Mediengruppe RTL Deutschland – Medienbeirat). Die Mitglieder des Medienbeirates werden auf Vorschlag der entsendenden Organisationen²⁷² für die Dauer von drei Jahren von der Mediengruppe RTL berufen. Den Vorsitz des Medienbeirates hat ein Mann inne. Der Kulturbereich wird durch einen Mann vertreten.

272 Folgende Organisationen können Vertreterinnen und Vertreter für den Medienbeirat benennen: die im Deutschen Bundestag vertretenen Parteien und die FDP, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Evangelische Kirche in Deutschland, Deutsche Bischofskonferenz, Zentralrat der Juden in Deutschland, Deutscher Olympischer Sportbund, Hochschulrektorenkonferenz, Deutscher Kulturrat, Dachverband aus dem MigrantInnenbereich, Zentralrat der Muslime in Deutschland.

Übersicht 75: Führungskräfte der Sender der RTL Mediengruppe in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	insgesamt	davon Frauen										
Führungskräfte RTL Television ²⁷³	3	0	k.A.	k.A.	3	0	4	1	4	1	4	1
Führungskräfte RTL 2 Fernsehen ²⁷⁴	1	0	1	0	2	0	2	0	3	0	3	0
Führungskräfte Vox ²⁷⁵	k.A.	k.A.	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

In Übersicht 75 ist für die Sender RTL Television, RTL 2 Fernsehen und Vox anhand des Oeckl ermittelt worden, wie viele weibliche Führungskräfte der Leitungsebene angehören. RTL 2 Fernsehen ist »frauenfrei«, demgegenüber gehören der Führungscrow von Vox über den gesamten Zeitraum hinweg Frauen an, RTL Television hat seit 2006 eine Frau zu verzeichnen.

Das aktuelle Management²⁷⁶ der RTL Mediengruppe besteht aus elf Personen. Es wird geleitet von einer Frau. Die anderen Mitglieder dieses Gremiums sind Männer. Was die Präsenz von Frauen angeht, liegt hier Geschlechtergerechtigkeit noch in weiter Ferne.

6.2.2 ProSiebenSat1

ProSiebenSat1 wurde im Jahr 2000 gegründet. Zu seinen frei empfangbaren Fernsehsendern gehören Sat1, ProSieben, kabel eins und sixx. Daneben betreibt ProSiebenSat1 diverse Mediendienste und Internetportale.

ProSiebenSat1 setzt bei der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergewinnung besondere Akzente in den folgenden Bereichen: finanzielle Belohnung für Spitzenleistungen, betriebliche Altersvorsorge und Auszeiten. Darüber hinaus werden Leistungen wie Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder Versorgung pflegebedürftiger Menschen gewährt. Das Thema Geschlechtergerechtigkeit wird nicht angesprochen (vgl. Fascinating People – Leistungen für Mitarbeiter).

Da für die hier betrachteten Jahre nur rudimentäre Angaben zur Besetzung der Führungsgremien vorliegen, soll an dieser Stelle auf eine retrospektive Darstellung verzichtet und nur der aktuelle Sachstand dargestellt werden. Dem sechsköpfigen Vorstand²⁷⁷, der für das operative Geschäft zuständig ist, gehört keine Frau an. Dem neunköpfigen Aufsichtsrat gehören drei Frauen an, was einem Drit-

273 Hierzu zählen: Geschäftsführung, Generalsekretärin bzw. Generalsekretär, Chefredaktion und Programmdirektion. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

274 Hierzu zählen: Geschäftsführung, Programmdirektion und Chefredaktion. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

275 Hierzu zählen: Geschäftsführung, Programmdirektion und Chefredaktion. In manchen Jahren ist die Leitung nicht ausgewiesen, daher schwankt die Zahl der insgesamt angegebenen Personen.

276 Hierzu zählen: Geschäftsführung RTL-Mediengruppe/ Geschäftsführung RTL Television/Co-CEO RTL-Group, Generalsekretärin bzw. Generalsekretär, Chief Financial Officer, Geschäftsführung IP Deutschland, Geschäftsführung n-tv, Geschäftsführung CBC, Geschäftsführung Programm RTL Television, Geschäftsführung VOX, Geschäftsführung Super RTL, Geschäftsführung RTL Interactive, Geschäftsführung infoNetwork.

277 Der Vorstand setzt sich wie folgt zusammen: Vorstandsvorsitz, Vorstand Finanzen, Vorstand Legal, Distribution & Regulatory Affairs, Vorstand Content & Broadcasting, Vorstand Strategy & Investments und Vorstand Digital & Adjacent.

tel entspricht. Im Hinblick auf den Aufsichtsrat erfüllt ProSiebenSat1 bereits jetzt die Vorgaben des »Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst«²⁷⁸. Was den Vorstand angeht, ist jedoch weiteres Handeln in Richtung Gleichstellung erforderlich.

6.3 Zwischenergebnis

- Im öffentlich-rechtlichen Rundfunk sind die Frauenanteile in den Rundfunk- und Verwaltungsräten auch von den gesetzlichen Bestimmungen zur Präsenz von Frauen abhängig. In den Rundfunkräten jener Rundfunkanstalten, in denen ein bestimmter Frauenanteil vorgeschrieben ist, ist ein relativ hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Jene, für die keine gesetzlichen Vorgaben bestehen, weisen in den Aufsichtsgremien einen relativ geringen Frauenanteil auf. In manchen Rundfunkräten sind mittlerweile Frauen überrepräsentiert, sodass im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit mehr Männer berufen werden müssten. Kulturverbände entsenden vielfach Männer in die Rundfunkräte. In den Verwaltungsräten ist in der Regel ein geringerer Frauenanteil zu verzeichnen als in den Rundfunkräten.
- Der Frauenanteil in der Leitung reicht von 0% beim Saarländischen Rundfunk und Deutschlandradio bis hin zu 50% beim Westdeutschen Rundfunk. Einen Frauenanteil von einem Drittel bis 40% weisen der Rundfunk Berlin-Brandenburg, Radio Bremen und die Deutsche Welle auf. Weniger als ein Drittel beträgt der Frauenanteil in der Senderleitung der anderen Anstalten, also dem Bayerischen Rundfunk, dem Hessischen Rundfunk, dem Mitteldeutschen Rundfunk, dem Norddeutschen Rundfunk, dem Südwestrundfunk und dem ZDF. Ein wichtiges Anliegen ist ARD und ZDF die Förderung von Frauen in technischen Berufen. Hierfür werden u.a. Preise für Abschlussarbeiten von Frauen in technischen Studiengängen ausgelobt. Weiter beteiligen sich die Sender an Maßnahmen, um junge Frauen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge zu begeistern. Alle Rundfunkanstalten haben Gleichstellungsbeauftragte und unternehmen verschiedene Anstrengungen, um die Übernahme von Führungsverantwortung durch Frauen zu verbessern. Diese Maßnahmen reichen von Mentoring- und Fortbildungsprogrammen bis hin zu speziellen Frauenförderprogrammen.
- Eine deutliche Diskrepanz besteht zwischen dem Frauenanteil an den Beschäftigten in den ARD-Anstalten insgesamt und dem Frauenanteil in Führungspositionen. Werden die Beschäftigten insgesamt betrachtet, so liegt der Frauenanteil bei etwa 50%. Deutlich darunter liegt er in den ersten drei Hierarchieebenen.
- In den Programmleitungen von Das Erste sind bis zum Jahr 2014 Frauen mit der Lupe zu suchen. Erst seit 2014 besteht ein Frauenanteil an den Programmleitungen von einem Drittel.
- Die privaten Rundfunkunternehmen sprechen sich für eine bessere Beteiligung von Migrantinnen und Migranten aus, sie treffen keine Aussagen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit.

²⁷⁸ Siehe hierzu Kapitel 2.1 in diesem Beitrag.

7. Freiberuflichkeit

Standen in den vorherigen Kapiteln Frauen als Beschäftigte in Kulturinstitutionen und Medienunternehmen sowie als Expertinnen in Beratungs- und Aufsichtsgremien von Medienunternehmen im Mittelpunkt der Betrachtung, soll sich nun der Situation freiberuflicher Künstlerinnen zugewandt werden. Viele Ausbildungen an künstlerischen Hochschulen zielen auf eine freiberufliche Tätigkeit ab, z.B. als Komponistin bzw. Komponist oder auch als bildende Künstlerin bzw. als bildender Künstler. In einigen anderen Berufen hat in den letzten 20 Jahren die freiberufliche Tätigkeit gegenüber dem abhängigen Beschäftigungsverhältnis an Bedeutung gewonnen. Zu denken ist hier etwa an Lektorinnen und Lektoren.

Freiberufliche Künstlerinnen und Künstler müssen weder einer Kammer angehören, noch sich in anderer Weise registrieren lassen. Eine Gesamtübersicht über die Zahl der freiberuflichen Künstlerinnen und Künstler in Deutschland existiert daher nicht. Da freiberufliche Künstlerinnen und Künstler, wenn sie die Voraussetzungen erfüllen, aber über die Künstlersozialversicherung sozialversichert werden, bieten die Daten der KSK eine sehr gute Datengrundlage zur Zahl sowie zum Einkommen ihrer Versicherten.

Voraussetzung für die Versicherung nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz ist die erwerbsmäßige selbstständige Tätigkeit als Künstlerin bzw. Künstler oder als Publizistin bzw. Publizist.²⁷⁹ Die Tätigkeit darf zum einen nicht nur vorübergehend ausgeübt werden, zum anderen muss die versicherte Person im Inland tätig sein. Das Mindestjahreseinkommen aus künstlerischer Tätigkeit muss 3.900 Euro betragen, Berufsanfängerinnen und -anfänger müssen in den ersten drei Jahren ihrer selbstständigen Tätigkeit das Mindesteinkommen nicht erreichen.²⁸⁰ In § 2 des Künstlersozialversicherungsgesetzes heißt es: »Künstler im Sinne dieses Gesetzes ist, wer Musik, darstellende oder bildende Kunst schafft, ausübt oder lehrt. Publizist im Sinne dieses Gesetzes ist, wer als Schriftsteller, Journalist oder in ähnlicher Weise publizistisch tätig ist oder Publizistik lehrt« (KSVG – Künstlersozialversicherungsgesetz). Diese Definition hat sich in den vergangenen 30 Jahren, seit der Gründung der KSK bewährt. Schulz hat beispielhaft zusammengestellt, welche Tätigkeitsfelder im »Künstlerkatalog« der KSK geführt werden (vgl. Schulz 2013, 176f.). Konkretisierungen oder auch Eingrenzungen erfolgen gegebenenfalls durch die Rechtsprechung.

Die Künstlersozialversicherung beinhaltet den Schutz der Versicherten in den Sozialversicherungszweigen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. Wie bei der Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Versicherungshöchstgrenzen zu beachten. Die Künstlersozialkasse zieht die Beiträge ein und leitet sie an die Sozialversicherungsträger weiter. Die Versicherten können ihre Krankenkasse frei wählen. Sie schätzen aufgrund von Erfahrungswerten und eventuell bereits vorliegenden Aufträgen ihr Jahreseinkommen für das nächste Jahr.²⁸¹ Dieses geschätzte Jahreseinkommen ist die Grundlage für die Berechnung der monatlichen Beiträge. Die Besonderheit der

279 In § 1 Künstlersozialversicherungsgesetz ist definiert: »Selbstständige Künstler und Publizisten werden in der allgemeinen Rentenversicherung, in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der sozialen Pflegeversicherung versichert, wenn sie (1) die künstlerische oder publizistische Tätigkeit erwerbsmäßig und nicht nur vorübergehend ausüben und (2) im Zusammenhang mit der künstlerischen oder publizistischen Tätigkeit nicht mehr als einen Arbeitnehmer beschäftigen, es sei denn, die Beschäftigung erfolgt zur Berufsausbildung oder ist geringfügig im Sinne des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.«

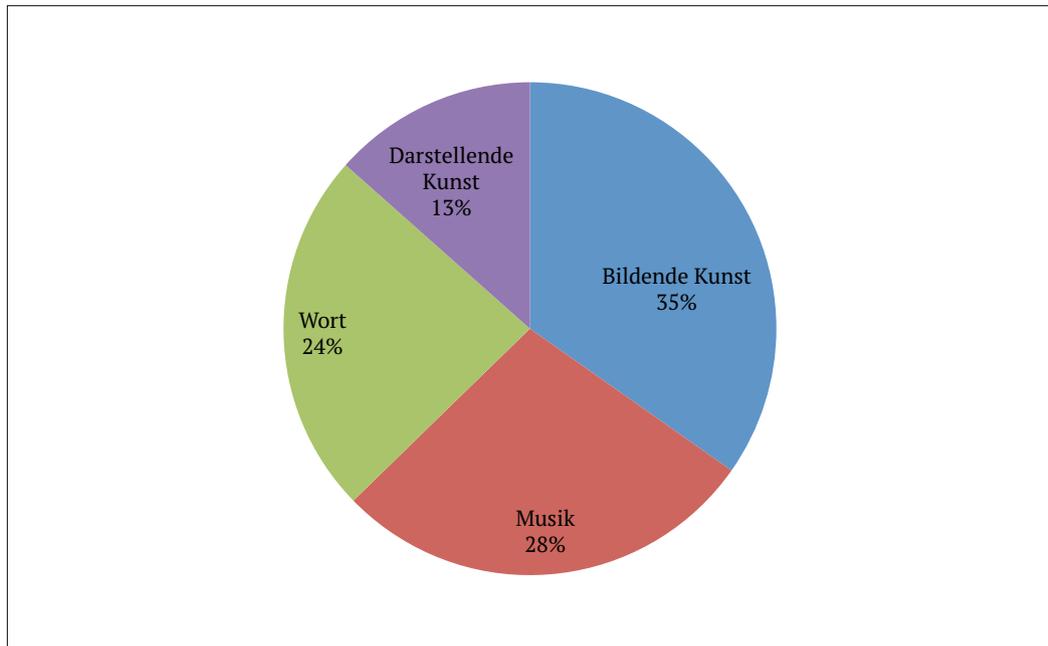
280 Mit den Voraussetzungen der Mitgliedschaft in der Künstlersozialversicherung setzt sich Schulz (Schulz 2013) ausführlich auseinander.

281 Die Schätzung des Jahreseinkommens führt bei einigen, die mit dem System nicht vertraut sind, zu Erstaunen. Sie hat sich jedoch gegenüber anderen Systemen, die anfangs erprobt wurden, als praktikabel, stabil und verwaltungsarm erwiesen. Mithilfe der Beitragsüberwachung wird die Korrektheit der Angaben überprüft.

Künstlersozialversicherung besteht darin, dass Künstlerinnen und Künstler 50% des Beitrags zahlen, die anderen 50% werden durch eine Abgabe der Unternehmen, die mit freiberuflichen Künstlerinnen und Künstlern zusammenarbeiten, sowie einem Bundeszuschuss finanziert.²⁸² Die Beteiligung der verwertenden Unternehmen an der sozialen Absicherung von freiberuflichen Künstlerinnen und Künstlern ist Ausdruck des vom Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil aus dem Jahr 1987 formulierten symbiotischen Verhältnisses zwischen den Künstlerinnen bzw. Künstlern und den Verwerterinnen bzw. Verwertern.²⁸³

Zum 1. Januar 2015 waren in der Künstlersozialversicherung 181.482 Personen versichert, darunter 94.632 Männer und 86.850 Frauen. Den größten Teil der Versicherten stellt die Berufsgruppe Bildende Kunst (35%), gefolgt von der Berufsgruppe Musik (28%), der Berufsgruppe Wort (24%) und der Berufsgruppe Darstellende Kunst (13%). Dieses Verhältnis wird in Abbildung 22 veranschaulicht.

Abb. 22: Anteile der Versicherten in den Berufsgruppen Bildende Kunst, Musik, Wort und Darstellende Kunst an der Gesamtzahl der Versicherten im Jahr 2015 in %

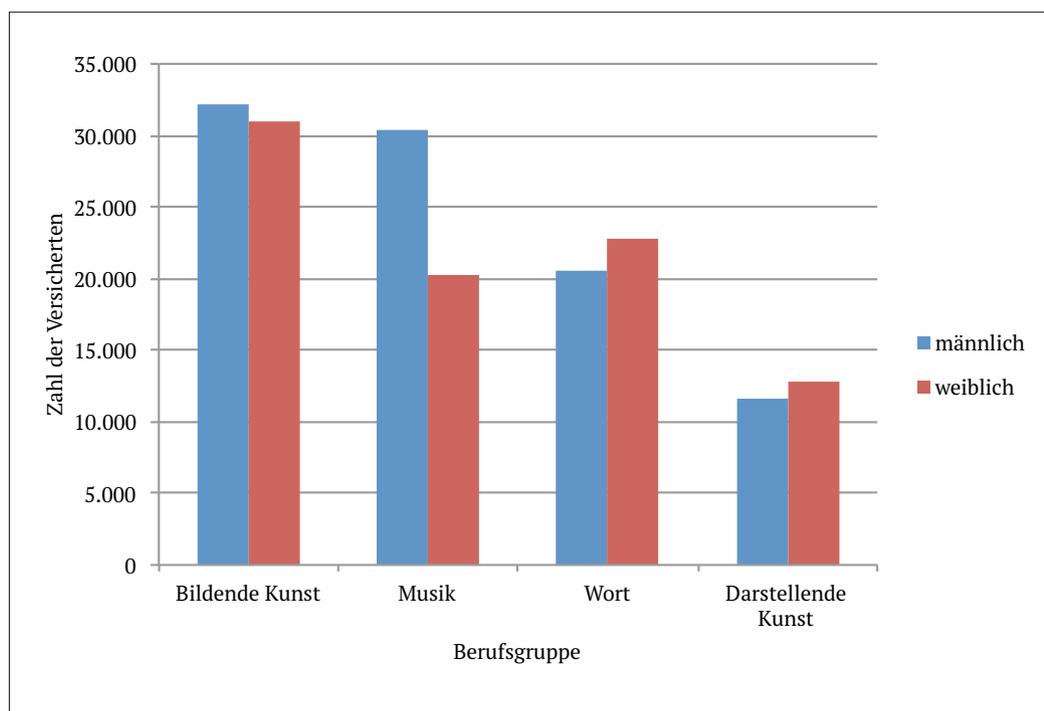


Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialkasse

In Abbildung 23 ist gegenübergestellt, wie viele weibliche und wie viele männliche Versicherte in den verschiedenen Berufsgruppen versichert sind. Es zeigt sich, dass in der Berufsgruppe Bildende Kunst fast gleich viele Künstlerinnen und Künstler vertreten sind. In der Berufsgruppe Musik, der Berufsgruppe mit dem zweitstärksten Besatz, sind mehr Musiker als Musikerinnen versichert. Dies spiegelt wider, dass mehr Männer als Frauen im Studienbereich Musik studieren. In der Berufsgruppe Wort sind wiederum mehr Frauen als Männer versichert. Gleiches gilt für die Berufsgruppe Darstellende Kunst.

²⁸² Der gesamte Beitrag wird also zu 50% von den Versicherten, zu 30% von den Verwerterinnen und Verwertern künstlerischer und publizistischer Leistungen und zu 20% durch den Bundeszuschuss getragen.

²⁸³ Zur Geschichte der Künstlersozialversicherung sowie zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts siehe Zimmermann; Schulz 2007.

Abb. 23: Geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Zahl der Versicherten im Jahr 2015

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Übersicht 76 ist die Altersstruktur der in der Künstlersozialversicherung Versicherten im Jahr 2015 dargestellt. Festzuhalten ist, dass die Mehrzahl der Versicherten in der Altersgruppe zwischen 40 und 50 Jahren zu verorten ist. Die geringsten Versichertenzahlen weisen die Altersgruppen unter 30 Jahre sowie über 60 Jahre aus, was darauf zurückzuführen ist, dass die unter 30-Jährigen in der Regel zunächst ihre Ausbildung abschließen, bevor sie beruflich tätig werden. In der Designbranche folgt nach Abschluss des Studiums häufig zunächst eine Anstellung in einer Agentur. »Ältere« Designerinnen und Designer machen sich dann nach dem Sammeln von Berufserfahrung selbstständig. Bei den über 60-Jährigen ist hingegen der Renteneintritt zu bedenken.

Unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel fällt zunächst auf, dass die Berufsgruppe Musik einen Sonderfall darstellt. Es ist die einzige Berufsgruppe, in der durchgehend in allen Alterskohorten mehr Männer als Frauen versichert sind. Ein anderes Bild zeigt sich mit Blick auf die Berufsgruppen Bildende Kunst, Wort und Darstellende Kunst. Mit Ausnahme der Altersgruppe über 60 Jahre sind in der Berufsgruppe Wort durchgehend mehr Frauen als Männer versichert, was sich auch in dem in Abbildung 21 dargestellten höheren Frauenanteil an den Versicherten insgesamt niederschlägt. In der Berufsgruppe Darstellende Kunst, die, wie die Berufsgruppe Wort, in der Gesamtbetrachtung eine höhere Zahl weiblicher als männlicher Versicherter aufweist, sind bis zur Altersgruppe 50 bis 60 Jahre mehr Frauen als Männer versichert. In der Altersklasse 50 bis 60 Jahre liegt die Zahl der männlichen Versicherten dann etwas über der weiblichen, in der Altersgruppe über 60 Jahre spürbar über der weiblichen. Mit den Zahlenverhältnissen der Berufsgruppe Darstellende Kunst vergleichbar sind jene der Berufsgruppe Bildende Kunst, wenngleich der Frauenanteil hier im Hinblick auf die Gesamtbetrachtung bislang noch geringer ist.

Übersicht 76: Zahl der in den Alters- und Berufsgruppen der in der Künstlersozialversicherung Versicherten im Jahr 2015

	Wort		Bildende Kunst		Musik		Darstellende Kunst	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
unter 30 Jahre	310	466	748	814	1.331	823	535	774
30 bis 40 Jahre	2.949	4.297	6.480	7.271	6.667	4.875	2.719	3.775
40 bis 50 Jahre	6.153	8.071	9.092	10.617	9.126	6.628	3.769	4.136
50 bis 60 Jahre	7.266	7.469	10.260	9.320	9.450	6.209	3.163	3.153
über 60 Jahre	3.808	2.482	5.558	2.919	3.867	1.756	1.381	995

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass in der Altersgruppe über 60 Jahre nach den Künstlersozialversicherungsdaten der Beruf der freiberuflichen Künstlerin bzw. des freiberuflichen Künstlers überwiegend von Männern ausgeübt wird. Dies trifft auf alle vier Berufsgruppen zu. Mit Blick auf die Altersgruppe der unter 30-Jährigen zeigt sich ein abweichendes Bild: Bis auf die Berufsgruppe Musik sind hier mehr Frauen als Männer versichert, woraus geschlossen werden kann, dass die künstlerischen Tätigkeitsfelder in Zukunft weiblicher werden.

In Übersicht 77 ist der Frauenanteil in den verschiedenen Berufs- und Altersgruppen aufgeführt. Auch hier zeigt sich die Spezifik der Berufsgruppe Musik. Der Frauenanteil unter den Versicherten liegt durchgängig unter 50% und weist, ausgenommen der Altersgruppe der über 60-Jährigen, nur geringe Differenzen auf. Demgegenüber sind – speziell in der Berufsgruppe Wort – deutliche Unterschiede im Hinblick auf den Frauenanteil an den Versicherten auszumachen. Bei den unter 30-Jährigen, also jenen, die am Beginn ihrer Berufslaufbahn stehen, liegt der Frauenanteil bei 60%, bei jenen, die in den nächsten Jahren aus dem Beruf ausscheiden werden, machen Frauen 39% aus. Je jünger also die Versicherten in der Berufsgruppe Wort sind, desto höher der Frauenanteil. Dies gilt gleichermaßen für die Berufsgruppe Darstellende Kunst. Demgegenüber ist der höchste Anteil der weiblichen Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst in der Altersgruppe 40 bis 50 Jahre auszumachen.

Im Rahmen der nachfolgenden Einzelanalyse der Berufsgruppen gilt es zu prüfen, ob innerhalb der jeweiligen Berufsgruppe Tätigkeitsbereiche auszumachen sind, bei denen der Frauenanteil besonders hoch ist oder steigt, sodass von einer Feminisierung dieses Tätigkeitsbereichs gesprochen werden kann.

Übersicht 77: Frauenanteil in den Alters- und Berufsgruppen der in der Künstlersozialversicherung Versicherten im Jahr 2015 in %

	Bildende Kunst	Musik	Wort	Darstellende Kunst
unter 30 Jahre	52	38	60	59
30 bis 40 Jahre	53	42	59	58
40 bis 50 Jahre	54	42	57	52
50 bis 60 Jahre	48	40	51	50
über 60 Jahre	34	31	39	42

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Im Durchschnitt meldeten die in der Künstlersozialversicherung Versicherten zum 1. Januar 2015 ein Jahreseinkommen von 15.425 Euro. Das Jahresdurchschnittseinkommen weiblicher Versicherter wird mit 13.217 Euro angegeben und das der männlichen Versicherten mit 17.452 Euro. D.h., dass männliche Versicherte 4.235 Euro mehr verdienen als weibliche Versicherte, das entspricht 24%.

Werden die unterschiedlichen Berufsgruppen betrachtet, so zeigen sich als sowohl sparten- als auch geschlechtsspezifische Unterschiede. Das höchste Jahresdurchschnittseinkommen meldeten männliche Versicherte der Berufsgruppe Wort in der Altersgruppe 50 bis 60 Jahre mit 23.380 Euro, das niedrigste Jahresdurchschnittseinkommen meldeten weibliche Versicherte in der Berufsgruppe Darstellende Kunst im Alter unter 30 Jahren mit 8.497 Euro. Der Abstand zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Jahreseinkommen beträgt

- in der Berufsgruppe Wort bei Männern 6.673 Euro, bei Frauen 2.626 Euro,
- in der Berufsgruppe Bildende Kunst bei Männern 4.504 Euro, bei Frauen 3.060 Euro,
- in der Berufsgruppe Musik bei Männern 3.934 Euro, bei Frauen 1.598 Euro,
- in der Berufsgruppe Darstellende Kunst bei Männern 9.273 Euro, bei Frauen 5.368 Euro.

In allen Berufsgruppen wird das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen in der Altersgruppe zwischen 50 und 60 Jahren erreicht. Das zeigt, dass es einiger Zeit bedarf, bis dass sich die in der Künstlersozialversicherung Versicherten am Markt durchgesetzt haben und eine entsprechende Honorierung verlangen können. Deutlich wird auch, dass das durchschnittliche Jahreseinkommen freiberuflicher, in der Künstlersozialversicherung versicherter Künstlerinnen und Künstler in der Altersgruppe über 60 Jahre wieder sinkt.

Die geringsten durchschnittlichen Einkommen werden in der Berufsgruppe Musik erreicht. Werden hier die weiblichen Versicherten betrachtet, so zeigt sich, dass sie im Laufe ihres Berufslebens im Durchschnitt nur eine geringe Einkommenssteigerung erreichen. Die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Einkommen beträgt hier, wie erwähnt, nur 1.598 Euro. Auch in den Berufsgruppen Wort und Bildende Kunst können weibliche Versicherte ihr Einkommen nicht so stark steigern wie in der Berufsgruppe Darstellende Kunst. Weibliche Versicherte unter 30 Jahren haben hier das niedrigste Jahresdurchschnittseinkommen aller Versicherten aller Berufsgruppen zu verzeichnen, der Abstand zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Jahresdurchschnittseinkommen ist in dieser Berufsgruppe bei den weiblichen Versicherten aber am größten. Das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen erreichen Männer in allen Altersgruppen in der Berufsgruppe Wort. Werden nur die weiblichen Versicherten betrachtet, so ist auch hier festzuhalten, dass die höchsten durchschnittlichen Jahreseinkommen in der Berufsgruppe Wort gemeldet werden. Die größten Einkommenssteigerungen werden in der Berufsgruppe Darstellende Kunst von Männern erreicht.

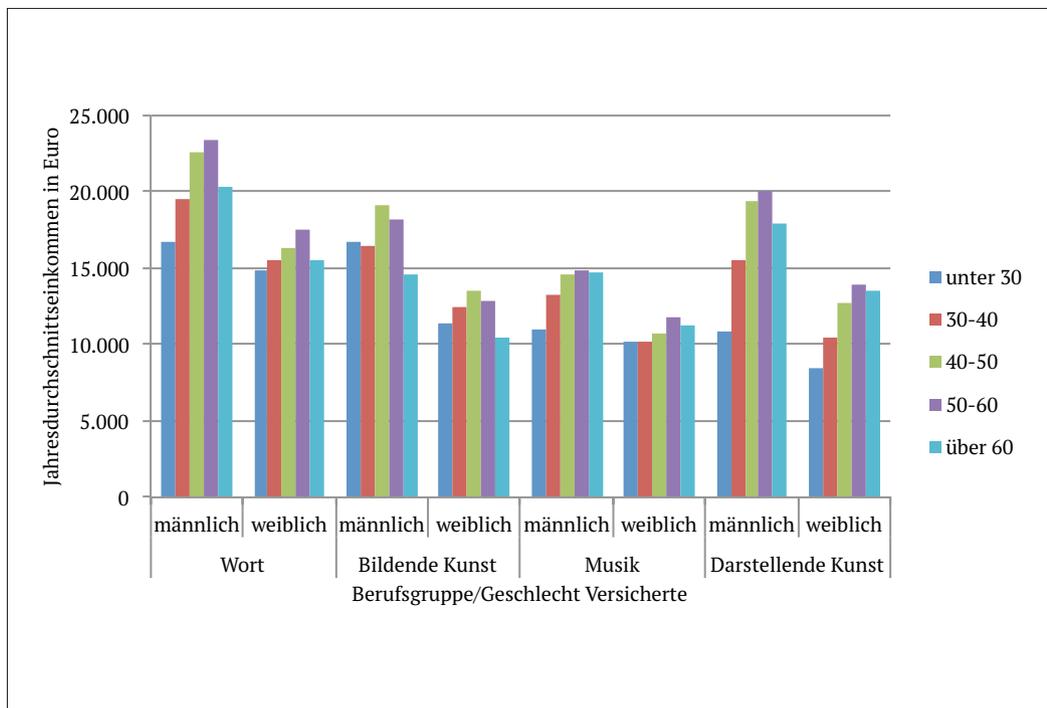
Übersicht 78: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten der Künstlersozialversicherung in den Berufsgruppen Bildende Kunst, Musik, Wort und Darstellende Kunst im Jahr 2014 in Euro

	Bildende Kunst		Musik		Wort		Darstellende Kunst	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
unter 30 Jahre	16.667	11.415	10.984	10.132	16.707	14.876	10.850	8.497
30 bis 40 Jahre	16.519	12.491	13.202	10.246	19.566	15.593	15.575	10.447
40 bis 50 Jahre	19.091	13.533	14.604	10.770	22.624	16.353	19.398	12.690
50 bis 60 Jahre	18.203	12.898	14.918	11.730	23.380	17.502	20.123	13.865
über 60 Jahre	14.587	10.473	14.688	11.291	20.362	15.574	17.908	13.505
Differenz zwischen dem höchsten und niedrigsten Einkommen	4.504	3.060	3.934	1.598	6.673	2.626	9.273	5.368

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Abbildung 24 ist noch einmal anschaulich die Einkommensentwicklung in den vier Berufsgruppen differenziert nach Altersgruppen zusammengestellt.

Abb. 24: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in der Künstlersozialversicherung in den Berufsgruppen Wort, Bildende Kunst, Musik und Darstellende Kunst im Jahr 2014 in Euro



Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Übersicht 79 wird die Einkommensdifferenz zwischen männlichen und weiblichen Versicherten in den verschiedenen Berufs- und Altersgruppen näher in den Blick genommen. Festzuhalten ist zunächst, dass ein Gender Pay Gap von durchschnittlich 24% besteht. Oder anders gesagt: Im Durchschnitt aller Berufs- und Altersgruppen melden weibliche Versicherte ein um 24% geringeres Einkommen als männliche Versicherte. Werden alle Berufsgruppen betrachtet, so ist der Gender Pay Gap in der Altersgruppe unter 30 Jahre mit 12% am geringsten und in der Altersgruppe 40 bis 50 Jahre mit 26% am höchsten. Werden die einzelnen Berufsgruppen in den Blick genommen, zeigt sich folgendes Bild:

- In der Berufsgruppe Wort melden weibliche Versicherte unter 30 Jahren ein um 11% geringeres Einkommen als ihre männlichen Kollegen, in der Altersgruppe 30 bis 40 Jahre beträgt der Unterschied 20%, um dann in der nächsten Altersgruppe zwischen 40 und 50 Jahre auf 28% anzusteigen. Eine Ursache für den deutlichen Anstieg der Einkommensdifferenz könnte darin liegen, dass der größte Teil der Frauen, wenn überhaupt, bis zum 40. Lebensjahr Kinder bekommt. Es scheint so zu sein, dass eine Familienphase häufiger von Frauen als von Männern eingelegt wird und sich dies auf die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen in der darauffolgenden Altersgruppe auswirkt. Wie an anderer Stelle gezeigt werden konnte, trifft dies auch auf Elternpaare zu, bei denen sowohl der Vater als auch die Mutter eine akademische Ausbildung absolviert haben. Es ist zu vermuten, dass berufsaktive Männer in der Phase des »Durchstartens« Kontakte geknüpft und Aufträge erfüllt haben, die sich in der darauffolgenden Altersgruppe mit einem höheren Durchschnittseinkommen rentieren. Auf die Problematik, schriftstellerische Arbeit und die damit verbundenen Lesungen zur Präsentation des Werkes mit der Kindererziehung zu verbinden, geht die Autorin Julia Franck im Interview mit Barbara Haack in diesem Band ein. Dabei geben die hier vorgestellten Daten keine Auskunft darüber, ob pro Auftrag ein höheres Einkommen erzielt wird oder ob insgesamt mehr Aufträge angenommen werden. In den Altersgruppen 50 bis 60 Jahre und über 60 Jahre sinkt die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen der Berufsgruppe Wort.
- In der Berufsgruppe Bildende Kunst ist die Einkommensdifferenz zwischen weiblichen und männlichen Versicherten mit 16% höher als in der Berufsgruppe Wort. D.h., junge Frauen erzielen gleich zu Beginn ihrer Laufbahn ein geringeres Einkommen als junge Männer. Die Einkommensdifferenz steigt zunächst auf 24% in der Altersgruppe 30 bis 40 Jahre und dann auf 29% in der Altersgruppe 40 bis 50 sowie 50 bis 60 Jahre. Erst in der Altersgruppe über 60 Jahre sinkt die Einkommensdifferenz geringfügig. Da gerade Tätigkeiten in der Berufsgruppe Bildende Kunst per se auf freiberufliche Tätigkeit abstellen, ist hier in besonderer Weise der Familienfaktor zu berücksichtigen. Denn gerade auch bei Bildenden Künstlerinnen und Künstlern geht es darum, Kontakte zu knüpfen, auf Ausstellungen und Messen präsent zu sein und so von der Kunstszene wahrgenommen zu werden.
- In der Berufsgruppe Musik, jener Berufsgruppe mit den zweitmeisten Versicherten, ist der Einkommensunterschied in der Altersgruppe unter 30 Jahre mit 8% am niedrigsten. Hier starten Männer und Frauen beide mit einem geringen Jahresdurchschnittseinkommen. In der Altersgruppe 30 bis 40 Jahre verändert sich dieses Verhältnis jedoch drastisch zu Ungunsten der Frauen. Hier melden versicherte Musikerinnen ein um 22% geringeres Einkommen als versicherte Musiker. Diese Differenz steigt auf 26% in der Altersgruppe 40 bis 50 Jahre und sinkt erst danach wieder ab. Über das Problem Familiengründung und Karriereplanung unter »einen Hut zu bringen« gibt Marie-Luise Dingler, Violinistin im Duo »Twiolins«, im Gespräch mit Barbara Haack in diesem Band Auskunft. Wenngleich sich für die unter 30-Jährige Violinistin die Frage der Vereinbarkeit ihrer konzertierenden Tätigkeit mit einem Kleinkind derzeit noch nicht stellt, beschreibt sie die Schwierigkeiten.

- In der Berufsgruppe Darstellende Kunst ist der größte Einkommensunterschied zwischen weiblichen und männlichen Versicherten in der Altersgruppe unter 30 Jahre von allen Berufsgruppen überhaupt festzustellen. Die weiblichen Versicherten dieser Berufs- und Altersgruppe erzielen ein um 22% geringeres Einkommen als ihre männlichen Kollegen. Diese Differenz steigt auf 33% in der Altersgruppe 30 bis 40 Jahre und sogar auf 35% in der darauffolgenden Altersgruppe 40 bis 50 Jahre an. Oder anders ausgedrückt: Weibliche Versicherte der Berufsgruppe Darstellende Kunst in der Altersgruppe 40 bis 50 Jahre melden ein um mehr als ein Drittel geringeres Einkommen als männliche Versicherte derselben Alters- und Berufsgruppe.

Übersicht 79: Einkommensdifferenz zwischen den männlichen und weiblichen Versicherten der Künstlersozialversicherung in den Berufsgruppen Bildende Kunst, Musik, Wort und Darstellende Kunst im Jahr 2015 in Euro						
Bereich und Geschlecht	unter 30 Jahre	30 bis 40 Jahre	40 bis 50 Jahre	50 bis 60 Jahre	über 60 Jahre	insgesamt
Bildende Kunst						
männlich	13.667	16.519	19.091	18.203	14.587	17.384
weiblich	11.415	12.491	13.533	12.898	10.473	12.753
Differenz	2.252	4.028	5.558	5.305	4.114	4.631
Differenz in %	16	24	29	29	28	27
Musik						
männlich	10.984	13.202	14.604	14.918	14.688	14.247
weiblich	10.132	10.246	10.770	11.730	11.291	10.957
Differenz	852	2.956	3.834	3.188	3.397	3.290
Differenz in %	8	22	26	21	23	23
Wort						
männlich	16.707	19.566	22.624	23.380	20.362	21.942
weiblich	14.876	15.593	16.353	17.502	15.574	16.471
Differenz	1.831	3.973	6.271	5.878	4.788	5.471
Differenz in %	11	20	28	25	24	25
Darstellende Kunst						
männlich	10.850	15.575	19.398	20.123	17.908	18.125
weiblich	8.497	10.447	12.690	13.865	13.505	12.129
Differenz	2.353	5.128	6.708	6.258	4.403	5.996
Differenz in %	22	33	35	31	25	33
Alle Bereiche						
männlich	12.252	15.685	18.450	18.623	16.432	17.452
weiblich	10.823	12.227	13.566	14.052	12.572	13.217
Differenz	1.429	3.458	4.884	4.571	3.860	4.235
Differenz in %	12	22	26	25	23	24

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Übersicht 80 ist die Einkommensdifferenz zwischen weiblichen und männlichen Versicherten in den verschiedenen Berufsgruppen für die Jahre 2007 und 2015 gegenübergestellt. Dabei fällt auf, dass in der Altersgruppe über 60 Jahre in allen Berufsgruppen die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern kleiner geworden ist. Meldeten weibliche Versicherte im Jahr 2007 in der Berufsgruppe Wort ein um 31% geringeres Einkommen als Männer, waren es im Jahr 2015 nur noch 24%. In der Berufsgruppe Bildende Kunst betrug die Einkommensdifferenz im Jahr 2007 29%, acht Jahre später 28%, in der Berufsgruppe Musik verdienten Frauen im Jahr 2007 31% weniger als Männer, im Jahr 2015 nur noch 23% und in der Berufsgruppe Darstellende Kunst sank die Einkommensdifferenz von 27% im Jahr 2007 auf 25% im Jahr 2015. D.h., dass die über 60-jährigen Frauen im Jahr 2015 zwar weniger verdienen haben als ihre gleichaltrigen Kollegen, der Unterschied ist aber nicht so gravierend wie im Jahr 2007.

Ganz anders sieht es bei den unter 30-Jährigen aus. Hier hat sich die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen vergrößert. Weibliche Versicherte unter 30 Jahren verdienten in der Berufsgruppe Wort im Jahr 2007 3% weniger als ihre männlichen Kollegen, im Jahr 2015 waren es 11%, bildende Künstlerinnen erzielten im Jahr 2007 5% weniger Einkommen als bildende Künstler, im Jahr 2015 waren es 16%, und in der Berufsgruppe Darstellende Kunst stieg die Einkommensdifferenz von 2% im Jahr 2007 auf 22% im Jahr 2015. In der Berufsgruppe Musik haben die unter 30-jährigen weiblichen Versicherten im Jahr 2007 mehr verdient als die männlichen Versicherten, im Jahr 2015 erzielten sie hingegen ein um 8% geringeres Einkommen. D.h., dass die Einkommensdifferenz in dieser Berufsgruppe in den letzten acht Jahren angestiegen ist. Diese für die Altersgruppe unter 30 Jahre konstatierten Entwicklungen treffen auf alle Berufsgruppen in der Altersgruppe 30 bis 40 Jahre zu. Wird dies in Beziehung zur Versichertenzahl gesetzt, so kann festgestellt werden, dass die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern mit steigender Zahl an weiblichen Versicherten angewachsen ist. Oder anders gesagt. In dem Moment, in dem mehr Künstlerinnen in der Künstlersozialversicherung versichert sind, wächst der Gender Pay Gap zwischen Männern und Frauen. Wenn in Betracht gezogen wird, dass mit steigender Zahl weiblicher Studierender auch eine wachsende Zahl an weiblichen Versicherten einhergehen könnte, würde dies bedeuten, dass, sofern dem nicht entgegengewirkt wird, der Gender Pay Gap weiterwachsen wird.

Übersicht 80: Geringeres Einkommen weiblicher Versicherter im Vergleich zu männlichen Versicherten in den Jahren 2007 und 2015 in %					
Bereich und Jahr	unter 30 Jahre	30 bis 40 Jahre	40 bis 50 Jahre	50 bis 60 Jahre	über 60 Jahre
Bildende Kunst					
2007	5	19	27	30	29
2015	16	24	29	29	28
Musik					
2007	/	13	19	14	31
2015	8	22	26	21	23
Wort					
2007	3	19	26	26	31
2015	11	20	28	25	24
Darstellende Kunst					
2007	2	24	30	34	27
2015	22	33	35	31	25

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Ging es bisher um Versicherte, die bereits länger berufstätig sind, soll nachfolgend auf Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger eingegangen werden, da diese Gruppe einige interessante Besonderheiten aufweist. In der Künstlersozialversicherung entscheidet der Zeitpunkt des Eintritts in die freiberufliche Tätigkeit über den Status als Berufsanfängerin bzw. Berufsanfänger. D.h., auch gestandene Erwerbstätige, die über 60 Jahre alt sind, werden in der Künstlersozialversicherung als Berufsanfängerin bzw. Berufsanfänger geführt, sofern sie als über 60-jährige begonnen haben, freiberuflich tätig zu sein. Berufsanfängerinnen bzw. Berufsanfänger müssen das Mindesteinkommen aus künstlerischer oder publizistischer Tätigkeit von 3.900 Euro im Jahr nicht erreichen. Der Status als Berufsanfängerin bzw. Berufsanfänger gilt für drei Jahre, kann innerhalb dieser Zeit aber auch unterbrochen werden.

Ähnlich den Versicherten verdienen Frauen auch unter den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern weniger als Männer – von einigen Ausnahmen abgesehen, auf die noch einzugehen sein wird. Über alle Berufs- und Altersgruppen betrachtet, beträgt die Einkommensdifferenz 20%, Berufsanfängerinnen verdienen also insgesamt ein Fünftel weniger als männliche Einsteiger.

Werden die einzelnen Alters- und Berufsgruppen differenziert betrachtet, zeigen sich auch hier Besonderheiten. In den Berufsgruppen Musik und Darstellende Kunst haben Frauen in der Altersgruppe über 60 Jahre mehr verdient als Männer, wohingegen Frauen in den Berufsgruppen Wort und Bildende Kunst deutlich weniger Einkommen erzielt haben als ihre männlichen Kollegen. In der Berufsgruppe Wort haben Frauen 75% weniger verdient als Männer, in der Berufsgruppe Bildende Kunst waren es 46%. Werden demgegenüber die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger unter 30 Jahre in den Blick genommen, zeigt sich ein den übrigen Versicherten ähnliches Bild. Weibliche Versicherte verdienen mit Ausnahme der Berufsgruppe Musik weniger als männliche Versicherte. Dies gilt in ähnlicher Weise für die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, die zwischen 30 und 40 Jahre alt sind. Anderen Gesetzmäßigkeiten scheinen die Berufsanfänger in den anderen Altersgruppen zu unterliegen. Hier zeigen sich die Besonderheiten der freiberuflichen Tätigkeit im künstlerischen Bereich, die oftmals anderen Logiken als die Tätigkeit in anderen Branchen unterliegt. Es scheint so zu sein, dass es sich bei den Berufsanfängerinnen und -anfängern der »jüngeren« Altersgruppe um »klassische« Berufsanfängerinnen und -anfänger handelt, die nach ihrer Ausbildung erstmals eine Berufstätigkeit aufnehmen. Hingegen ist zu vermuten, dass es sich bei den »älteren« Berufsanfängerinnen und -anfängern um Künstlerinnen und Künstler handelt, die bereits über eine gewisse Marktpräsenz verfügen und sich dies auch in den Honoraren niederschlägt.

Übersicht 81: Einkommensdifferenz zwischen den Berufsanfängerinnen und -anfängern der Künstlersozialversicherung in den Berufsgruppen Bildende Kunst, Musik, Wort und Darstellende Kunst im Jahr 2014

Bereich und Geschlecht	unter 30 Jahre	30 bis 40 Jahre	40 bis 50 Jahre	50 bis 60 Jahre	über 60 Jahre	insgesamt
Bildende Kunst						
männlich	12.459	14.464	16.605	22.637	9.325	14.610
weiblich	10.945	11.626	11.342	9.585	4.996	11.256
Differenz	1.514	2.838	5.263	13.052	4.329	3.354
Differenz in %	12	20	32	58	46	23
Musik						
männlich	9.332	10.553	11.711	15.047	10.100	10.402
weiblich	9.287	8.360	8.502	8.178	11.189	8.721
Differenz	45	2.193	3.209	6.869	-1.089	1.681
Differenz in %	0	21	27	46	11	16
Wort						
männlich	16.301	18.412	21.627	26.462	28.106	19.911
weiblich	14.386	15.324	14.628	16.538	7.067	15.034
Differenz	1.915	3.088	6.999	9.924	21.039	4.877
Differenz in %	12	17	32	38	75	25
Darstellende Kunst						
männlich	9.796	12.492	11.136	12.412	8.000	11.348
weiblich	8.003	9.076	9.247	13.435	8.467	8.757
Differenz	1.793	3.416	1.889	-1.023	-467	2.591
Differenz in %	18	27	17	-8	-6	23
Alle Bereiche						
männlich	11.343	14.267	16.945	21.709	21.784	14.342
weiblich	10.518	11.893	11.935	12.566	7.879	11.525
Differenz	825	2.374	5.010	9.143	13.905	2.817
Differenz in %	7	17	30	42	64	20

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Im Folgenden soll für jede der Berufsgruppen dargestellt werden, wie sich das Geschlechterverhältnis bei der Zahl der Versicherten und deren Einkommen darstellt. Die Künstlersozialversicherung hat hierfür aggregierte Daten aus den Jahren 2010 und 2014 zur Verfügung gestellt.²⁸⁴

²⁸⁴ Aus EDV-technischen Gründen standen geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche aus den Vorjahren nicht zur Verfügung.

7.1 Berufsgruppe Bildende Kunst

Zur Berufsgruppe Bildende Kunst zählen die folgenden Tätigkeitsbereiche:

- Experimentelle Künstlerin bzw. experimenteller Künstler, Objektmacherin bzw. -macher
- Malerin bzw. Maler, Zeichnerin bzw. Zeichnerin, Künstlerische Grafikerin bzw. Künstlerischer Grafiker
- Portrait-, Genre-, Landschaftsmalerin bzw. -maler
- Performance-, Aktionskünstlerin bzw. -künstler
- Videokünstlerin bzw. -künstlerin
- Bildhauerin bzw. Bildhauer
- Lichtbildnerin bzw. -bildner, Fotodesignerin bzw. -designer, Künstlerische Fotografin bzw. Künstlerischer Fotograf
- Karikaturistin bzw. Karikaturist, Illustratorin bzw. Illustrator, Trick- und Comiczeichnerin bzw. -zeichner
- Layouterin bzw. Layouter, Grafik-, Mode-, Textil- und Industriedesignerin bzw. -designer
- Werbefotografin bzw. -fotograf
- Keramikerin bzw. Keramiker, Glasgestalter bzw. -gestalterin
- Gold- und Silberschmiedin bzw. -schmied, Emailleurin bzw. Emailleur
- Textil-, Holz- und Metallgestalterin bzw. -gestalter
- Graveurin bzw. Graveur
- Pädagogin bzw. Pädagoge, Ausbilderin bzw. Ausbilder in Bildender Kunst und Design
- ähnliche selbstständige Tätigkeit in Bildender Kunst

Dieser Aufzählung ist zu entnehmen, dass einige Tätigkeitsfelder dieser Versichertengruppe an handwerklichen Tätigkeiten angrenzen. Handwerkerinnen und Handwerker können nicht Mitglied in der Künstlersozialversicherung werden, da die Mitgliedschaft in der Künstlersozialversicherung auf künstlerische Tätigkeit abhebt und gewerbliche Tätigkeit ausschließt. Künstlerinnen und Künstler, die in Bereichen tätig sind, die nicht eindeutig von handwerklichen Arbeiten zu unterscheiden sind, müssen den hohen gestalterischen Anteil ihrer Arbeit sowie die künstlerische Anerkennung in Fachkreisen nachweisen.

7.1.1 Zahl der Versicherten

In Übersicht 82 ist die Zahl der männlichen und weiblichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 1995, 2000, 2010, 2013 und 2014 dargestellt. Die Reihenfolge der Tätigkeitsbereiche orientiert sich an der höchsten Zahl weiblicher Versicherter im Jahr 1995.

Aus der Übersicht geht hervor, dass sich die Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen stark unterscheidet. Die Mehrzahl der Versicherten innerhalb der Berufsgruppe Bildende Kunst sind Designerinnen und Designer und zwar Layouterinnen bzw. Layouter sowie Grafik-, Mode- und Industriedesignerinnen und -designer. Unabhängig vom Geschlecht belegten sie über die hier betrachteten Jahre hinweg den Spitzenplatz unter den Versicherten, ihre Zahl hat sich in dieser Zeit vervielfacht. Bei den Männern sind im Jahr 2014 fast drei Mal so viele Versicherte in diesem Tätigkeitsbereich vertreten als im Jahr 1995, bei den Frauen sind es sogar vier Mal so viele Versicherte. Dieser hohe Wert korrespondiert mit der bereits dargestellten großen Zahl an Studierenden im Bereich Kommunikationsdesign. Hieraus lässt sich schließen, dass ein erheblicher Teil der Studierenden im Studienfach Grafik-, Kommunikationsdesign nach Abschluss des Studiums selbstständig arbeitet. Der geringste Besatz an Versicherten ist für den Tätigkeitsbereich Graveurin bzw. Graveur auszumachen.

Übersicht 82: Zahl der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010, 2013 und 2014*												
	1995		2000		2005		2010		2013		2014	
	Männer	Frauen										
Layoutherin, Grafik-, Mode-, Textil- und Industriedesignerin	4.174	3.460	6.178	6.124	8.296	9.715	10.699	15.113	11.172	13.809	11.372	14.095
Malerin, Zeichnerin, Künstlerische Grafikerin	5.282	3.413	6.195	4.533	6.412	5.568	6.400	10.313	5.782	5.641	5.701	5.593
ähnliche selbstständige Tätigkeit in Bildender Kunst	1.089	1.061	1.203	1.308	1.370	1.637	1.780	1.979	1.930	2.033	2.006	2.048
Keramikerin, Glasgestalterin	529	813	544	943	499	898	455	776	371	702	361	675
Bildhauerin	2.450	787	2.714	979	2.699	1.112	2.544	1.189	2.307	1.157	2.295	1.137
Gold- und Silberschmiedin, Emailleurin	375	685	430	978	412	1.001	381	929	344	888	334	868
Lichtbildnerin, Fotodesignerin, Künstlerische Fotografin	2.127	661	2.956	1.072	3.557	1.639	4.260	2.174	4.410	2.329	4.469	2.367
Experimentelle Künstlerin, Objektmacherin	1.154	601	1.414	841	1.495	996	1.520	1.119	1.444	1.092	1.456	1.071
Pädagogin, Ausbilderin in Bildender Kunst und Design	397	469	527	756	648	1.121	671	1.288	635	1.336	641	1.391

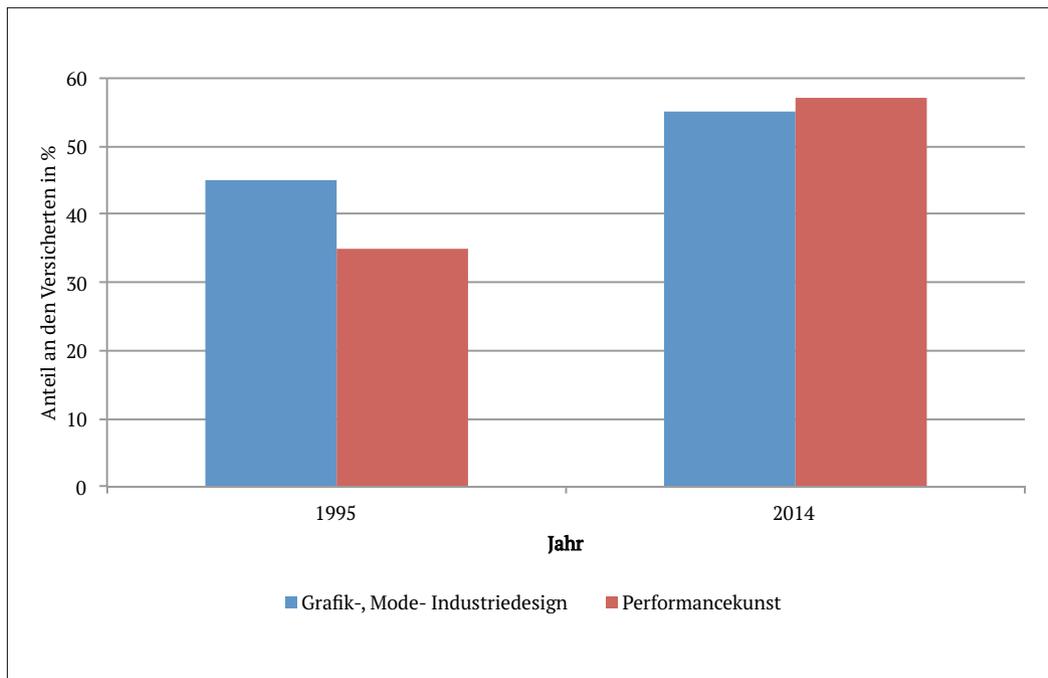
Karikaturistin, Illustratorin, Trick- und Comiczeichnerin	650	374	813	566	1.056	815	1.314	1.098	1.372	1.190	1.393	1.235
Textil-, Holz- und Metallgestalterin	566	357	663	381	642	385	544	368	484	509	480	291
Portrait-, Genre-, Landschaftsmalerin	377	170	414	206	414	259	363	248	310	226	295	231
Werbefotografin	308	71	448	103	526	142	704	231	847	270	910	280
Videokünstlerin	148	55	292	140	478	288	720	381	960	419	1.091	456
Performance-, Aktionskünstlerin	91	49	83	67	94	101	107	126	107	129	108	145
Graveurin	16	5	12	6	12	6	10	7	10	6	11	7
insgesamt	19.693	13.031	24.886	19.003	28.590	25.679	32.452	35.539	52.485	31.536	52.923	31.890

Quelle: Eigene Darstellung nach Daten der Künstlersozialkasse

* Es wird jeweils die weibliche Berufsbezeichnung genannt. Männer sind mitgemeint.

In Abbildung 25 ist die Entwicklung der Tätigkeitsbereiche dargestellt, in denen im Jahr 1995 weniger Frauen als Männer, im Jahr 2014 hingegen mehr Frauen als Männer versichert waren. Es handelt sich also um Tätigkeitsbereiche, in denen heute mehrheitlich Frauen arbeiten. Während im Tätigkeitsbereich Grafik-, Mode- und Industriedesign schon im Jahr 1995 mit 45% ein relativ hoher Frauenanteil zu verzeichnen war, der sich weiter verstetigte, waren im Tätigkeitsbereich Performancekunst im selben Jahr nur 35% Frauen versichert, im Jahr 2014 waren es bereits 57%. Dieser Tätigkeitsbereich weist konstant nur wenige Versicherte auf. Ihre Anzahl stieg von 140 im Jahr 1995 auf 253 im Jahr 2014.

Abb. 25: Frauenanteile an den Versicherten in den Tätigkeitsbereichen Graphik-, Mode-Industriedesign sowie Performancekunst in den Jahren 1995 und 2014 in %

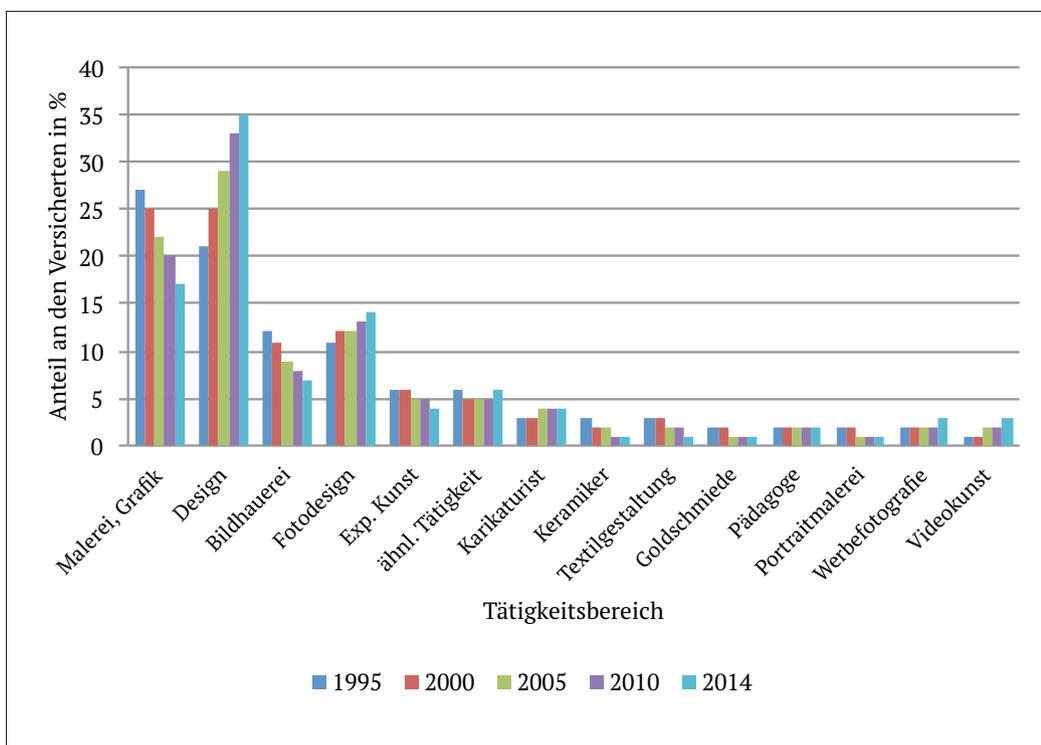


Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Abbildung 26 verdeutlicht, dass die überwiegende Zahl der versicherten Männer in der Berufsgruppe Bildende Kunst in zwei Tätigkeitsbereichen tätig sind, und zwar als Maler, Zeichner und künstlerische Grafiker sowie als Layouter, Grafik-, Mode-, Textil- und Industriedesigner. War der größte Teil der männlichen Versicherten im Jahr 1995 im Tätigkeitsbereich Maler, Zeichner, künstlerischer Grafiker tätig, sind sie im Jahr 2000 bereits gleichauf mit dem Tätigkeitsbereich Layouter, Grafik-, Mode-, Textil- und Industriedesigner. Seit dem Jahr 2005 sind mehr männliche Versicherte als Layouter, Grafik-, Mode-, Textil- und Industriedesigner tätig als als Maler, Zeichner und künstlerischer Grafiker. Werden nur diese beiden Tätigkeitsbereiche in den Blick genommen, kann geradezu eine Gegenbewegung festgestellt werden: je höher der Anteil der männlichen Versicherten an den Layoutern, Grafik-, Mode-, Textil- und Industriedesignern, desto kleiner ihr Anteil an den Malern, Zeichnern und künstlerischen Grafikern. Gegenläufig ist auch die Entwicklung bei den männlichen Versicherten im Tätigkeitsbereich Lichtbildner, Fotodesigner und Bildhauer: Der Anteil der versicherten Bildhauer sinkt bei gleichzeitigem Aufwuchs der versicherten Lichtbildner und Fotodesigner.

Daraus lässt sich zum einen der Schluss ziehen, dass der Versicherungszuwachs bei den männlichen Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst unter anderem auf einen Zuwachs an Designern²⁸⁵ zurückzuführen ist. Viele ausgebildete Designer arbeiten offenkundig selbstständig. Dieser Befund korrespondiert mit den Daten des Monitoringberichts Kultur- und Kreativwirtschaft 2014 (vgl. Monitoring zu ausgewählten wirtschaftlichen Eckdaten der Kultur- und Kreativwirtschaft 2014, 2015, 10), in dem herausgearbeitet wurde, dass sich, werden die Jahre 2002 und 2014 miteinander verglichen, die Zahl der kultur- und kreativwirtschaftlichen Unternehmensgründungen – neben der Software- und Gameswirtschaft – in der Designwirtschaft und im Markt für Darstellende Künste am positivsten entwickelt hat.

Abb. 26: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Männer in der Berufsgruppe Bildende Kunst an der Gesamtzahl der versicherten Männer in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %

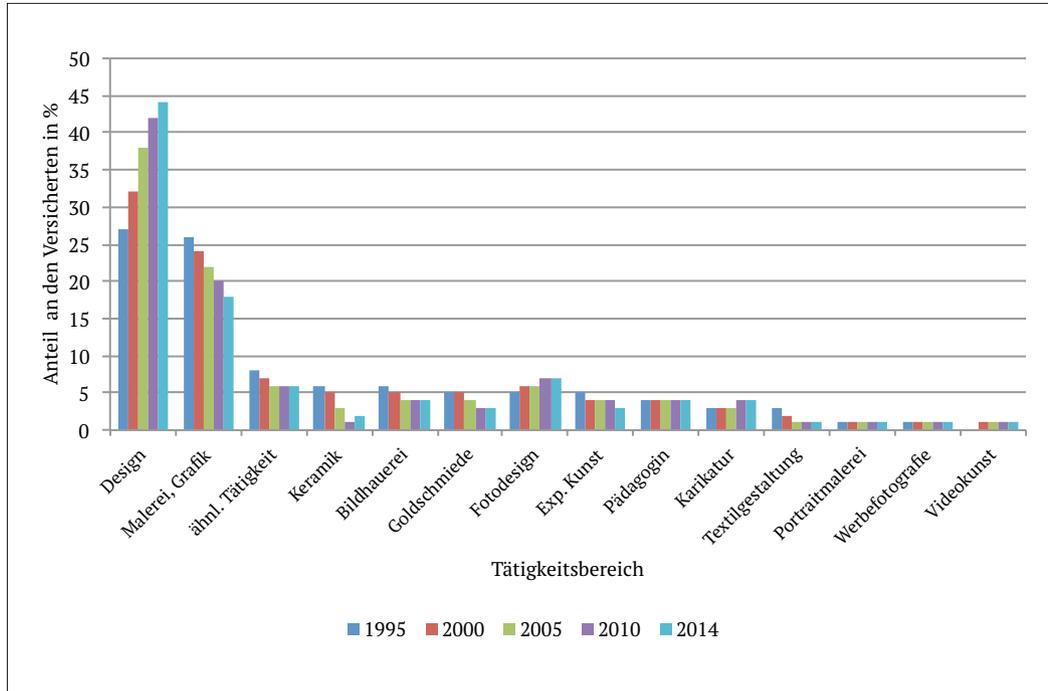


Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In dieses Bild passt auch, dass der Anteil der versicherten Werbefotografen und Videokünstler gestiegen ist. Spürbar zurückgegangen ist hingegen der Anteil der Keramiker, der Gold- und Silberschmiede und Emailleure sowie der Textilgestalter.

²⁸⁵ Folgerichtig ist es im Übrigen, bei der Überprüfung der Abgabepflichtigen die Eigenwerber besonders in den Blick zu nehmen, da sie wichtige Auftraggeber für Designer sind.

Abb. 27: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Frauen in der Berufsgruppe Bildende Kunst an der Gesamtzahl der versicherten Frauen in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Ein den männlichen Versicherten ähnliches Bild zeigt sich auch bei den weiblichen Versicherten der Berufsgruppe Bildende Kunst – mit ein paar Besonderheiten. Festzuhalten ist zunächst, dass schon im Jahr 1995 die Layouterinnen, Grafik-, Mode-, Textil- und Industriedesignerinnen den größten Anteil an den Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst ausmachten, inzwischen sind es fast 44%. Der Anteil der weiblichen Versicherten, die als Malerin, Zeichnerin und künstlerische Grafikerin tätig sind, sinkt entsprechend, wenngleich auch nicht ganz so stark wie bei den männlichen Versicherten. Bemerkenswert an den weiblichen Versicherten ist, dass die Mehrzahl sich in den beiden genannten Tätigkeitsbereichen versammelt, in allen anderen Tätigkeitsbereichen liegt der Anteil der Versicherten unter 10%. Bei den männlichen Versicherten weisen zumindest die Lichtbildner und Fotodesigner einen Anteil über 10% der in der Berufsgruppe Versicherten auf, auch die Bildhauer stellten bis zum Jahr 2005 mehr als 10% der Versicherten. Wird der bei den männlichen Versicherten wachsende Tätigkeitsbereich der Lichtbildner und Fotodesigner bei den weiblichen Versicherten in den Blick genommen, so ist hier zwar auch ein Zuwachs festzustellen, aber prozentual ein deutlich geringerer als bei den männlichen Berufskollegen. Im Jahr 2014 sind weniger als 10% der weiblichen Versicherten in diesem Tätigkeitsbereich tätig.

7.1.2 Einkommen der Versicherten

Die in der Künstlersozialversicherung Versicherten schätzen, wie bereits ausgeführt, ihr Einkommen im Voraus. Die Schätzung bildet die Grundlage zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge. Weichen Schätzung und tatsächlich erzielt Einkommen voneinander ab, ist eine Anpassung erforderlich. Jährlich wird ein bestimmter Prozentsatz der Versicherten auf die Richtigkeit ihrer Angaben geprüft.²⁸⁶

Nachfolgend wird sich mit den Jahresdurchschnittseinkommen von Männern und Frauen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst befasst, dabei standen nur für die Jahre 2010 und 2014 geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Werte zur Verfügung. Vorwegzuschicken ist, dass es sich um die Durchschnittseinkommen der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen handelt. D.h., der unter- bzw. überdurchschnittliche Verdienst einzelner Versicherter kann nicht abgebildet werden.

In Übersicht 83 wird das Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen in der Berufsgruppe Bildende Kunst dargestellt. Festzustellen ist zunächst, dass eine große Spreizung des durchschnittlichen Jahreseinkommens vorliegt. Bei den Männern wird das höchste Durchschnittseinkommen von den Graveuren erzielt, die ihrerseits nur eine kleine Gruppe unter den Versicherten darstellen.²⁸⁷ In diesem Tätigkeitsbereich ist der Einkommensunterschied zwischen den männlichen und den weiblichen Versicherten besonders groß. Er betrug im Jahr 2010 49%, im Jahr 2014 sogar 60%. Die wenigen Graveurinnen und Graveure verdienen also höchst unterschiedlich. Diese Differenz soll aber nicht weiter vertieft werden, da es sich um ein höchst spezialisiertes Tätigkeitsfeld mit nur wenigen Versicherten handelt und davon auszugehen ist, dass es eine Reihe von individuellen Gründen gibt, die zu diesem Unterschied führen.

Mehr Aufschluss über die Unterschiede in den Einkommen von Männern und Frauen in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern geben daher die beiden Tätigkeitsfelder mit dem höchsten Besatz an Versicherten: die Layouterinnen bzw. Layouter, Grafik-, Mode-, Textil- und Industriedesignerinnen und -designer sowie die Malerinnen bzw. Maler, Zeichnerinnen bzw. Zeichner und künstlerischen Grafikerinnen bzw. Grafiker. Im Hinblick auf die prozentuale Einkommensdifferenz zeigt sich eine bemerkenswerte Stabilität. Malerinnen verdienten im Jahr 2010 28% weniger als Maler, der gleiche Wert ist für das Jahr 2014 auszumachen. Designerinnen verdienten im Jahr 2010 26% weniger als Designer, gleiches gilt für das Jahr 2014.

Deutlicher als bei den genannten Tätigkeitsbereichen zeigt sich der Einkommensunterschied, werden die Lichtbildnerinnen bzw. -bildner, Fotodesignerinnen bzw. -designer, Werbefotografinnen bzw. -fotografen, Bildhauerinnen bzw. Bildhauer sowie die Karikaturistinnen bzw. Karikaturisten betrachtet. So erzielten beispielsweise die Lichtbildnerinnen und Fotodesignerinnen im Jahr 2010 ein um 38% geringeres Einkommen als ihre männlichen Kollegen, im Jahr 2014 betrug der Einkommensunterschied 59%.²⁸⁸ Bei den Werbefotografinnen und -fotografen lag der Einkommensunterschied im Jahr 2010 bei 35%, vier Jahre später bei 32%.²⁸⁹

286 Die Versicherten müssen größere Abweichungen der Künstlersozialkasse melden.

287 Im Jahr 2010 waren 10 Graveure und 7 Graveurinnen versichert, im Jahr 2014 waren es 11 Graveure und 7 Graveurinnen.

288 Hierzu ist ergänzend anzumerken, dass männliche Lichtbildner und Fotodesigner das höchste Jahreseinkommen unter den in dieser Berufsgruppe Versicherten erreichten.

289 Die Werbefotografen lagen im Jahr 2014 bei den männlichen Versicherten einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von 22.326 Euro auf Platz 3 der erzielten Einkommen.

Übersicht 83: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

	2010				2014			
	Männer	Frauen	Differenz	Differenz in %	Männer	Frauen	Differenz	Differenz in %
Graveurin bzw. Graveur	20.200	10.371	9.829	49	25.000	10.000	15.000	60
Werbefotografin bzw. -fotograf	19.343	12.614	6.729	35	22.326	15.139	7.187	32
Grafik-, Mode-, Industrie-designerin bzw. -designer	18.121	13.349	4.772	26	21.503	15.958	5.545	26
Karikaturistin bzw. Karikaturist	17.014	11.330	5.684	33	19.890	13.365	6.525	33
ähnliche selbstständige Tätigkeit in Bildender Kunst	15.514	10.348	5.166	33	17.627	12.546	5.081	29
Lichtbildnerin bzw. -bildner, Fotodesignerin bzw. -designer	15.529	9.574	5.955	38	29.189	12.001	17.188	59
Gold- und Silberschmiedin bzw. -schmied, Emailleurin bzw. Emailleur	13.081	9.545	3.536	27	15.479	11.431	4.048	26
Videokünstlerin bzw. -künstler	12.636	8.814	3.822	30	17.026	10.345	6.681	39
Textilgestalterin bzw. -gestalter	11.788	7.979	3.809	32	14.631	9.721	4.910	34
Malerin bzw. Maler, künstlerische Grafikerin bzw. künstlerischer Grafiker	10.313	7.452	2.861	28	11.864	8.512	3.352	28
Pädagogin bzw. Pädagoge für Bildende Kunst	11.232	7.941	3.291	29	12.349	8.673	3.676	30
Bildhauerin bzw. Bildhauer	10.675	7.159	3.516	33	11.781	7.935	3.846	33
Keramikerin bzw. Keramiker	9.873	7.665	2.208	22	11.198	8.558	2.640	24
Performancekünstlerin bzw. -künstler	8.998	8.814	184	2	10.999	7.896	3.103	28
Experimentelle Künstlerin bzw. Experimenteller Künstler	8.703	6.921	1.782	20	9.815	7.420	2.395	24
Portraitmalerin bzw. -maler	8.698	6.002	2.696	31	10.624	7.468	3.156	30

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Übersicht 84 wird das Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst mit dem Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Beziehung gesetzt. Das Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe lag im Jahr 2010 bei 13.232 Euro, im Jahr 2014 bei 16.331 Euro. Überdurchschnittlich wurde in beiden Jahren in folgenden sechs Tätigkeitsbereichen verdient: Graveur, Werbefotograf, Grafik-, Mode- und Industriedesigner, Karikaturist, ähnliche selbstständige Tätigkeit in Bildender Kunst sowie Lichtbildner und Fotodesigner. Unterdurchschnittlich wurde in allen anderen zehn Tätigkeitsbereichen verdient. Im Jahr 2014 gehörten zu den Tätigkeitsbereichen, in denen überdurchschnittlich verdient wurde, noch zusätzlich Videokünstler. Die Zahl der Tätigkeitsbereiche, in denen im Jahr 2014 unterdurchschnittlich verdient wurde, verringert sich entsprechend auf neun. Mit Ausnahme der Grafik-, Mode- und Industriedesigner sind dies alles Tätigkeitsbereiche, in denen mehr Frauen als Männer versichert sind.

Übersicht 84: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Tätigkeitsbereich	Jahr		Tätigkeitsbereich
	2010	2014	
Graveur	20.200	29.189	Lichtbildner, Fotodesigner
Werbefotograf	19.343	25.000	Graveur
Grafik-, Mode-, Industriedesigner	18.121	22.326	Werbefotograf
Karikaturist	17.014	21.503	Grafik-, Mode-, Industriedesigner
ähnliche selbstständige Tätigkeit in Bildender Kunst	15.514	19.890	Karikaturist
Lichtbildner, Fotodesigner	15.529	17.627	ähnliche selbstständige Tätigkeit in Bildender Kunst
Durchschnitt	13.232	17.026	Videokünstler
Gold- und Silberschmied, Emailleur	13.081	16.331	Durchschnitt
Videokünstler	12.636	15.479	Gold- und Silberschmied, Emailleur
Textilgestalter	11.788	14.651	Textilgestalter
Maler, Künstlerischer Grafiker	10.313	12.349	Pädagoge für Bildende Kunst
Pädagoge für Bildende Kunst	11.232	11.864	Maler, Künstlerischer Grafiker
Bildhauer	10.675	11.781	Bildhauer
Keramiker	9.873	11.198	Keramiker
Performancekünstler	8.998	10.999	Performancekünstler
Experimentelle Künstler	8.705	10.624	Portraitmaler
Portraitmaler	8.698	9.815	Experimentelle Künstler

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Übersicht 85 ist für die weiblichen Versicherten dargestellt, in wie vielen und in welchen Tätigkeitsbereichen sie über- bzw. unterdurchschnittliche Einkommen in Bezug zur gesamten Berufsgruppe gemeldet haben. Das Jahresdurchschnittseinkommen der weiblichen Versicherten lag im Jahr 2010 bei 9.117 Euro, im Jahr 2014 bei 10.436 Euro. In sieben Tätigkeitsbereichen wird in beiden Jahren mehr als der Durchschnitt der Berufsgruppe gemeldet. An der Spitze stehen die Grafik-,

Mode- und Industriedesignerinnen, gefolgt von den Werbefotografinnen und Karikaturistinnen. Ein überdurchschnittliches Einkommen erreichten auch die Lichtbildnerinnen und Fotodesignerinnen. Diese Tätigkeitsbereiche gehören auch zu jenen, in denen die männlichen Versicherten ein überdurchschnittliches Einkommen erzielten.

Ein ähnliches Bild ergibt sich mit Blick auf den unterdurchschnittlichen Bereich der Einkommensskala: Sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Versicherten werden die geringsten Einkommen von den Portraitmalerinnen und -malern sowie den Experimentellen Künstlerinnen und Künstlern erzielt.

Es zeigt sich also, dass die Einkommensdifferenzierung zum einen von den Tätigkeitsbereichen abhängt. Offenbar bieten einige Tätigkeitsbereiche die Chance, ein überdurchschnittliches Einkommen zu erzielen, während andere voraussichtlich ein nur unter dem Durchschnitt liegendes Einkommen ermöglichen. Zum anderen besteht eine Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen. Weibliche Versicherte verdienen durchgehend weniger als ihre männlichen Kollegen.

Übersicht 85: Jahresdurchschnittseinkommen der weiblichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Tätigkeitsbereich	Jahr		Tätigkeitsbereich
	2010	2014	
Grafik-, Mode-, Industriedesignerin	13.349	15.958	Grafik-, Mode-, Industriedesignerin
Werbefotografin	12.614	15.139	Werbefotografin
Karikaturistin	11.330	13.365	Karikaturistin
ähnliche selbstständige Tätigkeit in Bildender Kunst	10.348	12.546	ähnliche selbstständige Tätigkeit in Bildender Kunst
Graveurin	10.371	12.001	Lichtbildnerin, Fotodesignerin
Lichtbildnerin, Fotodesignerin	9.574	11.431	Gold- und Silberschmiedin, Emailleurin
Gold- und Silberschmiedin, Emailleurin	9.545	10.345	Videokünstlerin
Durchschnitt	9.117	10.436	Durchschnitt
Performancekünstlerin	8.814	10.000	Graveurin
Videokünstlerin	8.814	9.721	Textilgestalterin
Textilgestalterin	7.979	8.673	Pädagogin für Bildende Kunst
Pädagogin für Bildende Kunst	7.941	8.558	Keramikerin
Keramikerin	7.665	8.512	Malerin, Künstlerische Grafikerin
Maler, Künstlerische Grafikerin	7.452	7.935	Bildhauerin
Bildhauerin	7.159	7.896	Performancekünstlerin
Experimentelle Künstlerin	6.921	7.468	Portraitmalerin
Portraitmalerin	6.002	7.420	Experimentelle Künstlerin

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Wurde sich bisher mit der Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen sowie der Einkommensdifferenzierung bei weiblichen und männlichen Versicherten befasst, so steht in Übersicht 86 die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommen, das

Frauen bzw. Männer im Jahr 2010 und im Jahr 2014 erzielten, im Mittelpunkt. Das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen der Männer lag im Jahr 2010 bei 20.200 Euro²⁹⁰, das niedrigste bei 8.698 Euro²⁹¹. Die Einkommensdifferenz betrug im Jahr 2010 11.502 Euro, was einem Wert von 57% entspricht. Im Jahr 2014 lag das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen der männlichen Versicherten bei 22.326 Euro²⁹², das niedrigste bei 9.815 Euro²⁹³. Die Einkommensdifferenz betrug in diesem Jahr 12.511 Euro, also 56%.

Bei den weiblichen Versicherten lag im Jahr 2010 das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen bei 13.349 Euro²⁹⁴, das niedrigste bei 6.002 Euro²⁹⁵. Der Unterschied betrug entsprechend 7.347 Euro, also 55%. Für das Jahr 2014 wurden als höchstes Jahresdurchschnittseinkommen 15.958 Euro²⁹⁶ und als niedrigstes 7.420 Euro²⁹⁷ angegeben. Der hier bestehende Unterschied von 8.538 Euro entspricht einem Wert von 54%.

D.h., sowohl bei den männlichen als auch den weiblichen Versicherten ist das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen doppelt so hoch wie das niedrigste, oder anders gesagt: In den Tätigkeitsfeldern, in denen die höchsten durchschnittlichen Jahreseinkommen erzielt werden, wird mehr als doppelt so viel verdient wie in jenen Tätigkeitsfeldern, in denen das niedrigste durchschnittliche Jahreseinkommen erreicht wird. Dies zeigt, dass es zwei verschiedene Einkommensdifferenzierungen gibt. Zum einen können die verschiedenen Tätigkeitsbereiche eingeteilt werden in jene, in denen im Durchschnitt mehr und jene, in denen im Durchschnitt weniger verdient wird. Zum anderen zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen verdienen bis zu 60% weniger als Männer.

Übersicht 86: Vergleich des höchsten und des niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommens von Männern und Frauen in der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

	2010		2014	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
höchstes Jahresdurchschnittseinkommen	20.200	13.349	22.326	15.958
niedrigstes Jahresdurchschnittseinkommen	8.698	6.002	9.815	7.420
Differenz	11.502	7.347	12.511	8.538
Differenz in %	57	55	56	54

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Abschließend soll noch auf die Einkommensdifferenz in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen zwischen Frauen und Männern der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 eingegangen werden. Abbildung 28 zeigt, um wie viel Prozent das Einkommen der weiblichen Versicherten geringer ist als das der männlichen Versicherten. Es kann festgehalten werden: Je spezieller die Tätigkeit und teilweise auch je geringer die Konkurrenz untereinander, desto größer die Einkommensdifferenz. Besonders prägnant zeigt sich dies bei den Graveurinnen bzw. Graveuren sowie bei den Lichtbildnerinnen bzw. Lichtbildnern. Werden Experimentelle Künstlerinnen und Künstler sowie

290 Das höchste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2010 die Graveure.

291 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2010 die Experimentellen Künstler.

292 Das höchste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2014 die Lichtbildner und Fotodesigner.

293 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2014 wiederum die Experimentellen Künstler.

294 Das höchste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2010 die Grafik-, Mode- und Industriedesignerinnen.

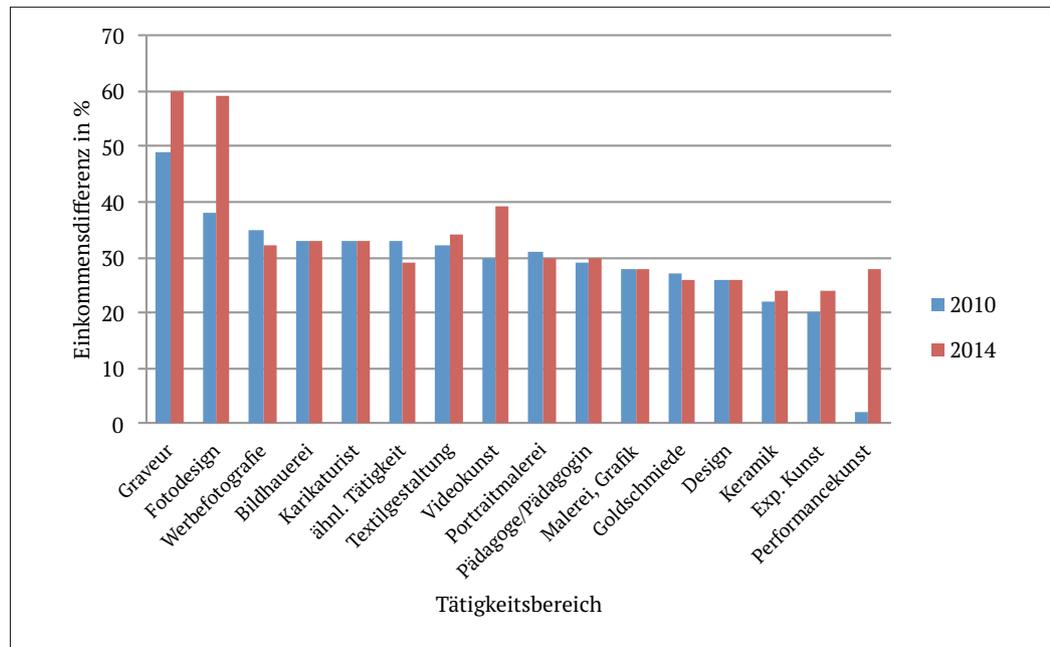
295 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2010 die Portraitmalerinnen.

296 Das höchste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2014 wiederum die Grafik-, Mode- und Industriedesignerinnen.

297 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2014 die Experimentellen Künstlerinnen.

Performancekünstlerinnen und -künstler außer Acht gelassen, so ist die geringste Einkommensdifferenz in den Tätigkeitsbereichen des Kunsthandwerks auszumachen, so z.B. bei den Keramikerinnen bzw. Keramikern, oder aber in jenen, in denen sehr viele Versicherte vertreten sind.

Abb. 28: Einkommensdifferenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

7.2 Berufsgruppe Musik

Die Berufsgruppe Musik weist nach der Berufsgruppe Bildende Kunst die zweithöchste Zahl an Versicherten insgesamt auf. Zu dieser Berufsgruppe zählen die folgenden Tätigkeitsbereiche:

- Komponistin bzw. Komponist
- Texterin bzw. Texter, Librettistin bzw. Librettist
- Musikbearbeiterin bzw. -bearbeiter, Arrangeurin bzw. Arrangeur
- Kapellmeisterin bzw. -meister, Dirigentin bzw. Dirigent
- Chorleiterin bzw. -leiter
- Instrumentalsolistin bzw. -solist E-Musik
- Orchestermusikerin bzw. -musiker E-Musik
- Opern-, Operetten-, Musicalsängerin bzw. -sänger
- Lied- und Oratoriensängerin bzw. -sänger
- Chorsängerin bzw. -sänger E-Musik
- Sängerin bzw. Sänger U-Musik, Show, Folklore
- Tanz- und Popmusikerin bzw. -musiker
- Unterhaltungs- und Kurmusikerin bzw. -musiker
- Jazz- und Rockmusikerin bzw. -musiker
- Künstlerisch-technische Mitarbeiterin bzw. Künstlerisch-technischer Mitarbeiter

- Musikpädagogin, Ausbilderin bzw. Musikpädagogin, Ausbilder
- Diskjockey, Alleinunterhalterin bzw. -unterhalter
- ähnliche Tätigkeit

7.2.1 Zahl der Versicherten

In Übersicht 87 ist die Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Musik dargestellt. Im Jahr 1995 waren 19.911 Versicherte in dieser Berufsgruppe vertreten, im Jahr 2014 51.897 Versicherte. Dies entspricht einem Aufwuchs von 31.986 Versicherten. Wie an anderen Stellen bereits ausgeführt, sind in der Berufsgruppe Musik, abweichend von den anderen Berufsgruppen, spürbar weniger Frauen als Männer versichert, wenngleich die Zahl weiblicher Versicherter unverkennbar ansteigt. In den Jahren 1995 und 2000 waren doppelt so viele Männer wie Frauen versichert, im Jahr 2014 war die Zahl der weiblichen Versicherten nur noch um ein Drittel kleiner als die Zahl der männlichen Versicherten.

Viele Berufe im Musikbereich, speziell in der sogenannten Ersten Musik (E-Musik), werden nicht freiberuflich, sondern im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt. Insofern ist es wenig verwunderlich, dass insbesondere bei den Chorsängerinnen und -sängern E-Musik wenige Versicherte anzutreffen sind. Im Tätigkeitsbereich Orchestermusikerin bzw. -musiker hat sich allerdings die Zahl der männlichen Versicherten verdreifacht, der weiblichen Versicherten sogar versiebenfacht. Diese Entwicklung spiegelt sich auch im Abbau von fest angestellten Beschäftigten bei den Orchestern wider, z.B. infolge von Orchesterfusionen. Eine ähnliche Entwicklung kann für die Opern-, Operetten- und Musicalsängerinnen und -sänger konstatiert werden. Auch hier stellt eine abhängige Beschäftigung das eigentlich übliche Beschäftigungsverhältnis dar. Die Zahl der in der Künstlersozialkasse in diesem Tätigkeitsbereich Versicherten hat sich jedoch in den letzten 20 Jahren bei den Männern vervierfacht, bei den Frauen versiebenfacht.

Die größte Zahl an Versicherten in der Berufsgruppe Musik stellen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern die Musikpädagoginnen, Ausbilderinnen bzw. Musikpädagogen, Ausbilder. Dies korreliert mit der an anderer Stelle gezeigten hohen Anzahl an Studierenden im Bereich Musikerziehung.²⁹⁸ Die Zahl der versicherten Musikpädagogen, Ausbilder hat sich in den letzten zwanzig Jahren nahezu verdreifacht, von 4.342 im Jahr 1995 auf 12.403 im Jahr 2014. Bei den Musikpädagoginnen, Ausbilderinnen waren im Jahr 1995 4.175 versichert, im Jahr 2014 13.756. Der Anstieg der Versichertenanzahl gerade im Bereich Musikpädagogik belegt zum einen die wachsende Bedeutung der kulturellen Bildung in der Musik, zum anderen ist er Kennzeichen für den zunehmend höheren Stellenwert von privater Musikerziehung und Honorarbeschäftigung bei kommunalen Musikschulen. Traditionell arbeiten kommunale oder öffentlich finanzierte Musikschulen sowohl mit abhängig Beschäftigten als auch mit Honorarkräften. Gerade in wenig nachgefragten Instrumenten werden häufig Honorarkräfte eingesetzt. Darüber hinaus ist allerdings auch festzustellen, dass teilweise statt abhängiger Beschäftigung der Weg zur Beauftragung von Honorarkräften gegangen wird.

Die Tätigkeitsbereiche Chorleiterin bzw. -leiter, Orchestermusikerin bzw. -musiker E-Musik sowie Musikpädagogin, Ausbilderin bzw. Musikpädagoge, Ausbilder sind jene, in denen im Jahr 1995 noch mehr Männer als Frauen, im Jahr 2014 jedoch mehr Frauen als Männer versichert waren. Hier kann also in Ansätzen von einer Feminisierung des Berufsfeldes gesprochen werden. Aus Abbildung 29 geht hervor, dass der Frauenanteil an den Versicherten im Tätigkeitsbereich Chorleiterin bzw. -leiter im Jahr 1995 bei gut einem Drittel lag (33%), im Jahr 2014 über 50% betrug. In der Orchestermusik E-Musik betrug der Frauenanteil 1995 40% und lag im Jahr 2014 bei 55%. Im Bereich der Musikpädagogik war mit 49% bereits im Jahr 1995 ein vergleichsweise hoher Frauenanteil zu verzeichnen, er stieg bis zum Jahr 2014 auf 53% an.

²⁹⁸ Zu beachten ist allerdings, dass zu den Studierenden der Musikerziehung auch die Lehramtsstudierenden zählen.

Übersicht 87: Zahl der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Musik in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014*

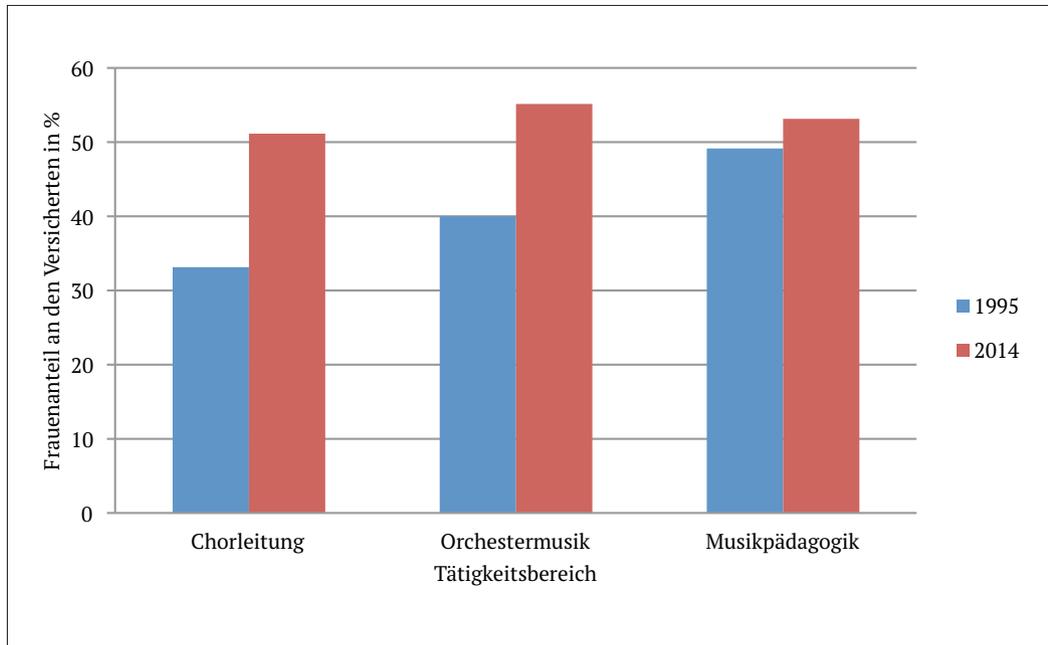
	1995		2000		2005		2010		2014	
	Männer	Frauen								
Komponistin	1.925	160	2.357	169	2.630	210	3.236	324	3.187	383
Texterin, Librettistin	94	49	107	55	128	63	145	73	127	69
Musikbearbeiterin, Arrangeurin	225	21	318	16	425	18	491	37	476	39
Kapellmeisterin, Dirigentin	138	14	196	24	269	28	366	45	392	60
Chorleiterin	183	89	279	137	359	265	448	420	515	533
Instrumentalsolistin E-Musik	534	338	737	494	876	648	1.064	963	1.054	990
Orchestermusikerin E-Musik	208	140	285	239	412	467	574	688	622	762
Opern-, Operetten-, Musicalsängerin	95	108	148	195	228	407	384	687	407	729

Lied- und Oratoriensängerin	93	117	133	199	185	297	232	379	209	578
Chorsängerin E-Musik	23	18	39	23	59	56	82	84	72	69
Sängerin U-Musik, Show, Folklore	642	408	865	688	1.108	896	1.190	1.029	1.130	1.003
Tanz- und Popmusikerin	1.533	108	2.035	196	2.423	316	2.581	374	2.428	411
Unterhaltungs- und Kurmusikerin	274	34	355	55	459	98	474	130	467	134
Jazz- und Rockmusikerin	1.906	111	2.822	220	3.613	354	1.143	433	4.190	473
Künstlerisch-technische Mitarbeiterin	363	37	517	43	633	59	713	74	731	69
Musikpädagogin und Ausbilderin	4.342	4.172	6.708	6.770	8.930	9.810	10.995	12.461	12.403	13.756
Diskjockey, Alleinunterhalterin	539	27	752	44	862	50	819	48	680	45
ähnliche Tätigkeit	631	212	975	369	1.415	581	1.701	774	1.979	925
insgesamt	13.748	6163	19.608	9936	25.014	14623	26.638	19023	31.069	20828

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

* Es wird jeweils die weibliche Berufsbezeichnung genannt. Männer sind mitgemeint.

Abb. 29: Frauenanteil an den Versicherten in den Tätigkeitsbereichen Chorleiterin bzw. -leiter, Orchestermusikerin bzw. -musiker E-Musik sowie Musikpädagogin, Ausbilderin bzw. Musikpädagoge, Ausbilder in den Jahren 1995 und 2014 in %

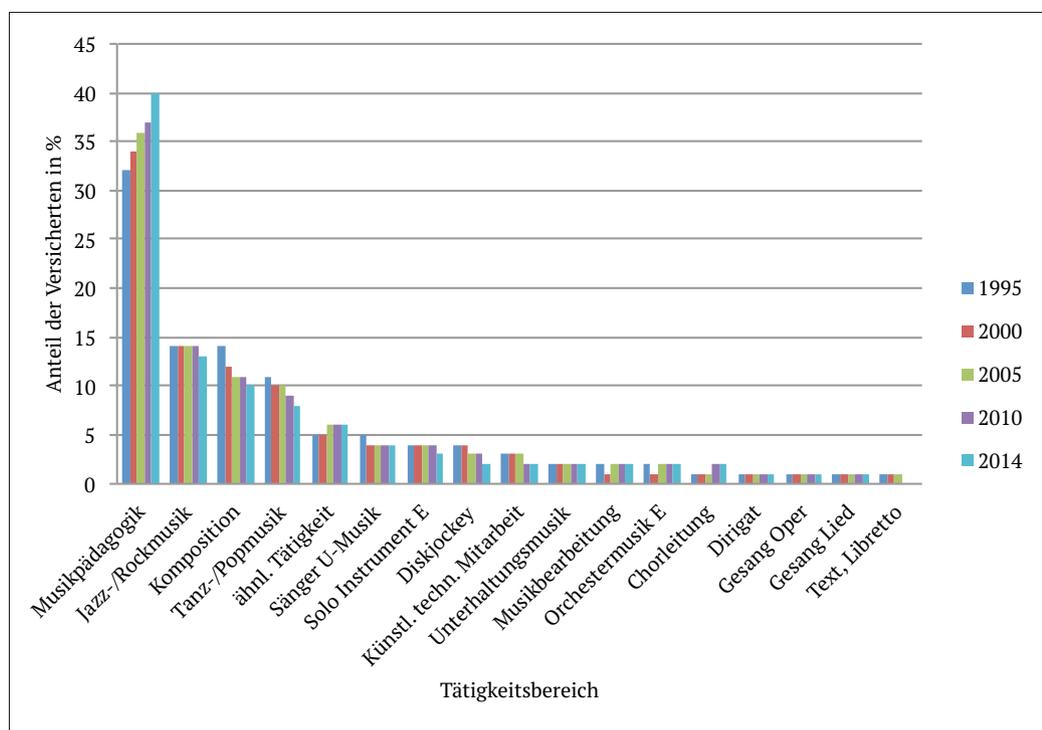


Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Im Kapitel zur Ausbildung für Musikberufe wurde gezeigt, dass die Zahl der Studierenden im Bereich Jazz, Populärmusik angestiegen ist. Dies spiegelt sich auch, wie in Übersicht 87 dargestellt, in der wachsenden Zahl an in der KSK versicherten Jazz- und Popmusikerinnen und -musikern wider. Bei den männlichen Versicherten hat sich die Anzahl seit 1995 mehr als verdoppelt, bei den weiblichen Versicherten fast vervierfacht. Unterstrichen werden muss allerdings an dieser Stelle, dass deutlich mehr Männer als Frauen in diesem Tätigkeitsbereich versichert sind, oder anders gesagt: Der Bereich Jazz, Populärmusik ist männlich geprägt. Im Jahr 1995 standen 1.906 männlichen Versicherten gerade einmal 111 weibliche Versicherte gegenüber, im Jahr 2014 waren es 4.190 männliche und 473 weibliche Versicherte. In der jüngst veröffentlichten Jazz-Studie zur wirtschaftlichen Situation von Jazzmusikerinnen und -musikern (vgl. Renz 2016, 10) wird gezeigt, dass der Frauenanteil im Bereich Jazz bei 20% liegt.

Werden, wie in Abbildung 30, ausschließlich die männlichen Versicherten in den Blick genommen, so zeigt sich, dass den weitaus größten Anteil an den Versicherten Musikpädagogen und Ausbilder stellen, gefolgt von Jazz- und Rockmusikern, Komponisten und Tanz- und Popmusikern. Während allerdings der Anteil der Musikpädagogen an den Versicherten wächst und im Jahr 2014 einen Wert von 40% erreichte, sank sowohl der Anteil der Komponisten als auch der der Tanz- und Popmusiker trotz, wie in Übersicht 87 dargestellt, steigender absoluter Zahl an Versicherten in der Berufsgruppe Musik. Im Jahr 2014 waren nur noch 10% der Versicherten Komponisten. Ein kleiner Aufwärtstrend ist bei den ähnlichen Tätigkeiten sowie den Chorleitern zu verzeichnen, wobei der Aufwuchs mit Blick auf ihren Anteil an der Gesamtzahl der Versicherten gering ist.

Abb. 30: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Männer in der Berufsgruppe Musik an der Gesamtzahl der versicherten Männer in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %



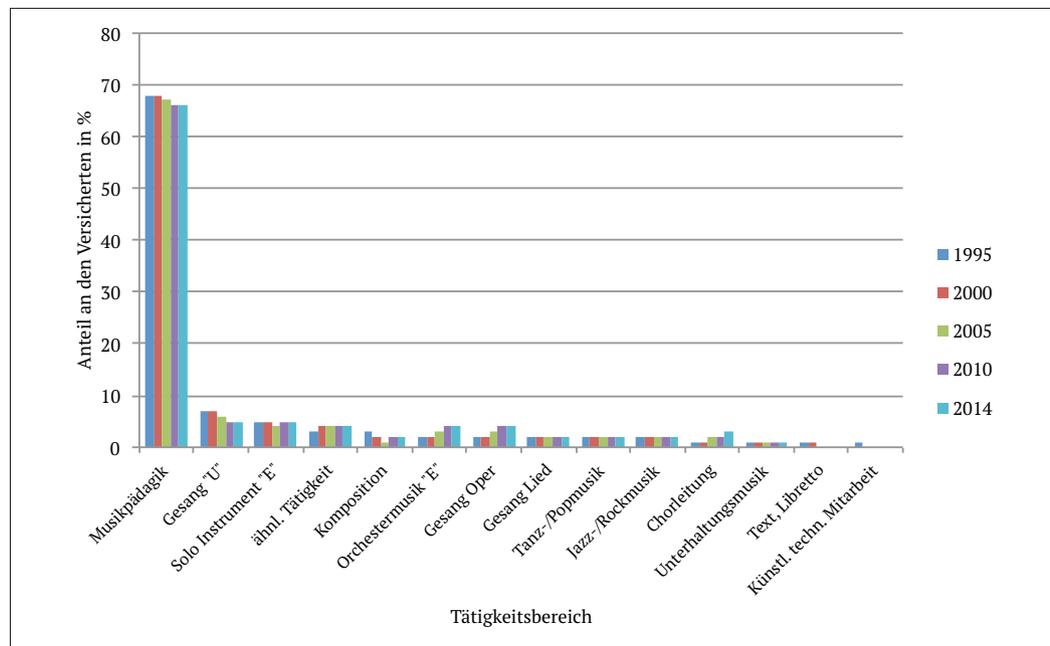
Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Festzuhalten ist, dass bei den männlichen Versicherten im Jahr 1995 über 10% der Versicherten in vier Tätigkeitsbereichen tätig waren. Im Jahr 2014 galt dies noch für drei Tätigkeitsbereiche.

Anders sieht es bei den weiblichen Versicherten in der Berufsgruppe Musik aus. Hier besteht die Versuchung zu formulieren, dass die KSK eine Versicherung der Musikpädagoginnen und Ausbilderinnen ist. Sie stellen mit Blick auf den untersuchten Zeitraum zwei Drittel der Versicherten. Dies veranschaulicht eindrücklich Abbildung 31. In keinem anderen Tätigkeitsbereich wurde ein Anteil von 10% erreicht. In nahezu allen anderen Tätigkeitsbereichen lag der Anteil der Versicherten an der Gesamtzahl der in dieser Berufsgruppe versicherten Frauen sogar bei oder unter 5%. Bei den Texterinnen und Librettistinnen sowie den Künstlerisch-technischen Mitarbeiterinnen lag die Zahl der versicherten Frauen zeitweise rundungsbedingt bei 0%.

Obwohl sich die Zahl der versicherten Komponistinnen mehr als verdoppelt hat und, wie an anderer Stelle gezeigt wurde, die Zahl der Studentinnen im Fach Komposition angestiegen ist, ist ihr Anteil an den weiblichen Versicherten sehr gering. Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass nur wenige Absolventinnen als Komponistinnen freiberuflich tätig sind. Da es so gut wie keine Anstellungsverhältnisse für Komponisten und Komponistinnen gibt, stellt sich die Frage, was mit den ausgebildeten Komponistinnen geschieht. Sind sie in verwandten Berufen etwa der Musikerziehung tätig oder verlassen sie das Berufsfeld Musik ganz? Ein Thema, dem in einer Auswertung von Alumni-Studien nachgegangen werden sollte.²⁹⁹ Diese Entwicklung gilt auch für die Chorleiterinnen und Orchestermusikerinnen.

Abb. 31: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Frauen in der Berufsgruppe Musik an der Gesamtzahl der versicherten Frauen in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Die dargestellten Anteile der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen an der Gesamtzahl der weiblichen Versicherten lassen auf eine geringe Diversifizierung in den Tätigkeitsfeldern der in der KSK versicherten Musikerinnen schließen. Inwiefern dies mit den Einkommensmöglichkeiten zusammenhängt, soll nachfolgend untersucht werden.

7.2.2 Einkommen der Versicherten

In Übersicht 88 ist das durchschnittliche Jahreseinkommen der in der Berufsgruppe Musik Versicher-

²⁹⁹ Der Deutsche Kulturrat bearbeitet derzeit mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ein Projekt zur Ausbildung für den Arbeitsmarkt Kultur und Medien. In diesem Rahmen soll auch erörtert werden, wie viele Absolventinnen und Absolventen im künstlerischen Beruf Fuß fassen.

ten differenziert nach Tätigkeitsbereichen dargestellt. Im Durchschnitt meldeten Frauen in dieser Berufsgruppe im Jahr 2010 3.457 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen, dies entspricht einem Wert von 27%. Vier Jahre später ist die Einkommensdifferenz auf 4.772 Euro, also auf 29%, angestiegen.

Übersicht 88: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

	2010				2014			
	Männer	Frauen	Differenz	Differenz in %	Männer	Frauen	Differenz	Differenz in %
Komponistin bzw. Komponist	15.863	9.153	6.710	42	18.210	11.777	6.433	35
Texterin bzw. Texter, Librettistin bzw. Librettist	18.789	11.813	6.976	37	29.910	10.846	19.064	64
Musikbearbeiterin bzw. -bearbeiter, Arrangeurin bzw. Arrangeur	12.965	7.862	5.103	39	15.539	9.959	5.580	36
Kapellmeisterin bzw. -meister, Dirigentin bzw. Dirigent	18.873	10.521	8.352	44	19.919	11.239	8.680	44
Chorleiterin bzw. -leiter	14.865	9.763	5.102	34	15.669	11.127	4.542	29
Instrumentalsolistin bzw. -solist E-Musik	11.761	8.792	2.969	25	13.466	10.286	3.180	24
Orchestermusikerin bzw. -musiker E-Musik	10.116	8.236	1.880	19	11.709	9.310	2.399	20
Opern-, Operetten-, Musicalsängerin bzw. -sänger	10.781	8.673	2.108	20	12.565	8.615	3.950	31
Lied- und Oratoriensängerin bzw. -sänger	12.012	8.818	3.194	27	14.279	9.643	4.636	32
Chorsängerin bzw. -sänger E-Musik	9.005	7.015	1.990	22	9.472	7.904	1.568	17
Sängerin bzw. Sänger U-Musik, Show, Folklore	12.867	9.579	3.288	26	15.811	11.326	4.485	28
Tanz- und Popmusikerin bzw. -musiker	11.129	9.815	1.314	12	13.140	10.632	2.508	19
Unterhaltungs- und Kurmusikerin bzw. -musiker	11.068	9.017	2.051	19	12.880	10.567	2.313	18
Jazz- und Rockmusikerin bzw. -musiker	10.759	8.121	2.638	25	12.758	9.808	2.950	23
Künstlerisch-technische Mitarbeiterin bzw. Künstlerisch-technischer Mitarbeiter	13.868	10.558	3.310	24	16.011	12.000	4.011	25
Musikpädagogin und Ausbilderin bzw. Musikpädagoge und Ausbilder	12.047	9.826	2.221	18	13.423	11.172	2.251	17
Diskjockey, Alleinunterhalterin bzw. -unterhalter	9.468	6.673	2.795	30	11.023	7.987	3.036	28
ähnliche Tätigkeit	12.012	8.794	3.218	27	14.437	10.121	4.316	30

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen wurde im Jahr 2010 mit 18.873 Euro von männlichen Versicherten im Tätigkeitsbereich Kapellmeisterin bzw. -meister, Dirigentin bzw. Dirigent erreicht. Die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen ist hier mit 44% am höchsten, d.h., Frauen meldeten ein um 44% geringeres Einkommen als Männer. Das zweithöchste Einkommen wurde von Männern im Tätigkeitsbereich Texterin bzw. Texter, Librettistin bzw. Librettist mit 18.789 Euro erzielt. Hier meldeten Frauen ein um 37% geringeres Einkommen. Zu bedenken ist, dass in den beiden genannten Tätigkeitsbereichen, wie in Übersicht 87 gezeigt wurde, nur wenige Versicherte insgesamt zu verzeichnen sind.

Dass wenige Versicherte aber nicht automatisch ein relativ hohes Einkommen bedeuten, ist am Tätigkeitsbereich Diskjockey, Alleinunterhalterin bzw. -unterhalter zu erkennen. Hier erreichten Frauen mit 6.673 Euro im Jahr 2010 das niedrigste Einkommen der gesamten Berufsgruppe, Männer verdienen im Durchschnitt 30% mehr.

In Kapitel 5.1.2 »Vielfalt gewinnt« wurde aufgezeigt, dass in Theatern nur wenige Uraufführungen von Komponistinnen und Komponisten gespielt werden. Werden die ohnehin wenigen Uraufführungen in den Blick genommen, so zeigt sich, dass weniger Werke von Komponistinnen als von Komponisten uraufgeführt werden. Es wurde daher die Frage in den Raum gestellt, ob Komponistinnen weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Wie in Übersicht 88 dargestellt, kann diese Frage bejaht werden: Die Einkommensdifferenz lag im Jahr 2010 bei 42%, im Jahr 2014 bei 35%.

In Übersicht 89 ist das Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten aus den Jahren 2010 und 2014 gegenübergestellt. Es zeigt sich, dass die Aufteilung der Einkommen in jene, die über dem Durchschnitt lagen, und jene, die unter dem Durchschnitt lagen, konstant geblieben ist. Überdurchschnittlich wird von Kapellmeistern und Dirigenten, Textern und Librettisten, Komponisten, Chorleitern, Künstlerisch-technischen Mitarbeitern, Musikbearbeitern und Arrangeuren sowie von Sängern U-Musik, Show, Folklore verdient. Zwar ändert sich die Rangfolge der verschiedenen Tätigkeitsbereiche innerhalb der Gruppe der überdurchschnittlich verdienenden Männer, es hat aber kein Austausch der Tätigkeitsbereiche stattgefunden. Unterdurchschnittlich sind die Einkommen in den anderen elf Berufsgruppen. Auch hier zeigt sich eine relative Stabilität. Die geringsten Einkommen meldeten Chorsänger E-Musik, Diskjockeys, Alleinunterhalter und Orchestermusiker E-Musik. Musikpädagogen und Ausbilder erreichten im Jahr 2010 fast das Durchschnittseinkommen. Sie sind im Jahr 2014 auf Platz elf der Durchschnittsverdienste abgerutscht. Inwiefern die geringeren Einkommen mit einem höheren Angebot an Musikpädagoginnen und Musikpädagogen insgesamt oder mit dem hohen Frauenanteil in diesem Tätigkeitsbereich zusammenhängt, muss an dieser Stelle offenbleiben. Es lohnt in jedem Fall, die Einkommensentwicklung in diesem Tätigkeitsbereich im Auge zu halten.

Übersicht 89: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahreseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Tätigkeitsfeld	Jahr		Tätigkeitsfeld
	2010	2014	
Kapellmeister, Dirigent	18.873	29.910	Texter, Librettist
Texter, Librettist	18.789	19.919	Kapellmeister, Dirigent
Komponist	15.863	18.210	Komponist
Chorleiter	14.865	16.011	Künstlerisch-technischer Mitarbeiter
Künstlerisch-technischer Mitarbeiter	13.868	15.811	Sänger U-Musik, Show, Folklore
Musikbearbeiter, Arrangeur	12.965	15.669	Chorleiter
Sänger U-Musik, Show, Folklore	12.867	15.539	Musikbearbeiter, Arrangeur
Durchschnitt	12.680	15.012	Durchschnitt
Musikpädagoge, Ausbilder	12.047	14.437	ähnliche Tätigkeit
Lied- und Oratoriensänger	12.012	14.279	Lied- und Oratoriensänger
ähnliche Tätigkeit	12.012	13.466	Instrumentalsolist E-Musik
Instrumentalsolist E-Musik	11.761	13.423	Musikpädagoge, Ausbilder
Tanz- und Popmusiker	11.129	13.140	Tanz- und Popmusiker
Unterhaltungs- und Kurmusiker	11.068	12.880	Unterhaltungs- und Kurmusiker
Opern-, Operetten- und Musicalsänger	10.781	12.758	Jazz- und Rockmusiker
Jazz- und Rockmusiker	10.759	12.565	Opern-, Operetten- und Musicalsänger
Orchestermusiker E-Musik	10.116	11.709	Orchestermusiker E-Musik
Diskjockey, Alleinunterhalter	9.468	11.023	Diskjockey, Alleinunterhalter
Chorsänger E-Musik	9.005	9.472	Chorsänger E-Musik

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Übersicht 90 ist zusammengestellt, in welchen Tätigkeitsbereichen Frauen überdurchschnittlich und in welchen sie unterdurchschnittlich verdienen. Wie bereits ausgeführt, liegt das Jahresdurchschnittseinkommen der weiblichen Versicherten unter dem der männlichen. Im Jahr 2010 wurde in acht Tätigkeitsfeldern überdurchschnittlich verdient. Von diesen acht gehören sieben zu jenen, in denen auch männliche Versicherte ein überdurchschnittliches Einkommen gemeldet haben. Eine Ausnahme bilden die Musikpädagoginnen und Ausbilderinnen. Sie verdienen sowohl im Jahr 2010 als auch im Jahr 2014 überdurchschnittlich, wohingegen ihre männlichen Kollegen innerhalb der Gruppe der versicherten Männer unterdurchschnittlich verdienen. Im Jahr 2014 meldeten Frauen in zehn Tätigkeitsbereichen ein über- und in acht ein unterdurchschnittliches Einkommen. Musikbearbeiter und Arrangeure zählen bei den männlichen Versicherten zu den überdurchschnittlich Verdienenden, bei den weiblichen Versicherten hingegen gehören sie zu jenen mit einem unterdurchschnittlichen Einkommen. Wie bei den männlichen Versicherten meldeten auch bei den weiblichen Versicherten die Chorsängerinnen E-Musik sowie die Diskjockeys und Alleinunterhalterinnen die geringsten Einkommen.

Das zu erreichende Einkommen scheint also von zwei Faktoren abzuhängen: erstens vom Tätigkeitsfeld und zweitens vom Geschlecht. In einigen Tätigkeitsbereichen, wie beispielsweise dem Chorge-

sang, erzielten sowohl Frauen als auch Männer ein niedriges Einkommen. Darüber hinaus ist der geringere Verdienst weiblicher Versicherter auch daran festzumachen, dass Frauen in allen Tätigkeitsbereichen, wie in Übersicht 87 dargestellt, weniger verdienen als Männer.

Übersicht 90: Jahresdurchschnittseinkommen der weiblichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahreseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Tätigkeitsbereich	Jahr		Tätigkeitsbereich
	2010	2014	
Texterin, Librettistin	11.813	12.000	Künstlerisch-technische Mitarbeiterin
Künstlerisch-technische Mitarbeiterin	10.558	11.777	Komponistin
Kapellmeisterin, Dirigentin	10.521	11.326	Sängerin U-Musik, Show, Folklore
Musikpädagogin, Ausbilderin	9.826	11.239	Kapellmeisterin, Dirigentin
Tanz- und Popmusikerin	9.815	11.172	Musikpädagogin, Ausbilderin
Chorleiterin	9.763	11.127	Chorleiterin
Sängerin U-Musik, Show, Folklore	9.579	10.846	Texterin, Librettistin
Komponistin	9.153	10.632	Tanz- und Popmusikerin
Durchschnitt	9.057	10.567	Unterhaltungs- und Kurmusikerin
Unterhaltungs- und Kurmusikerin	9.017	10.286	Instrumentalsolistin E-Musik
Lied- und Oratoriensängerin	8.818	10.240	Durchschnitt
ähnliche Tätigkeit	8.794	10.121	ähnliche Tätigkeit
Instrumentalsolistin E-Musik	8.792	9.959	Musikbearbeiterin, Arrangeurin
Opern-, Operetten- und Musicalsängerin	8.673	9.808	Jazz- und Rockmusikerin
Orchestermusikerin E-Musik	8.236	9.643	Lied- und Oratoriensängerin
Jazz- und Rockmusikerin	8.121	9.310	Orchestermusikerin E-Musik
Musikbearbeiterin, Arrangeurin	7.862	8.615	Opern-, Operetten- und Musicalsängerin
Chorsängerin E-Musik	7.015	7.904	Chorsängerin E-Musik
Diskjockey, Alleinunterhalterin	6.673	7.987	Diskjockey, Alleinunterhalterin

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Übersicht 91 ist die Einkommensdifferenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Einkommen innerhalb der Berufsgruppe Musik von Männern und von Frauen dargestellt. Zunächst fällt ins Auge, dass die Einkommensdifferenz von Männern im Jahr 2014 besonders groß ist. Dies ist auf das vergleichsweise hohe Einkommen der Texter und Librettisten zurückzuführen. Wenn hier nur wenige Versicherte ein sehr hohes Einkommen melden, so ändert sich bei nur 127 männlichen Versicherten unmittelbar das Jahresdurchschnittseinkommen. Die Differenz im Jahresdurchschnittseinkommen bei den Männern im Jahr 2010 entspricht eher den Werten, die für die Berufsgruppe Bildende Kunst in Übersicht 86 dargestellt wurden. Demgegenüber ist die Einkommensdifferenz bei Frauen geringer. Im Gegensatz zu den männlichen Versicherten hat sie sich sogar verringert. Betrug sie im Jahr 2010 noch 44%, sank sie im Jahr 2014 auf 33%.

Übersicht 91: Vergleich des höchsten und des niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommens von Männern und Frauen in der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

	2010		2014	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
höchstes Jahresdurchschnittseinkommen	18.873 ³⁰⁰	11.813 ³⁰¹	29.910 ³⁰²	12.000 ³⁰³
niedrigstes Jahresdurchschnittseinkommen	9.005 ³⁰⁴	6.673 ³⁰⁵	9.472 ³⁰⁶	7.987 ³⁰⁷
Differenz	9.868	5.140	20.438	4.013
Differenz in %	52	44	68	33

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Abschließend soll sich noch einmal der Einkommensdifferenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2010 und 2014 zugewandt werden. Abbildung 32 ist zu entnehmen, dass die Einkommensdifferenz – von einigen Ausnahmen abgesehen – in jenen Tätigkeitsbereichen besonders groß ist, in denen sowohl Männer als auch Frauen am meisten verdienen. Dies gilt für Kapellmeisterinnen bzw. -meister, Dirigentinnen bzw. Dirigenten, für Komponistinnen bzw. Komponisten, Texterinnen bzw. Texter sowie Librettistinnen bzw. Librettisten. Interessanterweise trifft dieser Befund auch auf den Tätigkeitsbereich Diskjockeys, Alleinunterhalterinnen bzw. -unterhalter zu, jenen Bereich, in dem sowohl Männer als auch Frauen die geringsten Einkommen erzielt haben. Bei den Musikpädagoginnen und Ausbilderinnen bzw. Musikpädagogen und Ausbildern lag die Einkommensdifferenz bei »nur« 17%. Es ist zu vermuten, dass dies vor allem daran liegt, dass Männer in diesem Tätigkeitsbereich vergleichsweise wenig verdienen.

300 Das höchste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2010 die Kapellmeister und Dirigenten.

301 Das höchste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2010 die Texterinnen und Librettistinnen.

302 Das höchste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2014 die Textdichter und Librettisten.

303 Das höchste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2014 die Künstlerisch-technischen Mitarbeiterinnen.

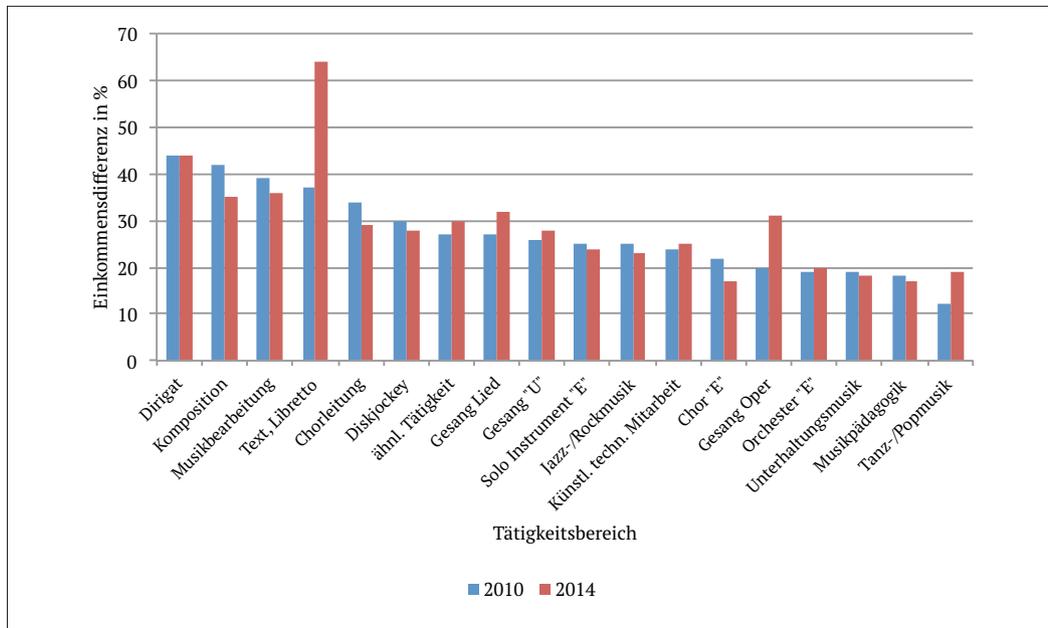
304 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2010 die Chorsänger E-Musik.

305 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2010 die Diskjockeys und Alleinunterhalterinnen.

306 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2014 wiederum die Chorsänger E-Musik.

307 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2014 wiederum die Diskjockeys und Alleinunterhalterinnen.

Abb. 32: Einkommensdifferenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

7.3 Berufsgruppe Wort

Die Berufsgruppe Wort weist folgende Tätigkeitsbereiche auf:

- Schriftstellerin bzw. Schriftsteller, Dichterin bzw. Dichter
- Autorin bzw. Autor für Bühne, Film etc.
- Lektorin bzw. Lektor
- Journalistin bzw. Journalist, Redakteurin bzw. Redakteur
- Bildjournalistin bzw. -journalist
- Kritikerin bzw. Kritiker
- Wissenschaftliche Autorin bzw. Wissenschaftlicher Autor
- Öffentlichkeitsarbeit, Werbung
- Übersetzerin bzw. Übersetzer
- Pädagogin bzw. Pädagoge
- ähnliche publizistische Tätigkeit

7.3.1 Zahl der Versicherten

In Übersicht 92 ist die Zahl der Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort aufgeführt. Der größte Teil der Versicherten ist im Tätigkeitsbereich Journalistin bzw. Journalist sowie Redakteurin bzw. Redakteur vertreten. Ihre Zahl hat sich bei den männlichen Versicherten von 1995 bis 2014 verdoppelt, bei den weiblichen Versicherten fast verdreifacht. Ein noch größerer Aufwuchs ist für den Tätigkeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit, Werbung festzustellen. Hier hat sich die Zahl der männlichen Versicherten fast verdreifacht, die der weiblichen Versicherten sogar vervierfacht. Im Vergleich zum Jahr 1995 waren knapp 20 Jahre später, im Jahr 2014, dreimal so viele Lektoren versichert, die Zahl der Lektorinnen hat sich im Laufe dieser Zeit fast versechsfacht.

Alle drei Tätigkeitsbereiche markieren auch Veränderungen in der Kulturwirtschaft. Sowohl bei den Journalistinnen bzw. Journalisten, Redakteurinnen bzw. Redakteuren als auch bei den Lektorinnen bzw. Lektoren ist der Aufwuchs an Versicherten u.a. darauf zurückzuführen, dass Personal in den Unternehmen abgebaut und stattdessen häufiger mit freiberuflich Tätigen als mit abhängig Beschäftigten zusammengearbeitet wird. Insbesondere im Journalismus wurde im letzten Jahrzehnt – nicht zuletzt getrieben durch ein zunehmend schwierigeres Marktumfeld infolge der Digitalisierung und aufgrund des Einbruchs des Werbemarktes im Printbereich – Personal abgebaut, u.a. indem freierwerbende Stellen nicht wiederbesetzt wurden. Diese Entwicklung trifft auch auf den öffentlich-rechtlichen Rundfunk zu, dem bereits seit einem Jahrzehnt ein Personalabbau politisch verordnet wird³⁰⁸. Für Stellen, die aus Alters- oder sonstigen Gründen vakant werden, werden anstelle von abhängig Beschäftigten Freiberuflerinnen bzw. Freiberufler engagiert. Dies hat zur Folge, dass die Zahl der Selbstständigen wächst. Mit einem Strukturwandel sah und sieht sich weiterhin auch die Buchbranche konfrontiert. Dieser hängt eng mit der Zunahme an in der KSK versicherten Lektorinnen und Lektoren zusammen. Der Werbemarkt zählt dem aktuellen Monitoringbericht Kulturwirtschaft zufolge zu den dynamischen Märkten, wenngleich die Gründungsraten zurückgegangen sind (vgl. Monitoring zu ausgewählten wirtschaftlichen Eckdaten der Kultur- und Kreativwirtschaft 2014, 2015).

Von vorneherein mehr weibliche als männliche Versicherte weist der Tätigkeitsbereich Lektorin bzw. Lektor auf. Die Zahl der Frauen in diesem Tätigkeitsbereich ist aber deutlich stärker gestiegen als die der Männer. So hat sich die Zahl der männlichen Versicherten fast verdreifacht, die der weiblichen aber nahezu versechsfacht. Im Jahr 2014 waren fast dreimal so viele Lektorinnen wie Lektoren in der KSK versichert. Im Tätigkeitsbereich Übersetzerin bzw. Übersetzer waren bereits im Jahr 1995 mehr Frauen als Männer versichert. Sowohl die Zahl der weiblichen Versicherten als auch die der männlichen Versicherten ist in den vergangenen 20 Jahren gestiegen.

In anderen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort, in denen im Jahr 1995 noch mehrheitlich Männer versichert waren, hat die Zahl der weiblichen Versicherten in den letzten 20 Jahren so deutlich zugenommen, dass in diesen heute in der Mehrheit Frauen vertreten sind. Besonders augenfällig ist der Anstieg bei den Schriftstellerinnen, Dichterinnen. Ihr Anteil an den Versicherten dieses Tätigkeitsbereichs betrug im Jahr 1995 36% und lag knapp 20 Jahre später bei 52%. Im Journalismus waren im Jahr 1995 45% der Versicherten Frauen, im Jahr 2014 waren es bereits 53%. Eine Frauendomäne ist auch der Tätigkeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit, Werbung. Hier stieg der Frauenanteil im Laufe der Zeit von 47% auf 61%. Bei den Pädagoginnen bzw. Pädagogen lag der Frauenanteil im Jahr 2014 ebenfalls bei 61%. Hier kann fast schon von weiblichen Tätigkeitsbereichen gesprochen werden.

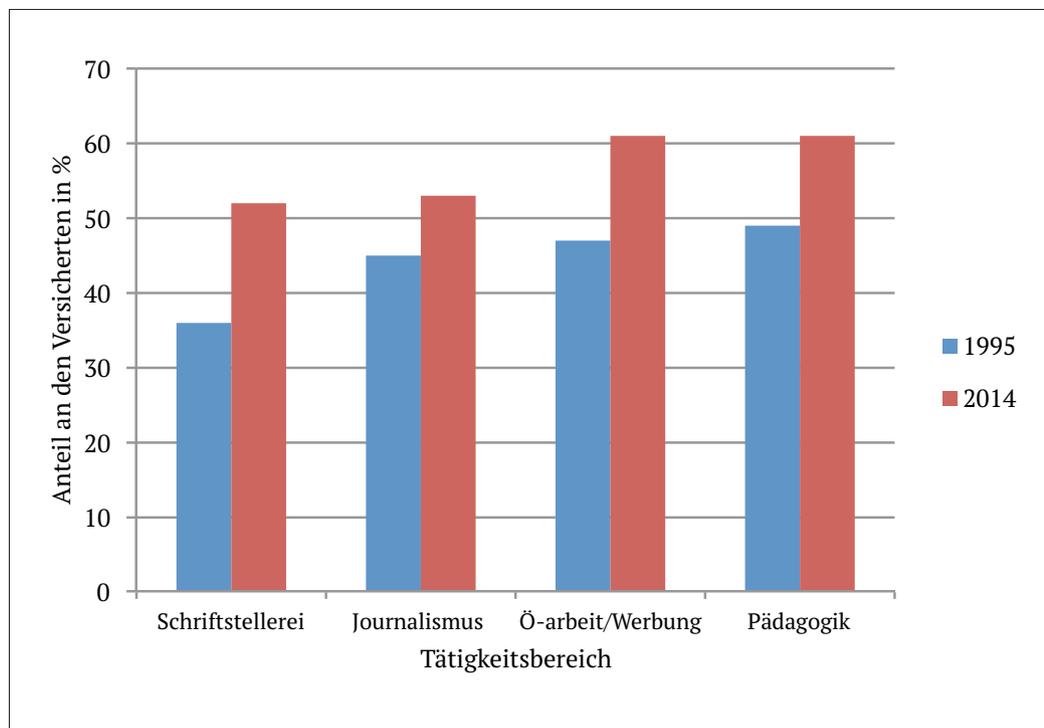
308 Hierauf wurde in Kapitel 6 eingegangen.

Übersicht 92: Zahl der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Wort in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014*										
	1995		2000		2005		2010		2014	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Schriftstellerin, Dichterin	1.309	743	1.417	1.005	1.549	1.307	1.604	1.561	1.531	1.675
Autorin für Bühne, Film etc.	1.173	765	1.489	1.151	1.800	1.550	2.173	1.970	2.068	1.819
Lektorin	250	373	400	756	540	1.248	687	1.824	686	1.893
Journalistin, Redakteurin	4.146	3.427	6.051	5.757	8.426	8.912	10.430	11.576	9.965	11.379
Bildjournalistin	1.325	296	1.893	449	2.298	568	2.709	695	2.623	699
Kritikerin	115	76	141	94	167	109	170	92	138	78
Wissenschaftliche Autorin	478	366	690	590	876	818	863	878	771	767
Öffentlichkeitsarbeit, Werbung	577	514	852	1.052	1.166	1.798	1.411	2.279	1.480	2.359
Übersetzerin	493	760	666	1.133	821	1.526	874	1.771	862	1.769
Pädagogin	35	34	60	69	92	136	106	175	126	195
ähnliche publizistische Tätigkeit	447	370	507	505	636	695	812	879	798	1.005
insgesamt	10.348	7.724	14.166	12.561	18.371	18.647	21.839	23.700	21.048	23.638

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

* Es wird jeweils die weibliche Berufsbezeichnung genannt. Männer sind mitgemeint.

Abb. 33: Frauenanteil an den Versicherten in den Tätigkeitsbereichen Schriftstellerin bzw. Schriftsteller, Dichterin bzw. Dichter, Journalistin bzw. Journalist, Redakteurin bzw. Redakteur sowie Öffentlichkeitsarbeit, Werbung in den Jahren 1995 und 2014 in %

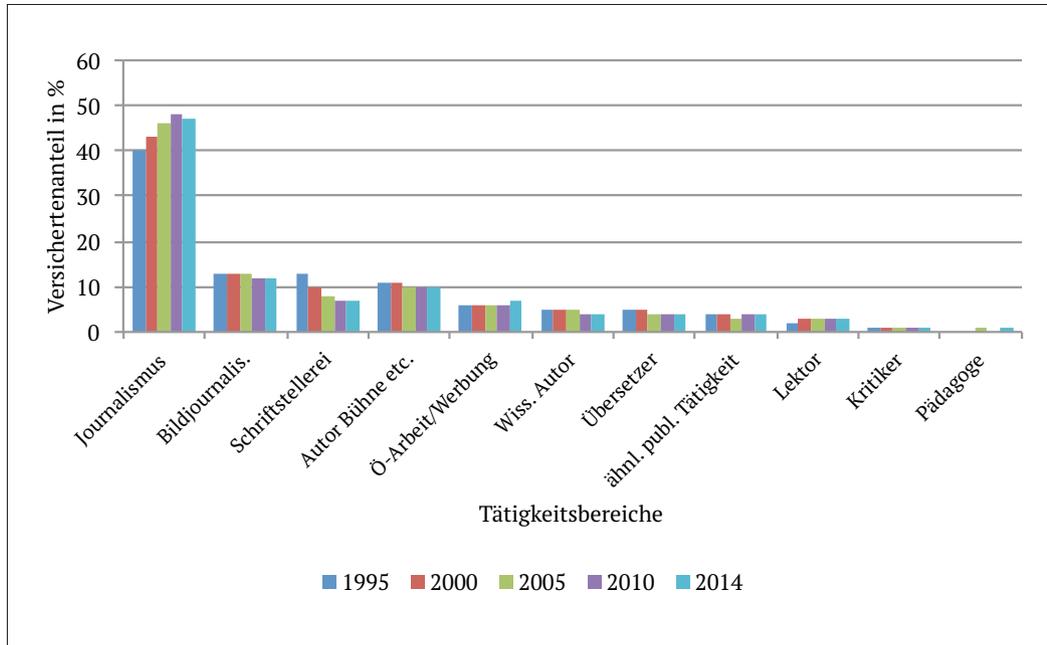


Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Abbildung 34 ist – bezogen auf die männlichen Versicherten – dargestellt, wie sie sich auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche verteilen. Die weitaus größte Zahl der männlichen Versicherten sind über die vergangenen 20 Jahre hinweg Journalisten und Redakteure. Ihr Anteil lag im Jahr 1995 bei 40%, stieg im Jahr 2010 auf 48% an, um dann im Jahr 2014 wieder auf 47% abzusinken. Anders gesagt: Fast die Hälfte der männlichen Versicherten in der Berufsgruppe Wort sind Journalisten und Redakteure. Die zweitgrößte Gruppe stellten mit 13% im Jahr 1995 die Bildjournalisten, gefolgt von den Schriftstellern und Dichtern, deren Anteil an den Versicherten allerdings im Laufe der Zeit auf 7% abgesunken ist. Gestiegen ist der Anteil der Versicherten hingegen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Werbung. Pädagogen spielen in dieser Berufsgruppe keine Rolle, ihr Anteil liegt bei noch nicht einmal 1%.³⁰⁹

³⁰⁹ Rundungsbedingt liegt der Anteil in den Jahren 1995, 2000, 2010 und 2014 bei 0%.

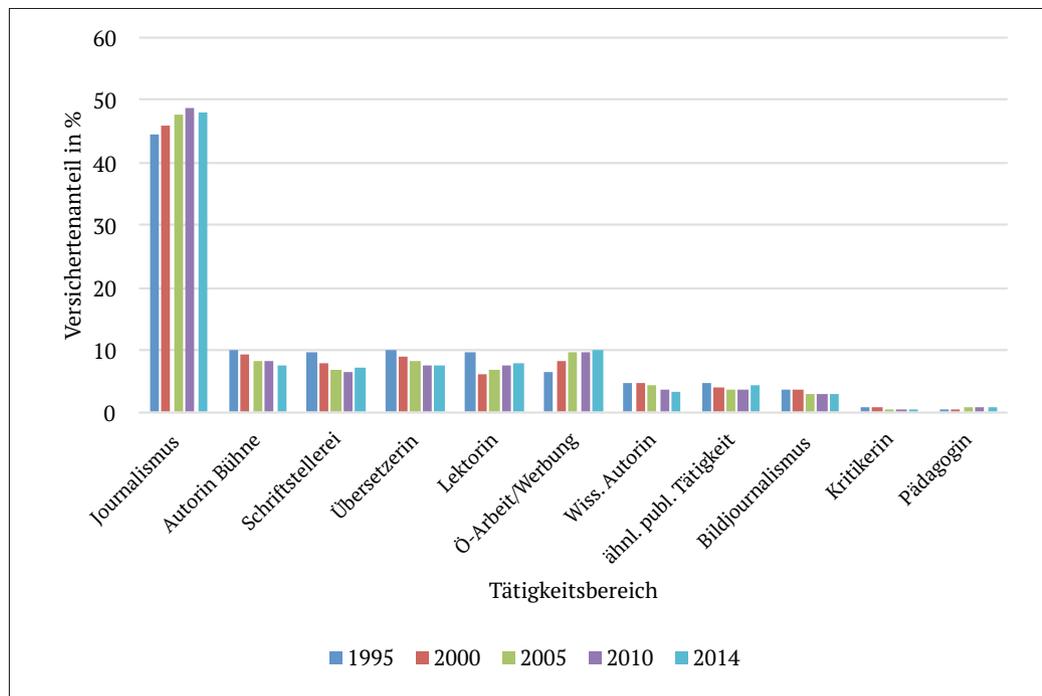
Abb. 34: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Männer in der Berufsgruppe Wort an der Gesamtzahl der versicherten Männer in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Auch bei den weiblichen Versicherten in der Berufsgruppe Wort konzentriert sich die Mehrzahl auf den Tätigkeitsbereich Journalistin, Redakteurin. Deren Anteil lag bereits im Jahr 1995 bei 44%, im Jahr 2010 dann bei 49%. D.h., fast die Hälfte der weiblichen Versicherten arbeitet in diesem Tätigkeitsbereich. Im Unterschied zu den männlichen Versicherten sind ihre weiblichen Kolleginnen seltener als Bildjournalistinnen tätig. Sie machen nur die drittkleinste Gruppe unter den weiblichen Versicherten der Berufsgruppe Wort aus. Ein geringerer Anteil ist nur noch für die Tätigkeitsbereiche Kritikerin und Pädagogin auszumachen. Zunehmend attraktiv für Frauen ist der Tätigkeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit, Werbung. Im Jahr 1995 sind 7% der weiblichen Versicherten in diesem Feld tätig gewesen, seit 2005 waren es durchgehend 10%. Damit ist der Anteil der weiblichen Versicherten im Tätigkeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit, Werbung inzwischen größer als in den Tätigkeitsbereichen Autorin für Bühne, Film etc., Schriftstellerin, Dichterin, Übersetzerin sowie Lektorin. In den letztgenannten Tätigkeitsbereichen versammelten sich im Jahr 1995 noch 10% der weiblichen Versicherten, im Jahr 2014 lag ihr Anteil darunter.

Abb. 35: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Frauen in der Berufsgruppe Wort an der Gesamtzahl der versicherten Frauen in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Im Vergleich zur Berufsgruppe Musik kann zwar auch hier festgehalten werden, dass ein Tätigkeitsbereich mit einem besonders großen Anteil an Versicherten in den vergangenen 20 Jahren dominierte, es insgesamt aber dennoch noch mehr Tätigkeitsbereiche gibt, in denen zumindest ein Anteil von bis zu 10% erreicht wurde. Dies kann u.a. darauf zurückgeführt werden, dass in der Berufsgruppe Wort nur elf Tätigkeitsbereiche unterschieden werden, wohingegen in der Berufsgruppe Musik 18 verschiedene Tätigkeitsbereiche ausgemacht werden können. Würden in der Berufsgruppe Musik Tätigkeitsbereiche zusammengeführt werden, ergäbe sich wahrscheinlich ein der Berufsgruppe Wort ähnliches Bild.

7.3.2 Einkommen der Versicherten

In Übersicht 93 ist das Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in den elf Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Wort zusammengestellt. Auch hier zeigt sich, dass Frauen weniger verdienen als Männer. Die Einkommensdifferenz lag sowohl im Jahr 2010 als auch im Jahr 2014 im Durchschnitt bei 24%.

Das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen meldeten in den Jahren 2010 und 2014 sowohl männliche als auch weibliche Versicherte im Tätigkeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit, Werbung. Allerdings verdienten Frauen jeweils weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Jahr 2010 betrug die Einkommensdifferenz durchschnittlich 29%, im Jahr 2014 27%. Die höchste Einkommensdifferenz bestand im Jahr 2010 im Tätigkeitsbereich Bildjournalistin bzw. -journalist. Hier erzielten Frauen ein um 33% geringeres Einkommen als Männer, im Jahr 2014 sank die Differenz auf etwa 30%. Der Tätigkeitsbereich Pädagogin bzw. Pädagoge belegte fortan Platz eins der höchsten Einkommensdifferenz: weibliche Lehrkräfte verdienten 34% weniger als ihre männlichen Kollegen. Der geringste Unter-

schied bestand zwischen den Übersetzerinnen und Übersetzern. Hier meldeten Frauen im Jahr 2010 ein um 16% geringeres Einkommen, im Jahr 2014 lag dieser Wert bei 15%. Das geringste Einkommen in der Berufsgruppe Wort erzielten sowohl im Jahr 2010 als auch 2014 die Kritikerinnen und Kritiker.

Übersicht 93: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 in Euro								
	2010				2014			
	Männer	Frauen	Differenz	Differenz	Männer	Frauen	Differenz	Differenz
Schriftstellerin bzw. Schriftsteller, Dichterin bzw. Dichter	14.985	12.152	2.833	19	17.948	14.433	3.515	20
Autorin bzw. Autor für Bühne, Film etc.	19.392	14.294	5.098	26	24.045	16.595	7.450	31
Lektorin bzw. Lektor	15.535	12.519	3.016	19	17.731	14.559	3.172	18
Journalistin bzw. Journalist, Redakteurin bzw. Redakteur	19.596	14.358	5.238	27	22.350	16.729	5.621	25
Bildjournalistin bzw. -journalist	19.194	12.909	6.285	33	21.833	15.325	6.508	30
Kritikerin bzw. Kritiker	12.153	9.437	2.716	22	15.028	11.354	3.674	24
Wissenschaftliche Autorin bzw. Wissenschaftlicher Autor	13.471	11.096	2.375	18	15.810	13.347	2.463	16
Öffentlichkeitsarbeit, Werbung	21.751	15.364	6.387	29	26.186	19.145	7.041	27
Übersetzerin bzw. Übersetzer	15.878	13.318	2.560	16	18.496	15.687	2.809	15
Pädagogin bzw. Pädagoge	16.098	11.451	4.647	29	19.970	13.081	6.889	34
ähnliche publizistische Tätigkeit	17.586	12.659	4.927	28	19.887	14.599	5.288	27

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Übersicht 94 wird das Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Wort mit dem Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe verglichen. Dabei werden die Jahre 2010 und 2014 gegenübergestellt. Im Durchschnitt wurde von den männlichen Versicherten im Jahr 2010 16.876 Euro, im Jahr 2014 19.935 Euro verdient. Überdurchschnittlich verdienten Freiberufler im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, Journalisten und Redakteur, Autoren für Bühne, Film etc. und Bildjournalisten. Unterdurchschnittliche Einkommen meldeten Übersetzer, Lektoren, Schriftsteller und Dichter, Wissenschaftliche Autoren sowie Kritiker. Anzumerken ist, dass der Tätigkeitsbereich Kritikerin bzw. Kritiker zu jenen gehört, in denen besonders wenige Versicherte anzutreffen sind.

Übersicht 94: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Tätigkeitsbereich	Jahr		Tätigkeitsbereich
	2010	2014	
Öffentlichkeitsarbeit, Werbung	21.751	26.186	Öffentlichkeitsarbeit, Werbung
Journalist, Redakteur	19.596	24.045	Autor für Bühne, Film etc.
Autor für Bühne, Film etc.	19.392	22.350	Journalist, Redakteur
Bildjournalist	19.194	21.833	Bildjournalist
ähnliche publizistische Tätigkeit	17.586	19.970	Pädagoge
Durchschnitt	16.876	19.935	Durchschnitt
Pädagoge	16.098	19.887	ähnliche publizistische Tätigkeit
Übersetzer	15.878	18.496	Übersetzer
Lektor	15.535	17.948	Schriftsteller, Dichter
Schriftsteller, Dichter	14.985	17.731	Lektor
Wissenschaftlicher Autor	13.471	15.810	Wissenschaftlicher Autor
Kritiker	12.153	15.028	Kritiker

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Übersicht 95 ist für die weiblichen Versicherten aufgeführt, in welchen Tätigkeitsbereichen in den Jahren 2010 und 2014 über und in welchen unter dem Durchschnitt verdient wurde. Wie die männlichen Versicherten meldeten auch die weiblichen Versicherten, die im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, als Autorin für Bühne, Film etc. sowie als Journalistin oder Redakteurin tätig sind, die höchsten Verdienste. Am unteren Ende der Einkommensskala sind, ebenso wie bei den männlichen Versicherten, die Wissenschaftlichen Autorinnen sowie die Kritikerinnen anzutreffen. Eine Ausnahme bilden hier die Pädagoginnen. Sie sind in beiden Jahren am unteren Ende der Einkommensskala anzutreffen. Im Jahr 2014 erzielten sie mit Blick auf die Tätigkeitsbereiche der Berufsgruppe Wort das geringste Einkommen, während die Pädagogen im gleichen Jahr sogar ein überdurchschnittliches Jahreseinkommen zu verzeichnen hatten.

Übersicht 95: Jahresdurchschnittseinkommen der weiblichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Tätigkeitsbereich	Jahr		Tätigkeitsbereich
	2010	2014	
Öffentlichkeitsarbeit, Werbung	15.364	19.145	Öffentlichkeitsarbeit, Werbung
Autorin für Bühne, Film etc.	14.294	16.595	Autorin für Bühne, Film etc.
Journalistin, Redakteurin	14.358	16.729	Journalistin, Redakteurin
Bildjournalistin	12.909	15.687	Übersetzerin
Durchschnitt	12.687	15.325	Bildjournalistin
ähnliche publizistische Tätigkeit	12.659	14.987	Durchschnitt
Lektorin	12.519	14.559	Lektorin
Schriftstellerin, Dichterin	12.152	14.599	ähnliche publizistische Tätigkeit
Übersetzerin	13.318	14.433	Schriftstellerin, Dichterin
Pädagogin	11.451	11.354	Kritikerin
Wissenschaftliche Autorin	11.096	13.347	Wissenschaftliche Autorin
Kritikerin	9.437	13.081	Pädagogin

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Dies lässt den Schluss zu, dass ähnlich den anderen bereits behandelten Berufsgruppen zum einen eine Einkommensdifferenz zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen besteht. Es besteht eine relativ große Stabilität hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche, in denen ein überdurchschnittliches Einkommen erzielt werden kann, und jenen, in denen eher ein unterdurchschnittliches Einkommen zu erwarten ist. Darüber hinaus ist auf den Unterschied im Verdienst zwischen Männern und Frauen hinzuweisen: Der sogenannte Gender Pay Gap in der Berufsgruppe Wort betrug durchschnittlich 24%.

Übersicht 96: Vergleich des höchsten und des niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommens von Männern und Frauen in der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

	2010		2014	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
höchstes Jahresdurchschnittseinkommen ³¹⁰	21.751	15.364	26.186	19.145
niedrigstes Jahresdurchschnittseinkommen	12.153 ³¹¹	9.437 ³¹²	15.028 ³¹³	13.081 ³¹⁴
Differenz	9.598	5.927	11.158	6.064
Differenz in %	44	39	43	32

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

310 Die höchsten Durchschnittseinkommen erzielten in den Jahren 2010 und 2014 sowohl Männer als auch Frauen im Tätigkeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit, Werbung.

311 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2010 die Kritiker.

312 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2010 die Kritikerinnen.

313 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2014 wiederum die Kritiker.

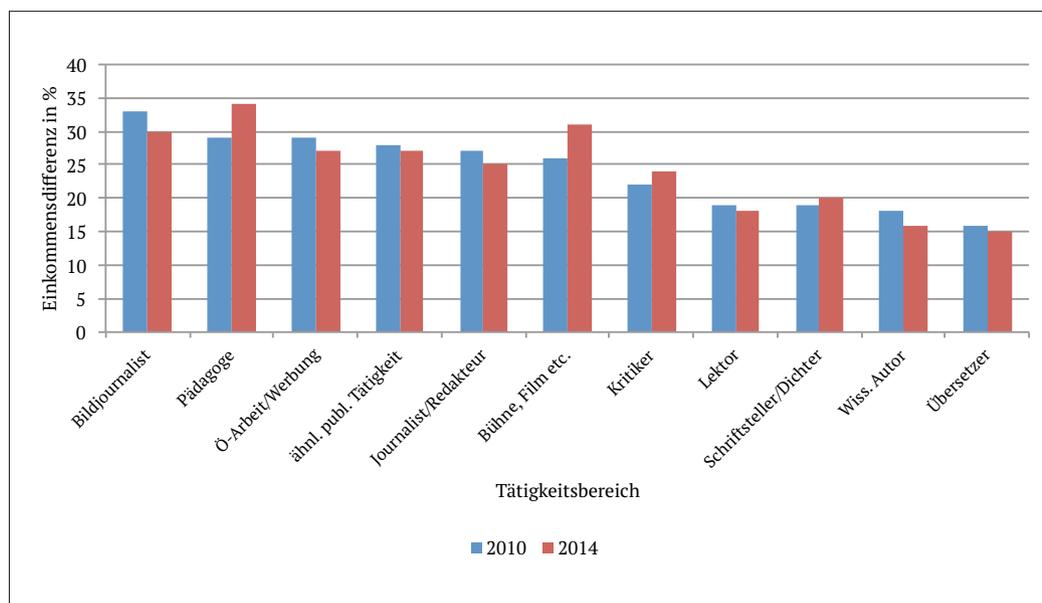
314 Das niedrigste Durchschnittseinkommen erzielten im Jahr 2014 die Pädagoginnen.

In Übersicht 96 werden das höchste und das niedrigste durchschnittliche Jahreseinkommen von Männern und Frauen in der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 gegenübergestellt. Im Vergleich zu den zuvor betrachteten Berufsgruppen Bildende Kunst und Musik fällt der prozentuale Einkommensunterschied hier geringer aus. Werden die Einkommensdifferenzen geschlechterbezogen in den Blick genommen, zeigt sich, dass bei den weiblichen Versicherten geringere Einkommensdifferenzen auszumachen sind als bei den männlichen Versicherten. Oder anders gesagt: Frauen verdienen in allen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort weniger als Männer. Die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommen ist allerdings mit einem Drittel relativ gering. Sie ist mit der Einkommensdifferenz zwischen dem höchsten und niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommen von Frauen in der Berufsgruppe Musik im Jahr 2014 vergleichbar.

In Abbildung 36 ist die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 veranschaulicht. Der größte prozentuale Abstand zwischen dem Einkommen der weiblichen Versicherten und dem der männlichen Versicherten bestand im Tätigkeitsbereich Bildjournalistin bzw. -journalist, er betrug 30%. Hier erzielten sowohl Frauen als auch Männer ein über dem Durchschnitt der Berufsgruppe liegendes Jahreseinkommen. Den geringsten prozentualen Abstand zwischen dem Einkommen von Frauen und von Männern wiesen die Tätigkeitsbereiche Übersetzerin bzw. Übersetzer und Wissenschaftliche Autorin bzw. Wissenschaftlicher Autor auf. In letzterem wurde ein unterdurchschnittliches Jahresdurchschnittseinkommen erzielt.

Der Abbildung ist zu entnehmen, dass die Einkommensdifferenz in vier Tätigkeitsbereichen gestiegen ist, und zwar bei den Pädagoginnen bzw. Pädagogen, den Autorinnen bzw. Autoren für Bühne, Filme etc., den Kritikerinnen bzw. Kritikern sowie bei den Schriftstellerinnen bzw. Schriftstellern, Dichterinnen bzw. Dichtern. In den anderen sieben Tätigkeitsbereichen ist die Einkommensdifferenz hingegen gesunken. Es sollte beobachtet werden, ob es sich dabei um eine stabile Entwicklung oder aber um ein zufälliges Zusammentreffen in den betrachteten Jahren handelt.

Abb. 36: Einkommensdifferenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Übersicht 97: Zahl der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014*

	1995		2000		2005		2010		2014	
	Männer	Frauen								
Ballett-Tänzerin, Ballett-Meisterin	147	384	163	554	229	664	273	800	276	780
Schauspielerin, Kabarettistin	958	601	1.220	919	1.654	1.599	2.263	2.119	2.473	2.407
Sprecherin, Moderatorin, Rezitatorin	166	89	175	124	220	188	284	234	274	244
Puppen-, Figuren-, Marionettenspielerin	414	249	475	303	522	401	503	432	478	417
Confereciuse, Quizmasterin, Entertainerin	92	18	114	18	116	19	123	21	97	20
Unterhaltungskünstlerin, Artistin	870	357	1.184	533	1.407	717	1.550	779	1.448	758
Regisseurin, Filmemacherin, Choreografin	986	397	1.607	778	2.538	1.508	3.170	1.808	3.797	2.085
Dramaturgin	33	44	49	82	86	133	102	189	111	220

* Es wird jeweils die weibliche Berufsbezeichnung genannt. Männer sind mitgemeint.

Bühnen-, Film-, Kostüm-, Maskenbildnerin	516	491	459	914	579	1.307	689	1.856	669	2.031
Regieassistentin	10	13	9	18	12	28	20	53	27	51
Künstlerisch-technische Mitarbeiterin	167	48	226	60	301	91	456	138	508	140
Pädagogin, Ausbilderin	186	742	288	1.167	595	1.721	452	2.044	500	2.199
Theaterpädagogin	64	85	108	166	181	415	218	567	273	711
ähnliche selbstständige Tätigkeit in Darstellender Kunst	276	356	348	524	488	800	687	1.035	898	1.176
insgesamt	4.685	3.874	6.403	6.160	8.526	9.191	10.790	12.075	11.829	13.239

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

7.4. Berufsgruppe Darstellende Kunst

In der Berufsgruppe Darstellende Kunst sind Versicherte aus den folgenden Tätigkeitsbereichen versichert:

- Ballett-Tänzerin bzw. -Tänzer, Ballett-Meisterin bzw. -Meisterin
- Schauspielerin bzw. Schauspieler, Kabarettistin bzw. Kabarettist
- Sprecherin bzw. Sprecher, Moderatorin bzw. Moderator, Rezitatorin bzw. Rezitator
- Puppen-, Figuren-, Marionettenspielerin bzw. -spieler
- Conferencieuse bzw. Conferencier, Quizmasterin bzw. -master, Entertainerin bzw. Entertainer
- Unterhaltungskünstlerin bzw. -künstler, Artistin bzw. Artist
- Regisseurin bzw. Regisseur, Filmemacherin bzw. -macher, Choreografin bzw. Choreograf
- Dramaturgin bzw. Dramaturg
- Bühnen-, Film-, Kostüm-, Maskenbildnerin bzw. -bildner
- Regieassistentin bzw. -assistent
- Künstlerisch-technische Mitarbeiterin, Künstlerisch-technischer Mitarbeiter
- Pädagogin bzw. Pädagoge, Ausbilderin bzw. Ausbilder
- Theaterpädagogin bzw. -pädagoge
- ähnliche selbstständige Tätigkeit in Darstellender Kunst

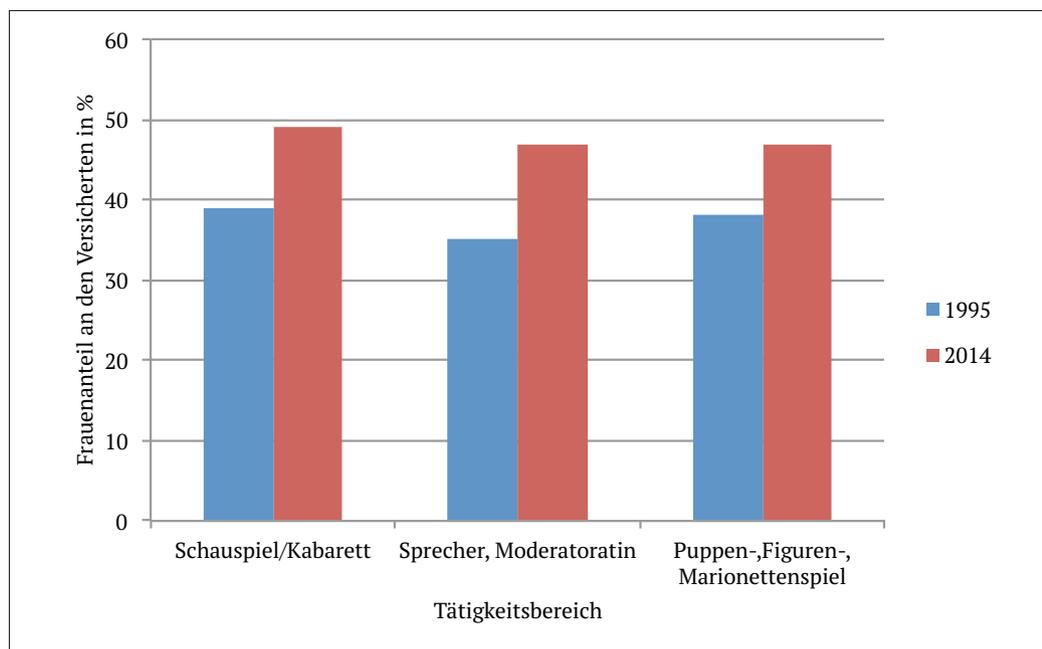
7.4.1 Zahl der Versicherten

Die Berufsgruppe Darstellende Kunst ist traditionell die Berufsgruppe mit der kleinsten Zahl an Versicherten in der Künstlersozialversicherung. Dies spiegelt wider, dass die abhängige Beschäftigung³¹⁵ in dieser künstlerischen Sparte trotz steigender Versichertenzahlen nach wie vor von großer Bedeutung ist.

Im Unterschied zu den bisher diskutierten Berufsgruppen, in denen für einige Tätigkeitsbereiche eine Feminisierung festgestellt werden konnte, stellten Frauen in der Berufsgruppe Darstellende Kunst auch im Jahr 2014 noch nicht die Mehrheit der Versicherten. In einigen Tätigkeitsbereichen liegt der Frauenanteil allerdings bei 47% bzw. 49%, sodass zu erwarten ist, dass er die 50%-Marke in den nächsten Jahren erreichen und ggf. auch übersteigen wird. In Abbildung 37 wird dies für die Tätigkeitsbereiche Schauspielerin bzw. Schauspieler, Sprecherin bzw. Sprecher, Moderatorin bzw. Moderator, Rezitatorin bzw. Rezitator sowie Puppen-, Figuren-, Marionettenspielerin bzw. -spieler aufgezeigt.

³¹⁵ Ein Merkmal der abhängigen Beschäftigung im Unterschied zur freiberuflichen Arbeit ist u.a. die Weisungsgebundenheit. Darum werden Schauspielerinnen und Schauspieler, Regisseurinnen und Regisseure, Maskenbildnerinnen und -bildner sowie andere, die am Filmset arbeiten, für den Zeitraum des Drehs abhängig beschäftigt, sie arbeiten nicht selbstständig. Im Hinblick auf die Abgrenzung einer freiberuflichen Tätigkeit von einer abhängigen Beschäftigung gibt es einen Abgrenzungskatalog der Sozialversicherungsträger, in dem auch auf die Besonderheiten des Kultursektors, speziell in der Darstellenden Kunst, eingegangen wird. Über die Abgrenzung einer freiberuflichen von einer abhängigen Beschäftigung informiert ebenso die KSK.

Abb. 37: Frauenanteil an den Versicherten in den Tätigkeitsbereichen SchauspielerIn bzw. Schauspieler, SprecherIn bzw. Sprecher, ModeratorIn bzw. Moderator, RezitatorIn bzw. Rezitator sowie Puppen-, Figuren-, MarionettenspielerIn bzw. -spieler in den Jahren 1995 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Daneben gibt es in der Berufsgruppe Darstellende Kunst einige Tätigkeitsbereiche, in denen Frauen bereits im Jahr 1995 überrepräsentiert waren. Zu diesen zählen u.a. Ballett-TänzerIn bzw. -Tänzer, Ballett-MeisterIn bzw. -Meister mit einem Frauenanteil von 72% im Jahr 1995 und 74% im Jahr 2014 sowie ebenso PädagogIn bzw. Pädagoge, AusbilderIn bzw. Ausbilder mit einem Frauenanteil von 82% im Jahr 1995 und 81% im Jahr 2014. Hier kann eindeutig von Frauenberufen gesprochen werden. Zu einem solchen hat sich auch die Theaterpädagogik entwickelt. Der Frauenanteil an den Versicherten betrug hier bereits 57% im Jahr 1995. Im Jahr 2014 ist er auf 72% angestiegen, entsprechend stellen Frauen fast drei Viertel der freiberuflichen Theaterpädagoginnen und Theaterpädagogen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Bühnen-, Film-, Kostüm-, MaskenbildnerInnen bzw. -bildnern. Hier lag der Frauenanteil im Jahr 1995 bei 61% und wuchs bis zum Jahr 2014 auf 72% an. Wenn es um das Einkommen der Versicherten in der Berufsgruppe Darstellende Kunst geht, wird zu prüfen sein, ob in diesen Tätigkeitsbereichen ein eher unterdurchschnittliches Einkommen erzielt wird. In Übersicht 97 ist die Zahl der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 dargestellt.

Abbildung 38 veranschaulicht die Anteile der männlichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen an der Gesamtzahl der versicherten Männer in der Berufsgruppe Darstellende Kunst. Festzuhalten ist zunächst, dass – im Unterschied zu anderen Berufsgruppen – kein Tätigkeitsbereich einen besonders hohen Anteil an Versicherten aufweist. Zur Erinnerung: In der Berufsgruppe Bildende Kunst stechen die Designer mit einer hohen Zahl an Versicherten hervor, in der Berufsgruppe Musik die Musikerzieher und in der Berufsgruppe Wort die Journalisten und Redakteure. In der Berufsgruppe Darstellende Kunst gibt es keinen Tätigkeitsbereich, der mit einem Anteil an Versicherten über 40% aufwartet. Mit jeweils über 10% vertreten sind die Regisseure, Filmemacher und Choreografen, die Schauspieler und Kabarettisten sowie Unterhaltungskünstler und Artisten. Bei den Schauspie-

lern und Kabarettisten lag der Anteil der Versicherten an der Gesamtzahl der männlichen Versicherten in den betrachteten fünf Jahren jeweils bei etwa 20%. Trotz wachsender Versichertenzahlen³¹⁶ in diesem Tätigkeitsbereich ist deren relative Relevanz innerhalb der Berufsgruppe nicht gestiegen. Eine gegenläufige Entwicklung ist im Hinblick auf die Regisseure, Filmemacher und Choreografen sowie die Unterhaltungskünstler und Artisten festzustellen. Obwohl auch hier die absolute Zahl an den Versicherten³¹⁷ gestiegen ist, sank der Anteil der Unterhaltungskünstler und Artisten von 19% im Jahr 1995 auf 12% im Jahr 2014, während ein deutlicher Aufwuchs bei den Regisseuren, Filmemachern und Choreografen von 21% auf 32% zu verzeichnen ist. Diese Entwicklung weist zum einen daraufhin, dass die Freiberuflichkeit in Tätigkeitsbereichen, in denen eine abhängige Beschäftigung lange üblich war, offenbar zunimmt. Dies gilt für den Bereich Choreografie und Regie³¹⁸. Zum anderen spiegeln sich hier die steigenden Studierendenzahlen im Bereich Film, Fernsehen, wie in Kapitel 4 in diesem Beitrag bereits dargestellt, wider. Während im Wintersemester 1994/95 noch 757 Studierende im Studienbereich Film, Fernsehen zu verzeichnen waren, stieg die Anzahl bis zum Wintersemester 2014/15 auf 2.568, was mehr als eine Verdreifachung ist. Dass die Absolventinnen und Absolventen dieser Studiengänge im Anschluss an ihre Hochschulausbildung ihren Platz auf dem Arbeitsmarkt suchen und die Freiberuflichkeit eine Alternative darstellt, liegt auf der Hand. Im Tätigkeitsbereich Unterhaltungskunst und Artistik besteht eine andere Ausbildungssituation. In Deutschland bietet lediglich die Staatliche Ballettschule in Berlin für Artistinnen und Artisten die Möglichkeit, nach der schulischen Ausbildung einen Hochschulabschluss zu erwerben. Ansonsten existieren keine geordneten Ausbildungsgänge, sodass Berufsnachwuchs weniger durch geregelte Ausbildungswege als vielmehr durch Workshops sowie Learning by doing herausgebildet wird³¹⁹. Des Weiteren besteht in diesem Tätigkeitsbereich, der, zumindest was die Artistik anbelangt, dem Tanz sehr verwandt ist, oftmals aus physischen Gründen eine kürzere Berufslaufbahn, sodass anzunehmen ist, dass die in diesem Bereich Tätigen nicht bis zum Eintritt in das Rentenalter in der KSK versichert sein werden. Bemerkenswert ist mit Blick auf die gesamte Berufsgruppe Darstellende Kunst, dass der Anteil der Puppen-, Figuren-, Marionettenspieler gesunken ist.

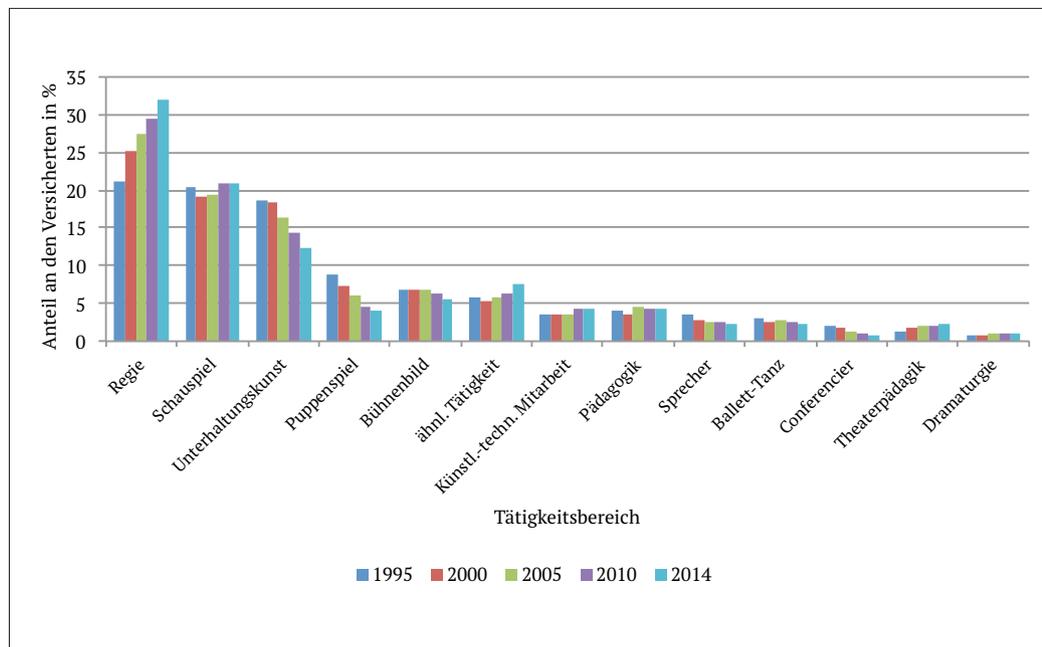
316 Im Jahr 1995 waren 1.559 Versicherte in diesem Tätigkeitsbereich versichert, darunter 958 Männer und 601 Frauen, im Jahr 2014 sind es 4.880 Versicherte, darunter 2.473 Männern und 2.407 Frauen. Das ist ein absolutes Plus von 3.321 Versicherten.

317 Im Jahr 1994 waren 1.383 Versicherte im Tätigkeitsbereich Regie/Filmemacher/Choreograf versichert, darunter 986 Männer und 397 Frauen, im Jahr 2014 sind es 5.882 Versicherte, darunter 3.797 Männer und 2.085 Frauen. Das ist ein Aufwuchs von 4.499 Versicherten. Im Tätigkeitsbereich Unterhaltungskunst/Artistik waren im Jahr 1994 1.227 Künstler versichert, darunter 870 Männer und 357 Frauen, im Jahr 2014 sind es 2.206 Versicherte, darunter 1.448 Männer und 758 Frauen. Das ist ein Aufwuchs um 979 Versicherte.

318 Auch Regisseure eines Films sind für die Zeit der Produktion im Regelfall angestellt. Darum setzt sich der Bundesverband Regie auch besonders für Veränderungen bei der Rahmenfrist für den Bezug von Arbeitslosengeld I ein.

319 Im Gegensatz dazu gibt es in anderen europäischen Ländern wie z.B. Frankreich und Belgien sowie in Kanada eine differenzierte Aus- und Weiterbildungslandschaft, die auch von deutschen Artistinnen und Artisten genutzt wird.

Abb. 38: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Männer in der Berufsgruppe Darstellende Kunst an der Gesamtzahl der versicherten Männer in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %

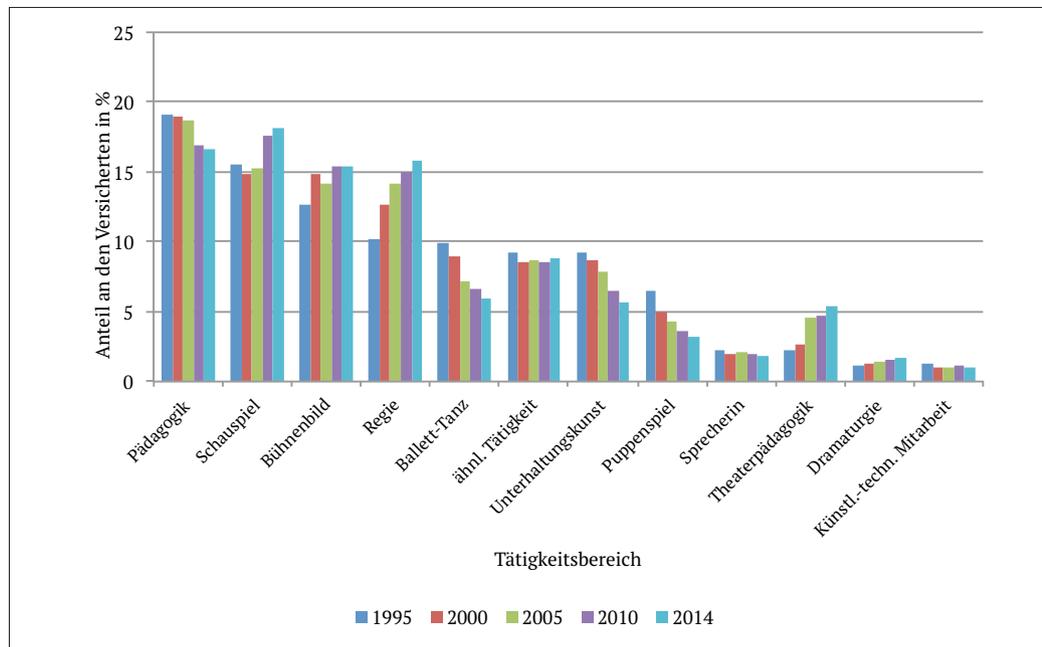


Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Abbildung 39 ist für die in der KSK versicherten Frauen dargestellt, in welchen Tätigkeitsbereichen der Frauenanteil besonders hoch ist und in welchen er gering ausfällt. Zunächst ist hier festzuhalten, dass der Anteil der weiblichen Versicherten in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in keinem Tätigkeitsbereich über 20% lag. Noch stärker als bei den männlichen Versicherten ist bei den weiblichen eine Diversifizierung innerhalb der Berufsgruppe auszumachen. Zwischen 10% und 20% lag der Anteil der Versicherten in den folgenden Tätigkeitsbereichen: Pädagogin, Ausbilderin, Schauspielerin, Kabarettistin, Bühnen-, Film-, Kostüm-, Maskenbildnerin sowie Regisseurin, Filmemacherin, Choreografin.

Der größte Teil der Versicherten mit abnehmender Tendenz ist im Tätigkeitsbereich Pädagogin, Ausbilderin vertreten, d.h., viele versicherte Frauen in der Berufsgruppe Darstellende Kunst arbeiten als Lehrende. Eine bei den männlichen Versicherten ähnliche Tendenz ist im Hinblick auf die Regisseurinnen, Filmemacherinnen und Choreografinnen festzustellen, ihr Anteil an den weiblichen Versicherten insgesamt stieg deutlich an. Im Unterschied zu den männlichen Versicherten ist aber auch der Anteil der weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsbereichen Schauspiel, Kabarett sowie Theaterpädagogik gestiegen. Demgegenüber wiesen die Tätigkeitsbereiche Unterhaltungskunst, Artistik sowie Ballett-Tänzerin, Ballett-Meisterin sinkende Anteile an den Versicherten auf.

Abb. 39: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Frauen in der Berufsgruppe Darstellende Kunst an der Gesamtzahl der versicherten Frauen in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

7.4.2 Einkommen der Versicherten

In Übersicht 98 ist das durchschnittliche Jahreseinkommen der weiblichen und männlichen Versicherten in der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 dargestellt. Auch für diese kann konstatiert werden: Frauen haben in den untersuchten Jahren in fast allen Tätigkeitsbereichen weniger verdient als Männer, mit Ausnahme der Pädagoginnen.

Im Durchschnitt meldeten die weiblichen Versicherten im Jahr 2010 ein um 27% geringeres Einkommen, im Jahr 2014 betrug der Einkommensunterschied 28%. Werden die einzelnen Tätigkeitsbereiche betrachtet, zeigt sich, dass das Einkommensgefälle innerhalb der Berufsgruppe Darstellende Kunst unterschiedlich ausfiel. So verdienten Ballett-Tänzerinnen wie auch Ballett-Meisterinnen im Jahr 2010 nur 2% weniger als Ballett-Tänzer und Ballett-Meister. Der geringe, nahezu nicht existente Unterschied stieg im Jahr 2014 allerdings auf 7% an. Besonders gravierend fiel der Einkommensunterschied zum einen im Tätigkeitsbereich Schauspiel, Kabarett aus. Hier meldeten Frauen im Jahr 2010 ein um 38% niedrigeres Einkommen, diese Differenz stieg im Jahr 2014 auf 46%. D.h., Schauspieler und Kabarettisten erhielten im Jahr 2014 ein fast doppelt so hohes Einkommen wie ihre Kolleginnen. Diese Entwicklung ist zum anderen auch für den Tätigkeitsbereich Regieassistenten auszumachen. Hier meldeten die weiblichen Versicherten im Jahr 2010 ein um 43% geringeres Einkommen als ihre männlichen Kollegen, im Jahr 2014 stieg dieser Wert um 2% auf 45%. Ebenfalls stark angestiegen ist der Einkommensunterschied im Tätigkeitsfeld Unterhaltungskunst, Artistik. Meldeten die in diesem Tätigkeitsbereich versicherten Frauen im Jahr 2010 ein um 32% geringeres Einkommen als ihre männlichen Kollegen, so lag dieser Wert im Jahr 2014 bereits bei 40%. In weiteren Untersuchungen sollte geprüft werden, ob es sich hier um eine einmalige Abweichung oder um einen Trend handelt. Erfreulich gesunken ist der Einkommensabstand bei den Sprecherinnen bzw. Sprechern, Moderato-

rinnen bzw. Moderatoren, Rezitatorinnen bzw. Rezitatoren. Hier meldeten Frauen im Jahr 2010 ein um 38% geringeres Einkommen als Männer, im Jahr 2014 ist der Abstand auf 13% geschrumpft. Dies ist aber ebenso ein Einzelfall wie das hohe Einkommen der Pädagoginnen.

Übersicht 98: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Euro								
	2010				2014			
	Männer	Frauen	Differenz	Differenz in %	Männer	Frauen	Differenz	Differenz in %
Ballett-Tänzerin bzw. -Tänzer, Ballett-Meisterin bzw. -Meister	10.382	10.199	183	2	13.317	12.425	892	7
Schauspielerin bzw. Schauspieler, Kabarettistin bzw. Kabarettist	15.652	9.002	6.650	38	20.249	10.839	9.410	46
Sprecherin bzw. Sprecher, Moderatorin bzw. Moderator, Rezitatorin bzw. Rezitator	26.907	16.675	10.232	38	31.240	27.295	3.945	13
Puppen-, Figuren-, Marionettenspielerin bzw. -spieler	11.341	8.754	2.587	23	14.232	10.124	4.108	29
Conferencieuse bzw. Conferencier, Quizmasterin bzw. -master, Entertainerin bzw. Entertainer	23.509	16.034	7.475	32	33.031	26.313	6.718	20
Unterhaltungskünstlerin bzw. -künstler, Artistin bzw. Artist	10.768	7.320	3.448	32	13.803	8.239	5.564	40
Regisseurin bzw. Regisseur, Filmemacherin bzw. -macher, Choreografin bzw. Choreograf	15.395	10.209	5.186	34	18.429	11.756	6.673	36
Dramaturgin bzw. Dramaturg	12.607	10.581	2.026	16	16.962	11.763	5.199	31
Bühnen-, Film-, Kostüm-, Maskenbildnerin bzw. -bildner	14.509	9.866	4.643	32	17.663	11.516	6.147	35
Regieassistentin bzw. -assistent	13.950	7.985	5.965	43	15.548	8.592	6.956	45
Künstlerisch-technische Mitarbeiterin, Künstlerisch-technischer Mitarbeiter	16.170	11.922	4.248	26	19.692	13.785	5.907	30
Pädagogin bzw. Pädagoge, Ausbilderin bzw. Ausbilder	12.262	11.496	766	6	13.930	14.863	-933	-7
Theaterpädagogin bzw. -pädagoge	12.238	8.826	3.412	28	13.339	9.841	3.498	26
ähnliche selbstständige Tätigkeit in Darstellender Kunst	13.068	9.314	3.754	29	17.179	11.109	6.070	35

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Übersicht 99 ist das Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst in Bezug zum Durchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe gegenübergestellt. Das Durchschnittseinkommen der Berufsgruppe lag im Jahr 2010 bei 14.991 Euro, im Jahr 2014 bei 18.472 Euro. Überdurchschnittlich verdienten sowohl im Jahr 2010 als auch im Jahr 2014 Sprecher, Moderatoren und Rezitatoren, Conferenciers, Quizmaster und Entertainer, Künstlerisch-technische Mitarbeiter sowie Schauspieler und Kabarettisten. Im Jahr 2010 lag auch das Einkommen der Regisseure, Filmemacher und Choreografen über dem Durchschnittseinkommen der Berufsgruppe, im Jahr 2014 jedoch knapp darunter. Werden die ersten beiden in diesem Zusammenhang genannten Tätigkeitsbereiche betrachtet, so ist mit Blick auf die Versichertenzahl und -zusammensetzung festzustellen, dass in beiden Feldern generell wenige Versicherte auszumachen waren. Zusätzlich ist mit Blick auf Conferenciers, Quizmaster und Entertainer anzumerken, dass hier nur eine geringe Anzahl an versicherten Frauen anzutreffen waren.³²⁰

Ein ganz anderes Bild zeigt sich am unteren Ende der Einkommensskala. Den geringsten Verdienst hatten in beiden Jahren Ballett-Tänzer und Ballett-Meister zu verzeichnen. Theaterpädagogen erzielten im Jahr 2014 das zweitniedrigste Durchschnittseinkommen, im Jahr 2010 lagen sie hingegen nur auf dem viertletzten Platz. Es liegt die Vermutung nahe, dass Männer in einigen Tätigkeitsfeldern, in denen viele Frauen arbeiten, weniger verdienen als in Tätigkeitsfeldern, in denen mehr Männer beschäftigt sind.

Knapp unter dem Durchschnitt des Jahresdurchschnittseinkommens der Berufsgruppe Darstellende Kunst liegt das Einkommen der Bühnen-, Masken-, Film- und Kostümbildner. Auch hier handelt es sich um eine Berufsgruppe, in der mehrheitlich Frauen versichert sind.

³²⁰ Im Jahr 2010 waren 92 Männer und 18 Frauen in diesem Tätigkeitsbereich versichert, im Jahr 2014 waren es 97 Männer und 20 Frauen.

Übersicht 99: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Tätigkeitsbereich	Jahr		Tätigkeitsbereich
	2010	2014	
Sprecher, Moderator, Rezitator	26.907	33.031	Conferencier, Quizmaster, Entertainer
Conferencier, Quizmaster, Entertainer	23.509	31.240	Sprecher, Moderator, Rezitator
Künstlerisch-technischer Mitarbeiter	16.170	20.249	Schauspieler, Kabarettist
Schauspieler, Kabarettist	15.652	19.692	Künstlerisch-technischer Mitarbeiter
Regisseur, Filmemacher, Choreograf	15.395	18.472	Durchschnitt
Durchschnitt	14.911	18.429	Regisseur, Filmemacher, Choreograf
Bühnen-, Film-, Kostüm-, Maskenbildner	14.509	17.663	Bühnen-, Film-, Kostüm-, Maskenbildner
Regieassistent	13.950	16.962	Dramaturg
ähnliche selbstständige Tätigkeit in Darstellender Kunst	13.068	17.179	ähnliche selbstständige Tätigkeit in Darstellender Kunst
Dramaturg	12.607	15.548	Regieassistent
Pädagoge, Ausbilder	12.262	14.232	Puppen-, Figuren-, Marionettenspieler
Theaterpädagoge	12.238	13.930	Pädagoge, Ausbilder
Puppen-, Figuren-, Marionettenspieler	11.341	13.803	Unterhaltungskünstler, Artist
Unterhaltungskünstler, Artist	10.768	13.339	Theaterpädagoge
Ballett-Tänzer, Ballett-Meister	10.382	13.317	Ballett-Tänzer, Ballett-Meister

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Übersicht 100 ist mit Blick auf die weiblichen Versicherten die Rangfolge der erzielten Durchschnittseinkommen dargestellt. Wie bei den männlichen Versicherten wurden die höchsten Einkommen von den Sprecherinnen, Moderatorinnen und Rezitatorinnen, den Conferencieuses, Quizmasterinnen und Entertainerinnen sowie den Künstlerisch-technischen Mitarbeiterinnen gemeldet. Überdurchschnittlich verdienen außerdem Pädagoginnen und Ausbilderinnen, die sich bei den männlichen Versicherten eher im unteren Bereich der Einkommenskala befinden. Dieser Tätigkeitsbereich ist auch der einzige, wie bereits angeführt, in dem Frauen im Jahr 2014 mehr verdienen als Männer.

Mit Blick auf die niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommen kann festgestellt werden, dass die Unterhaltungskünstlerinnen und Artistinnen in beiden Jahren den geringsten Verdienst zu verzeichnen hatten. Wenig eingenommen haben außerdem die Theaterpädagoginnen und Regieassistentinnen. Bemerkenswert ist, dass Schauspieler und Kabarettisten zu jenen gehören, die über dem Durchschnitt der Berufsgruppe unter den männlichen Versicherten verdienen haben, während ihre Kolleginnen hingegen ein unterdurchschnittliches Einkommen erzielten.

Übersicht 100: Jahresdurchschnittseinkommen der weiblichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Tätigkeitsbereich	Jahr		Tätigkeitsbereich
	2010	2014	
Sprecherin, Moderatorin, Rezitatorin	16.675	27.295	Sprecherin, Moderatorin, Rezitatorin
Conferencieuse, Quizmasterin, Entertainerin	16.034	26.313	Conferencieuse, Quizmasterin, Entertainerin
Künstlerisch-technischer Mitarbeiter	11.922	14.863	Pädagogin, Ausbilderin
Pädagogin, Ausbilderin	11.496	13.785	Künstlerisch-technische Mitarbeiterin
Durchschnitt	10.585	13.461	Durchschnitt
Dramaturgin	10.581	12.425	Ballett-Tänzerin, Ballett-Meisterin
Regisseurin, Filmemacherin, Choreografin	10.209	11.763	Dramaturgin
Ballett-Tänzerin, Ballett-Meisterin	10.199	11.756	Regisseurin, Filmemacherin, Choreografin
Bühnen-, Film-, Kostüm-, Maskenbildnerin	9.866	11.516	Bühnen-, Film-, Kostüm-, Maskenbildnerin
ähnliche selbstständige Tätigkeit in Darstellender Kunst	9.314	11.109	ähnliche selbstständige Tätigkeit in Darstellender Kunst
Schauspielerin, Kabarettistin	9.002	10.839	Schauspielerin, Kabarettistin
Theaterpädagogin	8.826	10.124	Puppen-, Figuren-, Marionettenspielerin
Puppen-, Figuren-, Marionettenspielerin	8.754	9.841	Theaterpädagogin
Regieassistentin	7.985	8.592	Regieassistentin
Unterhaltungskünstlerin, Artistin	7.320	8.239	Unterhaltungskünstlerin, Artistin

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

Auch hier zeigt sich wieder einmal, dass einfache Schlüsse mit Blick auf die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern nicht möglich sind. Es sind offenbar verschiedene Traditionen, Berufskulturen und geschlechtsspezifische Aspekte, die in Bezug auf die Verdienste von Männern und Frauen ineinandergreifen und sich wechselseitig bedingen.

In Übersicht 101 ist die Einkommensdifferenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Einkommen in den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst dargestellt. Auffallend ist der große Einkommensunterschied im Jahr 2014 bei den Frauen. Jene, die als Unterhaltungskünstlerinnen und Artistinnen tätig sind, haben im Durchschnitt 70% weniger verdient als ihre Kolleginnen im Tätigkeitsbereich Sprecherin, Moderatorin, Rezitatorin. Dies ist auch im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen ein Spitzenwert in der prozentualen Einkommensdifferenz. Aber auch mit Blick auf das Jahr 2010 sowie bezogen auf die männlichen Versicherten wird deutlich, dass die Einkommensdifferenz zwischen denjenigen, die im Schnitt am meisten, und denjenigen, die im Schnitt am wenigsten verdient haben, in der Berufsgruppe Darstellende Kunst sehr groß ist. Die höchsten Einkommensdifferenzen sind, im Vergleich zu den anderen hier diskutierten Berufsgruppen, im Bereich Darstellende Kunst auszumachen.

Übersicht 101: Vergleich des höchsten und des niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommens von Männern und Frauen in der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

	2010		2014	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
höchstes Jahresdurchschnittseinkommen	26.907 ³²¹	16.675 ³²²	33.031 ³²³	27.295 ³²⁴
niedrigstes Jahresdurchschnittseinkommen	10.382 ³²⁵	7.320 ³²⁶	11.317 ³²⁷	8.239 ³²⁸
Differenz	16.525	9.355	21.714	19.056
Differenz in %	61	56	66	70

Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

In Abbildung 40 wird abschließend die Einkommensdifferenz zwischen den männlichen und den weiblichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst dargestellt. Sie gibt Auskunft darüber, wie viel die weiblichen Versicherten im jeweiligen Tätigkeitsbereich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Zunächst fällt auf, dass Frauen im Jahr 2014 im Tätigkeitsbereich Pädagogin bzw. Pädagoge, Ausbilderin bzw. Ausbilder mehr verdienen haben als Männer, in Abbildung 40 durch eine negative Einkommensdifferenz gekennzeichnet.

Vergrößert hat sich der prozentuale Einkommensunterschied in folgenden Tätigkeitsbereichen: Regieassistenz (von 43% auf 45%), Schauspiel, Kabarett (von 38% auf 46%), Regie, Filmemacherin bzw. Filmemacher, Choreografie (von 34% auf 36%), Unterhaltung, Artistik (von 32% auf 40%), Bühnen-, Film-, Kostüm-, Maskenbild (von 32% auf 35%), ähnliche selbstständige Tätigkeit in Darstellender Kunst (von 29% auf 35%), Künstlerisch-technische Mitarbeit (von 26% auf 30%), Puppen-, Figuren-, Marionettenspiel (von 23% auf 29%), Dramaturgie (von 16% auf 31%) und Ballett-Tänzerin bzw. -Tänzer, Ballett-Meisterin bzw. -Meister (von 2% auf 7%). Daraus folgt, dass die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern in der Mehrzahl der Tätigkeitsfelder angestiegen ist.

Abweichend von der allgemeinen Tendenz ist die Einkommensdifferenz in folgendem Tätigkeitsbereich kleiner geworden: Sprecherin bzw. Sprecher, Moderatorin bzw. Moderator, Rezitatorin bzw. Rezitator (von 38% auf 13%). Trotz der erfreulichen Ausnahme in diesem Tätigkeitsfeld stimmt bei der Mehrzahl der Tätigkeitsbereiche nachdenklich, dass die Einkommensdifferenz teilweise stark zugenommen hat. Ein Phänomen, das es weiter zu beobachten gilt.

321 Das Einkommen wird im Tätigkeitsbereich Sprecher/Moderator/Rezitator gemeldet.

322 Das Einkommen wird im Tätigkeitsbereich Sprecher/Moderator/Rezitator gemeldet.

323 Das Einkommen wird im Tätigkeitsbereich Conferencier/Quizmaster gemeldet.

324 Das Einkommen wird im Tätigkeitsbereich Sprecher/Moderator/Rezitator gemeldet.

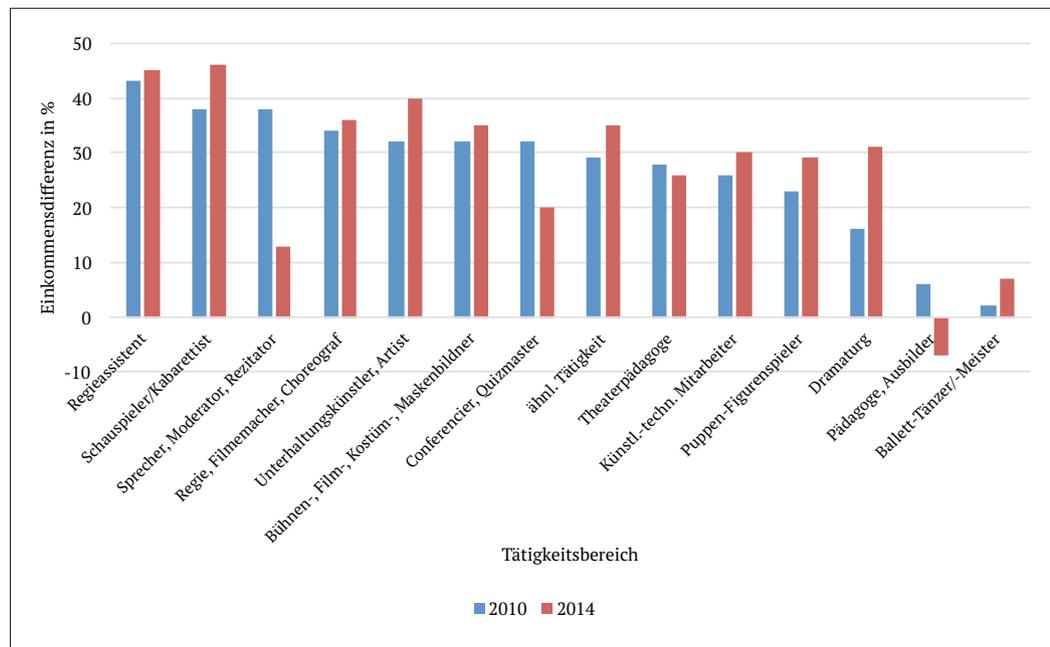
325 Das Einkommen wird im Tätigkeitsbereich Ballett-Tänzer/Ballett-Meister gemeldet.

326 Das Einkommen wird im Tätigkeitsbereich Unterhaltungskunst/Artistik gemeldet.

327 Das Einkommen wird im Tätigkeitsbereich Ballett-Tänzer/Ballett-Meister gemeldet.

328 Das Einkommen wird im Tätigkeitsbereich Unterhaltungskunst/Artistik gemeldet.

Abb. 40: Einkommensdifferenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Künstlersozialversicherung

7.5 Zwischenergebnis

- Zum 01.01.2015 waren in der Künstlersozialversicherung 181.482 Künstlerinnen und Künstler versichert. Davon 94.632 Männer und 86.850 Frauen. Der größte Teil der Versicherten ist in der Berufsgruppe Bildende Kunst (35%) versichert, gefolgt von der Berufsgruppe Musik (28%), der Berufsgruppe Wort (24%) und der Berufsgruppe Darstellende Kunst (13%).
- In der Berufsgruppe Bildende Kunst sind fast gleich viele Künstler und Künstlerinnen versichert. In der Berufsgruppe Musik, der Berufsgruppe mit dem zweitstärksten Besatz, sind mehr Musiker als Musikerinnen versichert. Dies spiegelt wider, dass mehr Männer als Frauen im Studienbereich Musik studieren. In der Berufsgruppe Wort sind mehr Frauen als Männer versichert. Gleiches gilt für die Berufsgruppe Darstellende Kunst.
- In der Altersgruppe über 60 Jahre wird nach den Künstlersozialversicherungsdaten der Beruf des freiberuflichen Künstlers oder der freiberuflichen Künstlerin vor allem von Männern ausgeübt. Das trifft auf alle Berufsgruppen zu. In der Altersgruppe unter 30 Jahren kehrt sich das um: Hier sind bis auf die Berufsgruppe Musik mehr Frauen als Männer versichert. Der Künstlerberuf wird also weiblicher.
- Im Durchschnitt meldeten die in der Künstlersozialversicherung Versicherten zum 01.01.2015 ein Jahreseinkommen von 15.425 Euro. Das Jahresdurchschnittseinkommen weiblicher Versicherter wird mit 13.217 Euro angegeben und das der männlichen Versicherten mit 17.452 Euro. D.h. männliche Versicherte verdienen 4.235 Euro mehr als weibliche Versicherte, das entspricht 24%. In allen Berufsgruppen wird das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen in der Altersgruppe zwischen 50 und 60 Jahren erreicht. Das zeigt, dass es einiger Zeit bedarf, bis dass

die in der Künstlersozialversicherung Versicherten sich am Markt durchgesetzt haben und eine entsprechende Honorierung verlangen können.

- Es besteht ein Gender Pay Gap von im Durchschnitt 24%. Oder anders gesagt: Im Durchschnitt aller Berufs- und Altersgruppen melden weibliche Versicherte ein um 24% geringeres Einkommen als männliche Versicherte. Werden alle Berufsgruppen betrachtet, so ist der Gender Pay Gap in der Altersgruppe unter 30 Jahren mit 12% am geringsten und in der Altersgruppe 40 bis 50 Jahre mit 26% am höchsten.
- Die Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst unterscheidet sich in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen stark. Die Mehrzahl der Versicherten dieser Berufsgruppe sind Designer und zwar: Layouter, Grafik-, Mode- und Industriedesigner. Sie behaupten über die betrachteten Jahre den Spitzenplatz unter den Versicherten, unabhängig vom Geschlecht. Ihre Zahl hat sich in den betrachteten 20 Jahren vervielfacht. Bei den Männern sind im Jahr 2014 fast drei Mal so viele Versicherte in diesem Tätigkeitsbereich versichert als im Jahr 1995, bei den Frauen sind es sogar vier Mal so viele Versicherte. Dieser hohe Wert korrespondiert mit der großen Zahl an Studierenden im Kommunikationsdesign.
- Mit Blick auf das Jahresdurchschnittseinkommen der Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst ist zunächst festzustellen, dass eine große Spreizung des durchschnittlichen Jahreseinkommens vorliegt. Die Einkommensdifferenzierung hängt zum einen von den Tätigkeitsbereichen ab. Es gibt Tätigkeitsbereiche, in denen die Chance besteht, ein überdurchschnittliches Einkommen zu erzielen und andere, in denen voraussichtlich ein unter dem Durchschnitt liegendes Einkommen erreicht wird. Zum anderen besteht eine Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern. Frauen verdienen durchgehend weniger als Männer. Sowohl bei den männlichen als auch den weiblichen Versicherten ist das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen doppelt so hoch wie das niedrigste oder anders gesagt: In denjenigen Tätigkeitsfeldern, in denen die höchsten durchschnittlichen Jahreseinkommen erzielt werden, wird mehr als doppelt so viel verdient wie in jenen Tätigkeitsfeldern, in denen das niedrigste durchschnittliche Jahreseinkommen erreicht wird. Das zeigt, dass es zwei verschiedene Einkommensdifferenzierungen gibt. Zum einen eine zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen, also jenen, in denen im Durchschnitt mehr und jenen, in denen im Durchschnitt weniger verdient wird. Hier liegt der Unterschied sowohl bei Männern als auch bei Frauen bei über 50%. Zum anderen gibt es die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzierung, bei der Frauen bis zu 60% weniger verdienen als Männer.
- Die Berufsgruppe Musik weist nach der Berufsgruppe Bildende Kunst die zweithöchste Zahl an Versicherten auf. In der Berufsgruppe Musik sind, abweichend von den anderen Berufsgruppen, spürbar weniger Frauen als Männer versichert – auch wenn unverkennbar die Zahl weiblicher Versicherter ansteigt. In den Jahren 1995 und 2000 waren doppelt so viele Männer wie Frauen versichert, im Jahr 2014 ist die Zahl der versicherten Frauen nur noch um ein Drittel kleiner als die Zahl der versicherten Männer. Die größte Zahl an Versicherten stellen sowohl bei Männern als auch bei Frauen die Musikpädagogen und Ausbilder. Ihre Zahl hat sich in den letzten 20 Jahren nahezu verdreifacht. Eine wachsende Zahl an KSK-Versicherten sind Jazz- und Popmusiker und -musikerinnen. Ihre Zahl hat sich von 1995 bei den Männern mehr als verdoppelt und bei den Frauen fast vervierfacht. Allerdings sind deutlich mehr Männer als Frauen in diesem Tätigkeitsbereich versichert oder anders gesagt: der Tätigkeitsbereich Jazz-/Popmusik ist männlich geprägt.
- Die Einkommensdifferenz zwischen versicherten Musikerinnen und Musikern ist gewachsen. Musikpädagoginnen verdienen innerhalb dieser Berufsgruppe und bezogen auf die weiblichen Versicherten überdurchschnittlich, Musikpädagogen erreichen bezogen auf die männlichen Versicherten dieser Berufsgruppe ein unterdurchschnittliches Einkommen. Das zu erreichende

Einkommen scheint von zwei Faktoren abzuhängen: dem Tätigkeitsfeld und dem Geschlecht. Der Faktor Geschlecht ist daran festzumachen, dass Frauen in allen Tätigkeitsbereichen weniger verdienen als Männer. Darüber hinaus gibt es Tätigkeitsbereiche, in denen sowohl Männer als auch Frauen besonders wenig verdienen. Innerhalb der Gruppe der weiblichen Versicherten sind die Einkommensunterschiede allerdings nicht so groß wie bei den männlichen Versicherten.

- In der Berufsgruppe Wort sind der größte Teil der Versicherten Journalisten, Redakteure bzw. Journalistinnen, Redakteurinnen. Ihre Zahl hat sich bei den männlichen Versicherten von 1995 bis 2014 verdoppelt und bei den weiblichen Versicherten fast verdreifacht. Ein noch größerer Aufwuchs ist im Tätigkeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit/Werbung festzustellen. Hier hat sich die Zahl der männlichen Versicherten fast verdreifacht und die der weiblichen vervierfacht.
- Auch in der Berufsgruppe Wort verdienen Frauen weniger als Männer. Die Einkommensdifferenz liegt sowohl im Jahr 2010 als auch im Jahr 2014 bei 24%. Ähnlich den anderen Berufsgruppen besteht zum einen eine Einkommensdifferenz zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen. Hier besteht eine relativ große Stabilität hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche, in denen ein überdurchschnittliches Einkommen erzielt werden kann und jenen, in denen eher ein unterdurchschnittliches Einkommen bezogen auf die Berufsgruppe zu erwarten ist. Zusätzlich zu dieser tätigkeitsbereichsbezogenen Einkommensdifferenzierung besteht ein Unterschied im Verdienst zwischen Männern und Frauen. Im Vergleich zu den Berufsgruppen Bildende Kunst und Musik ist der prozentuale Einkommensunterschied in der Berufsgruppe Wort geringer. Werden die Einkommensdifferenzen geschlechterbezogen differenziert, so sind sie bei den Frauen deutlich geringer als bei den Männern. Oder anders gesagt: Frauen verdienen in allen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort weniger als Männer, die Differenz zwischen dem höchsten Jahresdurchschnittseinkommen und niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommen ist allerdings mit einem Drittel relativ gering.
- In der Sparte Darstellende Künste hat die abhängige Beschäftigung nach wie vor eine hohe Bedeutung, daher stellt diese Berufsgruppe in der Künstlersozialversicherung die kleinste Versichertengruppe. Einige Tätigkeitsbereiche wie Ballett/Tanz weisen traditionell eine größere Zahl weiblicher als männlicher Versicherter auf. In anderen zeichnet sich eine Feminisierung ab. Festzuhalten ist, dass im Unterschied zu anderen Berufsgruppen in der Berufsgruppe Darstellende Kunst kein Tätigkeitsbereich auszumachen, der einen besonders hohen Anteil an Versicherten aufweist.
- Auch in der Berufsgruppe Darstellende Kunst zeigt sich in der Regel, dass Frauen weniger als Männer verdienen, mit einer Ausnahme: Pädagoginnen. Von allen 59 betrachteten Tätigkeitsbereichen ist dies der einzige, in dem Frauen mehr verdienen als Männer. Im Durchschnitt meldeten die weiblichen Versicherten im Jahr 2010 ein um 27% geringeres Einkommen und im Jahr 2014 ein um 28% geringeres Einkommen als die männlichen Versicherten. Die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männer ist also gewachsen. Werden die einzelnen Tätigkeitsbereiche betrachtet, zeigt sich, dass innerhalb der Berufsgruppe Darstellende Kunst das Einkommensgefälle unterschiedlich ausfällt. Einfache Schlüsse mit Blick auf die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern sind allerdings nicht möglich. Es sind offenbar verschiedene Traditionen, Berufskulturen und geschlechtsspezifische Aspekte, die mit Blick auf Einkommen von Männern und Frauen ineinandergreifen und sich wechselseitig bedingen. Die Einkommensdifferenz zwischen denjenigen, die im Schnitt am meisten und denjenigen, die im Schnitt am wenigsten verdienen, ist in der Berufsgruppe Darstellende Kunst sehr groß. Es sind im Vergleich aller Berufsgruppen hier die höchsten Einkommensdifferenzen festzustellen. Es kommt bei Darstellerinnen und Darstellern offenbar beim Einkommen sehr darauf an, was jemand darstellt.

8. Individuelle Fördermaßnahmen und Ehrungen

Individuelle Fördermaßnahmen und Ehrungen für Künstlerinnen und Künstler gibt es in unterschiedlicher Form. Es geht um Preise und Stipendien für Künstlerinnen und Künstler, um Projektförderungen, Druckkostenzuschüsse, Zuschüsse zur Projektentwicklung, Aufenthalte in Künstlerakademien, um Ehrungen und vieles andere mehr. Vier Mal wurde vom Zentrum für Kulturforschung das »Handbuch der Kulturpreise« erstellt.³²⁹ Die letzte gedruckte Ausgabe erschien im Jahr 2000. Im »Handbuch der Kulturpreise« wurde aufgeführt, wofür Preise vergeben wurden, ob es sich um dotierte oder undotierte Preise handelt, wer die Preisstifter sind, wie regelmäßig die Preise vergeben werden, ob eine Eigenbewerbung möglich ist, wer die Auszeichnungen erhielt und schließlich auch, wer die Auswahl traf. Neben diesen wertvollen Informationen enthielt das Nachschlagewerk in der Einleitung jeder Ausgabe aktuelle Tendenzen zu Preisen und Ehrungen in Deutschland. Diese waren angereichert durch statistische Auswertungen zur Preislandschaft, wie beispielsweise der Förderung der verschiedenen künstlerischen Sparten, einer Auswertung, wie viele Preis es überhaupt gibt einschließlich der Struktur der Ehrungen, der Stifter und Ausrichter, sowie der Preispyramide, in der dargestellt wurde, wer in den letzten Jahren seit der letzten Ausgabe des Handbuchs besonders häufig ausgezeichnet wurde. Im Jahr 2001 erschien eine Sonderauswertung des »Handbuchs der Kulturpreise« ebenfalls herausgegeben vom Zentrum für Kulturforschung, unter dem Titel »Trotz Fleiß keinen Preis«, in der untersucht wurde, inwiefern Frauen an der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung partizipieren. Zentrales Ergebnis war, dass Frauen rund ein Drittel aller Preisträgerinnen und -träger ausmachen, mit Ausnahme der Sparten Architektur und Design. Die Tendenz, Frauen auszuzeichnen, wurde als steigend bezeichnet. Allerdings würden Frauen eher mit Förderpreisen oder -stipendien bedacht als mit gut dotierten Haupt- oder Ehrenpreisen (vgl. Wiesand 2000, XXIV).

Seit einigen Jahren betreibt ArCult-Media das Portal www.kulturpreise.de, das aufbauend auf der Logik des »Handbuchs der Kulturpreise« Preise, Ehrungen und Auszeichnungen verzeichnet. Dabei wird folgende Differenzierung bzw. Unterdifferenzierung vorgenommen:

- allgemein/spartenübergreifend³³⁰
- Architektur/Denkmalpflege³³¹
- Bildende Kunst³³²
- Darstellende Kunst³³³

329 Die ersten zwei Ausgaben erschienen bei DuMont (Köln), die Ausgaben 1994 und 2000 bei ArCult-Media.

330 Unterkategorien: allgemeine Verdienste, kulturelle Bildung, Kulturvermittlung, ohne Spartenschwerpunkt, verschiedene Sparten

331 Unterkategorien: Architektur allgemein, Bauplanung/Bauausführung, besondere Verdienste, Denkmalpflege, Gartenkunst/-gestaltung, Ingenieurbau, Innenarchitektur, Landschaftskunst/-gestaltung, Stadt-/Landschaftsplanung, virtuelle Architektur

332 Unterkategorien: Aktionskunst/Performance, Ausstellungswesen/Kunstvermittlung, besondere Verdienste, Bildende Kunst allgemein, Bildhauerei/Skulptur, Druckgrafik, Environment/Installation, Illustration, künstlerische Grafik, Karikatur/Comic, Kunst am Bau, Kunst im öffentlichen Raum, Kunstwissenschaft/-geschichte, Malerei, Objektkunst, Video-/Medienkunst, zeitgenössische Kunst

333 Unterkategorien: Bühnen-/Kostümbild, Ballett, besondere Verdienste, Choreografie, Darstellende Kunst allgemein, Dramaturgie, Inszenierung, intermediale Performance/Videokunst, Kabarett/Kleinkunst/Comedy, Kinder- und Jugendtheater, Musiktheater/Oper/Operette/Musical, schauspielerische Leistung, Theater, Theaterwissenschaft, zeitgenössischer Tanz

- Design/Gestaltung³³⁴
- Film³³⁵
- Literatur³³⁶
- Medien/Publizistik³³⁷
- Musik³³⁸
- weitere Preise³³⁹

Neben den künstlerischen Sparten bzw. Ausdrucksformen ist es weiter möglich, gezielt zu suchen nach: Hauptpreis, Förderpreis, Stipendium, undotierte Ehrung, Ehrenpreis, Mitgliedschaft, lobende Erwähnung, Ranking, Auswahlliste, humoristische/karnevalistische Ehrung, Projektförderung, Atelierförderung, Bezuschussung von Veranstaltungen/Ausstellungen, Materialkosten/(Arbeits-) Instrumente, Publikations-/Übersetzungsförderung/Druckkostenzuschüsse, Reisekostenzuschüsse, Verleih-/Vertriebsförderung, Werkankauf, Werkpräsentation/-veröffentlichung, Sonderpreis, Publikumspreis, Sonstiges, Kolloquium, Einzelbetreuung/Mentoring, Sachpreis (ohne professionelle Bezüge), dotierte Nominierung und Negativpreis/-liste.

Die Aufzählungen vermitteln einen Eindruck von der Vielgestaltigkeit und vor allem Differenziertheit der Fördermaßnahmen im Kultur- und Medienbereich. Im Rahmen dieses Vorhabens war es sowohl zeitlich als auch inhaltlich nicht möglich, eine gründliche Auswertung der Datenbank www.kulturpreise.de vorzunehmen. Es wäre aber fünfzehn Jahre nach Erscheinen der letzten Sonderauswertung ein lohnenswertes Unterfangen eine solche vorzunehmen und sich zum einen mit der Entwicklung der Preis- und Ehrungslandschaft insgesamt zu befassen und sich zum anderen gezielt mit der Frage zu beschäftigen, inwiefern Frauen von individuellen Fördermaßnahmen profitieren. Die bestehenden Kategorisierungen stimmen teilweise mit den Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppen der Künstlersozialversicherung überein, sodass hier eine zusätzliche Untersuchungsebene geschaffen werden könnte. Die bestehenden Untersuchungen von Andreas Joh. Wiesand, Annette Brinkmann und Susanne Keuchel würden eine wichtige Grundlage darstellen.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wird aus der Not eine Tugend gemacht: Es werden einzelne Fördermaßnahmen herausgegriffen und mit Blick auf die Partizipation von Frauen betrachtet. Bei der Auswahl der Maßnahmen wird sich auf die individuelle Förderung oder Auszeichnung von Persönlichkeiten konzentriert. Ebenso wird berücksichtigt, dass es sich um Maßnahmen handelt, die

-
- 334 Unterkategorien: Architekturfotografie, Ausstellungsdesign, besondere Verdienste, besondere Verdienste Foto, besondere Verdienste Kunsthandwerk, Buchgestaltung/-illustration, Design allgemein, digitale Fotografie, Figuren-/Aktfotografie, Glasgestaltung, Gold- und Silberschmiedekunst, Grafikdesign, Industriedesign, interaktives/Games-Design, Keramikgestaltung, Kommunikationsdesign, Kunsthandwerk allgemein, Landschaftsfotografie, Metallgestaltung, Mode-/Textildesign, Portraitfotografie, Produktdesign, Schmuckgestaltung, Textilkunst, Web-/App-/Multimediasign
- 335 Unterkategorien: besondere Verdienste, Dokumentarfilm, Drehbuch, Experimentalfilm, Film allgemein, Film-/Videoproduktion, Filmdarsteller, Filmmusik, Kamera, Kinder- und Jugendfilm, Kino, Kostümbild, Kurzfilm, Musikvideos/Web-Videos, Regie, Schnitt, Spielfilm, Szenenbild, Tontechnik, Trick-/Animationsfilm (digital)
- 336 Unterkategorien: Übersetzung, besondere Verdienste, Drama, Erzählung/Kurzgeschichte, Essay, Hörspiel/Hörbuch, Kinder- und Jugendbuch, Krimi, Literatur allgemein, Literatur-/Leseförderung, Literaturvermittlung, Literaturwissenschaft, Lyrik, Mundart, Netz-/Web-Literatur, Prosa, Sachbuch, Satire, Verlagswesen
- 337 Unterkategorien: besondere Verdienste, Bildjournalisten, DigitalMedia/Multimedia, Fachjournalisten, Fernsehen, Hörfunk, Journalismus, Online-Journalismus, Pressewesen allgemein, Public-Relation/Marketing
- 338 Unterkategorien: A capella, besondere Verdienste, Chanson, Chor, Dirigat, Electro Pop/Techno, Gesang, Instrumental (Blasinstrumente, Klavier, Orgel, Streichinstrumente), Jazz, Kammermusik, Klangkunst, Klassik, Komposition, Musik allgemein, Musik für Kinder und Jugendliche, Musikinterpretation, Musikproduktion, Musikvermittlung, Musikwissenschaft, Neue/zeitgenössische Musik, Orchester, Rock/Pop, Sound Design/Tonstudio, Tanzmusik/Schlager, Volksmusik, Weltmusik/Folklore
- 339 Unterkategorien: besondere Verdienste, Förderung der Gleichberechtigung, Geisteswissenschaft, Geschichte, Heimat-/Volkskunde/-forschung, humoristische Ehrung, interkulturelle Verständigung, Kinder- und Jugendkultur, kulturbezogene Forschung/Wissenschaft, Kulturvermittlung, politische Kultur, Soziokultur, Umweltschutz, Verdienste um Stadt/Region
-

eine bundesweite Ausstrahlung haben,³⁴⁰ Ensemble-Auszeichnungen werden entsprechend nicht berücksichtigt. Dies hat zum Nachteil, dass insbesondere Fördermaßnahmen der Populären Musik auch im Bereich der Darstellenden Künste durch das Raster fallen. Eine differenzierte Betrachtung dieser Gattungen und Genres wäre sicherlich lohnenswert, war im Rahmen der hier vorgelegten Studie aber nicht zu leisten.

8.1 Fördermaßnahmen Musik

In Deutschland besteht eine ausdifferenzierte Struktur zur Förderung des musikalischen Nachwuchses, die bereits bei Kindern und Jugendlichen ansetzt, den Übergang von der Ausbildung in den Beruf unterstützt und schließlich herausragende Leistungen auszeichnet. Einige dieser Maßnahmen bestehen bereits seit Jahrzehnten. Sie wurden fortlaufend ergänzt, sodass heute neben Musikerinnen und Musikern, die sich der sogenannten Ersten Musik widmen, ebenso Jazz-Musikerinnen und -Musiker sowie Musikerinnen und Musiker in der Populären Musik gefördert werden. Der Deutsche Musikrat ist als Dachverband des Musiklebens in Deutschland Träger vieler Wettbewerbe, auch zur Förderung des musikalischen Nachwuchses. Auf die Projekte des Deutschen Musikrates soll daher als erstes eingegangen werden. Im Anschluss wird sich weiteren Maßnahmen in dieser künstlerischen Sparte zugewandt.

8.1.1 Projekte des Deutschen Musikrates

Die Förderprojekte des Deutschen Musikrates werden von der gemeinnützigen Projekt GmbH des Deutschen Musikrates verantwortet und ausgerichtet. Die folgenden Projekte richten sich an professionelle Musikerinnen und Musiker bzw. an den musikalischen Nachwuchs oder dienen explizit der Förderung zeitgenössischer Musik:

- Professionelle Musiker: Deutscher Musikwettbewerb, Bundesauswahl Konzerte Junger Künstler, Dirigentenforum, Popcamp³⁴¹
- Musikalischer Nachwuchs: Jugend musiziert, Bundesjugendorchester, Bundesjazzorchester, — Jugend jazzt³⁴²
- Zeitgenössische Musik: Edition zeitgenössische Musik, Konzert des Deutschen Musikrats, — European Workshop for Contemporary Music

Da die Wettbewerbe in unterschiedlichen Rhythmen stattfinden, wird im Folgenden von der Fokussierung auf die Jahre 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 abgesehen. Stattdessen werden alle Jahre, zu denen im Internet Informationen zu den Wettbewerben oder Fördermaßnahmen zu finden sind, dargestellt.

8.1.1.1 Jugend musiziert

Seit über 50 Jahren werden im Rahmen von Jugend musiziert³⁴³ junge Musikerinnen und Musiker

³⁴⁰ Damit sollen die Verdienste der zahlreichen Landes-, Regional- oder kommunalen Förderung nicht geschmälert werden.

³⁴¹ Auf das Popcamp soll im Folgenden nicht eingegangen werden, da es sich um einen Ensemblewettbewerb handelt.

³⁴² Auf das Bundesjugendorchester, Bundesjazzorchester und Jugend jazzt soll im Folgenden nicht eingegangen werden, da es sich auch hier um die Förderung von Ensembles handelt. Sicherlich wäre es bei einer eigenen Auswertung zur Förderung des künstlerischen Nachwuchses spannend zu eruieren, inwiefern Frauen im Bundesjazzorchester oder bei Jugend jazzt präsent sind.

³⁴³ Der Wettbewerb wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie von der Sparkassen-Finanzgruppe.

gefördert. Der Wettbewerb richtet sich an musikalisch begabte Kinder und Jugendliche. Er ist mehrstufig angelegt und reicht von Regional- über Landes- bis zum Bundeswettbewerb Jugend musiziert. Bei jedem Wettbewerb stehen jeweils ausgewählte Instrumente bzw. Ensembles im Mittelpunkt. Auf der Website von Jugend musiziert werden diese für die nächsten drei Jahre veröffentlicht.³⁴⁴ Für herausragende Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Bundeswettbewerbs loben unterschiedliche Institutionen und Stiftungen weitere Auszeichnungen aus.³⁴⁵

Die Teilnahme an Jugend musiziert bedeutet nicht, dass die Kinder und Jugendlichen automatisch eine Musikerinnen- oder Musikerlaufbahn einschlagen. Für diejenigen allerdings, die sich dafür entscheiden, ist die Teilnahme an diesem Wettbewerb fast unverzichtbar. Neben der künstlerischen Förderung stellt das Spielen vor einem Publikum und die Präsentation der Arbeit einen wichtigen Aspekt dar. Für das Musikleben findet also eine Art Screening für neue Musikerinnen- und Musikergenerationen statt.

Begleitet wird der Wettbewerb von einem Projektbeirat, dem 14 Persönlichkeiten des Musiklebens angehören. Im Jahr 2016 waren zwei Frauen Teil des Beirats.

Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zeigt sich ein anderes Bild. In den Jahren 2006 bis 2014 haben durchschnittlich 50% Mädchen oder junge Frauen den Wettbewerb gewonnen. Über die betrachteten Jahre gesehen, schwankt der Anteil der Preisträgerinnen zwischen 45% in den Jahren 2006³⁴⁶, 2009³⁴⁷ und 2012³⁴⁸, 48% im Jahr 2010³⁴⁹, 50% in den Jahren 2011³⁵⁰ und 2014³⁵¹, 51% im Jahr 2013³⁵², 56% im Jahr 2007³⁵³ und 57% im Jahr 2008³⁵⁴. Es ist hier nicht der Raum der Frage nachzugehen, in welchem Verhältnis Preisträgerinnen zu Teilnehmerinnen stehen. Zumindes fällt auf, dass in den Jahren, in denen Blasinstrumente im Fokus standen, der Anteil der Preisträgerinnen kleiner ist, als in den Jahren, in denen beispielsweise Klavier, Harfe oder Gesang als Soloinstrumente ausgewählt wurden. Dies ist ein Hinweis darauf, dass offenbar bereits bei Kindern eine Hinwendung zu bestimmten »Mädchen-« bzw. »Jungeninstrumenten« erfolgt³⁵⁵, was sich bei Musikstudierenden in der Wahl des Instruments niederschlägt.³⁵⁶ In Abbildung 41 wird das Gesagte noch einmal veranschaulicht.

344 Für den Wettbewerb im Jahr 2016 wurden folgende Altersgruppen aufgeteilt: Altersgruppe Ia geb. 2008, 2009 und später, Zulassung nur für Regionalwettbewerbe, Altersgruppe Ib geb. 2006, 2007 Zulassung nur für Regionalwettbewerbe, Altersgruppe II geb. 2004, 2005 bis Landeswettbewerb, Altersgruppe III geb. 2002, 2003 bis Landeswettbewerb, Altersgruppe IV geb. 2000, 2001 bis Bundeswettbewerb, Altersgruppe V geb. 1998, 1999 bis Bundeswettbewerb, Altersgruppe VI geb. 1995, 1996, 1997 bis Bundeswettbewerb, Altersgruppe VII geb. 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994 bis Bundeswettbewerb. Folgende Kategorien sind für 2016 ausgeschrieben: Solowertung: Streichinstrumente, Akkordeon, Schlagzeug, Gesang (Pop); Ensemblewertung: Duo (Klavier und Blasinstrument), Klavier Kammermusik, Vokal-Ensemble, Zupf-Ensemble, Harfen-Ensemble, Alte Musik, Besondere Instrumente (Baglama, Hackbrett).

345 Weitere Informationen zu den Förderungen im Jahr 2016 sind auf den Seiten 25ff. der Ausschreibungsunterlagen des 53. Bundeswettbewerbs zu finden (vgl. Jugend musiziert – Ausschreibungsunterlagen).

346 Soloinstrumente: Blasinstrumente, Zupfinstrumente, Orgel, Musical

347 Soloinstrumente: Blasinstrumente, Zupfinstrumente, Orgel, Bass (Pop), Musical

348 Soloinstrumente: Blasinstrumente, Zupfinstrumente, Orgel, Bass (Pop), Musical

349 Soloinstrumente: Streichinstrumente, Akkordeon, Gesang (Pop), Percussion, Mallets

350 Soloinstrumente: Klavier, Harfe, Gesang, Drum-Set (Pop), Gitarre (Pop)

351 Soloinstrumente: Klavier, Harfe, Gesang, Drum-Set (Pop), Gitarre (Pop)

352 Soloinstrumente: Streichinstrumente, Akkordeon, Gesang (Pop), Percussion, Mallets

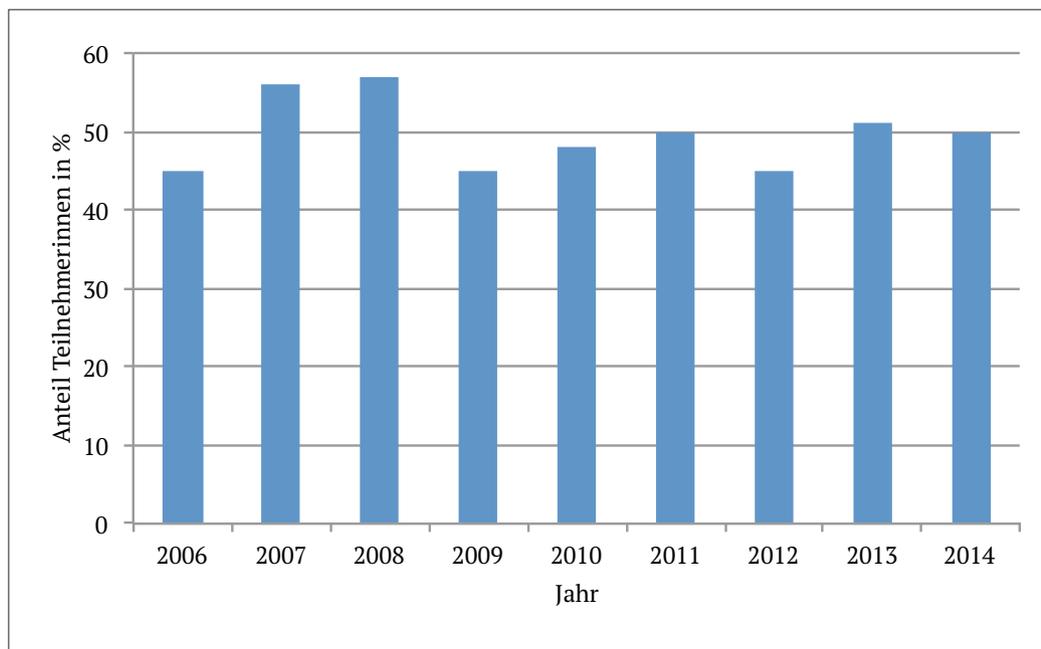
353 Soloinstrumente: Streichinstrumente, Akkordeon, Schlagzeug

354 Soloinstrumente: Klavier, Harfe, Gesang

355 Sehr interessant wäre es nachzuverfolgen, inwiefern der Besuch einer Mädchen- oder Jungenschule bzw. einer Schule, in der mehr Mädchen oder mehr Jungen unterrichtet werden, die ein Orchester haben, dazu beiträgt, die Bindung von Jungen oder Mädchen an ein Instrument aufzubrechen.

356 Siehe hierzu auch Ries in diesem Band.

Abb. 41: Frauenanteil an den Preisträgerinnen und Preisträgern bei Jugend musiziert in den Jahren 2006 bis 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Jugend musiziert

8.1.1.2 Deutscher Musikwettbewerb

Der Deutsche Musikwettbewerb³⁵⁷ richtet sich an junge Musikerinnen und Musiker, die sich an der Schnittstelle zwischen Ausbildung und Beruf befinden. Es werden Musikerinnen und Musiker gefördert, die das Potenzial für eine internationale Karriere haben. Auf die Preisträgerinnen und Preisträger wartet ein Förderprogramm, das neben finanzieller Unterstützung u.a. auch die Aufnahme in die Künstlerliste des Deutschen Musikwettbewerbs beinhaltet. Auf der sind junge Musikerinnen und Musiker verzeichnet, die von Orchestern für Soloauftritte engagiert werden können. Diese Auftritte werden auch finanziell unterstützt.

In den Jahren 1994 bis 2014 sind insgesamt 137 Preisträgerinnen und Preisträger einschließlich der Ensembles zu verzeichnen, darunter sind 39 Frauen, was einem Anteil von 28% entspricht. Deutlich besser schneiden Frauen bei den Stipendien des Deutschen Musikwettbewerbs ab. Von 1994 bis 2014 wurden insgesamt 473 Stipendien vergeben. 270 Stipendiaten stehen 203 Stipendiatinnen gegenüber, der Frauenanteil liegt hier entsprechend bei 44%.

Beim Wettbewerb Jugend musiziert wurde festgestellt, dass in den Jahren, in denen Blasinstrumente als Soloinstrumente präsentiert wurden, weniger Mädchen zu den Preisträgerinnen und Preisträgern zählten als in den Jahren, in denen Streichinstrumente, Klavier oder Harfe im Mittelpunkt standen. Nachfolgend soll am Beispiel des Deutschen Musikwettbewerbs 2016 der Frage nachgegangen werden, ob hier ähnliche Tendenzen festzustellen sind.

³⁵⁷ Der Deutsche Musikwettbewerb wird gefördert durch Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, die GVL und die Kulturstiftung der Länder.

Übersicht 102 ist zu entnehmen, dass unter den Teilnehmenden für Blasinstrumente nur sehr wenige Frauen zu finden sind, für das Instrument Tuba keine und für das Instrumente Trompete nur eine. Ein hoher Prozentsatz (84%) ist im Bereich Gesang zu verzeichnen, fast die Hälfte der Teilnehmenden bei den Instrumenten Gitarre und Violoncello sind Frauen. Beim Instrument Orgel stellten sich drei Frauen und zwei Männer dem Wettbewerb. Insgesamt ergibt dies einen Frauenanteil von 51%.

Übersicht 102: Teilnehmende am Deutschen Musikwettbewerb 2016			
	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Gesang	5	26	84
Violoncello	14	10	42
Trompete	9	1	10
Tuba	8	0	0
Gitarre	10	9	47
Orgel	2	3	60
insgesamt	48	49	51

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutscher Musikrat

Unter den fünf Preisträgerinnen und Preisträgern des Deutschen Musikwettbewerbs 2016 sind drei Männer und zwei Frauen und unter den 14 Stipendiatinnen und Stipendiaten befinden sich sechs Frauen.

Ausgewählt wurden die Stipendiatinnen und Stipendiaten von einer 28-köpfigen Fachjury, der fünf Frauen angehörten, was einem Anteil von 28% entspricht. Den Fachjurs Orgel und Gitarre gehörte keine Frau an, den Fachjurs Trompete und Tuba sowie Violoncello jeweils eine und der Fachjury Gesang drei Frauen. Die Jurybesetzung spiegelt die bereits an verschiedenen Stellen beschriebene geringere Präsenz von Frauen an den Musikhochschulen sowie die unterschiedliche Präsenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Instrumenten wider. Von der Auswahl des Instruments über die Teilnahme an Jugend musiziert bis hin zum Deutschen Musikwettbewerb zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede.

Eine Unterkategorie des Deutschen Musikwettbewerbs ist der Deutsche Musikwettbewerb Komposition. Er beruht auf einer Kooperation des Deutschen Musikrates mit Deutschlandfunk. Bewerben können sich für den Deutschen Musikwettbewerb Komposition Studierende der Komposition an einer deutschen Musikhochschule oder junge Komponistinnen und Komponisten im Alter zwischen 18 und 35 Jahren. Mit dem Deutschen Musikwettbewerb Komposition sollen junge Komponistinnen und Komponisten auf ihrem Berufsweg unterstützt und neue Werke gerade auch für die Bundesauswahl Konzerte junger Künstler geschaffen werden. Der Deutsche Musikwettbewerb Komposition besteht seit 2009.

In den Jahren 2009 bis 2013 wurden elf Preisträgerinnen und Preisträger ausgezeichnet. Unter diesen ist eine Frau und zehn Männer zu finden, das entspricht einem Anteil von 9%. Wenn bedacht wird, dass der Studentinnenanteil unter den Kompositionsstudierenden von 22% im Wintersemester 1994/95 auf 32% im Wintersemester 2014/15 angestiegen ist, ist der Anteil der Preisträgerinnen am Deutschen Musikwettbewerb Komposition sehr gering. Obwohl an dieser Stelle unterstrichen werden muss, dass aus den im Internet zugänglichen Unterlagen nicht ersichtlich ist, wie viele Frauen und Männer sich überhaupt am Wettbewerb beteiligt haben, kann dennoch festgehalten werden, dass Frauen bei den Preisträgerinnen und Preisträgern des Deutschen Musikwettbewerbs Komposition unterrepräsentiert sind. Wenn bedacht wird, dass ein wesentliches Element des Deutschen Musikwettbewerbs Komposition die Aufführung der komponierten Werke und damit ein erster Marktein-

tritt ist, muss es im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit darum gehen, die Chancen von Frauen bei diesem Wettbewerb zu verbessern. Wenn zugleich in den Blick genommen wird, dass unter den Versicherten des Tätigkeitsbereichs Komposition nur wenige Frauen sind, erscheint es noch dringlicher, an der Schnittstelle von Hochschulstudium und Berufseintritt die Chancen von Komponistinnen zu verbessern bzw. das Augenmerk auf den Berufseintritt von Komponistinnen zu richten.

8.1.1.3 Dirigentenforum

Im Rahmen des Dirigentenforums³⁵⁸ werden Dirigentinnen und Dirigenten für das Chor- und das Orchesterdirigieren gefördert. Das Dirigentenforum ist, wie der Deutsche Musikwettbewerb, an der Schnittstelle zwischen Ausbildung und Beruf angesiedelt. Es geht darum, junge Talente zu fördern und die Spitzenkräfte von morgen auszubilden.

Das Dirigentenforum ist mehrstufig aufgebaut. Über die Zulassung zur ersten Förderstufe entscheidet eine Jury.³⁵⁹ In der ersten Förderstufe folgen Dirigierkurse, Veranstaltungen der Dirigentenforum-Akademie und individuelle Fördermaßnahmen. Nach Ende der ersten Fördermaßnahme entscheidet erneut eine Jury über die Aufnahme in die zweite Förderstufe. Im Bereich Chordirigieren erfolgen in der zweiten Förderphase weitere Meisterkurse und Assistenzen, im Bereich Orchesterdirigieren besteht die Aufnahme in die Liste »Maestros von morgen«. »Maestros von morgen« können von Orchestern gebucht werden, dabei wird eine Honorarunterstützung gewährt. Am Schluss der 2. Förderphase entscheidet die Jury, ob die Teilnehmenden am Deutschen Dirigentenpreis teilnehmen können. Wesentlich am Deutschen Dirigentenforum ist zum einen die Öffentlichkeit, die die Teilnehmenden erhalten, sowie zum anderen die vielfältige Unterstützung auf dem Weg in den Beruf. Der Deutsche Dirigentenpreis ist letztlich das »I-Tüpfelchen« eines längeren Weges zur Unterstützung der Stipendiantinnen und Stipendiaten.

Seit 2008 wurden 13 Teilnehmende im Bereich Chordirigieren unterstützt, sie gehören nun zu den Alumni. Unter diesen sind vier Frauen, was einem Drittel entspricht. Im Jahr 2016 zählen zu den Stipendiatinnen und Stipendiaten Chordirigieren elf Nachwuchsdirentinnen und -dirigenten, darunter drei Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 27%, also knapp einem Drittel.

Der Bereich Orchesterdirigieren zählt 122 Alumni, darunter 20 Frauen, was 16% entspricht. Von den 122 Alumni wurden und werden 44 als »Maestros von morgen« gefördert, darunter waren bis zum Jahr 2014 acht Frauen. Eine dieser »Maestros von morgen« ist Preisträgerin des Deutschen Dirigentenpreises, die anderen neun Preisträger sind Männer.

Im Jahr 2016 werden zehn »Maestros von morgen«, ausschließlich Männer, unterstützt. Derzeit werden siebzehn Stipendiaten im Bereich Orchesterdirigieren gefördert. Auch bei diesen handelt es sich ausschließlich um Männer.

Neben dem Dirigentenforum Deutscher Dirigentenpreis wird seit dem Jahr 2009 in Zusammenarbeit mit dem MDR der Dirigentenforum Deutscher Operettenpreis verliehen. Im Untersuchungszeitraum bis zum Jahr 2014 fanden sechs Preisverleihungen statt, fünf Preise gingen an Männer, nur einer an eine Frau.³⁶⁰

358 Das Dirigentenforum wird von Der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien gefördert.

359 Dem aktuellen Künstlerischen Beirat (2016) gehören zwölf Persönlichkeiten an, darunter keine Frau.

360 Auch in den Jahren 2015 und 2016 gewannen Männer.

Angedockt an das Dirigentenforum loben die deutschen Clubs von ZONTA³⁶¹ den ZONTA Musikpreis aus. Für diesen können sich Dirigentinnen, die sich in der 2. Förderstufe befinden, bewerben. Mit dem Preis sollen gezielt Dirigentinnen gefördert werden. Der Preis wird daher ausschließlich an Frauen vergeben.

Wenn diese Zahlen zum Anteil der weiblichen Studierenden im Fach Dirigieren ins Verhältnis gesetzt werden, so ist eine Diskrepanz unverkennbar. Im Wintersemester 1994/95 waren 19% der Dirigierstudierenden weiblich. Es konnten sich also im Verhältnis zu den Männern deutlich weniger Frauen um eine Teilnahme am Dirigentenforum bewerben. Im Wintersemester 2014/15 lag der Frauenanteil unter den Dirigierstudierenden bei 41%, sodass – rein rechnerisch – inzwischen mehr Frauen am Dirigentenforum teilnehmen könnten. Es wird sich angesichts der Studierendenzahlen erweisen müssen, ob sich in den nächsten Jahren die Zahlenverhältnisse der Teilnehmenden des Dirigentenforums und vor allem der Auswahl der »Maestros von morgen« ändern werden. Dieses sollte aufmerksam beobachtet werden.

In Kapitel 5.1 zu Frauen in Theatern und Orchestern wurde aufgezeigt, dass Frauen in den Musikvorständen seltener vertreten sind. Fördermaßnahmen wie das Dirigentenforum wären geeignet, mehr Frauen zu qualifizieren, damit sie die fachlichen wie auch sonstigen Voraussetzungen für eine solche Position erfüllen.

8.1.1.4 Bundesauswahl Konzerte Junger Künstler

Bereits seit Ende der 1950er Jahre werden die Preisträgerinnen und Preisträger bzw. Stipendiatinnen und Stipendiaten des Deutschen Musikwettbewerbs im Rahmen der Bundesauswahl Konzerte Junger Künstler gefördert.³⁶² Sie werden für eine Saison für Kammermusikkonzerte vermittelt, wodurch Verbindungen zwischen dem Konzertmarkt und den jungen Künstlerinnen und Künstler entstehen. Inzwischen zu Weltruhm gelangte Persönlichkeiten wie Gerd Albrecht (Dirigent), Christoph Eschenbach (Klavier), Justus Frantz (Klavier), Inge-Susann Römhild (Klavier) oder auch Sabine Meyer (Klarinette) wurden durch dieses Projekt gefördert.

Insgesamt wurden im Rahmen der Bundesauswahl Konzerte Junger Künstler von der Konzertsaison 1993/94 bis zur Konzertsaison 2014/15 281 junge Solistinnen und Solisten gefördert. Darunter waren 114 Frauen, was einen Anteil von 41% entspricht.³⁶³ Nicht einberechnet wurden die geförderten Kammermusikensembles.

Die Bundesauswahl Junger Künstler öffnet Türen in die professionelle Musikwelt, insofern ist eine Teilnahme von Frauen an diesen Fördermaßnahmen wichtig. Sie haben alle schon in den Auswahlkonzerten ihre Begabung und ihre Fähigkeiten unter Beweis gestellt, also gezeigt, dass sie sehr gute Musikerinnen sind. Bei der Bundesauswahl Konzerte Junger Künstler geht es um eine weitere Stufe, den Markteintritt. Auf der Bühne überzeugen und sich eine Position auf dem Konzertmarkt erobern, müssen beide, Männer wie auch Frauen.

Abbildung 42 ist zu entnehmen, dass die Förderung durch die Bundesauswahl Konzerte Junger Künstler sehr divers ist. In einigen Jahren werden nur wenige geförderte Künstlerinnen und Künstler aufgeführt, was darauf zurückzuführen, dass vor allem Ensembles unterstützt wurden, die hier nicht in

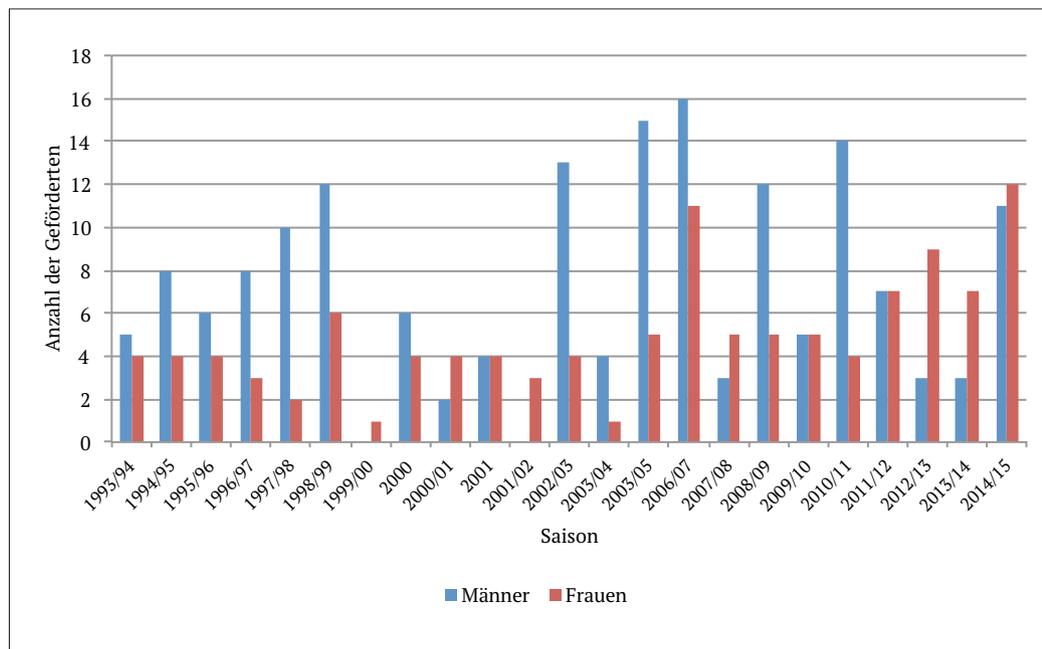
361 ZONTA ist ein internationaler Zusammenschluss von Frauen in Führungspositionen, der sich zum Ziel gesetzt hat, die rechtliche, wirtschaftliche, politische und berufliche Situation von Frauen zu verbessern.

362 Die Bundesauswahl Konzerte Junger Künstler werden von der Kulturstiftung der Länder und der GVL finanziell gefördert. Der NDR unterstützt das Projekt.

363 Unter den geförderten Solistinnen sind u.a. zwei Hornistinnen, zwei Saxophonistinnen sowie zwei Schlagzeuginstrumentalistinnen. Dies ist insofern erwähnenswert, als dass diese Instrumente nur von wenigen Frauen studiert werden.

die Auswertung einbezogen wurden. Insgesamt ist aber festzustellen, dass die Zahl der geförderten Frauen steigt. Seit der Konzertsaison 2011/12 werden entweder gleich viele Frauen und Männer oder sogar mehr Frauen unterstützt. Da der Anteil der weiblichen Studierenden im Bereich Instrumentalmusik in etwa gleichgeblieben ist, kann der höhere Frauenanteil nicht mit einem gewachsenen Studentinnenanteil zusammenhängen. Eine Vermutung ist, dass mehr Absolventinnen ermutigt werden, sich an Wettbewerben zu beteiligen. Dies wäre eine sehr positive Entwicklung.

Abb. 42: Anzahl der geförderten Frauen und Männer bei der Bundesauswahl Konzerte Junger Künstler von der Konzertsaison 1993/94 bis zur Konzertsaison 2014/15



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutscher Musikrat

8.1.2 Ausgewählte weitere Maßnahmen

Aus der Vielzahl an weiteren Fördermaßnahmen in der Sparte Musik sollen hier nur einige wenige exemplarisch herausgegriffen werden.

Der Bundeswettbewerb Gesang wurde 1979 gegründet und findet alle zwei Jahre in Berlin statt. Schirmherr ist Der Regierende Bürgermeister von Berlin. Der Preis wird in Kooperation mit dem Deutschen Bühnenverein – Bundesverband Deutscher Theater und Orchester vergeben. Ziel des Wettbewerbs ist es, den sängerischen Nachwuchs für die deutschen Bühnen zu fördern. Der Bundeswettbewerb Gesang gehört also zu jenen Wettbewerben, mit denen »junge Stimmen« unterstützt sowie Sängerinnen und Sänger einem größeren Publikum bekannt gemacht werden. Von 180 Preisträgerinnen und Preisträgern waren in den Jahren 1994 bis 2014 130 Sängerinnen und 50 Sänger, was einem Frauenanteil von 70% entspricht. Hier werden, so kann festgehalten werden, also überwiegend Frauen gefördert. Dies spiegelt wider, dass auch bei Jugend musiziert, besondere viele Preisträgerinnen zu finden sind, wenn im Mittelpunkt des Wettbewerbs Gesang steht.

Der Albert-Mangelsdorff-Preis, benannt nach dem international bekannten Jazz-Posaunisten Albert Mangelsdorff, wird alle zwei Jahre von der Union Deutscher Jazzmusiker vergeben. Die erste Verga-

be fand 1994 zum 20-jährigen Jubiläum der Union Deutscher Jazzmusiker statt. Preisstifter sind die GEMA-Stiftung, der Deutsche Komponistenverband und die GVL. Mit dem Albert-Mangelsdorff-Preis werden herausragende, kontinuierliche künstlerische Leistungen im Bereich Jazz ausgezeichnet. Im Untersuchungszeitraum fanden elf Preisvergaben statt, davon zehn an Männer und eine an eine Frau³⁶⁴. Hier spiegelt sich die geringe Präsenz von Frauen in den Jazz-Studiengängen sowie im Tätigkeitsbereich Jazz in der Künstlersozialversicherung wider. Jazzmusik scheint immer noch eine Männer-Domäne zu sein.

Textdichter werden unter anderem mit dem Fred-Jay-Preis³⁶⁵, dem Heinz Bolten-Baeckers Preis³⁶⁶ und dem Wilhelm-Dehmel Preis³⁶⁷ gewürdigt. Preisträgerinnen gehören insbesondere beim Heinz-Bolten-Baeckers Preis und beim Wilhelm-Dehmel-Preis bisher zu den Ausnahmen. Beim Heinz Bolten-Baeckers Preis ist eine Preisträgerin gegenüber acht Preisträgern zu verzeichnen, beim Wilhelm-Dehmel-Preis ebenfalls eine Preisträgerin gegenüber zehn Preisträgern. Mit dem Fred-Jay-Preis wurden im Untersuchungszeitraum 19 Männer und elf Frauen ausgezeichnet³⁶⁸.

Im Jahr 2007 wurde die Initiative Musik gGmbH ins Leben gerufen. Träger sind die GVL und der Deutsche Musikrat.³⁶⁹ Ziele der Initiative Musik sind die Förderung des Musik-Nachwuchses in der Jazz- und Populärmusik, die Verbreitung deutscher Musik im Ausland, die Förderung von Live-Musikclubs sowie die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Die Initiative fördert Künstlerinnen und Künstler, Kurztouren, Spielstätten sowie die Digitalisierung von Aufführungstechnik in Live-Spielstätten. Gefördert wird in den Genre: Electronic/Dance/Disco, Soul/Funk/Rap/RnB/Hip Hop/World Music/Reggae, Indie/Folk/Singer-Songwriter, Jazz/Experimental, Popmusik, Rock/Alternativ/Metal/Punk. Aktuell (Frühjahr 2016) gehören dem Aufsichtsrat neun Persönlichkeiten an. Sie wurden von der Bundesregierung und der Musikwirtschaft benannt. Unter den neun Aufsichtsratsmitgliedern findet sich eine Frau. Sie wurde von der Bundesregierung benannt (vgl. Initiative Musik).

Anhand der Künstlerdatenbank der Initiative Musik wurde ausgewertet, wie viele Ensembles³⁷⁰ bzw. Einzelkünstlerinnen und -künstler seit 2007 gefördert wurden. Von insgesamt 473 Förderungen handelt es sich bei 373 um Ensembleförderungen (79%). Darüber hinaus wurden 68 Künstler und 32 Künstlerinnen unterstützt. In Abbildung 43 wird dies noch einmal veranschaulicht.

364 Als einzige Frau wurde Ulrike Haage im Jahr 2003 ausgezeichnet.

365 Der Fred-Jay-Preis wurde von der Witwe des Textdichters Fred Jay gestiftet. Er wird unter der Schirmherrschaft der GEMA verliehen. Geehrt werden Beiträge zur Entwicklung der deutschsprachigen Musikkultur mit Liedtexten.

366 Der Heinz-Bolten-Baecker-Preis wird auf Vorschlag der Dramatiker-Union von der GEMA-Stiftung verliehen. Mit ihm werden herausragende Leistungen im populären Musiktheater ausgezeichnet.

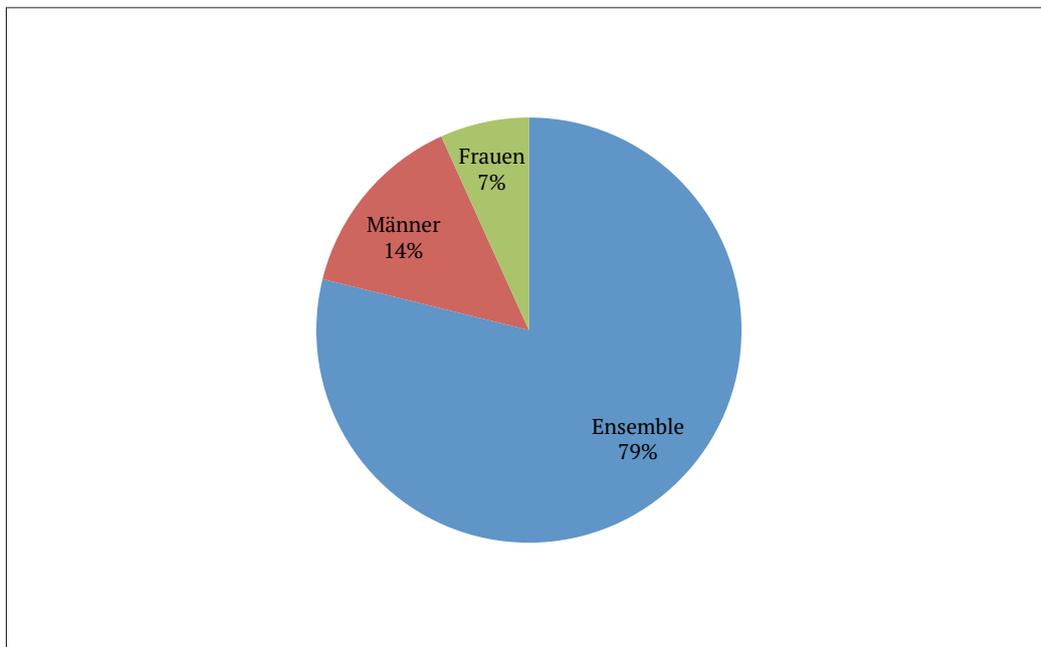
367 Der Willy-Dehmel-Preis, der an den Textdichter Willy Dehmel erinnern soll, wird alle zwei Jahre von der GEMA-Stiftung vergeben. Hier geht es um die Auszeichnung eines erfolgreichen Gesamtchaffens für das deutschsprachige populäre Lied sowie eines Beitrags für das Ansehen des Berufsstands.

368 Weitere von der GEMA vergebene Preise werden unter Deutsche Musikakademie vorgestellt.

369 Finanziert wird die Initiative Musik von Der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien und der GVL. Die Geschäftsstelle wird von der GVL und der GEMA finanziell getragen.

370 Hier wurde nicht ausgewertet, wie viele Frauen bzw. Männer den Ensembles angehören.

Abb. 43: Anteile der von der Initiative Musik seit 2007 geförderten Ensembles, Künstler und Künstlerinnen in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Initiative Musik

Im Feld der kulturellen Bildung ist das Treffen junge Musik-Szene zu verorten. Dieser Wettbewerb wird von den Berliner Festspielen ausgerichtet.³⁷¹ Bewerben können sich Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 11 und 21 Jahren. Am Wettbewerb können sowohl Bands als auch Duos oder Solistinnen sowie Solisten mit ihren selbstgeschriebenen Songs teilnehmen. Voraussetzung ist, dass die Teilnehmenden noch nicht vertraglich gebunden sind. Neben dem Preisträgerkonzert sind das Wesentliche an diesem Wettbewerb die Workshops zu Gesang, Komposition, Improvisation, Bühnenperformance und anderem sowie die Auftrittsanalysen. Von den 763 Preisträgerinnen und Preisträgern in den Jahren 1994 bis 2014 waren 593 männlich und 170 weiblich³⁷², was einem Frauenanteil von 22% entspricht.

Sowohl bei den Daten zum Studentinnenanteil im Bereich der populären Musik, bei der Analyse der Künstlersozialversicherungsdaten als auch bei der Auswertung der Förderungen der Initiative Musik wurde bemerkt, dass Frauen in der populären Musik seltener vertreten sind. Das Treffen junge Musik-Szene legt nahe, dass offenbar schon sehr früh das Fundament für eine geringere Beteiligung von Frauen in der populären Musik gelegt wird.

³⁷¹ Der Wettbewerb wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

³⁷² Gezählt wurden auch die Mitglieder von Bands oder Duos.

8.2 Fördermaßnahmen Literatur

Literatur ist wie Bildende Kunst eine stark marktvermittelte Kunst. Autorinnen und Autoren müssen sich auf dem Markt platzieren. Ihre Werke müssen von einem Verlag angenommen und verlegt werden, damit sie den Weg zum Publikum finden. Das gilt, trotz aller Besprechungen zum Selfpublishing, nach wie vor für die Mehrzahl der Autorinnen und Autoren.

In diesem Buch haben die Autorinnen Julia Franck und Nina George im Gespräch mit Barbara Haack zu ihrer Arbeit und den besonderen Bedingungen, als Autorinnen Fuß zu fassen, Auskunft gegeben. Die Analyse der Künstlersozialversicherungsdaten förderte zu Tage, dass inzwischen mehr Schriftstellerinnen und Dichterinnen versichert sind als Schriftsteller und Dichter. Es stellt sich daher die Frage, wie Frauen an der Literaturförderung partizipieren. Auch hier galt es wiederum, aus der Fülle an Maßnahmen, eine Auswahl zu treffen. Es wird sich im Folgenden auf den Deutschen Literaturfonds, den Deutschen Übersetzerfonds sowie einige wenige andere Fördermaßnahmen konzentriert.

8.2.1 Deutscher Literaturfonds

Der Deutsche Literaturfonds wurde im Jahr 1980 von sieben Verbänden³⁷³ des literarischen Lebens in Deutschland gegründet.³⁷⁴ Ziel des Deutschen Literaturfonds ist die Förderung der deutschsprachigen Gegenwartsliteratur, unabhängig vom Markt, überregional und jenseits politischer Vorgaben. Im Mittelpunkt der Fördermaßnahmen des Deutschen Literaturfonds steht ausschließlich die literarische Qualität eines Werks. Autorinnen und Autoren sollen mittels der verschiedenen Stipendien die Möglichkeit erhalten, sich für einen bestimmten Zeitraum ganz der Erarbeitung ihres literarischen Werks zu widmen. Bei der Bewerbung sind unveröffentlichte Manuskripte einzureichen. Die Auswahl wird von einer Fachjury getroffen. Neben der Förderung von Autorinnen und Autoren werden auch Druckkostenzuschüsse für Literaturzeitschriften oder Projektzuschüsse für Maßnahmen der Literaturförderung gewährt.

8.2.1.1 Kranichsteiner Literaturpreis und Kranichsteiner Literaturförderpreis

Am Anfang des Kranichsteiner Literaturpreises standen die Kranichsteiner Literaturtage mit einem öffentlichen Lesewettbewerb. Zwischen 1990 und 1999 fanden zweitägige Workshops mit zehn Autorinnen und Autoren statt. Die Gewinnerinnen und Gewinner konnten sich über einen Preis von 15.000 DM und eine Plastik freuen. Seit dem Jahr 2002 ist der Preis mit 20.000 Euro dotiert. Eine Bewerbung ist nicht möglich. Eine Jury wählt den Preisträgerin bzw. Preisträger aus dem Kreis der Stipendiatinnen und Stipendiaten aus.

Unter den 19 Preisträgerinnen und Preisträgern des Kranichsteiner Literaturpreises zwischen 1994 und 2014 waren fünfzehn Männer und vier Frauen, was einem guten Fünftel (21%) entspricht.

Auch für den seit dem Jahr 2003 vergebenen Kranichsteiner Literaturförderpreis ist eine Eigenbewerbung nicht möglich. Eine Jury wählt drei Autorinnen und Autoren für eine öffentliche Lesung an einer Schule aus, an die sich eine Diskussion unter Beteiligung der Schülerinnen und Schüler anschließt. Die Preisträgerin bzw. der Preisträger wird anschließend von der Jury gewählt. Ein Drittel der bisherigen neun Preisträgerinnen und Preisträger waren Frauen.

³⁷³ Gründungsmitglieder sind der Börsenverein des Deutschen Buchhandels, die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung, der Deutsche Bibliotheksverband, der Freie Deutsche Autorenverband, das Kulturwerk deutscher Schriftsteller im Verband deutscher Schriftsteller, das PEN-Zentrum und die Verwertungsgesellschaft Wort.

³⁷⁴ Finanziell gefördert wird der Deutsche Literaturfonds von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien.

8.2.1.2 Kranichsteiner Jugendliteratur Stipendienjahr

Speziell für das Genre Jugendliteratur steht das Kranichsteiner Jugendliteratur Stipendienjahr, das in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Jugendliteratur e.V. (AKJ) vergeben wird. Es richtet sich an Jugendliteraturautorinnen und -autoren, die bereits erste vielversprechende Titel veröffentlicht, aber noch keine starke Marktpräsenz haben. Die Autorinnen und Autoren erhalten mit dem sechsmonatigen Stipendium 12.000 Euro. Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass ein Buch der Autorin bzw. des Autors für den Deutschen Jugendliteraturpreis nominiert wurde. Dabei reicht die Nominierung aus, eine Auszeichnung ist nicht erforderlich. Ausgeschlossen sind Übersetzungen

Bislang wurden zehn Stipendien ausgereicht, davon drei an Männer und sieben an Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 70%, der sich im Übrigen spürbar vom Frauenanteil an den beiden anderen Preisen des Deutschen Literaturfonds, dem Kranichsteiner Literaturpreis sowie Literaturförderpreis, unterscheidet.

8.2.1.3 Auslandsstipendien

Der Deutsche Literaturfonds vergibt zwei Auslandsstipendien, das New-York-Stipendium und das London-Stipendium, und ein Writers-in-Residence-Programm in Rio de Janeiro.

Das New-York-Stipendium ermöglicht den Stipendiatinnen und Stipendiaten einen zehnwöchigen Aufenthalt in der US-amerikanischen Metropole. Dafür werden 7.500 Euro plus Reisekosten sowie Unterkunft zur Verfügung gestellt. Eine Bewerbung für das Stipendium ist nicht möglich. Die Jury des Kranichsteiner Literaturpreises entscheidet über die Vergabe.

In den Jahren 1994 bis einschließlich 2010 erhielten jeweils zwei Stipendiatinnen oder Stipendiaten die Gelegenheit, zehn Wochen in New York zu verbringen, seither ist es eine Autorin oder ein Autor. Unter den 38 Autorinnen und Autoren, die das Stipendium bislang erhalten haben, sind 14 Frauen. Dieses entspricht einem Anteil von 37%.

Für das London-Stipendium³⁷⁵ stehen den Teilnehmenden ebenfalls 7.500 Euro plus Reisekosten sowie die Unterkunft zur Verfügung. Auch hier entscheidet die Jury des Kranichsteiner Literaturpreises über die Vergabe. Von 2005 bis 2014 kamen 13 Autorinnen und Autoren in den Genuss dieser Fördermaßnahme, darunter vier Frauen, was einem Drittel (31%) entspricht.

Das Writers in Residence-Programm³⁷⁶ ermöglicht einen vierwöchigen Aufenthalt in Brasilien. Ziel ist es, den kulturellen Austausch zu fördern und deutschsprachige Literatur vorzustellen. Hier entscheidet das Kuratorium des Deutschen Literaturfonds über die Vergabe. An diesem seit 2010 bestehenden Programm haben bisher vier Autoren und eine Autorin teilgenommen.

Julia Franck problematisiert im Gespräch mit Barbara Haack in diesem Band, dass es gerade für alleinerziehende Künstlerinnen schwierig ist, Stipendien anzunehmen oder sich dafür zu bewerben, wenn keine Kinderbetreuung gewährleistet ist oder schulpflichtige Kinder für die Dauer des Stipendiums nicht aus der Schule genommen werden sollen oder können.

375 Das London-Stipendium wird in Kooperation mit dem Queen Mary College der University of London vergeben.

376 Kooperationspartner des Programms sind die Universidade Federal Fluminense und das Goethe-Institut, die die Kosten für den Lebensunterhalt der Stipendiatinnen und Stipendiaten übernehmen.

8.2.1.4 Paul-Celan-Preis

Der Paul-Celan-Preis wird seit 1988 vergeben. Zuerst wurden mit dem Preis herausragende Übersetzungen aus dem Französischen in das Deutsche ausgezeichnet. Seit 1994 ist er für Übersetzungen aus allen Sprachen offen. Ausgezeichnet werden deutschsprachige Übersetzerinnen und Übersetzer von belletristischen Texten. Voraussetzung ist, dass das Buch lieferbar und in einem deutschsprachigen Verlag erschienen ist. Vergeben werden seit 2008 15.000 Euro.

Im Zeitraum zwischen 1994 und 2014 wurden 22 literarische Übersetzerinnen und Übersetzer ausgezeichnet, darunter zwölf Frauen und zehn Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 55%. Es sei an dieser Stelle daran erinnert, dass, wie bereits ausgeführt, in der Künstlersozialversicherung deutlich mehr Übersetzerinnen als Übersetzer versichert sind. Wenn bedacht wird, dass fast doppelt so viele Übersetzerinnen wie Übersetzer künstlersozialversichert sind, also hauptberuflich übersetzen, erscheint der Frauenanteil beim Paul-Celan-Preis nicht mehr so hoch.

8.2.2 Deutscher Übersetzerfonds

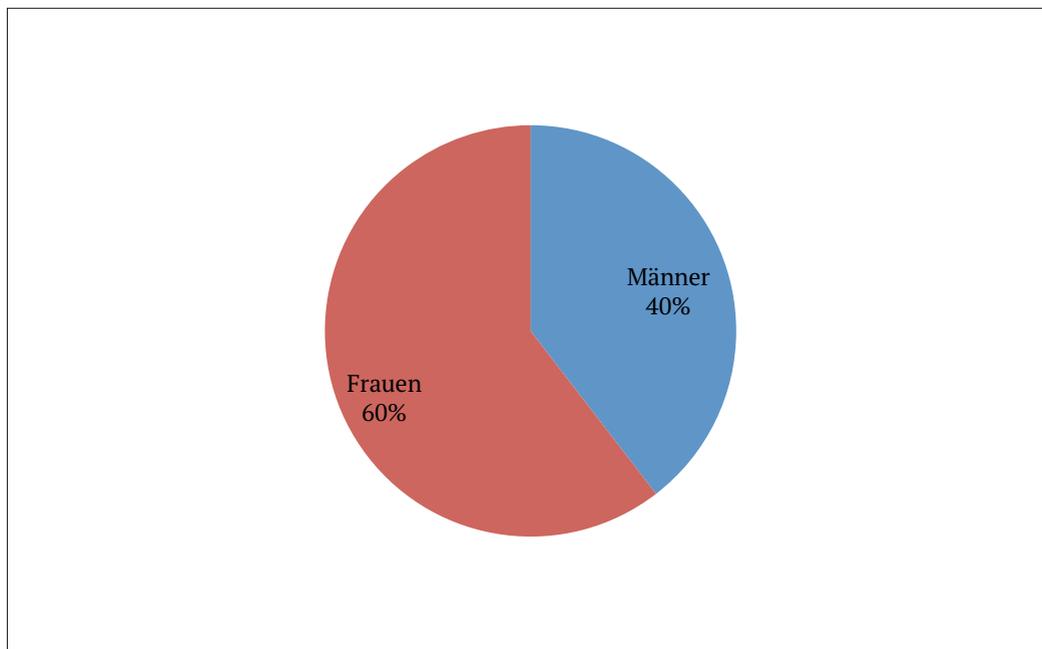
Der Deutsche Übersetzerfonds³⁷⁷ wurde im Jahr 1997 gegründet. Ziele und Aufgaben sind laut Satzung, »die Kunst des Übersetzens zu fördern und damit der qualitätvollen Vermittlung fremder Literaturen ins Deutsche, der Völkerverständigung, der Sprachkultur und dem literarischen Leben zu dienen« (Satzung des Deutschen Übersetzerfonds). Seine Zwecke verwirklicht der Deutsche Übersetzerfonds durch die Vergabe von Fördermitteln an Übersetzerinnen und Übersetzer für Arbeitsstipendien, Reise- und Aufenthaltsstipendien, Fortbildungsstipendien sowie Preise und Auszeichnungen.

Auf der Website des Deutschen Übersetzerfonds sind 804 geförderte Übersetzungen seit 2000 ausgewiesen³⁷⁸. Davon wurden 318 Übersetzungen von Männern und 486 Übersetzungen von Frauen angefertigt (vgl. Deutscher Übersetzerfonds – Geförderte Übersetzungen). D.h., dass 60% der Übersetzungsförderungen an Frauen und 40% an Männer gingen. Dies korrespondiert mit dem höheren Teil an in der Künstlersozialversicherung versicherten Übersetzerinnen.

377 Gefördert wird der Deutsche Übersetzerfonds von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien.

378 Gründungsmitglieder sind die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung, der Deutsche Literaturfonds, das Europäische Übersetzerkollegium Straelen, der Freundeskreis zur internationalen Förderung literarischer und wissenschaftlicher Übersetzungen, das Kulturwerk deutscher Schriftsteller im Verband deutscher Schriftsteller, das Literarische Colloquium Berlin, der Verband deutschsprachiger Übersetzer literarischer und wissenschaftlicher Werke sowie die Wertungsgesellschaft Wort.

Abb. 44: Anteile der seit 2000 von Frauen und von Männern geförderten Übersetzungen durch den Deutschen Übersetzerfonds in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutscher Übersetzerfonds – Geförderte Übersetzungen

Im Wintersemester 2007/08 wurde anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Deutschen Übersetzerfonds die August Wilhelm Schlegel-Gastprofessur für Poetik der Übersetzung am Peter Szondi-Institut für Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft an der Freien Universität Berlin geschaffen. Es ist die erste Professur zur Poetik der Übersetzung im deutschsprachigen Raum. Damit wird u.a. das Ziel verfolgt, das Bewusstsein für die eigenschöpferische Leistung der literarischen Übersetzung zu schärfen und zur Fortentwicklung der literarischen Übersetzungen beizutragen. Die Gastprofessorinnen bzw. -professoren müssen eine bemerkenswerte literarische Übersetzung in das Deutsche vorgelegt haben. Unter den zehn bisherigen Inhaberinnen und Inhabern dieser Gastprofessur waren vier Frauen und sechs Männer, was angesichts des höheren Anteils an Übersetzerinnen bei den Stipendiatinnen und Stipendiaten wiederum etwas verwundert.

8.2.3 Ausgewählte weitere Maßnahmen

Ähnlich der Musik gibt es auch in der Literatur eine Fülle weiterer Stipendien, Stadtschreiberaufenthalte und anderer Maßnahmen der individuellen Autorinnen- und Autorenförderung. Es sollen daher auch hier nur wenige Auszeichnungen herausgegriffen werden.

Zu den bekannten Preisen gehört der seit 2005 vom Börsenverein des Deutschen Buchhandels verliehene Deutsche Buchpreis.³⁷⁹ Mit diesem wird der »Roman des Jahres« ausgezeichnet. Für den Deutschen Buchpreis können bereits erschienene oder im Erscheinen begriffene Bücher vorgeschlagen werden. Aus den Vorschlägen der Verlage wird die Longlist erstellt, die 20 Titel umfasst.³⁸⁰ Daraufhin

³⁷⁹ Förderer des Deutschen Buchpreises ist die Deutsche Bank Stiftung. Der Preis wird weiter von der Frankfurter Buchmesse und der Stadt Frankfurt/Main unterstützt.

³⁸⁰ Nur im Jahr 2008 waren auf der Longlist des Deutschen Buchpreises nur 19 Titel verzeichnet.

wird die sechs Titel umfassende Shortlist erstellt, aus der wiederum der Preistitel ausgewählt wird. Die Auswahl wird von einer siebenköpfigen Jury getroffen.

In Übersicht 103 ist dargestellt, wie viele Bücher von Autorinnen und Autoren jeweils für die Long- und für die Shortlist vorgestellt wurden. Insgesamt wurden in den zehn Jahren von 2005 bis 2014 143 Bücher von Autoren und 56 Bücher von Autorinnen (28%) ausgewählt. Auf die Shortlist haben es 41 Bücher von Autoren und 19 Bücher von Autorinnen geschafft (32%). Bei den Preisträgerinnen bzw. Preisträgern haben allerdings Frauen die Nase vorn. Unter zehn Geehrten sind sechs Frauen und vier Männer, dies entspricht einem Frauenanteil von 60%. Im Zeitraum von 2005 bis 2014 haben 45 Männer und 25 juriiert. In den Anfangsjahren von 2005 bis einschließlich 2009 waren deutlich mehr Männer als Frauen in der Jury vertreten. Seit dem Jahr 2010 wird ein ausgewogenes Verhältnis offenbar angestrebt, sodass wechselweise vier Frauen und drei Männer oder aber drei Frauen und vier Männer Teil der Jury sind.

Übersicht 103: Autorinnen und Autoren auf der Long- bzw. Shortlist, Preisträgerinnen und Preisträger sowie die Jury des Deutschen Buchpreises in den Jahren 2005 bis 2014

	Longlist		Shortlist		Preisträgerinnen und Preisträger		Jury	
	Autor	Autorin	Autor	Autorin	Autor	Autorin	Männer	Frauen
2005	15	5	4	2	1	0	5	2
2006	16	4	5	1	0	1	5	2
2007	15	5	4	2	0	1	6	1
2008	15	4	5	1	1	0	6	1
2009	13	7	4	2	0	1	5	2
2010	15	5	4	2	0	1	4	3
2011	12	8	3	3	1	0	3	4
2012	14	6	5	1	0	1	4	3
2013	14	6	3	3	0	1	4	3
2014	14	6	4	2	1	0	3	4
insgesamt	143	56	41	19	4	6	45	25

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutscher Buchpreis

Auch wenn Frauen bei den Preisträgerinnen und Preisträgern gut vertreten sind, fällt dennoch auf, dass die Verlage mehrheitlich Werke von Männern einreichen. Auch hier ist wieder anzumerken, dass mehr Schriftstellerinnen und Dichterinnen bei der Künstlersozialversicherung versichert sind als Schriftsteller und Dichter. Verlage sind also gut beraten, ein stärkeres Augenmerk auf die von Autorinnen verfassten Werke bei der Einreichung für die Longlist des Deutschen Buchpreises zu richten.

Bereits seit 1956 wird der Deutsche Jugendliteraturpreis³⁸¹ verliehen. Er dient laut Ausschreibung dazu »... die Entwicklung der Kinder- und Jugendliteratur, [zu] fördern, das öffentliche Interesse an ihr wach[zu]halten und zur Diskussion herausfordern. Mit dem Deutschen Jugendliteraturpreis werden jährlich herausragende Werke der Kinder- und Jugendliteratur ausgezeichnet. Dadurch sollen Kinder und Jugendliche zur Begegnung und Auseinandersetzung mit Literatur angeregt werden. Zugleich soll die Öffentlichkeit, insbesondere Eltern und alle Vermittlerinnen und Vermittler, auf wichtige Neuer-

381 Gefördert wird der Deutsche Jugendliteraturpreis vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

scheinungen der Literatur für Kinder und Jugendliche hingewiesen werden.« (Deutscher Jugendliteraturpreis – Ausschreibung) Als aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans geförderter Preis ist er also in der kulturellen Kinder- und Jugendbildung zu verorten. Seit Bestehen des Preises zeichnet sich für die Durchführung und Vergabe des Preises der Arbeitskreis für Jugendliteratur (AKJ) verantwortlich.

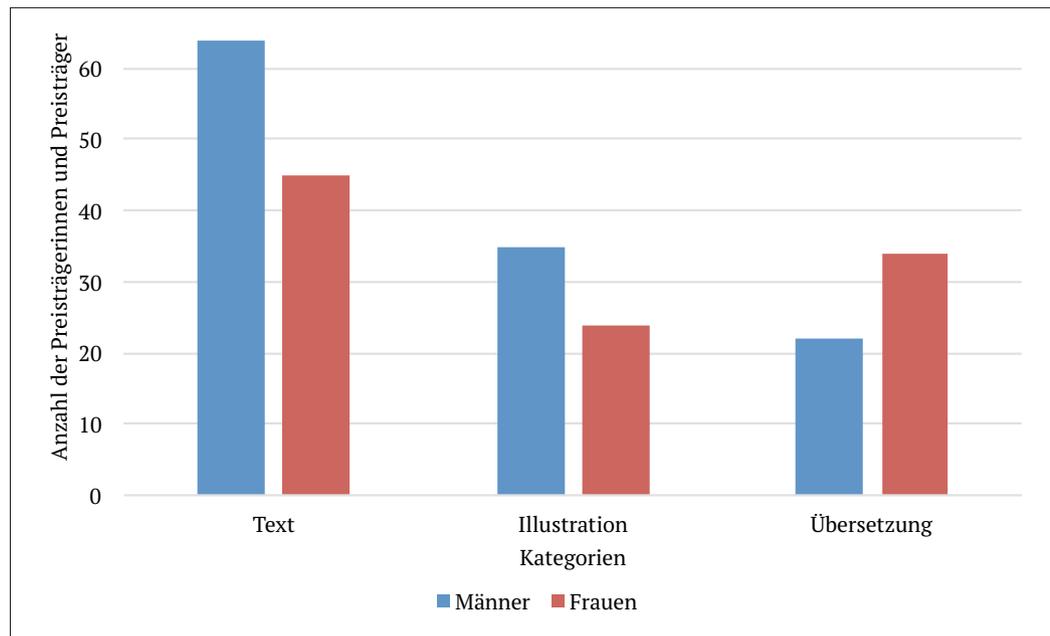
Vergeben wird der Preis in den Gattungen Bilderbuch, Kinderbuch, Jugendbuch und Sachbuch und zwar in den Kategorien Text, Illustration und Übersetzung. Weiter wird ein Preis der Jury und in unregelmäßigen Abständen ein Sonderpreis vergeben. Der Preis der Jury wie auch der Sonderpreis können ebenfalls in den genannten Kategorien vergeben werden. Zwischen 1994 und 2015 wurden insgesamt 224 Auszeichnungen vergeben, davon 121 an Männer und 103 an Frauen, was einen Frauenanteil von 46% ergibt.

Übersicht 104: Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Jugendliteraturpreises in den Jahren 1994 bis 2015			
	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Bilderbuch			
Text	14	9	39
Illustration	12	8	40
Übersetzung	6	5	45
Kinderbuch			
Text	11	11	50
Illustration	9	5	36
Übersetzung	7	7	50
Jugendbuch			
Text	11	12	52
Illustration	1	2	67
Übersetzung	3	11	79
Sachbuch			
Text	15	8	35
Illustration	6	5	45
Übersetzung	3	3	50
Preis der Jury			
Text	8	4	50
Illustration	3	2	40
Übersetzung	1	5	83
Sonderpreise			
Übersetzung	2	3	60
Illustration	4	2	33
Autor/Autorin	5	1	17
insgesamt	121	103	46

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutscher Jugendliteraturpreis

Da pro Gattung und Kategorie vergleichsweise wenige Auszeichnungen im hier betrachteten Zeitraum vergeben wurden, wurde in Abbildung 45 gegenübergestellt, wie viele Männer und wie viele Frauen in den Kategorien Text, Illustration und Übersetzung mit dem Deutschen Jugendliteraturpreis seit 1994 ausgezeichnet wurden. In den Kategorien Text und Illustration wurden jeweils mehr Männer als Frauen ausgezeichnet, wohingegen in der Kategorie Übersetzung Frauen die Nase vorne haben. Dies entspricht wiederum der größeren Zahl von Übersetzerinnen, jedenfalls den Daten der Künstlersozialversicherung zufolge.

Abb. 45: Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Jugendliteraturpreises in den Kategorien Text, Illustration und Übersetzung in den Jahren 1994 bis 2015



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutscher Jugendliteraturpreis

Writers in Exile ist ein Unterstützungsprogramm der Beauftragten für Kultur und Medien für Schriftstellerinnen und Schriftsteller, die im Exil in Deutschland leben. Viele deutsche Künstlerinnen und Künstler, so auch Schriftstellerinnen und Schriftsteller wurden zwischen 1933 und 1945 verfolgt, ihre Bücher wurden verbrannt. Einige konnten fliehen und im Exil überleben. Mit dem Programm »Writers in Exile« werden Autorinnen und Autoren unterstützt, die heute vor politischer oder rassistischer Verfolgung fliehen und in Deutschland Exil finden. Das P.E.N.-Zentrum Deutschland vergibt die Stipendien im Rahmen des genannten Programms. Zwischen 1999 und 2014 wurden 34 Autorinnen und Autoren unterstützt. Darunter elf Frauen, das entspricht einem Anteil von 32%.

Im Bereich der kulturellen Bildung ist das Treffen junger Autoren³⁸² zu verorten. Der Wettbewerb richtet sich an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 11 und 21 Jahren, die eigene Texte geschrieben haben. Zugelassen sind alle literarischen Genres und Gattungen. Aus den Einsendungen werden von einer Jury 20 Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt, die zum Wettbewerb nach Berlin eingeladen werden. Ein fester Bestandteil des Wettbewerbs sind wiederum Workshops, in denen

³⁸² Veranstalter sind die Berliner Festspiele, gefördert wird der Wettbewerb vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

an den Texten gearbeitet und sich gemeinsam über literarisches Schreiben ausgetauscht wird. Die jeweils prämierten Texte erscheinen in einer Anthologie.

Von 1994 bis 2004 wurden 426 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene ausgezeichnet. Darunter waren 297 Mädchen bzw. junge Frauen, was einen Anteil von 70% ergibt. Auch wenn ganz sicher nur ein Bruchteil der Preisträgerinnen und Preisträger eine Laufbahn als Literatin oder Literat einschlagen wird, kann gesagt werden: Der literarische Nachwuchs ist offenbar weiblich.

8.3 Fördermaßnahmen Bildende Kunst

Ähnlich der Literatur ist die Bildende Kunst marktvermittelt. Nicht umsonst stellen die Angehörigen der Berufsgruppe Bildende Kunst die größte Berufsgruppe innerhalb der Versicherten der Künstler-sozialversicherung. Für bildende Künstlerinnen und Künstler gibt es so gut wie keine Möglichkeit der abhängigen Beschäftigung, es sei denn als Lehrkraft an allgemeinbildenden Schulen oder in der kulturellen Vermittlungsarbeit.

Neben Zuschüssen zur Verwirklichung von speziellen Vorhaben sind gerade auch für bildende Künstlerinnen und Künstler Arbeitszuschüsse, Katalogförderungen oder auch die Erstellung von Werkverzeichnissen von großer Bedeutung. Neben der finanziellen Förderung spielt auch die Marktpräsenz eine Rolle.

Ähnlich dem Deutschen Literaturfonds hat die Stiftung Kunstfonds eine herausragende Bedeutung für die Förderung freiberuflicher Künstlerinnen und Künstler und soll daher mit ihren Maßnahmen vorgestellt werden.

8.3.1 Stiftung Kunstfonds

Der Kunstfonds wurde wie der Deutsche Literaturfonds im Jahr 1980 gegründet. Gründungsmitglieder waren fünf Verbände sowie die Künstlerin Rune Miels. Weitere zwei Verbände kamen später hinzu.³⁸³ Im Jahr 2000 wurde die »Stiftung Kunstfonds zur Förderung der zeitgenössischen bildenden Kunst« gegründet, die die Arbeit des Kunstfonds übernahm. Die Stiftungsgründung ermöglichte die Verwaltung von Zustiftungen und die Betreuung von Künstlernachlässen im Archiv für Künstlernachlässe Brauweiler.

Die Arbeit der Stiftung Kunstfonds³⁸⁴ ist insbesondere für junge Künstlerinnen und Künstler, die auf dem Kunstmarkt erst noch Fuß fassen müssen, von großer Bedeutung. Die Stipendien ermöglichen, sich für einen bestimmten Zeitraum auf das künstlerische Werk zu konzentrieren. Aber auch die Förderung von Ausstellungsvorhaben, die »besonders« und nicht so einfach zu vermitteln sind, ist ein wesentlicher Bestandteil der Kunstfondsarbeit.

Um mögliche »Erbhöfe« zu vermeiden, sind bestimmte Fristen zur erneuten Bewerbung vorgesehen.

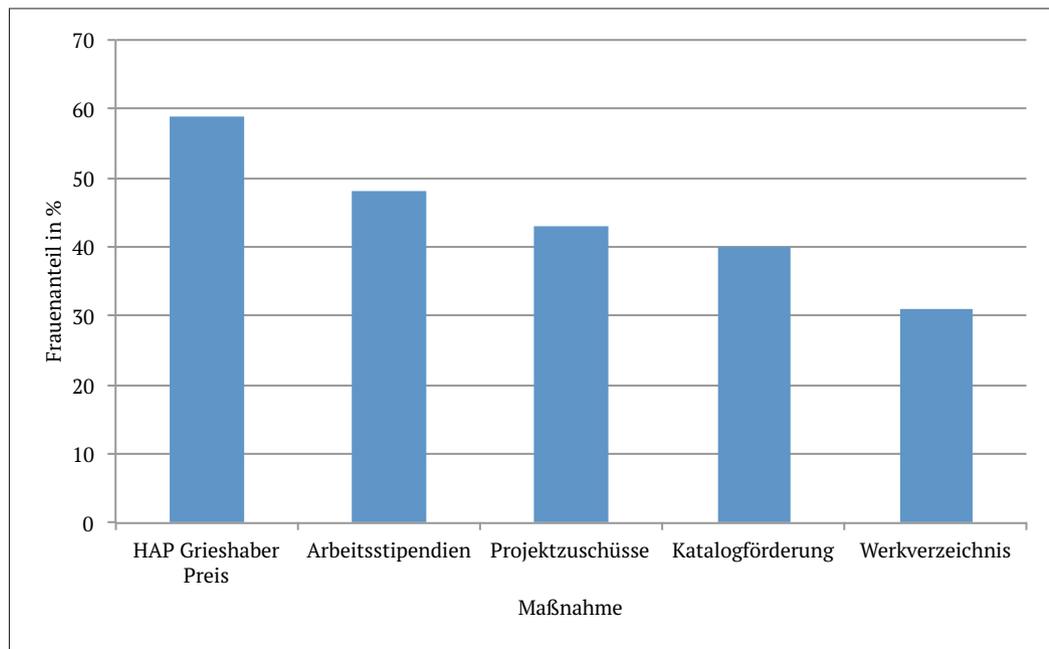
Die nachfolgende Abbildung 46 vermittelt einen Vorgeschmack auf den Frauenanteil an den unterschiedlichen Fördermaßnahmen der Stiftung Kunstfonds. Die beiden Maßnahmen, die längerfristig

³⁸³ Zu den Gründungsverbänden gehören der Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler, der Deutsche Künstlerbund, die Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstfreunde (GEDOK), der Bundesverband Deutscher Galerien sowie die Verwertungsgesellschaft Bild-Kunst. Später kamen das Internationale Künstlergremium und die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Kunstvereine hinzu.

³⁸⁴ Gefördert wird die Stiftung Kunstfonds von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien.

für die interessierte Öffentlichkeit zugänglich sind, wie erstellte Kataloge und Werkverzeichnisse weisen die geringsten Frauenanteile auf. Dies wirkt sich auf die Tradierung weiblichen Schaffens in der Bildenden Kunst aus.

Abb. 46: Frauenanteil an den verschiedenen Fördermaßnahmen der Stiftung Kunstfonds in den Jahren 1994 bis 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Stiftung Kunstfonds

8.3.1.1 Arbeitsstipendien zur Förderung der künstlerischen Entwicklung

Bildende Künstlerinnen und Künstler können sich für ein Arbeitsstipendium für die Dauer von einem Jahr bewerben. Gewährt werden den ausgewählten Stipendiatinnen und Stipendiaten 18.000 Euro. Dieses Arbeitsstipendium soll der künstlerischen Entwicklung dienen und ist auf die Sicherung des Lebensunterhalts ausgerichtet. Die Auswahl trifft eine Jury.

In den Jahren zwischen 1994 und 2014 wurden 809 Arbeitsstipendien vergeben. Davon gingen 421 an Männer und 388 an Frauen. Der Frauenanteil an den Stipendiaten betrug damit durchschnittlich 48%, was sogar etwas über dem Anteil freiberuflicher in der Künstlersozialversicherung versicherter Frauen liegt.

8.3.1.2 Projektzuschüsse

Im Unterschied zu den Arbeitsstipendien zur Förderung der künstlerischen Entwicklung, die dem laufenden Lebensunterhalt für einen bestimmten Zeitraum dienen, sollen die Projektzuschüsse die »Realisierung eines zeitlich und inhaltlich abgrenzbaren künstlerischen Vorhabens mit dem Förderungsschwerpunkt der künstlerischen Produktion« (Stiftung Kunstfonds) unterstützen. Für ein solches Vorhaben stehen maximal 25.000 Euro zur Verfügung. Es müssen die Sach- und Reisekosten nach-

gewiesen werden. Private Lebenshaltungskosten und Honorare können hieraus nicht bestritten werden. Die Auswahl trifft eine Jury.

Von diesen Projektzuschüssen wurden zwischen 1994 und 2014 148 vergeben. Davon wurden 85 an Männer und 63 an Frauen ausgereicht, dies entspricht einem Anteil von 43%.

8.3.1.3 Katalogförderung

Für monographische Kataloge können in Deutschland lebende bildende Künstlerinnen und Künstler einen Zuschuss von maximal 6.000 Euro beantragen. Diese Kataloge sind für die Darstellung der künstlerischen Arbeit sowie die Bewerbung um weitere Stipendien oder andere Fördermaßnahmen von großer Bedeutung.

Die Erstellung von Werkverzeichnissen wurde im Rahmen des hier zur Diskussion stehenden Zeitraums von 2009 bis 2013 gefördert.³⁸⁵ Gewährt wurden insgesamt 30 Katalogförderungen, davon 18 von Künstlern und 12 von Künstlerinnen, was einem Frauenanteil von 40% entspricht.

8.3.1.4 Werkverzeichnisse

Werkverzeichnisse sind wichtig, um das gesamte Werk einer Künstlerin oder eines Künstlers, egal ob lebend oder schon verstorben, zugänglich zu machen. Sie vermitteln einen Überblick über das künstlerische Schaffen und sind für das »Überleben« der Künstlerinnen und Künstler auch über den Tod hinaus bedeutsam.

Zur Erstellung eines Werkverzeichnisses können lebende Künstlerinnen und Künstler oder bei Verstorbenen deren Rechtsnachfolgerinnen und -nachfolger einen Antrag auf finanzielle Unterstützung stellen. Voraussetzung ist, dass die Bearbeiterin bzw. der Bearbeiter verbindlich genannt wird. Druckkostenzuschüsse werden nicht gewährt. Als Fördersumme stehen maximal 30.000 Euro zur Verfügung.

Im hier betrachteten Zeitraum wurde die Erarbeitung von Werkverzeichnissen von 2006 bis 2014 finanziell gefördert. Insgesamt 39 Werkverzeichnisse konnten so erstellt werden, darunter 27 von Künstlern und 12 von Künstlerinnen, was einem Frauenanteil von 30% entspricht.

Da Werkverzeichnisse eher von Werken älterer Künstlerinnen und Künstler erstellt werden, wirkt hier die unterschiedliche Präsenz von Frauen und Männern im Kunstmarkt fort. Ulrike Rosenbach gibt im Interview mit Barbara Haack in diesem Band hierzu Auskunft. Da aber wiederum das Werkverzeichnis für die Forschung zum Werk einer Künstlerin oder eines Künstlers genutzt wird, hängt die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Werk und damit die dauerhafte Präsenz und Tradierung auch von Werkverzeichnissen ab.

8.3.1.5 HAP-Griehaber-Preis der VG Bild-Kunst

Der HAP-Griehaber-Preis wird von der Verwertungsgesellschaft Bild-Kunst gestiftet und ist mit 25.000 Euro dotiert. Er wird seit 1999 jährlich vergeben. Neben der Dotierung erfolgt eine Ausstellung in den Räumen des Deutschen Künstlerbunds in Berlin. Eine Bewerbung für diesen Preis ist nicht möglich. Der Preisträger oder die Preisträgerin wird aus den Bewerbungen für die künstlerische Einzelförderung ausgewählt. Die Verwertungsgesellschaft Bild-Kunst erinnert mit diesem Preis an das kulturpolitische Wirken des Malers und Holzschneiders HAP Griehaber, der maßgeblich am Aufbau

³⁸⁵ Für das Jahr 2014 ist keine Förderung ausgewiesen.

der Verwertungsgesellschaft Bild-Kunst beteiligt war und sich energisch für die soziale Sicherung von Künstlerinnen und Künstlern ausgesprochen hat.

Von 1999 bis 2014 wurden 17 Künstlerinnen und Künstler mit dem Preis geehrt, darunter zehn Frauen und sieben Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 59%.

8.4 Fördermaßnahmen Darstellende Kunst

Wie eingangs bereits ausgeführt, soll in diesem Kapitel nicht auf Ensembleförderungen eingegangen werden. Dies bedeutet zwar den schmerzlichen Verzicht auf Fördermaßnahmen der Darstellenden Kunst, die sich an Ensembles richten, ist aber konsequent, wenn, wie hier beabsichtigt, auf die Förderung von Einzelpersonen abgehoben wird.³⁸⁶

Erwähnt werden soll an diese Stelle zumindest der 1985 gegründete Fonds Darstellende Künste, der seit 1988 Projekte des professionellen Freien Theaters der unterschiedlichen Gattungen fördert. Darüber hinaus ist der Fonds Darstellende Künste in der Konzeptionsförderung aktiv und vergibt seit 2010 den George Tabori Preis an herausragende Ensembles der Freien Theater- und Tanzszene. Der Fonds wird von Bundesverbänden aus dem Bereich der Darstellenden Künste getragen.³⁸⁷ Er ist von großer Bedeutung für die Entwicklung der Freien Darstellenden Kunst.

8.4.1 Berliner Theatertreffen

Das Berliner Theatertreffen besteht seit 1964. Veranstalter sind die Berliner Festspiele.³⁸⁸ Zum Theatertreffen werden zehn Theaterinszenierungen aus dem deutschsprachigen Raum eingeladen. Die Auszeichnung besteht in der Einladung zum Theatertreffen. Die Auswahl trifft eine siebenköpfige Jury. Die Stücke werden im Mai eines jeden Jahres im Haus der Berliner Festspiele aufgeführt. Parallel finden eine Fülle begleitender Veranstaltungen statt.

Neben der Ensembleleistung findet die Leistung der jeweiligen Regisseurin bzw. des Regisseurs eine besondere Beachtung. Es wurde daher anhand des Online-Archivs Berliner Festspiele ausgezählt, wie viele Regisseurinnen und Regisseure pro Jahr eingeladen und wie viele Stücke von Autorinnen und von Autoren gespielt wurden. Wurden bis zu drei Personen namentlich genannt, wurden sie mitgezählt, Ensembles konnten hingegen nicht ausgezählt werden. Insgesamt wurden 219 Nennungen im Bereich Regie gezählt. Darunter finden sich Doppelnennungen, da eine Reihe von Regisseuren und wenige Regisseurinnen häufiger eingeladen wurden. Von den 219 Nennungen im Bereich Regie entfallen 26 auf Frauen, dies entspricht einem Anteil von 12%. Bei den Autoren und Autorinnen wurden 215 Nennungen ermittelt. Auch hier wurden Werke einige Autoren und Autorinnen häufiger gespielt. Unter den 215 Autorinnen und Autoren sind 23 Frauen, was einem Anteil von 11% entspricht. Wird dieses mit den in Kapitel 5.1.2 dargestellten Frauenanteil an gespielten Stücken verglichen, so zeigt sich, dass beim Berliner Theatertreffen deutlich weniger Stücke von Autorinnen eingeladen als an den Theatern gespielt werden.

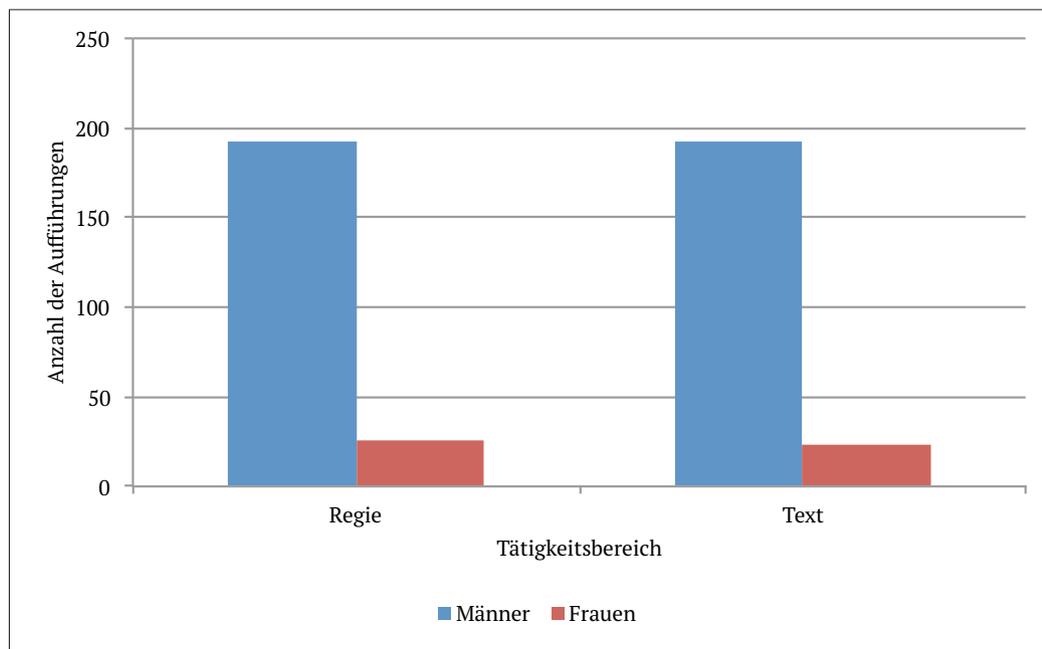
Abbildung 47 veranschaulicht, wie sich die Regie-Arbeiten von Frauen und Männern sowie die aufgeführten Texte zueinander verhalten.

³⁸⁶ Auch bei der Darstellung von Fördermaßnahmen in der Musik wurde allenfalls cursorisch auf die Förderung von Bands eingegangen.

³⁸⁷ Er wird finanziert aus Mitteln der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien.

³⁸⁸ Die Berliner Festspiele werden von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien gefördert.

Abb. 47: Aufführungen von Regie-Arbeiten und Texten von Frauen und Männern bei den Berliner Festspielen in den Jahren 1994 bis 2015



Quelle: Eigene Darstellung nach Berliner Festspiele

Während des Berliner Theatertreffens vergibt die Stiftung Preußische Seehandlung seit 1988 den Theaterpreis Berlin. Dieser dient laut Statut »der Auszeichnung einer Person, in Ausnahmefällen, mehrerer Personen, die sich in besonderer Weise durch ihr Lebenswerk oder herausragende Einzelleistungen um das deutschsprachige Theater verdient gemacht haben« (Statut des Theaterpreises Berlin). Von 1994 bis 2015 wurden 29 Persönlichkeiten ausgezeichnet. Darunter acht Frauen und 21 Männer, was einem Frauenanteil von 28% entspricht.

8.4.2 Mülheimer Theatertage

Die Mülheimer Theatertage finden seit 1976 statt. Im Mittelpunkt steht hier nicht die Inszenierung oder aber die darstellerische Leistung, sondern der Text. Jährlich werden sieben bis acht Stücke in der jeweils wirksamsten Aufführung gezeigt. Die Stückauswahl trifft ein Auswahlgremium aus den Uraufführungen der jeweiligen Saison. Eine fünfköpfige Jury³⁸⁹ wählt die Preisträgerin bzw. den Preisträger des mit 15.000 Euro dotierten Mülheimer Theaterpreises aus.

Im Archiv der Mülheimer Theatertage³⁹⁰ lassen sich insgesamt 70 Autorinnen und Autoren ermitteln, deren Stücke in den Jahren 1994 bis 2015 gezeigt wurden. Darunter waren 10 Frauen, was einem Anteil von 29% entspricht. Ausgezeichnet mit dem Mülheimer Dramatikerpreis wurden laut Archiv im genannten Zeitraum 17 Autorinnen und Autoren. Die vier ausgezeichneten Frauen machen einen Anteil von 24% aus.

³⁸⁹ Die Jury ist mit Kritikerinnen und Kritikern sowie Theaterschaffenden besetzt.

³⁹⁰ Auf den Seiten der Mülheimer Theatertage wird ausgewiesen, dass die Zusammenstellung nicht vollständig ist. Im Rahmen der hier vorliegenden Studie wird sich auf die online zugänglichen Daten gestützt.

Übersicht 105: Autorinnen und Autoren sowie Preisträgerinnen und Preisträger der Mülheimer Theatertage in den Jahren 1994 bis 2015

	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Ausgewählte Autorinnen und Autoren	70	20	29
Preisträgerinnen und Preisträger	17	4	24

Quelle: Eigene Darstellung nach Mülheimer Theatertage – Stücke

8.5 Fördermaßnahmen Film

In der Einleitung wurde geschildert, dass auf den Filmbereich in dieser Studie nicht ausführlich eingegangen werden soll, da die Filmförderungsanstalt (FFA) eine eigene Untersuchung zu Frauen im Film in Auftrag gegeben hat, die im Jahr 2016 vorgelegt werden soll. Es wird hier nur cursorisch auf den Filmbereich eingegangen. So wurde die Ausbildung im Film ebenso gestreift wie die Versicherungszahl der KSK, beispielsweise im Tätigkeitsbereich Regie. Später wird auf den Deutschen Filmpreis eingegangen. Es sollen daher an dieser Stelle nur zwei Fördermaßnahmen aus dem Filmbereich exemplarisch herausgegriffen werden: der Deutsche Drehbuchpreis und der Deutsche Kurzfilmpreis.

8.5.1 Deutscher Drehbuchpreis

Der Deutsche Drehbuchpreis³⁹¹ wird seit 1988 vergeben. Für den Preis können pro Kalenderjahr bis zu drei unverfilmte Drehbücher für programmfüllende Spielfilme nominiert werden. Mit der Nominierung ist eine Prämie von 5.000 Euro verbunden (vgl. Deutscher Drehbuchpreis – Informationsblatt). Mit dem Deutschen Drehbuchpreis Ausgezeichnete erhalten eine Preissumme von 30.000 Euro, davon können auf Antrag 20.000 Euro für die Weiterentwicklung des Drehbuchs verwandt werden. Vorschläge für den Deutschen Drehbuchpreis können, laut Informationsblatt, folgende Institutionen und Verbände bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien einreichen: »alle Film fördernden Institutionen, die in den beiden der Auszeichnung des Drehbuchs vorangegangenen Kalenderjahren Drehbücher im Rahmen der Projektförderung für programmfüllende Spielfilme ausgewählt haben, der Verband Deutscher Drehbuchautoren e.V. (VDD), der Verband Deutscher Bühnen- und Medienverlage e.V. (VDB) und der Verband deutscher Film- und Fernseh-dramaturgen e.V. (VeDRA)« (ebd.).

Mit dem Deutschen Drehbuchpreis wurden von 1994 bis 2015 27 Drehbuchautorinnen und -autoren ausgezeichnet, darunter fünf Frauen. Über die Auszeichnung entscheidet die Jury Deutscher Drehbuchpreis. Das entspricht einem Anteil von 19%.³⁹² Auch wenn in Kapitel 7.3.1 gezeigt wurde, dass etwas weniger Frauen als Männer als Autorinnen für Film, Fernsehen und Bühne tätig sind, ist ihr Anteil deutlich größer als hier ausgezeichnete Drehbuchautoren. Aktuell sind in der Künstlersozialversicherung 2.068 Autoren und 1.819 Autorinnen für Bühne, Film und Fernsehen versichert. Dies entspricht einem Frauenanteil in diesem Tätigkeitsbereich von 47%. Hiervon sind ein Teil reine Bühnenautorinnen, ein weiterer Teil wird sich unter Umständen auf das Fernsehen konzentrieren, sodass nicht von 47% Drehbuchautorinnen für Kinofilme auszugehen ist. Dies alles berücksichtigend, erscheint ein Frauenanteil beim Deutschen Drehbuchpreis von dennoch 19% relativ gering.

³⁹¹ Vergaben wird der Preis von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien.

³⁹² Die Angaben wurden von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien zur Verfügung gestellt.

8.5.2 Deutscher Kurzfilmpreis

Der Deutsche Kurzfilmpreis³⁹³ wird seit 1956 vergeben. Seither wurden seine Statuten mehrfach angepasst und geändert. Der Preis kann in folgenden Kategorien vergeben werden:

- Spielfilme bis 7 Minuten und mehr als 7 bis 30 Minuten: 6 Nominierungen, davon jeweils 1 x Filmpreis in Gold
- Dokumentarfilme bis 30 Minuten: 2 Nominierungen, davon 1 x Filmpreis in Gold
- Animationsfilme bis 30 Minuten: 2 Nominierungen, davon 1 x Filmpreis in Gold
- Experimentalfilme bis 30 Minuten: 2 Nominierungen, davon 1 x Filmpreis in Gold
- Zusätzlich kann ein Sonderpreis für Filme mit einer Laufzeit von mehr als 30 bis 78 Minuten (einschließlich Vor- und Abspann) vergeben werden (vgl. Deutscher Kurzfilmpreis – Vergabeverfahren).

Der Preis ist für die Nominierungen mit 15.000 Euro, für den Filmpreis in Gold mit 30.000 Euro dotiert. Preisträgerinnen und Preisträger des Sonderpreises erhalten 20.000 Euro.

Seit 2005 wird der Deutsche Kurzfilmpreis im Zusammenwirken mit einer Filmhochschule vergeben. Im Rahmen der Vergabe finden Workshops, die sich aktuellen Fragestellungen zum Film widmen, statt. Übersicht 106 sind die Nominierungen sowie die Preisvergaben in Gold und in Silber sowie des Sonderpreises zu entnehmen. Insgesamt wurden von 1994 bis 2015 125 Regisseurinnen und Regisseure nominiert, darunter 31 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 25%. Den Preis in Silber erhielten von insgesamt 17 Ausgezeichneten 3 Frauen. Ihr Anteil liegt bei 18%. Der Deutsche Kurzfilmpreis in Gold wurde an 70 Regisseurinnen und Regisseure verliehen, davon sind 18 Frauen, d.h. 26%. Liegt der Frauenanteil bei den Nominierungen und den Preisen in Gold und Silber bei einem Viertel, so schnell er beim Sonderpreis hoch. Diesen erhielten von elf Ausgezeichneten sieben Frauen, was einem Anteil von 64% entspricht.

Übersicht 106: Nominierungen und Preisvergabe des Deutschen Kurzfilmpreises in den Jahren 1994 bis 2015

	insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Nominierung	125	31	25
Silber ³⁹⁴	17	3	18
Gold	70	18	26
Sonderpreis	11	7	64

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutscher Kurzfilmpreis – Preisträger und Nominierte 1956 – 2015

8.6 Auslandsstipendien für Künstlerinnen und Künstler

Herausragende Künstlerinnen und Künstler können sich für Auslandsstipendien bewerben oder werden für diese ausgewählt. Sie sollen den Stipendiatinnen und Stipendiaten die Möglichkeit zum Arbeiten in anregender Atmosphäre bieten und zugleich den Austausch zwischen den Künstlerinnen und Künstlern verschiedener künstlerischer Disziplinen befördern.

³⁹³ Der Preis wird von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien vergeben.

³⁹⁴ Die Vergabe des Deutschen Kurzfilmpreises in Silber erfolgte nur bis einschließlich 2001.

8.6.1 Villa Massimo

Das Stipendium der Villa Massimo ist das älteste und traditionsreichste Stipendium in Deutschland. Die Villa Massimo geht auf eine Schenkung des Berliner Unternehmers Eduard Arnhold (1849 – 1925) zurück, der die Villa in Rom erbaute und dem Preußischen Staat für Künstlerstipendien schenkte.³⁹⁵ Nach einer wechselvollen Geschichte im Ersten Weltkrieg, in der Weimarer Republik, der NS-Diktatur sowie im Zweiten Weltkrieg steht die Villa Massimo seit 1956 wieder für Künstlerstipendien zur Verfügung.³⁹⁶ Heute ist die Villa Massimo eine unselbstständige Anstalt im Geschäftsbereich der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien.

Im Informationsblatt der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien zu den Künstlerinnen- und Künstlerstipendien in Italien (Villa Massimo und Casa Baldi) werden folgende Bewerbungsvoraussetzungen genannt: »Die Künstlerinnen und Künstler müssen in ihrer Kunstsparte bereits öffentliche Anerkennung gefunden haben, Bewerbungen von Studierenden sind ausgeschlossen; deutsche Staatsangehörige sein (mit Hauptsitz und Schaffensmittelpunkt in der Bundesrepublik Deutschland) oder zum Zeitpunkt der Bewerbung seit mindestens 5 Jahren den ersten Wohnsitz und ihren Schaffensmittelpunkt in der Bundesrepublik Deutschland haben; bei Antritt ihres Aufenthalts in Italien über Grundkenntnisse der italienischen Sprache verfügen; einem längeren Aufenthalt im südlichen Klima gesundheitlich gewachsen sein. Dies ist durch ärztliches Attest kurz vor Antritt des Studienaufenthaltes nachzuweisen. Künstlerinnen und Künstler, die die Voraussetzungen erfüllen, können sich mit den erbetenen Unterlagen bei der für die Kunstförderung zuständigen Behörde ihres Landes bis spätestens zum 15.1. für einen Studienaufenthalt im folgenden Jahr bewerben. Dabei können sie maximal eine Bewerbungsalternative angeben« (Deutsche Akademie Rom – Informationen zur Bewerbung). Das Auswahlverfahren für die Sparte Bildende Kunst ist zweistufig. Stipendiatinnen und Stipendiaten können sich nur mit besonderer Begründung nach Abschluss des einen Stipendiums für ein Stipendium in der jeweils anderen Einrichtung bewerben. Das Stipendium richtet sich an herausragende Künstlerinnen und Künstler der Sparten Bildende Kunst, Literatur, Musik, hier an Komponistinnen und Komponisten, sowie Architektur. Neben dem kostenfreien Aufenthalt erhalten die Stipendiatinnen und Stipendiaten eine monatliche Unterstützung von 2.500 Euro. Darüber hinaus ermöglicht die Villa Massimo, laut Satzung, »Kontaktmöglichkeiten zu den deutschen Kulturinstituten in Rom, den römischen und italienischen Kultureinrichtungen und zu den der Deutschen Akademie Rom vergleichbaren ausländischen Künstlerförderungseinrichtungen sowie zu Galerien, Agenturen, Verlagen, etc.; die Beteiligung an Veröffentlichungen und Veranstaltungen der Deutschen Akademie Rom, insbesondere an der gemeinsamen Abschlusspräsentation der während des Studienaufenthalts entstandenen Werke; Einzelpräsentationen (Ausstellungen, Lesungen, Konzerte) sowie Veröffentlichungen (Kataloge, Bücher, CDs) auf Vorschlag der Direktion, sofern hierfür Haushaltsmittel oder Drittmittel bereitstehen« (Statut der Akademie Rom Villa Massimo und der Deutschen Akademie Casa Baldi). D.h., dass sich neben der unmittelbaren finanziellen Förderung sowie dem Aufenthalt weitere Förderungen und sei es die Präsentation vor Ort ergeben. Die Studiengäste müssen sich verpflichten, die bestehenden Förderungsmöglichkeiten sinnvoll zu nutzen, bei Veröffentlichungen während des Studienaufenthalts hierauf hinzuweisen und den Studienaufenthalt in ihre Vita aufzunehmen.

In den Jahren 1994 bis 2014 waren 185 Studiengäste in der Villa Massimo. Die Mehrzahl davon waren mit 80 Stipendiengästen bildende Künstlerinnen und Künstler, gefolgt von jeweils 35 Autorinnen und Autoren, Komponistinnen und Komponisten sowie Architektinnen und Architekten. In Übersicht

395 Vergeben wurde der Rom-Preis an jüngere Künstler bis zu einem Alter von 32 Jahren, die dort einen neunmonatigen Aufenthalt absolvieren konnten. Ausgewählt wurden die Stipendiaten vom Preußischen Kultusministerium auf Vorschlag der Akademie der Künste.

396 Nach umfangreichen Umbau- und Renovierungsmaßnahmen (2000 – 2005) wurde die Villa Massimo im Jahr 2005 wieder eröffnet und dient heute zusätzlich für öffentliche Veranstaltungen in Rom.

107 ist zusammengestellt, aus welchen künstlerischen Sparten die Stipendiatinnen und Stipendiaten stammen und wie viele von ihnen Frauen bzw. Männer sind. Der Übersicht ist zu entnehmen, dass bis auf die Sparte Architektur, in der mehr Frauen als Männer zu verzeichnen sind, in allen anderen Sparten mehr Künstler als Künstlerinnen für ein Stipendium der Villa Massimo ausgewählt wurden. Wird die Zahl der Frauen an den Studiengästen weiter betrachtet, so folgen auf die Architektinnen an zweiter Stelle die bildenden Künstlerinnen, danach die Schriftstellerinnen. Abgeschlagen sind Komponistinnen. Von insgesamt 35 Komponisten und Komponisten, die in den Jahren 1994 bis 2014 in der Villa Massimo arbeiten konnten, waren gerade einmal fünf Frauen, was einem Anteil von 14% entspricht. Hier zeigt sich erneut, wie schon beim Deutschen Musikwettbewerb Komposition thematisiert wurde, dass Komponistinnen weniger an der individuellen Künstlerförderung partizipieren als ihre Kollegen. Sie erhalten seltener die Chance, im Rahmen eines Stipendiums an ihrem Werk zu arbeiten. Dies wirkt sich auf das künstlerische Schaffen und die Präsentationsmöglichkeiten aus.

Gerade mit Blick auf die bereits in Kapitel 8.2.1.3 erwähnte Vereinbarkeit von Stipendien außerhalb des Wohnorts und Familie ist hervorzuheben, dass es Studiengästen der Villa Massimo ermöglicht wird, ihren Partner oder ihre Partnerin sowie minderjährige Kinder für die Dauer des Aufenthalts mitzunehmen.³⁹⁷

³⁹⁷ Die Schriftstellerin Julia Franck hat diese Möglichkeit im Interview mit Barbara Haack in diesem Band positiv hervorgehoben.

Übersicht 107: Stipendiatinnen und Stipendiaten der Villa Massimo in den Jahren 1994 bis 2014³⁹⁸

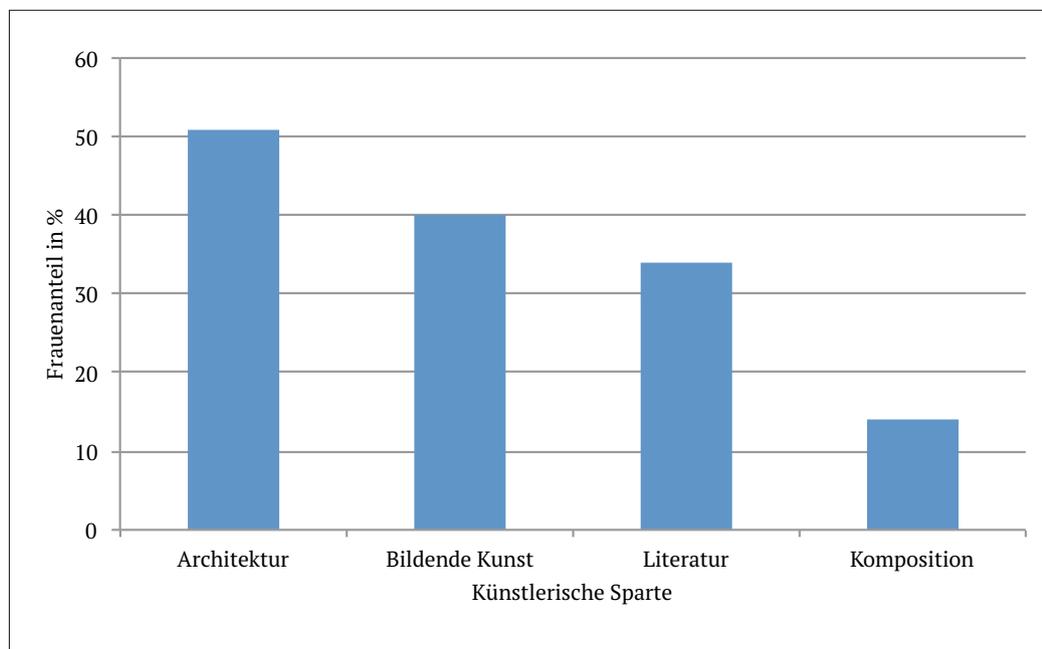
	Bildende Kunst		Literatur		Musik (Komposition)		Architektur	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1994	2	0	1	2	1	0	0	0
1995	5	2	1	1	3	0	2	1
1996	1	1	2	0	3	0	1	2
1997	5	5	0	1	3	1	0	1
1998	5	1	3	0	0	0	1	1
1999	3	1	1	0	0	0	1	1
2003	5	2	1	0	2	0	0	1
2004	5	0	1	1	1	1	0	1
2005	2	3	1	1	2	0	1	0
2006	2	2	1	1	2	0	1	1
2007	3	1	2	0	2	0	1	1
2008	1	2	3	0	2	0	2	2
2009	2	1	1	1	1	1	2	0
2010	1	3	1	1	2	0	1	0
2011	1	2	2	0	2	0	1	1
2012	1	3	0	1	2	0	2	2
2013	2	1	0	2	1	1	1	3
2014	2	2	2	0	1	1	0	0
insgesamt	48	32	23	12	30	5	17	18

Quelle: Eigene Darstellung nach Villa Massimo

In Abbildung 48 ist der Frauenanteil an den Stipendiatinnen und Stipendiaten der Villa Massimo in den Jahren 1994 bis 2014 noch einmal zusammengefasst dargestellt. Die geringe Präsenz von Komponistinnen fällt im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen ins Auge.

³⁹⁸ In den Jahren 2000 bis 2002 wurden keine Stipendien vergeben.

Abb. 48: Frauenanteil an den Stipendiatinnen und Stipendiaten der Villa Massimo in den Jahren 1994 bis 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Villa Massimo

8.6.2 Casa Baldi

Die Casa Baldi hat ihren Sitz in Olevano Romano, etwa eine Stunde außerhalb von Rom. Das Stipendium wird seit Ende der 1970er Jahre vergeben. Die Casa Baldi bietet für jeweils zwei Studiengäste Aufenthaltsmöglichkeiten. Der Aufenthalt dauert drei Monate. Zur Bewerbung gelten die bereits bei der Villa Massimo beschriebenen Voraussetzungen. Neben dem Aufenthalt erhalten die Studiengäste ebenfalls 2.500 Euro monatlich. Das oben zitierte Statut der Villa Massimo gilt auch für die Casa Baldi, d.h., dass neben dem Aufenthalt und der finanziellen Unterstützung weitere Möglichkeiten mittels der Förderung, in die Öffentlichkeit zu treten, bestehen.

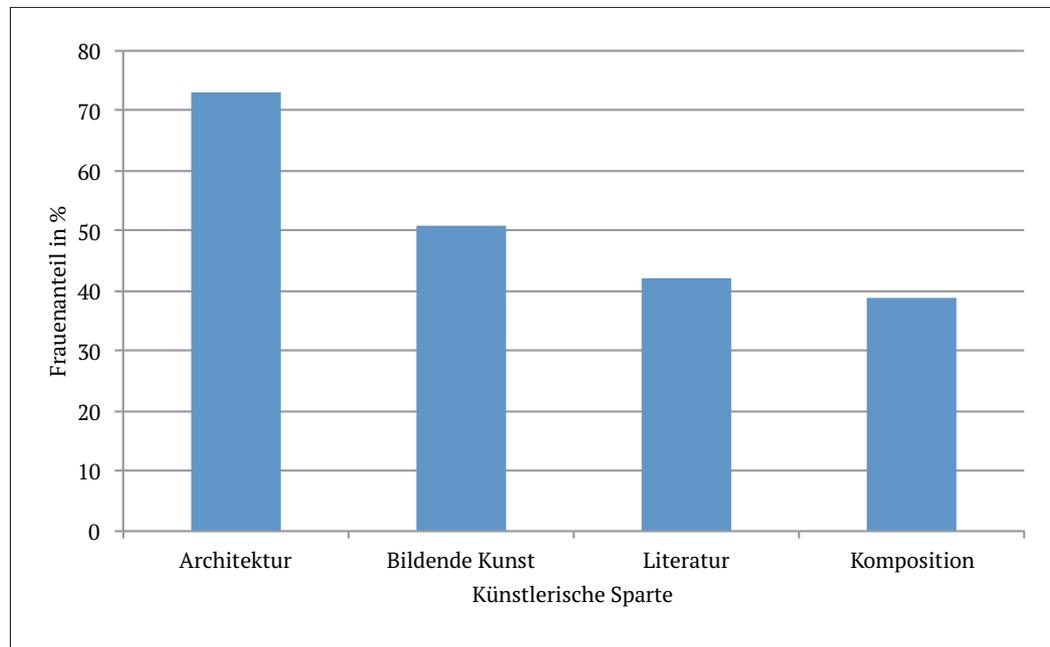
Insgesamt haben in den Jahren 2003 bis 2014 94 Studiengäste in der Casa Baldi gearbeitet und gewohnt. Die größte Gruppe stellen die bildenden Künstlerinnen und Künstler mit 35 Studiengästen, gefolgt von den Literatinnen und Literaten mit 26 Studiengästen, den Komponistinnen und Komponisten mit 18 Studiengästen und schließlich 15 Studiengästen aus dem Bereich der Literatur sowie der Architektur.

Wird der Frauenanteil in den unterschiedlichen Sparten betrachtet, so zeigt sich wieder das vertraute Bild. Den höchsten Frauenanteil weisen die Studiengäste aus dem Bereich Architektur auf.³⁹⁹ Es stellt sich die Frage, ob sich überproportional viele Architektinnen bewerben oder woher der hohe Frauenanteil an den Studiengästen dieser künstlerischen Sparte in der Villa Massimo und der Casa Baldi herühren. Hier sind es 73% Frauen, die ein Stipendium für die Casa Baldi erhalten haben. Im Gegensatz dazu weisen die Komponistinnen wiederum den kleinsten Frauenanteil auf, wobei er mit 39% deutlich

³⁹⁹ Unter den 15 Studiengästen dieser künstlerischen Sparte sind elf Frauen und vier Männer.

über dem der Villa Massimo-Studiengäste liegt. Einschränkend sei daraufhin gewiesen, dass mit 18 Studiengästen aus dem Bereich Komposition deutlich weniger Stipendiatinnen und Stipendiaten in der Casa Baldi zu Gast waren als in der Villa Massimo. Dennoch zeigt der Frauenanteil von 39%, dass es Komponistinnen mit Potenzial gibt. Da sich die Stipendien der Casa Baldi eher an jüngere Künstlerinnen richten, trägt hier die stärkere Beteiligung von Frauen am Kompositionsstudium eventuell Früchte.

Abb. 49: Frauenanteil an den Stipendiatinnen und Stipendiaten der Casa Baldi in den Jahren 2003 bis 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Villa Massimo

8.6.3 Villa Serpentara

Die Studiengäste der Villa Serpentara sind ebenfalls in Olevano Romano, in unmittelbarer Nähe zur Casa Baldi, untergebracht und in die Aktivitäten der Villa Massimo einbezogen. Das Stipendium für die Villa Serpentara wird von der Akademie der Künste vergeben. Die Villa Serpentara liegt in einem Steineichenwäldchen. Sie war zu Beginn des 20. Jahrhunderts eine Schutzhütte, die der Kasseler Bildhauer Heinrich Gerhardt gebaut hatte. Diese Schutzhütte vermachte er der Akademie der Künste. Seit 1961 wird das Arbeitsstipendium der Villa Serpentara vergeben. Neben dem Aufenthalt erhalten die Studiengäste eine monatliche Unterstützung von 1.500 Euro.

In den Jahren 2003 bis 2014 hat die Villa Serpentara 48 Studiengäste beherbergt. Die Mehrzahl davon – 28 an der Zahl – waren bildende Künstlerinnen und Künstler. Auf die anderen künstlerischen Sparten entfallen jeweils unter zehn Studiengäste und zwar: acht Komponistinnen und Komponisten, sechs darstellende Künstlerinnen und Künstler, vier Literatinnen und Literaten sowie zwei Komponistinnen und Komponisten. Aufgrund der geringen Zahl an Studiengästen in den verschiedenen künstlerischen Sparten, von der Bildenden Kunst abgesehen, soll hier nur allgemein der Frauenanteil an den Studiengästen ausgewiesen werden. Er liegt bei 50%. Dieser Wert ist vor allem auf einen hohen Frauenanteil in der Bildenden Kunst zurückzuführen.

8.6.4 Deutsches Studienzentrum in Venedig

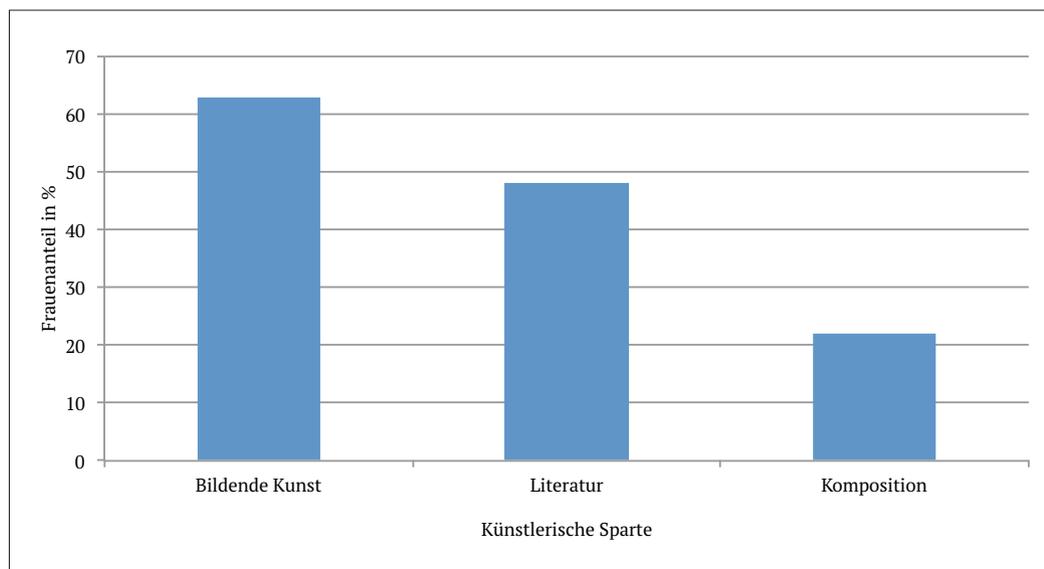
Das Deutsche Studienzentrum in Venedig⁴⁰⁰ ist ein Ort der Begegnung zwischen deutscher und italienischer Kultur und Wissenschaft. Die Stipendien dienen dazu, wissenschaftliche Arbeiten und Projekte zur Geschichte und Kultur Venedigs und seiner ehemaligen Herrschaftsgebiete zu untersuchen. Es wurde im Jahr 1972 eröffnet.

Neben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern können sich auch außergewöhnlich begabte jüngere Künstlerinnen und Künstler für einen dreimonatigen Aufenthalt bewerben. Gefördert werden Künstlerinnen und Künstler aus den Sparten Architektur, Bildende Kunst, Komposition und Literatur.

In den Jahren 2005 bis 2014 waren 57 Studiengäste im Deutschen Studienzentrum Venedig. Stellten in den anderen dargestellten Studienorten bildende Künstlerinnen und Künstler die Mehrzahl der Studiengäste, so sind es im Deutschen Studienzentrum Venedig die Literatinnen und Literaten. In den genannten Jahren waren 21 Schriftstellerinnen und Schriftsteller, 18 Komponistinnen und Komponisten, 16 bildende Künstlerinnen und Künstler sowie zwei Architekten zu Gast. Der Frauenanteil unter den Studiengästen liegt bei 42%. Dieser ist wiederum vor allem auf den hohen Anteil bildenden Künstlerinnen zurückzuführen. In ihrer Sparte stellen sie die Mehrheit an Studiengästen, wohingegen Frauen im Bereich der Komposition – fast ist man versucht zu sagen, wie immer – die Minderheit stellen.

Abbildung 50 veranschaulicht den Frauenanteil an den Stipendiatinnen und Stipendiaten des Deutschen Studienzentrums Venedig. Da bisher keine Architektin zu Gast war, findet sich die künstlerische Sparte in der Abbildung nicht wieder.

Abb. 50: Frauenanteil an den Stipendiatinnen und Stipendiaten des Deutschen Studienzentrums Venedig in den Jahren 2005 bis 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsches Studienzentrum Venedig

⁴⁰⁰ Das Deutsche Studienzentrum Venedig ist ebenfalls eine Einrichtung der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien.

8.6.5 Villa Aurora

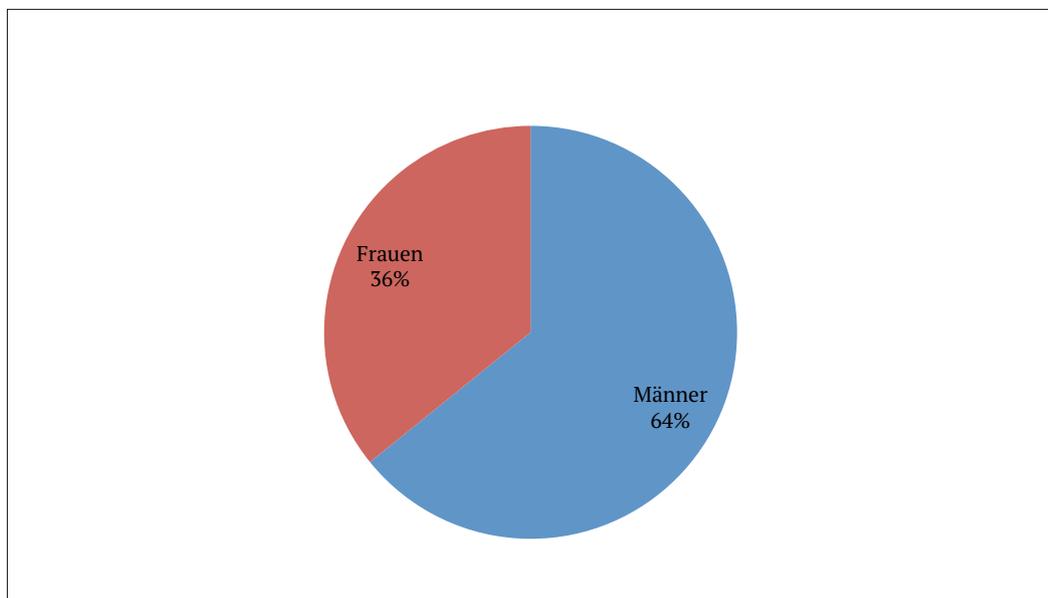
Die Villa Aurora ist eine Künstlerresidenz in Los Angeles. Sie ist im Wohnhaus des Schriftstellers Lion Feuchtwanger, der in Los Angeles Exil fand, untergebracht. In der Villa Aurora trafen sich zu Lebzeiten Feuchtwangers viele deutsche Künstlerinnen und Künstler, die in Kalifornien im Exil lebten.

Heute ist die Villa Aurora Gästehaus für Stipendiatinnen und Stipendiaten aus den Sparten Bildende Kunst, Komposition, Film, Literatur und Performance-Kunst. Die Aufenthaltsdauer beträgt drei Monate. Es werden bis zu zwölf Stipendien vergeben. In den Sparten Film, Literatur und Komposition ist eine Eigenbewerbung möglich. Voraussetzungen sind: für ein Filmstipendium die Präsentation eines Films bei einem Festival, im Kino oder TV-Ausstrahlung; für ein Literaturstipendium die Veröffentlichung eines Buches; für ein Kompositionsstipendium die öffentliche Aufführung eines Werkes. In den Sparten Bildende Kunst und Performance-Kunst ist keine Eigenbewerbung möglich. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten werden von einer von der Villa Aurora berufenen Jury vorgeschlagen.

Die Studiengäste werden mit 1.800 Euro monatlich unterstützt und erhalten außerdem die Reisekosten für den Hin- und Rückflug. Kinder können nicht mitgenommen werden. Während des Aufenthalts gibt es Möglichkeiten, sich mit der örtlichen Kulturszene zu vernetzen. Die Stipendien werden vom Auswärtigen Amt und der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien finanziert.

Zwischen 1994 und 2014 waren 296 Studiengäste in der Villa Aurora, darunter 106 Frauen. Der Frauenanteil liegt bei 36%, wie Abbildung 51 zu entnehmen ist.

Abb. 51: Frauen- und Männeranteil an den Studiengästen der Villa Aurora in den Jahren 1994 bis 2014 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Villa Aurora

8.6.6 Kulturakademie Tarabya

Die Kulturakademie Tarabya⁴⁰¹ ist der jüngste Ort, an dem Studiengäste im Ausland an ihrem Werk arbeiten können. Die Kulturakademie Tarabya soll einen Beitrag zum deutsch-türkischen Kulturaustausch leisten. Die Aufenthaltsdauer richtet sich nach den künstlerischen Projekten der Studiengäste. Eine unabhängige Jury schlägt Studiengäste vor, die Nominierung erfolgt durch das Auswärtige Amt. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten erhalten eine monatliche Unterstützung von 2.500 Euro inklusive Reise-, Transport- und Materialkosten. Das Goethe-Institut vermittelt während des Aufenthalts Kontakte zu Akteuren des kulturellen Lebens in Istanbul und der Türkei.

Von 2012 bis 2014 waren 26 Stipendiatinnen und Stipendiaten zu Gast, von diesen waren 11 Frauen, was einem Anteil von 42% entspricht. Der Frauenanteil ist wiederum bei den bildenden Künstlerinnen und Künstlern am höchsten, sechs von acht Studiengästen in der Sparte Bildende Kunst sind Frauen. Hingegen sind es nur zwei von sieben Autorinnen und Autoren und drei von zehn von Künstlerinnen und Künstlern aus dem Bereich Darstellende Kunst und Film.⁴⁰² Bislang hat sich nur ein Komponist in der Villa Tarabya aufgehalten.

Es zeigt sich also auch hier, dass bildende Künstlerinnen und Künstler sowohl im Vergleich zu ihren Fachkollegen als auch zu Künstlerinnen anderer Sparten häufiger in den Genuss von Maßnahmen der individuellen Künstlerförderung kommen.

8.7 Mitgliedschaft in Akademien

Akademien sind Zusammenschlüsse von Künstlerinnen und Künstlern. Um die Mitgliedschaft kann sich nicht beworben werden, die Mitglieder wählen neue Mitglieder hinzu. Die Mitgliedschaft in einer Akademie stellt eine Auszeichnung dar und wird daher in diesem Kapitel, in dem es um Fördermaßnahmen und Auszeichnungen geht, verortet. Die in diesem Kapitel vorgestellten Akademien verzeichnen neben den ordentlichen Mitgliedern in der Regel auch Fördermitglieder, die die Arbeit der jeweiligen Akademie unterstützen. Da es hier um die Mitgliedschaft in einer Akademie als Auszeichnung geht, wird auf die Fördermitglieder nicht eingegangen.

Im Oeckl werden sechs Akademien verzeichnet, darunter sind drei Akademien im engeren Sinne: Akademie der Künste, Sächsische Akademie der Künste und Bayerische Akademie der Schönen Künste. Drei Akademien haben die Rechtsform eines eingetragenen Vereins und zwar: Freie Akademie der Künste in Hamburg, Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung und Deutsche Akademie der Darstellenden Künste. Alle im Oeckl unter Akademien verzeichneten Einrichtungen werden im Folgenden unabhängig von ihrer Rechtsform vorgestellt.

401 Die Kulturakademie befindet sich auf dem Gelände der Deutschen Botschaft im asiatischen Teil Istanbuls. Es ist ein traditionsreiches Botschaftsgebäude, das der damalige Sultan des Osmanischen Reiches 1880 dem Königreich Preußen mit der Auflage schenkte, es für diplomatische Zwecke zu nutzen.

402 Darstellende Kunst und Film/Medien werden als eine Kategorie geführt.

Von 1994 bis 2014 hatte keine der im Oeckl verzeichneten Akademien⁴⁰³ eine Präsidentin. Die Wahl der Filmemacherin Jeanine Meerapfel zur Präsidentin und der Autorin Kathrin Röggla als Vizepräsidentin der Akademie der Künste im Jahr 2015 war daher nicht nur ein Novum in der Geschichte dieser Akademie, sondern hat vielleicht auch eine Signalwirkung für die anderen Akademien.

In der nachfolgenden Übersicht 108 ist vorab zusammengestellt, wie viele Mitglieder die verschiedenen Akademien im Jahr 2016 haben, wie hoch der Frauenanteil insgesamt und wie hoch er in den verschiedenen Sektionen ist.

Die höchste Mitgliederzahl hat mit 408 Künstlerinnen und Künstlern die älteste der Akademien, die Akademie der Künste in Berlin. Sie verfügt über das gesamte Spektrum an Sektionen: Baukunst, Bildende Kunst, Darstellende Kunst, Literatur, Musik sowie Film- und Medienkunst. Nur noch die Freie Akademie der Künste in Hamburg deckt dieses breite Spektrum an künstlerischen Disziplinen ab. Die jüngste Akademie ist die Sächsische Akademie der Künste. Sowohl die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung als auch die Deutsche Akademie der Darstellenden Künste sind jeweils nur in einer Kunstsparte, Literatur bzw. Darstellende Kunst, verortet. Beide haben aber den Anspruch, aus der Kunstsparte heraus Impulse für das kulturelle und gesellschaftliche Leben in Deutschland zu setzen und werden daher in diesem Unterkapitel dargestellt. Im Unterschied hierzu konzentrieren sich die Akademien, die in Kapitel 8.8 dargestellt werden⁴⁰⁴, stärker auf die Vergabe von Preisen.

Mit Blick auf den Frauenanteil unter den Mitgliedern kann an dieser Stelle vorab festgehalten werden, dass er zwischen 29% in der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste und 15% in der Bayerischen Akademie der Schönen Künste liegt. Werden die verschiedenen Sektionen⁴⁰⁵ der unterschiedlichen Akademien betrachtet, so liegt der Frauenanteil zwischen 5% als niedrigstem Wert in der Sektion Bildende Kunst der Bayerischen Akademie der Künste und 35% als höchstem Wert in der Sektion Darstellende Kunst der Akademie der Künste sowie der Freien Akademie der Künste in Hamburg. Tendenziell weisen die Sektionen für Darstellende Künste einen höheren Frauenanteil auf, die Sektionen für Baukunst oder für Musik hingegen einen niedrigen.

403 Verzeichnet sind die Akademie der Künste, die Freie Akademie der Künste in Hamburg, die Sächsische Akademie der Künste, die Bayerische Akademie der Schönen Künste, die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung, sowie die Deutsche Akademie der Darstellenden Künste.

404 Dies sind die Deutsche Akademie für Fernsehen, die Deutsche Filmakademie sowie die Deutsche Musikakademie.

405 In einigen Akademien wird statt von Sektionen von Klassen oder von Abteilungen gesprochen.

Übersicht 108: Mitglieder der Akademien für Künste und Frauenanteil in den einzelnen Sektionen im Jahr 2016								
	Mitgliederzahl insgesamt	Frauenanteil in %						
		insgesamt	Baukunst	Bildende Kunst	Darstellende Kunst	Literatur	Musik	Film/Medien
Akademie der Künste in Berlin	408	22	16	28	26	26	11	20
Freie Akademie der Künste in Hamburg	189	22	11	28	36	21	19	18
Sächsische Akademie der Künste	164	16	11	28	23	15	6	/
Bayerische Akademie der Schönen Künste	179	15	/	5	32	13	10	25
Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung	190	20	/	/	/	20	/	/
Deutsche Akademie der Darstellenden Künste	390	29	/	/	29	/	/	/

Quellen: Eigene Darstellung nach Akademie der Künste in Berlin

Im Folgenden soll auf die einzelnen Akademien eingegangen werden.

8.7.1 Akademie der Künste

Die Akademie der Künste⁴⁰⁶ wurde 1696 von Kurfürst Friedrich III., dem späteren preußischen König Friedrich I., gegründet. Sie steht in einer Reihe mit den Künstlerakademien in Paris und Rom. Zunächst diente die Akademie der Künste auch der Künstlerausbildung. Diese Aufgabe wurde zunehmend von den ins Leben gerufenen Kunsthochschulen übernommen. Im Laufe ihrer Geschichte wurden mehr und mehr Sektionen, die künstlerische Sparten repräsentieren, gegründet. Die Akademie der Künste, in der Mitte Berlins am Pariser Platz gelegen, war unter ihrem Präsidenten Max Liebermann in der Weimarer Republik auch ein Ort der künstlerischen Auseinandersetzung mit der Moderne. 1933 wurden 41 Mitglieder ausgeschlossen, die Akademie der Künste wurde gleichgeschaltet. Nach dem Zweiten Weltkrieg entbrannte zwischen Ost und West ein Streit, wer die Akademie der Künste weiterführen darf. Im Jahr 1950 wurde in Ost-Berlin die Deutsche Akademie der Künste, später Akademie der Künste der DDR errichtet.⁴⁰⁷ In West-Berlin entstand 1954 die Akademie der Künste⁴⁰⁸, sodass es nach der Vereinigung der beiden Staaten zwei Akademien der Künste in Berlin gab. Bis zum Jahr 1993 dauerte der schwierige Vereinigungsprozess beider Akademien⁴⁰⁹. Neugewählter

406 Bezeichnungen der Akademie der Künste waren: 1696 – 1704 Academie der Mahler-, Bildhauer- und Architectur-Kunst; 1704 – 1790 Königlich-Preußische Akademie der Künste und mechanischen Wissenschaften; 1790 – 1809 Königliche Akademie der bildenden Künste und mechanischen Wissenschaften zu Berlin, 1809 – 1882 Königlich-Preußische Akademie der Künste; 1882 – 1926 Königliche Akademie der Künste; 1926-1945 Preußische Akademie der Künste.

407 Erster Präsident war der aus der Emigration zurückgekehrte Schriftsteller Arnold Zweig.

408 Erster Präsident war Hans Scharoun.

409 Es waren vor allem die beiden Präsidenten, Heiner Müller für die Akademie-Ost und Walter Jens für die Akademie-West, die diesen schwierigen Prozess vorantrieben und dank ihres persönlichen Einsatzes zum Erfolg geführt haben.

Präsident wurde Walter Jens. Gefördert wurde die Akademie der Künste von den Ländern Berlin und Brandenburg. Seit 2006 ist die Akademie der Künste eine bundesmittelbare, rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts in Berlin. Laut »Gesetz zur Errichtung der Akademie der Künste vom 1. Mai 2005« verwaltet sie sich selbst. Der Bund ist Zuschussgeber, die Länder Berlin und Brandenburg wirken im Verwaltungsbeirat mit.

Laut § 2 »Gesetz zur Errichtung der Akademie der Künste vom 1. Mai 2005« hat die Akademie der Künste folgende Aufgaben: »Die Akademie der Künste dient der Repräsentation des Gesamtstaates auf dem Gebiet der Kunst und Kultur; sie hat die Aufgabe, die Künste zu fördern und die Sache der Kunst in der Gesellschaft zu vertreten. Die Akademie der Künste spricht aus selbständiger Verantwortung. Sie soll von der Hauptstadt Berlin ausgehend internationale Wirkung entfalten und sich als national bedeutsame Einrichtung der kulturellen Entwicklung sowie der Pflege des kulturellen Erbes widmen. Die Akademie der Künste berät und unterstützt die Bundesrepublik Deutschland in Angelegenheiten der Kunst und Kultur.« Und weiter: »Die Akademie der Künste setzt die Tradition der 1696 in Preußen gegründeten Akademie der Künste fort. Sie ist eine internationale Gemeinschaft von Künstlern, die zur Kunst ihrer Zeit beigetragen haben und deren Werk durch ihre Berufung in die Akademie der Künste gewürdigt wird. In die Akademie der Künste können auch Personen berufen werden, die sich um die Künste verdient gemacht haben« (Gesetz zur Errichtung der Akademie der Künste).

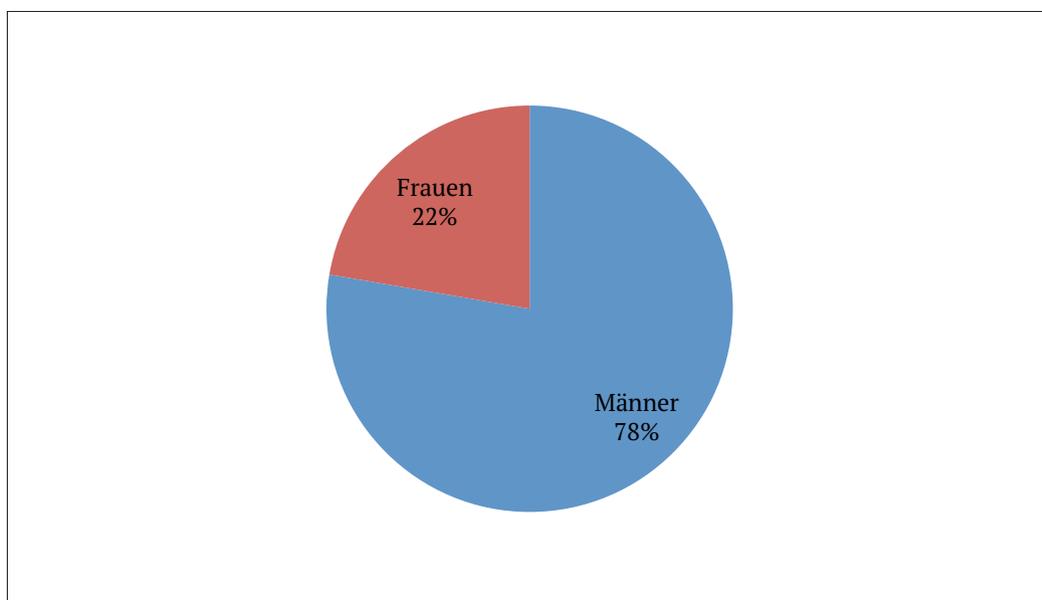
Diese Bestimmungen im Akademie-Gesetz unterstreichen, dass es sich bei der Akademie der Künste um keinen x-beliebigen Zusammenschluss handelt. Die Mitgliedschaft in der Akademie der Künste ist vielmehr Ausweis der Bedeutung des betreffenden Mitglieds für die jeweilige Kunstsparte sowie für Kunst und Kultur in Deutschland.

Gesetzlich festgelegt ist, dass der Akademie der Künste höchstens 500 Mitglieder angehören können. Dabei werden jeder der sechs Sektionen – Bildende Kunst, Baukunst, Musik, Literatur, Darstellende Kunst, Film- und Medienkunst – höchsten 75 Mitglieder zugestanden. Die Arbeitsweise und ihre Gremienstruktur sind in der Satzung der Akademie der Künste beschrieben.⁴¹⁰

8.7.1.1 Sektionen der Akademie der Künste

Derzeit gehören der Akademie der Künste 408 Mitglieder an. Den 91 Frauen stehen 317 Männer gegenüber. Das ergibt einen Frauenanteil von 22%, oder anders gesagt: Ein Fünftel der Akademiemitglieder sind Frauen, vier Fünftel Männer.

Abb. 52: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Akademie der Künste 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Akademie der Künste

Werden die verschiedenen Sektionen betrachtet, so entsteht ein differenziertes Bild. Den größten Frauenanteil mit 28% weist die Sektion Bildende Kunst⁴¹¹ auf. Es folgt die Sektion Darstellende Kunst⁴¹² mit einem Frauenanteil von 26%, also nahezu einem Drittel der Mitglieder. Der Frauenanteil

⁴¹⁰ Die Akademie der Künste beschreibt ihre Aufgabe in der Satzung folgendermaßen: »§ 2 Aufgabe (1) Die Akademie der Künste dient der Förderung der Künste. Sie vertritt in Staat und Gesellschaft Freiheit und Anspruch der Kunst. Sie macht die Öffentlichkeit durch Ausstellungen, Diskussionen, Film-, Theater- und Tanzveranstaltungen, Konzerte, Lesungen, Preisverleihungen, Publikationen, Seminare, Stipendien, Tagungen, Vorträge und Werkstätten mit künstlerischen Positionen der Gegenwart bekannt. Sie trägt, insbesondere durch die Pflege, Erweiterung und Erschließung ihrer Archivbestände zur Bewahrung des kulturellen Erbes bei« (Satzung der Akademie der Künste).

⁴¹¹ Mitglieder sind Bildhauerinnen und Bildhauer, Malerinnen und Maler, Kunsttheoretikerinnen und -theoretiker, Fotografinnen und Fotografen, Kuratorinnen und Kuratoren, Filmemacherinnen und -macher, Konzept-, Video- und Soundkünstlerinnen und -künstler.

⁴¹² Mitglieder der Sektion sind Schauspielerinnen und Schauspieler, Sängerinnen und Sänger, Tänzerinnen und Tänzer, Regisseurinnen und Regisseure, Choreographinnen und Choreographen, Bühnenbildnerinnen und Bühnenbildner, Dramaturginnen und Dramaturgen sowie Theaterleiterinnen und Theaterleiter.

in der Sektion Literatur⁴¹³ liegt bei 22% und entspricht damit dem durchschnittlichen Frauenanteil aller Akademiemitglieder. Dicht gefolgt von einem Frauenanteil von 20% in der Sektion Film- und Medienkunst⁴¹⁴. Mit Blick auf den Film ist zu beachten, dass Filmemacherinnen und -macher auch Mitglied in der Sektion Bildende Kunst sein können. Die Sektion Baukunst⁴¹⁵ weist einen Frauenanteil von 16% auf und, wie kaum anders zu erwarten, bildet die Sektion Musik⁴¹⁶ mit 11% auch hier wieder das Schlusslicht. Mit der Nachbenennung von Mitgliedern durch die Mitglieder der jeweiligen Sektionen⁴¹⁷ entstehen Bezugssysteme, die nach wie vor stark von Männern bestimmt werden.

Die Mitgliedschaft von Frauen und Männern in den verschiedenen Sektionen der Akademie der Künste spiegelt zumindest in den Sektionen Bildende Kunst und Musik die Partizipation an Maßnahmen der individuellen Künstlerförderung wider. Oben wurde dargestellt, dass sowohl in den unterschiedlichen Programmen der Stiftung Kunstfonds als auch bei den Studienaufenthalten, wie etwa der Villa Massimo, Frauen gleichberechtigt partizipieren, teilweise sogar stärker als Männer. Demgegenüber wurde sowohl für einzelne Programme des Deutschen Musikkrates zur Förderung von Komponistinnen und Komponisten sowie Dirigentinnen und Dirigenten als auch bei den vorgestellten Auslandsstipendien herausgearbeitet, dass vergleichsweise wenige Frauen vertreten sind. Dies gilt insbesondere für Komponistinnen. Es drängt sich der Befund auf, dass im Vergleich zu den Komponisten weniger Komponistinnen an der Schnittstelle von Ausbildung und Beruf gefördert werden, nur wenige Komponistinnen für einen Studienaufenthalt, beispielsweise in der Villa Massimo, ausgewählt werden, nur sehr wenige Komponistinnen der Sektion Musik der Akademie der Künste angehören und nur wenige Werke von Komponistinnen uraufgeführt werden.

Da Aufmerksamkeit im Kulturbereich eine wichtige Währung ist, sind die Teilnahme an Fördermaßnahmen oder auch die Mitgliedschaft in Akademien wichtige »Belohnungen«, die sich auf einem zweiten Weg auch monetär auszahlen können.

Direktoren und Stellvertretenden Direktoren stehen allen Sektionen der Akademie der Künste vor. Stellvertretende Direktorinnen haben die Sektionen Bildende Kunst, Literatur sowie Film- und Medienkunst gewählt. Nun ist allein das Potenzial für männliche Direktoren aufgrund des höheren Männeranteils größer, dennoch fällt auf, dass wenige Frauen den Sektionen vorstehen.

413 Mitglieder sind Literatinnen und Literaten.

414 Mitglieder sind Regisseurinnen und Regisseure, Kameralleute, Drehbuchautorinnen und -autoren für Spiel- und Dokumentarfilme in Film und Fernsehen, Fotografinnen und Fotografen, Hörspielautorinnen und -autoren, Medienkünstlerinnen und -künstler, Filmhistorikerinnen und -historiker, Filmwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.

415 Mitglieder sind Architektinnen und Architekten, Stadt- und Landschaftsplanerinnen und -planer, Designerinnen und Designer, Bauingenieurinnen und Bauingenieure, Architekturtheoretikerinnen und -theoretiker, Bauhistorikerinnen und -historiker.

416 Mitglieder sind Komponistinnen und Komponisten.

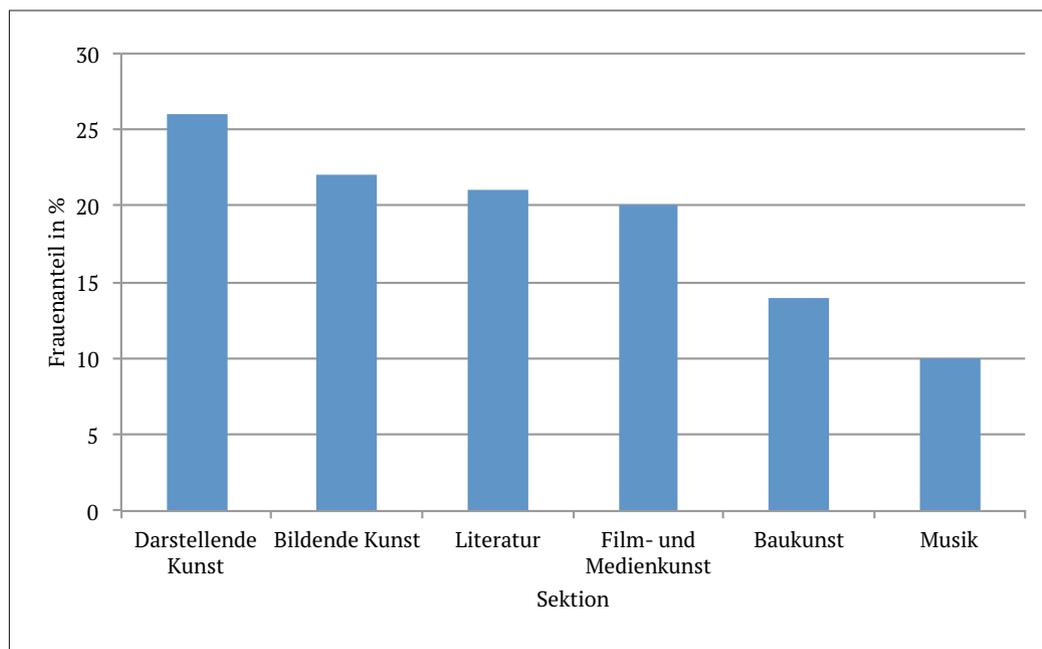
417 Die Sektionen schlagen neue Mitglieder vor. Die letzte Abstimmung über die Neuaufnahme erfolgt durch alle Mitglieder.

Übersicht 109: Frauenanteil unter den Mitgliedern sowie (Stellvertretende) Direktorinnen und Direktoren der Sektionen der Akademie der Künste im Jahr 2016

	Mitglieder			Direktorinnen und Direktoren	
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Direktor	Stv. Direkt.
Bildende Kunst	69	19	28	M	W
Baukunst	68	11	16	M	M
Musik	64	7	11	M	M
Literatur	67	15	22	M	W
Darstellende Kunst	71	25	26	M	M
Film- und Medienkunst	69	14	20	M	W
insgesamt	408	91	22		

Quelle: Eigene Darstellung nach Akademie der Künste

Übersicht 109 veranschaulicht die Mitgliedschaften von Frauen und Männern in den Sektionen. Abbildung 53 zeigt eindrücklich den unterschiedlichen Frauenanteil in den verschiedenen Sektionen.

Abb. 53: Frauenanteil in den verschiedenen Sektionen der Akademie der Künste im Jahr 2016 in %

Quelle: Eigene Darstellung nach Akademie der Künste

8.7.1.2 Fördermaßnahmen der Akademie der Künste

Die Akademie der Künste vergibt eine Reihe von Preisen, Stipendien und Ehrungen, mit denen Künstlerinnen und Künstler für herausragende künstlerische Leistungen geehrt werden oder aber junge Künstlerinnen und Künstler gefördert werden. Einige Preise und Ehrungen wurden von Mitgliedern der Akademie der Künste gestiftet, wie der Busoni-Kompositionspreis, gestiftet von Aribert Reimann, oder die Daniel-Chodowiecki-Stiftung zur Förderung polnischer bildender Künstlerinnen und Künstler, die von Günter Grass gegründet wurde. Bereits vorgestellt wurde das Villa Serpentara-Stipendium in Olevano Romano. Im Folgenden sollen einige von der Akademie der Künste bzw. den Sektionen der Akademie ausgelobte Preise dargestellt werden.⁴¹⁸ Eine Bewerbung für die Auszeichnungen ist in der Regel nicht möglich. Eine Jury aus Akademiemitgliedern wählt auf der Grundlage von Empfehlungen aus.

Mit dem Käthe-Kollwitz-Preis⁴¹⁹ werden jährlich das Werk oder die Gesamtleistung bildender Künstlerinnen und Künstler ausgezeichnet. Der Arbeits- und Lebensmittelpunkt der Ausgezeichneten muss in Deutschland liegen. Der Preis ist mit 12.000 Euro dotiert, zusätzlich richtet die Akademie der Künste eine Ausstellung der Preisträgerin oder des Preisträgers inklusive eines Katalogs aus. Die Jury setzt sich aus Mitgliedern der Sektion Bildende Kunst zusammen und wird jährlich neu bestimmt. Von 1994 bis 2015 wurde der Preis 22 Mal vergeben, davon sieben Mal an eine Künstlerin, was einem Anteil von 32% entspricht.

Der Willi-Grohmann-Preis wird an bildende Künstlerinnen und Künstler oder an Persönlichkeiten vergeben, die in der Kunstkritik, der Kunsttheorie oder im Ausstellungswesen tätig sind und sich um die Förderung der zeitgenössischen Kunst verdient gemacht haben. Er wird in unregelmäßigen Abständen seit 1967 vergeben und ist mit 6.500 Euro dotiert. Die Auswahl trifft eine unabhängige Jury. Von 1994 bis 2014 wurde der Preis 15 Mal vergeben, davon vier Mal an eine Frau und elf Mal an einen Mann. Das entspricht einem Frauenanteil von 27%.

Das Ellen-Auerbach-Stipendium ist der Nachwuchsförderung zuzurechnen. Es wurde von der Fotografin Ellen Auerbach gestiftet und aus ihrem Nachlass finanziert. Es wird alle zwei Jahre vergeben. Das Vergabeverfahren ist zweistufig. Akademiemitglieder, Fachleute sowie internationale Kuratorinnen und Kuratoren machen Vorschläge für Preisträgerinnen und Preisträger, die Auswahl trifft eine Jury aus Akademiemitgliedern. Mit dem Stipendium sollen internationale junge Fotografinnen und Fotografen gefördert werden. Neben einem einmonatigen Arbeitsaufenthalt in Berlin sowie der Sichtung von Arbeiten Ellen Auerbachs im Archiv der Akademie der Künste werden 20.000 Euro ausgereicht, davon sind 10.000 Euro für eine Ausstellung und ein kleines Katalogheft bestimmt. Bislang wurde der Preis fünf Mal verliehen,⁴²⁰ davon drei Mal an eine Frau und zwei Mal an einen Mann. Es ergibt einen Frauenanteil von 60%.

In der Sektion Musik wird der Busoni-Kompositionspreis vergeben. Preisstifter ist Aribert Reimann. Der Preis gliedert sich in einen Hauptpreis, der an junge Komponistinnen und Komponisten vergeben wird, und einen Förderpreis, der an Studierende ausgereicht wird. Der Hauptpreis ist mit 6.000 Euro, der Förderpreis mit 2.500 Euro dotiert. Die Auswahl trifft eine Jury aus Mitgliedern der Sektion Musik auf der Grundlage von Empfehlungen. Der Hauptpreis wurde von 1994 bis 2015 neun Mal vergeben, darunter vier Mal an eine Komponistin.⁴²¹ Dieser Befund erstaunt, da bislang Komponis-

418 Auf den »Kunstpreis Berlin – Jubiläumsstiftung 1848/1948« soll hier nicht eingegangen werden. Diesen Preis vergibt die Akademie der Künste im Auftrag des Landes Berlin. Die Preisträgerinnen und Preisträger werden im Wechsel von den Sektionen bestimmt.

419 Der Preis wurde 1960 von der Akademie der Künste der DDR gestiftet. Er wird seit 1992 von der Kreissparkasse Köln mitfinanziert.

420 Die erste Verleihung fand im Jahr 2006 statt, 100 Jahre nach dem Geburtstag Ellen Auerbachs.

421 Dies entspricht einem Frauenanteil von 44%.

tinnen deutlich seltener als Komponisten in den Genuss von Fördermaßnahmen kamen. Der ebenfalls neun Mal vergebene Förderpreis wurde zwei Mal einer Frau zuteil, was mit 22% immer noch viel für Auszeichnungen im Bereich Komposition entspricht. Hier scheint gezielt nach Komponistinnen Ausschau gehalten und auch preiswürdige Kandidatinnen gefunden zu werden. Zu bedenken ist hier auch, dass weniger Frauen als Männer ein Kompositionsstudium aufnehmen.

Der von der Sektion Literatur verliehene Heinrich-Mann-Preis wird einmal im Jahr verliehen.⁴²² Er wird für Essayistik vergeben und ist mit 8.000 Euro dotiert. Eine unabhängige Jury ermittelt die Preisträgerin bzw. den Preisträger. In der Regel gehört die zuletzt ausgewählte Person der Jury an. Zwischen 1994 und 2016 wurde der Preis 22 Mal vergeben, davon vier Mal an eine Essayistin, dies entspricht 18%.

Der Alfred-Döblin-Preis wurde von Günter Grass gestiftet. Er wird in Zusammenarbeit mit dem Literarischen Colloquium Berlin verliehen. Er ist mit 12.000 Euro dotiert und wird für ein längeres, noch nicht abgeschlossenes Prosa-Manuskript vergeben. Autorinnen und Autoren können sich mit einem mindestens 50 Seiten umfassenden, noch nicht veröffentlichten Manuskript bewerben. Voraussetzung ist, dass mindestens eine eigenständige Buchveröffentlichung belegt werden kann. Aus den Bewerbungen wählt eine unabhängige dreiköpfige Jury sechs Autorinnen und Autoren aus. Diese stellen ihre Arbeit in einer nicht-öffentlichen Lesung im Literarischen Colloquium Berlin vor. Danach findet eine Diskussion statt. Im Anschluss wählt die Jury die Preisträgerin oder den Preisträger aus. Von 1995 bis 2015 wurde das Stipendium an zwölf Autorinnen und Autoren vergeben, darunter waren drei Autorinnen. Dies entspricht einem Viertel also 25%. Zusätzlich wurde zwei Mal ein Förderpreis vergeben, einmal an einen Autor, ein anderes Mal an eine Autorin.

Der Lion-Feuchtwanger-Preis wurde von dessen Ehefrau Marta Feuchtwanger gestiftet. Ausgezeichnet werden mit diesem Preis Autorinnen und Autoren historischer Prosa. Der mit 7.500 Euro dotierte Preis wurde im Jahr 2009 letztmals verliehen. Zwischen 1998 und 2009 wurde er insgesamt fünf Mal ausschließlich an Autoren vergeben.

Der F.-C.-Weiskopf-Preis wurde letztmals 2007 verliehen. Er war mit 5.000 Euro dotiert. Mit ihm werden Autorinnen und Autoren mit einem sprachkritischen bzw. sprachreflektierenden Werk ausgezeichnet. Er wurde zwischen 1997 und 2007 fünf Mal verliehen, darunter ein Mal an eine Autorin.

Der Alex-Wedding-Preis⁴²³ wurde von Grete Weiskopf gestiftet, deren Künstlernamen Alex Wedding war. Mit dem Preis werden Autorinnen und Autoren im Genre Kinder- und Jugendbuch ausgezeichnet. Zwischen 1998 und 2008⁴²⁴ wurde der mit 5.000 Euro dotierte Preis vier Mal verliehen, davon ein Mal an eine Autorin.

Der Konrad-Wolf-Preis⁴²⁵ wird alternierend von den Sektionen Darstellende Kunst und Film- und Medienkunst vergeben. Er ist mit 5.000 Euro dotiert. Die Preisträgerin bzw. der Preisträger wird jeweils von einer Jury, die sich aus Mitgliedern der jeweiligen Sektion zusammensetzt, bestimmt. Zwischen 1994 und 2014 wurde er 21 Mal vergeben, darunter ein Mal an eine Agentur⁴²⁶, drei Mal an eine Frau und 17 Mal an Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 15%.

Die Förderung des Schauspielnachwuchses ist Ziel des O.E. Hasse-Preises, der von der gleichnamigen Stiftung vergeben wird. Sie wird von der Akademie der Künste betreut. Der Preis wird im Wechsel an Studierende der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin und der Otto-Falckenberg-Schule

422 Dieser Preis geht, wie der Käthe-Kollwitz-Preis, auf die Akademie der Künste der DDR zurück.

423 Der Preis wurde seit 1968 von der Akademie der Künste der DDR vergeben.

424 Der Preis wurde seither nicht mehr vergeben.

425 Der Regisseur Konrad Wolf war langjähriger Präsident der Akademie der Künste der DDR:

426 Ausgezeichnet wurde im Jahr 2013 die OSTKREUZ Agentur der Fotografen.

in München vergeben. Der Jury gehören Mitglieder der Sektion Darstellende Kunst an. Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert. Mit ihm wurden zwischen 1994 und 2014 21 Schauspielstudierende ausgezeichnet. Darunter waren sieben Frauen und 14 Männer, was einem Frauenanteil von 33% entspricht.

Drei Auszeichnungen der Sektion Darstellende Kunst richten sich ausschließlich an Frauen, der Joana-Maria-Gorvin-Preis, der Tilla-Durieux-Schmuck und der Hermine-Körner-Ring. Der Joana-Maria-Gorvin-Preis wird alle fünf Jahre von fünf männlichen Mitgliedern der Sektion Darstellende Kunst an eine Frau vergeben, die im Theaterleben im deutschsprachigen Raum eine hervorragende Leistung erbracht hat. Er wurde vom Ehemann von Joana Maria Gorvin gestiftet und war zunächst mit 25.000, seit 2015 mit 10.000 Euro dotiert. Bisher wurden fünf Künstlerinnen ausgezeichnet. Der Tilla-Durieux-Schmuck wird alle zehn Jahre an eine hervorragende Schauspielerin vergeben. Der Schmuck wurde von Tilla Durieux 1967 gestiftet. Die fünfte Preisträgerin ist Jutta Hoffmann. Die Trägerin des Schmuckes wählt selbst ihre Nachfolgerin aus. Der Hermine-Körner-Ring geht auf eine testamentarische Verfügung der Schauspielerin Hermine Körner zurück. Er wird auf Lebenszeit vergeben. Nach dem Tod einer Preisträgerin wählen die Mitglieder der Sektion Darstellende Kunst eine Nachfolgerin auf Lebenszeit. Der Preis wird an eine Schauspielerin mit ernsthaftem Streben vergeben.

8.7.2 Freie Akademie der Künste in Hamburg

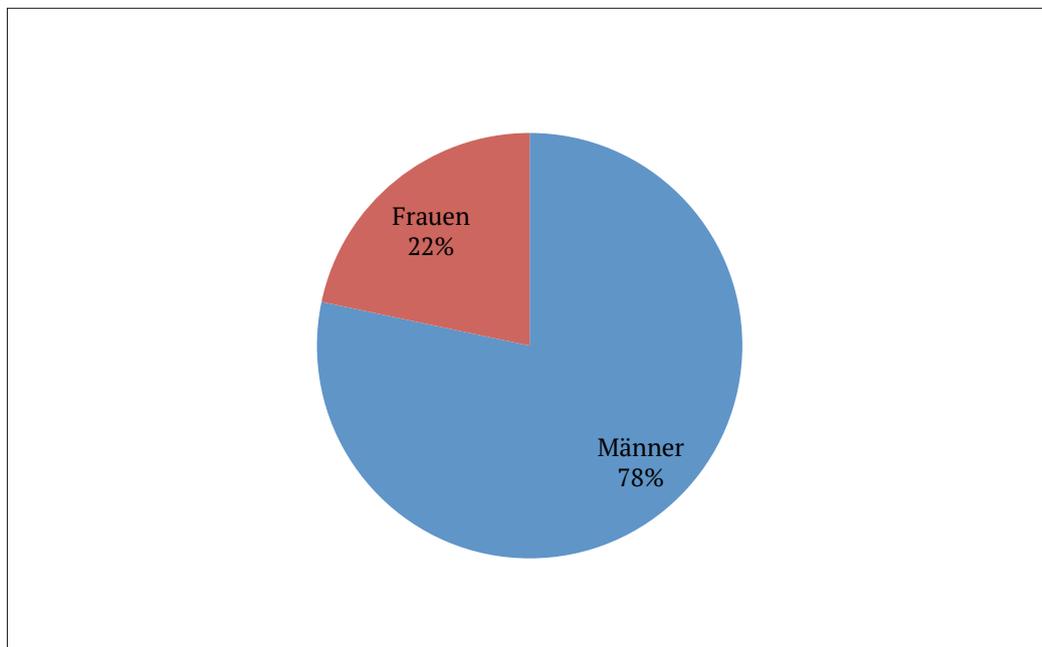
Die Freie Akademie der Künste in Hamburg wurde 1950 gegründet. Sie ist laut Satzung »eine Gemeinschaft von Künstlern und anderen Persönlichkeiten, die sich gehalten fühlen, die Volksbildung auf dem Gebiet der Künste zu fördern, zu Fragen des geistigen und künstlerischen Lebens Stellung zu nehmen, öffentliche Wirksamkeit zu entfalten, und Freiheit und Anspruch der Kunst gegenüber Staats und Gesellschaft zu vertreten« (Satzung der Freien Akademie der Künste in Hamburg). Diesen Zweck verwirklicht die Freie Akademie der Künste vor allem durch Veranstaltungen, Vorträge, Werkstattgespräche, die Herausgabe von Publikationen und anderem mehr.

8.7.2.1 Sektionen der Freien Akademie der Künste in Hamburg

Die Freie Akademie der Künste in Hamburg verfügt über folgende Sektionen: Baukunst, Bildende Kunst, Darstellende Kunst, Literatur, Musik und Medien. Die Mitglieder der Sektionen können neue Mitglieder wählen. Voraussetzung ist, dass die Künstlerinnen und Künstler »zur Kunst der Zeit einen anerkannten Beitrag geleistet haben«. Zu außerordentlichen Mitgliedern können Künstlerinnen und Künstler gewählt werden, die auf einem Nachbargelände der in der Freien Akademie der Künste vertretenen Künste arbeiten.

Der Freien Akademie der Künste in Hamburg gehören 189 Mitglieder an, darunter 148 Männer und 41 Frauen. Abbildung 54 veranschaulicht das anteilige Verhältnis von Frauen und Männern in der Freien Akademie der Künste in Hamburg.

Abb. 54: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Freien Akademie der Künste in Hamburg im Jahr 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Freie Akademie der Künste in Hamburg

In Übersicht 110 wird die Zahl von Frauen und Männern in den verschiedenen Sektionen der Freien Akademie der Künste in Hamburg dargestellt. Die größte Sektion mit 54 Mitgliedern ist hier die Sektion Musik, in der im Gegensatz zur Sektion Musik der Akademie der Künste in Berlin, auch ausübende Künstlerinnen und Künstler Mitglied werden können. Die anderen Sektionen haben alle unter 40 Mitglieder. Die Sektion Darstellende Kunst weist mit 36% den höchsten Frauenanteil aus, gefolgt von der Sektion Bildende Kunst, der zu 28% bildende Künstlerinnen angehören. Den dritten Platz belegt die Sektion Literatur mit einem Frauenanteil von 21%, danach Musik mit 19%, Medien mit 18% und Baukunst mit einem Frauenanteil von 11% .

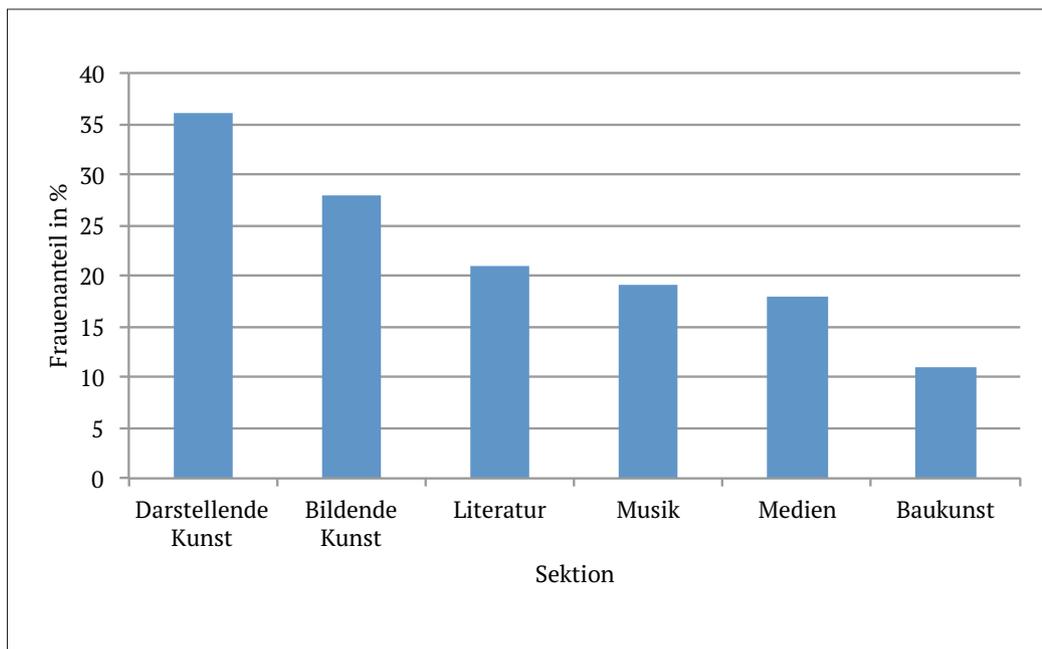
Übersicht 110: Mitglieder der Sektionen der Freien Akademie der Künste in Hamburg im Jahr 2016

	Mitglieder			Direktorinnen und Direktoren
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	
Bildende Kunst	32	9	28	W
Baukunst	28	3	11	M
Musik	54	10	19	M
Literatur	28	6	21	M
Darstellende Kunst	25	9	36	M
Medien	22	4	18	M
insgesamt	189	41	22	

Quelle: Eigene Darstellung nach Freie Akademie der Künste in Hamburg

In Abbildung 55 wird das hier Dargestellte noch einmal veranschaulicht.

Abb. 55: Frauenanteil in den verschiedenen Sektionen der Freien Akademie der Künste in Hamburg im Jahr 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Freie Akademie der Künste in Hamburg

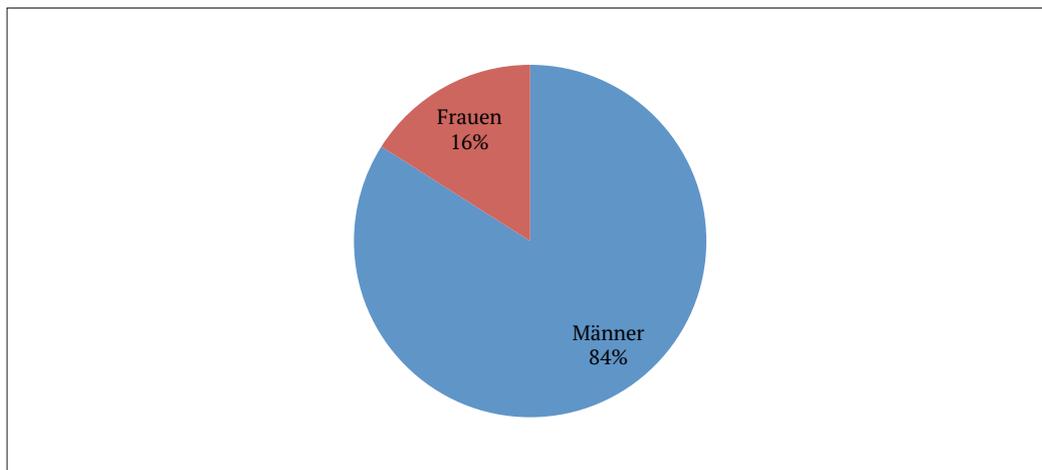
8.7.3 Sächsische Akademie der Künste

Die Sächsische Akademie der Künste wurde im Jahr 1996 gegründet. Sie ist die jüngste der hier vorgestellten Akademien. Die Anregung eine Sächsische Akademie der Künste zu etablieren, geht auf die Initiative von Künstlern und Kunsttheoretikern aus den Jahren 1989 und 1990 zurück.⁴²⁷ Am 27.04.1994 wurde die Sächsische Akademie der Künste per Gesetz gegründet. Die Aufgaben sind in § 2 Aufgaben wie folgt beschrieben: »(1) Die Akademie hat die Aufgabe, die Kunst zu fördern, Vorschläge zu ihrer Förderung zu machen und die Überlieferungen des traditionellen sächsischen Kulturraums zu pflegen. Sie spricht aus eigenständiger Verantwortung und entfaltet öffentliche Wirksamkeit. (2) Die Akademie legt ein Archiv an, in dem sie ihre eigene Arbeit und die ihrer Mitglieder dokumentiert« (SächsAKG). Als Klassen wurden in § 4 Gliederung festgelegt: »(1) Die Akademie hat folgende Klassen: 1. Baukunst, 2. Bildende Kunst, 3. Darstellende Kunst und Film, 4. Literatur und Sprachpflege, 5. Musik« (ebd.). Die 30 Gründungsmitglieder wurden vom Sächsischen Kultursenat vorgeschlagen und vom Ministerpräsidenten benannt. In der Satzung der Sächsischen Akademie der Künste ist festgelegt, dass die Mitglieder der Klassen neue Mitglieder vorschlagen können, die von der Mitgliederversammlung bestätigt werden müssen (vgl. Satzung der Sächsischen Akademie der Künste). In ihrer Satzung präzisiert die Sächsische Akademie den gesetzlichen Auftrag unter § 1 Aufgaben folgendermaßen: »(1) Die Sächsische Akademie der Künste ist eine Gemeinschaft von Künstlern und Kunsttheoretikern. Sie vertritt Freiheit und Anspruch der Kunst gegenüber Staat und Gesellschaft und macht die Öffentlichkeit mit wichtigen künstlerischen Leistungen, Positionen und Prozessen der Zeit bekannt. (2) Zur Förderung ihrer Zwecke pflegt die Akademie Verbindungen zu anderen künstlerischen Gesellschaften und zu Einzelpersonen« (ebd.).

8.7.3.1 Sektionen der Sächsischen Akademie der Künste

Der Sächsischen Akademie der Künste gehören inzwischen 164 Mitglieder an, darunter 26 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 16%, wie die nachfolgende Abbildung 56 zeigt.

Abb. 56: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Sächsischen Akademie der Künste 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Sächsische Akademie der Künste

⁴²⁷ Angeregt wurde die Gründung durch den Essayisten Friedrich Dieckmann, den Bildhauer Wieland Förster, den Musiker Ludwig Güttler, den Schauspieler Friedrich-Wilhelm Junge und den Kunsthistoriker Werner Schmidt.

In Übersicht 111 ist die Zahl der Mitglieder in den verschiedenen Klassen der Sächsischen Akademie der Künste zusammengestellt. Die Klasse Musik gehört zu den großen Klassen und zugleich die mit dem geringsten Frauenanteil. Das ist u. a. deshalb bemerkenswert, weil – im Unterschied zur Akademie der Künste – hier der Klasse Musik auch ausübende Künstlerinnen und Künstler angehören und Frauen in dieser Berufsgruppe stärker vertreten sind. Der Frauenanteil in der Klasse Bildende Kunst weist mit 28% den gleichen Wert wie in den anderen Akademien auf. Bemerkenswert ist, dass die Klasse Darstellende Kunst und Film einen Frauenanteil von 23% aufweist. Er liegt unter dem Anteil in den anderen Akademien. Ähnliches gilt für die Klasse Literatur und Sprachpflege. Hervorzuheben ist, dass trotz eines geringen Frauenanteils an den Klassenmitgliedern zwei von fünf Sekretären Frauen sind.

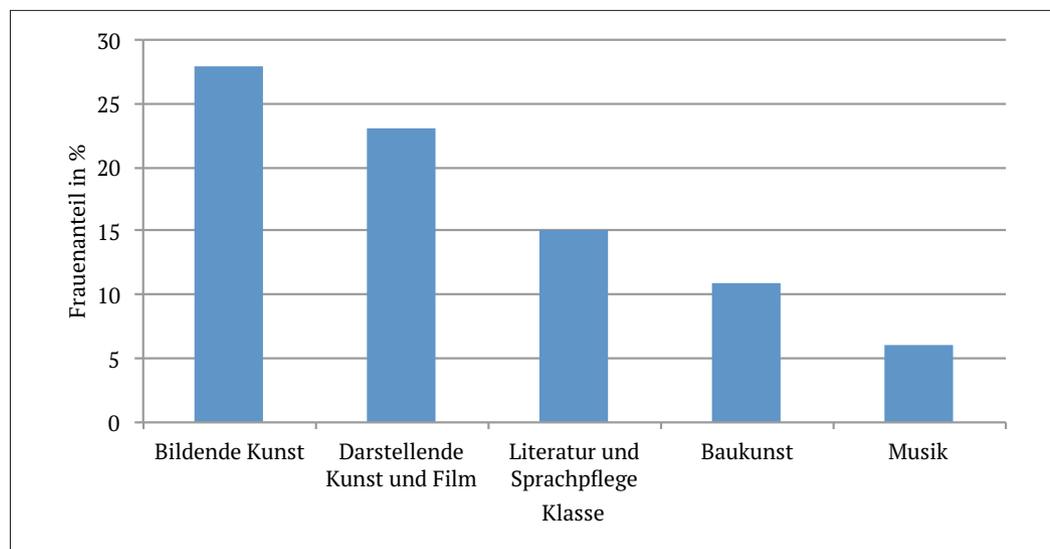
Übersicht 111: Mitglieder der Sektionen der Sächsischen Akademie der Künste im Jahr 2016

	Mitglieder			Sekretäre	
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Sekretäre	Stv. Sekretäre
Bildende Kunst	29	8	28	W	M
Baukunst	36	4	11	M	M
Musik	34	2	6	W	M
Literatur und Sprachpflege	34	5	15	M	W
Darstellende Kunst und Film	31	7	23	M	M
insgesamt	164	26	16		

Quelle: Eigene Darstellung nach Sächsische Akademie der Künste

In Abbildung 57 ist der Frauenanteil in den Klassen der Sächsischen Akademie der Künste anschaulich dargestellt. Mit Blick auf die Spartenunterschiede zeigt sich wieder einmal, dass der Frauenanteil in der Sparte Bildende Kunst relativ hoch ist, wohingegen er, wenig überraschend, in der Sparte Musik relativ klein ist.

Abb. 57: Frauenanteil in den verschiedenen Sektionen der Sächsischen Akademie der Künste im Jahr 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Sächsische Akademie der Künste

8.7.3.2 Fördermaßnahmen und Preise der Sächsischen Akademie der Künste

Die Sächsische Akademie der Künste vergibt zwei Preise: den Hans Theo Richter-Preis und den Gottfried Semper Architekturpreis.

Der Hans Theo Richter-Preis wurde von der Witwe Hans Theo Richters, Hildegard Richter, gestiftet. Mit ihm sollen bildende Künstlerinnen und Künstler für bedeutende Leistungen ausgezeichnet werden. Ein besonderes Augenmerk liegt auf Zeichnungen und Grafik. Der 1998 zum ersten Mal vergebene Preis ist mit 20.000 Euro dotiert. Neben dem Geldpreis erhalten die Preistragenden eine Ausstellung im Leonhardi-Museum Dresden zusammen mit Werken bisheriger Ausgezeichneter. Ausgewählt werden die Preisträgerinnen und Preisträger von Mitgliedern der Klasse Bildende Kunst der Sächsischen Akademie der Künste, dem Vorstand der Hildegard und Hans Theo Richter-Stiftung und dem Direktor des Kupferstich-Kabinetts der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden. Zur Ausstellung erscheint ein Katalog. In den Jahren 1998 wurde der Preis zehn Mal an elf Ausgezeichnete vergeben. Eine der Ausgezeichneten ist eine Frau. Dies entspricht einem Frauenanteil von 9%.

Der Gottfried Semper Architekturpreis wird seit 2007 vergeben. Der Preis wurde von Vattenfall Europe Mining & Generation gestiftet und wird von der Sächsischen Akademie der Künste mit der Sächsischen Landesstiftung Natur und Umwelt vergeben. Er ist mit 25.000 Euro dotiert. Mit ihm wird eine Architektengemeinschaft oder eine Architektin bzw. ein Architekt gewürdigt, deren bzw. dessen Werk sich durch Architekturqualität, städtebauliche Einbindung, Landschaftsbezug sowie klima-, ressourcen- und flächenschonendes Bauen auszeichnet. Der Preis wurde bisher fünf Mal vergeben, davon ein Mal an eine Architektengemeinschaft, drei Mal an Architekten und ein Mal an eine Architektin.

8.7.4 Bayerische Akademie der Schönen Künste

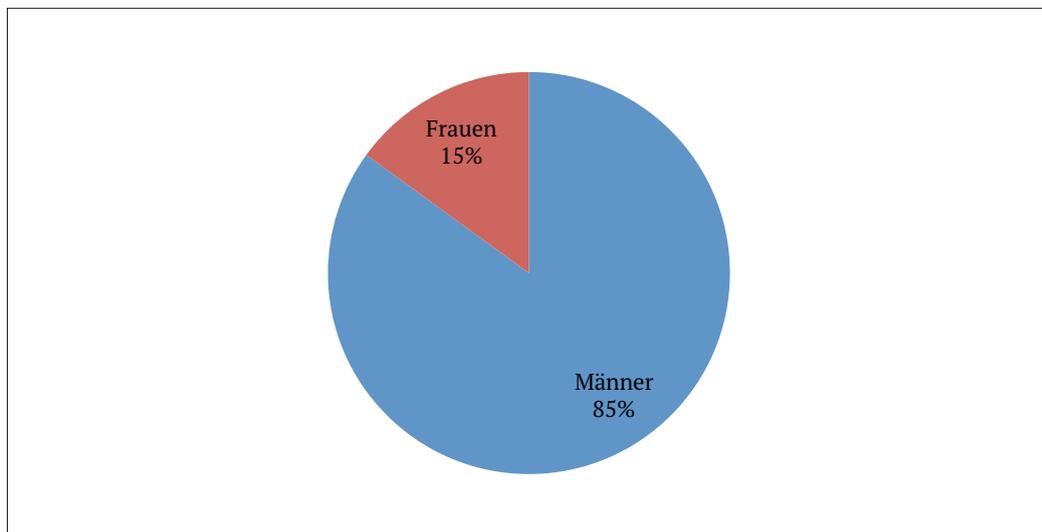
Die Bayerische Akademie der Schönen Künste geht auf die im Jahr 1808 konstituierte Königliche Akademie der Künste in München zurück. Sie wurde im Jahr 1948 vom Freistaat Bayern mit der Zielrichtung gegründet, »eine dem ganzen Volk dienende Vereinigung von namhaften Persönlichkeiten aus dem künstlerischen Leben als oberste Pflegestelle der Kunst« (Verordnung über die Bayerische Akademie der Schönen Künste) zu sein.

Aufgabe der Bayerischen Akademie der Schönen Künste ist laut § 1 Abs. 2 der Verordnung über die Bayerische Akademie der Schönen Künste: »Die Akademie ist berufen, die Entwicklung der Künste ständig zu beobachten, sie in jeder ihr zweckdienlichen Weise zu fördern oder Vorschläge zu ihrer Förderung zu machen. Sie hat ferner die Aufgabe, einen Beitrag zur geistigen Auseinandersetzung zwischen den Künsten sowie zwischen Kunst und Gesellschaft zu leisten und für die Würde der Kunst einzutreten« (ebd.). Diese Aufgabe verwirklicht sie durch Veranstaltungen, Ausstellungen, Konzerte, Lesungen usw. und leistet damit einen Beitrag zum kulturellen Leben in Bayern.

8.7.4.1 Abteilungen der Bayerischen Akademie der Schönen Künste

Die Bayerische Akademie der Schönen Künste hat folgende Abteilungen: Bildende Kunst, Literatur, Musik, Darstellende Kunst sowie Film- und Medienkunst. Der Bayerischen Akademie der Künste gehören 179 Mitglieder an, darunter 26 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 15%. In Abbildung 58 wird das Verhältnis von Männern und Frauen unter den Mitgliedern der Bayerischen Akademie der Schönen Künste veranschaulicht.

Abb. 58: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Bayerischen Akademie der Schönen Künste im Jahr 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Bayerische Akademie der Schönen Künste

In Übersicht 112 wird – bezogen auf die verschiedenen Abteilungen – dargestellt, wie viele Männer und wie viele Frauen unter den Mitgliedern sind und wie groß der Frauenanteil ist. Ein Wert sticht hier besonders hervor. Die Klasse Bildende Kunst weist einen Frauenanteil von nur 5% auf. Das ist bemerkenswert, weil in den Sektionen bzw. Klassen Bildende Kunst der zuvor dargestellten Akademien der Frauenanteil stets höher war. Ebenso lag bei den bisher dargestellten Maßnahmen der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung der Frauenanteil im Bereich der Bildenden Kunst häufig bei einem Drittel – wenn nicht sogar darüber. Es scheint sich also um eine Besonderheit der Bayerischen Akademie der Schönen Künste zu handeln. Hier liegt der Frauenanteil in der Abteilung Bildende Kunst unter dem der Abteilung Musik. Auch in der Abteilung Literatur ist der Frauenanteil im Vergleich zu den anderen Akademien mit 13% recht klein. Die Abteilung Darstellende Kunst weist mit 32% den höchsten Frauenanteil auf, gefolgt von der Abteilung Film- und Medienkunst mit einem Frauenanteil von 25%. Alle Abteilungsdirektoren sind männlich.

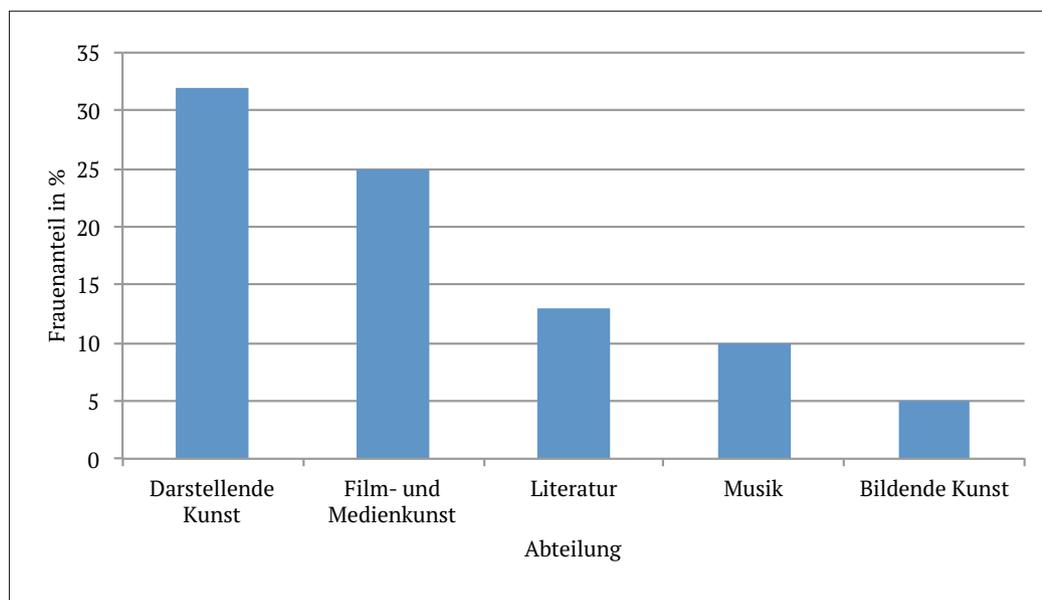
Übersicht 112: Mitglieder der Abteilungen der Bayerischen Akademie der Schönen Künste im Jahr 2016

	Mitglieder		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Bildende Kunst	39	2	5
Musik	42	4	10
Literatur	54	7	13
Darstellende Kunst	28	9	32
Film- und Medienkunst	16	4	25
insgesamt	179	26	15

Quelle: Eigene Darstellung nach Bayerische Akademie der Schönen Künste

In Abbildung 59 wird der unterschiedliche Frauenanteil in den Abteilungen der Bayerischen Akademie der Schönen Künste noch einmal veranschaulicht. Hier wird der geringe Frauenanteil in der Sektion Bildende Kunst noch einmal augenfällig.

Abb. 59: Frauenanteil in den verschiedenen Abteilungen der Bayerischen Akademie der Schönen Künste 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Bayerische Akademie der Schönen Künste

8.7.4.2 Fördermaßnahmen und Preise der Bayerischen Akademie der Schönen Künste

Die Bayerische Akademie der Schönen Künste vergibt folgende Preise bzw. ist an der Vergabe von Preisen an Einzelpersonen beteiligt⁴²⁸: Thomas-Mann-Preis der Hansestadt Lübeck und der Bayerischen Akademie der Schönen Künste, Horst-Bienek-Preis für Lyrik, Wilhelm-Hausenstein-Ehrung, Ernst-von-Siemens-Musikpreis, Gerda-und-Günter-Bialas-Preis und Auftragskomposition der Akademie.

Der Thomas-Mann-Preis der Hansestadt Lübeck und der Bayerischen Akademie der Schönen Künste⁴²⁹ wird jährlich vergeben. Die Verleihung findet im Wechsel in Lübeck und München statt. Der Preis ist mit 25.000 Euro dotiert. Die Jury setzt sich aus drei Mitglieder der Bayerischen Akademie der Künste, drei Mitgliedern der Hansestadt Lübeck und einem Literaturwissenschaftler als Juryvorsitzenden zusammen. Zwischen 1994 und 2015 wurde der Preis 21 Mal vergeben, davon 18 Mal an einen Mann und drei Mal an eine Frau. Dies ergibt einen Frauenanteil von 14%.⁴³⁰

428 Auf Preise, die an Institutionen vergeben werden, wird hier nicht eingegangen.

429 In diesem Preis sind der Thomas-Mann-Preis, der Große Literaturpreis, der Literaturpreis bzw. die literarische Ehrengabe aufgegangen.

430 In den Jahren 1972 bis 1993 fanden ebenfalls 21 Verleihungen statt. Auch in diesem Zeitraum wurden 18 Auszeichnungen an Literaten, drei an Literatinnen vergeben. In den Jahren 1950 bis 1971 wurden ebenfalls 21 Preisträgerinnen und Preisträger ausgezeichnet, darunter immerhin fünf Frauen.

Der Horst-Bienek-Preis wird für das Gesamtwerk einer Lyrikerin bzw. eines Lyrikers vergeben. Der Preis ist international ausgerichtet. Der Lyriker Horst Bienek hat der Bayerischen Akademie der Schönen Künste seinen Nachlass mit der Auflage, eine Stiftung zu errichten, vermacht. Neben dem Hauptpreis kann auch ein Förderpreis vergeben werden. Die Auswahl trifft eine Jury, der sowohl Mitglieder der Abteilung Kultur als auch externe Persönlichkeiten des literarischen Lebens und der Literaturwissenschaft angehören. Von 1994 bis 2014 wurde der Preis 28 Mal verliehen, darunter ein Mal für kulturelle Vermittlung und ein Mal an einen Verlag. Vier Mal wurde er als Förderpreis vergeben. Unter den Förderpreisträgerinnen und -preisträgern sind drei Männer und zwei Frauen.⁴³¹ Mit dem Hauptpreis wurden bisher 20 Lyriker und drei Lyrikerinnen ausgezeichnet. Zusammengefasst wurden mit Haupt- und Ehrenpreis 28 Persönlichkeiten ausgezeichnet, darunter 23 Männer und fünf Frauen, was einem Frauenanteil von 18% entspricht.

Die Wilhelm-Hausenstein-Ehrung wird für kulturelle Vermittlung vergeben. Sie ist mit 5.000 Euro dotiert und wird vom Direktorium der Akademie⁴³² vergeben. Der Preis wurde von 1994 bis 2014 20 Mal davon vergeben, davon ein Mal an ein Festival, die anderen 18 Male an Personen. Unter den 19 Einzelpersonen, die ausgezeichnet wurden, ist eine Frau, dies entspricht 5%.

Der Ernst-von-Siemens-Musikpreis ist der »Nobelpreis« unter den Musikpreisen⁴³³. Er wird jährlich von der Bayerischen Akademie der schönen Künste im Auftrag der Ernst von Siemens Musikstiftung vergeben. Mit dem Preis werden Musikerinnen und Musiker mit herausragenden Leistungen für das Musikleben als Komponistinnen bzw. Komponisten, Interpretinnen bzw. Interpreten oder Musikwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ausgezeichnet. Der Preis ist international angelegt. Unter den 21 Preisträgerinnen und Preisträgern in den Jahren 1994 bis 2014 waren zwanzig Männer und eine Frau⁴³⁴, dies entspricht 8%.

Der Gerda-und-Günter-Bialas-Preis wird alle zwei Jahre an Komponistinnen und Komponisten verliehen. Er wird von der GEMA-Stiftung finanziert und ist mit 10.000 Euro dotiert. Von 1998 bis 2013 wurde er acht Mal verliehen, davon ein Mal an eine Komponistin. Dies entspricht einem Frauenanteil von 13%.

Zwischen 1994 und 2012 hat die Bayerische Akademie der Schönen Künste 19 Auftragskompositionen vergeben, darunter in zwei Jahren kleinere projektbezogene Auftragskompositionen⁴³⁵ und einen Sonderkompositionsauftrag im Jahr 2008 zum 60-jährigen Bestehen der Bayerischen Akademie der Schönen Künste.⁴³⁶ Von den 16 verbleibenden Auftragskompositionen⁴³⁷, davon wurde eine an eine Komponistin vergeben, was einem Anteil von 6% entspricht.

8.7.5 Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung

Die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung wurde im Jahr 1950 gegründet.⁴³⁸ Dem formalen Gründungsakt in Frankfurt/Main zum 200. Geburtstag Johann Wolfgang von Goethes ging ein Diskussionsprozess voraus, der von Rudolf Leonhard im Jahr 1947 verwendet wurde. In diesem Prozess

431 Im Jahr 2007 wurden eine Preisträgerin und ein Preisträger mit dem Förderpreis ausgezeichnet.

432 Das Direktorium besteht aus dem Präsidenten und den Abteilungsdirektoren.

433 Der Preis ist mit 250.000 Euro dotiert.

434 Als einzige Frau wurde bisher Anne-Sophie Mutter (2008) ausgezeichnet.

435 Hier ist nicht ausgewiesen, wer diese Aufträge erhalten hat.

436 Diesen Auftrag erhielt der Komponist Moritz Eggert.

437 Im Jahr 2010 wurden zwei Auftragskompositionen vergeben.

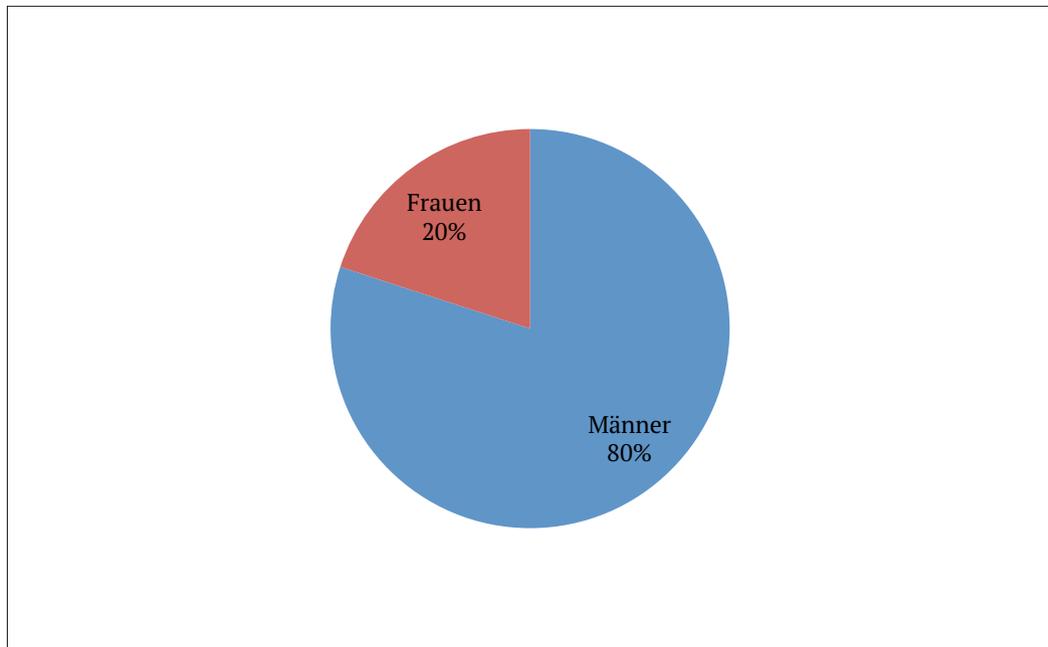
438 Gefördert wird die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung durch Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, die Kulturstiftung der Länder, das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst sowie die Wissenschaftsstadt Darmstadt.

wurde diskutiert, wie Sprache und Dichtung, die in den Jahren 1933 bis 1945 benutzt und zu Propagandazwecken genutzt wurde, wieder eine Sprache des freien Gesprächs werden kann. Auch nach Gründung der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung waren die ersten Jahre von Auseinandersetzungen und Trennungen zwischen Schriftstellerinnen und Schriftstellern des Exils und der Inneren Emigration geprägt, wobei, nach Angaben der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung selbst, die Autorinnen und Autoren der Inneren Emigration tonangebend waren. Zugleich setzte sich die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung in den 1950er Jahren für Autorinnen und Autoren ein, die im Verdacht der Gotteslästerung oder Pornographie standen, wie z.B. Arno Schmidt. Die 1968er gingen auch an der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung nicht vorbei, was unter anderem dazu führte, den Kontakt zu Schriftstellerinnen und Schriftstellern in der DDR zu suchen. Nach 1989 führte die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung gezielt Tagungen in den ost-deutschen Ländern durch, um diesen Diskurs zu verstärken.

Mitglieder der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung sind Schriftstellerinnen und Schriftsteller, Übersetzerinnen und Übersetzer, Kritikerinnen und Kritiker sowie Angehörige anderer Berufe, die ein besonderes Interesse an Sprache haben. Laut § 2 Abs. 1 der Satzung hat die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung folgende Aufgaben: »1. Die Akademie setzt sich zum Ziel, das deutsche Schrifttum vor dem In- und Ausland zu vertreten und auf die pflegliche Behandlung der deutschen Sprache in Kunst und Wissenschaft, im öffentlichen und privaten Gebrauch hinzuwirken. 2. Zu den besonderen Aufgaben der Akademie gehört es: a) wertvolle Werke durch Preise oder in anderer Form auszuzeichnen oder zu fördern, b) literarisch, kulturgeschichtlich oder sprachwissenschaftlich wertvolle Werke herauszugeben, deren sich der Verlagsbuchhandel nicht annehmen kann, c) zu Fragen des geistigen Lebens in jeder ihr sachdienlichen Form Stellung zu nehmen, d) sich mit der sprachlichen Seite des Unterrichts an den Schulen aller Gattungen zu befassen, e) zur Förderung ihrer Ziele Beziehungen mit gleichgerichteten Gesellschaften oder Institutionen des In- und Auslands zu pflegen« (Satzung der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung).

Die Akademiemitglieder wählen neue Mitglieder hinzu. Ihr gehören 190 Mitglieder an, darunter 38 Frauen, was einem Frauenanteil von 20% entspricht. Sowohl der Präsident als auch die drei Vizepräsidenten sind Männer. Von den sechs Beisitzerinnen und Beisitzern sind zwei Frauen.

Abb. 60: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung im Jahr 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung

8.7.5.1 Fördermaßnahmen der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung

Die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung vergibt mit dem Georg-Büchner-Preis einen der bekanntesten Literaturpreise der Bundesrepublik Deutschland. Daneben werden von ihr der Sigmund-Freud-Preis⁴³⁹, der Friedrich-Gundolf-Preis⁴⁴⁰, der Johann-Heinrich-Merck-Preis und der Johann-Heinrich-Voß-Preis vergeben.

Der Georg-Büchner-Preis gehört nicht nur zu den bekanntesten, sondern auch zu den traditionsreichen Literaturpreisen. Er wurde erstmals am 11.08.1923 verliehen. Preisstifter war das damalige Land Hessen. Seit 1951 wird der Georg-Büchner-Preis von der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung verliehen. Laut Satzung werden mit dem Preis Schriftstellerinnen und Schriftsteller ausgezeichnet, die »in deutscher Sprache schreiben, durch ihre Arbeiten und Werke in besonderem Maße hervortreten und die an der Gestaltung des gegenwärtigen deutschen Kulturlebens wesentlichen Anteil haben«. Der Preis ist mit 50.000 Euro dotiert. Die Entscheidung über die Preisvergabe trifft das Präsidium der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung.

Zwischen 1994 und 2014 wurde der Georg-Büchner-Preis 21 Mal vergeben, darunter sechs Mal an Frauen und 15 Mal an Männer. Ein knappes Drittel (29%) der Preistragenden sind also Preisträgerinnen.

439 Der Sigmund-Freud-Preis wird für wissenschaftliche Prosa vergeben. Ausgezeichnet werden deutschsprachig publizierende Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler, deren herausragender Sprachstil entscheidend zur Entwicklung des Sprachgebrauchs im Fachgebiet beiträgt.

440 Mit dem Friedrich-Gundolf-Preis wird die Förderung deutscher Kultur und der Kulturdialog geehrt. Der Preis war zuerst für Auslandsgermanisten und -germanisten gedacht, seit 1990 wurde die Zielsetzung und der Empfängerkreis jedoch geweitet.

Der Johann-Heinrich-Merck-Preis wird seit 1964 vergeben. Finanziert wird der Preis vom in Darmstadt ansässigen Unternehmen Merck. Der Preis wird für literarische Kritik und Essays, also eher kleinere Formen, vergeben. Unter den 21 Preisträgerinnen und Preisträgern sind lediglich drei Frauen zu finden. Der Frauenanteil liegt hier bei 17%.

Mit dem Johann-Heinrich-Voß Preis werden herausragende Übersetzungen literarischer Werke in die deutsche Sprache ausgezeichnet. Der Preis wird seit 1958 von der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung verliehen. Er ist mit 15.000 Euro dotiert. Über die Vergabe entscheidet das Präsidium, das die Jury bildet. Unter den 21 Geehrten sind acht Frauen und 13 Männer. Der Frauenanteil liegt hier bei 38% und damit deutlich unter dem Frauenanteil des Paul-Celan-Preises⁴⁴¹. An der Stelle wurde auch schon auf den hohen Anteil an Übersetzerinnen gegenüber den Berufskollegen eingegangen.

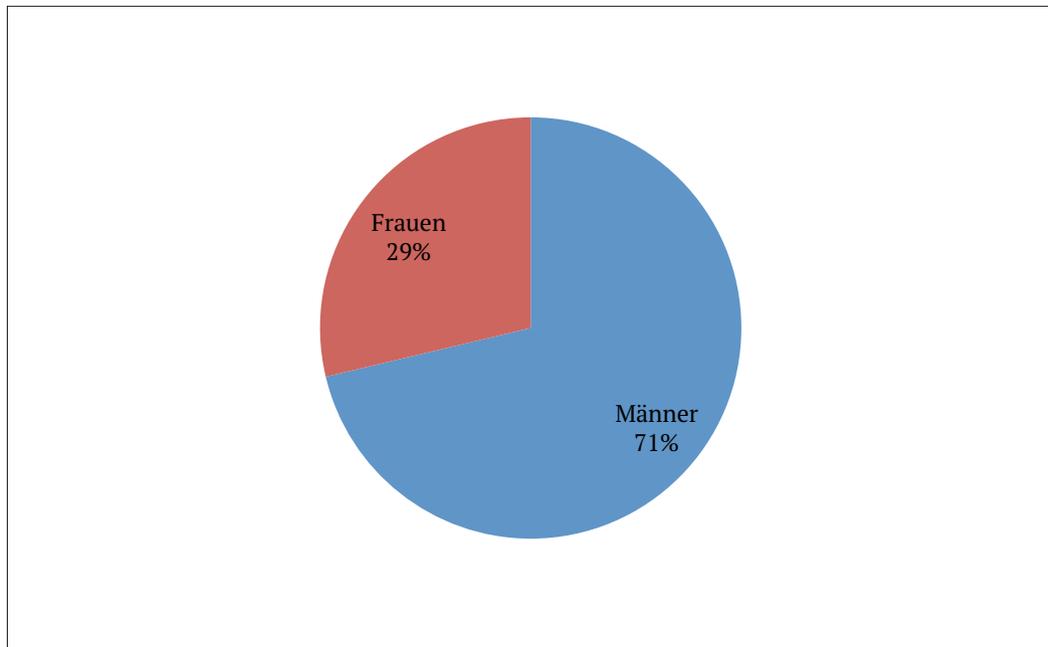
8.7.6 Deutsche Akademie der Darstellenden Künste

Die Deutsche Akademie der Darstellenden Künste wurde im Jahr 1956 in Hamburg gegründet. Ein Gründungsimpuls war in einer Zeit des Wirtschaftswachstums, Zeichen und Maßstäbe für das kulturelle Leben in Deutschland zu setzen. Die Gründungspersönlichkeiten stammten aus dem Theaterbereich, aber auch Schriftsteller gehörten dazu. Die Deutsche Akademie der Darstellenden Künste hatte von Anfang an einen engen Bezug zum Rundfunk, der in der Gründungszeit ein rein öffentlich-rechtlicher Rundfunk war. Dabei wurde neben dem Fernsehen insbesondere der Hörfunk in den Blick genommen. Die Deutsche Akademie der Darstellenden Künste ist eine repräsentative Akademie. In der Satzung beschreibt sie ihre Aufgaben in § 2 folgendermaßen: »1) Die ›Deutsche Akademie der Darstellenden Künste e.V.‹ ist eine das deutsche Sprachgebiet umfassende Vereinigung von Personen, die sich durch ihre Arbeit für das Theater, für den Film, für Hörfunk, Fernsehen und verwandte Gebiete ausgezeichnet haben. 2) Die Akademie setzt sich für folgende Ziele ein: Sie vertritt die Interessen der Darstellenden Kunst in der Öffentlichkeit. Sie diskutiert die Grundlagen und Arbeitsbedingungen in den Darstellenden Künsten. Sie fördert den Nachwuchs und jene Ausbildungsstätten, die den Zielen der Akademie entsprechen. Sie pflegt die Beziehungen zu anderen Institutionen, die im In- und Ausland ähnliche Ziele verfolgen« (Satzung der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste).

Die Deutsche Akademie der Darstellenden Künste weist derzeit 390 Mitglieder aus, darunter 112 Frauen. Neue Mitglieder werden von der Mitgliederversammlung hinzugewählt. In Abbildung 61 ist der Frauen- und der Männeranteil unter den Mitgliedern abgebildet. Dem dreiköpfigen Präsidium gehört eine Frau an.

441 Siehe hierzu Kapitel 5 in diesem Beitrag.

Abb. 61: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste im Jahr 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Akademie der Darstellenden Künste

8.7.6.1 Fördermaßnahmen und Preise der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste

Die Deutsche Akademie der Darstellenden Künste vergibt, wie die anderen Akademien, eine Reihe von Auszeichnungen und Preisen, u.a. Hörspiel des Monats/Hörspiel des Jahres, Gertrud-Eysoldt-Ring, Kurt-Hübner-Regiepreis, Deutscher Theaterpreis DER FAUST, Fernsehfilm-Festival Baden-Baden.⁴⁴²

Jeden Monat wird bereits seit 1977 ein Hörspiel des Monats von einer Jury gewählt. Ausgewählt wird das interessanteste oder aber bemerkenswerteste Hörspiel. Aus den zwölf im Laufe eines Jahres gesendeten Hörspielen wird wiederum das Hörspiel des Jahres ausgewählt. Einsendungsberechtigt sind die öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten. Das Hörspiel des Jahres wird im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung vorgestellt. Die Hörspiele des Monats werden über die Presse bekannt gegeben. Von 1994 bis 2014 wurden Hörspiele von 275 Autorinnen und Autoren als Hörspiel des Monats ausgewählt⁴⁴³, darunter sind 204 Autoren und 71 Autorinnen. D.h., dass rund ein Viertel der ausgezeichneten Hörspiele von Frauen verfasst wurden. Die Auszeichnung Hörspiel des Jahres erhielten 15 Autoren, drei Autorinnen und drei Mal ein Team von einem Autor und einer Autorin. Daraus ergibt sich ein Verhältnis von 72% Männer, 14% Frauen und 14% gemischten Teams.

Der Gertrud-Eysoldt-Ring wird seit 1986 von der Stadt Bensheim zusammen mit der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste vergeben. Der Preis ist mit 10.000 Euro dotiert und wurde vom Theaterkritiker Wilhelm Ringelband im Gedenken an Gertrud Eysoldt gestiftet. Mit dem Preis werden herausragende schauspielerische Leistungen im Theater ausgezeichnet. Der Preis wurde von 1994

⁴⁴² Auf die Woche junger Schauspieler wird hier nicht eingegangen.

⁴⁴³ Manche der Hörspiele haben mehrere Verfasserinnen und Verfasser, die alle mitgezählt wurden.

bis 2014 21 Mal vergeben, davon elf Mal an einen Schauspieler und zehn Mal an eine Schauspielerin, sodass von einem gleichwertigen Vergabeverhältnis gesprochen werden kann. Im Zusammenhang mit der Vergabe des Gertrud-Eysoldt-Rings wird der Kurt-Hübner-Regiepreis vergeben. Mit diesem werden junge Regisseurinnen und Regisseure ausgezeichnet. Er ist mit 5.000 Euro dotiert. Juror war von 1992 bis 2006 Kurt Hübner, seit 2007 hat Klaus Völker dieses Amt übernommen. Der Preis wurde von 1994 bis 2012 22 Mal vergeben.⁴⁴⁴ Sieben Mal wurde eine Regisseurin und 15 Mal ein Regisseur ausgezeichnet. D.h., dass ein Drittel aller Auszeichnungen an Frauen gingen.

Seit 2006 wird der Deutsche Theaterpreis DER FAUST vom Deutschen Bühnenverein in Kooperation mit der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste verliehen. Der Preis ist undotiert und wird jeweils in der Landeshauptstadt eines anderen Bundeslandes vergeben. Mit dem Preis werden Künstlerinnen und Künstler geehrt, deren Arbeit für das deutsche Theater wegweisend ist. Vorschlagsberechtigt sind deutsche Bühnen, die allerdings keine eigene Produktionen vorschlagen dürfen. Die Jury setzt sich aus Mitgliedern des Ausschusses für künstlerische Fragen des Deutschen Bühnenvereins und Sachverständigen zusammen. Für folgende Kategorien werden von dieser Jury jeweils drei Nominierungen ausgesprochen: Regie Schauspiel, Darstellerische Leistung Schauspiel, Regie Musiktheater, Sängerdarstellerische Leistung Musiktheater, Choreografie, Darstellerische Leistung Tanz, Regie Kinder- und Jugendtheater, Bühne/Kostüm. Aus dem Kreis der Nominierten bestimmen die Mitglieder der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste die Preisträgerinnen und Preisträger. Zusätzlich kann ein Preis für das Lebenswerk vergeben werden. Dieser wird vom Präsidenten des Deutschen Bühnenvereins bzw. ab 2015 von der Präsidentin ausgewählt.

Insgesamt wurden mit dem FAUST 99 Persönlichkeiten aus dem Theaterleben in den Jahren 2006 bis 2015 ausgezeichnet. Unter diesen Ausgezeichneten waren 40 Frauen, was einem Frauenanteil von 40% entspricht. Dieser Frauenanteil wird allerdings relativiert, wenn in den Blick genommen wird, wofür die Frauen ausgezeichnet. Einfach gesagt: Frauen werden vor allem als Darstellerinnen geehrt, sowohl für den Bereich Schauspiel – hier liegt der Frauenanteil bei 64% – als auch für den Bereich Musiktheater, der einen Frauenanteil von 80% aufweist. Auch in der Kategorie Bühne/Kostüm werden mehr Frauen als Männer ausgezeichnet. Wird allerdings die Kategorie Regie betrachtet, so wendet sich das Blatt. In der Kategorie Regie Kinder- und Jugendtheater werden noch zu einem Drittel Frauen ausgezeichnet (33%), in der Kategorie Regie Schauspiel sind es noch 20% und in der Kategorie Regie Musiktheater sind es nur noch 17% Frauenanteil unter den Ausgezeichneten. D.h., dass Frauen vor allem als Darstellerinnen geehrt werden und seltener als Regisseurinnen, also als diejenigen, die »sagen, wo es langgeht«. Im Bereich Tanz werden sowohl in der Kategorie Darstellerische Leistung als auch Choreografie jeweils 30% Frauen ausgezeichnet.

444 In den Jahren 1995, 1996 und 2004 wurden jeweils zwei Personen ausgezeichnet.

Übersicht 113: Vergaben des Deutschen Theaterpreises DER FAUST in den Jahren 2006 bis 2015 ⁴⁴⁵			
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Regie Schauspiel	10	2	20
Darstellerische Leistung Schauspiel	11	7	64
Regie Musiktheater	12	2	17
Sängerdarstellerische Leistung Musiktheater	10	8	80
Choreografie	10	3	30
Darstellerische Leistung Tanz	10	3	30
Regie Kinder- und Jugendtheater	12	4	33
Bühne/Kostüm	14	8	57
Lebenswerk	10	3	30
insgesamt	99	40	40

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Akademie der Darstellenden Künste

Ein zentrales Diskussionsthema in der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste war von Anfang an das Fernsehen. In den Debatten ging es u.a. um die Qualität des Fernsehens und die Auszeichnung besonderer Fernsehleistungen. Bereits im Jahr 1964 wurde der erste Fernsehpreis der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste verliehen. Seither fanden verschiedene Umstrukturierungen und Veränderungen dieses Preises statt. Seit 1989 findet seine Vergabe in Verbindung mit der Stadt Baden-Baden statt. Seit 2000 firmiert die Veranstaltung als FernsehfilmFestival Baden-Baden. Neben der Vorführung von Fernsehspielen finden nach wie vor Diskussionsveranstaltungen statt, sodass das FernsehfilmFestival Baden-Baden ein wichtiger Ort des Diskurses zum Fernsehfilm ist. Im Rahmen des Festivals wird u.a. der Hans Abich Preis für besondere Verdienste um den Fernsehfilm und der Rolf-Hans-Müller-Preis für Filmmusik vergeben. Der Hans Abich Preis wird seit 2004 verliehen. Bisher wurden zwölf Persönlichkeiten ausgezeichnet, darunter Verantwortliche für den Fernsehfilm, Regisseure, Musiker, Darsteller sowie Darstellerinnen. Unter den elf Ausgezeichneten sind vier Frauen, was einem Anteil von 33% entspricht. Mit dem Rolf-Hans Müller Preis werden junge Komponistinnen und Komponisten ausgezeichnet, die die Musik zu Kurzfilmen oder Fernsehspielen komponiert haben. Der Preis wird alle zwei Jahre vergeben und ist mit 10.000 Euro dotiert.⁴⁴⁶ Von 1994 bis 2014 wurde der Preis elf Mal vergeben, davon zwei Mal an eine Frau, was einem Frauenanteil von 18% entspricht.

8.8 Weitere Akademien

Die nachfolgend dargestellten Akademien, die Deutsche Akademie für Fernsehen, die Deutsche Filmakademie und die Deutsche Musikakademie, verfolgen zwar auch den Zweck, die Aufmerksamkeit für die jeweilige künstlerische Sparte zu stärken und Qualitätsdiskussionen zu führen, ein wesentliches Ziel besteht aber in der Vergabe von Preisen. Die Preisträgerinnen und -träger werden dabei von der Mitgliedschaft gewählt und stehen von der Branche für die Branche für besondere Leistungen. Auch diese Akademien haben neben den ordentlichen Mitgliedern Fördermitglieder, auf die aber wiederum hier nicht eingegangen werden soll.

⁴⁴⁵ Teilweise wurden zwei Persönlichkeiten ausgezeichnet.

⁴⁴⁶ Das Preisgeld wird je zur Hälfte von der Rolf-Hans Müller Stiftung und der Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg finanziert.

8.8.1 Deutsche Akademie für Fernsehen

Die Deutsche Akademie für Fernsehen, eine noch junge Akademie, wurde im Jahr 2010 gegründet. Laut Satzung verfolgt sie folgenden Zweck: »2.1 Zweck des Vereins ist, die Entwicklung des deutschen Fernsehens als wesentlichen Bestandteil der deutschen Kultur sowie der deutschen Kulturwirtschaft zu fördern und deren Vielfalt zu erhalten; das Gespräch und den Austausch von Ideen und Erfahrungen zwischen den deutschen Fernsehschaffenden insbesondere auch zwischen freiberuflichen und in Sendern festangestellten anzuregen, zu stärken und zu pflegen; der Diskurs zu inhaltlichen und wirtschaftlichen Aspekten des deutschen Fernsehens; den deutschen Fernsehnachwuchs zu fördern und weiterzubilden; Publikationen über das deutsche Fernsehen herauszugeben; die Erhaltung des für das deutsche Fernsehen wichtigen Erbes« (Satzung der Deutschen Akademie für Fernsehen). Ihre Zwecke verwirklicht die Deutsche Akademie für Fernsehen unter anderem durch (Weiterbildungs-) Veranstaltungen, Dokumentationen und die Verleihung des Fernsehpreises.

Im Unterschied zu den bisher dargestellten Akademien, bei denen eine Berufung von Mitgliedern durch die bisherigen Akademiemitglieder erfolgt, kann sich für die Mitgliedschaft in der Deutschen Akademie für Fernsehen beworben werden. Voraussetzung ist laut Satzung, »dass der/die Antragsteller/in in seiner/ihrer Berufsgruppe (Sektion) langjährige Erfahrungen und besondere Leistungen als Kreative/r bei der Herstellung fiktionaler und non-fiktionaler deutscher Fernsehwerke nachweisen kann und eine Nennung im Vor- oder Abspann dieser Fernsehwerke erhalten hat. Der Vorstand kann Ausnahmen von diesen Erfordernissen zulassen« (ebd.). Über die Aufnahme entscheidet der Vorstand.

8.8.1.1 Sektionen der Deutschen Akademie für Fernsehen

Die Mitglieder der Deutschen Akademie für Fernsehen müssen sich einer der nachfolgend genannten Sektionen zuordnen: Agent, Bildgestaltung, Casting, Dokumentarfilm, Drehbuch, Fernseh-Journalismus, Fernseh-Unterhaltung, Filmschnitt, Kostümbild, Maskenbild, Musik, Offene Sektion, Produktion⁴⁴⁷, Redaktion/Producing, Regie, Schauspiel, Stunt, Szenenbild, Tongestaltung, VFX⁴⁴⁸/Animation.

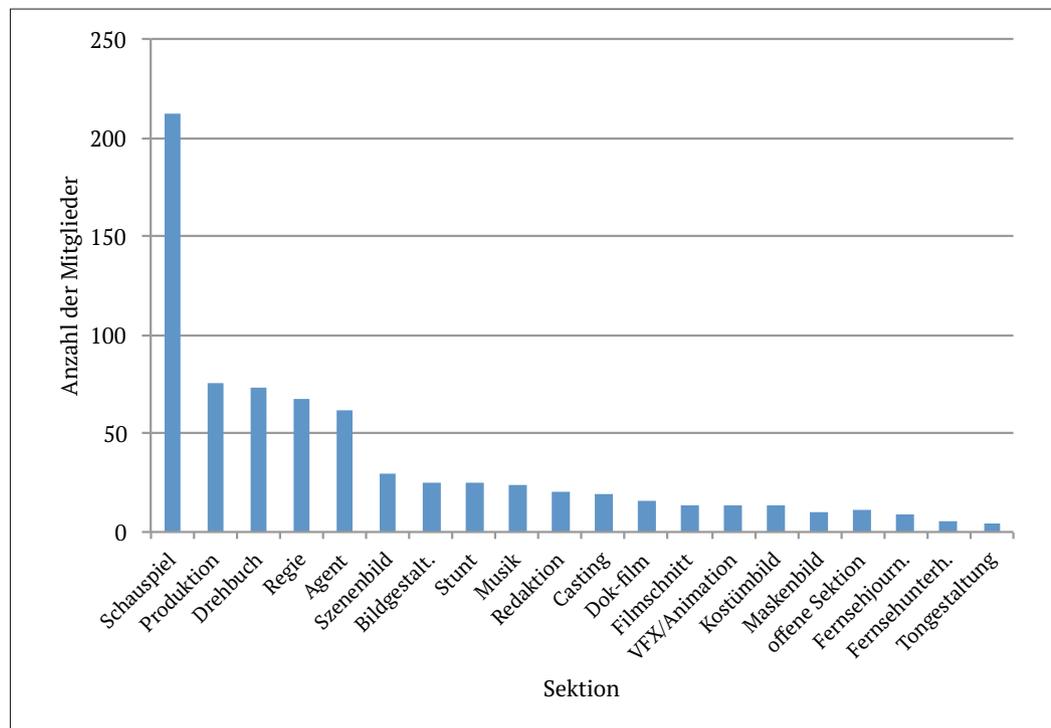
Insgesamt hat die Deutsche Akademie für Fernsehen 729 Mitglieder, darunter 274 Frauen, was einem Anteil von 38% entspricht. Allein die Zahl der Mitglieder zeigt, dass die Mitgliedschaft in der Deutschen Akademie für Fernsehen weniger eine besondere Auszeichnung für herausragende Künstlerinnen und Künstler darstellt, die von Berufskolleginnen und -kollegen hinzugewählt werden, als vielmehr ein Zusammenschluss von in unterschiedlichen Gewerken im Fernsehbereich Tätigen, die zum einen den Diskurs insbesondere zum Fernsehfilm voranbringen wollen und zum anderen den Fernsehpreis vergeben und dabei auch Fragen der Qualitätsentwicklung des Fernsehens diskutieren. Der größte Teil der Mitglieder sind Schauspielerinnen und Schauspieler (insgesamt 212), danach folgen Sektionen, die zwischen 62 und 75 Mitglieder haben. Dies sind: Produktion, Drehbuch, Regie sowie Agentinnen und Agenten. Zwischen 20 und 29 Mitgliedern haben folgende Sektionen der Deutschen Akademie für Fernsehen: Redaktion/Producing, Musik, Stunt, Bildgestaltung und Szenenbild. Die anderen Sektionen versammeln weniger als 20 Mitglieder. Die Sektion Tongestaltung ist mit vier Mitgliedern die kleinste.

In Abbildung 62 wird das Verhältnis der Zahl der Mitglieder der unterschiedlichen Berufsgruppen veranschaulicht.

447 Es gibt die Kategorien Produzent sowie Produzentin, da in der Kategorie nur eine Produzentin gelistet ist und Produzentinnen in der Kategorie Produzent auftauchen, werden die Kategorien unter Produktion zusammengeführt.

448 Visuelle Effekte im Film und in Computerspielen

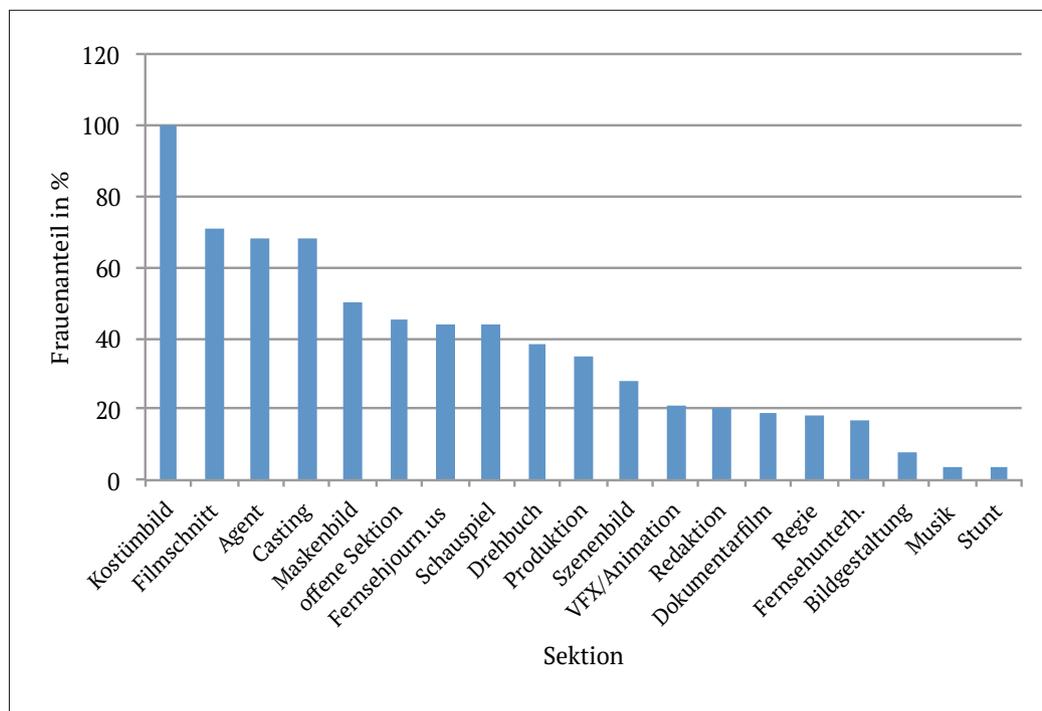
Abb. 62: Mitglieder der verschiedenen Sektionen der Deutschen Akademie für Fernsehen im Jahr 2016



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Akademie für Fernsehen

Wird der Frauenanteil in den verschiedenen Sektionen betrachtet, zeigt sich das in Abbildung 63 dargestellte Bild. Die Sektion Kostümbild weist ausschließlich Frauen auf, die Sektion Tongestaltung hingegen keine einzige Frau. Das sind die beiden Extreme in der geschlechtsspezifischen Mitgliederstruktur der Akademie. Sie geben einen Hinweis auf den Anteil von Frauen an den in den jeweiligen Gewerken Tätigen, wobei an dieser Stelle unterstrichen werden soll, dass es sich nur um einen Hinweis handeln kann, da nicht alle in diesen Bereichen Tätigen Mitglied der Deutschen Akademie für Fernsehen sind. Zwischen 50% und 71% liegt der Frauenanteil in den folgenden Sektionen: Filmschnitt (71%), Agent (68%), Casting (68%), Maskenbild (50%). Zwischen 20% und 45% liegt der Frauenanteil in den Sektionen: Offene Sektion (45%), Fernsehjournalismus (44%), Schauspiel (44%), Drehbuch (38%), Produktion (35%), Szenenbild (28%), VFX/Animation (21%) sowie Redaktion/Producing (20%). Unter 20% Frauenanteil weisen die nachfolgenden Sektionen auf: Dokumentarfilm (19%), Regie (18%), Fernsehunterhaltung (17%), Bildgestaltung (8%), Stunt (4%) und Musik (4%).

Abb. 63: Frauenanteil in den Sektionen der Deutschen Akademie für Fernsehen im Jahr 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Akademie für Fernsehen

8.8.1.2 Preise der Deutschen Akademie für Fernsehen

Die Deutsche Akademie für Fernsehen vergibt Preise, die laut Statuten folgendem Zweck dienen: »Die Preise der Deutschen Akademie für Fernsehen werden von der Deutschen Akademie für Fernsehen e.V. in der Verpflichtung zur Würdigung und Förderung der Qualität und Vielfalt des Fernsehens in Deutschland vergeben« (Statuten für die »Auszeichnungen der Deutschen Akademie für Fernsehen«). Mit den Preisen werden Einzelpersonen ausgezeichnet, »die im Laufe der letzten 12 Monate vor Ende der Vorschlagsfrist ihre Erstausführung hatten« (ebd.). Damit werden Leistungen in Kinofilmen und für reine DVD-Produktionen ausgeschlossen. Voraussetzungen sind, dass der ausführende Produzent bzw. Sender in Deutschland ansässig ist, dass bei einer Beteiligung eines ausländischen Senders oder Herstellers die finanzielle Beteiligung des deutschen Senders oder Herstellers mindestens so groß ist wie die des ausländischen und dass die Originalsprache des Programms deutsch ist. In den Statuten wird deutlich, dass es um das deutsche Fernsehen geht. Jede Sektion kann für Preise nominieren. Die Sektion Schauspiel kann für die beste Schauspielerin bzw. den besten Schauspieler nominieren. Jede Sektion bildet eine Nominierungskommission. Über die Preisvergabe entscheidet die gesamte Mitgliedschaft der Deutschen Akademie für Fernsehen.

Die Preise der Deutschen Akademie für Fernsehen wurden bislang drei Mal vergeben. In der nachfolgenden Übersicht werden für die einzelnen Jahre sowohl die Nominierungen als auch die Preisträgerinnen und Preisträger aufgeführt. Teilweise wurde ein Team nominieren. Die Einbeziehung der Nominierungen erlaubt erste Rückschlüsse auf die Chancen von nominierten Frauen, Männern und Teams, einen der Fernsehpreise zu erhalten.

In Übersicht 114 ist zusammengestellt, wie viele Männer, wie viele Frauen und wie viele Teams für einen der Preise der Deutschen Akademie für Fernsehen nominiert wurden. Am häufigsten wurden Männer nominiert, gefolgt von Teams und Frauen. Der Frauenanteil unter den Nominierten betrug 23%. Die Mehrzahl der Preisträgerinnen und Preisträger sind ebenfalls Männer, Frauen und Teams in etwa sind gleichauf. Der Frauenanteil unter den Preisträgerinnen und Preisträgern betrug 24%, entspricht also in etwa dem der Nominierten.

Übersicht 114: Nominierte sowie Preisträgerinnen und Preisträger sowie der Preise der Deutschen Akademie für Fernsehen in den Jahren 2012 bis 2014

	Männer	Frauen	Teams	Frauenanteil in %
Nominierte	72	32	38	23
Preisträgerinnen und Preisträger	26	12	13	24
Frauenanteil in %	35	32	34	

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Akademie für Fernsehen

Werden Nominierung und Preisträgerschaft jeweils getrennt für Frauen, Männer und Teams in Beziehung gesetzt, zeigt sich, dass 35% der nominierten Männer, 34% der nominierten Teams und 32% der nominierten Frauen einen Preis bekommen haben. Die Werte liegen also nah beieinander. Oder anders gesagt: Wenn Frauen für Preise nominiert werden, haben sie nicht seltener die Chance, einen Preis zu bekommen als Männer. Das entscheidende Wort ist hier »wenn«, denn da Frauen seltener nominiert werden, haben sie auch weniger Chancen, einen Preis zu bekommen, durch ihn Bekanntheit zu erlangen und ihn als Referenz für neue Vorhaben einsetzen zu können. Nun hängt die Nominierung auch mit dem Bekanntheitsgrad der jeweiligen Personen oder Teams zusammen, denen die jeweiligen Projekte zugetraut werden. »Pro Quote Regie« reflektiert diesen Zusammenhang in den vorgelegten Diversitätsberichten.⁴⁴⁹

In Übersicht 115 wird mit Blick auf die verschiedenen Gewerke ausgewiesen, wie viele Männer, Frauen und Teams nominiert wurden, wie viele Preise sie erhielten und wie hoch jeweils der Frauenanteil ist. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass die Preise erst drei Mal⁴⁵⁰ verliehen wurden, die Werte daher vorsichtig interpretiert werden müssen. Es soll daher vor allem auf die besonderen »Aus schläge« nach oben und nach unten eingegangen werden. In einigen Kategorien hatten Frauen als Einzelkünstlerinnen gar keine Chance, einen Preis zu erhalten, weil sie nicht nominiert wurden. Dies gilt für die folgenden Kategorien: Dokumentarfilm, Maskenbild, Musik, Stunt und Tongestaltung. Gesetzt war hingegen, dass eine Frau den Preis in der Kategorie Kostümbild bekommt. Hier wurden ausschließlich Frauen nominiert. Keinen Preis, trotz Nominierung, erhielten Frauen in den folgenden Kategorien: Bildgestaltung, Fernseh-Journalismus, Produktion, Regie und Szenenbild. Hier wird zu beobachten sein, ob es sich um eine Momentaufnahme oder um eine generelle Tendenz handelt.

449 Vgl. hierzu Ries in diesem Band.

450 Im Bereich VFX/Animationsfilm fand sogar nur eine Verleihung statt.

Übersicht 115: Nominierte sowie Preisträgerinnen und Preisträger der Preise der Deutschen Akademie für Fernsehen in den Jahren 2012 bis 2014, aufsummiert nach Gewerken

	Männer	Frauen	Teams ⁴⁵¹	insgesamt	Frauenanteil in %
Bildgestaltung					
Nominierte	8	1	0	9	11
Preisträgerinnen und Preisträger	3	0	0	3	0
Casting					
Nominierte	1	7	1	9	78
Preisträgerinnen und Preisträger	1	1	1	3	33
Dokumentarfilm					
Nominierte	6	0	3	9	0
Preisträgerinnen und Preisträger	1	0	2	3	0
Drehbuch					
Nominierte	7	1	1	9	11
Preisträgerinnen und Preisträger	2	1	0	3	33
Fernseh-Journalismus					
Nominierte	2	1	6	9	11
Preisträgerinnen und Preisträger	0	0	3	3	0
Fernseh-Unterhaltung					
Nominierte	5	2	2	9	22
Preisträgerinnen und Preisträger	2	1	0	3	33
Filmschnitt					
Nominierte	5	4	0	9	44
Preisträgerinnen und Preisträger	2	1	0	3	33
Kostümbild					
Nominierung	0	6	0	6	100
Preisträgerinnen und Preisträger	0	6	0	6	100
Maskenbild					
Nominierte	2	0	7	9	0
Preisträgerinnen und Preisträger	1	0	2	3	0
Musik					
Nominierte	8	0	2	10	0
Preisträgerinnen und Preisträger	3	0	0	3	0
Produktion					
Nominierte	5	2	2	9	22
Preisträgerinnen und Preisträger	2	0	1	3	0

Redaktion/Producing					
Nominierung	2	2	5	9	22
Preisträgerinnen und Preisträger	0	2	1	3	67
Regie					
Nominierte	7	2	0	9	22
Preisträgerinnen und Preisträger	3	0	0	3	0
Stunt					
Nominierte	6	0	3	9	0
Preisträgerinnen und Preisträger	2	0	1	3	0
Szenenbild					
Nominierte	5	4	0	9	44
Preisträgerinnen und Preisträger	3	0	0	3	0
Tongestaltung					
Nominierte	0	0	6	6	0
Preisträgerinnen und Preisträger	0	0	2	2	0
VFX/Animation					
Nominierte	3	0	0	3	0
Preisträgerinnen und Preisträger	1	0	0	1	0
insgesamt					
Nominierte	72	32	38	142	23
Preisträgerinnen und Preisträger	26	12	13	51	24

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Akademie für Fernsehen

8.8.2 Deutsche Filmakademie

Die Deutsche Filmakademie wurde im Jahr 2003 gegründet. Zu ihren Mitgliedern zählen Künstlerinnen und Künstler sowie Filmschaffende aus allen künstlerischen Sparten des Films. Vereinszweck ist laut Satzung, »den deutschen Film als wesentlichen Bestandteil der deutschen und europäischen Kultur zu fördern; den Austausch von Erfahrungen und das Gespräch über die Perspektiven des deutschen Films zwischen den deutschen Filmschaffenden sowie mit den internationalen Filmschaffenden anzuregen, zu stärken und zu pflegen; den deutschen und europäischen Filmnachwuchs zu fördern und weiterzubilden; Publikationen über den deutschen und europäischen Film herauszugeben; den Deutschen Filmpreis in seiner Bedeutung für die deutsche und europäische Kultur zu fördern und zu stärken; Kooperationen mit internationalen Partner-Akademien und -Institutionen aufzubauen und zu fördern; Erhaltung des für den deutschen Film wichtigen filmischen Erbes« (Satzung der Deutschen Filmakademie). Diese Zwecke verwirklicht die Deutsche Filmakademie durch öffentliche Symposien, Nachwuchsförderung, Publikationen sowie die Vorbereitung und Durchführung der Vergabe des Deutschen Filmpreises. Die Deutsche Filmakademie versteht sich als »Kompetenz- und Kommunikationszentrum des deutschen Films«.

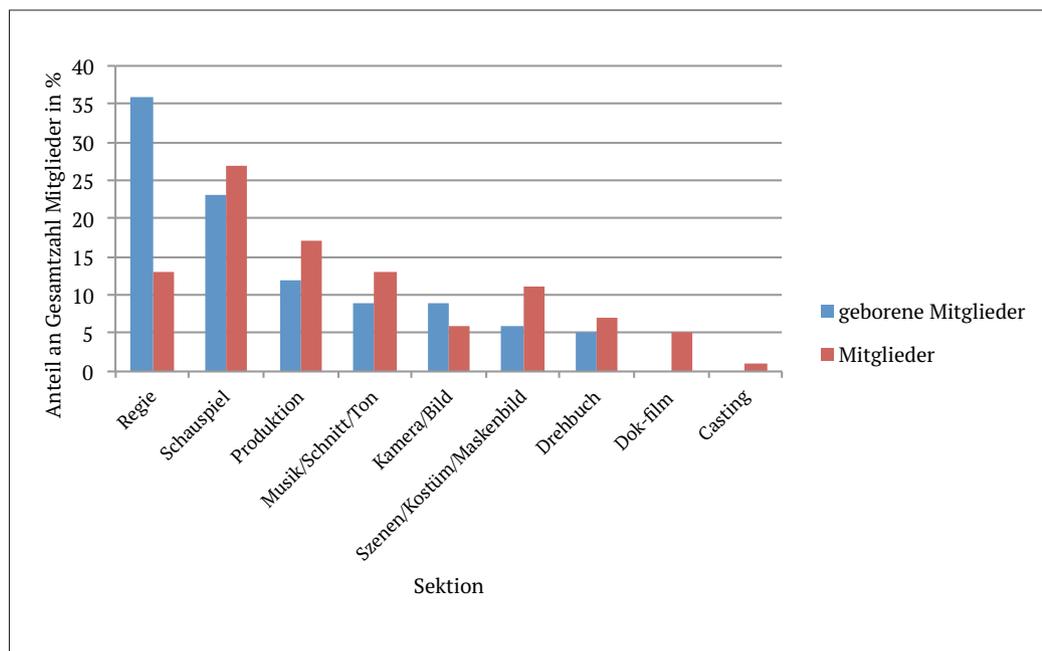
451 Bei den Teams kann es sich um reine Männerteams, um reine Frauentteams oder um gemischte Teams handeln.

8.8.2.1 Mitglieder der Deutschen Filmakademie

Ordentliche Mitglieder der Deutschen Filmakademie sind die Gründungsmitglieder als »geborene« Mitglieder sowie Einzelpersonen, die in der Vergangenheit mit dem Deutschen Filmpreis, mit dem Deutschen Filmpreis vergleichbaren Preisen oder dem Deutschen Drehbuchpreis ausgezeichnet wurden, und den Antrag auf Mitgliedschaft stellen. Die Mitglieder gehören jeweils einer Sektion an, diese repräsentieren die verschiedenen Berufsgruppen: Dokumentarfilm, Drehbuch, Kamera/Bildgestaltung, Szenenbild/Kostümbild/Maskenbild, Musik/Schnitt/Tongestaltung, Produktion, Regie, Schauspiel, Visual Effect und Casting.

Ausgehend von den 86 Gründungsmitgliedern, den geborenen Mitgliedern, ist die Deutsche Filmakademie inzwischen auf 1.669 Mitglieder angewachsen. In Abbildung 64 ist der Anteil der Mitglieder der verschiedenen Sektionen an den Gesamtmitgliedern der Deutschen Filmakademie differenziert nach geborenen Mitgliedern und Mitgliedern dargestellt. Bei den Gründungsmitgliedern stellt die Sektion Regie den größten Anteil, gefolgt von der Sektion Schauspiel und mit deutlichem Abstand der Sektion Produktion. Aktuell stellt die Sektion Schauspiel den größten Teil der Mitglieder, gefolgt von der Sektion Produktion. Die Sektion Regie belegt den dritten Platz. Fast so viele Mitglieder wie die Sektion Regie hat inzwischen die Sektion Musik/Schnitt/Bildgestaltung.

Abb. 64: Anteile der geborenen Mitglieder und der Mitglieder der verschiedenen Sektionen an den Gesamtmitgliedern der Deutschen Filmakademie in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Filmakademie

In Übersicht 116 sind die geborenen Mitglieder und die Mitglieder der Deutschen Filmakademie nach Sektionen dargestellt. Ebenso wird der Frauenanteil insgesamt und der Frauenanteil in den verschiedenen Sektionen ausgewiesen. Da keine Mitglieder in der Sektion Visuelle Effekte ausgewiesen sind, wird diese nicht dargestellt.

Der Frauenanteil an den Mitgliedern ist von 22% bei den geborenen Mitgliedern auf 35% in der aktuellen Mitgliedschaft angestiegen. D.h., dass etwas mehr als ein Drittel der Mitglieder der Deutschen Filmakademie Frauen sind. Werden allerdings die verschiedenen Sektionen betrachtet, so zeigen sich deutliche Unterschiede. Den größten Frauenanteil weist mit 87% die Sektion Casting auf, was sich im Übrigen mit dem Befund der Deutschen Akademie für Fernsehen deckt. Den geringsten Frauenanteil hat hingegen die Sektion Kamera/Bildgestaltung. Bei über 50% liegt der Frauenanteil in der Sektion Szenenbild/Kostümbild/Maskenbild. In der Sektion Schauspiel sind es knapp 50%. Ein Drittel Frauen sind in der Sektion Drehbuch anzutreffen. Hingegen gehören der Sektion Regie nur 22% Frauen an. Diese Sektion weist nach der Sektion Kamera/Bildgestaltung den geringsten Frauenanteil auf. Die Mitgliedschaft in den verschiedenen Sektionen der Deutschen Filmakademie vermittelt also einen Eindruck vom Frauenanteil in den verschiedenen Gewerken der Filmproduktion.

Die Zusammensetzung der Sektionen könnte vor allem mit Blick auf die Vergabe des Deutschen Filmpreises Relevanz haben, da die Preisträgerinnen und Preisträger von den Mitgliedern der Deutschen Filmakademie ausgewählt werden. Ein Argument für die Einrichtung der Deutschen Filmakademie und die Auswahl der Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Filmpreises durch die Akademiemitglieder war ihre fachliche Qualifikation. Wenige Frauen als Mitglieder einer Sektion heißen entsprechend auch, dass wenige Frauen mit dem spezifischen Blick einer Regisseurin Filme sehen und jurieren.⁴⁵²

Übersicht 116: Geborene Mitglieder und Mitglieder der Deutschen Filmakademie im Jahr 2016

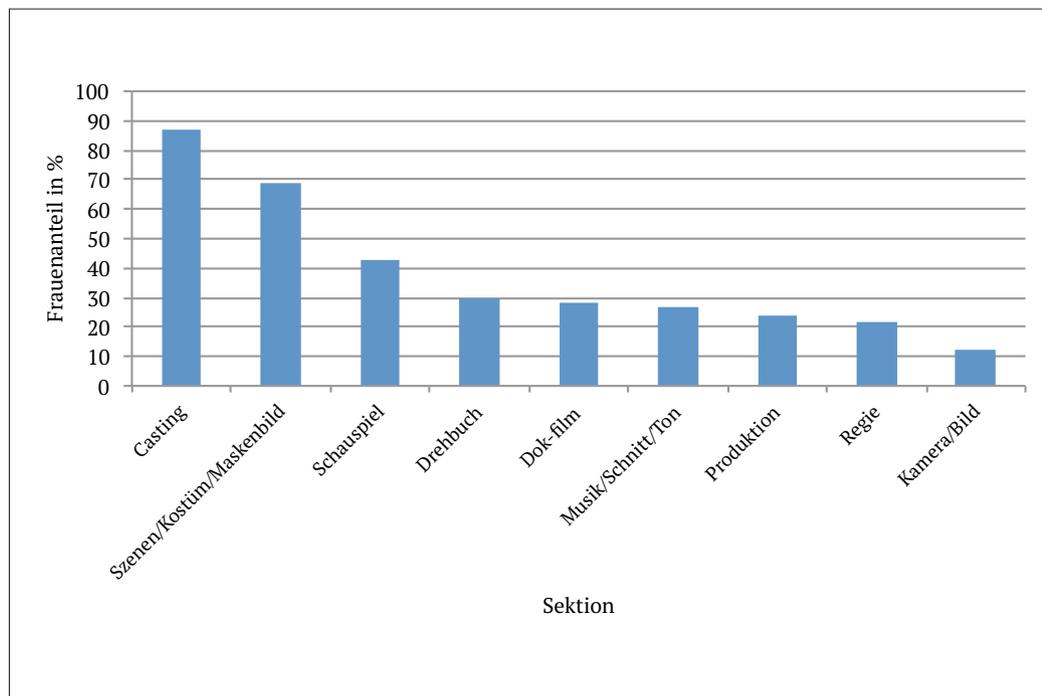
	geborene Mitglieder			Mitglieder		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Dokumentarfilm	0	0	0	88	25	28
Drehbuch	4	4	100	110	33	30
Kamera/Bildgestaltung	8	0	0	104	12	12
Szenenbild/Kostümbild/Maskenbild	5	2	40	183	127	69
Musik/Schnitt/Tongestaltung	8	2	25	217	59	27
Produktion	10	0	0	278	66	24
Regie	31	4	13	218	47	22
Schauspiel	20	7	35	456	197	43
Casting	0	0	0	15	13	87
insgesamt	86	19	22	1.669	579	35

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Filmakademie

In Abbildung 65 wird dieser Befund noch einmal veranschaulicht.

452 Obwohl, dies sei an dieser Stelle nochmals betont, weder Männer nur Männer und Frauen nur Frauen auswählen.

Abb. 65: Frauenanteil an den Mitgliedern der verschiedenen Sektionen der Deutschen Filmakademie im Jahr 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Filmakademie

Werden die Mitglieder der Sektionen Musik/Schnitt/Tongestaltung und Szenenbild/Kostümbild/Maske differenziert betrachtet, zeigt sich das in Übersicht 117 dargestellte Bild. Die Sektion Musik/Schnitt/Tongestaltung kann nur darum einen Frauenanteil von 21% aufweisen, weil im Berufsfeld Schnitt mehr Frauen als Männer zu den Mitgliedern zählen. Werden allein die Berufsfelder Musik und Tongestaltung betrachtet, so ergibt sich ein Frauenanteil unter den Mitgliedern von 4% bzw. 5%. Fast umgekehrt sieht es in der Sektion Szenen-/Kostüm-/Maskenbild aus. Im Berufsfeld Kostümbild liegt der Frauenanteil unter den Mitgliedern bei 95%. Auch beim Maskenbild sind mit 77% Frauenanteil deutlich mehr Frauen als Männer zu verzeichnen. Anders sieht es beim Szenenbild aus. Hier liegt der Frauenanteil bei nur 46%, wodurch der Frauenanteil der Sektion insgesamt sinkt.

Übersicht 117: Mitglieder der Sektionen Musik/Schnitt/Tongestaltung und Szenenbild/Kostümbild/Maskenbild, differenziert nach Berufen

Sektion	Beruf	Mitglieder insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Musik/Schnitt/Tongestaltung				
	Musik	95	4	4
	Schnitt	89	50	56
	Tongestaltung	92	5	5
	insgesamt	276	59	21
Szenenbild/Kostümbild/Maskenbild				
	Szenenbild	80	37	46
	Kostümbild	59	56	95
	Maske	44	34	77
	insgesamt	183	127	69

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Filmakademie

Wenn angenommen wird, dass die Mitgliedschaft in der Deutschen Filmakademie einen Eindruck vom Frauenanteil in den verschiedenen Berufen im Filmsektor vermittelt, kann auch unter Hinzuziehung der Ergebnisse zur Deutschen Akademie für Fernsehen davon gesprochen werden, dass es »Männerberufe« und »Frauenberufe« gibt. Zu den »Männerberufen« gehören Filmmusik, Tongestaltung, Kamera und Bildgestaltung sowie trotz eines wachsenden Frauenanteils Regie. Zu den »Frauenberufen« zählen insbesondere Casting sowie Kostüm- und Maskenbild.

8.8.2.2 Deutscher Filmpreis

Der Deutsche Filmpreis wird bereits seit 1951 verliehen. Er wurde zunächst durch das Bundesministerium des Innern (BMI) vergeben, in dem die Abteilung Kultur und Medien bis zur Einrichtung der Behörde der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien im Jahr 1998 ressortierte.

Der Deutsche Filmpreis wird von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien im Rahmen einer Gala verliehen. Er ist mit einer Gesamtsumme von bis zu 2,955 Mio. Euro Preissumme einschließlich der Nominierungsprämien der höchstdotierte deutsche Kulturpreis. Die Preisgelder für den Besten Spielfilm, Besten Dokumentarfilm und Besten Kinder- und Jugendfilm müssen zweckgebunden für die Herstellung neuer Produktionen verwendet werden (vgl. Die Beauftragte für Kultur und Medien).

Bis zum Jahr 2004 wurden die Preisträgerinnen und Preisträger von einer Kommission gewählt, die vom Bundesministerium des Innern bzw. Der Beauftragten der Bundesregierung eingesetzt wurde. Dieser Kommission gehörten auch Mitglieder des Deutschen Bundestags an. Seit 2005 werden die Preisträgerinnen und Preisträger von den Mitgliedern der Deutschen Filmakademie, also den Filmschaffenden selbst, gewählt.

Das aktuelle, seit 2004 geltende Auswahlverfahren ist dreistufig.⁴⁵³ In der ersten Stufe können Produzentinnen und Produzenten sowie Verleiherinnen und Verleiher von deutschen Spiel-, Kinder- oder Dokumentarfilmen Filme einreichen, die eine reguläre kommerzielle Auswertung im Kino hatten oder haben werden. Dabei bilden eine Mindestzahl an Kopien bzw. bei Dokumentarfilmen Tageseinsätze die Voraussetzung. Weitere Voraussetzungen sind u.a., dass die Originalsprache des Films deutsch ist oder die Regisseurin bzw. der Regisseur Deutsche oder dem deutschen Kulturkreis zuzurechnen sind, der persönliche Produzent oder die persönliche Produzentin sind Deutsche oder dem deutschen Kulturkreis zuzurechnen sind und die finanzielle Beteiligung eines ausländischen Herstellers nicht über der des deutschen Herstellers liegen darf. Die Vorauswahl der eingereichten Filme obliegt den Auswahlkommissionen Spielfilm mit 18 Mitgliedern⁴⁵⁴, Kinderfilm mit acht Mitgliedern⁴⁵⁵ und Dokumentarfilm mit neun Mitgliedern⁴⁵⁶. Die Auswahlkommission Spielfilm wählt aus den eingereichten Filmen mindestens 20 aus, die Auswahlkommission Dokumentarfilm mindestens fünf und die Auswahlkommission Kinderfilm mindestens vier Filme. In der zweiten Stufe werden die ausgewählten Filme von den Mitgliedern der Sektionen gesichtet. Sie bestimmen die Nominierungen im jeweiligen Gewerk. Dabei sind jeweils drei Nominierungen für die Preiskategorien der Einzelleistungen auszuwählen.⁴⁵⁷ Für die Kategorie Bester Spielfilm sind sechs Nominierungen⁴⁵⁸, für die Kategorie Bester Kinderfilm zwei Nominierungen vorzunehmen⁴⁵⁹. Für die Kategorie Bester Dokumentarfilm gilt es drei Nominierungen zu treffen.⁴⁶⁰ Danach folgt die dritte Stufe der Auswahl, in der alle Mitglieder der Deutschen Filmakademie über alle Preiskategorien in geheimer und schriftlicher Wahl abstimmen.

Aus den in den Jahren 1994 bis 2015 vergebenen Auszeichnungen wurden jene ausgewählt, die kontinuierlich vergeben wurden. Darstellerinnen- und Darstellerepreise wurden nicht einbezogen, da sie explizit für darstellerische Leistungen von Männern bzw. Frauen in Haupt- bzw. Nebenrollen vergeben werden. In einigen Gewerken wurden die Preise an mehrere Preisträgerinnen und Preisträger vergeben, hier wurde jede Person aus dem Team gezählt und Männern oder Frauen zugeordnet, die Teamleistung also solche wird also nicht betrachtet. Insgesamt wurden 278 Personen in folgenden Kategorien ausgezeichnet: Bester Spielfilm, Bester Dokumentarfilm, Bester Kinder- und Jugendfilm, Beste Regie, Beste Kamera/Bildgestaltung, Bester Schnitt, Bestes Drehbuch, Bestes Szenenbild, Beste Musik, herausragende Leistungen für den Film, Ehrenpreis. Unter den 278 zwischen 1994 und 2015 in diesen Kategorien Geehrten befinden sich 67 Frauen, das entspricht einem Anteil von 24%.

Werden die verschiedenen Kategorien betrachtet, gibt es zunächst zwei »Extreme« gegenüberzustellen: der Frauenanteil im Kostümbild beträgt 86%, in der Filmmusik 0%. Das sind der höchste und der geringste Frauenanteil, der Übersicht 118 zu entnehmen ist. D.h., dass keine einzige Frau in den

453 Es würde den Rahmen dieser Auswertung sprengen, alle vorherigen Verfahren zur Findung der Preisträgerinnen und Preisträger darzustellen.

454 Die Mitglieder der Auswahlkommission Spielfilm setzen sich wie folgt zusammen: je zwei Mitglieder aus den Sektionen Produktion, Regie, Drehbuch und Schauspiel je ein Mitglied aus den Bereichen Dokumentarfilm, Musik/Schnitt/Tongestaltung, Kamera/Bildgestaltung, Szenenbild/Kostümbild/Maskenbild; ein bis zwei Mitglieder des Ausschusses für Kultur und Medien des Deutschen Bundestags.

455 Die Mitglieder der Auswahlkommission Kinderfilm setzen sich wie folgt zusammen: je ein Mitglied aus den Sektionen Produktion, Regie, Drehbuch, Schauspiel, Kamera/Bildgestaltung, Musik/Schnitt/Tongestaltung, Szenenbild/Kostümbild/Maskenbild; ein Mitglied des Ausschusses für Kultur und Medien des Deutschen Bundestags.

456 Die Mitglieder Auswahlkommission Dokumentarfilm setzen sich wie folgt zusammen: drei Mitglieder aus der Sektion Dokumentarfilm und je ein Mitglied aus den Sektionen Produktion, Regie, Kamera/Bildgestaltung und Musik/Schnitt/Tongestaltung; ein branchenerfahrenes externes Mitglied; ein Mitglied des Ausschusses für Kultur und Medien des Deutschen Bundestags.

457 Folgende Einzelleistungen werden prämiert: Beste weibliche Hauptrolle, Beste weibliche Nebenrolle, Beste männliche Hauptrolle, Beste männliche Nebenrolle, Beste Regie, Beste Kamera, Bester Schnitt, Bester Ton, Beste Musik, Bestes Szenenbild, Bestes Kostümbild, Bestes Maskenbild und Bestes Drehbuch.

458 Hierüber entscheiden die Mitglieder der Sektionen Produktion, Regie und Drehbuch.

459 Hierüber entscheiden die Mitglieder der Sektionen Produktion, Regie und Drehbuch.

460 Hierüber entscheiden die Mitglieder der Sektionen Dokumentarfilm, Produktion, Regie, Kamera/Bildgestaltung und Musik/Schnitt/Tongestaltung.

betrachteten Jahren mit einem Preis für Filmmusik geehrt wurde. Ob das daran liegt, dass Frauen keine Filmmusik komponieren, muss hier offen bleiben. Demgegenüber werden im Maskenbild vor allem Frauen ausgezeichnet, 58% gegenüber 42% Männern. Beim Besten Drehbuch, Besten Schnitt und Bestem Szenenbild werden rund ein Drittel Frauen und zwei Drittel Männer ausgezeichnet. Beim Besten Spielfilm, Besten Dokumentarfilm und Besten Kinder- und Jugendfilm liegt der Frauenanteil zwischen 26% und 21%, also rund einem Viertel bis einem Fünftel. Bei den herausragenden Verdiensten für den Film beträgt der Frauenanteil 12%, bei der Besten Regie 9%, der Besten Kamera/Bildgestaltung 8% und den Ehrenpreis erhielten zu 6% Frauen.

Hier zeigen sich die »Frauen-« und »Männerberufe« in den Kulturberufen, wie sie in Kapitel 3 in diesem Beitrag dargestellt wurden. Um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, muss das Augenmerk mit Blick auf die Unterrepräsentanz von Männern im Kostüm- und Maskenbild und auf die Unterrepräsentanz von Frauen in der Filmmusik, Kamera/Bildgestaltung und Regie gerichtet werden. Übersicht 118 Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Filmpreises von 1994 bis 2015

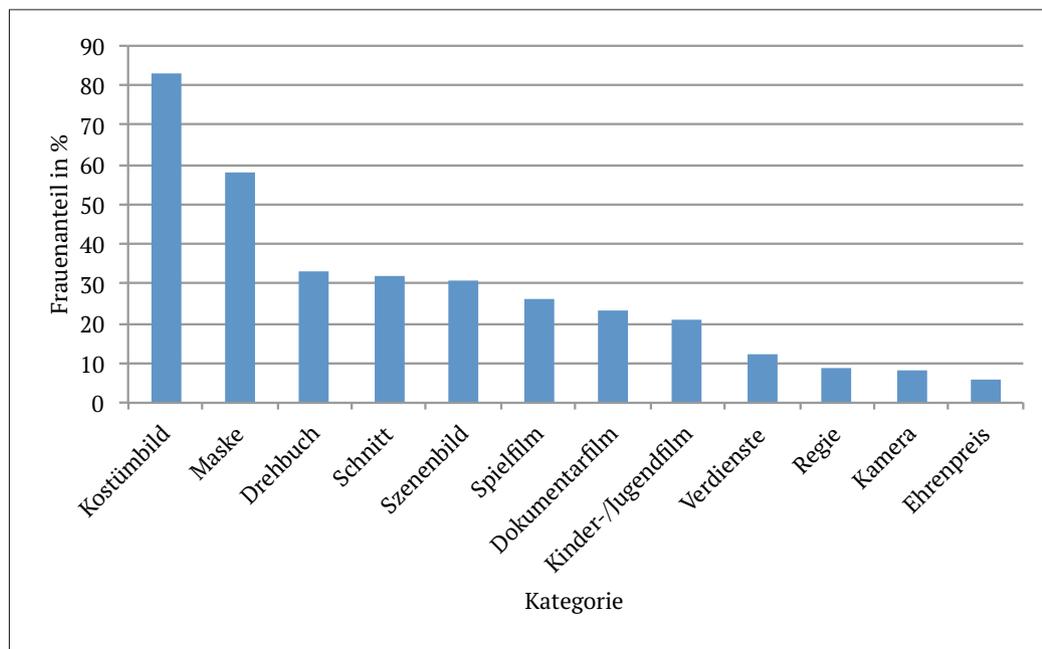
Übersicht 118 Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Filmpreises in den Jahren 1994 bis 2015			
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Bester Spielfilm	62	16	26
Bester Dokumentarfilm	22	5	23
Bester Kinder- und Jugendfilm	19	4	21
Beste Regie	22	2	9
Beste Kamera/Bildgestaltung	24	2	8
Bester Schnitt	22	7	32
Bestes Drehbuch	18	6	33
Bestes Szenenbild	16	5	31
Beste Musik	15	0	0
Bestes Kostümbild	12	10	83
Beste Maske	12	7	58
herausragende Verdienste	17	2	12
Ehrenpreis	17	1	6
insgesamt	278	67	24

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Filmakademie

Der Deutsche Filmpreis ist nicht nur ein sehr hoch dotierter Preis, der hohes Ansehen genießt. Er ist zugleich ein Preis, dem, allein durch die Fernsehübertragung, sehr viel Aufmerksamkeit zuteil wird. Es ist also eine Auszeichnung, die sich auch bei der Einwerbung von Mitteln für neue Filme bzw. der Mitarbeit an Filmen rentiert. Hier scheint, was die Präsenz von Frauen angeht, noch dringender Handlungsbedarf zu bestehen. Dies gilt auch mit Blick auf den Ehrenpreis, der den Preis für herausragende Verdienste darstellt. Auch hier werden kaum Frauen ausgezeichnet, was auch mit Blick auf »Vorbilder« und Sichtbarkeit in der Filmbranche von Relevanz ist.

In Abbildung 66 wird der Frauenanteil an den Preisträgerinnen und Preisträgern des Deutschen Filmpreises noch einmal veranschaulicht.

Abb. 66: Frauenanteil an den Preisträgerinnen und Preisträgern des Deutschen Filmpreises in den Jahren 1994 bis 2015 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Filmakademie

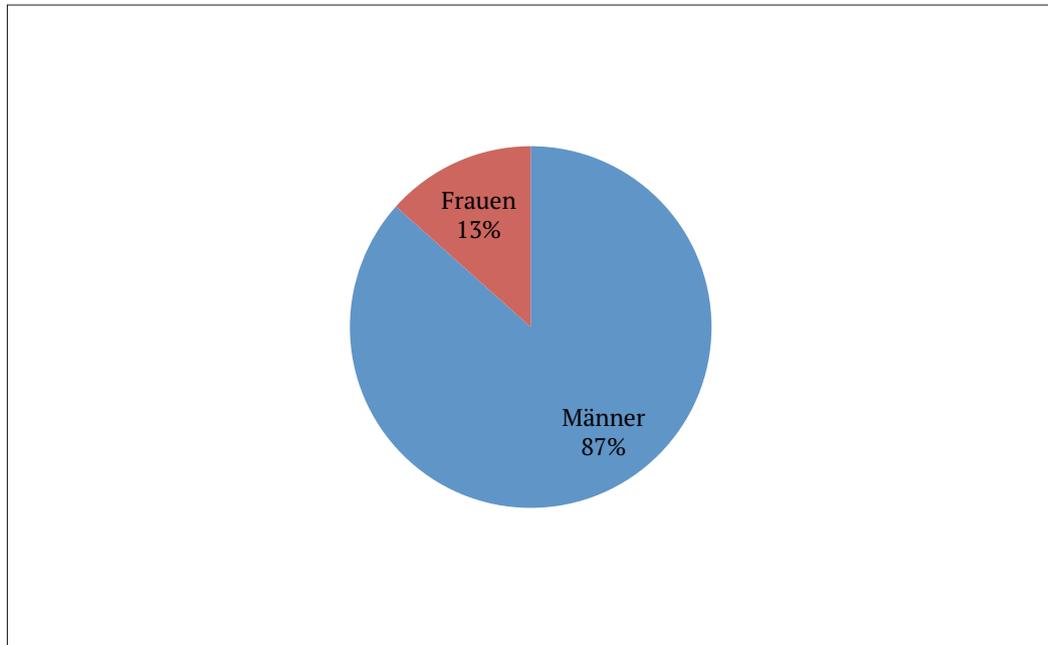
8.8.3 Akademie Deutscher Musikautoren

Die Akademie Deutscher Musikautoren wurde im Jahr 2012 vom Aufsichtsrat und Vorstand der GEMA ins Leben gerufen. Ihre Aufgabe ist die Wahl der Jury des Deutschen Musikautorenpreises. Laut Statut ist die Akademie Deutscher Musikautoren: »eine Versammlung von Urhebern von Werken der Musik, die für ihr schöpferisch kreatives Schaffen eine außergewöhnliche Würdigung erfahren haben. Ihrer Stimme als Vertretung von Komponisten und Textdichtern kommt daher in kulturellen Belangen der GEMA und gegenüber der Öffentlichkeit besonderes Gewicht zu« (Statut der Akademie Deutscher Musikautoren). Der Akademie Deutscher Musikautoren gehören Musikerinnen und Musiker aller Stilrichtungen an.

8.8.3.1 Mitglieder der Akademie Deutscher Musikautoren

Die Mitglieder der Akademie Deutscher Musikautoren werden unterschieden in stimmberechtigte, stimmberechtigte beratende Mitglieder und beratende nicht stimmberechtigte Mitglieder. Stimmberechtigte Mitglieder sind alle Preisträgerinnen und Preisträger sowie alle Nominierten des Deutschen Musikautorenpreises, die Autorenvertreterinnen und -vertreter im GEMA-Aufsichtsrat und ehemalige Autorenvertreterinnen und -vertreter im GEMA-Aufsichtsrat, die dem GEMA-Aufsichtsrat mindestens drei Amtsperioden angehört haben müssen. Stimmberechtigte beratende Mitglieder sind »der Vorsitzende der Berufsgruppe Musikverleger im GEMA-Aufsichtsrat sowie ein weiterer Vertreter der Musikverleger, der Vorstandsvorsitzende der GEMA« (ebd.). Der Akademie Deutscher Musikautoren gehören aktuell 254 Mitglieder an, darunter 34 Frauen. Das macht einen Frauenanteil von 13% aus, wie die nachfolgende Abbildung 67 zeigt. Es zeigt sich hier also ebenfalls das bereits vertraute Bild einer geringen Repräsentanz von Frauen.

Abb. 67: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Akademie Deutscher Musikautoren in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Akademie Deutscher Musikautoren

8.8.3.2 Deutscher Musikautorenpreis

Mit dem Deutschen Musikautorenpreis werden seit 2009 Komponistinnen und Komponisten sowie Textdichterinnen und -dichter, die der GEMA angehören, geehrt. Er ist sozusagen ein Preis von Musikautorinnen und -autoren für Musikautorinnen und -autoren und damit laut Statut »Ausdruck der kollegialen Wertschätzung« (Statut des Deutschen Musikautorenpreises). Zehn Preise werden beim Deutschen Musikautorenpreis jährlich vergeben, darunter jeweils ein Preis für das erfolgreichste Werk des Jahres, ein Lebenswerk und die Nachwuchsförderung. Vorschläge für die verschiedenen Preise können, mit Ausnahme der Kategorie »Erfolgreichstes Werk«, Mitglieder der GEMA sowie »Mitglieder der Berufsverbände der Komponisten, Textdichter und Musikverleger« (ebd.) einreichen. Die Nominierungen erfolgen durch die Jury.

Insgesamt können für den Deutschen Musikautorenpreis, wie in Übersicht 119 dargestellt, 180 Nominierungen gezählt werden, davon 120 für Männer, 32 für Frauen und 28 für Ensembles. Der Frauenanteil bei den Nominierungen liegt bei 18%. Unter den Preisträgerinnen und Preisträgern sind 40 Männer, 14 Frauen und elf Ensembles. Dieses ergibt einen Frauenanteil von 22%. D.h., dass etwas mehr Frauen ausgezeichnet als nominiert wurden. Werden allerdings die Chancen unter den Nominierten betrachtet, auch tatsächlich ausgezeichnet zu werden, zeigt sich, dass Frauen mehr Chancen haben, auch ausgezeichnet zu werden als Männer. Von den nominierten Frauen erhielten 44% tatsächlich einen Preis, bei den Ensembles liegt der Anteil bei 39% und bei Männern bei 33%. Oder anders gesagt: Es werden zwar deutlich mehr Männer als Frauen nominiert, die wenigen Frauen, die nominiert werden, haben allerdings relativ gute Chancen, ausgezeichnet zu werden. Die Stellschraube ist also auch hier die Nominierung.

Übersicht 119: Nominierte sowie Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Musikautorenpreises in den Jahren 2009 bis 2015

	Männer	Frauen	Ensembles	insgesamt	Frauenanteil in %
Nominierte	120	32	28	180	18
Preisträgerinnen und Preisträger ⁴⁶¹	40	14	11	65	22
Frauenanteil in %	33	44	39		

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutscher Musikautorenpreis

Wie bereits ausgeführt, stehen als Preise nur fest: die Nachwuchsförderung, der Preis für das Lebenswerk und der Preis für das Erfolgreichste Werk. Ansonsten wechseln die Nominierungen für die verschiedenen Musikstile teilweise von Jahr zu Jahr. Um Fallzahlen zu erreichen, die eine Aussagekraft haben, wurden die Kategorien zusammengeführt. Unter Komposition E-Musik wurden folgende Genres zusammengefasst: experimentelle Musik, zeitgenössische Chormusik, Orchester, Solokonzert, Instrumentalmusik, Oper/Lied, geistliche Musik, Musiktheater und Sinfonik. Unter Komposition U-Musik folgende Genres: U-Musik, Filmmusik/Fernsehmusik/audiovisuelle Musik, Independent, Rock/Pop, Hip Hop, Dance, Jazz und Elektro. Die Kategorie Text umfasst folgende Genres: Rock/Pop, Liedermacher/Lied, Kinderlied, Schlager, Hip Hop und Mundart.

In Übersicht 120 ist zusammengestellt, wie viele Nominierungen von Männern, von Frauen und von Ensembles in den verschiedenen Kategorien, aufsummiert für die Jahre 2009 bis 2015, vorliegen, wie hoch der Frauenanteil ist und wie viele Preise an Männer, an Frauen und an Ensembles vergeben wurden.

Festgehalten werden kann, dass bislang keine Frau für ihr Lebenswerk geehrt wurde. Diese Auszeichnung war in den Jahren 2009 bis 2015 Männern vorbehalten. Bei der Komposition von E-Musik wurden 20% Frauen nominiert und immerhin 33% ausgezeichnet. Oder anders gesagt: Ein Drittel der Preisträgerinnen und Preisträger in der Kategorie Komposition E-Musik sind Frauen. Fast ein Drittel (29%) ist auch bei der Nachwuchsförderung auszumachen. Hier beträgt der Frauenanteil unter den Nominierten 25%, also ein Viertel. In der Kategorie Text werden zu einem Viertel Frauen ausgezeichnet, was in etwa auch dem Anteil der Nominierten entspricht. Die geringsten Chancen, überhaupt nominiert zu werden, haben Frauen in der Kategorie Komposition U-Musik. Ihr Anteil an den Nominierten beträgt 11%. Er steigt zwar bei den Auszeichnungen auf 18%, ist aber immer noch vergleichsweise klein. Die U-Musik scheint also eine Domäne von Männern zu sein. Dieser Wert deckt sich u.a. mit dem Befund der weiblichen Studierenden im Studienfach Jazz, Populärmusik, mit dem Frauenanteil unter den Versicherten im Tätigkeitsbereich Jazz, Popmusik in der Künstlersozialkasse und der Partizipation von Frauen an Fördermaßnahmen der Initiative Musik.

⁴⁶¹ Einschließlich der Preisträger für ein Lebenswerk und der Preisträger für das Erfolgreichste Werk. Für diese beiden Kategorien liegen keine Nominierungen vor.

Übersicht 120: Nominierte sowie Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Musikautorenpreises in den Jahren 2009 bis 2015, differenziert nach Komposition E-Musik, Komposition U-Musik, Text, Nachwuchsförderung, Lebenswerk, Erfolgreichstes Werk

	Männer	Frauen	Ensemble	insgesamt	Frauenanteil in %
Komposition E-Musik					
Nominierte	37	9	0	46	20
Preisträgerinnen und Preisträger	10	5	0	15	33
Komposition U-Musik					
Nominierte	41	7	18	66	11
Preisträgerinnen und Preisträger	10	3	4	17	18
Text					
Nominierte	27	10	7	44	23
Preisträgerinnen und Preisträger	8	3	1	12	25
Nachwuchsförderung					
Nominierte	15	6	3	24	25
Preisträgerinnen und Preisträger	3	2	2	7	29
Lebenswerk					
Preisträgerinnen und Preisträger	7	0	0	7	0
Erfolgreichstes Werk					
Preisträgerinnen und Preisträger	2	1	4	7	14

Quelle: Eigene Darstellung nach Deutscher Musikautorenpreis

8.9 Zwischenergebnis

- Individuelle Fördermaßnahmen und Ehrungen für Künstlerinnen und Künstler gibt es in unterschiedlicher Form. Es geht um Preise und Stipendien für Künstlerinnen und Künstler, Projektförderungen, Druckkostenzuschüsse, Zuschüsse zur Projektentwicklung, Aufenthalte in Künstlerakademien, um Ehrungen und vieles andere mehr.
- In Deutschland besteht eine ausdifferenzierte Struktur zur Förderung des musikalischen Nachwuchses, die bereits bei Kindern und Jugendlichen ansetzt, den Übergang von der Ausbildung in den Beruf unterstützt und schließlich herausragende Leistungen auszeichnet. Einige dieser Maßnahmen bestehen bereits seit Jahrzehnten. Sie wurden fortlaufend ergänzt, sodass heute neben Musikerinnen und Musikern, die sich der sogenannten Ersten Musik widmen, ebenso Jazz-Musikerinnen und Musiker wie auch Musikerinnen und Musiker in der Populären Musik gefördert werden. Den Wettbewerb Jugend musiziert haben in den Jahren 2006 bis 2014 durchschnittlich 50% Mädchen oder junge Frauen gewonnen. Über die betrachteten Jahre gesehen, schwankt der Anteil der Preisträgerinnen zwischen 45% und 57%. Den Deutschen Musikwettbewerb gewannen in den Jahren 1994 bis 2014 137 Preisträgerinnen und Preisträger einschließlich der Ensembles, darunter sind 39 Frauen, was einem Anteil von 28% entspricht. Deutlich besser schneiden Frauen bei den Stipendien des Deutschen Musikwettbewerbs ab. Von 1994 bis 2014 wurden 473 Stipendien vergeben. 270 Stipendiaten stehen 203 Stipendiatinnen gegenüber, der Frauenanteil liegt hier bei 44%. Im Deutschen Musikwettbewerb Komposition wurden

zwischen 2009 und 2013 zehn Männer und eine Frau ausgezeichnet. Im Rahmen der Bundesauswahl Junger Künstler wurden von der Konzertsaison 1993/94 bis zur Konzertsaison 2014/15 281 junge Solistinnen und Solisten gefördert. Darunter waren 114 Frauen, was einem Anteil von 41% entspricht. Von der Initiative Musik wurden in der Förderung von Einzelkünstlerinnen und -künstlern halb so viele Frauen wie Männer unterstützt.

- Literatur ist wie Bildende Kunst eine stark marktvermittelte Kunst. Autorinnen und Autoren müssen sich auf dem Markt platzieren. Maßnahmen der Literaturförderung ermöglichen, sich für einen bestimmten Zeitraum auf die Erschaffung des Werkes zu konzentrieren. Ziel des Deutschen Literaturfonds ist die Förderung der deutschsprachigen Gegenwartsliteratur unabhängig vom Markt, überregional und jenseits politischer Vorgaben. Im Mittelpunkt der Fördermaßnahmen des Deutschen Literaturfonds steht ausschließlich die literarische Qualität eines Werks. Unter den 19 Preisträgerinnen und Preisträgern des Kranichsteiner Literaturpreises zwischen 1994 und 2014 waren 15 Männer und vier Frauen, was einem guten Fünftel (21%) entspricht. Ein Drittel der bisherigen neun Preisträgerinnen und Preisträger des Kranichsteiner Literaturförderpreises sind Frauen. Bislang wurden zehn Kranichsteiner Jugendliteratur-Stipendien ausgereicht, davon drei an Männer und sieben an Frauen. Dies ist ein Frauenanteil von 70%. Im Zeitraum zwischen 1994 und 2014 wurden 22 literarische Übersetzerinnen und Übersetzer mit dem Paul-Celan-Preis ausgezeichnet, darunter zwölf Frauen und zehn Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 55%. 60% der Übersetzungsförderungen des Deutschen Übersetzerfonds gingen an Frauen, 40% an Männer, was mit dem höheren Teil an in der Künstlersozialversicherung versicherten Übersetzerinnen korrespondiert. Beim Deutschen Buchpreis schafften es 143 Bücher von Autoren und 56 Bücher von Autorinnen auf die Longlist. Bücher von Autorinnen machen damit einen Anteil von 28% aus. Auf der Shortlist sind insgesamt 41 Bücher von Autoren und 19 Bücher von Autorinnen verzeichnet. Der Anteil an Autorinnen lag für den hier zugrunde gelegten Zeitraum bei 32%. Bei den Preisträgerinnen und Preisträgern haben allerdings Frauen die Nase vorn. Unter zehn Geehrten finden sich sechs Frauen und vier Männer, dies ist ein Frauenanteil von 60%. Auch wenn Frauen bei den Preisträgerinnen und Preisträgern gut vertreten sind, fällt dennoch auf, dass die Verlage mehrheitlich Werke von Männern einreichen. Zwischen 1994 und 2015 wurden 224 Auszeichnungen beim Deutschen Jugendliteraturpreis vergeben, davon 121 an Männer und 103 an Frauen, was einen Frauenanteil von 46% an den Ausgezeichneten ergibt. In den Kategorien Text und Illustration wurden jeweils mehr Männer als Frauen ausgezeichnet, wohingegen in der Kategorie Übersetzung Frauen die Nase vorn haben.
- Neben Zuschüssen zur Verwirklichung von speziellen Vorhaben sind gerade auch für Bildende Künstlerinnen und Künstler Arbeitszuschüsse, Katalogförderungen oder auch die Erstellung von Werkverzeichnissen von großer Bedeutung. Neben der finanziellen Förderung spielt auch die Marktpräsenz eine Rolle. In den Jahren zwischen 1994 und 2014 wurden 809 Arbeitsstipendien der Stiftung Kunstfonds vergeben, davon gingen 421 an Männer und 388 an Frauen. Der Frauenanteil an den Stipendiaten betrug damit 48%. Von diesen Projektzuschüssen der Stiftung Kunstfonds wurden zwischen 1994 und 2014 148 vergeben. Davon wurden 85 an Männer und 63 an Frauen ausgereicht, was einem Anteil von 43% entspricht. An Katalogförderungen wurden 18 Förderungen für Künstler und zwölf für Künstlerinnen vergeben, was einem Frauenanteil von 40% ergibt. Von 2006 bis 2014 wurde die Erarbeitung von 39 Werkverzeichnissen finanziell gefördert, darunter 27 von Künstlern und zwölf von Künstlerinnen, dies entspricht einem Frauenanteil von 30%.
- Zum Berliner Theatertreffen wurden 12% Regisseurinnen eingeladen. Es wurden Stücke von 23 Autorinnen und 192 Autoren gespielt. Der Frauenanteil beträgt entsprechend 11%. Ausgezeichnet mit dem Mülheimer Dramatikerpreis wurden zwischen 1994 und 2015 17 Autorinnen und Autoren. Die vier ausgezeichneten Autorinnen machen einen Anteil von 24% aus.

-
- Mit dem Deutschen Drehbuchpreis wurden von 1994 bis 2015 27 Drehbuchautorinnen und -autoren ausgezeichnet, darunter fünf Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 19%. Von 1994 bis 2015 wurden 125 Regisseurinnen und Regisseure für den Deutschen Kurzfilmpreis nominiert, darunter 31 Frauen, was einem Frauenanteil von 25% ausmacht. Den Preis in Silber erhielten 17 Personen, darunter 3 Frauen. Ihr Anteil liegt hier bei 18%. Den Deutschen Kurzfilmpreis in Gold bekamen 70 Regisseurinnen und Regisseure, davon 18 Frauen, das sind 26%. Liegt der Frauenanteil bei den Nominierungen und den Preisen in Gold und Silber bei einem Viertel, so schnell er beim Sonderpreis hoch. Diesen erhielten von elf Ausgezeichneten sieben Frauen, was einem Anteil von 64% entspricht.

 - In den Jahren 1994 bis 2014 waren 185 Stipendiengäste in der Villa Massimo. Die Mehrzahl davon war mit 80 Stipendiengästen bildende Künstlerinnen und Künstler, gefolgt von jeweils 35 Autorinnen und Autoren, Komponistinnen und Komponisten sowie Architektinnen und Architekten. Den höchsten Frauenanteil machten die Architektinnen aus, hier waren es mehr Frauen als Männer. In allen anderen Sparten wurden mehr Künstler als Künstlerinnen für ein Stipendium der Villa Massimo ausgewählt, die Gelegenheit nutzen konnten, um dort an ihrem Werk zu arbeiten. Den höchsten Frauenanteil in der Casa Baldi weisen die Studiengäste aus dem Bereich Architektur auf, hier sind es 73% Frauen. Auf der anderen Seite stehen wiederum die Komponistinnen. Sie weisen den kleinsten Frauenanteil auf, obwohl er mit 39% deutlich über dem der Studiengäste der Villa Massimo liegt. Zwischen 1994 und 2014 waren 296 Studiengäste in der Villa Aurora, darunter 106 Frauen. Der Frauenanteil liegt bei 64%.

 - Akademien sind Zusammenschlüsse von Künstlerinnen und Künstlern. Um die Mitgliedschaft kann sich nicht beworben werden. Die Mitglieder wählen neue Mitglieder hinzu. Die Mitgliedschaft in einer Akademie stellt daher eine Auszeichnung dar. Mit Blick auf den Frauenanteil unter den Mitgliedern kann an dieser Stelle vorab festgehalten werden, dass er zwischen 29% in der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste und 15% in der Bayerischen Akademie der Schönen Künste liegt. Werden die verschiedenen Sektionen der unterschiedlichen Akademien betrachtet, so liegt der Frauenanteil zwischen 5% als niedrigstem Wert in der Sektion Bildende Kunst der Bayerischen Akademie der Künste und 36% als höchstem Wert in der Sektion Darstellende Kunst der Freien Akademie der Künste in Hamburg. Tendenziell weisen die Sektionen für Darstellende Künste einen höheren Frauenanteil auf, die Sektionen für Baukunst oder für Musik einen niedrigen. Derzeit gehören der Akademie der Künste 408 Mitglieder an. Den 91 Frauen stehen 317 Männer gegenüber, dies ergibt einen Frauenanteil von 22%. Der Freien Akademie der Künste in Hamburg gehören 189 Mitglieder an, darunter 148 Männer und 41 Frauen, das sind 22%. Der Sächsischen Akademie der Künste gehören inzwischen 164 Mitglieder an, darunter 26 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 16%. Der Bayerischen Akademie der Künste gehören 179 Mitglieder an, darunter 26 Frauen, das ergibt 15%. Der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtkunst gehören 190 Mitglieder an, darunter 38 Frauen, also 20%. Die Deutsche Akademie der Darstellenden Künste weist derzeit 390 Mitglieder aus, darunter 112 Frauen, d.h. 29%.

 - Die Deutsche Akademie für Fernsehen, die Deutsche Filmakademie und die Deutsche Musikakademie verfolgen zwar auch den Zweck, die Aufmerksamkeit für die jeweilige künstlerische Sparte zu stärken und Qualitätsdiskussionen zu führen. Das Hauptziel ist jedoch die Vergabe von Preisen. Die Preisträgerinnen und Preisträger werden dabei von der Mitgliedschaft gewählt und stehen von der Branche für die Branche für besondere Leistungen. Die Deutsche Akademie für Fernsehen hat 729 Mitglieder, darunter 274 Frauen, was einem Anteil von 38% entspricht. Der Frauenanteil an den Mitgliedern ist von 22% bei den geborenen Mitgliedern auf 35% in der aktuellen Mitgliedschaft angestiegen. D.h., dass etwas mehr als ein Drittel der Mitglieder der Deutschen Filmakademie Frauen sind. Werden allerdings die verschiedenen Sektionen betrachtet, so zeigen sich deutliche Unterschiede. Insgesamt konnten 278 Preisträgerinnen und Preisträger ausgemacht werden, darunter 67 Verleihungen an Männer. D.h., dass
-

Männer mit 76% die Nase vorn haben, gefolgt von 24% Frauen. Der Akademie Deutscher Musikautoren gehören aktuell 254 Mitglieder an, darunter 34 Frauen. Das macht einen Frauenanteil von 13% aus. Für den Deutschen Musikautorenpreis können 180 Nominierungen gezählt werden, davon 120 für Männer, 32 für Frauen und 28 für Ensembles. Der Frauenanteil bei den Nominierungen liegt bei 18%. Unter den Preisträgerinnen und Preisträgern sind 40 Männer, 14 Frauen und elf Ensembles, das ergibt einen Frauenanteil von 22%. D.h., dass etwas mehr Frauen ausgezeichnet als nominiert wurden. Werden allerdings die Chancen unter den Nominierten betrachtet, auch tatsächlich ausgezeichnet zu werden, zeigt sich, dass Frauen mehr Chancen haben, auch ausgezeichnet zu werden, als Männer.

9. Bundeskulturverbände

Deutschland ist ein Land der Vereine und Verbände. Das gilt auch für den Kulturbereich. Viele Menschen schließen sich in Vereinen und Verbänden zusammen, um für ihre Anliegen einzutreten, die Interessen zu bündeln und gegenüber der Öffentlichkeit zu vertreten und nicht zuletzt, um die Rahmenbedingungen für ihren jeweiligen Bereich zu verbessern und hierfür mit Politik und Verwaltung ins Gespräch zu kommen. Verbände sind ein wichtiger Bestandteil der Demokratie. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zum gesellschaftlichen Diskurs.

Im Deutschen Kulturrat werden vier große Gruppen an Zusammenschlüssen unterschieden: Verbände der Künstlerinnen und Künstler⁴⁶², Verbände der Kulturwirtschaft⁴⁶³, Verbände der Kultureinrichtungen⁴⁶⁴ und Verbände der Kulturvereine⁴⁶⁵. Eine Reihe von Verbänden verfügt über Landes- oder sogar Regionalgliederungen, andere sind ausschließlich auf Bundesebene tätig.

Im Zusammenhang mit dieser Studie sind die Verbände in mehrfacher Hinsicht von Interesse. Zum einen geht es darum, inwiefern Frauen in den Verbänden vertreten sind und ihre spezifischen Anliegen in die Verbandsdiskussion einbringen. Diese Fragestellung soll im Folgenden für die Künstlerinnen- und Künstlerverbände diskutiert werden. Zum anderen vergeben Verbände teilweise selbst Preise und Ehrungen oder engagieren sich in anderer Weise in der Förderung des künstlerischen Nachwuchses oder von professionellen Künstlerinnen und Künstlern. Dieser Aspekt wurde im Zusammenhang Individueller Fördermaßnahmen und Ehrungen (siehe Kapitel 8 in diesem Beitrag) diskutiert. Zum dritten entsenden Verbände ihrerseits Expertinnen und Experten in Gremien. Dieses Thema wurde mit Blick auf die Besetzung von Rundfunkräten beleuchtet (siehe Kapitel 6.1 in diesem Beitrag). Und last but not least geht es auch um die Sichtbarkeit von Frauen im kulturpolitischen Diskurs.

9.1 Verbände der Künstlerinnen und Künstler

Zuerst soll sich den Zusammenschlüssen von Künstlerinnen und Künstlern zugewandt werden. Dabei wird der in der Künstlersozialversicherung etablierte Künstlerbegriff angewandt, der u.a. auch Pädagoginnen und Pädagogen, die Kunst lehren, einbezieht. Grundlage der nachfolgenden Übersicht 121 sind Auskünfte der Verbände, die dem Deutschen Kulturrat zur Erstellung dieser Studie zur Verfügung gestellt wurden. Es handelt sich in der Regel um nicht veröffentlichte Daten. Eine Reihe von ihnen konnte keine Auskunft geben, da keine gedruckten Mitgliederverzeichnisse vorliegen und die elektronischen fortlaufend geführt werden, sodass die Abfrage zu einem bestimmten Stichtag nicht möglich ist. Darüber hinaus sind teilweise die Einzelpersonen nicht Mitglied im Bundesverband, sondern in den Landesverbänden, die wiederum die Mitgliedschaft des Bundesverbands stellen, sodass ein Zugriff auf die Mitgliederzahl der Einzelpersonen nicht möglich ist. Weiter stellte sich bei einigen Verbänden heraus, dass Daten zur Zahl der Mitglieder aus den 1990er Jahren nicht verfügbar sind.

Insofern stellen die Daten in Übersicht 121 nur einen Ausschnitt dar. Bevor auf die einzelnen Verbände eingegangen wird, soll an dieser Stelle unterstrichen werden, dass das Engagement in einem Berufsverband für freiberuflich Tätige unter besonderen Vorzeichen stattfindet. Sie müssen stets zwischen beruflichem Engagement und der Notwendigkeit, ihren Lebensunterhalt zu verdienen, und

462 Hier sind in der Regel Einzelpersonen Mitglied.

463 Hier sind in der Regel Unternehmen Mitglied.

464 Hier sind in der Regel Institutionen Mitglied.

465 Hier sind in der Regel Einzelpersonen Mitglied.

dem Verbandsengagement abwägen. Viele haben weder die Zeit noch die finanziellen Ressourcen⁴⁶⁶, um zusätzlich zu ihrer freiberuflichen Tätigkeit in einem Verband mitzuarbeiten.

Übersicht 121: Frauenanteil in ausgewählten Künstlerverbänden in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
Bildende Kunst/Design						
Deutscher Künstlerbund	16	20	27	33	38	42
FG Bildende Kunst in ver.di ⁴⁶⁷	k.A.	k.A.	k.A.	54	54	55
BDC ⁴⁶⁸	k.A.	24	23	23	27	35
IO ⁴⁶⁹	k.A.	k.A.	k.A.	55	62	66
Musik						
FG Musik in ver.di ⁴⁷⁰	k.A.	k.A.	k.A.	53	52	51
UDJ ⁴⁷¹	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	15
Darstellende Kunst						
GDBA ⁴⁷²	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	51	52
FG Darstellende Kunst in ver.di ⁴⁷³	k.A.	k.A.	k.A.	35	35	36
Literatur						
VS in ver.di ⁴⁷⁴	k.A.	k.A.	k.A.	47	49	50
VFLA ⁴⁷⁵	k.A.	k.A.	81	81	81	81
Film						
VDD ⁴⁷⁶	k.A.	k.A.	69	69	63	60
BV Regie ⁴⁷⁷	19	18	19	19	22	24

Quelle: Eigene Darstellung nach Auskünften der jeweiligen Verbände

Bemerkenswert ist der deutliche Anstieg des Frauenanteils unter den Mitgliedern des Deutschen Künstlerbundes. Der Deutsche Künstlerbund wurde Anfang des 20. Jahrhunderts durch Lovis Corinth, Max Klinger, Alfred Lichtwark, Max Liebermann und andere auf Anregung von Harry Graf Kessler gegründet (vgl. Deutscher Künstlerbund – Historie). Er trat gegen die staatliche Bevormundung des

466 Wie knapp die finanziellen Ressourcen von freiberuflich Tätigen sind, wurde in Kapitel 7 dieses Beitrags dargestellt.

467 Fachgruppe Bildende Kunst in ver.di

468 Berufsverband der Deutschen Kommunikationsdesigner

469 Illustratoren Organisation

470 Fachgruppe Musik in ver.di

471 Union deutscher Jazzmusiker

472 Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger

473 Fachgruppe Darstellende Kunst in ver.di

474 Verband Deutscher Schriftstellerinnen und Schriftsteller in ver.di

475 Verband der Freien Lektorinnen und Lektoren

476 Verband Deutscher Drehbuchautoren

477 Bundesverband Regie. Die Daten basieren bis auf das Jahr 2010 auf dem Regieguide und für das Jahr 2010 auf dem gedruckten Mitgliederverzeichnis. In beiden Werken ist die Eintragung freiwillig, sodass die Daten nicht den Gesamtbestand an Mitgliedern widerspiegeln. Auch sind Mitglieder der Berufsgruppen Werbefilm, Synchronregie und Regieassistenz/Continuity nicht enthalten.

Kunstbetriebs und für die Freiheit der Kunst ein. Zwischen 1933 und 1945 war er verboten und wurde im Jahr 1950 durch Karl Hofer, Willi Baumeister, Karl Hartung und Karl Schmidt-Rottluff wieder gegründet. Voraussetzung für die Aufnahme in den Deutschen Künstlerbund ist laut § 4 der Satzung »die Veröffentlichung künstlerisch wichtiger Werke oder sonstige besondere Verdienste um die Kunst« (Satzung des Deutschen Künstlerbundes). Ob die Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft vorliegen, wird durch eine mindestens drei- und höchstens fünfköpfige Auswahlkommission geprüft. Bevor die Auswahlkommission ihre Prüfung vornehmen kann, müssen mindestens zwei Mitglieder des Deutschen Künstlerbundes den Aufnahmeantrag beim Vorstand unterstützen. Der Vorstand entscheidet über die Aufnahme und ist dabei nicht an die Entscheidung der Aufnahmekommission gebunden. Für die Mitgliedschaft im Deutschen Künstlerbund reicht also keine einfache Willensbekundung aus. Sie erfolgt nur auf Vorschlag von Berufskolleginnen und -kollegen. Der deutlich angewachsene Frauenanteil von 16% im Jahr 1994 auf 42% im Jahr 2014 ist auch ein Ausweis stärkerer Anerkennung von Künstlerinnen in der Kolleginnen- und Kollegenschaft. An anderer Stelle wurde bereits gezeigt, dass sie auch bei Stipendien, beispielsweise der Villa Massimo, die eine Präsenz im Kunstbetrieb voraussetzen, zunehmend partizipieren.

Mitglieder der Fachgruppe Bildende Kunst in ver.di sind professionelle bildende Künstlerinnen und Künstler. Voraussetzung für die Mitgliedschaft ist die professionelle Berufsausübung. Der Frauenanteil liegt etwas über 50% und damit etwas über dem in der Berufsgruppe Bildende Kunst der Künstlersozialversicherung (siehe Kapitel 7.1 in diesem Beitrag).

Der Berufsverband der Kommunikationsdesigner (BDG) geht auf den 1919 gegründeten Bund Deutscher Gebrauchsgraphiker zurück.⁴⁷⁸ Er wurde laut Satzung 1933 als Fachverband für Gebrauchsgraphik zwangsweise in die Reichskammer der bildenden Künste eingegliedert und 1948 als eigenständiger Verband von namhaften Designern wiedergegründet. Der BDG vertritt die Interessen der Kommunikationsdesignerinnen und -designer in den unterschiedlichen Formen der Berufsausübung (vgl. Satzung des Berufsverbandes der Kommunikationsdesigner). Ziel des BDG ist die »Wahrung und Förderung der berufsfachlichen, berufswirtschaftlichen und berufsständischen Belange der Kommunikationsdesigner« (ebd.). Mitglieder des BDG sind qualifizierte Kommunikationsdesignerinnen und -designer. Bei Agenturen muss mindestens eine, nicht nur vorübergehend tätige Person qualifizierte Gestalterin bzw. qualifizierter Gestalter sein. Sowohl mit Blick auf die Studierenden (siehe Kapitel 4 in diesem Beitrag) als auch hinsichtlich der in der Künstlersozialversicherung versicherten Designer (siehe Kapitel 7 in diesem Beitrag) wurde deutlich, dass inzwischen mehr Frauen als Männer den Berufsweg zum Kommunikationsdesign einschlagen. So betrug der Frauenanteil an den in der Künstlersozialversicherung im Tätigkeitsbereich Layout/Grafik-, Mode-, Textil-Industriedesign Versicherten im Jahr 2014 55%. Auch wenn der Frauenanteil unter den Mitgliedern des BDG stetig ansteigt, sind sie mit einem Anteil vom 36% jedoch noch in der Minderheit. Hier scheinen Kommunikationsdesignerinnen Nachholbedarf zu haben.

Die Illustratoren Organisation (IO) wurde im Jahr 2002 gegründet. Ihre Mitglieder sind Illustratoredinnen und Illustratoren aus den Bereichen Kinder- und Jugendbuch, Editorial, Werbung, Game-Design, Comic, Animation, Infografik, Graphic Recording, Eventzeichnen, medizinische Illustration, Lettering, Independent Illustration und anderen mehr (vgl. Illustratoren Organisation). Ein ordentliches Mitglied muss laut Satzung »den überwiegenden Teil seines aus Erwerbstätigkeit resultierenden Einkommens durch Illustratorentätigkeit« (Satzung der Illustratoren Organisation) erzielen. Die Mehrzahl der Mitglieder der Illustratoren Organisation sind seit der Gründung Frauen. Der Frauenanteil ist von 55% im Jahr 2006 auf inzwischen 66% im Jahr 2014 angestiegen. Wird diese Entwicklung mit der Zahl der Versicherten im Tätigkeitsbereich Karikatur, Illustration, Trick/Comic-Zeichnung verglichen (siehe Kapitel 7 in diesem Beitrag), so ist festzustellen, dass bei den

478 Daher rührt auch noch das BDG im Namen.

Versicherten zwar auch ein stetig wachsender Frauenanteil zu verzeichnen ist⁴⁷⁹, nach wie vor aber mehr Männer als Frauen versichert sind.

In der Fachgruppe Musik in ver.di haben sich 4.500 in Musikberufen Tätige zusammengeschlossen, und zwar »Lehrkräfte an Musikschulen, selbstständige Musiklehrerinnen und -lehrer, Musikwissenschaftlerinnen und Musikwissenschaftler, Komponistinnen und Komponisten, Solistinnen und Solisten, Ensemblemitglieder von Orchestern, Kapellen, Kurkapellen und Bands« (Fachgruppe Musik in ver.di). Hier sind mehr Frauen als Männer Mitglied, wenn auch mit sinkender Tendenz.

An verschiedenen anderen Stellen wurde bereits ausgeführt, dass nur wenige Frauen Jazz-Musik studieren bzw. als Jazz-Musikerinnen tätig sind. Auch Preise im Bereich Jazz werden, wie gezeigt wurde, eher selten an Frauen verliehen. Insofern sollte es nicht verwundern, dass der Frauenanteil in der Union Deutscher Jazzmusiker mit 15% sehr klein ist. Die Union Deutscher Jazzmusiker wurde im Jahr 1973 von renommierten Jazz-Musikern und -Musikerinnen gegründet. Die Zahl der Frauen unter den Mitgliedern war nach Auskunft des Verbands stets sehr klein. Der Frauenanteil von 15% wird vom Verband als eine positive Tendenz gewertet. Auch bei den in der Künstlersozialversicherung im Tätigkeitsbereich Rock-/Pop-/Jazzmusik Versicherten ist der Frauenanteil sehr klein. Er beträgt für das Jahr 2014 11%. Zu beachten ist allerdings, dass hier auch die Rock- und Popmusikerinnen und -musiker versichert sind.

Die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) wurde bereits im Jahr 1871, also im vorletzten Jahrhundert, gegründet. Ihre Mitglieder sind künstlerisches und künstlerisch-technisches Personal an Bühnen, sie ist deren gewerkschaftliche Interessenvertretung. Neben kulturpolitischen Anliegen ist ein wesentliches Arbeitsgebiet die Tarifpolitik sowie insgesamt die soziale und wirtschaftliche Lage des künstlerischen und künstlerisch-technischen Personals an Bühnen. Sehr viele Mitglieder der GDBA sind Schauspielerinnen und Schauspieler.⁴⁸⁰ Wie bei einer Gewerkschaft üblich, werden keine besonderen Hürden für eine Mitgliedschaft aufgebaut. Für den Frauenanteil an den künstlerisch Beschäftigten in den Theatern (siehe Kapitel 5 in diesem Beitrag) wurde ausgeführt, dass Männer und Frauen in etwa ausgewogen vertreten sind. Dies spiegelt sich in der Mitgliedschaft der GDBA wider.

Demgegenüber sind in der Fachgruppe Darstellende Kunst in ver.di deutlich weniger Frauen organisiert. Hier liegt der Frauenanteil bei 35% bzw. 36%, also bei etwas mehr als einem Drittel. Dies mag damit zusammenhängen, dass in der Fachgruppe Darstellende Kunst in ver.di stärker künstlerisch-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter organisiert sind.

Frauen sind auf dem Vormarsch, wenn die Autorinnen und Autoren betrachtet werden. Anhand der Daten der Künstlersozialversicherung wurde gezeigt, dass der Frauenanteil an den Versicherten im Tätigkeitsbereich Schriftstellerin bzw. Schriftsteller, Dichterin bzw. Dichter kontinuierlich gestiegen ist (siehe Kapitel 7 in diesem Beitrag). Im Jahr 2014 waren erstmals mehr Schriftstellerinnen als Schriftsteller versichert.⁴⁸¹ Diese Entwicklung findet eine Entsprechung in der Mitgliederstruktur des Verbands deutscher Schriftstellerinnen und Schriftsteller in ver.di (VS).⁴⁸² Der Frauenanteil stieg von 47% im Jahr 2006 auf nunmehr 50%. Der VS wurde im Jahr 1968 mit dem Ziel einer »Einigkeit der Einzelgänger« gegründet, so das Diktum von Heinrich Böll. Aber der VS war nicht die erste Gründung eines Schriftstellerverbands. Bereits im Jahr 1909 schlossen sich Schriftsteller und Schriftstellerinnen

479 Im Jahr 2014 lag er bei 47%.

480 Neben der GDBA und ver.di organisieren als Gewerkschaften noch die Vereinigung deutscher Opernchorsänger und Bühnentänzer (VdO) und die Deutsche Orchestervereinigung (DOV) künstlerisches Personal. Die jeweiligen Gewerkschaften haben ihrerseits eigene Organisationschwerpunkte in der Mitgliedschaft.

481 Der Frauenanteil betrug im Jahr 2014 52%.

482 Im Jahr 2016 hat der Verband deutscher Schriftsteller seinen Namen in Verband deutscher Schriftstellerinnen und Schriftsteller geändert.

zum Schutzverband deutscher Schriftsteller mit gewerkschaftlichen Zielen zusammen. Dieser Verband existierte ab 1933 nicht zuletzt durch die Emigration einiger Mitgliedern nicht mehr. Nach 1945 bildeten sich in einzelnen Ländern Autorenzusammenschlüsse. Auf Anregung von Bundespräsident Theodor Heuss schlossen sich die regionalen Verbände 1952 zur Bundesvereinigung der deutschen Schriftstellerverbände zusammen. Die Gründung des VS war eine Gegenbewegung diesem eher als Honoratiorenzusammenschluss verstandenen Verband. Im Jahr 1973 schloss sich der VS der damaligen IG Druck und Papier an, was dazu führte, dass Autorinnen und Autoren, die mit dieser gewerkschaftlichen Nähe nicht einverstanden waren, austraten und den Freien Deutschen Autorenverband gründeten. Mit der Fusion von Gewerkschaften⁴⁸³ zur Gewerkschaft ver.di im Jahr 2001 wurde auch der VS Teil von ver.di. Nach der Vereinigung der beiden deutschen Staaten ist der VS nicht mit dem Schriftstellerverband der DDR fusioniert; Schriftstellerinnen und Schriftsteller aus Ostdeutschland sind dem VS beigetreten.⁴⁸⁴ Voraussetzung für die Mitgliedschaft im VS ist die Veröffentlichung von Werken, die nicht im Selbstverlag erschienen sind.

Der Verband freiberuflicher Lektorinnen und Lektoren (VFL) wurde im Jahr 2000 gegründet und ist eine Reaktion auf die vermehrte freiberufliche Tätigkeit im Lektorat. Er ist ein Berufsverband. Voraussetzung für die ordentliche Mitgliedschaft ist laut Satzung »ein Einkommen aus freiberuflich publizistischer Tätigkeit [...] das dem 1,5-Fachen der jeweiligen Sozialversicherungspflichtgrenze des KSVG entspricht [sowie die hinreichende Ausweisung] fachlichen Können hinreichend ausweist. Als Ausweis des fachlichen Könnens gelten insbesondere: Veröffentlichungen im Gesamtumfang von mindestens 1000 Normseiten, die von der/dem Betreffenden nachweislich lektoriert, redigiert und/oder korrigiert wurden, oder berufsspezifische Qualifikationen aufgrund entsprechender Tätigkeiten in einem Verlag oder einem vergleichbaren Unternehmen beziehungsweise Unternehmensbereich, sei es im Rahmen einer Festanstellung oder eines mindestens einjährigen Praktikums beziehungsweise Volontariats« (Satzung des Verbands Freier Lektorinnen und Lektoren). Das Lektorat kann als »Frauenberuf« bezeichnet werden. Dies wurde mit Blick auf den Tätigkeitsbereich Lektorat bei den in der Künstlersozialversicherung Versicherten dargestellt und zeigt sich auch beim Frauenanteil des VFL, der stets über 80% liegt.

Auch beim Verband Deutscher Drehbuchautoren (VDD) haben Frauen, was den Anteil unter den Mitgliedern betrifft, die Nase vorn, wenn auch mit abnehmender Tendenz. Waren im Jahr 2002 noch 69% der Mitglieder weiblich, so waren es im Jahr 2014 nur noch 60%. Ob diese Entwicklung mit schlechteren Berufsaussichten von Drehbuchautorinnen oder anderen Gründen zusammenhängt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Festgehalten werden muss, dass der Frauenanteil im VDD deutlich über dem Anteil von mit Preisen ausgezeichneten Drehbuchautorinnen liegt. Oder anders gesagt: Offenbar üben deutlich mehr Drehbuchautorinnen ihren Beruf aus als es der Anteil an den Ausgezeichneten vermuten lässt. Auch ein Blick in den Tätigkeitsbereich Autorin bzw. Autor für Bühne, Film etc. der Berufsgruppe Wort in der Künstlersozialversicherung hilft wenig weiter, da in diesem Tätigkeitsbereich auch Bühnenautorinnen und -autoren erfasst sind. Zumindest lässt sich hier ein steigender Frauenanteil feststellen. Der Verband Deutscher Drehbuchautoren gehört zu den jüngeren Verbänden. Er wurde 1986 als Arbeitsgemeinschaft der Drehbuchautoren⁴⁸⁵ gegründet, um zu verhindern, dass die Drehbuchförderung mit der Novelle des Filmförderungsgesetzes verändert wird. Darüber hinaus setzt sich der Verband seit seinen Anfängen für berufspolitische Anliegen ein. Voraussetzung für die Mitgliedschaft ist die professionelle Tätigkeit als Drehbuchautorin oder -autor, ausgenommen hiervon sind Drehbuchautorinnen und -autoren, die hauptberuflich und ausschließlich bei Verwertern tätig sind.

483 Zu ver.di haben sich die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, die Deutsche Post-Gewerkschaft, die Gewerkschaft Handel, die Banken, die Versicherungen, die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Transport und Verkehr sowie die IG Medien zusammengeschlossen.

484 In einem durchaus nicht einfachen Prozess hat sich der VS mit seiner deutsch-deutschen Verbandsgeschichte auseinandergesetzt.

485 Seit 1991 heißt er Verband Deutscher Drehbuchautoren.

Bei der Darstellung der Mitgliederstruktur der Deutschen Akademie für Fernsehen und der Deutschen Filmakademie (siehe Kapitel 8 in diesem Beitrag) wurde dargestellt, dass der Frauenanteil im Bereich Regie unter den Mitgliedern deutlich unter dem der Männer liegt. Dieses Bild zeigt sich auch bei den Mitgliedern des Bundesverbands Regie, auch wenn eine steigende Tendenz des Frauenanteils unverkennbar ist. Im Jahr 1994 wies der Bundesverband Regie einen Frauenanteil unter den Mitgliedern von 19% auf. Im Jahr 2014 waren es 24%. Dies ist ein deutlicher Anstieg und spiegelt in etwa den Frauenanteil in den Sektionen Regie der Deutschen Akademie für Fernsehen und der Deutschen Filmakademie wider. Mitglieder des Bundesverbands Regie kann laut Satzung »a) jeder/ jede in der Bundesrepublik Deutschland tätige/r Fernseh- und Filmregisseur bzw. -regisseurin; b) jeder/jede in der Bundesrepublik Deutschland tätige/r 1. oder 2. Regieassistent bzw. -assistentin und jedes Fernseh- und Film-Continuity werden. Die unter b) Genannten bilden innerhalb des Vereins die Berufsgruppe Regieassistent/Continuity; c) Regisseure/Regisseurinnen von dokumentarischen Filmen bilden die Berufsgruppe Dok-Regie« (Satzung des Bundesverbands Regie). Gegründet wurde der Bundesverband Regie als Bundesverband der Fernseh- und Filmregisseure in Deutschland im April 1975.⁴⁸⁶ Gleich zu Beginn standen sozial-, wirtschafts- und tarifpolitische Fragen als Angehörige der Regieberufe im Mittelpunkt. Trotz oder vielleicht auch wegen des geringen Frauenanteils hat der Bundesverband Regie im Jahr 2016 den Zweiten Diversitätsbericht vorgelegt, der sich mit der Präsenz von Frauen in der Regiebranche auseinandersetzt und aufzeigt, dass Frauen weniger an Aufträgen partizipieren als Männer. Ries stellt in diesem Band wesentliche Ergebnisse des Ersten und Zweiten Diversitätsberichts dar.

Sowohl die Übersicht als auch der Vergleich der Frauenanteil unter den Verbandsmitgliedern mit anderen Befunden in diesem Kapitel untermauern die unterschiedliche Präsenz von Frauen in verschiedenen künstlerischen Berufen. Auch wenn hier nur Ausschnitte gezeigt werden konnten, sind Tendenzen erkennbar.

⁴⁸⁶ Zuvor gab es die Interessengemeinschaft der Fernsehregisseure.

9.2 Der Deutsche Kulturrat und seine Mitglieder

Der Deutsche Kulturrat wurde 1981 als lose Arbeitsgemeinschaft Deutscher Kulturrat gegründet. Anlass war die geplante Abschaffung des ermäßigten Mehrwertsteuersatzes für die Bildende Kunst. Auch wenn die Gründungsmitglieder eher eine lockere Arbeitsgemeinschaft als einen schlagkräftigen Bundesverband im Sinn hatten, wurde in den Anfangsjahren der Grundstein für die Struktur des Deutschen Kulturrates gelegt, die nach wie vor besteht und sich trotz vielfacher Diskussionen zur Satzung auch bewährt hat.⁴⁸⁷ Mitglieder des Deutschen Kulturrates sind seine acht Sektionen, die die künstlerischen Sparten repräsentieren:

- Deutscher Musikrat für den gesamten Bereich der Musik
- Rat für darstellende Kunst und Tanz für Theater, Tanz und andere darstellende Künste
- Deutsche Literaturkonferenz⁴⁸⁸ für den Literaturbetrieb
- Deutscher Kunstrat für den gesamten Bereich der Bildenden Kunst
- Rat für Baukultur für die Bereiche Architektur, Stadtplanung, Denkmalpflege und Archäologie
- Deutscher Designrat für den Designbereich
- Sektion Film, Rundfunk und audiovisuelle Medien für die Filmbranche, den öffentlich-rechtlichen und den privaten Rundfunk sowie die Games-Branche
- Rat für Soziokultur und kulturelle Bildung für das breite Feld soziokultureller Aktivitäten und kultureller Bildung

Den Mitgliedern des Deutschen Kulturrates, Sektionen genannt, gehören wiederum Verbände der Künstlerinnen und Künstler, Verbände der Kulturwirtschaft, Verbände der Kultureinrichtungen sowie Verbände der Kulturvereine an. Voraussetzung ist in der Regel eine bundesweite Tätigkeit. Die jeweiligen Bundesverbände und Organisationen gehören der Sektion an und sind damit mittelbare Mitglieder des Deutschen Kulturrates. Die Sektionen sind selbstständig und haben teilweise die Rechtsform des eingetragenen Vereins, teilweise agieren sie als Arbeitsgemeinschaft. Über die Mitgliedschaft eines Bundesverbands in einer Sektion entscheiden die Sektionsmitglieder, nicht der Deutsche Kulturrat.

9.2.1 Mitglieder des Deutschen Kulturrates

Nachfolgend werden die Mitglieder des Deutschen Kulturrates kurz vorgestellt und dann auf den Frauenanteil bei den Präsidentinnen bzw. Präsidenten sowie den Geschäftsführungen eingegangen. Die Daten wurden ausschließlich anhand des Oeckls gewonnen. D.h., Mitgliedsverbände der Sektionen des Deutschen Kulturrates, die im Oeckl nicht erfasst waren, konnten nicht mitgezählt werden. Wenn keine Angabe zur Präsidentin oder Präsidenten bzw. der Geschäftsführung gemacht wurden, wurde diese nicht gezählt. Oder anders gesagt: Wenn im Folgenden von »insgesamt« die Rede ist, meint dies Männer und Frauen, die namentlich genannt sind. Die Frauen werden in den jeweiligen Funktionen abgegrenzt, auf dieser Grundlage wird der Frauenanteil berechnet.

9.2.1.1 Deutscher Musikrat

Der Deutsche Musikrat wurde im Jahr 1953 gegründet. Er ist damit unter den Sektionen des Deutschen Kulturrates die älteste. Der Deutsche Musikrat ist das Nationalkomitee der Bundesrepublik Deutschland im Internationalen Musikrat, der seinerseits eine Nichtregierungsorganisation der UNESCO ist.

⁴⁸⁷ Zur Geschichte des Deutschen Kulturrates bis zum Jahr 2001 vgl. Zimmermann, Schulz 2001.

⁴⁸⁸ Vorgänger der Deutschen Literaturkonferenz war die Arbeitsgemeinschaft Literatur.

Das Musikleben hat in Deutschland eine besondere Bedeutung, daher verwundert es wenig, dass der Deutsche Musikrat die größte Sektion des Deutschen Kulturrates⁴⁸⁹ ist. Er ist ein eingetragener Verein. Die gemeinnützige Projektgesellschaft des Deutschen Musikrates verantwortet Förderprojekte zur Förderung des professionellen Musikhochschules sowie des lebendigen musikalischen Laienschaffens. Auf ausgewählte Projekte zur Förderung junger Musikerinnen und Musiker wurde bereits eingegangen (siehe Kapitel 5 in diesem Beitrag).

489 Mitglieder des Deutschen Musikrats sind: Allgemeiner Cäcilien-Verband für Deutschland, Arbeitsgemeinschaft deutscher Musikakademien und Konservatorien, Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD), Arbeitskreis der Musikbildungsstätten in Deutschland, Arbeitskreis für Schulmusik und allgemeine Musikpädagogik (AfS), Arbeitskreis Musik in der Jugend (AMJ), Deutsche Föderation Junger Chöre und Instrumentalgruppen, Arbeitskreis Musikpädagogische Forschung (AMPF), Gesellschaft für Populärmusikforschung (ASPM), Bildungswerk Rhythmik (BWR), Bund Deutscher Zupfmusiker (BDZ), Bundesfachgruppe Musikpädagogik (BFG), Bundesinnungsverband für das Musikinstrumenten-Handwerk (BIV), Bundesverband der Deutschen Musikinstrumentenhersteller (BDMH), Bundesverband Klavier (BVK), Bundesverband Kulturarbeit in der evangelischen Jugend, Bundesverband Musikindustrie, Bundesverband Deutscher Gesangspädagogen (BDG), Bundesverband Deutscher Privatmusikschulen (BDPM), Bundesverband Deutscher Liebhaberorchester (BDLO), Bundesvereinigung Deutscher Chorverbände (BDC), Bundesvereinigung Deutscher Musikverbände (BDMV), Bundesvereinigung Deutscher Orchesterverbände (BDO), Chorverband in der Evangelischen Kirche in Deutschland (CEK), Composers Club, Deutsche Chorjugend, Deutsche Gesellschaft für Elektroakustische Musik (DEGEM), Deutsche Gesellschaft für Musikphysiologie und Musikermedizin (DGfMM), Deutsche Musiktherapeutische Gesellschaft (DMtG), Deutsche Jazz Förderung, Deutsche Orchestervereinigung, Deutsche Popstiftung, Deutsche Rockmusik Stiftung, Deutscher Akkordeonlehrer-Verband (DALV), Deutscher Chorverband, Deutscher Harmonika-Verband, Deutscher Komponistenverband (DKV), Deutscher Musikverleger-Verband (DMV), Deutscher Rock & Pop Musikerverband (DRMV), Deutscher Textdichter-Verband, Deutscher Tonkünstlerverband (DTKV), Deutscher Zithermusik-Bund (DZB), Dramatiker Union - Schriftsteller und Komponisten von Bühne, Film und Medien, Edvard-Grieg-Forschungsstelle, European Guitar Teachers Association (EGTA-D) – Sektion Bundesrepublik Deutschland, European Piano Teachers Association (EPTA), European String Teachers Association (ESTA) Union der Bundesrepublik Deutschland, Evangelischer Posaunendienst in Deutschland (EPID), Fachgruppe Freie Forschungsinstitute in der Gesellschaft für Musikforschung, Fachverband Deutscher Berufsschulleiter (FDB), GEDOK – Verband der Gemeinschaften der Künstlerinnen und Kunstförderer, Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA), Gesamtverband Deutscher Musikfachgeschäfte (GDM), Gesellschaft für musikalische Aufführungs- und mechanische Vervielfältigungsrechte (GEMA), Gesellschaft für Musikforschung (GfM), Gesellschaft für Neue Musik – Deutsche Sektion der IGfM, Gesellschaft zur Verwertung von Leistungsschutzrechten mbH (GVL), Harald-Genzmer-Stiftung, Institut für Auslandsbeziehungen (ifa), Institut für Neue Musik und Musikerziehung, Internationale Vereinigung der Musikbibliotheken, Musikarchive und Musikdokumentationszentren (IVMB), Gruppe Bundesrepublik Deutschland, Internationaler Arbeitskreis (IAK) Archiv Frau und Musik, Internationaler Arbeitskreis für Musik (IAM), Internationaler Musikwettbewerb der ARD, Jeunesses Musicales Deutschland (JMD) Deutsche Sektion der Jeunesses Musicales International, Konferenz der Leiterinnen und Leiter der kirchlichen und der staatlichen Ausbildungsstätten für Kirchenmusik und der Landeskirchenmusikdirektoren in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), Konferenz der Leiterinnen und Leiter katholischer kirchenmusikalischer Ausbildungsstätten Deutschlands, Netzwerk Junge Ohren, Percussion Creativ, Profolk – Verband für Lied, Folk und Weltmusik in Deutschland, Pro Musica Viva – Maria Strecker-Daelen-Stiftung (PMV), Rektorenkonferenz der Musikhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, Mitgliedergruppe Musikhochschulen in der HRK, Society of Music Merchants SOMM, Strecker-Stiftung, Union Deutscher Jazzmusiker (UDJ), Verband der Deutschen Konzertdirektionen (VDKD), Verband Deutscher KonzertChöre (VDKC), Verband deutscher Musikschulen (VdM), Verband Deutscher Schulmusiker (VDS), Verband evangelischer Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Deutschland (VEM), Verband Unabhängiger Musikunternehmen (VUT), ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Vereinigung Deutscher Musik-Bearbeiter, Vereinigung Deutscher Opernchöre und Bühnentänzer, VG Musikedition – Verwertungsgesellschaft Rechtsfähiger Verein kraft Verleihung, World Association for Symphonic Band and Ensembles (WASBE) Sektion Deutschland, Zentrum Militärmusik der Bundeswehr, Landesmusikrat Baden-Württemberg, Bayerischer Musikrat, Landesmusikrat Berlin, Landesmusikrat Brandenburg, Landesmusikrat Bremen, Landesmusikrat der Freien und Hansestadt Hamburg, Landesmusikrat Hessen, Landesmusikrat Mecklenburg-Vorpommern, Landesmusikrat Niedersachsen, Landesmusikrat Nordrhein-Westfalen, Landesmusikrat Rheinland-Pfalz, Landesmusikrat Saar, Landesmusikrat Sachsen-Anhalt, Landesmusikrat Sachsen, Landesmusikrat Schleswig-Holstein, Landesmusikrat Thüringen.

Übersicht 122: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder des Deutschen Musikrates in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994			1998			2002			2006			2010			2014		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Präsidentin bzw. Präsident	84	13	15	88	11	13	92	15	16	82	10	12	94	16	17	92	17	18
Geschäftsführung	51	9	18	61	16	26	65	18	28	67	17	25	63	20	32	72	28	39

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Übersicht 122 ist zu entnehmen, dass Frauen als Präsidentin eines Musikverbands eher eine Ausnahme darstellen. Der Frauenanteil schwankt zwischen 15% im Jahr 1994 und 18%, dem höchsten zu verzeichnenden Wert, im Jahr 2014. Hier spiegelt sich offenbar auf Verbandsebene wider, dass Frauen es auch im professionellen Musikbetrieb, mit Ausnahme von Pädagoginnen, eher schwer haben, Fuß zu fassen. Belege hierfür sind die teilweise Partizipation von Frauen an individuellen Maßnahmen der Musikförderung oder auch die Mitgliedschaft von Frauen in den Musikklassen von Akademien (siehe die Kapitel 5 und 8 in diesem Beitrag).

Ein anderes Bild zeigt sich für den Bereich Geschäftsführung. Hier gilt es als erstes festzuhalten, dass die Zahl der im Oeckl verzeichneten Geschäftsführungen insgesamt zugenommen hat. Wurden im Jahr 1994 51 Geschäftsführungen namentlich aufgeführt, waren es im Jahr 2014 bereits 72. Dies zeigt eine Verstärkung der hauptamtlichen Ebene, von der Frauen profitieren. So lag der Frauenanteil bei den Geschäftsführungen im Jahr 1994 ebenfalls bei 18%, im Jahr 2014 waren allerdings 39% aller Geschäftsführungen mit einer Frau besetzt, was mehr als ein Drittel ausmacht.

9.2.1.2 Rat für darstellende Kunst und Tanz

Der Rat für darstellende Kunst und Tanz wurde als Rat für darstellende Kunst erst mit der Gründung des Deutschen Kulturrates gegründet. Der Rat für darstellende Kunst hat keine Rechtsform, sondern arbeitet als Arbeitsgemeinschaft zusammen. Seine Mitglieder waren von Anfang die Gewerkschaften aus dem Bereich der Darstellenden Kunst, der Theaterbesucherorganisationen sowie von Berufsverbänden aus dem Tanzbereich. Mitte der 1990er Jahre trat der Deutsche Bühnenverein als Zusammenschluss der Theater und Orchester und damit als Arbeitgeberverband bei. Im letzten Jahrzehnt hat der Rat für darstellende Kunst und Tanz eine Reihe von teilweise neuen Organisationen aus dem Tanzbereich aufgenommen und trägt dem zum einen durch die Erweiterung des Namens und zum anderen die Bildung eines Beirats Tanz Rechnung.⁴⁹⁰ Der Rat für darstellende Kunst und Tanz versteht sich als wichtiger Ort des Austauschs zu diversen Fragen im Bereich

⁴⁹⁰ Mitglieder des Rates für darstellende Kunst und Tanz sind: Allgemeiner Deutscher Tanzlehrerverband (ADTV), Arbeitsgemeinschaft Rosalia Chladek in Deutschland, Arbeitskreis Kirche und Theater in der EKD, ASSITEJ – Internationale Vereinigung des Theaters für Kinder und Jugendliche Deutschland, Ausbildungskonferenz Tanz, Berufsverband der TanztherapeutInnen Deutschlands (BTD), Bundesarbeitsgemeinschaft Spiel und Theater, Bund der Theatergemeinden, Bund Deutscher Amateurtheater (BDAT), Bundesdeutsche Ballett- und Tanztheaterdirektoren-Konferenz (BBTK), Bundesverband Tanz in Schulen, Bundesverband Theater in Schulen (BV.TS), Bundesverband Freier Theater, Bundesverband Theaterpädagogik, Dachverband Tanz, Deutscher Berufsverband für Tanzpädagogik, Deutscher Bühnenverein – Bundesverband der Theater und Orchester, Deutscher Bundesverband Tanz (DBT), Deutscher Tanzrat / Deutscher Ballettrat, Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA), Gesellschaft für Tanzforschung (GTF), INTHEGA Interessengemeinschaft der Städte mit Theaterspielen, ITI Zentrum Deutschland, Interessenverband Deutscher Schauspieler (IDS), Swinging World, UNIMA Deutschland, Verband der deutschen Kritiker (VDFK), Verband Deutscher Puppentheater, ver. di – Fachgruppe Darstellende Kunst, Vereinigung deutscher Opernchöre und Bühnentänzer (VdO), Zirkus macht stark

Tanz und Theater: von Themen von der Finanzierung dieses Feldes, über Fragen zu Berufen bis hin zur kulturellen Bildung.

Übersicht 123: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder des Rates für darstellende Kunst und Tanz in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994			1998			2002			2006			2010			2014		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Präsidentin bzw. Präsident	23	4	17	29	6	21	23	4	17	32	10	31	26	8	31	31	14	45
Geschäftsführung	18	7	39	17	9	53	22	12	55	18	10	26	28	12	43	24	11	46

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Auch beim Rat für darstellende Kunst und Tanz war im Jahr 1994 nur ein geringer Anteil an Präsidentinnen zu verzeichnen. Das hat sich im Unterschied zum Deutschen Musikrat im Laufe der Jahre aber spürbar verändert. Im Jahr 2014 wurde fast die Hälfte der Mitgliedsverbände im Rat für darstellende Kunst und Tanz von einer Präsidentin geführt. Dies mag auch an der Mitgliedschaft von Tanzverbänden liegen, in denen Frauen stärker präsent sind.

Ähnlich den Mitgliedsverbänden des Deutschen Musikrates ist auch bei den Mitgliedern des Rates für darstellende Kunst und Tanz festzustellen, dass immer mehr Verbände eine Geschäftsführung haben und dass diese in den Händen einer Geschäftsführerin liegt.

9.2.1.3 Deutsche Literaturkonferenz

Vorläufer der Deutschen Literaturkonferenz, die im Jahr 1991 gegründet wurde, war die 1986 gegründete Literaturkonferenz. In ihr hatten sich der Börsenverein des deutschen Buchhandels, die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung, der Deutsche Bibliotheksverband, das P.E.N.-Zentrum Bundesrepublik Deutschland und der Verband deutscher Schriftsteller zusammengeschlossen. Zentrales Anliegen der Literaturkonferenz war der Einsatz für Kunst- und speziell Literaturfreiheit. Hintergrund waren eine verschärfte Spruchpraxis der Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Schriften sowie Verfahren gegen Buchhandlungen, Verlage und Druckereien wegen vermeintlich jugendgefährdender Schriften. Im Fokus standen besonders erotische sowie gotteslästerliche Literatur. Die Literaturkonferenz trat in diesen Diskussionen energisch für die Kunst- und Literaturfreiheit ein. Im Jahr 1991 ging aus der Literaturkonferenz der eingetragene Verein Deutsche Literaturkonferenz hervor, der ein breiteres Mitgliederspektrum hatte.⁴⁹¹ Neben dem Eintreten für die Freiheit der Literatur gewannen in den nachfolgenden Jahren medienpolitische Fragen an Relevanz sowie insbesondere das Thema Urheberrecht.

Mitte der 1990er Jahre wurde die Deutsche Literaturkonferenz Mitglied im Deutschen Kulturrat und ersetzte die vorherige Arbeitsgemeinschaft Literatur, die als Sektion im Deutschen Kulturrat bislang den Literaturbereich vertrat. Die Verbände der Arbeitsgemeinschaft Literatur, die noch nicht Mit-

⁴⁹¹ U.a. zählten zu den Mitgliedern jetzt auch die Stiftung Lesen, die VG Wort und das Literarische Kolloquium.

glied der Deutschen Literaturkonferenz waren, konnten ihr beitreten.⁴⁹² Seither vertritt die Deutsche Literaturkonferenz den Bereich Literatur im Deutschen Kulturrat.⁴⁹³

Übersicht 124: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder der Deutschen Literaturkonferenz in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994			1998			2002			2006			2010			2014		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Präsidentin bzw. Präsident	24	2	8	23	7	30	22	8	36	24	9	38	22	7	32	20	5	25
Geschäftsführung	24	10	42	20	4	20	20	5	25	22	8	36	22	7	32	20	8	40

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Übersicht 124 zeigt ebenfalls, dass im Jahr 1994 Präsidentinnen nur kleinen Teil der Führungsspitzen der Mitgliedsverbände der Deutschen Literaturkonferenz ausgemacht haben. Dies änderte sich allerdings über die Jahre, sodass 2006 38% der Mitglieder der Deutschen Literaturkonferenz eine Präsidentin hatten und 62% einen Präsidenten. Seither wurden offenbar wieder mehr Männer in die Führungsspitze der Verbände und Organisationen gewählt, sodass der Frauenanteil an den Verbandsspitzen bis zum Jahr 2014 auf 25% sank. Anzumerken ist, dass der Deutschen Literaturkonferenz zwei Verbände angehören, die ausschließlich Frauen organisieren, und zwar die Bücherfrauen⁴⁹⁴ als Netzwerk von Frauen aus verschiedenen Branchen des Literaturbetriebs und die GEDOK.⁴⁹⁵

Auf der Geschäftsführungsebene zeigt sich auch hier wieder ein hoher Frauenanteil, der teilweise bei über 40% liegt. D.h., dass in der operativen Leitung der Verbände und Organisationen der Deutschen Literaturkonferenz Frauen spürbar präsent sind.

Von 1995 bis 2009 hat die Deutsche Literaturkonferenz jährlich die Karl-Preusker-Medaille als undotierte Auszeichnung vergeben. Mit der Karl-Preusker-Medaille erinnerte sie an Karl Benjamin Preusker (1786 – 1871), der sich energisch für Volksbüchereien einsetzte und die erste Bürgerbibliothek gründete. Laut Statut vergibt die Deutsche Literaturkonferenz die Karl-Preusker-Medaille an Institutionen oder Personen, die »auf dem Gebiet der Literatur, des Verlagswesens, des Buchhandels, der Öffentlichen Bibliotheken oder der Kulturpolitik tätig ist und den Kulturauftrag des Öffentlichen Bibliothekswesens direkt oder indirekt fördert und unterstützt« (Statut der Karl-Preusker-Medaille).

492 Es bestanden eine Reihe von Doppelmitgliedschaften, so z.B. von der Stiftung Lesen oder auch dem Zusammenschluss der Bibliotheksverbände, seinerzeit Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände, heute Bibliothek & Information Deutschland (BID).

493 Im Jahr 2016 gehören der Deutschen Literaturkonferenz folgende Verbände an: AG Literaturräte der Bundesrepublik Deutschland, Arbeitsgemeinschaft Literarischer Gesellschaften und Gedenkstätten e.V., Bibliothek & Information Deutschland (BID) e.V., Borromäusverein e.V., Bundesverband GEDOK e.V., Börsenverein des Deutschen Buchhandels e.V., BücherFrauen e.V., Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung e.V., Deutscher Literaturfonds e.V., Deutscher Übersetzerfonds e.V., Evangelisches Literaturportal e.V., Freier Deutscher Autorenverband e.V., Literarisches Colloquium Berlin e.V., Medibus – Mediengemeinschaft für blinde und sehbehinderte Menschen e.V., PEN-Zentrum Deutschland, Sankt Michaelsbund, Stiftung Lesen, Verband Bildungsmedien e.V., Verband Deutscher Bühnen- und Medienverlage e.V., Verband der Freien Lektorinnen und Lektoren, Verband deutschsprachiger Übersetzer literarischer und wissenschaftlicher Werke e.V., VS Verband deutscher Schriftstellerinnen und Schriftsteller in ver.di, VG WORT.

494 Siehe hierzu auch die Ausführungen von Gabriele Beger zu den BücherFrauen im Interview mit Barbara Haack in diesem Band.

495 Siehe zur GEDOK auch die Ausführungen von Sandforth und Wapler in diesem Band.

Mit der Karl-Preusker-Medaille wurden acht Frauen und sechs Männer ausgezeichnet, was ein Beleg für die starke Präsenz von Frauen im Bibliothekswesen ist. Seit 2010 wird die Karl-Preusker-Medaille von Bibliothek & Information Deutschland vergeben.

9.2.1.4 Deutscher Kunstrat

Der Deutsche Kunstrat wurde als Kunstrat mit der Gründung des Deutschen Kulturrates etabliert. Er hat nach wie vor keine Rechtsform, sondern arbeitet als Arbeitsgemeinschaft. Mitglieder des Deutschen Kunstrates sind Verbände und Organisationen aus der Bildenden Kunst, dem Museumswesen und der Kunstvermittlung.⁴⁹⁶ Über seine Arbeit formuliert der Deutsche Kunstrat: »Er vertritt die Interessen des Kunstbetriebs und hat insbesondere das Ziel, der bildenden Kunst die gebührende Geltung zu verschaffen und die kulturpolitischen Rahmenbedingungen mitzugestalten« (Deutscher Kunstrat).

Wichtige Themen für den Deutschen Kunstrat sind u.a. die Besteuerung Bildender Kunst, Fragen des Kulturgutschutzes sowie Künstlernachlässe.

Übersicht 125: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder des Deutschen Kunstrates in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014																		
	1994			1998			2002			2006			2010			2014		
	insgesamt	da-von Frauen	Frauen-anteil in %	insgesamt	da-von Frauen	Frauen-anteil in %	insgesamt	da-von Frauen	Frauen-anteil in %	insgesamt	da-von Frauen	Frauen-anteil in %	insgesamt	da-von Frauen	Frauen-anteil in %	insgesamt	da-von Frauen	Frauen-anteil in %
Präsidentin bzw. Präsident	20	2	10	22	4	18	21	6	29	21	6	29	24	5	21	26	6	23
Geschäftsführung	11	5	45	16	8	50	19	9	47	19	12	63	20	12	60	22	13	59

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Auch im Deutschen Kunstrat waren Präsidentinnen im Jahr 1994 in der Unterzahl, nur 10% der Mitglieder hatten eine Frau an der Spitze, 90% einen Mann. Dies änderte sich allerdings: Der Frauenanteil in der Verbandsführung stieg bis auf 29% in den Jahren 2002 und 2006. Seither geht er allerdings wieder zurück.

Von Anfang an sind Frauen in der Geschäftsführung der Mitgliedsverbände des Deutschen Kunstrates sehr präsent. Im Jahr 1994 lag ihr Anteil bei 45% und wuchs bis auf 63% im Jahr 2006 an. Seither sinkt der Anteil der Geschäftsführerinnen und mehr und mehr Geschäftsführer werden tätig. Ähnlich den bisher geschilderten Sektionen lässt sich auch hier feststellen, dass insgesamt mehr Geschäftsführungen tätig sind, also auch hier die Arbeit zunehmend durch eine hauptamtliche Geschäftsstelle geführt und unterstützt wird.

⁴⁹⁶ Im Jahr 2016 gehören dem Deutschen Kunstrat folgende Verbände an: Arbeitsgemeinschaft Deutscher Kunstvereine (ADKV), Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler (BBK), Bundesverband der Fördervereine Deutscher Museen für Bildende Kunst, Bundesverband Deutscher Galerien und Kunsthändler (BDVG), Bundesverband Deutscher Kunstversteigerer, Bundesverband Deutscher Stiftungen, Bundesverband Kunsthandwerk (BK), Deutscher Künstlerbund, Deutscher Museumsbund, Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstförderer e.V. (GEDOK), Internationaler Museumsrat Deutschland (ICOM), Internationales Künstlergremium, Internationale Gesellschaft der Bildenden Künste (IGBK), Internationaler Kunstkritikerverband (AICA), Kunsthändlerverband Deutschland e.V., Stiftung Kunstfonds, Fachgruppe Bildende Kunst in ver.di, Verband der Restauratoren (VdR), Verband Deutscher Antiquare, Verband Deutscher Kunsthistoriker, Verband unabhängiger Kunstsachverständiger, Verwertungsgesellschaft Bild-Kunst.

9.2.1.5 Rat für Baukultur und Denkmalkultur

Der Rat für Baukultur und Denkmalkultur⁴⁹⁷ wurde als Rat für Baukultur mit der Gründung des Deutschen Kulturrates als Arbeitsgemeinschaft gegründet. Er hat seinen Namen im Jahr 2015 um den Zusatz Denkmalkultur erweitert, um zu verdeutlichen, dass Fragen der Denkmalkultur essentieller Bestandteil der Diskussionen dieser Sektion des Deutschen Kulturrates sind. Mitglieder des Rates für Baukultur und Denkmalkultur stammen aus den Arbeitsfeldern »Architektur, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur, Stadtplanung, Ingenieurbaukunst und Denkmalschutz« (Rat für Baukultur und Denkmalkultur). Wichtige Themen für den Rat für Baukultur und Denkmalkultur sind unter anderem Bewahrung des baukulturellen Erbes, Stadtentwicklung sowie die Vermittlung baukulturellen Wissens.

Übersicht 126: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder des Rates für Baukultur und Denkmalkultur in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994			1998			2002			2006			2010			2014		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Präsidentin bzw. Präsident	6	0	0	10	2	20	9	0	0	10	1	10	9	0	0	12	3	25
Geschäftsführung	6	1	17	9	5	56	9	5	56	8	4	50	8	4	50	11	5	45

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Der Rat für Baukultur und Denkmalkultur gehörte lange zu jenen Sektionen des Deutschen Kulturrates, die eher wenige Mitglieder hatten. In den Jahren 2015 und 2016 hat er jedoch eine Reihe neuer Mitglieder aufgenommen. Seither stellt er mit 15 Mitgliedern eine Sektion mittlerer Größe dar. Bemerkenswert ist hier, dass in einigen Jahren alle Mitglieder des Rates für Baukultur und Denkmalkultur Präsidenten und keiner eine Präsidentin hat. Dies mag zum einen an der kleinen Stichprobe an Mitgliedern des Rates für Baukultur und Denkmalkultur liegen. Auch in anderen Sektionen haben sechs bzw. neun Verbände Präsidenten, dies wird durch Verbände, die Präsidentinnen haben, aufgewogen, sodass insgesamt für die Sektion ein gewisser Frauenanteil zu verzeichnen ist. Zum anderen ist aber auch nicht von der Hand zu weisen, dass insbesondere in der Baukunst, von Ausnahmen abgesehen, Frauen in führenden Positionen eher eine Ausnahme darstellen, und dies obwohl, so wie Schulz 2013 herausgearbeitet hat, der Frauenanteil bei den Studierenden deutlich gestiegen ist (vgl. Schulz 2013).

Werden die Geschäftsführungen betrachtet, so zeigt sich, mit Ausnahme des Jahres 1994, erneut, dass viele Frauen hier in Verantwortung stehen. Da es sich bei den Mitgliedern dieser Sektion vielfach um Berufsverbände mit einer langen Tradition handelt, verfügen sie in der Regel auch über eine hauptamtliche Geschäftsstelle.

⁴⁹⁷ Mitglieder des Rates für Baukultur und Denkmalkultur sind: Bund Deutscher Architekten (BDA), Bund Deutscher Innenarchitekten (BDIA), Bund Deutscher Landschaftsarchitekten (BDLA), Bundesarchitektenkammer (BAK), Bundesingenieurkammer (BIngK), Bundesstiftung Baukultur, Deutsche Gesellschaft für Gartenkunst und Landschaftskultur (DGGL), Deutsche Stiftung Denkmalschutz, Deutscher Verband für Archäologie, Europa Nostra, ICOMOS, Vereinigung der Landesdenkmalpfleger, Vereinigung freischaffender Architekten (VfA), Vereinigung für Stadt-, Regional- und Landesplanung (SRL).

9.2.1.6 Deutscher Designtag

Erst im April 2016 wurde der Deutsche Designtag gegründet, der den Designbereich im Deutschen Kulturrat abbildet. Seine Vorläufer allerdings gehören zu den Gründungsmitgliedern des Deutschen Kulturrates. Einer der Vorläufer des Deutschen Designtags ist der Deutsche Designertag, der zusammen mit Pyramide Deutschland über Jahrzehnte hinweg die Sektion Design im Deutschen Kulturrat bildete. Parallel hierzu hatte sich die Initiative Deutscher Designverbände gegründet. Viele Designverbände waren in beiden Dachorganisationen Mitglied, sodass über einen Prozess der Annäherung beider Verbände schließlich der Deutsche Designtag gegründet wurde, der mit neun Mitgliedsverbänden das Spektrum der Designverbände abdeckt.⁴⁹⁸ Ziel des neu gegründeten Deutschen Designtags ist es, die wirtschaftlichen Potenziale und den gesellschaftlichen Nutzen des Designs in Deutschland stärker sichtbar zu machen.

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf die Sektion Design. Eine Reihe von Verbänden, die heute dem Deutschen Designtag angehören, waren allerdings schon Mitglied in der Sektion Design.

Übersicht 127: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder der Sektion Design in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994			1998			2002			2006			2010			2014		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Präsidentin bzw. Präsident	9	1	11	8	0	0	7	1	14	7	1	14	11	1	9	11	0	0
Geschäftsführung	7	0	0	3	1	33	2	0	0	2	0	0	3	2	67	5	3	60

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Die Sektion Design, heute der Deutsche Designtag, ist eine »kleine« Sektion, die speziell zu den Geschäftsführungen im Oeckl nur wenig Aussagen gemacht hat. Insofern sind die prozentualen Angaben kaum zu interpretieren und mehr der Vollständigkeit halber aufgeführt. Spannend wäre es zu ergründen, warum trotz eines hohen Anteils von Design-Studentinnen und freiberuflich tätigen Designerinnen nur wenige an der Verbandsspitze tätig sind.

9.2.1.7 Sektion Film, Rundfunk und audiovisuelle Medien

Die Sektion Film, Rundfunk und audiovisuelle Medien gehört zu jenen Sektionen im Deutschen Kulturrat, die in den letzten 20 Jahren eine starke Veränderung durchlebt haben. Im Jahr 1994 hatte sie zwei Mitglieder, die Fachgruppe Rundfunk der IG Medien sowie die Bundesvereinigung des deutschen Films⁴⁹⁹. Im Laufe der Jahre stießen zunehmend Verbände hinzu, bis dass sich die Sektion im Jahr 2015 auch für öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten⁵⁰⁰ sowie den Verband privater Rundfunk und

498 Dem Deutschen Designtag gehören folgende Verbände an: Allianz deutscher Designer (AGD), Forum für Entwerfen, Forum Typographie, Illustratoren Organisation (IO), Typgraphische Gesellschaft München, Verband Deutscher Industrie Designer (VDID), VDMD Netzwerk deutscher Mode- und Textildesigner.

499 Der Bundesvereinigung des deutschen Films gehörten die kulturellen Landesfilmförderungen sowie einige Filmverbände an.

500 Die ARD gehörte der Sektion schon länger an. Im Jahr 2015 traten als neue Mitglieder Deutschlandradio, Deutsche Welle, VPRT und ZDF bei.

Telemedien (VPRT) öffnete. Heute gehören der Sektion, angefangen von der AG Dokumentarfilm bis hin zum ZDF, 23 Verbände und Organisationen aus den Bereichen Film, Rundfunk und audiovisuelle Medien. Die Sektion deckt das Spektrum der unterschiedlichen Gewerke im Film ebenso ab wie Verbände der Urheberinnen und Urheber, der Verwerterinnen und Verwerter, der Wissenschaft sowie der Vermittlerinnen und Vermittler. Neben Film und Fernsehen spielen der Hörfunk, inklusive der Orchester, wie auch die Games-Branche eine wichtige Rolle.⁵⁰¹ Die Veränderung der Sektion drückte sich auch in wechselnden Namen aus, von Sektion Film/AV zu Sektion Film und audiovisuelle Medien und heute Sektion Film, Rundfunk und audiovisuelle Medien.

Übersicht 128: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder der Sektion Film, Rundfunk und audiovisuelle Medien in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994			1998			2002			2006			2010			2014		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Präsidentin bzw. Präsident	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	13	3	23	11	2	18	8	0	0	18	4	22
Geschäftsführung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	5	2	40	5	2	40	14	6	43

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Hier zeigt sich das bereits bekannte Bild, dass Frauen an der Verbandsspitze seltener vertreten sind. Was die Geschäftsführungen betrifft, so verfügen bis zum Jahr 2014 entweder nur wenige Verbände über eine hauptamtliche Geschäftsführung oder aber es wurden dem Oeckl gegenüber keine Angaben gemacht. Erst im Jahr 2014 ist mit einer Stichprobe von 14 Geschäftsführungen eine Größenordnung erreicht, mittels der prozentuale Anteile aussagekräftig sind. Hier lag der Frauenanteil bei 43%, was wiederum dem Befund der anderen Sektionen entspricht.

9.2.1.8 Rat für Soziokultur und kulturelle Bildung

Der Rat für Soziokultur und kulturelle Bildung wurde als Rat für Soziokultur ebenfalls mit Gründung des Deutschen Kulturrates errichtet. Der Gründungsimpuls für den Deutschen Kulturrat ging nicht zuletzt von Mitgliedern des Rates für Soziokultur⁵⁰² aus. Der Rat für Soziokultur und kulturelle Bildung hat sich keine Rechtsform gegeben, sondern arbeitet als Arbeitsgemeinschaft zusammen. Seit Etablierung des Rates für Soziokultur spielen Verbände aus dem Feld der kulturellen Bildung eine wichtige Rolle. Diesem Umstand wurde durch die Namensergänzung »und kulturelle Bildung« Rechnung getragen. Aktuell gehören dem Rat für Soziokultur und kulturelle Bildung 22 Verbände und

501 Im Jahr 2016 gehören der Sektion Film, Rundfunk und audiovisuelle Medien folgende Mitglieder an: AG Dokumentarfilm, AG Kino-Gilde deutscher Filmkunsttheater, Allianz Deutscher Produzenten Film und Fernsehen (Produzentenallianz), ARD / Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten in Deutschland, BFFS Bundesverband Schauspiel, Bundesverband der mittelständischen Fernsehanbieter, Bundesverband Kommunale Filmarbeit, Bundesverband Regie, Bundesvereinigung der Filmschaffenden-Verbände, BVK Bundesverband Kinematografie, CC Composers Club, Deutsche Orchestervereinigung, Deutsche Welle, Deutschlandradio, G.A.M.E. Bundesverband der Entwickler von Computerspielen, Gesellschaft für Medienwissenschaft, Spitzenorganisation der Filmwirtschaft, Fachgruppe Rundfunk, Film, Audiovisuelle Medien in ver.di, Verband der HörspielRegisseure, Verband Deutscher Drehbuchautoren, Verband Privater Rundfunk und Telemedien (VPRT), VG Media, Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF).

502 Zu nennen sind hier Mitglieder der Kulturpolitischen Gesellschaft und des Bunds Deutscher Kunststretzieher (heute Fachverband für Kunstpädagogik).

Organisationen an.⁵⁰³ Die meisten von ihnen arbeiten spartenübergreifend, insofern thematisiert der Rat für Soziokultur und kulturelle Bildung, anders als die anderen Sektionen des Deutschen Kulturrates, nicht so sehr spartenspezifische Fragen als vielmehr den Themenbereich der kulturellen Bildung und insgesamt die Verortung der verschiedenen Akteure in diesem Feld.

Übersicht 129: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder des Rates für Soziokultur und kulturelle Bildung in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

	1994			1998			2002			2006			2010			2014		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Präsidentin bzw. Präsident	15	2	13	15	4	27	14	4	29	18	7	39	18	5	28	17	7	41
Geschäftsführung	9	2	22	12	5	42	9	4	44	14	5	36	13	5	38	14	7	50

Quelle: Eigene Darstellung nach Oeckl 1994/95, Oeckl 1998/99, Oeckl 2002/03, Oeckl 2006, Oeckl 2010, Oeckl 2014

Der Rat für Soziokultur und kulturelle Bildung hat im Jahr 2014 mit 41% ähnlich dem Rat für darstellende Kunst und Tanz einen hohen Frauenanteil an der Spitze der Verbände oder Organisationen zu verzeichnen. Er ist allerdings mit einem Frauenanteil an den Verbandsspitzen von 13% im Jahr 1994 gestartet. Der Aufwuchs mag zum einen daran liegen, dass in kulturvermittelnden Berufen relativ viele Frauen tätig sind und zum anderen daran, dass in diesem Arbeitsbereich Fragen der Geschlechtergerechtigkeit stärker als in anderen thematisiert werden. Bei den Geschäftsführungen ist der Anteil der Geschäftsführerinnen in dieser Sektion kontinuierlich gestiegen, sodass im Jahr 2014 die Hälfte aller Geschäftsführungen in weiblicher Hand waren.

503 Im Jahr 2016 gehören dem Rat für Soziokultur und kulturelle Bildung die folgenden Verbände an: Akademie Remscheid für kulturelle Bildung, BDK Fachverband für Kunstpädagogik, Bundesakademie für kulturelle Bildung Wolfenbüttel, Bundesarbeitsgemeinschaft der Kulturkooperativen und Freien Gruppen, Bundesverband der Jugendkunstschulen und kulturpädagogischen Einrichtungen (BJKE), Bundesverband Kindermuseen, Bundesverband Museumspädagogik, Bundesverband Studentische Kulturarbeit, Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ), Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren, Deutsche UNESCO-Kommission, Deutscher Gewerkschaftsbund, Deutscher Volkshochschul-Verband e.V., Fachgruppe Spiel, Fachverband Kulturmanagement, Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur (GMK), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Institut für Bildung und Kultur, Kulturpolitische Gesellschaft, Spiele-Autoren-Zunft e.V., Verband für sozial-kulturelle Arbeit.

9.3 An die eigene Nase gefasst: Der Deutsche Kulturrat

Als Spitzenverband der Bundeskulturverbände ist der Deutsche Kulturrat gefordert, auch über den Frauenanteil in seinen eigenen Reihen nachzudenken. Was die Spitze angeht, so hat der Deutsche Kulturrat in seiner 35-jährigen Geschichte immer Präsidenten bzw. bis zur Vereinsgründung im Jahr 1995 Sprecher an der Spitze gehabt.⁵⁰⁴ Die erste Vizepräsidentin wurde im Jahr 2004 gewählt. Die Geschäftsführung wurde zuerst ehrenamtlich vom Generalsekretär⁵⁰⁵ wahrgenommen, ab Mitte der 1980er von einer Geschäftsführerin. Seit 1997 amtiert ein Geschäftsführer.

9.3.1 Gremien des Deutschen Kulturrates

Im Folgenden wird der Präsenz von Frauen in den Gremien des Deutschen Kulturrates, d.h. dem Sprecherrat und den Fachausschüssen, nachgegangen.

9.3.1.1 Sprecherrat

Jedes Mitglied des Deutschen Kulturrates, also jede Sektion, kann in den Sprecherrat zwei Sprecherinnen bzw. Sprecher sowie zwei Stellvertretende Sprecherinnen bzw. Sprecher entsenden.⁵⁰⁶ Diese maximal 32 Personen bilden den Sprecherrat.⁵⁰⁷ Der Sprecherrat wählt aus seinen Reihen den Vorstand des Deutschen Kulturrates. Daraus folgt, dass je höher der Frauenanteil unter den Sprecherratsmitgliedern ist, desto größer ist das Potenzial für weibliche Vorstandsmitglieder.

Der Sprecherrat ist das Gremium im Deutschen Kulturrat, in dem die politischen Entscheidungen getroffen werden. Alle Stellungnahmen und Positionspapiere werden vom Sprecherrat entschieden, insofern stellt dieses Gremium auch die Weichen für die gesamte Arbeit des Deutschen Kulturrates. Bevor im Folgenden auf den Frauenanteil in den einzelnen Sektionen sowie den Frauenanteil im Sprecherrat eingegangen wird, soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass zumeist die Sprecherinnen und Sprecher in ihrem eigenen Verband oder ihrer Institution eine erfolgreiche Karriere durchlaufen haben müssen, bis dass sie in die jeweilige Sektion entsandt werden und dann von dieser zur Sprecherin bzw. zum Sprecher gewählt werden. Im Sprecherrat des Deutschen Kulturrates vertreten die Sprecherinnen und Sprecher nicht nur ihren eigenen Verband, sondern die Sektion als solche. Die langjährige Erfahrung zeigt, dass weniger Frauen als Männer bereit sind, in ihrer Sektion als Sprecherin zu kandidieren.

504 Bis zur Gründung des Deutschen Kulturrat e.V. bestand ein Rotationsprinzip unter den acht Sektionen, was die Vorsitzenden des Sprecherrates anging. Der Vorsitzende des Sprecherrates wurde im nachfolgenden Jahr Stellvertretender Vorsitzender. Der Stellvertretende Vorsitzende des Sprecherrats wurde Vorsitzender und ein neuer Stellvertretender Vorsitzender des Sprecherrates rückte nach. Dabei war ein Wechsel der Sektionen vorgesehen. Dieses, an die KMK angelehnte Verfahren wurde jedoch nicht strikt eingehalten, sodass bereits zu diesem Zeitpunkt manche Vorsitzenden des Sprecherrats längere Amtszeiten hatten.

505 Ehrenamtlicher Generalsekretär war der damalige Direktor des Zentrums für Kulturforschung Andreas Joh. Wiesand.

506 Manche Sektionen haben die Möglichkeit, vier Personen zu entsenden, nicht ausgeschöpft.

507 Bis 1995 hieß der Sprecherrat Sprechergremium.

Übersicht 130: Mitglieder des Sprecherrates des Deutschen Kulturrates in den Jahren 2006 bis 2016

	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	insgesamt	davon Frauen																				
Dt. Musikrat	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0
Rat für Darstellende Kunst und Tanz	4	0	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1
Dt. Literaturkonferenz	4	0	4	0	3	0	4	0	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1
Dt. Kunstrat	4	1	4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
Rat für Bau- u. Denkmalkultur	4	2	4	2	4	1	4	1	3	1	4	1	4	1	3	1	3	1	3	1	3	2
Dt. Designtag	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	4	2	4	2	4	2	4	2
Sektion Film, Rundfunk, AV	4	1	4	1	4	1	4	2	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1
Rat für Soziokultur u. kult. Bildung	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	1	4	1	4	2	4	2	4	2	4	1
insgesamt	30	4	30	5	29	5	30	6	29	7	30	7	30	7	31	10	31	10	31	10	31	10

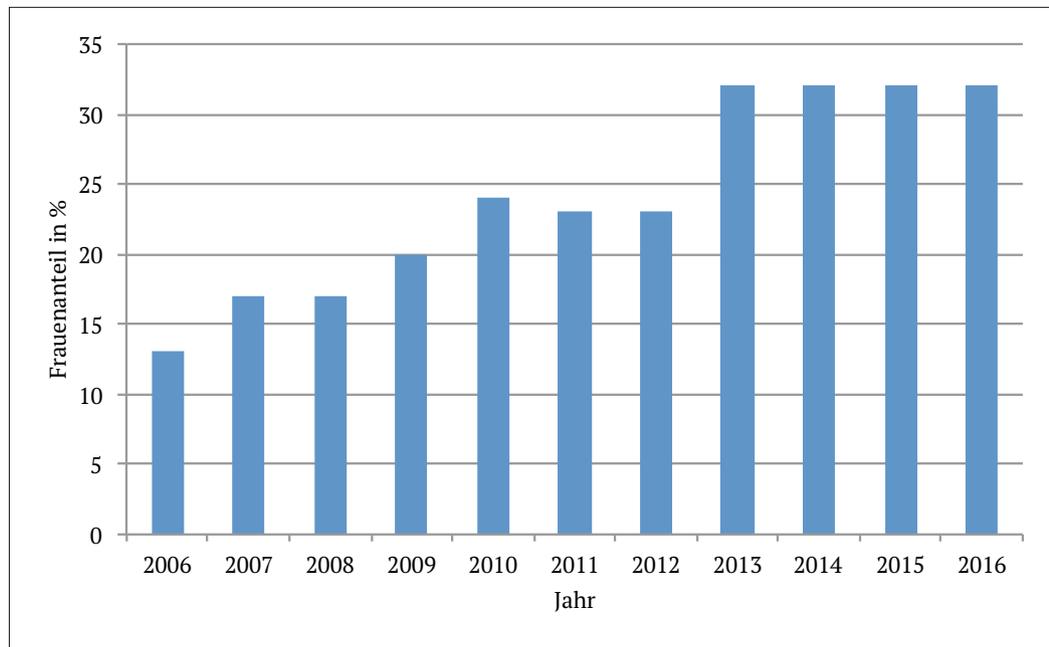
Quelle: Eigene Darstellung nach Jahresberichte des Deutschen Kulturrates

Zunächst muss festgehalten werden, dass im Jahr 2016 zwar mehr Frauen im Sprecherrat vertreten sind als noch zehn Jahre zuvor, dass dennoch der Frauenanteil bei einem Drittel gegenüber zwei Drittel Männeranteil liegt. Besonders hervor sticht der Deutsche Musikrat, er hat in den letzten zehn Jahren nicht eine Frau in den Sprecherrat entsandt. Bemerkenswert ist ferner, dass der Rat für Baukultur und Denkmalkultur, immerhin eine Sektion, die einen eher geringen Frauenanteil an der Führungsspitze aufweist, in jedem der letzten zehn Jahre mindestens eine Sprecherin in den Sprecherrat gewählt hat. Hier ist allerdings anzumerken, dass im Unterschied zu anderen Sektionen, die zumeist gewählte Vorstandsmitglieder oder aber Geschäftsführungen in den Sprecherrat entsenden, der Rat für Baukultur und Denkmalkultur auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seiner Mitgliedsverbände zu Sprecherratsmitgliedern wählt.

Der geringe Frauenanteil im Sprecherrat könnte einer der Gründe sein, warum der Vorstand über die Jahre gesehen mehrheitlich mit Männern besetzt war und ist. Das Potenzial an Kandidatinnen ist einfach geringer und viele Sprecherratsmitglieder, egal ob männlich oder weiblich, haben ohnehin eine Fülle haupt- und ehrenamtlichen Aufgaben, sodass sich nicht so viele für ein zusätzliches, zeitintensives Ehrenamt zur Verfügung stellen.

In Abbildung 68 ist dargestellt, wie sich der Frauenanteil an den Sprecherratsmitgliedern verändert hat. Gehörten im Jahr 2006 13% Frauen dem Sprecherrat an, so sind es seit dem Jahr 2013 über 30%, also gut ein Drittel. Dies ist eine erhebliche Steigerung in den letzten 20 Jahren und ein Hinweis darauf, dass die Frage der Geschlechtergerechtigkeit bei Gremienbesetzungen eine Rolle spielt. Würde das Bundesgremiengesetz Anwendung finden, wäre der Frauenanteil von 30% insgesamt erreicht.

Abb. 68: Frauenanteil im Sprecherrat des Deutschen Kulturrates in den Jahren 2006 bis 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Jahresberichte des Deutschen Kulturrates

9.3.1.2 Fachausschüsse des Deutschen Kulturrates

Die Fachausschüsse des Deutschen Kulturrates sind Beratungsgremien. Ihnen gehören Delegierte aus den Sektionen sowie Gäste an.⁵⁰⁸ In den Fachausschüssen findet der spartenübergreifende fachliche Austausch statt. Ein wichtiger Aspekt der Fachausschussarbeit ist die regelmäßige Information über die Arbeit in den Fachverbänden sowie die Erarbeitung von Stellungnahmen und Positionspapieren, die vom Sprecherrat diskutiert und verabschiedet werden. Die Fachausschussmitglieder werden durch den Sprecherrat bestätigt.⁵⁰⁹

Alle Fachausschüsse haben einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende, die die Sitzungen leiten und in Abstimmung mit der Geschäftsstelle des Deutschen Kulturrates die Stellungnahmen und Positionspapiere vorbereiten.

In Übersicht 131 ist dargestellt, wie viele Fachausschussvorsitze es in den Jahren 2005 bis 2015 insgesamt gab und wie viele von ihnen weiblich waren.⁵¹⁰ Es fällt auf, dass, je mehr Fachausschüsse aktiv sind, desto mehr Frauen stehen einem Fachausschuss vor. Das heißt, die Chancen von Frauen für den Vorsitz eines Fachausschusses vorgesehen zu werden, steigen, je mehr Fachausschussvorsitze insgesamt vergeben werden.

⁵⁰⁸ Ordentliche Fachausschussmitglieder und Gäste haben jeweils Rederecht im Fachausschuss. Stimmrecht haben nur die ordentlichen Mitglieder jedoch von jeder Sektion jeweils nur zwei Mitglieder, um zu verhindern, dass eine Sektion die anderen überstimmen kann.

⁵⁰⁹ Bis zum Jahr 2016 konnte jede Sektion so viele Fachausschussmitglieder benennen, wie sie wollte, seit 2016 ist die Zahl der Fachausschussmitglieder pro Sektion pro Ausschuss auf sieben begrenzt.

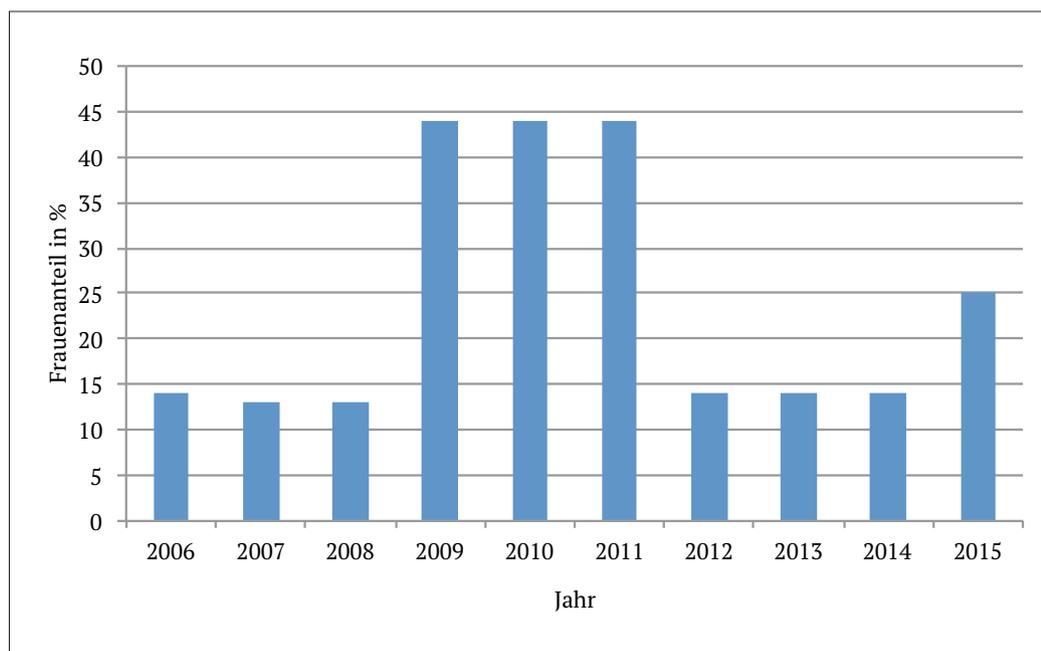
⁵¹⁰ Für das Jahr 2016 müssen die Fachausschussvorsitzenden noch für die Amtszeit 2016 bis 2019 gewählt werden.

Übersicht 131: Vorsitzende der Fachausschüsse des Deutschen Kulturrates in den Jahren 2005 bis 2015																				
	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	insgesamt	davon Frauen																		
Fachausschüsse	7	1	8	1	8	1	9	4	9	4	9	4	7	1	7	1	7	1	8	2

Quelle: Eigene Darstellung nach Jahresberichte des Deutschen Kulturrates

In Abbildung 69 wird veranschaulicht, dass der Frauenanteil an den Fachausschussvorsitzenden in den Jahren 2009 bis 2011 mit 44% relativ hoch ist. Dies hängt auch damit zusammen, dass in jenen Jahren neun Fachausschüsse gearbeitet haben. In anderen Jahren, in denen weniger Fachausschüsse eingesetzt werden, sank der Frauenanteil an den Vorsitzenden. Allerdings muss hier ausdrücklich darauf verwiesen werden, dass die Fallzahlen sehr klein sind.

Abb. 69: Frauenanteil an den Vorsitzenden der Fachausschüsse des Deutschen Kulturrates in den Jahren 2005 bis 2015 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Jahresberichte des Deutschen Kulturrates

In Übersicht 132 ist dargestellt, wie viele Mitglieder den Fachausschüssen in den Amtszeiten 2013 bis 2016 und 2016 bis 2019 insgesamt angehören, wie viele Fachausschussmitglieder weiblich sind und wie hoch der Frauenanteil ist. Es zeigen sich dabei deutliche Unterschiede zwischen den Fachausschüssen. Der Fachausschuss mit der höchsten weiblichen Beteiligung ist der Fachausschuss Bildung. Mehr als die Hälfte der Mitglieder sind Frauen. Hier gilt es über eine stärkere Beteiligung von Männern nachzudenken. Genau gegenteilig ist die Situation in den Fachausschüssen Medien und Urheberrecht. Diesen Fachausschüssen gehören nur wenige Frauen an. Hier besteht also noch Nachholbedarf an Frauen.⁵¹¹

Übersicht 132: Fachausschussmitglieder des Deutschen Kulturrates in den Amtszeiten 2013 bis 2016 und 2016 bis 2019

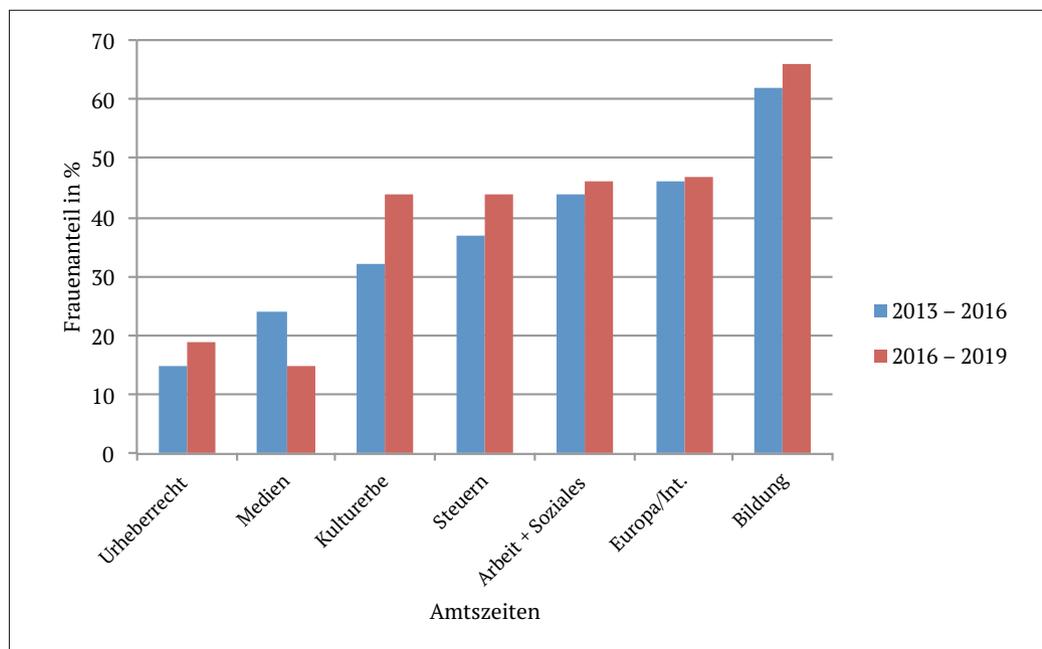
	2013 bis 2016			2016 bis 2019		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Arbeit und Soziales	25	11	44	26	12	46
Bildung	42	26	62	35	23	66
Europa/Internationales	39	18	46	34	16	47
Kulturerbe	28	9	32	25	11	44
Medien	29	7	24	27	4	15
Steuern	19	7	37	16	7	44
Urheberrecht	39	6	15	37	7	19
insgesamt	221	84	38	200	80	40

Quelle: Eigene Darstellung nach Jahresberichte des Deutschen Kulturrates

In Abbildung 70 ist der Frauenanteil in den verschiedenen Fachausschüssen des Deutschen Kulturrates in den Amtszeiten 2013 bis 2016 und 2016 bis 2019 dargestellt. Überproportional viele Frauen gehören dem Fachausschuss Bildung an. Ihr Anteil ist in der Amtszeit 2016 bis 2019 gegenüber der Amtszeit 2013 bis 2016 noch einmal gewachsen. Deutlich gestiegen ist auch der Frauenanteil im Fachausschuss Kulturerbe in der Amtszeit 2016 bis 2019 gegenüber der Amtszeit 2013 bis 2016. Einen kleinen Zuwachs an Frauen können die Fachausschüsse Steuern und Urheberrecht verzeichnen. Hingegen ist der Frauenanteil im Fachausschuss Medien spürbar zurückgegangen.

⁵¹¹ Zu beachten ist, dass die Sektionen bei der Benennung der Fachausschussmitglieder eine Reihe von Quoten beachten. So sollen jeweils die unterschiedlichen Gruppen (Urheber, Kulturwirtschaft, Vermittler, Vereine) Berücksichtigung finden. Geschlechtergerechtigkeit zu beachten, wäre eine Quote unter vielen.

Abb. 70: Frauenanteil in den Fachausschüssen des Deutschen Kulturrates in den Amtszeiten 2013 bis 2016 und 2016 bis 2019 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Deutscher Kulturrat

9.3.2 Preise und Auszeichnungen

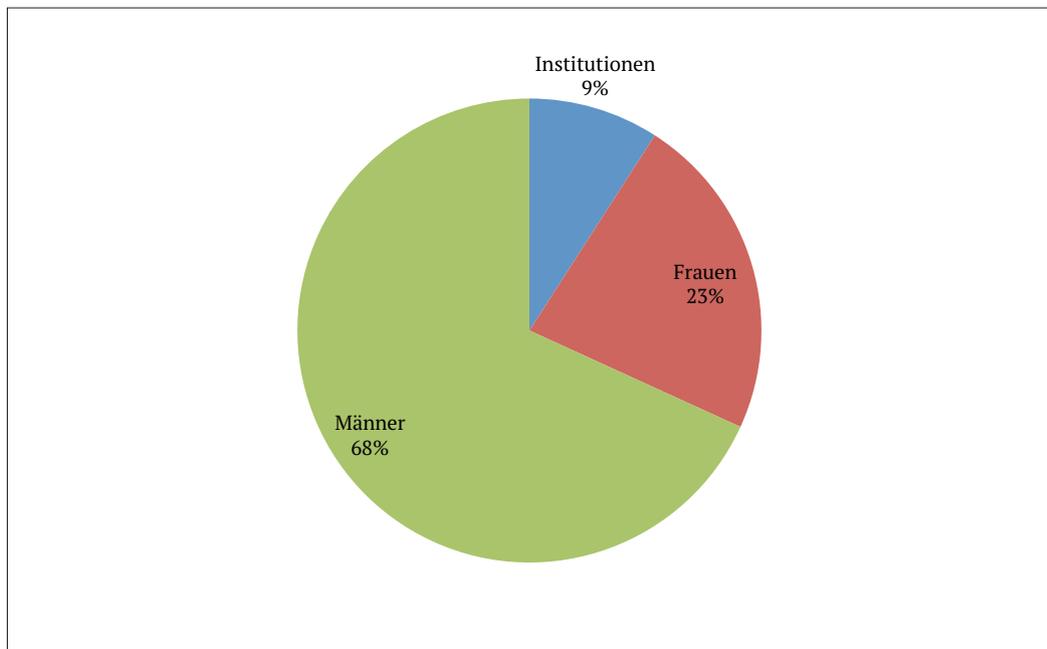
9.3.2.1 Kulturgrosschen des Deutschen Kulturrates

Der Deutsche Kulturrat vergibt seit 1993 in der Regel in jedem Jahr seinen Kulturgrosschen. »1. Der Preis wird für eine kulturpolitische Lebensleistung bzw. für eine Leistung von längerfristiger Tragweite vergeben. 2. Der Preis wird möglichst für spartenübergreifendes Wirken vergeben. 3. Der Preis wird möglichst an Personen und nicht an Organisationen vergeben.« Der Kulturgrosschen ist eine undotierte Auszeichnung mit einer explizit kulturpolitischen Ausrichtung. Die Preisträgerinnen und Preisträger werden von einer Jury gewählt, die sich aus Mitgliedern des Sprecherrats zusammensetzt.⁵¹²

⁵¹² In der Anfangszeit wurden die Preisträgerinnen und Preisträger vom gesamten Sprecherrat ausgewählt.

Der Kulturgrosschen wurde bisher an 20 Persönlichkeiten und zwei Institutionen vergeben.⁵¹⁵ Unter den 20 Persönlichkeiten sind fünf Frauen, was einem Wert von 25% entspricht. D.h., dass in der Auszeichnung von Frauen durchaus Luft nach oben besteht.

Abb. 71: Frauen-, Männer- und Institutionenanteil an den Preisträgerinnen und Preisträgern des Kulturgrosschens des Deutschen Kulturrats in den Jahren 1993 bis 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach unveröffentlichten Untersuchungen des Deutschen Kulturrats

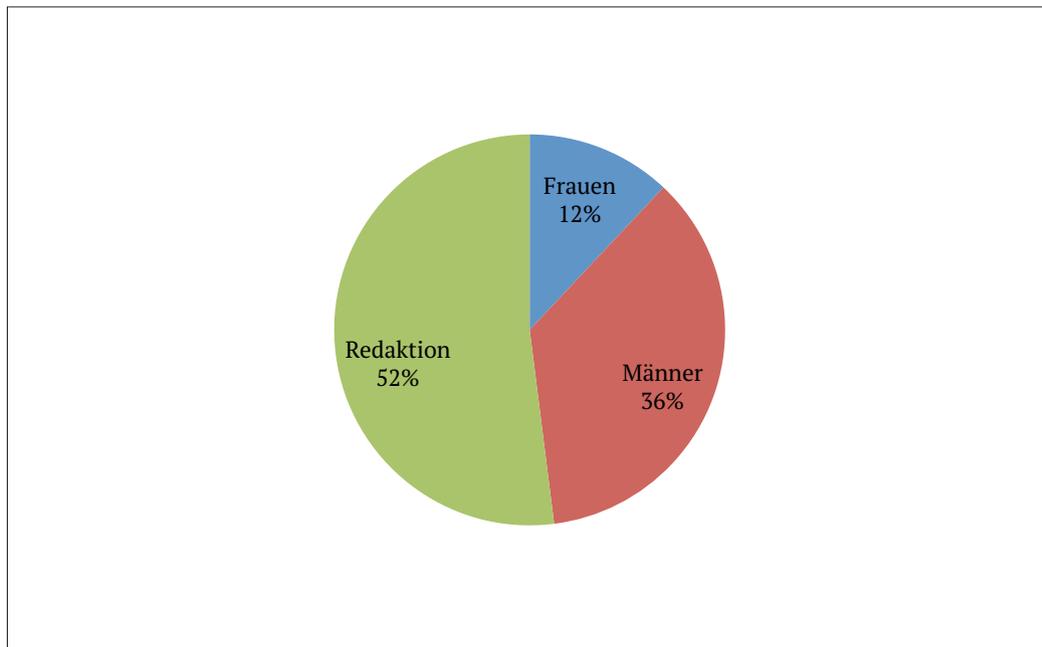
9.3.2.2 *puk*-Journalistenpreis

In den Jahren 2005 bis 2012 hat der Deutsche Kulturrat den *puk*-Journalistenpreis vergeben. Mit dem *puk*-Journalistenpreis wurde die allgemeinverständliche Vermittlung kulturpolitischer Themen ausgezeichnet. Die Aufmerksamkeit galt also nicht Berichten über künstlerische Ereignisse oder Vorgänge, sondern der kulturpolitischen Botschaft oder Wirkung. Der Preis war nicht an bestimmte Medien gebunden, sondern für Print-, Rundfunk- und Internetjournalistinnen und -journalisten offen. Eine Eigenbewerbung war möglich. Ausgezeichnet werden konnten sowohl Redaktionen als auch Einzelpersonen. Die Jury war unterschiedlich besetzt.

⁵¹⁵ Mit dem Kulturgrosschen ausgezeichnet wurden bisher: Ministerialdirigent Dr. Sieghart von Köckritz, Abteilungsleiter Kultur im Bundesministerium des Innern (1992); Dr. Regine Hildebrandt, Ministerin für Arbeit und Soziales des Landes Brandenburg (1993); Colette Flesch, Generaldirektorin der Generaldirektion Kultur und Bildung der EU-Kommission (1994); 3sat (1995); Ruhrfestspiele Recklinghausen (1996); Hannelore Jouly, Direktorin der Stadtbibliothek Stuttgart (1997); Dr. Klaus Maurice, Generalsekretär der Kulturstiftung der Länder (1998); Klaus Staeck (1999); Bundestagspräsidentin a.D. Prof. Dr. Rita Süßmuth (2000); Dr. Bernhard Freiherr von Loeffelholz (2002); William Forsythe, Ballett Frankfurt (2003), Bundespräsident a.D. Dr. h.c. Johannes Rau (2005); Daniel Barenboim (2006); Fritz Pleitgen (2007); Prof. Dr. h.c. Klaus-Dieter Lehmann (2008); Prof. Edgar Reitz (2009); Dr. h.c. Erich Loest (2010); Prof. Dr. Wolfgang Huber (2011); Prof. Dr. h.c. Ernst Elitz (2012); Staatsminister a.D. Prof. Dr. h.c. Bernd Neumann (2014); Dr. Juli Zeh (2015), Bundestagspräsident a.D. Dr. h.c. Wolfgang Thierse.

In Abbildung 72 ist zu ersehen, dass mehr als die Hälfte der Auszeichnungen an Redaktionen oder Teams gegangen sind, mehr als ein Drittel der Preise gingen an Männer, zu 12% wurden Frauen ausgezeichnet.⁵¹⁴ Werden ausschließlich Frauen und Männer gegenübergestellt, so wurden zu 75% Journalisten und zu 25% Journalistinnen ausgezeichnet.

Abb. 72: Frauen-, Männer- und Institutionenanteil an den Preisträgerinnen und Preisträgern des *puk*-Journalistenpreises des Deutschen Kulturrates in den Jahren 2005 bis 2011 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach unveröffentlichten Untersuchungen des Deutschen Kulturrats

Frauen waren also, wie Abbildung 72 zeigt, deutlich unterrepräsentiert. Ob die seltenere Auszeichnung von Frauen an weniger Bewerbungen von Journalistinnen lag oder ob die Jury ein stärkeres Augenmerk auf Journalisten gerichtet hat, kann nicht mehr nachvollzogen werden.

⁵¹⁴ Preisträgerinnen und Preisträger waren: Birgit Walter (Berliner Zeitung) (2005); Heinrich Wefing (FAZ), Radiofeuilleton von Deutschlandradio Kultur, Eduard Erne und Eva Hassel-von Pock für die Sendung Kunst-Hartz (3sat) (2006); Wilfried Mommert (dpa), Feuilletonredaktion der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, Tamara Tischendorf (Freie Hörfunkjournalistin) (2007); Günter Beyer (Freier Hörfunkjournalist), Feuilleton des Hamburger Abendblatts, Heribert Prantl (Süddeutsche Zeitung), Carola Wedel (ZDF) (2008); Eckhard Fuhr (Die Welt), Stefan Koldehoff (Deutschlandfunk), Redaktion Zündfunk des Bayerischen Rundfunks (2009); Martin Kotynek, Hans Leyendecker und Nicolas Richter (Süddeutsche Zeitung), Ulrike Migdal (Freie Hörfunkjournalistin), Claudia und Günter Wallbrecht (freie Fernsehjournalisten), Feuilletonredaktion der Münchener Boulevardzeitung TZ – Anerkennung der Jury für ihre Balladenreihe (2010); Reinhard Baumgarten (Hörfunkjournalist), Peter Schwarz (Fernsehjournalist), Redaktion Kakadu Deutschlandradio, Daniel Gräfe (Stuttgarter Zeitung), Redaktion Entweder Broder (Hessischer Rundfunk), Sonderpreis Radio Corax (2011); Christian Eger (Mitteldeutsche Zeitung), Fredy Gareis und Christian Salewski (Die Zeit), Gerhard Schick und Birgit Schulz (Fernsehjournalisten) (2012).

9.3.3 Politik & Kultur

Seit 2002 geben der Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates Olaf Zimmermann und der Verleger Theo Geißler die Zeitung Politik & Kultur heraus. Sie erscheint sechs Mal im Jahr und richtet sich an Verantwortungsträgerinnen und -träger von Politik und Verwaltung in Europa, im Bund, in den Ländern, den Kommunen, Kultureinrichtungen und -verbänden sowie die kulturpolitisch interessierte Öffentlichkeit. Der Zeitung liegen teilweise Beilagen oder Dossiers zu speziellen Fragestellungen bei.

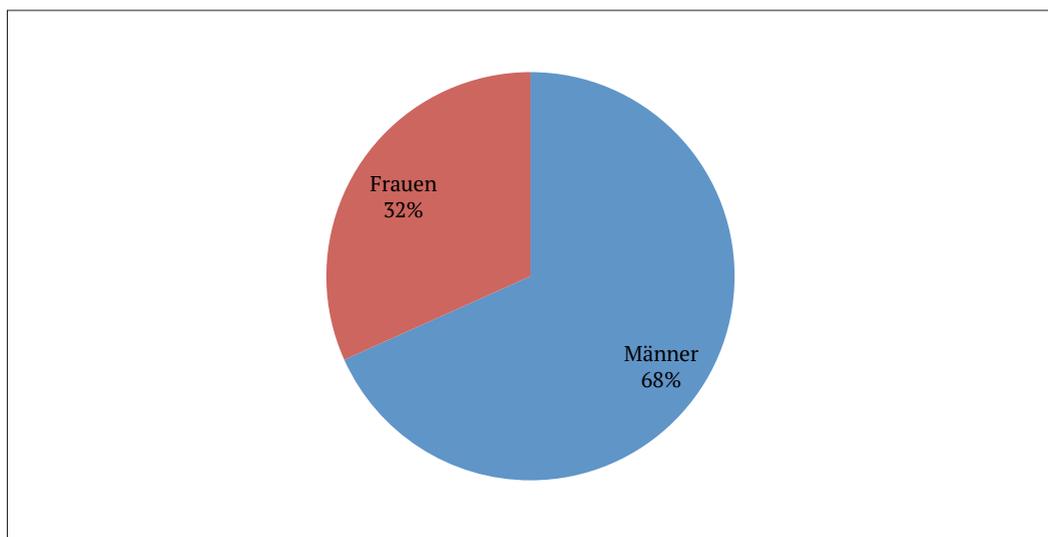
In der Zeitung werden an drei Stellen Personen hervorgehoben: als Kultur-Mensch, im Leitartikel und durch das Portrait.

9.3.3.1 Kultur-Menschen

In jeder Ausgabe wird eine Person oder in seltenen Fällen auch ein Team als Kultur-Mensch vorgestellt. Der Kultur-Mensch hat entweder eine besondere Leistung vollbracht, hat ein neues Amt übernommen, ist in den Ruhestand gegangen, wurde mit dem Kultur Groschen ausgezeichnet oder ist in anderer Weise hervorhebenswert. Von 2002 bis zur Ausgabe 1/2012 (Januar/Februar 2012) wurde der Kultur-Mensch auf Seite 1 der Zeitung vorgestellt und hatte daher einen sehr prominenten Platz. Seit der Ausgabe 2/2012 (März/April 2012) hat die Zeitung ein neues Layout, der Kultur-Mensch findet nun auf der Seite 14 oder Seite 2 seinen Platz.

Bis zur Ausgabe 3/2016 (Mai/Juni 2016) wurden insgesamt 84 Kultur-Menschen hervorgehoben, darunter zwei Mal ein Team, 26 Mal eine Frau und 56 Mal ein Mann. D.h., dass deutlich mehr Männer in den Vordergrund gerückt werden als Frauen. In Abbildung 73 wird bezogen auf natürliche Personen das Verhältnis von Männern und Frauen veranschaulicht. Es stehen 32% Frauen 68% Männer gegenüber.

Abb. 73: Kultur-Menschen in der Zeitung Politik & Kultur in den Jahren 2002 bis 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Politik & Kultur 1/2002 bis 3/2016

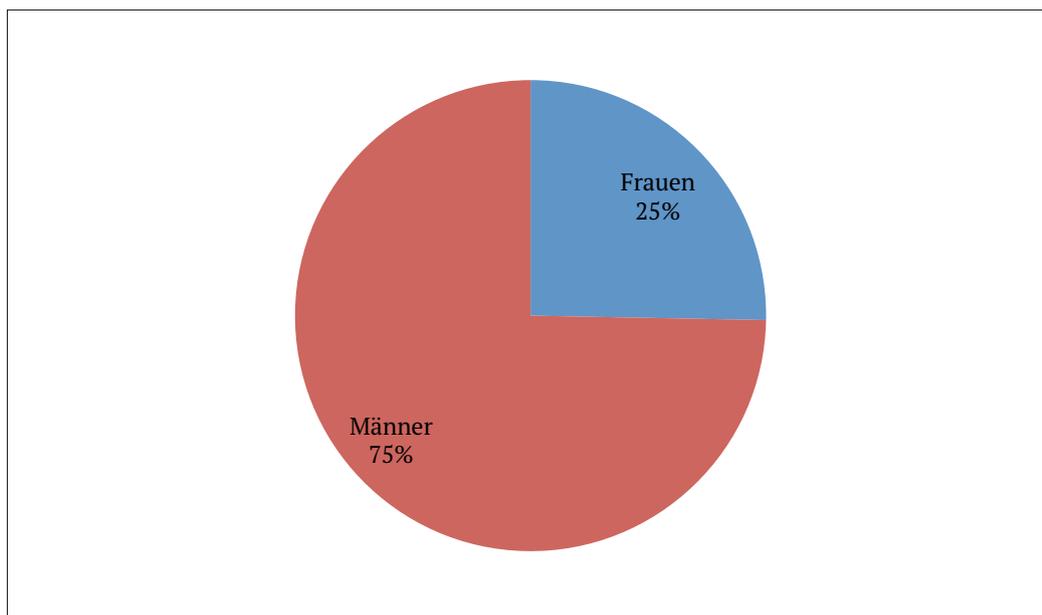
Die Redaktion, die die Kultur-Menschen auswählt, hat also durchaus Nachholbedarf, Frauen in den Blick zu nehmen.

9.3.3.2 Seite 1

Der Seite 1 einer Zeitung wird naturgemäß eine besondere Aufmerksamkeit zuteil, mit ihr wird die Zeitung »aufgemacht«. Es geht darum, die Leserinnen und Leser zu interessieren, zum Weiterlesen zu animieren und bei den freiverkäuflichen Exemplaren mögliche Käuferinnen und Käufer zum Kauf zu animieren. Neben dem auf Seite 1 erscheinenden Editorial, das vom Herausgeber Olaf Zimmermann verfasst wird, verdient auf dieser Seite der Leitartikel eine besondere Aufmerksamkeit. Daneben werden seit der Ausgabe 2/2012 von Politik & Kultur fünf Autorinnen und Autoren namentlich genannt und damit besonders hervorgehoben.

Von den 84 Leitartikeln wurde einer von zwei Autoren verfasst, 21 Leitartikel von Frauen und 62 von Männern. D.h., dass noch stärker als bei den Kultur-Menschen bei den Leitartikeln Männer im Vordergrund stehen. Dem einen Viertel Leitartiklerinnen stehen drei Viertel Leitartikler gegenüber. Von den 21 von Frauen verfassten Leitartikeln stammen 12 von Politikerinnen.

Abb. 74: Leitartiklerinnen und Leitartikler von Politik & Kultur in den Jahren 2002 bis 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Politik & Kultur 1/2002 bis 3/2016

Mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit sollte die Redaktion ein stärkeres Augenmerk darauf richten, Frauen für Leitartikel zu gewinnen.

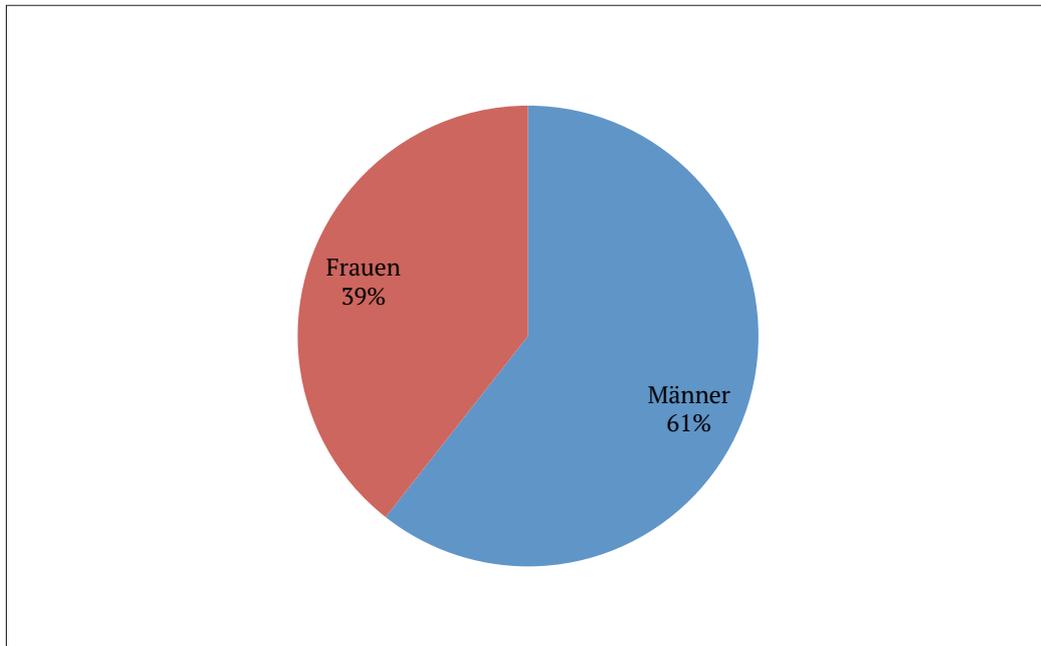
Ebenso werden seit der Ausgabe 2/2012 auf Seite 1 Namen von Autorinnen und Autoren genannt, auf die besonders aufmerksam gemacht werden soll. Insgesamt wurden 132 Autorinnen und Autoren namentlich so hervorgehoben, darunter sind 80 Autoren und 52 Autorinnen, was ein Verhältnis von 61% Männern und 39% Frauen ergibt. Bis zur Ausgabe 1/2014 wurden häufig nur eine Frau und vier Männer aufgeführt, seither achtet die Redaktion offenbar darauf, zumeist zwei Frauen zu nennen. Hier bestätigen allerdings auch Ausnahmen die Regel. Von 26 Ausgaben im neuen Layout sind lediglich zwei erschienen, in denen nur ein Mann und vier Frauen unter den auf Seite 1 aufgeführten Autorinnen und Autoren genannt wurden.

9.3.3.3 Portraits

In den Portraits werden Menschen und Organisationen aus Kunst oder Kulturpolitik vorgestellt. Die Portraits haben seit der Ausgabe 2/2012 von Politik & Kultur einen festen Platz und sind daher leicht zu finden. Die Portraits haben insofern einen besonderen Stellenwert, weil hier Personen besonders hervorgehoben werden, was ansonsten in der Zeitung Politik & Kultur mit Ausnahme des Kultur-Menschen und gelegentlicher Interviews eine geringere Rolle spielt.

Seit dem Erscheinen der Zeitung wurden 78 Portraits veröffentlicht, davon zwei Portraits von Institutionen, 17 von Frauen und 59 von Männern. Dies entspricht einem Frauenanteil an den Portraitierten von 22%. Werden nur portraitierte Frauen und Männer gegenübergestellt, so stehen 39% Frauen 61% Männern gegenüber. Auch an dieser Stelle besteht für die Redaktion entsprechend Nachholbedarf um dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit näherzukommen.

Abb. 75: Portraitierte in der Zeitung Politik & Kultur in den Jahren 2002 bis 2016 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Politik & Kultur 1/2002 bis 3/2016

9.4 Verbände und Organisationen mit einem spezifischen Frauenanliegen

In einigen Kunstsparten haben Künstlerinnen Verbände oder Netzwerke gegründet, um sich untereinander auszutauschen oder aber ihre Anliegen in der Öffentlichkeit zu vertreten. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen an dieser Stelle einige dieser Netzwerke vorgestellt werden. Auch sollen einige ausgewählte Vereine in den Blick genommen werden, die als Träger von Datenbanken, Festivals oder auch Museen mit bundesweiter Bedeutung Künstlerinnen einen breiteren Öffentlichkeit zugänglich machen.

9.4.1 Spartenübergreifende Organisationen

Die GEDOK wurde bereits 1926 als Gemeinschaft Deutscher und Österreichischer Künstlerinnenvereine aller Kunstgattungen gegründet. Initiatorin war die Mäzenin Ida Dehmel. Sie wollte künstlerischen Talente von Frauen fördern. Heute heißt die GEDOK Verband der Gemeinschaften der Künstlerinnen und Kunstförderer. Die Mitglieder der GEDOK ordnen sich einer der nachfolgend genannten Sparten zu: Bildende Kunst, Literatur, Musik, Angewandte Kunst/Original Design, Interdisziplinäre Kunst/Darstellende Kunst. Ziel der GEDOK heute ist, das Werk und die Leistungen von Künstlerinnen durch Ausstellungen, Veranstaltungen usw. zu präsentieren und die besondere Lebens- und Arbeitssituation von Künstlerinnen zu verbessern. Die GEDOK setzt sich für die geschlechtergerechte Gestaltung aller Bereiche des kulturellen Lebens ein (vgl. GEDOK).

Die GEDOK vergibt verschiedene Preise an Künstlerinnen. Mit dem Klaus Oschmann Preis werden hoch qualifizierte Künstlerinnen der Sparte Angewandte Kunst einschließlich Design ausgezeichnet.⁵¹⁵ Der Preis ist mit 10.000 Euro dotiert. Jeweils 2.000 Euro werden an drei Künstlerinnen vergeben. Weiter wird eine Ausstellung mit Werken der Preisträgerinnen sowie 25 ausgewählten Bewerberinnen einschließlich eines Katalogs realisiert. Mit dem Dr. Theobald Simon Preis werden bildende Künstlerinnen ausgezeichnet.⁵¹⁶ Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert. Zusätzlich wird eine Ausstellung mit den Werken der Preisträgerin realisiert. Der Preis wird jährlich im Wechsel von der GEDOK Bonn und der BundesGEDOK vergeben. Alle drei Jahre wird darüber hinaus der Ida Dehmel Literaturpreis verliehen. Mit diesem wird das Gesamtwerk einer Schriftstellerin ausgezeichnet. Er ist mit 5.000 Euro dotiert.⁵¹⁷ Die erste Preisträgerin Hilde Domin regte an, einen Preis an Literatinnen zu vergeben, die noch nicht überregional bekannt sind. Der mit 3.000 Euro dotierten GEDOK Literaturförderpreis wird seit 1971 alle drei Jahre vergeben. Seit 1950 wird außerdem der Internationale Komponistinnen Wettbewerb der GEDOK ausgeschrieben. Der Wettbewerb findet unregelmäßig statt. Der 1. Preis wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert. Beim BundesKonzert der GEDOK werden zeitgenössische Kompositionen von Komponistinnen von Musikerinnen der GEDOK interpretiert und der Öffentlichkeit vorgestellt.

Das Frauenkulturbüro NRW ist das zwar eine Landeseinrichtung, hat aber aufgrund seiner Singularität durchaus eine bundesweite Relevanz. Das Frauenkulturbüro wurde 1991 gegründet. Es hat seinen Sitz in Krefeld und wird vom Land Nordrhein-Westfalen gefördert. In der Satzung wird der Zweck des Vereins wie folgt beschrieben: »Zweck des Vereins ist, in Nordrhein-Westfalen die kulturellen Leistungen von Frauen zu fördern, zu koordinieren und die Kommunikation im Bereich Frauenkultur zu verbessern. Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere durch informatorische und organi-

515 Der Preis wurde von der Unternehmerin Elke G. Oschmann im Gedenken an ihren verstorbenen Mann Klaus Oschmann gestiftet.

516 Der Preis wurde vom Gabriele Vossebein im Gedenken an ihren Vater, den Kunstkenner und Kunstförderer Theobald Simon, gestiftet.

517 Der Preis wurde von der Unternehmerin und Dichterin Marierose Fuchs ausgelobt. Sie hatte testamentarisch verfügt, dass der Preis zehn Jahre nach ihrem Tod von ihrem Unternehmen weitergeben werden muss. Inzwischen wird er vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unterstützt.

satorische Unterstützung kulturschaffender Frauen in Nordrhein-Westfalen und durch die Hilfe bei der Vermittlung zwischen diesen und den Veranstaltern« (Satzung des Frauenkulturbüros NRW). Als das Frauenkulturbüro NRW seine Arbeit aufnahm, waren Frauen im Kunst- und Kulturbetrieb wenig präsent. Ein wesentliches Ziel des Frauenkulturbüros NRW war und ist daher, Frauen sichtbarer zu machen. Das Frauenkulturbüro organisiert die Vergabe des Künstlerinnenpreises NRW, der seit 1996 in wechselnden künstlerischen Sparten vergeben wird.⁵¹⁸ Der Hauptpreis ist mit 10.000 Euro dotiert, eine Eigenbewerbung ist nicht möglich. Bei dem mit 5.000 Euro dotierten Förderpreis ist eine Eigenbewerbung möglich. Neben dem Preisgeld gehört zur Preisverleihung die Präsentation der Werke in nordrhein-westfälischen Kultureinrichtungen. Seit 1997 werden Stipendien an drei Künstlerinnen mit Kindern unter 14 Jahren vergeben. Diese Stipendien sind mit 700 Euro pro Monat für ein Jahr dotiert. Ein Wohnortwechsel ist nicht damit verbunden. Hier wird eine Brücke zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschlagen. Darüber hinaus führt das Frauenkulturbüro NRW Veranstaltungen zum Thema Frauen in der Kultur durch, bietet Weiterbildungen an, informiert auf der Website über Künstlerinnen in NRW und baut das Netzwerk in NRW von Frauen in Kunst und Kultur aus. Mit der Studie »Frauen in Kunst und Kultur – Zwischen neuem Selbstbewusstsein und Quotenförderung« legte das Frauenkulturbüro NRW im Jahr 2014 eine empirische Studie zur Partizipation von Frauen im Kultur- und Medienbetrieb in Nordrhein-Westfalen vor (vgl. Barz; Cerci 2014).

9.4.2 Literatur

Vorbild für die BücherFrauen ist das englische Netzwerk Women in Publishing, das auch in den USA, Australien, Irland, Hongkong, Indien und den Philippinen aktiv ist. Die BücherFrauen wurden 1990 gegründet und vernetzen Frauen aus der Buchbranche, ganz unabhängig davon, ob sie abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig sind. Zu den Mitgliedern zählen Autorinnen, Bibliothekarinnen, Buchhändlerinnen, Lektorinnen, Verlagsmitarbeiterinnen und andere in der Buchbranche Tätige. Die BücherFrauen sind in Regionalgruppen organisiert. Erklärtes Ziel der BücherFrauen ist es, Kontakte zu schaffen und in der Buchbranche zu »klüngeln«.⁵¹⁹

Zu ihrer Arbeit haben die BücherFrauen acht Leitsätze formuliert, u.a.: »BücherFrauen vernetzen Frauen aus allen Bereichen rund um Bücher und angrenzende Medien – regional, national und international. BücherFrauen verbinden Angestellte und Selbstständige, Berufseinsteigerinnen und Führungskräfte. BücherFrauen wurden von Feministinnen gegründet und arbeiten seitdem auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hin. BücherFrauen unterstützen sich gegenseitig durch beruflichen Informationsaustausch und persönlichen Kontakt in einer mobiler werdenden Arbeitswelt. BücherFrauen bieten Weiterbildung und Qualifizierung. BücherFrauen beziehen Position in frauen- und branchenpolitischen Fragen« (BücherFrauen – Acht Leitsätze).

Ein wichtiger Bestandteil der Netzwerkarbeit der BücherFrauen ist das Mentoring-Projekt. Ein Jahr lang unterstützt eine Mentorin eine weibliche Nachwuchskraft. Das Mentoring-Projekt wird in München, Berlin, Stuttgart, Hamburg, Köln und Frankfurt realisiert.

Während der Frankfurter Buchmesse ehren die BücherFrauen eine Frau als BücherFrau des Jahres. Mit dem Preis werden Frauen ausgezeichnet, die sich in der Buchbranche für Frauen einsetzen, beispielsweise durch die vornehmliche Beschäftigung von Frauen, die Zugänglichmachung von Literatur von Frauen, die Förderung der Literatur von Frauen und anderes mehr.

518 Der Preis wurde bisher in den folgenden künstlerischen Disziplinen ausgelobt: Multimedia/Neue Medien, Theaterliteratur, Komposition/Neue Musik, Keramikunst, Filmregie, Literatur, Künstlerische Photographie, Populärmusik, Bildhauelei/Installation, Kamera, Illustration, Theaterregie, Choreografie/Zeitgenössischer Tanz, Malerische Positionen, Baukunst, Performance, Freie Szene der Darstellenden Künste, Zeichnung und Jazzmusik.

519 Vgl. zur Arbeit der BücherFrauen auch Barbara Haack im Gespräch mit Gabriele Beger in diesem Band.

Bereits seit 1983 wird in Bremen an einer Datenbank zu deutschsprachigen Schriftstellerinnen gearbeitet. Im Jahr 1986 wurde die Stiftung Frauen-Literatur-Forschung e.V. gegründet. Ziel ist es, Werke deutschsprachiger Schriftstellerinnen in einer Datenbank zu verzeichnen und damit Zugangsmöglichkeiten zu eröffnen. Beim Bibliothekskongress 1993 in Leipzig wurde die Arbeit erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Stiftung Frauen-Literatur-Forschung arbeitet eng mit der Universität Bremen sowie weiteren Universitäten im In- und Ausland zusammen. Heute ist der Verein Stiftung Frauen-Literatur-Forschung Träger der Datenbank Schriftstellerinnen in Deutschland, Österreich, Schweiz 1945 – 2008. Hier entsteht ein Werkverzeichnis von Primärliteratur mit einem biographischen Index zu Schriftstellerinnen und Übersetzerinnen, die in den Jahren 1945 – 2008 in deutscher Sprache publiziert haben. Neben selbstständigen Veröffentlichungen werden auch Werke berücksichtigt, die unselbstständig, z.B. in Anthologien, veröffentlicht wurden.

9.4.3 Musik

Ausgangspunkt für das im Jahr 1979 gegründete Archiv Frau und Musik war ein Beitrag der Dirigentin Elke Mascha Blankenburg in der Zeitschrift Emma über vergessene Komponistinnen. Blankenburg verfasste einen Aufruf, »Kompositionen von Frauen auszugraben und aufzuführen«. Diesem folgte schließlich die Gründung des Vereins Archiv Frau und Musik. Laut Satzung ist »Der Zweck des Vereins [...] die Kompositionen von Frauen in Vergangenheit und Gegenwart ausfindig zu machen, zu sammeln und aufzuführen und sie damit einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. In musikwissenschaftlicher Forschung werden dabei auch die geschichtlich-soziologischen Hintergründe erstellt und publiziert. In Konzerten und Festivals werden befähigte Komponistinnen, Dirigentinnen und Instrumentalistinnen herausgestellt« (Satzung des Archivs Frau und Musik).

Das Archiv Frau und Musik hält heute rund 25.000 Medieneinheiten zu internationalen Komponistinnen bereit. Dazu gehören Kompositionen, Nachlässe, Sekundärliteratur und Tonträger. (vgl. Archiv Frau und Musik). Auch umfasst das Archiv einen Sonderbestand zu Jazz- und Rockmusikerinnen.

9.4.4 Bildende Kunst

Eine wichtige Rolle für bildende Künstlerinnen spielt die GEDOK, auf die bereits eingegangen wurde. Auch im Bundesverband Bildender Künstler erhoben Künstlerinnen früh ihre Stimme, was dazu führte, dass dieser Verband einer der ersten war, der sich umbenannte, um in seinem Namen die Präsenz von Frauen deutlich zu machen. Heute heißt er Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler (BBK). Der BBK, die GEDOK und das Frauenmuseum Bonn sind Initiatorinnen des Gabriele-Münter-Preises, der vom Bundesministerium für Familie, Frauen und Jugend ausgelobt wird. Mit dem Preis werden bildende Künstlerinnen ausgezeichnet, die älter als 40 Jahre sind. Eine Eigenbewerbung ist möglich. Der Preis wurde in den Jahren 1994, 1997, 2000, 2004, 2007 und 2010 vergeben. Die nächste Verleihung findet im Jahr 2017 statt. Der Preis ist mit 10.000 Euro dotiert.

Das Frauenmuseum Bonn wurde 1981 ins Leben gerufen. Die erste Ausstellung widmete sich dem Wohnen und der Stadtplanung von Frauen und fand in einem leeren Kaufhaus in der Bonner Altstadt statt. Daraus entwickelte sich ein fester Ausstellungs- und Projektort. Die Arbeit des Frauenmuseums zielt darauf ab, Kunst von Frauen zu zeigen und dadurch Künstlerinnen den Weg zu einem Ort in der Kunstgeschichte zu ebnet. Darüber hinaus befasst sich das Frauenmuseum mit Themen der Frauengeschichte.⁵²⁰

520 Vgl. zum Frauenmuseum Bonn auf Sandforth und Wapler in diesem Band.

Angedockt an das Frauenmuseum Bonn ist die Renate Wald Stiftung, die das Ziel verfolgt, Kunst, Kultur und Geschichte von Frauen zu bewahren. Hierzu sammelt die Stiftung Nachlässe, Dokumente und Kunstwerke von Frauen.⁵²¹

9.4.5 Film und Medien

Sehr große mediale Aufmerksamkeit wurde und wird den Forderungen von Pro Quote Regie zuteil. Die Initiative wurde von Regisseurinnen ins Leben gerufen. Anlass war u.a. ein Beitrag in einer Branchenzeitschrift, in dem dargestellt wurde, in welchem geringem Maße Regisseurinnen an der Filmförderung partizipieren. Der Bundesverband Regie, der mit dem Pro Quote Regie in engem Austausch steht, hat 2015 und 2016 Diversitätsberichte veröffentlicht, in denen die geringe Präsenz von Frauen im Regie-Bereich herausgearbeitet wurde.⁵²² Dabei wurde sowohl die Situation im Fernsehen als auch im Kino in den Blick genommen. Pro Quote Regie fordert für Deutschland: »eine umfassende soziologische Studie zu Werdegang und beruflicher Situation von Regisseurinnen, sowie zur Vergabep Praxis von Sendern und Fördergremien unter Gendergesichtspunkten; eine paritätische Besetzung der Entscheidungsgremien aller Filmförderungen, eine Quote für die Vergabe von Regieaufträgen im Fernseh- und Filmbereich und zwar: 30% in 3 Jahren, 42% in 5 Jahren und 50% in 10 Jahren« (Pro Quote Regie – Aufruf). Pro Quote Regie hat folgende Vision formuliert: »2018 Der Regieanteil von Frauen in den öffentlich-rechtlichen Sendern hat sich auf 30 Prozent erhöht. Der Anteil von Frauen in den Vergabeausschüssen beträgt 50 Prozent. 2020 Der Regieanteil von Frauen in den öffentlich-rechtlichen Sendern hat sich auf 42 Prozent erhöht. 2025 Die bundesweiten Filmfördermittel gehen zu 50 Prozent an Frauen. Die Quote ist kein Thema mehr, Vielfalt und Diversität spiegeln sich im Fernsehen und in den Förderentscheidungen. Pro Quote Regie ist abgeschafft!« (Pro Quote Regie – Aufruf).

Vier Erfolge kann Pro Quote Regie in der kurzen Zeit von zwei Jahren bereits verzeichnen:

1. Die Präsenz von Regisseurinnen ist ein kulturpolitisches Thema
2. Die Geschäftsführerin der Degeto⁵²³ kündigte an, sich für eine stärkere Berücksichtigung von Regisseurinnen einzusetzen.
3. Die Filmförderungsanstalt (FFA) hat eine umfassende Studie zu Frauen in der Filmbranche in Auftrag gegeben.
4. Im Filmförderungsgesetz werden Quoten zur Beteiligung von Frauen in den Jurys festgelegt.

Das jährlich stattfindende Internationale Frauenfilmfestival Dortmund Köln ging aus den in den 1980er gegründeten Filmfestivals *femme fatale* in Dortmund und *Feminale* in Köln hervor. Es findet im Wechsel in Köln und in Dortmund statt. Neben dem jährlich veranstalteten internationalen Wettbewerb widmet sich das Internationale Frauenfilmfestival Dortmund Köln besonders auch der Vernetzung von Frauen aus den verschiedenen Gewerken der Filmbranche. Weiter finden Workshops zu spezifischen Themen statt.

Pro Quote Medien ist ein 2012 gegründeter Zusammenschluss von Journalistinnen aus den Bereichen Print und Rundfunk. Pro Quote Medien setzt sich für die Besetzung der Führungspositionen in den Redaktionen zu mindestens 30% mit Frauen bis 2017 ein. Als Gründe werden angeführt: »1. 98 Prozent der Chefredakteure deutscher Tageszeitungen und die meisten Entscheider in TV- und Hörfunksendern sowie Online-Redaktionen sind Männer. Warum? Die Quote gleicht diesen Missstand aus. 2. In den Führungspositionen sitzen nicht die Besten der Branche, sondern die Besten aus den Buddy-Netzwerken. Erst die Quote schafft echten Wettbewerb. 3. Die Quote beendet die Herrschaft

521 Die Stiftung wurde im Jahr 2005 aus dem Nachlass der Wuppertaler Soziologieprofessorin Renate Wald errichtet.

522 Vgl. hierzu Ries in diesem Band.

523 Die Degeto ist eine hundertprozentige Tochter der ARD und für die Programmbeschaffung für Das Erste zuständig.

der Lauten und modernisiert die Führungskultur. 4. Trotz Selbstverpflichtung zur Frauenförderung hat sich in den vergangenen zehn Jahren wenig verbessert. Jetzt hilft nur noch die Quote, die gläsernen Decken zu sprengen. 5. Männer fördern bevorzugt Männer. Eine verbindliche Quote ist ein Hilfsinstrument für Chefs, die eingetragenen Muster zu überwinden. 6. Frauen sorgen nachweislich für mehr Effizienz in Führungsteams. Davon profitieren alle. 7. Gemischte Führungsteams sind kreativer, der Kommunikationsstil verändert sich. Auch davon profitieren alle. 8. Konferenzen werden kürzer. Die Quote schont die Nerven. 9. Frauen in Führungspositionen sorgen für eine familienfreundlichere Arbeitskultur. Das dient Müttern wie Vätern. 10. Bessere Witze, mehr Vielfalt, mehr Begeisterung, mehr Inspiration. Qualität kommt von Quote« (Pro Quote Medien – 10 Gründe für die Quote). In ihrem Blog informiert die Initiative Pro Quote Medien kontinuierlich über aktuelle Entwicklungen.

Jährlich treffen sich Frauen aus den Rundfunkanstalten der ARD, des ZDF und des ORF zum Medienfrauentreffen. Im Wechsel ist jedes Jahr eine andere Rundfunkanstalt Ausrichter des Treffens. Das erste Treffen fand 1978 statt. In den Anfangsjahren ging es um die Einrichtung der Position von Frauenbeauftragten in den Sendern. Nach wie vor aktuell ist die Frage der Präsenz von Frauen in Führungsfunktionen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten sowie der Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Positionen. Die Medienfrauen vergeben bei ihren Treffen einen Negativpreis, die »Saure Gurke«, für besonders frauenfeindliche Beiträge in den öffentlich-rechtlichen Sendern.

Im Jahr 1987 wurde der Journalistinnenbund gegründet. In ihm haben sich Journalistinnen zusammengeschlossen, die an Frauenpolitik interessiert sind. Er unterstützt die Initiative Pro Quote Medien. Jährlich seit 1991 vergibt der Journalistinnenbund die Hedwig-Dohm-Urkunde für herausragende journalistische Lebensleistungen. Der Journalistinnenbund setzt sich darüber hinaus für gendergerechte Sprache ein und hat hierfür entsprechende Hilfestellungen erarbeitet.

9.5 Zwischenergebnis

- Verbände sind in mehrfacher Hinsicht von Interesse. Zum einen geht es darum, inwiefern Frauen in den Verbänden vertreten sind und hier die spezifischen Anliegen in die Verbandsdiskussionen einbringen. Zum anderen sind Verbände teilweise selbst Träger von Wettbewerben und vergeben Preise. Zum dritten entsenden Verbände ihrerseits Expertinnen und Experten in Gremien. Und last but not least geht es auch um die Sichtbarkeit von Frauen im kulturpolitischen Diskurs.
- Im Deutschen Künstlerbund ist der Frauenanteil von 16% im Jahr 1994 auf 42% im Jahr 2014 angewachsen. Dies ist auch ein Ausweis stärkerer Anerkennung von Künstlerinnen in der Kollegenschaft. Der Frauenanteil in der Fachgruppe Bildende Kunst von ver.di liegt etwas über 50%. Der Frauenanteil unter den Mitgliedern des BDG Berufsverbandes der Kommunikationsdesigner steigt stetig an, nach wie vor sind Frauen mit einem Anteil vom 36% an der Mitgliedschaft noch in der Minderheit. Die Mehrzahl der Mitglieder der Illustratoren Organisation sind seit der Gründung Frauen. Der Frauenanteil ist von 55% im Jahr 2006 auf inzwischen 66% im Jahr 2014 angestiegen. Der Frauenanteil in der Union Deutscher Jazzmusiker ist mit 15% sehr klein. Im Verband deutscher Schriftstellerinnen und Schriftsteller wuchs er von 47% im Jahr 2006 auf nunmehr 50% an. Der Frauenanteil im Verband der Freien Lektorinnen und Lektoren liegt stets bei über 80%. In der GDBA sind etwa gleich viele Frauen und Männer Mitglied. Beim Verband Deutscher Drehbuchautoren haben Frauen, was den Anteil unter den Mitgliedern betrifft, die Nase vorn, wenn auch mit abnehmender Tendenz. Waren im Jahr 2002 noch 69% der Mitglieder weiblich, so waren es im Jahr 2014 nur noch 60%. Im Jahr 1994 wies der Bundesverband Regie einen Frauenanteil unter den Mitgliedern von 19% auf. Bis zum Jahr 2014 stieg er auf 24% an.

- Der Frauenanteil im Sprecherrat des Deutschen Kulturrates ist durchgängig gering, an den Fachausschussvorsitzenden in den Jahren 2009 bis 2011 mit 44% jedoch relativ hoch. In anderen Jahren ist er hingegen deutlich geringer. Dies hängt auch mit der Zahl der Fachausschüsse insgesamt zusammen.
 - Der Deutsche Kulturrat vergibt seit 1993 in der Regel in jedem Jahr seinen Kulturroschen. Er wurde bisher an 20 Persönlichkeiten und zwei Institutionen vergeben. Unter den zwanzig Persönlichkeiten sind fünf Frauen, was einen Wert von 25% ergibt. In den Jahren 2005 bis 2012 hat der Deutsche Kulturrat den *puk*-Journalistenpreis vergeben. Mehr als die Hälfte der Auszeichnungen sind an Redaktionen oder Teams gegangen, mehr als ein Drittel der Preise gingen an Männer, zu 12% wurden Frauen ausgezeichnet.
 - Seit 2002 geben der Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates Olaf Zimmermann und der Verleger Theo Geißler die Zeitung Politik & Kultur des Deutschen Kulturrates heraus. Darin werden an drei Stellen Personen hervorgehoben: in der Rubrik Kultur-Mensch, im Leitartikel und durch das Portrait. In jeder Ausgabe wird eine Person oder in seltenen Fällen auch auf ein Team als Kultur-Mensch vorgestellt. Bis zur Ausgabe 3/2016 (Mai/Juni 2016) wurden 84 Kultur-Menschen hervorgehoben, darunter zwei Mal ein Team, 26 Mal eine Frau und 56 Mal ein Mann. D.h., dass, deutlich mehr Männer in den Vordergrund gerückt werden als Frauen. Von den 84 Leitartikeln wurde einer von zwei Autoren verfasst, 21 Leitartikel von Frauen und 62 von Männern. D.h., dass noch stärker als bei den Kulturmenschen bei den Leitartikeln Männer im Vordergrund stehen. In den Portraits werden Menschen und Organisationen aus der Kunst oder der Kulturpolitik vorgestellt. Seit dem Erscheinen der Zeitung wurden 78 Portraits veröffentlicht, davon zwei Portraits von Institutionen, 17 von Frauen und 59 von Männern. Das entspricht einem Frauenanteil an den Portraitierten von 22%.
 - Frauen haben sich in einer Reihe kunstspartenspezifische Verbände zusammengeschlossen und setzen hier bezogen auf ihr Berufs- oder Arbeitsfeld für verbesserte Rahmenbedingungen für Frauen ein.
-

10. Zusammenführung der Zwischenergebnisse

Nachfolgend werden die Zwischenergebnisse der einzelnen Kapitel noch einmal gebündelt zusammengestellt. Die Zwischenüberschriften markieren die verschiedenen Kapitel.

Frauenerwerbstätigkeit – Frauen in Führungspositionen

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahren deutlich stärker gestiegen als die von Männern. Frauen scheinen mit Blick auf Beschäftigungsmöglichkeiten die Gewinnerinnen des Wandels von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft zu sein.
- Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer. Gründe hierfür sind u.a. eine Wahl von Berufen, in denen eher weniger verdient wird, Teilzeittätigkeit und unterbrochene Erwerbsbiografien. Neben diesen »objektivierbaren« Fakten gibt es zusätzlich einen Einkommensunterschied, der sich nur geschlechtsspezifisch erklären lässt.
- Frauen sind in Führungspositionen in der Wirtschaft unterrepräsentiert. Dies gilt insbesondere für große Betriebe.
- Obwohl die Gründung einer Familie beide Partner betrifft, wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor als ein Frauen- und nicht als ein Familienthema angesehen. Dies trifft auch auf Paare zu, bei denen beide Partner über eine hohe formale Qualifikation verfügen.
- Akademikerinnen, die in Führungspositionen tätig sind, sind häufig kinderlos.

Eckwerte zum Arbeitsmarkt Kultur und Medien

- Rund 3% aller Erwerbstätigen sind in Kulturberufen tätig.
 - Im Kultur- und Medienbereich sind im Vergleich zur Gesamtwirtschaft viele Selbstständige tätig.
 - 45% der Erwerbstätigen in Kulturberufen sind in drei Berufsgruppen tätig: Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen, Technische Mediengestaltung sowie Redaktion und Journalismus.
 - Der Frauen- bzw. Männeranteil in den einzelnen Berufen ist breit gespreizt, sodass von »Männer-« und von »Frauenberufen« im Kultur- und Medienbereich gesprochen werden kann.
 - Dieser Befund gilt sowohl für die Beschäftigten insgesamt als auch speziell für die abhängig Beschäftigten.
 - Hieraus ergibt sich ein unterschiedlich großes Reservoir qualifizierter Frauen, die für Führungsaufgaben zur Verfügung stehen.
-

Ausbildung für den Arbeitsmarkt Kultur

- Die Zahl der Studierenden ist in den letzten 20 Jahren insgesamt gestiegen. Die Zahl weiblicher Studierender ist kontinuierlich gestiegen, wohingegen die Zahl männlicher Studierender zwischenzeitlich gesunken war.
- Der Frauenanteil unter den Studierenden lag im Wintersemester 2014/15 bei 48%.
- Es ist eine geschlechtsspezifische Segregation von Studiengängen auszumachen. Frauen sind besonders stark in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in den Kunst- und Kunstwissenschaften vertreten.
- Innerhalb der Kunst- und Kunstwissenschaften studiert ein besonders hoher Frauenanteil im Studienbereich Kunst, Kunstwissenschaft allgemein, gefolgt von den Studienbereichen Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft, Gestaltung und Bildende Kunst. Am geringsten ist der Frauenanteil im Bereich Musik, Musikwissenschaft.
- Innerhalb der Studienbereiche sind unterschiedlich hohe Frauenanteile in den verschiedenen Studienfächern auszumachen.
- Der Frauenanteil unter den Lehrenden in den künstlerischen Fächergruppen ist gestiegen. Den höchsten Anteil weist die Fächergruppe Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft auf, den geringsten die Fächergruppe Musik, Musikwissenschaft.
- Auch bei Promovierenden haben Frauen stark aufgeholt, speziell in den Sprach- und Kulturwissenschaften, die für Leitungsfunktionen in Kultureinrichtungen qualifizieren.
- Der Frauenanteil in der Leitung von Kunsthochschulen ist bis zum Jahr 2014 sehr gering (unter 5%). Der Frauenanteil bei den Verantwortlichen für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in den Kunsthochschulen liegt kontinuierlich bei über 65%.
- Der Frauenanteil in der Leitung von Musikhochschulen ist ebenfalls sehr gering. Der Frauenanteil bei den Verantwortlichen für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in den Musikhochschulen liegt bei über kontinuierlich über 60%.

Kultureinrichtungen und Kulturunternehmen

- Die Zahl der Beschäftigten an Theatern ist insgesamt gesunken, der Anteil der beschäftigten Frauen aber gestiegen.
 - Den höchsten Frauenanteil am künstlerischen Personal haben Souffleusen, den geringsten Bühnenleitungen und Musikvorstände.
 - Relativ konstant ist der Frauenanteil an den Bühnenleitungen, er liegt in der Spielzeit 2013/14 bei 22%. Gestiegen ist er bei den Musikvorständen von 13% in der Spielzeit 1994/95 auf 22% in der Spielzeit 2013/14. Ein vergleichbarer Anstieg ist auch im Bereich Regie zu verzeichnen.
 - Die Zahl der Autorinnen und Autoren sowie der Komponistinnen und Komponisten, deren Werke in deutschsprachigen Theatern in Deutschland, Österreich und der Schweiz aufgeführt wurden, ist in den letzten 20 Jahren deutlich gestiegen. Es wurde in diesem Zeitraum allerdings keine einzige Operettenkomposition von einer Frau aufgeführt.
-

- In der Oper werden vor allem Werke etablierter Komponisten aufgeführt. Werden die gespielten Opern von Komponistinnen insgesamt betrachtet, so liegt der Prozentsatz an Werken von Komponistinnen unter 10%, werden die Uraufführungen in den Blick genommen, relativiert sich das Bild ein wenig, wenngleich mindestens 85% Werke von Komponisten uraufgeführt werden.
- In Leitungsfunktionen von Rundfunk- und Sinfonieorchestern sind Frauen in der Minderzahl.
- Der Frauenanteil in der Leitung von wissenschaftlichen Bibliotheken ist in den letzten zwanzig Jahren deutlich angestiegen. Im Jahr 1994 wurden 17% der wissenschaftlichen Bibliotheken von Frauen geleitet, im Jahr 2014 sind es 43%.
- Die Zahl der Auszubildenden im Buchhandel ist in den letzten 20 Jahren fast um die Hälfte gesunken. Der weitaus größte Teil der Auszubildenden, mehr als 80%, ist weiblich. Weniger stark ist der Rückgang an Ausbildungen für Medienkaufleute. Der Frauenanteil beträgt hier 70%.
- Kunstmuseen werden vornehmlich hauptamtlich geleitet. Der Frauenanteil in der Leitung von Kunst- und Fachmuseen ist angestiegen, bei Kunstmuseen von 21% im Jahr 1994 auf 34% im Jahr 2014, bei Fachmuseen von 23% im Jahr 2014 auf 33% im Jahr 2014.
- Die Zahl der bei der Art Cologne präsentierten Künstlerinnen und Künstler hat sich fast halbiert. Werke von Künstlerinnen werden seltener ausgestellt als von Künstlern. Ihr Anteil ist jedoch von 18% im Jahr 1994 auf 30% im Jahr 2014 angestiegen.
- Im Stiftungsrat der Stiftung Preußischer Kulturbesitz sind Frauen und Männer in etwa pari pari vertreten. Dem Beirat der Stiftung Preußischer Kulturbesitz gehören zu einem Drittel Frauen und zu zwei Dritteln Männer an. Die Generaldirektion der Staatlichen Museen zu Berlin – Stiftung Preußischer Kulturbesitz hatte bisher immer ein Mann inne. Der Frauenanteil an den Museumsleitungen der Museen der Staatlichen Museen zu Berlin – Stiftung Preußischer Kulturbesitz ist von 19% im Jahr 1994 auf 31%, also ein Drittel im Jahr 2014 angestiegen. Seit der Gründung steht seit dem Jahr 2004 erstmals eine Frau an der Spitze der Staatsbibliothek zu Berlin. Seit 2006 hat das Ibero-Amerikanische Institut erstmals eine Direktorin. Das Haus der Geschichte, das Deutsche Historische Museum, das Bundesarchiv und die Bundeskunsthalle werden von Männern geleitet. Die Deutsche Nationalbibliothek hat seit 1999 eine Generaldirektorin. Dem Kuratorium des Deutschen Historischen Museums gehörten im Jahr 2012 13% Frauen an, dem Wissenschaftlichen Beirat ein Drittel. Dem Kuratorium der Bundeskunsthalle gehören aktuell 22% Frauen an, dem Programmbeirat 37%. Dem Verwaltungsrat der Deutschen Nationalbibliothek gehörten zu 23% Frauen an. Dem Beirat der Deutschen Nationalbibliothek 38% Frauen und dem Beirat des Deutschen Musikarchiv 31% Frauen. Der Frauenanteil im Stiftungsrat der Kulturstiftung des Bundes beträgt 31%. In der Jury liegt er bei 50% und im Stiftungsbeirat bei 17%. Der Vorstand und die Abteilungsleitungen sind zur Hälfte mit Frauen und zur Hälfte mit Männern besetzt.

Rundfunk

- Im öffentlich-rechtlichen Rundfunk sind die Frauenanteile in den Rundfunk- und Verwaltungsräten auch von den gesetzlichen Bestimmungen zur Präsenz von Frauen abhängig. In den Rundfunkräten jener Rundfunkanstalten, in denen ein bestimmter Frauenanteil vorgeschrieben ist, ist ein relativ hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Jene, für die keine gesetzlichen Vorgaben bestehen, weisen in den Aufsichtsgremien einen relativ geringen Frauenanteil auf. In manchen Rundfunkräten sind mittlerweile Frauen überrepräsentiert, sodass im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit mehr Männer berufen werden müssten. Kulturverbände entsenden

vielfach Männer in die Rundfunkräte. In den Verwaltungsräten ist in der Regel ein geringerer Frauenanteil zu verzeichnen als in den Rundfunkräten.

- Der Frauenanteil in der Leitung reicht von 0% beim Saarländischen Rundfunk und Deutschlandradio bis hin zu 50% beim Westdeutschen Rundfunk. Einen Frauenanteil von einem Drittel bis 40% weisen der Rundfunk Berlin-Brandenburg, Radio Bremen und die Deutsche Welle auf. Weniger als ein Drittel beträgt der Frauenanteil in der Senderleitung der anderen Anstalten, also dem Bayerischen Rundfunk, dem Hessischen Rundfunk, dem Mitteldeutschen Rundfunk, dem Norddeutschen Rundfunk, dem Südwestrundfunk und dem ZDF. Ein wichtiges Anliegen ist ARD und ZDF die Förderung von Frauen in technischen Berufen. Hierfür werden u.a. Preise für Abschlussarbeiten von Frauen in technischen Studiengängen ausgelobt. Weiter beteiligen sich die Sender an Maßnahmen, um junge Frauen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge zu begeistern. Alle Rundfunkanstalten haben Gleichstellungsbeauftragte und unternehmen verschiedene Anstrengungen, um die Übernahme von Führungsverantwortung durch Frauen zu verbessern. Diese Maßnahmen reichen von Mentoring- und Fortbildungsprogrammen bis hin zu speziellen Frauenförderprogrammen.
- Eine deutliche Diskrepanz besteht zwischen dem Frauenanteil an den Beschäftigten in den ARD-Anstalten insgesamt und dem Frauenanteil in Führungspositionen. Werden die Beschäftigten insgesamt betrachtet, so liegt der Frauenanteil bei etwa 50%. Deutlich darunter liegt er in den ersten drei Hierarchieebenen.
- In den Programmleitungen von Das Erste sind bis zum Jahr 2014 Frauen mit der Lupe zu suchen. Erst seit 2014 besteht ein Frauenanteil an den Programmleitungen von einem Drittel.
- Die privaten Rundfunkunternehmen sprechen sich für eine bessere Beteiligung von Migrantinnen und Migranten aus, sie treffen keine Aussagen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit.

Freiberuflichkeit

- Zum 01.01.2015 waren in der Künstlersozialversicherung 181.482 Künstlerinnen und Künstler versichert. Davon 94.632 Männer und 86.850 Frauen. Der größte Teil der Versicherten ist in der Berufsgruppe Bildende Kunst (35%) versichert, gefolgt von der Berufsgruppe Musik (28%), der Berufsgruppe Wort (24%) und der Berufsgruppe Darstellende Kunst (13%).
- In der Berufsgruppe Bildende Kunst sind fast gleich viele Künstler und Künstlerinnen versichert. In der Berufsgruppe Musik, der Berufsgruppe mit dem zweitstärksten Besatz, sind mehr Musiker als Musikerinnen versichert. Dies spiegelt wider, dass mehr Männer als Frauen im Studienbereich Musik studieren. In der Berufsgruppe Wort sind mehr Frauen als Männer versichert. Gleiches gilt für die Berufsgruppe Darstellende Kunst.
- In der Altersgruppe über 60 Jahre wird nach den Künstlersozialversicherungsdaten der Beruf des freiberuflichen Künstlers oder der freiberuflichen Künstlerin vor allem von Männern ausgeübt. Das trifft auf alle Berufsgruppen zu. In der Altersgruppe unter 30 Jahren kehrt sich das um: Hier sind bis auf die Berufsgruppe Musik mehr Frauen als Männer versichert. Der Künstlerberuf wird also weiblicher.
- Im Durchschnitt meldeten die in der Künstlersozialversicherung Versicherten zum 01.01.2015 ein Jahreseinkommen von 15.425 Euro. Das Jahresdurchschnittseinkommen weiblicher Versicherter wird mit 13.217 Euro angegeben und das der männlichen Versicherten mit 17.452 Euro. D.h. männliche Versicherte verdienen 4.235 Euro mehr als weibliche Versicherte, das entspricht 24%. In allen Berufsgruppen wird das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen in der

Altersgruppe zwischen 50 und 60 Jahren erreicht. Das zeigt, dass es einiger Zeit bedarf, bis dass die in der Künstlersozialversicherung Versicherten sich am Markt durchgesetzt haben und eine entsprechende Honorierung verlangen können.

- Es besteht ein Gender Pay Gap von im Durchschnitt 24%. Oder anders gesagt: Im Durchschnitt aller Berufs- und Altersgruppen melden weibliche Versicherte ein um 24% geringeres Einkommen als männliche Versicherte. Werden alle Berufsgruppen betrachtet, so ist der Gender Pay Gap in der Altersgruppe unter 30 Jahren mit 12% am geringsten und in der Altersgruppe 40 bis 50 Jahre mit 26% am höchsten.
- Die Zahl der Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst unterscheidet sich in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen stark. Die Mehrzahl der Versicherten dieser Berufsgruppe sind Designer und zwar: Layouter, Grafik-, Mode- und Industriedesigner. Sie behaupten über die betrachteten Jahre den Spitzenplatz unter den Versicherten, unabhängig vom Geschlecht. Ihre Zahl hat sich in den betrachteten 20 Jahren vervielfacht. Bei den Männern sind im Jahr 2014 fast drei Mal so viele Versicherte in diesem Tätigkeitsbereich versichert als im Jahr 1995, bei den Frauen sind es sogar vier Mal so viele Versicherte. Dieser hohe Wert korrespondiert mit der großen Zahl an Studierenden im Kommunikationsdesign.
- Mit Blick auf das Jahresdurchschnittseinkommen der Versicherten in der Berufsgruppe Bildende Kunst ist zunächst festzustellen, dass eine große Spreizung des durchschnittlichen Jahreseinkommens vorliegt. Die Einkommensdifferenzierung hängt zum einen von den Tätigkeitsbereichen ab. Es gibt Tätigkeitsbereiche, in denen die Chance besteht, ein überdurchschnittliches Einkommen zu erzielen und andere, in denen voraussichtlich ein unter dem Durchschnitt liegendes Einkommen erreicht wird. Zum anderen besteht eine Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern. Frauen verdienen durchgehend weniger als Männer. Sowohl bei den männlichen als auch den weiblichen Versicherten ist das höchste durchschnittliche Jahreseinkommen doppelt so hoch wie das niedrigste oder anders gesagt: In denjenigen Tätigkeitsfeldern, in denen die höchsten durchschnittlichen Jahreseinkommen erzielt werden, wird mehr als doppelt so viel verdient wie in jenen Tätigkeitsfeldern, in denen das niedrigste durchschnittliche Jahreseinkommen erreicht wird. Das zeigt, dass es zwei verschiedene Einkommensdifferenzierungen gibt. Zum einen eine zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen, also jenen, in denen im Durchschnitt mehr und jenen, in denen im Durchschnitt weniger verdient wird. Hier liegt der Unterschied sowohl bei Männern als auch bei Frauen bei über 50%. Zum anderen gibt es die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzierung, bei der Frauen bis zu 60% weniger verdienen als Männer.
- Die Berufsgruppe Musik weist nach der Berufsgruppe Bildende Kunst die zweithöchste Zahl an Versicherten auf. In der Berufsgruppe Musik sind, abweichend von den anderen Berufsgruppen, spürbar weniger Frauen als Männer versichert – auch wenn unverkennbar die Zahl weiblicher Versicherter ansteigt. In den Jahren 1995 und 2000 waren doppelt so viele Männer wie Frauen versichert, im Jahr 2014 ist die Zahl der versicherten Frauen nur noch um ein Drittel kleiner als die Zahl der versicherten Männer. Die größte Zahl an Versicherten stellen sowohl bei Männern als auch bei Frauen die Musikpädagogen und Ausbilder. Ihre Zahl hat sich in den letzten 20 Jahren nahezu verdreifacht. Eine wachsende Zahl an KSK-Versicherten sind Jazz- und Popmusiker und -musikerinnen. Ihre Zahl hat sich von 1995 bei den Männern mehr als verdoppelt und bei den Frauen fast vervierfacht. Allerdings sind deutlich mehr Männer als Frauen in diesem Tätigkeitsbereich versichert oder anders gesagt: der Tätigkeitsbereich Jazz-/Popmusik ist männlich geprägt.
- Die Einkommensdifferenz zwischen versicherten Musikerinnen und Musikern ist gewachsen. Musikpädagoginnen verdienen innerhalb dieser Berufsgruppe und bezogen auf die weiblichen Versicherten überdurchschnittlich, Musikpädagogen erreichen bezogen auf die männlichen

Versicherten dieser Berufsgruppe ein unterdurchschnittliches Einkommen. Das zu erreichende Einkommen scheint von zwei Faktoren abzuhängen: dem Tätigkeitsfeld und dem Geschlecht. Der Faktor Geschlecht ist daran festzumachen, dass Frauen in allen Tätigkeitsbereichen weniger verdienen als Männer. Darüber hinaus gibt es Tätigkeitsbereiche, in denen sowohl Männer als auch Frauen besonders wenig verdienen. Innerhalb der Gruppe der weiblichen Versicherten sind die Einkommensunterschiede allerdings nicht so groß wie bei den männlichen Versicherten.

- In der Berufsgruppe Wort sind der größte Teil der Versicherten Journalisten, Redakteure bzw. Journalistinnen, Redakteurinnen. Ihre Zahl hat sich bei den männlichen Versicherten von 1995 bis 2014 verdoppelt und bei den weiblichen Versicherten fast verdreifacht. Ein noch größerer Aufwuchs ist im Tätigkeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit/Werbung festzustellen. Hier hat sich die Zahl der männlichen Versicherten fast verdreifacht und die der weiblichen vervierfacht.
- Auch in der Berufsgruppe Wort verdienen Frauen weniger als Männer. Die Einkommensdifferenz liegt sowohl im Jahr 2010 als auch im Jahr 2014 bei 24%. Ähnlich den anderen Berufsgruppen besteht zum einen eine Einkommensdifferenz zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen. Hier besteht eine relativ große Stabilität hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche, in denen ein überdurchschnittliches Einkommen erzielt werden kann und jenen, in denen eher ein unterdurchschnittliches Einkommen bezogen auf die Berufsgruppe zu erwarten ist. Zusätzlich zu dieser tätigkeitsbereichsbezogenen Einkommensdifferenzierung besteht ein Unterschied im Verdienst zwischen Männern und Frauen. Im Vergleich zu den Berufsgruppen Bildende Kunst und Musik ist der prozentuale Einkommensunterschied in der Berufsgruppe Wort geringer. Werden die Einkommensdifferenzen geschlechterbezogen differenziert, so sind sie bei den Frauen deutlich geringer als bei den Männern. Oder anders gesagt: Frauen verdienen in allen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort weniger als Männer, die Differenz zwischen dem höchsten Jahresdurchschnittseinkommen und niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommen ist allerdings mit einem Drittel relativ gering.
- In der Sparte Darstellende Künste hat die abhängige Beschäftigung nach wie vor eine hohe Bedeutung, daher stellt diese Berufsgruppe in der Künstlersozialversicherung die kleinste Versichertengruppe. Einige Tätigkeitsbereiche wie Ballett/Tanz weisen traditionell eine größere Zahl weiblicher als männlicher Versicherter auf. In anderen zeichnet sich eine Feminisierung ab. Festzuhalten ist, dass im Unterschied zu anderen Berufsgruppen in der Berufsgruppe Darstellende Kunst kein Tätigkeitsbereich auszumachen, der einen besonders hohen Anteil an Versicherten aufweist.
- Auch in der Berufsgruppe Darstellende Kunst zeigt sich in der Regel, dass Frauen weniger als Männer verdienen, mit einer Ausnahme: Pädagoginnen. Von allen 59 betrachteten Tätigkeitsbereichen ist dies der einzige, in dem Frauen mehr verdienen als Männer. Im Durchschnitt meldeten die weiblichen Versicherten im Jahr 2010 ein um 27% geringeres Einkommen und im Jahr 2014 ein um 28% geringeres Einkommen als die männlichen Versicherten. Die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männer ist also gewachsen. Werden die einzelnen Tätigkeitsbereiche betrachtet, zeigt sich, dass innerhalb der Berufsgruppe Darstellende Kunst das Einkommensgefälle unterschiedlich ausfällt. Einfache Schlüsse mit Blick auf die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern sind allerdings nicht möglich. Es sind offenbar verschiedene Traditionen, Berufskulturen und geschlechtsspezifische Aspekte, die mit Blick auf Einkommen von Männern und Frauen ineinandergreifen und sich wechselseitig bedingen. Die Einkommensdifferenz zwischen denjenigen, die im Schnitt am meisten und denjenigen, die im Schnitt am wenigsten verdienen, ist in der Berufsgruppe Darstellende Kunst sehr groß. Es sind im Vergleich aller Berufsgruppen hier die höchsten Einkommensdifferenzen festzustellen. Es kommt bei Darstellerinnen und Darstellern offenbar beim Einkommen sehr darauf an, was jemand darstellt.

Individuelle Fördermaßnahmen und Ehrungen

- Individuelle Fördermaßnahmen und Ehrungen für Künstlerinnen und Künstler gibt es in unterschiedlicher Form. Es geht um Preise und Stipendien für Künstlerinnen und Künstler, um Projektförderungen, Druckkostenzuschüsse, Zuschüsse zur Projektentwicklung, Aufenthalte in Künstlerakademien, um Ehrungen und vieles andere mehr.
- In Deutschland besteht eine ausdifferenzierte Struktur zur Förderung des musikalischen Nachwuchses, die bereits bei Kindern und Jugendlichen ansetzt, den Übergang von der Ausbildung in den Beruf unterstützt und schließlich herausragende Leistungen auszeichnet. Einige dieser Maßnahmen bestehen bereits seit Jahrzehnten. Sie wurden fortlaufend ergänzt, sodass heute neben Musikerinnen und Musikern, die sich der sogenannten Ersten Musik widmen, ebenso Jazz-Musikerinnen und Musiker wie auch Musikerinnen und Musiker in der Populären Musik gefördert werden. Den Wettbewerb Jugend musiziert haben in den Jahren 2006 bis 2014 durchschnittlich 50% Mädchen oder junge Frauen gewonnen. Über die betrachteten Jahre gesehen, schwankt der Anteil der Preisträgerinnen zwischen 45% und 57%. Den Deutschen Musikwettbewerb gewannen in den Jahren 1994 bis 2014 137 Preisträgerinnen und Preisträger einschließlich der Ensembles, darunter sind 39 Frauen, was einem Anteil von 28% entspricht. Deutlich besser schneiden Frauen bei den Stipendien des Deutschen Musikwettbewerbs ab. Von 1994 bis 2014 wurden 473 Stipendien vergeben. 270 Stipendiaten stehen 203 Stipendiatinnen gegenüber, der Frauenanteil liegt hier bei 44%. Im Deutschen Musikwettbewerb Komposition wurden zwischen 2009 und 2013 zehn Männer und eine Frau ausgezeichnet. Im Rahmen der Bundesauswahl Junger Künstler wurden von der Konzertsaison 1993/94 bis zur Konzertsaison 2014/15 281 junge Solistinnen und Solisten gefördert. Darunter waren 114 Frauen, was einem Anteil von 41% entspricht. Von der Initiative Musik wurden in der Förderung von Einzelkünstlerinnen und -künstlern halb so viele Frauen wie Männer unterstützt.
- Literatur ist wie Bildende Kunst eine stark marktvermittelte Kunst. Autorinnen und Autoren müssen sich auf dem Markt platzieren. Maßnahmen der Literaturförderung ermöglichen, sich für einen bestimmten Zeitraum auf die Erschaffung des Werkes zu konzentrieren. Ziel des Deutschen Literaturfonds ist die Förderung der deutschsprachigen Gegenwartsliteratur unabhängig vom Markt, überregional und jenseits politischer Vorgaben. Im Mittelpunkt der Fördermaßnahmen des Deutschen Literaturfonds steht ausschließlich die literarische Qualität eines Werks. Unter den 19 Preisträgerinnen und Preisträgern des Kranichsteiner Literaturpreises zwischen 1994 und 2014 waren 15 Männer und vier Frauen, was einem guten Fünftel (21%) entspricht. Ein Drittel der bisherigen neun Preisträgerinnen und Preisträger des Kranichsteiner Literaturförderpreises sind Frauen. Bisher wurden zehn Kranichsteiner Jugendliteratur-Stipendien ausgereicht, davon drei an Männer und sieben an Frauen. Dies ist ein Frauenanteil von 70%. Im Zeitraum zwischen 1994 und 2014 wurden 22 literarische Übersetzerinnen und Übersetzer mit dem Paul-Celan-Preis ausgezeichnet, darunter zwölf Frauen und zehn Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 55%. 60% der Übersetzungsförderungen des Deutschen Übersetzerfonds gingen an Frauen, 40% an Männer, was mit dem höheren Teil an in der Künstlersozialversicherung versicherten Übersetzerinnen korrespondiert. Beim Deutschen Buchpreis schafften es 143 Bücher von Autoren und 56 Bücher von Autorinnen auf die Longlist. Bücher von Autorinnen machen damit einen Anteil von 28% aus. Auf der Shortlist sind insgesamt 41 Bücher von Autoren und 19 Bücher von Autorinnen verzeichnet. Der Anteil an Autorinnen lag für den hier zugrunde gelegten Zeitraum bei 32%. Bei den Preisträgerinnen und Preisträgern haben allerdings Frauen die Nase vorn. Unter zehn Geehrten finden sich sechs Frauen und vier Männer, dies ist ein Frauenanteil von 60%. Auch wenn Frauen bei den Preisträgerinnen und Preisträgern gut vertreten sind, fällt dennoch auf, dass die Verlage mehrheitlich Werke von Männern einreichen. Zwischen 1994 und 2015 wurden 224 Auszeichnungen beim Deutschen Jugendliteraturpreis vergeben, davon 121 an Männer und 103 an Frauen, was einen Frauenanteil von 46% an den Ausgezeichneten ergibt. In

den Kategorien Text und Illustration wurden jeweils mehr Männer als Frauen ausgezeichnet, wohingegen in der Kategorie Übersetzung Frauen die Nase vorn haben.

- Neben Zuschüssen zur Verwirklichung von speziellen Vorhaben sind gerade auch für Bildende Künstlerinnen und Künstler Arbeitszuschüsse, Katalogförderungen oder auch die Erstellung von Werkverzeichnissen von großer Bedeutung. Neben der finanziellen Förderung spielt auch die Marktpräsenz eine Rolle. In den Jahren zwischen 1994 und 2014 wurden 809 Arbeitsstipendien der Stiftung Kunstfonds vergeben, davon gingen 421 an Männer und 388 an Frauen. Der Frauenanteil an den Stipendiaten betrug damit 48%. Von diesen Projektzuschüssen der Stiftung Kunstfonds wurden zwischen 1994 und 2014 148 vergeben. Davon wurden 85 an Männer und 63 an Frauen ausgereicht, was einem Anteil von 43% entspricht. An Katalogförderungen wurden 18 Förderungen für Künstler und zwölf für Künstlerinnen vergeben, was einem Frauenanteil von 40% ergibt. Von 2006 bis 2014 wurde die Erarbeitung von 39 Werkverzeichnissen finanziell gefördert, darunter 27 von Künstlern und zwölf von Künstlerinnen, dies entspricht einem Frauenanteil von 30%.
- Zum Berliner Theatertreffen wurden 12% Regisseurinnen eingeladen. Es wurden Stücke von 23 Autorinnen und 192 Autoren gespielt. Der Frauenanteil beträgt entsprechend 11%. Ausgezeichnet mit dem Mülheimer Dramatikerpreis wurden zwischen 1994 und 2015 17 Autorinnen und Autoren. Die vier ausgezeichneten Autorinnen machen einen Anteil von 24% aus.
- Mit dem Deutschen Drehbuchpreis wurden von 1994 bis 2015 27 Drehbuchautorinnen und -autoren ausgezeichnet, darunter fünf Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 19%. Von 1994 bis 2015 wurden 125 Regisseurinnen und Regisseure für den Deutschen Kurzfilmpreis nominiert, darunter 31 Frauen, was einem Frauenanteil von 25% ausmacht. Den Preis in Silber erhielten 17 Personen, darunter 3 Frauen. Ihr Anteil liegt hier bei 18%. Den Deutschen Kurzfilmpreis in Gold bekamen 70 Regisseurinnen und Regisseure, davon 18 Frauen, das sind 26%. Liegt der Frauenanteil bei den Nominierungen und den Preisen in Gold und Silber bei einem Viertel, so schnell er beim Sonderpreis hoch. Diesen erhielten von elf Ausgezeichneten sieben Frauen, was einem Anteil von 64% entspricht.
- In den Jahren 1994 bis 2014 waren 185 Stipendiengäste in der Villa Massimo. Die Mehrzahl davon war mit 80 Stipendiengästen bildende Künstlerinnen und Künstler, gefolgt von jeweils 35 Autorinnen und Autoren, Komponistinnen und Komponisten sowie Architektinnen und Architekten. Den höchsten Frauenanteil machten die Architektinnen aus, hier waren es mehr Frauen als Männer. In allen anderen Sparten wurden mehr Künstler als Künstlerinnen für ein Stipendium der Villa Massimo ausgewählt, die Gelegenheit nutzen konnten, um dort an ihrem Werk zu arbeiten. Den höchsten Frauenanteil in der Casa Baldi weisen die Studiengäste aus dem Bereich Architektur auf, hier sind es 73% Frauen. Auf der anderen Seite stehen wiederum die Komponistinnen. Sie weisen den kleinsten Frauenanteil auf, obwohl er mit 39% deutlich über dem der Studiengäste der Villa Massimo liegt. Zwischen 1994 und 2014 waren 296 Studiengäste in der Villa Aurora, darunter 106 Frauen. Der Frauenanteil liegt bei 64%.
- Akademien sind Zusammenschlüsse von Künstlerinnen und Künstlern. Um die Mitgliedschaft kann sich nicht beworben werden. Die Mitglieder wählen neue Mitglieder hinzu. Die Mitgliedschaft in einer Akademie stellt daher eine Auszeichnung dar. Mit Blick auf den Frauenanteil unter den Mitgliedern kann an dieser Stelle vorab festgehalten werden, dass er zwischen 29% in der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste und 15% in der Bayerischen Akademie der Schönen Künste liegt. Werden die verschiedenen Sektionen der unterschiedlichen Akademien betrachtet, so liegt der Frauenanteil zwischen 5% als niedrigstem Wert in der Sektion Bildende Kunst der Bayerischen Akademie der Künste und 36% als höchsten Wert in der Sektion Darstellende Kunst der Freien Akademie der Künste in Hamburg. Tendenziell weisen die Sektionen für Darstellende Künste einen höheren Frauenanteil auf, die Sektionen für Baukunst oder

für Musik einen niedrigen. Derzeit gehören der Akademie der Künste 408 Mitglieder an. Den 91 Frauen stehen 317 Männer gegenüber, dies ergibt einen Frauenanteil von 22%. Der Freien Akademie der Künste in Hamburg gehören 189 Mitglieder an, darunter 148 Männer und 41 Frauen, das sind 22%. Der Sächsischen Akademie der Künste gehören inzwischen 164 Mitglieder an, darunter 26 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 16%. Der Bayerischen Akademie der Künste gehören 179 Mitglieder an, darunter 26 Frauen, das ergibt 15%. Der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtkunst gehören 190 Mitglieder an, darunter 38 Frauen, also 20%. Die Deutsche Akademie der Darstellenden Künste weist derzeit 390 Mitglieder aus, darunter 112 Frauen, d.h. 29%.

- Die Deutsche Akademie für Fernsehen, die Deutsche Filmakademie und die Deutsche Musikakademie verfolgen zwar auch den Zweck, die Aufmerksamkeit für die jeweilige künstlerische Sparte zu stärken und Qualitätsdiskussionen zu führen. Das Hauptziel ist jedoch die Vergabe von Preisen. Die Preisträgerinnen und Preisträger werden dabei von der Mitgliedschaft gewählt und stehen von der Branche für die Branche für besondere Leistungen. Die Deutsche Akademie für Fernsehen hat 729 Mitglieder, darunter 274 Frauen, was einem Anteil von 38% entspricht. Der Frauenanteil an den Mitgliedern ist von 22% bei den geborenen Mitgliedern auf 35% in der aktuellen Mitgliedschaft angestiegen. D.h., dass etwas mehr als ein Drittel der Mitglieder der Deutschen Filmakademie Frauen sind. Werden allerdings die verschiedenen Sektionen betrachtet, so zeigen sich deutliche Unterschiede. Insgesamt konnten 278 Preisträgerinnen und Preisträger ausgemacht werden, darunter 67 Verleihungen an Männer. D.h., dass Männer mit 76% die Nase vorn haben, gefolgt von 24% Frauen. Der Akademie Deutscher Musikautoren gehören aktuell 254 Mitglieder an, darunter 34 Frauen. Das macht einen Frauenanteil von 13% aus. Für den Deutschen Musikautorenpreis können 180 Nominierungen gezählt werden, davon 120 für Männer, 32 für Frauen und 28 für Ensembles. Der Frauenanteil bei den Nominierungen liegt bei 18%. Unter den Preisträgerinnen und Preisträgern sind 40 Männer, 14 Frauen und elf Ensembles, das ergibt einen Frauenanteil von 22%. D.h., dass etwas mehr Frauen ausgezeichnet als nominiert wurden. Werden allerdings die Chancen unter den Nominierten betrachtet, auch tatsächlich ausgezeichnet zu werden, zeigt sich, dass Frauen mehr Chancen haben, auch ausgezeichnet zu werden, als Männer.

Bundeskulturverbände

- Verbände sind in mehrfacher Hinsicht von Interesse. Zum einen geht es darum, inwiefern Frauen in den Verbänden vertreten sind und hier die spezifischen Anliegen in die Verbandsdiskussionen einbringen. Zum anderen sind Verbände teilweise selbst Träger von Wettbewerben und vergeben Preise. Zum dritten entsenden Verbände ihrerseits Expertinnen und Experten in Gremien. Und last but not least geht es auch um die Sichtbarkeit von Frauen im kulturpolitischen Diskurs.
- Im Deutschen Künstlerbund ist der Frauenanteil von 16% im Jahr 1994 auf 42% im Jahr 2014 angewachsen. Dies ist auch ein Ausweis stärkerer Anerkennung von Künstlerinnen in der Kollegenschaft. Der Frauenanteil in der Fachgruppe Bildende Kunst von ver.di liegt etwas über 50%. Der Frauenanteil unter den Mitgliedern des BDG Berufsverbandes der Kommunikationsdesigner steigt stetig an, nach wie vor sind Frauen mit einem Anteil vom 36% an der Mitgliedschaft noch in der Minderheit. Die Mehrzahl der Mitglieder der Illustratoren Organisation sind seit der Gründung Frauen. Der Frauenanteil ist von 55% im Jahr 2006 auf inzwischen 66% im Jahr 2014 angestiegen. Der Frauenanteil in der Union Deutscher Jazzmusiker ist mit 15% sehr klein. Im Verband deutscher Schriftstellerinnen und Schriftsteller wuchs er von 47% im Jahr 2006 auf nunmehr 50% an. Der Frauenanteil im Verband der Freien Lektorinnen und Lektoren liegt stets bei über 80% in der GDBA sind etwa gleich viele Frauen und Männer Mitglied. Beim Verband Deutscher Drehbuchautoren haben Frauen, was den Anteil unter den Mitgliedern

betrifft, die Nase vorn, wenn auch mit abnehmender Tendenz. Waren im Jahr 2002 noch 69% der Mitglieder weiblich, so waren es im Jahr 2014 nur noch 60%. Im Jahr 1994 wies der Bundesverband Regie einen Frauenanteil unter den Mitgliedern von 19% auf. Bis zum Jahr 2014 stieg er auf 24% an.

- Der Frauenanteil im Sprecherrat des Deutschen Kulturrates ist durchgängig gering, an den Fachausschussvorsitzenden in den Jahren 2009 bis 2011 mit 44% jedoch relativ hoch. In anderen Jahren ist er hingegen deutlich geringer. Dies hängt auch mit der Zahl der Fachausschüsse insgesamt zusammen.
 - Der Deutsche Kulturrat vergibt seit 1993 in der Regel in jedem Jahr seinen Kulturroschen. Er wurde bisher an 20 Persönlichkeiten und zwei Institutionen vergeben. Unter den zwanzig Persönlichkeiten sind fünf Frauen, was einen Wert von 25% ergibt. In den Jahren 2005 bis 2012 hat der Deutsche Kulturrat den *puk*-Journalistenpreis vergeben. Mehr als die Hälfte der Auszeichnungen sind an Redaktionen oder Teams gegangen, mehr als ein Drittel der Preise gingen an Männer, zu 12% wurden Frauen ausgezeichnet.
 - Seit 2002 geben der Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates Olaf Zimmermann und der Verleger Theo Geißler die Zeitung Politik & Kultur des Deutschen Kulturrates heraus. Darin werden an drei Stellen Personen hervorgehoben: in der Rubrik Kultur-Mensch, im Leitartikel und durch das Portrait. In jeder Ausgabe wird eine Person oder in seltenen Fällen auch auf ein Team als Kultur-Mensch vorgestellt. Bis zur Ausgabe 3/2016 (Mai/Juni 2016) wurden 84 Kultur-Menschen hervorgehoben, darunter zwei Mal ein Team, 26 Mal eine Frau und 56 Mal ein Mann. D.h., dass, deutlich mehr Männer in den Vordergrund gerückt werden als Frauen. Von den 84 Leitartikeln wurde einer von zwei Autoren verfasst, 21 Leitartikel von Frauen und 62 von Männern. D.h., dass noch stärker als bei den Kulturmenschen bei den Leitartikeln Männer im Vordergrund stehen. In den Portraits werden Menschen und Organisationen aus der Kunst oder der Kulturpolitik vorgestellt. Seit dem Erscheinen der Zeitung wurden 78 Portraits veröffentlicht, davon zwei Portraits von Institutionen, 17 von Frauen und 59 von Männern. Das entspricht einem Frauenanteil an den Portraitierten von 22%.
 - Frauen haben sich in einer Reihe kunstspartenspezifische Verbände zusammengeschlossen und setzen hier bezogen auf ihr Berufs- oder Arbeitsfeld für verbesserte Rahmenbedingungen für Frauen ein.
-

11. Literaturverzeichnis

11.1 Literatur

Allmendinger, Jutta; Driesch, Ellen von den (2015): Der wahre Unterschied. Erst die Rente zeigt den ganzen Umfang der Geschlechterungerechtigkeit. In: WZB Mitteilungen, Heft 149, September 2015. S. 36 – 39. Abrufbar unter: https://www.wzb.eu/sites/default/files/publikationen/wzb_mitteilungen/mitteilungen-149ohnefotos.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Althaber, Agnieszka; Hess, Johanna; Pfahl, Lisa (2011): Gleichheit im Job – und am Wickeltisch. Kinderbetreuung durch beide Eltern ist für Wissenschaftlerinnen zentral. In: WZB Mitteilungen, Heft 133, September 2011. S. 34 – 38. Abrufbar unter: https://www.wzb.eu/sites/default/files/publikationen/wzb_mitteilungen/wm133obilder.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Althaber, Agnieszka; Ruland, Michael (2014): Guter Job – Kinder können warten. Frauen in Berufen mit Perspektive schieben die Familiengründung auf. In: WZB Mitteilungen, Heft 143, März 2014. S. 10 – 12. Abrufbar unter: https://www.wzb.eu/sites/default/files/publikationen/wzb_mitteilungen/mitteilungen-143ohnefotos.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Bach, Stefan (2014): Frauen erzielen im Durchschnitt nur halb so hohe Einkommen wie Männer. In: DIW Wochenbericht Nr. 35/2014. S. 803 – 814. Abrufbar unter: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.480436.de/14-35-1.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Bolwin, Rolf; Schulz, Gabriele (2016): Theaterleute sind wie Trüffelschweine. Gabriele Schulz im Gespräch mit Rolf Bolwin. In: Arbeitsmarkt Kultur 1/4 – Ausbildung. Hg. von Olaf Zimmermann und Theo Geißler. Regensburg, Berlin, 2016, S. 27 – 29. Abrufbar unter: <http://kulturrat.de/wp-content/uploads/altdocs/dossiers/amk-1.pdf> [Letzter Zugriff: 10.02.2016]

Brenke, Karl (2015): Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: DIW Wochenbericht Nr. 5/2015. S. 75 – 86. Abrufbar unter: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495837.de/15-5-1.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2015): Fragen und Antworten zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Berlin. Abrufbar unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/faq-quote,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Gutachten der Sachverständigenkommission. Abrufbar unter: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Sinus Sociovision. Projektleitung: Carsten Wippermann. Heidelberg. Abrufbar unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/frauen-in-f_C3_BChrungspositionen-deutsch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

- Busch, Anne; Holst, Elke (2009): Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Frauen und Männern. In: DIW Wochenbericht Nr. 26/2009. S. 376 – 385. Abrufbar unter: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.98931.de/09-23-3.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]
- Gallego Granados, Patricia; Geyer, Johannes (2013): Brutto größer als Netto: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede unter Berücksichtigung von Steuern und Verteilung. In: DIW Wochenbericht Nr. 28/2013. S. 3 – 13. Abrufbar unter: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.424228.de/13-28-1.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]
- Hammermann, Andrea; Schmidt, Jörg (2015): Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels. IW policy paper 8/2015. Hg. vom Institut der deutschen Wirtschaft. Abrufbar unter: <http://www.iwkoeln.de/studien/iw-policy-papers/beitrag/217616> [Letzter Zugriff: 18.01.2016]
- Holst, Elke; Kirsch, Anja (2015): Weiterhin kaum Frauen in den Vorständen großer Unternehmen – auch Aufsichtsräte bleiben Männerdomänen. In: DIW Wochenbericht 4/2015 Managerinnen-Barometer 2015. S. 47 – 60. Abrufbar unter: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495352.de/15-4.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]
- Kelle, Naiya (2014): Grenzen des Wandels. Ein Vergleich über Jahrzehnte zeigt: Immer noch unterbrechen Mütter oft ihre Erwerbstätigkeit. In: WZB Mitteilungen, Heft 143, März 2014. S. 13 – 15. Abrufbar unter: https://www.wzb.eu/sites/default/files/publikationen/wzb_mitteilungen/mitteilungen-143ohnefotos.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]
- Kockel, Titus (2016): Goldenes Handwerk. In: Arbeitsmarkt Kultur 1/4 – Ausbildung. Hg. von Olaf Zimmermann und Theo Geißler. Regensburg, Berlin, 201. S. 42 – 50. Abrufbar unter: <http://kulturrat.de/wp-content/uploads/altdocs/dossiers/amk-1.pdf> [Letzter Zugriff: 10.02.2016]
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2016): Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. IAB-Kurzbericht 2/2016. Abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0216.pdf> [Letzter Zugriff: 10.02.2016]
- Kolb-Klausch, Monika (2016): Der Buchbranchenarbeitsmarkt im Wandel. In: Arbeitsmarkt Kultur 1/4 – Ausbildung. Hg. von Olaf Zimmermann und Theo Geißler. Regensburg, Berlin, 2015. S. 54 – 56. Abrufbar unter: <http://kulturrat.de/wp-content/uploads/altdocs/dossiers/amk-1.pdf> [Letzter Zugriff: 10.02.2016]
- Leuze, Kathrin; Strauß, Susanne (2009): Mit zweierlei Maß – Studium zahlt sich für Frauen weniger aus. WZBrieft Arbeit vom 02. August 2009. Abrufbar unter: <https://www.wzb.eu/sites/default/files/publikationen/wzbrief/wzbriefarbeit022009leuzeStrauss.pdf> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]
- Pollmann-Schult, Matthias; Wagner, Mareike (2014): Vaterschaft im Kontext. Wie die Familiengründung die Erwerbstätigkeit von Männern beeinflusst. In: WZB Mitteilungen, Heft 143, März 2014. S. 19 – 22. Abrufbar unter: https://www.wzb.eu/sites/default/files/publikationen/wzb_mitteilungen/mitteilungen-143ohnefotos.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]
- Renz, Thomas (2016): Jazz-Studie 2016. Lebens- und Arbeitsbedingungen von Jazzmusiker/-innen in Deutschland. Unter Mitarbeit von Maximilian Körner. Universität Hildesheim. Abrufbar unter: http://jazzstudie2016.de/jazzstudie2016_small.pdf [Letzter Zugriff: 27.05.2016]
- Rosenbauer, Hansjürgen: ORB – die »schlanke« Anstalt als Alternative. In: Dossier Öffentlich-rechtlicher Rundfunk. Hg. v. Olaf Zimmermann und Theo Geißler. Berlin, Regensburg 2008. S. 4. Abrufbar unter: <http://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/04/oe-r-r-dossier-1.pdf> [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2008): Herausforderung Doppelkarriere. In: WZB Mitteilungen, Heft 119, März 2008. S. 15 – 18. Abrufbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2008/f-13875.pdf> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Schmitt, Norma (2015): Zum Potential einer festen Geschlechterquote. In: DIW Wochenbericht Nr. 40/2015. S. 887 – 898. Abrufbar unter: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.514488.de/15-40-1.pdf [Letzter Zugriff: 07.06.2016]

Schulz, Gabriele (2016): Status Quo im Arbeitsmarkt Kultur. In: Arbeitsmarkt Kultur 1/4 – Ausbildung. Hg. von Olaf Zimmermann und Theo Geißler. Regensburg, Berlin, 2016. S. 7 – 9. Abrufbar unter: <http://kulturrat.de/wp-content/uploads/altdocs/dossiers/amk-1.pdf> [Letzter Zugriff: 07.06.2016]

Schulz, Gabriele (2013): Bestandsaufnahme zum Arbeitsmarkt Kultur. In: Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf; Hufnagel, Rainer: Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen. S. 27 – 202. Berlin. Abrufbar unter: <http://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/04/studie-arbeitsmarkt-kultur-2013.pdf> [Letzter Zugriff: 07.06.2016]

Schulz, Gabriele; Ernst, Stefanie; Zimmermann, Olaf (2009): Der WDR als Kulturakteur. Anspruch – Erwartung – Wirklichkeit. Hg. vom Deutschen Kulturrat. Berlin. Abrufbar unter: <http://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/04/wdr.pdf> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Schupp, Jürgen (2011): Führt eine Frauenquote zu mehr Gerechtigkeit? In: DIW Wochenbericht Nr. 10/2011. Abrufbar unter: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.369120.de/11-10-4.pdf [Letzter Zugriff: 10.02.2016]

Wiesand, Andreas Joh. (2000): Einleitung mit vergleichender statistischer Auswertung zum »Handbuch der Kulturpreise 4«. Bonn. Abrufbar unter: <http://www.kulturpreise.de/web/images/File/EinfuehrungHandbuch2000.pdf> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Zimmermann, Olaf; Schulz, Gabriele (2007): Künstlersozialversicherungsgesetz. Hintergründe und aktuelle Anforderungen. Hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin.

11.2 Statistisches Material

Ausstellungskatalog Art Cologne 2014. Hg. von der Koelnmesse GmbH. Köln.

Ausstellungskatalog Art Cologne 2010. Hg. von der Koelnmesse GmbH. Köln.

Ausstellungskatalog Art Cologne 2006. Hg. von der Koelnmesse GmbH. Köln.

Ausstellungskatalog Art Cologne 2002. Hg. von der KölnMesse GmbH. Köln.

Ausstellungskatalog Art Cologne 1998. Hg. von der Messe- und Ausstellungs-Ges. m.b.H. Köln in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Deutscher Galerien e.V. (BVDG). Köln.

Ausstellungskatalog Art Cologne 1994. Hg. von der Messe- und Ausstellungs-Ges. m.b.H. Köln in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Deutscher Galerien e.V. (BVDG). Köln.

Arbeitsmärkte im Wandel. Hg. von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder. Wiesbaden, 2012. Abrufbar unter: http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/arbeitsmaerkte_im_wandel.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft. Sonderauswertung aus dem Mikrozensus. Hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden, 2015. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Kultur/BeschaeftigungKultur5216201159004.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Buch und Buchhandel in Zahlen 2015. Hg. vom Börsenverein des Deutschen Buchhandels. Frankfurt/Main, 2015.

Buch und Buchhandel in Zahlen 2010. Hg. vom Börsenverein des Deutschen Buchhandels. Frankfurt/Main, 2010.

Buch und Buchhandel in Zahlen 2002. Hg. vom Börsenverein des Deutschen Buchhandels. Frankfurt/Main, 2002.

Buch und Buchhandel in Zahlen 1998. Hg. vom Börsenverein des Deutschen Buchhandels. Frankfurt/Main, 1998.

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK. Heft 45. Hg. von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Bonn, 2015. Abrufbar unter: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-45-Chancengleichheit.pdf> [Letzter Zugriff: 02.02.2016]

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK. Heft 34. Hg. von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Bonn, 2013. Abrufbar unter: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-34-Chancengleichheit.pdf> [Letzter Zugriff: 02.02.2016]

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK. Heft 3. Hg. von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Bonn, 2008. Abrufbar unter: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-03-Chancengleichheit.pdf> [Letzter Zugriff: 02.02.2016]

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Elfte Fortschreibung des Datenmaterials (2005/2006) zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Heft 139. Hg. von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Bonn, 2007.

Deutsche Bibliotheksstatistik 2014. Hg. vom Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz). Köln. Abrufbar unter: <http://www.bibliothekportal.de/bibliotheken/bibliotheken-in-deutschland/daten-und-fakten/daten-2014.html> [Letzter Zugriff: 02.02.2016]

Deutsches Bühnenjahrbuch. Das große Adressbuch für Bühne, Film, Funk, Fernsehen 2015. Spielzeit 2014/15. Hg. von der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger. Hamburg.

Deutsches Bühnenjahrbuch. Das große Adressbuch für Bühne, Film, Funk, Fernsehen 2011. Spielzeit 2010/11. Hg. von der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger. Hamburg.

Deutsches Bühnenjahrbuch. Das große Adressbuch für Bühne, Film, Funk, Fernsehen 2007. Spielzeit 2006/07. Hg. von der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger. Hamburg.

Deutsches Bühnenjahrbuch. Das große Adressbuch für Bühne, Film, Funk, Fernsehen 2003. Spielzeit 2002/03. Hg. von der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger. Hamburg.

Deutsches Bühnenjahrbuch. Das große Adressbuch für Bühne, Film, Funk, Fernsehen 1999. Spielzeit 1998/99. Hg. von der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger. Hamburg.

Deutsches Bühnenjahrbuch. Das große Adressbuch für Bühne, Film, Funk, Fernsehen 1995. Spielzeit 1994/95. Hg. von der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger. Hamburg.

Mikrozensus 2014. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden, 2015. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/Stand-EntwicklungErwerbstaetigkeit2010411147004.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 11.02.2016]

Oeckl, Albert (2014): Taschenbuch des öffentlichen Lebens. Bonn: Festland-Verlag.

Oeckl, Albert (2010): Taschenbuch des öffentlichen Lebens. Bonn: Festland-Verlag.

Oeckl, Albert (2006): Taschenbuch des öffentlichen Lebens. Bonn: Festland-Verlag.

Oeckl, Albert (2002/03): Taschenbuch des öffentlichen Lebens. Bonn: Festland-Verlag.

Oeckl, Albert (1998/99) Taschenbuch des öffentlichen Lebens. Bonn: Festland-Verlag.

Oeckl, Albert (1994/95): Taschenbuch des öffentlichen Lebens. Bonn: Festland-Verlag.

Personal an Hochschulen 2014. Fachserie 11, Reihe 4.4. Bildung und Kultur. Hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden, 2014. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440147004.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 11.02.2016]

Personal an Hochschulen 2003. Fachserie 11, Reihe 4.4. Bildung und Kultur. Hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden, 2003. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00006880/2110440037004.pdf [Letzter Zugriff: 11.02.2016]

Politik & Kultur 1/2002 bis 3/2016. Zeitung des Deutschen Kulturrates. Hg. von Olaf Zimmermann und Theo Geißler. Regensburg, Berlin. Abrufbar unter: <http://www.kulturrat.de/publikationen/zeitung-politik-kultur/> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2014 (Heft 69). Hg. von Staatliche Museen zu Berlin – Preussischer Kulturbesitz. Institut für Museumsforschung. Berlin, 2015.

Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/15. Fachserie 11, Reihe 4.1. Bildung und Kultur. Hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden, 2015. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410157004.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 15.02.2016]

Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2010/11. Fachserie 11, Reihe 4.1. Bildung und Kultur. Hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden, 2011. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00006845/2110410117004.pdf [Letzter Zugriff: 15.02.2016]

Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2006/07. Fachserie 11, Reihe 4.1. Bildung und Kultur. Hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden, 2007. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00002158/2110410077005.xls [Letzter Zugriff: 15.02.2016]

Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2002/03. Fachserie 11, Reihe 4.1. Bildung und Kultur.

Hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden, 2003.

Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1998/99. Fachserie 11, Reihe 4.1. Bildung und Kultur. Hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden, 1999.

Studierende an Hochschulen – Wintersemester 1994/95. Fachserie 11, Reihe 4.1. Bildung und Kultur. Hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden, 1995.

Theaterstatistik 2014/15. Die wichtigsten Wirtschaftsdaten der Theater, Orchester und Festspiele. 46. Heft. Hg. vom Deutschen Bühnenverein.

Theaterstatistik 2010/11. Die wichtigsten Wirtschaftsdaten der Theater, Orchester und Festspiele. 46. Heft. Hg. vom Deutschen Bühnenverein.

Theaterstatistik 2006/07. Die wichtigsten Wirtschaftsdaten der Theater, Orchester und Festspiele. 46. Heft. Hg. vom Deutschen Bühnenverein.

Theaterstatistik 2002/03. Die wichtigsten Wirtschaftsdaten der Theater, Orchester und Festspiele. 46. Heft. Hg. vom Deutschen Bühnenverein.

Theaterstatistik 1998/99. Die wichtigsten Wirtschaftsdaten der Theater, Orchester und Festspiele. 46. Heft. Hg. vom Deutschen Bühnenverein.

Theaterstatistik 1994/95. Die wichtigsten Wirtschaftsdaten der Theater, Orchester und Festspiele. 46. Heft. Hg. vom Deutschen Bühnenverein.

Wer spielte was? 2013/14. Werkstatistik des Deutschen Bühnenvereins. Köln, 2015.

Wer spielte was? 2010/11. Werkstatistik des Deutschen Bühnenvereins. Köln, 2012.

Wer spielte was? 2006/07. Werkstatistik des Deutschen Bühnenvereins. Köln, 2008.

Wer spielte was? 2002/03. Werkstatistik des Deutschen Bühnenvereins. Köln, 2004.

Wer spielte was? 1998/99. Werkstatistik des Deutschen Bühnenvereins. Köln, 2000.

Wer spielte was? 1994/95. Werkstatistik des Deutschen Bühnenvereins. Köln, 1996.

11.3 Gesetze / Gesetzliche Regelungen

BArchG – Gesetz über die Sicherung und Nutzung von Archivgut des Bundes (Bundesarchivgesetz) vom 06. Januar 1988 (BGBl. I S. 62), zuletzt geändert durch Art. 4 Abs. 38 des Gesetzes vom 07.08.2013 (BGBl. I S. 3154). Abrufbar unter: <http://www.bundesarchiv.de/bundesarchiv/rechtsgrundlagen/bundesarchivgesetz/index.html.de> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

BayRG – Bayerisches Rundfunkgesetz in der Fassung vom 23.10.2003, zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes 22.07.2014 (BayGVBl. 2014, S. 286). Abrufbar unter: <http://www.br.de/unternehmen/inhalt/organisation/bayerisches-rundfunkgesetz100.html> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Deutschlandradio-Staatsvertrag vom 17.06.1993, in der Fassung des Fünfzehnten Staatsvertrages zur Änderung rundfunkrechtlicher Staatsverträge, in Kraft seit 01.01.2013. Abrufbar unter: <http://www.deutschlandradio.de/index.media.0ae2be0ece940f52cca367dc905d90f8.pdf> [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

DNBG – Gesetz über die Deutsche Nationalbibliothek vom 22.06.2006. Abrufbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/dnbg/index.html> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Gesetz über die Rundfunkanstalt des Bundesrechts »Deutsche Welle« (Deutsche-Welle-Gesetz – DWG) vom 16.12.1997 in der 3. Änderung vom 15.12.2004. Abrufbar unter: <http://www.dw.com/popups/pdf/53199541/dw-gesetz-pdf.pdf> [Letzter Zugriff: 11.04.2016]

Gesetz über den »Westdeutschen Rundfunk Köln« (WDR-Gesetz) in der Fassung vom 02.02.2016. Abrufbar unter: <http://www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/gremien/rundfunkrat-rechtsgrundlagen100.html> [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

Gesetz zur Errichtung der Akademie der Künste vom 01.05.1995. Abrufbar unter: <http://www.adk.de/de/akademie/pdf/Akademiegesetz2005.pdf> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Gesetz zur Errichtung einer Stiftung »Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland« vom 28.02.1990 in der Fassung vom 05.02.2009. Abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hdgstiftg/gesamt.pdf> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

KSVG – Gesetz über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten (Künstler-sozialversicherungsgesetz) vom 27.07.1981, zuletzt geändert am 30.07.2014. Abrufbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/ksvg/gesamt.pdf> [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

NDR-Staatsvertrag vom 17./18.12.1991, zuletzt geändert mit dem Staatsvertrag zur Änderung des Staatsvertrages über den Norddeutschen Rundfunk (NDR) vom 01./02.05.2005, in Kraft getreten am 01.08.2005. Abrufbar unter: http://www.ndr.de/der_ndr/unternehmen/staatsvertrag100.pdf [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

Radio Bremen Gesetz vom 04.04.2014 (Brem.GBl. S. 241). Abrufbar unter: <http://www.radiobremen.de/unternehmen/organisation/gesetz100.pdf> [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

Saarländisches Mediengesetz (SMG) vom 27.02.2002, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 25.04.2007 (Amtsbl. S. 1062). Abrufbar unter: http://www.sr.de/sr/home/der_sr/wir_uber_uns/gremien/verwaltungsrat/saarland_mediengesetz100.pdf [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

SächsAKG – Gesetz über die Errichtung der Sächsischen Akademie der Künste vom 24.05.1994. Abrufbar unter: <http://www.sadk.de/gesetz.html> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Verordnung über die Bayerische Akademie der Schönen Künste vom 28.02.1948 in der Fassung vom 24.05.2011. Abrufbar unter: <http://www.badsk.de/text/satzung.pdf> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

ZDF-Staatsvertrag vom 31.08.1991, in der Fassung des Siebzehnten Staatsvertrages zur Änderung rundfunkrechtlicher Staatsverträge (Siebzehnter Rundfunkänderungsstaatsvertrag), in Kraft seit 01.01.2016.

11.4 Tätigkeitsberichte / Satzungen / Statuten / Organigramme

Bericht an die Landesparlamente der NDR Staatsvertragsländer über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Norddeutschen Rundfunks. Hg. vom Norddeutschen Rundfunk. Hamburg, 2014. Abrufbar unter: http://www.ndr.de/der_ndr/daten_und_fakten/berichtenlandesparlamente100.pdf [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

Geschäftsbericht des Bayerischen Rundfunks 2014. Hg. vom Bayerischen Rundfunk. München, 2015. Abrufbar unter: <http://www.br.de/unternehmen/inhalt/organisation/2014-geschaeftsbericht-100.html> [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

Geschäftsbericht des Mitteldeutschen Rundfunks 2014. Hg. vom Mitteldeutschen Rundfunk. Leipzig, 2015. Abrufbar unter: <http://www.mdr.de/unternehmen/download4084.html> [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

Gesellschaftsvertrag der Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland vom 14.07.2011. Abrufbar unter: http://www.bundeskunsthalle.de/fileadmin/user_upload/05Ueberuns/5.4kuratorium/ueberuns_5.4.1Gesellschaftsvertrag_Stand20110714.pdf [Letzter Zugriff: 12.03.2016]

Gleichstellungsbericht 2014. Entwicklungen zum Thema »Gleichstellung im NDR«. Hg. vom Norddeutschen Rundfunk. Hamburg, 2015. Abrufbar unter: http://www.ndr.de/der_ndr/daten_und_fakten/gleichstellungsbericht100.pdf [Letzter Zugriff: 03.06.2016]

Jahresbericht des Hessischen Rundfunks 2014. Hg. von der Pressestelle des Hessischen Rundfunks. Frankfurt/Main, 2015. Abrufbar unter: http://www.hr-online.de/website/derhr/home/download.jsp?key=standard_document_56063065&row=0&rubrik=31444 [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2014. Hg. vom ZDF. Mainz, 2015. Abrufbar unter: <http://www.zdf.de/ZDF/zdfportal/blob/42251524/1/data.pdf> [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

Monitoring zu ausgewählten wirtschaftlichen Eckdaten der Kultur- und Kreativwirtschaft 2014. Kurzfassung. Hg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Berlin, 2015. Abrufbar unter: <http://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KuK/Redaktion/PDF/monitoring-wirtschaftliche-eckdaten-kuk-2012,property=pdf,bereich=kuk,sprache=de,rwb=true.pdf> [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

Organigramm Deutsche Welle: <http://www.dw.com/de/unternehmen/organisation/s-2996> [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

Organigramm Deutschlandradio: <http://www.deutschlandradio.de/index.media.a0013abb-dbaf40227f9808f0d9a74d75> [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Organigramm Hessischer Rundfunk: http://www.hr-online.de/website/derhr/home/download.jsp?key=standard_kolumne_20298302&row=0&rubrik=6320 [Letzter Zugriff: 11.03.2016]

Organigramm Mitteldeutscher Rundfunk: <http://www.mdr.de/unternehmen/organisation/struktur/organigramm100.html> [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Organigramm Norddeutscher Rundfunk: http://www.ndr.de/der_ndr/unternehmen/organisation/organisation135.pdf [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Organigramm Radio Bremen: <http://www.radiobremen.de/unternehmen/organisation/organisation106.html> [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Organigramm Saarländischer Rundfunk: http://www.sr.de/sr/home/der_sr/wir_uber_uns/organisation/organisation100.html [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Organigramm Südwestrundfunk: <http://www.swr.de/unternehmen/organisation/-/id=7687068/6dr3wg/index.html> [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Organigramm Westdeutscher Rundfunk: <http://www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/profil/organisation/index.html> [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Organigramm Zweites Deutsches Fernsehen: <http://www.zdf.de/zdf-mitarbeiter-und-standorte-zdf-studios-25172410.html> [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Rundfunkstaatsvertrag rbb – Staatsvertrag über die Errichtung einer Gemeinsamen Rundfunkanstalt der Länder Berlin und Brandenburg vom 25. Juni 2002 in der Fassung vom 30. August/11. September 2013. Abrufbar unter: http://www.rbb-online.de/unternehmen/der_rbb/struktur/grundlagen/rbb_staatsvertrag.file.html/140121-rbb_StV2013.pdf [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Tätigkeitsbericht der Stiftung Deutsches Historisches Museum 2011/2012. Hg. von der Stiftung Deutsches Historisches Museum. Abrufbar unter: https://www.dhm.de/fileadmin/medien/relaunch/uebersuns/DHM_Taetigkeitsbericht_2011-2012.pdf [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Tätigkeitsbericht der Stiftung Haus der Geschichte 2013 – 2014. Bonn, 2015. Abrufbar unter: https://www.hdg.de/fileadmin/_Publikationen/report/Taetigkeitsbericht_2013-2014.pdf [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Tätigkeitsbericht der Stiftung Haus der Geschichte 2011 – 2012. Bonn, 2013. Abrufbar unter: http://www.hdg.de/fileadmin/_Publikationen/report/Taetigkeitsbericht_2011-2012.pdf [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Tätigkeitsbericht der Stiftung Haus der Geschichte 2009 – 2010. Bonn, 2011. Abrufbar unter: https://www.hdg.de/fileadmin/_Publikationen/report/Taetigkeitsbericht_2009-2010.pdf [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Tätigkeitsbericht der Stiftung Haus der Geschichte 2007 – 2008. Bonn, 2009. Abrufbar unter: https://www.hdg.de/fileadmin/_Publikationen/report/Taetigkeitsbericht_2007-2008.pdf [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Satzung der Akademie der Künste, beschlossen von der Mitgliederversammlung am 28.04.2006, ergänzt und geändert von der Mitgliederversammlung am 05.05.2012 und 01.11.2013. Abrufbar unter: http://www.adk.de/de/akademie/pdf/Satzung_der_AdK.pdf [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Satzung der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste in der Fassung vom März 2009. Abrufbar unter: <http://www.darstellendekuenste.de/mitglieder-satzung.html> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung der Deutschen Akademie für Fernsehen vom 17.12.2010. Abrufbar unter: <http://www.deutscheckademie fuerfernsehen.de/sites/default/files/PDF/FernsehakademieSatzung.pdf> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung vom 14.10.1950 in der Fassung vom 26.10.2012. Abrufbar unter: <http://www.deutscheakademie.de/de/akademie/satzung> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung der Deutschen Filmakademie vom 08.09.2003 in der Fassung vom 08.11.2015. Abrufbar unter: http://www.deutsche-filmakademie.de/fileadmin/downloads/pdf/20151108_Satzung.pdf [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung der Illustratoren Organisation. Der Berufsverband deutschsprachiger Illustratoren in der Fassung vom 09.05.2015. Abrufbar unter: http://www.io-home.org/io-data/pdf_pool/IO_Satzung_2015.pdf [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung der Kulturstiftung des Bundes in der Fassung vom 18.10.2011. Abrufbar unter: http://kulturstiftung-des-bundes.de/sites/KSB/download/Satzung_vom_18._Oktober_2011.pdf [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung der Sächsischen Akademie der Künste vom 29.02.1996 in der Fassung vom 26.10.2013. Abrufbar unter: <http://www.sadk.de/satzung.html> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung der Stiftung Deutsches Historisches Museum vom 11.06.2010. Abrufbar unter: <https://www.dhm.de/fileadmin/medien/relaunch/ueber-uns/Satzung.pdf> [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

Satzung des Archivs Frau und Musik in der Fassung vom 06.08.2013. Abrufbar unter: http://www.archiv-frau-musik.de/cms/wp-content/uploads/2015/10/Satzung-2013_08_06_mit-Unterschriften.pdf [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung des Berufsverbandes der Deutschen Kommunikationsdesigner in der Fassung vom 18.11.2011. Abrufbar unter: <http://bdg-designer.de/der-verband/satzung/> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung des Bundesverband Regie in der Fassung vom 05.02.2015. Abrufbar unter: http://www.regieverband.de/de_DE/bvr/rules [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung des Deutschen Künstlerbunds in der Fassung vom 17.10.2011. Abrufbar unter: <http://www.kuenstlerbund.de/deutsch/organisation/satzung/index.html> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung des Deutschen Übersetzerfonds vom 12.09.1997, mit Änderung vom 12.02.2012. Abrufbar unter: <http://www.uebersetzerfonds.de/wir-ueber-uns/satzung.html> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung des Frauenkulturbüro NRW in der Fassung vom 20.03.2013. Abrufbar unter: <http://www.frauenkulturbuero-nrw.de/index.php/wir-ueber-uns/verein/> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Satzung des Verbands der Freien Lektorinnen und Lektoren (VFL) in der Fassung vom 19.06.2006. Abrufbar unter: http://www.vfl.de/fileadmin/pdf/VFL_Satzung_2010_06_19.pdf [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Statut der Akademie Deutscher Musikautoren vom Oktober 2015. Abrufbar unter: http://www.musikautorenpreis.de/files/uploads/2016/01/Akademie-Deutscher-Musikautoren_Statut.pdf [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Statut der Deutschen Akademie Rom Villa Massimo und der Deutschen Akademie Rom Casa Baldi in Olevano Romano. Abrufbar unter: <http://www.villamassimo.de/de/informationen/villa-massimo/statut> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Statut des Deutschen Musikautorenpreises vom März 2014. Abrufbar unter: http://www.musikautorenpreis.de/files/uploads/2015/01/Deutscher-Musikautorenpreis_Statut.pdf [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Statut der Karl-Preusker-Medaille der Deutschen Literaturkonferenz e.V.. Abrufbar unter: <http://www.literaturkonferenz.de/karl-preusker-medaille/statut-der-karl-preusker-medaille/> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Statut des Theaterpreises Berlin. Abrufbar unter: <http://www.stiftung-seehandlung.de/wp-content/uploads/2016/02/Theaterpreis-Berlin.pdf> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Statuten für die »Auszeichnungen der Deutschen Akademie für Fernsehen«. Abrufbar unter: <http://www.deutscheakademie fuerfernsehen.de/content/statuten> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

11.5 Weiteres

Akademie der Künste: <http://www.adk.de>

Archiv Frau und Musik: <http://www.archiv-frau-musik.de/cms>

ARD: www.ard.de

ARD – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: http://www.ard.de/home/intern/die-ard/Mitarbeiterinnen_in_Mitarbeiter_in_der_ARD/309568/index.html [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Berliner Festspiele: <https://www.berlinerfestspiele.de>

BR: <http://www.br.de>

Bundesministerium für Bildung und Forschung (08.03.2016): Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Abrufbar unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88098.html> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

BücherFrauen – Acht Leitsätze: <http://www.buecherfrauen.de/index.php?id=22> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Das Bundesarchiv – Aufgaben: <http://www.bundesarchiv.de/bundesarchiv/aufgaben/index.html.de> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Deutsche Akademie der Darstellenden Künste: www.darstellendekuenste.de

Deutsche Akademie für Fernsehen: www.deutscheakademie fuerfernsehen.de

Deutsche Akademie Rom – Informationen zur Bewerbung für einen Studienaufenthalt in der Villa Massimo und der Casa Baldi in Olevano Romano: <http://www.villamassimo.de/de/informationen/villamassimo/bewerbungsinfos> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Deutsche Filmakademie: <http://www.deutsche-filmakademie.de>

Deutsche Nationalbibliothek: www.dnb.de

Deutsche Orchestervereinigung (2014): Deutsche Orchester: Abbau Ost schreitet voran. Orchester auch im Westen zunehmend gefährdet (29.01.2014). Abrufbar unter: <http://www.dov.org/pressereader/items/deutsche-orchester-abbau-ost-schreitet-voran-1260.html?search=weiblich> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Deutscher Buchpreis: www.deutscher-buchpreis.de

Deutscher Drehbuchpreis – Informationsblatt vom 27.11.2012: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/BKM/2013-03-20-informationsblatt-deutscher-drehbuchpreis.pdf;jsessionid=D5E04799E76D3368B2E58F807B4ECAAf.s2t1?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Zugriff: 04.06.2016]

Deutscher Jugendliteraturpreis: <http://www.djlp.jugendliteratur.org>

Deutscher Jugendliteraturpreis – Ausschreibung: <http://www.djlp.jugendliteratur.org/ausschreibung-7.html> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Deutscher Kulturrat: <http://www.kulturrat.de>

Deutscher Künstlerbund – Historie: <http://www.kuenstlerbund.de/deutsch/historie/deutscher-knstlerbund/index.html> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Deutscher Kunstrat: <http://www.deutscher-kunstrat.de/>

Deutscher Kurzfilmpreis – Preisträger und Nominierte 2015: https://www.deutscher-kurzfilmpreis.de/Webs/DKFP/Content/_Anlagen/2014-10-28-liste-nominierte-preistraeger-deutscher-kurzfilmpreis.pdf?_blob=publicationFile&v=2 [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Deutscher Kurzfilmpreis – Preisträger und Nominierte 1956 – 2015: https://www.deutscher-kurzfilmpreis.de/Webs/DKFP/Content/_Anlagen/2014-10-28-liste-nominierte-preistraeger-deutscher-kurzfilmpreis.pdf?_blob=publicationFile&v=2 [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Deutscher Kurzfilmpreis – Vergabeverfahren: <https://www.deutscher-kurzfilmpreis.de/Webs/DKFP/DE/DerPreis/Vergabeverfahren/vergabeverfahren.html> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Deutscher Musikautorenpreis: <http://www.musikautorenpreis.de/>

Deutscher Musikrat: www.musikrat.de

Deutscher Übersetzerfonds – Geförderte Übersetzungen: <http://www.uebersetzerfonds.de/stipendien/geofoerderte-uebersetzungen.html> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Deutsches Studienzentrum Venedig: <http://www.dszv.it>

Deutschlandradio: <http://www.deutschlandradio.de>

Deutsche Welle: www.dw.com

Die Beauftragte für Kultur und Medien: <https://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragteFuerKulturundMedien/beauftragte-fuer-kultur-und-medien.html>

Fachgruppe Musik in ver.di: <https://musik.verdi.de>

Fascinating People – Leistungen für Mitarbeiter: <https://www.fascinating-people.de/leistungen-fuer-mitarbeiter> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Freie Akademie der Künste in Hamburg: <http://www.akademie-der-kuenste.de>

GEDOK: <http://gedok.de>

HR: <http://www.hr-online.de>

Illustratoren Organisation: <http://www.io-home.org>

Initiative Musik: <http://www.initiative-musik.de>

Jugend musiziert: www.jugend-musiziert.org

Jugend musiziert – Ausschreibungsunterlagen: http://www.jugend-musiziert.org/fileadmin/user_upload/bilderpool/Jumu_2016_Ausschreibung.pdf [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (2015): Beschlüsse. 25. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) (03.07.2015). Berlin.

Kulturstiftung des Bundes: www.bundeskulturstiftung.de

Mediengruppe RTL Deutschland: <http://www.mediengruppe-rtl.de/>

Mediengruppe RTL Deutschland – Medienbeirat: <http://www.mediengruppe-rtl.de/verantwortung/Social-Responsibility/medienbeirat/index.html> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

mdr: <http://www.mdr.de>

Mülheimer Theatertage – Stücke: <https://www1.muelheim-ruhr.de/kunst-kultur/theater/stuecke/aktuelle-nachrichten> [Letzter Zugriff: 11.04.2016]

NDR: <http://www.ndr.de/>

Pro Quote Medien – Zehn Gründe für die Quote: <http://www.pro-quote.de/zehn-gruende-fur-die-quote/> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Pro Quote Regie – Aufruf: <http://www.proquote-regie.de/text-pro-quote/> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

ProSiebenSat1: <http://www.prosiebensat1.de/>

Radio Bremen (2015): Drei Resolutionen der Medienfrauen. 38. Herbsttreffen der Medienfrauen. Ab-rufbar unter: <http://www.radiobremen.de/unternehmen/veranstaltungen/medienfrauentreffen/resoluti-onen100.html> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

Rat für Baukultur und Denkmalkultur: <http://www.baukulturrat.de/>

rbb: <http://www.rbb-online.de/>

RB: <http://www.radiobremen.de/>

Rundfunk Berlin-Brandenburg: www.rbb-online.de

SR: <http://www.sr.de>

Staatsbibliothek zu Berlin: <http://staatsbibliothek-berlin.de>

Staatsbibliothek zu Berlin – Zahlen und Fakten: <http://staatsbibliothek-berlin.de/die-staatsbibliothek/zahlen-und-fakten> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Stiftung Deutsches Historisches Museum – Über uns: <https://www.dhm.de/ueber-uns/team.html> [Letzter Zugriff: 12.04.2016]

Stiftung Kunstfonds: <http://www.kunstfonds.de>

Stiftung Preußischer Kulturbesitz: www.preussischer-kulturbesitz.de

SWR: <http://www.swr.de>

Villa Aurora: <http://www.villa-aurora.org/de>

Villa Massimo: <http://www.villamassimo.de/de>

WDR: <http://www.wdr.de>

WDR – Der WDR als Arbeitgeber: <http://www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/karriere/arbeitgeber-100.html> [Letzter Zugriff: 24.03.2016]

ZDF: <http://www.zdf.de>

ZDF – Gleichstellung im ZDF (21.01.2013): <http://www.zdf.de/gleichstellung-im-zdf-26250130.html> [Letzter Zugriff: 15.01.2016]

12. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Vergleich der Frauen- und Männererwerbsquote im Bundesgebiet der 15- bis unter 65-Jährigen in den Jahren 1994, 1997, 2000, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 und 2014 in %

Abb. 2: Vergleich der Frauenerwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland der 15- bis unter 65-Jährigen in den Jahren 1994, 1997, 2000, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 und 2014 in %

Abb. 3: Vergleich des Frauen- und Männeranteils mit einem Monatsnettoeinkommen über 2.000 Euro an den Erwerbstätigen insgesamt in %

Abb. 4: Frauenanteil an den Erwerbstätigen in ausgewählten Kulturberufen im Jahr 2013 in %

Abb. 5: Frauen- und Männeranteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kulturberufen im Jahr 2013 in %

Abb. 6: Geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Studierendenzahlen in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15

Abb. 7: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fächern des Studienbereichs Kunst, Kunstwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15

Abb. 8: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fächern des Studienbereichs Bildende Kunst in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15

Abb. 9: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fächern des Studienbereichs Gestaltung in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15

Abb. 10: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fächern des Studienbereichs Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15

Abb. 11: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Fächern des Studienbereichs Musik, Musikwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15

Abb. 12: Frauenanteile an den Bewerbungen um Professorinnen- und Professorenstellen, an den Listenplätzen, an den Berufungen und Ernennungen an Kunst- und Musikhochschulen in den Jahren 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

Abb. 13: Frauenanteile an den Studierenden, den Studienabsolventen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren in den Sprach- und Kulturwissenschaften in den Jahren 1992 – 1996, 1997 – 2001, 2002 – 2006, 2007 – 2010 und 2011 – 2013 in %

Abb. 14: Vergleich des Frauenanteils im Arbeitsbereich Bühnenleitung und bei den Souffleusen in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Abb. 15: Entwicklung des Frauenanteils bei den Musikvorständen, Ballettvorständen, Regisseurinnen und Regisseuren/Spielleiterinnen und Spielleitern, Inspizientinnen und Inspizienten sowie Schauspielerinnen und Schauspielern/Spielleiterinnen und Spielleitern in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Abb. 16: Frauenanteil an den gespielten Schauspielautorinnen und -autoren in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2013/14 in %

Abb. 17: Frauenanteil an der Leitung von Staats-, Landes-, Zentral- und Universitätsbibliotheken in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

Abb. 18: Anteil der männlichen und weiblichen Museumsleitungen in den Jahren 2002 und 2014 in %

Abb. 19: Frauenanteil an der Leitung von Kunst- und Fachmuseen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

Abb. 20: Frauenanteil an den bei der Art Cologne präsentierten Künstlerinnen und Künstlern in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

Abb. 21: Gegenüberstellung des Frauenanteils an den Beschäftigten der ARD-Sender insgesamt und in den ersten drei Hierarchieebenen der ARD-Sender im Jahr 2014 in %

Abb. 22: Anteile der Versicherten den Berufsgruppen Bildende Kunst, Musik, Wort und Darstellende Kunst an der Gesamtzahl der Versicherten im Jahr 2015 in %

Abb. 23: Geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Zahl der Versicherten im Jahr 2015

Abb. 24: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in der Künstlersozialversicherung in den Berufsgruppen Wort, Bildende Kunst, Musik und Darstellende Kunst im Jahr 2014 in Euro

Abb. 25: Frauenanteile an den Versicherten in den Tätigkeitsbereichen Graphik-, Mode- Industriedesign sowie Performancekunst in den Jahren 1995 und 2014 in %

Abb. 26: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Männer in der Berufsgruppe Bildende Kunst an der Gesamtzahl der versicherten Männer in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %

Abb. 27: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Frauen in der Berufsgruppe Bildende Kunst an der Gesamtzahl der versicherten Frauen in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %

Abb. 28: Einkommensdifferenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in %

Abb. 29: Frauenanteil an den Versicherten in den Tätigkeitsbereichen Chorleiterin bzw. -leiter, Orchestermusikerin bzw. -musiker E-Musik sowie Musikpädagogin, Ausbilderin bzw. Musikpädagoge, Ausbilder in den Jahren 1995 und 2014 in %

Abb. 30: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Männer in der Berufsgruppe Musik an der Gesamtzahl der versicherten Männer in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %

Abb. 31: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Frauen in der Berufsgruppe Musik an der Gesamtzahl der versicherten Frauen in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %

Abb. 32: Einkommensdifferenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2010 und 2014 in %

Abb. 33: Frauenanteil an den Versicherten in den Tätigkeitsbereichen Schriftstellerin bzw. Schriftsteller, Dichterin bzw. Dichter, Journalistin bzw. Journalist, Redakteurin bzw. Redakteur sowie Öffentlichkeitsarbeit, Werbung in den Jahren 1995 und 2014 in %

Abb. 34: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Männer in der Berufsgruppe Wort an der Gesamtzahl der versicherten Männer in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014

Abb. 35: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Frauen in der Berufsgruppe Wort an der Gesamtzahl der versicherten Frauen in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014

Abb. 36: Einkommensdifferenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 in %

Abb. 37: Frauenanteil an den Versicherten in den Tätigkeitsbereichen Schauspielerin bzw. Schauspieler, Sprecherin bzw. Sprecher, Moderatorin bzw. Moderator, Rezitatorin bzw. Rezitator sowie Puppen-, Figuren-, Marionettenspielerin bzw. -spieler in den Jahren 1995 und 2014 in %

Abb. 38: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Männer in der Berufsgruppe Darstellende Kunst an der Gesamtzahl der versicherten Männer in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %

Abb. 39: Anteile der in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen versicherten Frauen in der Berufsgruppe Darstellende Kunst an der Gesamtzahl der versicherten Frauen in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014 in %

Abb. 40: Einkommensdifferenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in %

Abb. 41: Frauenanteil an den Preisträgerinnen und Preisträgern bei Jugend musiziert in den Jahren 2006 bis 2014 in %

Abb. 42: Anzahl der geförderten Frauen und Männer bei der Bundesauswahl Konzerte Junger Künstler von der Konzertsaison 1993/94 bis zur Konzertsaison 2014/15

Abb. 43: Anteile der von der Initiative Musik seit 2007 geförderten Ensembles, Künstlerinnen und Künstler in %

Abb. 44: Anteile der seit 2000 von Frauen und von Männern geförderten Übersetzungen durch den Deutschen Übersetzerfonds in %

Abb. 45: Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Jugendliteraturpreises in den Kategorien Text, Illustration und Übersetzung in den Jahren 1994 bis 2015

Abb. 46: Frauenanteil an den verschiedenen Fördermaßnahmen der Stiftung Kunstfonds in den Jahren 1994 bis 2014 in %

Abb. 47: Aufführungen von Regie-Arbeiten und Texten von Frauen und Männern bei den Berliner Festspielen in den Jahren 1994 bis 2015

Abb. 48: Frauenanteil an den Stipendiatinnen und Stipendiaten der Villa Massimo in den Jahren 1994 bis 2014 in %

Abb. 49: Frauenanteil an den Stipendiatinnen und Stipendiaten der Casa Baldi in den Jahren 2003 bis 2014 in %

Abb. 50: Frauenanteil an den Stipendiatinnen und Stipendiaten des Deutschen Studienzentrums Venedig in den Jahren 2005 bis 2014 in %

Abb. 51: Frauen- und Männeranteil an den Studiengästen der Villa Aurora in den Jahren 1994 bis 2014 in %

Abb. 52: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Akademie der Künste 2016 in %

Abb. 53: Frauenanteil in den verschiedenen Sektionen der Akademie der Künste im Jahr 2016 in %

Abb. 54: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Freien Akademie der Künste in Hamburg im Jahr 2016 in %

Abb. 55: Frauenanteil in den verschiedenen Sektionen der Freien Akademie der Künste in Hamburg im Jahr 2016 in %

Abb. 56: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Sächsischen Akademie der Künste 2016 in %

Abb. 57: Frauenanteil in den verschiedenen Sektionen der Sächsischen Akademie der Künste im Jahr 2016 in %

Abb. 58: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Bayerischen Akademie der Schönen Künste im Jahr 2016 in %

Abb. 59: Frauenanteil in den verschiedenen Abteilungen der Bayerischen Akademie der Schönen Künste 2016 in %

Abb. 60: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtkunst im Jahr 2016 in %

Abb. 61: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Deutschen Akademie der Darstellenden Künste im Jahr 2016 in %

Abb. 62: Mitglieder der verschiedenen Sektionen der Deutschen Akademie für Fernsehen im Jahr 2016

Abb. 63: Frauenanteil in den Sektionen der Deutschen Akademie für Fernsehen im Jahr 2016 in %

Abb. 64: Anteile der geborenen Mitglieder und der Mitglieder der verschiedenen Sektionen an den Gesamtmitgliedern der Deutschen Filmakademie in %

Abb. 65: Frauenanteil unter den Mitgliedern der verschiedenen Sektionen der Deutschen Filmakademie im Jahr 2016 in %

Abb. 66: Frauenanteil an den Preisträgerinnen und Preisträgern des Deutschen Filmpreises in den Jahren 1994 bis 2015 in %

Abb. 67: Frauen- und Männeranteil unter den Mitgliedern der Akademie Deutscher Musikautoren in %

Abb. 68: Frauenanteil im Sprecherrat des Deutschen Kulturrates in den Jahren 2006 bis 2016 in %

Abb. 69: Frauenanteil an den Vorsitzenden der Fachausschüsse des Deutschen Kulturrates in den Jahren 2005 bis 2015 in %

Abb. 70: Frauenanteil in den Fachausschüssen des Deutschen Kulturrates in den Amtszeiten 2013 bis 2016 und 2016 bis 2019 in %

Abb. 71: Frauen-, Männer- und Institutionenanteil an den Preisträgerinnen und Preisträgern des Kulturgroßschens des Deutschen Kulturrates in den Jahren 1993 bis 2016 in %

Abb. 72: Frauen-, Männer- und Institutionenanteil an den Preisträgerinnen und Preisträgern des puk-Journalistenpreises des Deutschen Kulturrates in den Jahren 2005 bis 2011 in %

Abb. 73: Kultur-Menschen in der Zeitung Politik & Kultur in den Jahren 2002 bis 2016 in %

Abb. 74: Leitartiklerinnen und Leitartikler von Politik & Kultur in den Jahren 2002 bis 2016 in %

Abb. 75: Portraitierte in der Zeitung Politik & Kultur in den Jahren 2002 bis 2016 in %

13. Übersichtsverzeichnis

Übersicht 1: Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene in Unternehmen der Privatwirtschaft in den Jahren 2004 und 2014 in %

Übersicht 2: Geschlechtsspezifische Anteile an erwerbstätigen Selbstständigen, Beamtinnen und Beamten, Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern in verschiedenen Einkommensgruppen in den Jahren 2003, 2007, 2011 und 2014 in %

Übersicht 3: Anteil der Erwerbstätigen in Kulturberufen im Jahr 2013 in %

Übersicht 4: Frauenanteil an den Studierenden in den verschiedenen Fächergruppen in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Übersicht 5: Frauenanteil an den Studierenden in ausgewählten Studienbereichen in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Übersicht 6: Zahl der Studierenden in den verschiedenen Studienbereichen der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/2003, 2006/07, 2010/11 und 2014/15

Übersicht 7: Frauenanteil in den Studienfächern des Studienbereichs Kunst, Kunstwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Übersicht 8: Frauenanteil in den Studienfächern des Studienbereichs Bildende Kunst in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Übersicht 9: Frauenanteil in den Studienfächern des Studienbereichs Gestaltung in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Übersicht 10: Frauenanteil in den Studienfächern des Studienbereichs Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Übersicht 11: Frauenanteil in den Studienfächern des Studienbereichs Musik, Musikwissenschaft in den Wintersemestern 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Übersicht 12: Frauenanteil an den Lehrenden in den Lehr- und Forschungsbereichen der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

Übersicht 13: Gegenüberstellung des Frauenanteils an den Studierenden (S) und des Frauenanteils an den Lehrenden (L) in den Studienbereichen Kunst, Kunstwissenschaft allgemein, Bildende Kunst, Gestaltung, Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft und Musik, Musikwissenschaft in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

Übersicht 14: Frauenanteil in den Leitungsfunktionen an Kunsthochschulen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

Übersicht 15: Frauenanteil in den Leitungsfunktionen an Musikhochschulen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

Übersicht 16: Sozialversicherungspflichtig beschäftigtes Personal insgesamt und sozialversicherungspflichtig beschäftigtes weibliches Personal an Theatern in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15

Übersicht 17: Frauenanteil am sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personal an Theatern in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Übersicht 18: Frauenanteil am künstlerischen Personal an Theatern in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2014/15 in %

Übersicht 19: Zahl der Komponistinnen bzw. Komponisten und Autorinnen bzw. Autoren, deren Stücke in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2013/14 aufgeführt wurden

Übersicht 20: Frauenanteil an den Opernkomponistinnen und -komponisten, deren Werke in den Spielzeiten 1994/95, 1998/99, 2002/03, 2006/07, 2010/11 und 2013/14 aufgeführt wurden, sowie Frauenanteil an den Opernkomponistinnen und -komponisten, deren Werke in diesen Jahren uraufgeführt wurden in %

Übersicht 21: Leitung von Rundfunk- und Sinfonieorchestern in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 22: Leitung von Staats-, Landes-, Zentral- und Universitätsbibliotheken in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 23: Geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Ausbildungsverträge im Buchhandel und im Verlagswesen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 24: Haupt-, neben- und ehrenamtliche Leitung von Museen den Jahren 2002 und 2014

Übersicht 25: Leitung von Kunstmuseen, Gedenkstätten und Fachmuseen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 26: Ausgestellte Künstlerinnen und Künstler auf der Art Cologne in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2010

Übersicht 27: Vertreterinnen und Vertreter sowie Stellvertretende Vertreterinnen und Vertreter im Stiftungsrat der Stiftung Preußischer Kulturbesitz im Jahr 2016

Übersicht 28: Leitung der Einrichtungen der Stiftung Preußischer Kulturbesitz in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 29: Leitung der Museen innerhalb der Staatlichen Museen zu Berlin – Stiftung Preußischer Kulturbesitz in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 30: Mitglieder des Kuratoriums, des Wissenschaftlichen Beirats, des Arbeitskreises gesellschaftlicher Gruppen sowie leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland 2007 bis 2014

Übersicht 31: Frauenanteil im Verwaltungsrat und in den Beiräten der Deutschen Nationalbibliothek im Jahr 2014

Übersicht 32: Frauenanteil in Stiftungsrat, Stiftungsbeirat und Jury der Kulturstiftung des Bundes im Jahr 2016

Übersicht 33: Frauenanteil in den Rundfunk- und Verwaltungsräten der ARD-Anstalten sowie des ZDF im Jahr 2016

Übersicht 34: Leitung der ARD-Anstalten und des ZDF im Jahr 2016

Übersicht 35: Frauenanteil insgesamt und Frauenanteil an den Führungspositionen in den ARD-Anstalten im Jahr 2014

Übersicht 36: Leitung der Programmbereiche von Das Erste in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006 und 2014

Übersicht 37: Vorsitz des Rundfunk- und des Verwaltungsrates des Bayerischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 38: Führungskräfte und Leitungen der Landesstudios des Bayerischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 39: Leitungsfunktionen im Bayerischen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 40: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates des Ostdeutschen Rundfunks Brandenburg (ORB), des Senders Freies Berlin (SFB) und des Rundfunks Berlin-Brandenburg (rbb) in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 41: Führungskräfte und Leitungen der Landesstudios des Ostdeutschen Rundfunks Brandenburg (ORB), des Senders Freies Berlin (SFB) und des Rundfunks Berlin-Brandenburg (rbb) in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 42: Leitungsfunktionen im Rundfunk Berlin-Brandenburg nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 43: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates von Radio Bremen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 44: Führungskräfte und Leitungen der Regionalstudios von Radio Bremen in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 45: Leitungsfunktionen bei Radio Bremen nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 46: Vorsitz des Rundfunk- und des Verwaltungsrates des Hessischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 47: Führungskräfte und Leitungen der Regionalstudios des Hessischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 48: Leitungsfunktionen im Hessischen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 49: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates des Mitteldeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 50: Führungskräfte und Leitungen der Landesfunkhäuser und -studios des Mitteldeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 51: Leitungsfunktionen im Mitteldeutschen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 52: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates des Norddeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 53: Führungskräfte und Leitungen der Landesstudios des Norddeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 54: Leitungsfunktionen im Norddeutschen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 55: Programmbereichsleitungen im Norddeutschen Rundfunk im Jahr 2016

Übersicht 56: Festangestellte und Freie Moderatoren (M), Sprecher (S), Präsentanten (P) bzw. Moderatorinnen, Sprecherinnen, Präsentantinnen im Norddeutschen Rundfunk im Jahr 2014

Übersicht 57: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates des Saarländischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 58: Führungskräfte und Leitung des Landesstudios des Saarländischen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 59: Leitungsfunktionen im Saarländischen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 60: Vorsitz des Rundfunk- und Verwaltungsrates des Südwestrundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 61: Führungskräfte und Leitungen der Regionalstudios des Südwestrundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 62: Leitungsfunktionen im Südwestrundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 63: Vorsitz des Rundfunk- und des Verwaltungsrates des Westdeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 64: Führungskräfte und Leitungen der Regionalstudios des Westdeutschen Rundfunks in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 65: Leitungsfunktionen im Westdeutschen Rundfunk nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 66: Vorsitz des Hörfunk- und Verwaltungsrates bei Deutschlandradio in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 67: Führungskräfte und Leitungen der Landesstudios bei Deutschlandradio in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 68: Leitungsfunktionen bei Deutschlandradio nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 69: Vorsitz des Rundfunk- und des Verwaltungsrates der Deutschen Welle in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 70: Führungskräfte und Leitung des Hauptstadtstudios der Deutschen Welle in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 71: Leitungsfunktionen bei der Deutschen Welle nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 72: Vorsitz des Fernseh- und Verwaltungsrates und des Rundfunkrates des ZDF in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010, 2014, 2010 und 2014

Übersicht 73: Führungskräfte und Leitungen der Landesstudios des ZDF in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 74: Leitungsfunktionen beim ZDF nach Geschlecht im Jahr 2016

Übersicht 75: Führungskräfte der Sender der RTL Mediengruppe in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 76: Altersstruktur der in der Künstlersozialversicherung Versicherten im Jahr 2015

Übersicht 77: Frauenanteil in den Alters- und Berufsgruppen der in der Künstlersozialversicherung Versicherten im Jahr 2015 in %

Übersicht 78: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten der Künstlersozialversicherung in den Berufsgruppen Bildende Kunst, Musik, Wort und Darstellende Kunst im Jahr 2014 in Euro

Übersicht 79: Einkommensdifferenz zwischen den männlichen und weiblichen Versicherten der Künstlersozialversicherung in den Berufsgruppen Bildende Kunst, Musik, Wort und Darstellende Kunst im Jahr 2015 in Euro

Übersicht 80: Geringeres Einkommen weiblicher Versicherter im Vergleich zu männlichen Versicherten in den Jahren 2007 und 2015 in %

Übersicht 81: Einkommensdifferenz zwischen den Berufsanfängerinnen und -anfängern der Künstlersozialversicherung in den Berufsgruppen Bildende Kunst, Musik, Wort und Darstellende Kunst im Jahr 2014

Übersicht 82: Zahl der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010, 2013 und 2014

Übersicht 83: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

Übersicht 84: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Übersicht 85: Jahresdurchschnittseinkommen der weiblichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Übersicht 86: Vergleich des höchsten und des niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommens von Männern und Frauen in der Berufsgruppe Bildende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

Übersicht 87: Zahl der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Musik in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014

Übersicht 88: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

Übersicht 89: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Übersicht 90: Jahresdurchschnittseinkommen der weiblichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Übersicht 91: Vergleich des höchsten und des niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommens von Männern und Frauen in der Berufsgruppe Musik in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

Übersicht 92: Zahl der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Wort in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014

Übersicht 93: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

Übersicht 94: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Übersicht 95: Jahresdurchschnittseinkommen der weiblichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Übersicht 96: Vergleich des höchsten und des niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommens von Männern und Frauen in der Berufsgruppe Wort in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

Übersicht 97: Zahl der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 1995, 2000, 2005, 2010 und 2014

Übersicht 98: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen und weiblichen Versicherten in den Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

Übersicht 99: Jahresdurchschnittseinkommen der männlichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug zum Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Übersicht 100: Jahresdurchschnittseinkommen der weiblichen Versicherten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Bezug auf das Jahresdurchschnittseinkommen der gesamten Berufsgruppe in Euro

Übersicht 101: Vergleich des höchsten und des niedrigsten Jahresdurchschnittseinkommens von Männern und Frauen in der Berufsgruppe Darstellende Kunst in den Jahren 2010 und 2014 in Euro

Übersicht 102: Teilnehmende am Deutschen Musikwettbewerb 2016

Übersicht 103: Autorinnen und Autoren auf der Long- bzw. Shortlist, Preisträgerinnen und Preisträger sowie die Jury des Deutschen Buchpreises in den Jahren 2005 bis 2014

Übersicht 104: Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Jugendliteraturpreises in den Jahren 1994 bis 2015

Übersicht 105: Autorinnen und Autoren sowie Preisträgerinnen und Preisträger der Mülheimer Theaterstage in den Jahren 1994 bis 2015

Übersicht 106: Nominierungen und Preisvergabe des Deutschen Kurzfilmpreises in den Jahren 1994 bis 2015

Übersicht 107: Stipendiatinnen und Stipendiaten der Villa Massimo in den Jahren 1994 bis 2014

Übersicht 108: Mitglieder der Akademien für Künste und Frauenanteil in den einzelnen Sektionen im Jahr 2016

Übersicht 109: Frauenanteil unter den Mitgliedern sowie (Stellvertretende) Direktorinnen und Direktoren der Sektionen der Akademie der Künste im Jahr 2016

Übersicht 110: Mitglieder der Sektionen der Freien Akademie der Künste in Hamburg im Jahr 2016

Übersicht 111: Mitglieder der Sektionen der Sächsischen Akademie der Künste im Jahr 2016

Übersicht 112: Mitglieder der Abteilungen der Bayerischen Akademie der Schönen Künste im Jahr 2016

Übersicht 113: Vergaben des Deutschen Theaterpreises DER FAUST in den Jahren 2006 bis 2015

Übersicht 114: Nominierte sowie Preisträgerinnen und Preisträger der Preise der Deutschen Akademie für Fernsehen in den Jahren 2012 bis 2014

Übersicht 115: Nominierte sowie Preisträgerinnen und Preisträger der Preise der Deutschen Akademie für Fernsehen in den Jahren 2012 bis 2014, aufsummiert nach Gewerken

Übersicht 116: Geborene Mitglieder und Mitglieder der Deutschen Filmakademie im Jahr 2016

Übersicht 117: Mitglieder der Sektionen Musik/Schnitt/Tongestaltung und Szenenbild/Kostümbild/Maskenbild, differenziert nach Berufen

Übersicht 118: Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Filmpreises in den Jahren 1994 bis 2015

Übersicht 119: Nominierte sowie Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Musikautorenpreises in den Jahren 2009 bis 2015

Übersicht 120: Nominierte sowie Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Musikautorenpreises in den Jahren 2009 bis 2015, differenziert nach Komposition E-Musik, Komposition U-Musik, Text, Nachwuchsförderung, Lebenswerk und Erfolgreichstes Werk

Übersicht 121: Frauenanteil in ausgewählten Künstlerverbänden in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 in %

Übersicht 122: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder des Deutschen Musikrates in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 123: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder des Rates für darstellende Kunst und Tanz in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 124: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder der Deutschen Literaturkonferenz in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 125: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder des Deutschen Kunstrates in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 126: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder des Rates für Baukultur und Denkmalkultur in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 127: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder der Sektion Design in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 128: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder der Sektion Film, Rundfunk und audiovisuelle Medien in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 129: Präsidentinnen und Präsidenten sowie Geschäftsführungen der Mitglieder des Rates für Soziokultur und kulturelle Bildung in den Jahren 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014

Übersicht 130: Mitglieder des Sprecherrates des Deutschen Kulturrates in den Jahren 2006 bis 2016

Übersicht 131: Vorsitze der Fachausschüsse des Deutschen Kulturrates in den Jahren 2005 bis 2015

Übersicht 132: Fachausschussmitglieder des Deutschen Kulturrates in den Amtszeiten 2013 bis 2016 und 2016 bis 2019

**Ruth Sandforth und
Friederike Wapler**

**Rechtliche Instrumente
der Gleichstellungs-
politik und ihre Anwen-
dung im Kulturbereich**

Inhalt

1. Geschlechterverhältnisse im Kulturbereich – empirische Erkenntnisse und strukturelle Hindernisse	365
2. Verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungspolitik	369
3. Gleichstellung in öffentlichen Einrichtungen:	
Diskriminierungsverbote und positive Förderaufträge	371
3.1 Quotenregelungen	371
3.1.1 Quotenregelungen in Beschäftigungsverhältnissen	371
3.1.2 Quotenregelungen außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen:	
Jurys, Kommissionen etc.	373
3.1.3 Besetzung von Gremien	373
3.1.4 Rechtspolitische Bewertung	374
3.2 Gleichstellungspläne und Gleichstellungsbeauftragte	375
3.3 Gender Mainstreaming	375
3.4 Gleichstellung in privatwirtschaftlichen Unternehmen mit Bundes- oder Landesbeteiligung	376
3.5 Aktive (finanzielle) Frauenförderung.	376
4. Gleichstellung in der Privatwirtschaft	377
4.1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).	377
4.2 Das öffentliche Vergaberecht	379
4.3 Frauenquote in Aufsichtsräten	380
5. Öffentliche Kulturförderung	381
5.1 Öffentliche Förderung von Interessenvertretungen, Verbindungen und beruflichen Netzwerken für Frauen	381
5.2 Förderpreise nur für Frauen.	382
5.3 Frauenmuseen	382
6. Abschließende Betrachtung und Ausblick	385
7. Literaturverzeichnis	386
7.1 Literatur.	386
7.2 Statistisches Material	388
7.3 Weiteres.	389

1. Geschlechterverhältnisse im Kulturbereich – empirische Erkenntnisse und strukturelle Hindernisse

Die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen besteht formal seit Inkrafttreten des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland am 23. Mai 1949. Doch trotz der umfassenden rechtlichen Gleichstellung von Männern und Frauen fehlt es bis heute an einer tatsächlichen Gleichheit in der Verteilung von Macht, Einfluss, Arbeit und Verdienst, um nur einige Bereiche zu nennen. Hinzu kommen unterschiedliche Handlungsspielräume, die Männern und Frauen in verschiedenen kulturellen und sozialen Praxen eröffnet werden. Die Deutungshoheit über Geschlecht und geschlechtliche Zuschreibungen liegt oft nicht bei den Akteurinnen und Akteuren selbst, sondern wird durch gesellschaftliche und traditionell von Männern geschaffene Strukturen geprägt. Wie in vielen anderen Bereichen der Gesellschaft auch bewegen sich Frauen mit ihrem kulturellen und künstlerischen Handeln in einem von männlicher Dominanz geprägten Raum.

Gleichstellungspolitik verfolgt das generelle Ziel, Diskriminierungen und Unterrepräsentanzen sichtbar zu machen und abzubauen. Sie setzt die Analyse des Ist-Zustandes voraus. Schon hier beginnen im Kulturbereich die Schwierigkeiten, weil man sich fragen muss, was Repräsentanz in Kunst und Kultur überhaupt bedeutet und wo genau bzw. in welcher Weise Diskriminierung stattfindet.

In quantitativer Hinsicht lässt sich zunächst feststellen, dass nahezu gleich viele Männer und Frauen in Kulturberufen arbeiten.¹ Differenziert man nach Berufsfeldern, so kommt man zu unterschiedlichen Ergebnissen: Während Frauen beispielsweise in kulturverwaltenden Positionen und im Fachhandel für Musik, Bücher, Antiquitäten und Kunst überrepräsentiert sind, findet sich im Berufsfeld »Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik/-technikerinnen« eine erhebliche Unterrepräsentanz.² Die Repräsentanz der Geschlechter im Kulturbereich muss mithin differenziert und bereichsbezogen betrachtet werden.

Verlässt man den rein zahlenmäßigen Vergleich und nimmt die Einkommensverhältnisse in den Blick, so zeigt sich ein erhöhter Frauenanteil gerade in den Kulturberufen, in denen mit dem geringsten Einkommen gelebt werden muss. In der Berufsgruppe der (freischaffenden) bildenden Künstlerinnen und Künstler³ etwa bilden Frauen mit 58% knapp die Mehrheit. Diese Berufsgruppe arbeitet zum überwiegenden Teil selbstständig (85%)⁴ und beinahe die Hälfte der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten in der Bildenden Kunst und im Kunsthandwerk (49%) verfügte 2013 über ein Einkommen von weniger als 1.100 Euro pro Monat (vgl. Liersch; Asef; Statistisches Bundesamt (Hg.) 2015, 30). Hinzu kommt, dass Frauen auch in den Bereichen, in denen sie quantitativ seltener vertreten sind als Männer, im Durchschnitt weniger verdienen. So ist nicht nur der Frauenanteil im Bereich der Musik (Musik, Gesang, Dirigat) nach den Zahlen von 2013 mit 40% eher gering, auch die Jahreseinkommen in dieser Berufsgruppe sind – basierend auf den Daten der Künstlersozialkasse –

1 2013 waren dies 52% Frauen und 48% Männer (vgl. Liersch; Asef; Statistisches Bundesamt (Hg.) 2015, 21).

2 Von den 66.400 Personen dieser Berufsgruppe waren im Jahr 2013 88% männlich (vgl. ebd., 20).

3 »Künstlerin« kann sich zwar jede nennen, auch jede Laienmalerin, die ohne öffentliche Wahrnehmung Kunst schafft. In die hier vorliegende Betrachtung werden allerdings nur professionalisierte Künstlerinnen einbezogen, denen ihre Kunst zum Broterwerb dient. Darüber hinaus subsumieren wir unter den Begriff »Künstlerin« alle Frauen, die sich professionell in unterschiedlichen Kulturbereichen als Kulturproduzierende ausdrücken, sei es als Schriftstellerin, Komponistin, Regisseurin, Dramaturgin etc. Die Reihe ist beliebig fortzusetzen.

4 Vgl. ebd., 26

mit 12.931 Euro besonders niedrig (vgl. ebd., 34f.).⁵ Die finanzielle Lage der Künstlerinnen ist auch in diesem Bereich besonders prekär, denn durchschnittlich lag ihr Verdienst noch unter dem der Männer. Einähnliches Gefälle zeigt sich auch in den Berufsfeldern »Wort« und »Bildende Kunst«.⁶

Aus gleichstellungsrechtlicher Perspektive ist in einem zweiten Schritt zu fragen, worin die Gründe für diese Unter- bzw. Überrepräsentanzen liegen. Hier greifen eindimensionale Erklärungen zu kurz. Durchaus verbreitet ist in Deutschland nach wie vor die Erklärung, Frauen zeigten im Kulturbetrieb in der Breite weniger Begabung, Ehrgeiz und/oder Durchhaltevermögen.⁷ Daraus ließe sich dann die geringere Repräsentanz ihres Schaffens auf dem Kunstmarkt erklären. Unter den fünfzehn teuersten Kunstwerken, die bis 2015 weltweit verkauft wurden, befindet sich keines, das von einer Künstlerin geschaffen wurde (vgl. Statista 2015). Theaterstücke von Dramatikerinnen und Schriftstellerinnen werden weitaus seltener inszeniert (vgl. Petrovic-Ziemer 2011, 34f.), Kompositionen von Komponistinnen werden weniger häufig aufgeführt als Stücke ihrer männlicher Kollegen⁸. Die Mehrheit der in deutschen Museen ausgestellten Kunstwerke wurde von Männern geschaffen⁹. Diese Liste ist beliebig fortführbar. Sie könnte sich lesen lassen als das Scheitern weiblicher Kulturpraxis.

Doch genau hier liegt der springende Punkt: Kunst und kulturelle Praxen entstehen weder im luftleeren Raum, noch gibt es allgemein verbindliche Maßstäbe, die für den Erfolg eines Kunstwerkes erfüllt sein müssen. Die Bewertung eines Kunstwerks, eines Romans oder einer Komposition, ihre Anerkennung als wichtig, originell oder schön erfolgt nicht auf der Grundlage universeller ästhetischer, politischer oder sozialer Maßstäbe. Im Gegenteil bilden sich diese Maßstäbe im politischen, sozialen und philosophischen Kontext einer Gesellschaft erst heraus. In einem traditionell von Männern dominierten Kulturleben erscheinen weibliche Kulturschaffende und ihre Werke dadurch schnell als das »Andere«, das mit minderem Wert belegt wird. Aktive Gleichstellungspolitik scheint in einem derartigen Kontext als Versuch, die etablierten Leistungskriterien zu unterlaufen und findet aus diesem Grund wenig Akzeptanz. Hinzu kommt, dass gerade die sogenannte »Hochkultur« nur von einem kleineren Teil der Gesellschaft wahrgenommen und wertgeschätzt wird. Der größere Teil der Gesellschaft, der sich selbst als von gegenwärtiger Kunst überfordert oder nicht angesprochen sieht (vgl. Bourdieu; Darbel 2006, 69f.) könnte also die Frage stellen, warum Kultur überhaupt durch öffentliche Gelder gefördert werden muss. Aus dieser Perspektive wird dann vollends unverständlich, warum es wichtig sein soll, in einem Minderheitenfeld – dem etablierten Kulturbetrieb – eine weitere Minderheit – die Künstlerinnen – offensiv zu fördern. Damit bewegen sich Künstlerinnen in einem sehr speziellen Arbeitsumfeld: einem Zusammenspiel aus kulturellen und gesellschaftlichen Konstruktionen, das möglicherweise, je nach Wahrnehmung und Lebenswirklichkeit der Künstlerin, erweitert wird um die Frage nach ihrem Geschlecht und der damit zusammenhängenden Position im Phänomen »Kulturbetrieb« (vgl. Borzello 2000, 199). Frauen bewegen sich als Künstlerinnen damit nicht nur außerhalb der Erlebens- und Vorstellungswelt der meisten Bürgerinnen und Bürger dieses Landes, sondern stellen die Produkte ihrer Arbeit zudem innerhalb einer »Szene« zur Diskussion, die zum Großteil von Männern dominiert wird.

Historisch betrachtet hat sich Anteil der kulturschaffenden Frauen im Laufe der beiden letzten Jahr-

5 Die Zahlen basieren auf den Angaben der Künstlersozialkasse, die durchschnittlichen Jahreseinkommen setzen sich aus den Einnahmen der Versicherten abzüglich deren Betriebsausgaben zusammen.

6 Vgl. zum Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen Schulz in diesem Band

7 Diese Ansicht findet in Deutschland möglicherweise auch deshalb noch eine gewisse Verbreitung, weil der künstlerische Geniebegriff eher Männern, nicht aber Frauen zugesprochen wird. Das Kunstwerk selbst ist männlich belegt. Frauen kam im überwiegenden Teil der vergangenen Jahrhunderte – oder besser Jahrtausende – die Rolle der Muse im Entstehungsprozess um das Kunstwerk, aber nicht die Rolle der Kunstschaffenden zu (vgl. Friauf 2012, 58).

8 Der Anteil von Werken von Komponistinnen in den Programmen deutscher Festivals für Neue Musik betrug 2013 nur 12% (vgl. musica femina münchen e.V.).

9 Nach Schätzung des Bremer Frauenmuseums beträgt der Anteil der von Frauen geschaffenen Kunst an deutschen Kunstmuseen etwa 10% bis 15% (vgl. Bremer Frauenmuseum).

hunderte enorm entwickelt: Bis in das 19. Jahrhundert hinein waren sie von wissenschaftlicher und künstlerischer Ausbildung gänzlich ausgeschlossen oder es wurde ihnen zumindest erschwert, an Kunstakademien zu studieren (vgl. Ruppert 1998, 155 sowie Herber 2009, 61ff.). Ebenso verhielt es sich mit Schriftstellerinnen, die sich Pseudoandronyme gaben, um ihre Werke in einem männlich dominierten Literaturbetrieb überhaupt publizieren zu können.¹⁰ Hierzu gehört nicht nur das Werk belletristisch arbeitender Frauen, sondern auch dasjenige von Frauen, die wissenschaftliche Fachbücher verfasst oder an ihnen mitgearbeitet haben und als Autorinnen nicht in Erscheinung getreten sind. Zu den bekanntesten Schriftstellerinnen, die im 19. Jahrhundert unter Pseudoandronym veröffentlicht haben, gehören Ottilie Bach (Pseudonym Otto Ulrichs), Marie Hirsch (Pseudonym Adalbert Meinhardt) und Annie Hruschka (Pseudonym Erich Ebenstein). Im wissenschaftlichen Bereich stand das Einbinden der familiären Ressourcen in Form von Ehefrauen, Schwestern und Töchtern nicht im Widerspruch zum bürgerlichen Familienbild oder dem des Gelehrten und Wissenschaftlers (vgl. Hoffmann 2011, 113), sofern sich die Leistung der Frauen als Zuarbeit bezeichnen und sich die Arbeit anders oder geringer bewerten ließ als die der Männer (vgl. ebd., 137). Der Ägyptologe Adolf Ermann setzte seine Frau Käthe Ermann z.B. auch auf Forschungsreisen als Assistentin ein, ließ sich von ihr, als er bereits erblindet war, Hieroglyphen übersetzen und arbeitete mit ihrer Hilfe an Publikationen. Else Lüders war ursprünglich die Schülerin des Indologen Heinrich Lüders, entwickelte sich aber rasch zu einer vollwertigen Mitarbeiterin und hat einen nicht unwesentlichen Beitrag zu den Forschungsarbeiten der indologischen Philologie geleistet, die allerdings unter der alleinigen Autorschaft des Mannes herausgegeben wurden.

Der Kulturbetrieb selbst reflektiert diese geschlechtsspezifischen Traditionen und Wertigkeiten nur selten. Etwa seit den 1960er Jahren setzen sich Künstlerinnen mit der Frage der weiblichen Identität innerhalb ihres eigenen Schaffens auseinander, standen und stehen damit aber in der Regel außerhalb der (kommerziell) erfolgreichen und populären Kunstformen oder werden erst mit langer zeitlicher Verzögerung wahrgenommen und gewürdigt. Die Auseinandersetzung mit dem Merkmal »Geschlecht« hat in den vergangenen Jahrzehnten jedoch immer wieder Impulse durch die feministische Theorie und queertheoretische Ansätze erfahren. Der künstlerische Diskurs weist damit – wenn auch weitgehend außerhalb der etablierten Foren – über die Auseinandersetzung mit Weiblichkeit hinaus und thematisiert die allgemeinere Frage, was Geschlecht überhaupt ist, wie es konstruiert wird und welche Bedeutung es für die Identität(en) in der modernen Gesellschaft hat. Damit kommen auch strukturelle Beschränkungen in den Blick, die Frauen, aber auch nicht-heterosexuelle oder geschlechtlich nicht eindeutig verortete Personen im Kulturbetrieb erfahren.

Lässt sich die Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Weise als Ergebnis tradierter Strukturen und stereotyper Zuschreibungen erkennen, stellt sich die Frage, mit welchen Mitteln man eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Kulturbereich langfristig und nachhaltig erreichen kann. Lässt sich die Ungleichbewertung von Frauen- und Männerleistung damit beheben, dass Frauen durch gleichstellungsfördernde Maßnahmen besonders unterstützt werden? An welchen Stellschrauben muss man drehen, um Frauen die gleiche Teilhabe in kulturellen Berufsfeldern zu ermöglichen? Stellen diese Maßnahmen eine Bevorzugung von Frauen dar, oder dienen sie tatsächlich nur dem Nachteilsausgleich? Sind Frauenförderpreise, Stipendien, Frauenmuseen und Interessenvereinigungen von kulturschaffenden Frauen am Ende Schutzräume, weil Frauenkunst keinen Bestand in der echten Welt hat? Oder sollten kunstschaffende Frauen lieber unangepasst agieren, sich ihre eigenen Freiräume schaffen und gegen Verhaltensnormen wenden, die an sie aufgrund ihrer Weiblichkeit gestellt wer-

10 Hacker hat 2007 in einer umfassenden Darstellung die Situation von Schriftstellerinnen im 19. Jahrhundert und auch die Wahl männlicher Pseudonyme, die von den Frauen für Publikationen gewählt wurden, analysiert. Die Argumente für die Wahl eines Männernamens oder eines geschlechtsverschleiernenden Pseudonyms waren Vorurteile, die gegenüber Schriftstellerinnen herrschten, größerer Erfolg, der von Männern verfasster Literatur beschieden war, Rücksichtnahme auf den Ehemann der Schriftstellerin, Angst vor der Reaktion der Öffentlichkeit, wenn die Schriftstellerin gesellschaftlich brisante Themen behandelte, und die Befürchtung, gerade als junge Autorin, keine Anerkennung zu finden (vgl. Hacker 2007, 102ff.).

den? Dies würde natürlich auch einen bewussten Verzicht auf frauenfördernde Maßnahmen bedeuten.

Schlaglichtartig werden im Folgenden einzelne rechtliche Instrumente der gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Kulturbereich vorgestellt und hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit und ihres Veränderungspotentials für die einzelne Frau, aber auch für die strukturellen Bedingungen, unter denen sie arbeitet, untersucht. Da der Instrumentenkasten der gleichstellungsfördernden Maßnahmen sehr groß ist und sich über die Bundes-, Länder- und kommunale Ebene erstreckt, können hier nur die wichtigsten Strategien in ihren Grundzügen vorgestellt werden.

2. Verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungspolitik

Der wichtigste rechtliche Ansatz für eine Gleichstellungspolitik zugunsten von Frauen ist Art. 3 II des Grundgesetzes (GG). Darin heißt es: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt.« Schon diesen Satz in das Grundgesetz überhaupt einzufügen, gelang erst nach dem ersten dokumentierten »Shitstorm« in der bundesrepublikanischen Geschichte: Der Parlamentarische Rat, der 1948/49 das Grundgesetz erarbeitete, sah zunächst eine Gleichstellung der Geschlechter nur bei den staatsbürgerlichen Rechten, also vor allem dem Wahlrecht und dem Zugang zu öffentlichen Ämtern, vor. Erst nachdem die SPD-Abgeordnete Elisabeth Selbert gemeinsam mit einigen Frauenrechtsorganisationen einen Massenprotest gegen diese Formulierung organisiert hatte und tausende von Postkarten das Postfach des Parlamentarischen Rates überschwemmten, wurde die heutige Fassung des Satzes verabschiedet (vgl. Böttger 1990, 191 – 214). Die Gleichberechtigung der Geschlechter umfasst seitdem die gesamte Rechtsordnung und damit z.B. auch die wichtigen Bereiche des Familien-, Sozial- und Arbeitsrechts.

Schon bald wurde allerdings deutlich, dass die rein formal-rechtliche Gleichstellung nicht weiterhilft, wenn die abstrakte rechtliche Regelung auf tatsächliche soziale und materielle Ungleichheiten trifft. Die Gleichheit vor dem Gesetz hilft weder in Gehaltsverhandlungen weiter, noch führt sie zu tatsächlicher Gleichheit, wenn das Recht nur die Realität traditionell männlicher Lebensweisen berücksichtigt. Führen beispielsweise im Rentenrecht nur Zeiten der Erwerbstätigkeit zu Ansprüchen auf Altersvorsorge und haben in der gesellschaftlichen Wirklichkeit überwiegend Frauen eine durch Kindererziehungszeiten unterbrochene Erwerbsbiographie, so behandelt das Gesetz zwar Männer und Frauen gleich, am Ende stehen aber mehr Frauen als Männer mit niedrigen Rentenansprüchen da. Die formale Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt bleibt ein stumpfes Schwert, wenn Bewerbungs- und Auswahlverfahren von stereotypen Rollenzuschreibungen und Vorurteilen beeinflusst bleiben. Um derartige Phänomene der mittelbaren Diskriminierung besser zu erfassen, forderte die Frauenbewegung schon früh aktive Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere die Einführung verbindlicher Frauenquoten und die finanzielle wie ideelle Förderung weiblichen Nachwuchses in Branchen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind. Solche Maßnahmen, die Frauen gezielt unterstützen oder, wie im Fall der Quote, sogar bevorzugen, kollidieren jedoch mit dem Gebot der formalen Rechtsgleichheit – wird die Frau aufgrund einer rechtlichen Regelung gezielt bevorzugt, geht dies zu Lasten der Chancengleichheit der konkurrierenden Männer. Lange Zeit war daher umstritten, ob der Staat überhaupt strategische Frauenförderung betreiben darf, um Gleichberechtigung dort herzustellen, wo sie faktisch nicht besteht. Die Rechtswissenschaft und auch die Rechtsprechung der deutschen Gerichte standen der Vorstellung, der Staat könne solche Kompetenzen über die Garantie formaler Chancengleichheit hinaus haben, bis Anfang der 1990er Jahre überwiegend ablehnend gegenüber. Die rechtspolitische Lage änderte sich erst Anfang der 1990er Jahre. Mehrere Entwicklungen trafen zu diesem Zeitpunkt zusammen: Nach der Wiedervereinigung stand eine Revision des Grundgesetzes im Raum, die auch das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 II GG betraf. Schon im Einigungsvertrag von 1990 wurde dem neuen gesamtdeutschen Gesetzgeber aufgegeben, »die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern weiterzuentwickeln« (Art. 31 I des Einigungsvertrages vom 31.08.1990). Zwei Jahre später wurde eine Verfassungskommission eingerichtet, die sich schon bald mit der politischen Forderung konfrontiert sah, Art. 3 II GG durch ein Fördergebot zu ergänzen. Kaum eine Frage war während der Arbeit der Verfassungskommission so umstritten wie diese. Während die SPD ausdrücklich eine Bestimmung über die Zulässigkeit von Frauenfördermaßnahmen im Grundgesetz verankern wollte, fürchteten die Gegner einer solchen Regelung die Abkehr von den Prinzipien der formalen Rechtsgleichheit und der Bestenauslese (vgl. zur Arbeit der Verfassungskommission und der begleitenden politischen Debatte Limbach; Eckertz-Höfer (Hg.) 1993). Man einigte sich schließlich auf einen Kompromiss und ergänzte Art. 3 II GG im Jahr 1994 um den folgenden Satz: »Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechti-

gung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.« Seitdem erlaubt das Grundgesetz ausdrücklich eine aktive staatliche Gleichstellungspolitik zugunsten von Frauen, über deren Grenzen jedoch bis heute heftig gestritten wird.

Die Tendenz der 1990er Jahre, Gleichstellung nicht mehr lediglich als formal-rechtliches Problem zu sehen, sondern darüber hinaus die Beseitigung mittelbarer und struktureller Diskriminierung zu fordern, wurde durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts unterstützt. In seiner Entscheidung zum Nachtarbeitsverbot aus dem Jahr 1992 leitete es schon vor der Verfassungsänderung aus dem Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 II GG eine Pflicht des Staates ab, »auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern hinzuwirken« und erklärte eine Politik der Frauenförderung für vereinbar mit dem Grundgesetz: »Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgebots des Art. 3 II GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden.« (vgl. BVerfGE 85, 191 (207)). Trotz dieser eindeutigen Aussage und ungeachtet des in das Grundgesetz eingefügten Fördergebotes blieb es aber in der deutschen Rechtswissenschaft umstritten, wie Diskriminierung zu erkennen, zu bewerten und welche Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung zulässig seien. Viele Instrumente, die heute ganz selbstverständlich zum Kanon der Gleichstellungspolitik gehören, ließen sich in Deutschland erst etablieren, nachdem die Europäische Union und ihr Gerichtshof (EuGH) entsprechende Umsetzungs- und Gewährleistungspflichten etabliert hatten. Sowohl die derzeit geltenden Quotenregelungen in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder als auch das gesamte Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entsprechen zwar langjährigen Forderungen der deutschen Zivilgesellschaft, sind jedoch letzten Endes auf Impulse aus der Europäischen Union zurückzuführen. Im folgenden dritten Kapitel dieses Beitrags werden zunächst gleichstellungsrechtliche Vorgaben und Instrumente vorgestellt, die den Staat selbst binden. Im anschließenden vierten Kapitel wird auf die Frage eingegangen, wie weit der Privatwirtschaft durch das Recht die Gleichstellung der Geschlechter oder allgemein das Verbot von Diskriminierungen vorgeschrieben werden darf. Das fünfte Kapitel befasst sich mit den Bedingungen und Grenzen der öffentlichen Kulturförderung.

3. Gleichstellung in öffentlichen Einrichtungen: Diskriminierungsverbote und positive Förderaufträge

Festhalten lässt sich zunächst, dass staatliche Einrichtungen im Kulturbereich wie überall sonst an die Diskriminierungsverbote des Art. 3 GG gebunden sind und der Förderauftrag des Art. 3 II 2 GG hier greift. Die wichtigsten Instrumente staatlicher Gleichstellungspolitik in den eigenen Institutionen sind Quoten, Gleichstellungspläne und das Gender Mainstreaming.

3.1 Quotenregelungen

Eine Quotenregelung zielt darauf ab, den Anteil einer unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppe in einem bestimmten Lebensbereich gezielt zu erhöhen. Damit soll zum einen die Sichtbarkeit dieser Bevölkerungsgruppe erhöht werden, zum anderen erhofft man sich, auf diese Weise auch spezifische Perspektiven und Erfahrungen in Arbeits- und Entscheidungsprozesse zu integrieren. Quotenregelungen werden überwiegend zur Regelung von Beschäftigtenverhältnissen eingerichtet, können jedoch auch andere Lebensbereiche wie Aufsichtsratsmandate oder – für den Kulturbereich besonders wichtig – Jurymitglieder betreffen. Rechtlich sind sie unterschiedlich zu bewerten, je nachdem, ob die Quoten sich auf Beschäftigungsverhältnisse oder andere Gegebenheiten beziehen.

3.1.1 Quotenregelungen in Beschäftigungsverhältnissen

Im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst muss das maßgebliche Kriterium letzten Endes immer die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sein. Dieses Leistungsprinzip wird aus Art. 33 II GG abgeleitet und gilt nicht nur für Beamte, sondern für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst.¹¹ Nicht zulässig ist es daher, bestimmte Kontingente an Stellen für Frauen zu reservieren, ohne sie einem Leistungs- und Qualifikationsvergleich auszusetzen. Erlaubt und mittlerweile weit verbreitet sind hingegen Entscheidungsquoten, die bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugen (vgl. z.B. § 8 BGGleG). Diese Art von Quotenregelung macht es notwendig, im Rahmen von Bewerbungs- und Beförderungsverfahren »Leistung« positiv zu definieren, sich einen Vergleichsmaßstab also erst zu schaffen. In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes wurden traditionell beispielsweise Beschäftigte als qualifizierter bewertet, die bereits länger im öffentlichen Dienst tätig waren (Kriterium Dienstalder) oder in Vollzeit gearbeitet hatten. Frauen, die statistisch häufiger als Männer Teilzeitbeschäftigungen nachgehen oder zum Zweck der Kinderbetreuung ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, wurden aus diesen Gründen als geringer qualifiziert bewertet. Viele Gleichstellungsgesetze legen mittlerweile ausdrücklich fest, dass diese Kriterien bei der Leistungsbewertung nicht mehr oder nur noch eingeschränkt herangezogen werden dürfen (vgl. z.B. § 9 II BGGleG). Stattdessen werden Fähigkeiten, die durch Familien- und Pflegeaufgaben erworben wurden, etwa Zeitmanagement, Organisations- und Kommunikationskompetenzen, als berücksichtigungswürdig erwähnt, jedenfalls soweit sie für die betreffende Tätigkeit von Bedeutung sind (vgl. z.B. § 9 I BGGleG). Damit wird versucht, schon auf der Ebene der Vergleichskriterien Bedingungen zu schaffen, in denen sich traditionell weibliche Lebensverhältnisse angemessen widerspiegeln.

¹¹ Art. 33 II GG: »Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.«

Die Wirklichkeit des Kulturbetriebs treffen derartige Kriterien nur in eingeschränktem Maße. Für künstlerisches Wirken als solches ist es äußerst schwierig, objektive Leistungsmaßstäbe überhaupt zu entwickeln. In den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder werden daher beispielsweise öffentliche Orchester und Theater von den strengen Regelungen für die Einstellung und Beförderung von Beschäftigten ausgenommen (vgl. z.B. § 2 II NGG)¹². In den anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung jedoch gilt auch im Kulturbereich die Pflicht, bei der Einstellung und Beförderung Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bis zum Erreichen eines bestimmten Anteils bevorzugt zu berücksichtigen.

Der Gleichstellungsauftrag im öffentlichen Dienst betrifft auch die Kunst- und Musikhochschulen, insbesondere bei der Einstellung und Förderung des wissenschaftlichen Personals.¹³ Daneben wird in Deutschland auch an vielen anderen Universitäten und Fachhochschulen in kulturrelevanten Fächern wie Kunstgeschichte und Kunstwissenschaft, Musikwissenschaft, Theaterwissenschaften, Literaturwissenschaften, Journalismus, Architektur, Design, Film- und Fernsehwissenschaften usw. geforscht und gelehrt.¹⁴ Wie in vielen anderen wissenschaftlichen Disziplinen lässt sich auch in diesen Bereichen das Phänomen der »Leaky Pipeline« beobachten: Der Frauenanteil nimmt in den höheren Qualifikationsstufen kontinuierlich ab. Im Wintersemester 2015/16 waren an deutschen Kunsthochschulen insgesamt 35.646 Studierende (vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.) 2016, 4) und an Hochschulen im Fachbereich Kunst und Kunstwissenschaft 94.019 Studierende eingeschrieben (vgl. ebd., 21). Der Frauenanteil in der Studierendenschaft liegt in den kulturvermittelnden und künstlerischen Fächern deutlich höher als der Anteil männlicher Studierender (vgl. ebd.). Wie in den Vorjahren war der Anteil der Absolventinnen auch 2012 bei den Sprach- und Kulturwissenschaften mit 76% und im Bereich Kunst und Kunstwissenschaften mit 66% hoch (vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.) 2014, 8). Dem steht der Frauenanteil unter den Professorinnen in den Sprach- und Kulturwissenschaften mit 35% und im Bereich Kunst und Kunstwissenschaften mit 29% gegenüber, der einen überdeutlichen Abfall gegenüber dem Frauenanteil innerhalb der Studierenden darstellt (vgl. ebd., 10f.).

Die Gründe für den geringen Frauenanteil unter den Professuren sind vielschichtig und nicht immer klar zu benennen. Sicherlich spielen Stereotype und ein daraus resultierender Gender Bias eine große, wenn auch selten konkret zu benennende Rolle in diesem Ungleichverhältnis. Frauen sind, historisch gesehen, immer noch »neu« an künstlerischen Hochschulen und müssen oft gegen Geschlechtszuschreibungen und Eigenschaften ankämpfen, die ihnen von außen auferlegt werden. Zudem wird die Qualität ihrer Arbeit oft auf vermeintlich »weibliche« Anteile oder Spezifika reduziert und damit insgesamt als geringer bewertet. Der Mangel an Role-Models oder Mentorinnen, Netzwerken und Kolleginnen erschwert Nachwuchswissenschaftlerinnen den Aufstieg. Hinzu kommt die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftsbereich, die Frauen immer noch stärker betrifft als Männer.¹⁵ Gerade Frauen mit Kindern wird oft eine geringere Leistungsfähigkeit

12 § 2 II NGG: »Für öffentliche Theater und Orchester sowie für öffentliche außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nur insoweit, als dem nicht die Eigenart dieser Einrichtungen entgegensteht. Sie gelten insbesondere nicht bei Maßnahmen, die die künstlerische Gestaltung von Aufführungen oder Veranstaltungen wesentlich beeinflussen können.«

13 2011 wurden durch die Hochschulfinanzstatistik 51 staatlich anerkannte deutsche Kunsthochschulen und darunter 16 reine Musikhochschulen erfasst. Bis auf fünf Hochschulen wurden alle durch einen öffentlichen Träger geführt, was insgesamt zu Ausgaben für die öffentlichen und privaten Träger von 536,5 Mio. Euro führt, die aber nur 5,7% der gesamten öffentlichen Kulturausgaben ausmachen (vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.) 2013).

14 Für diese kunstspezifischen Lehr- und Forschungsbereiche der sonstigen Hochschulen wurden seitens der Träger im Jahr 2011 weitere 368,3 Millionen Euro an laufenden Ausgaben aufgewandt (vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.) 2015a, 68).

15 Trotz gleich guter oder ähnlich guter Ausbildung beider Partner zeigt sich immer noch, dass Frauen einen Großteil der Hausarbeit übernehmen, unabhängig davon, in welchem Beschäftigungsmodell beide Partner arbeiten. Diese Situation verschärft sich, wenn Kinder in die Familie kommen. Siehe hierzu: »Working women today are often said to face a double burden in the home in that they are not only expected to contribute to household income, but to simultaneously undertake a disproportionate share of housework responsibilities.« (Procher; Ritter; Vance 2014, 22)

zugeschrieben, weshalb sie auch von Kollegen und Kolleginnen seltener für verantwortungsvolle Posten vorgeschlagen werden (vgl. Kortendiek; Hilgemann; Niegel; Hendrix 2013, 353).

Ebenfalls sind Professorinnen, anders als man bei Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst vermuten würde, auch vom Gender Pay Gap betroffen, der sich deutlich in den Leistungsbezügen der W2- und W3-Professorinnen niederschlägt. Hier reicht es nicht, darauf zu verweisen, dass Frauen besser verhandeln lernen müssen, vielmehr muss es im Interesse der Hochschulen liegen, transparente, in den Formalia standardisierte Besetzungs- und Bleibeverhandlungen zu führen.¹⁶

Schon diese wenigen Bemerkungen zeigen, dass Quotenregelungen allenfalls ein Baustein einer differenzierten Gleichstellungspolitik sein können. Denn über den Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Leistungskriterien und vielerorts nach wie vor hochintransparente Berufungsverfahren können die gesetzlichen Bevorzugungsregeln leicht ausgehebelt werden. Quotenregelungen im öffentlichen Dienst müssen daher durch begleitende Maßnahmen flankiert werden, die auf eine Veränderung der Kultur in der öffentlichen Verwaltung und in den Hochschulen ausgerichtet sind.

3.1.2 Quotenregelungen außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen: Juries, Kommissionen etc.

Rechtlich weniger problematisch sind Quotenregelungen in Bereichen, die dem Leistungsprinzip nicht vergleichbar streng unterliegen. So wird die Jury für die Verleihung eines Filmpreises weder öffentlich ausgeschrieben noch in einem aufwändigen Bewerbungsverfahren nach Leistungskriterien besetzt. In der Regel suchen die Verantwortlichen hier im freihändigen Verfahren nach Personen, die aus ihrer Sicht die betreffende Branche – Film, Literatur, Architektur etc. – besonders gut repräsentieren. Für derartige Verfahren bei Preisverleihungen durch öffentliche Träger ein bestimmtes Kontingent an Plätzen für Frauen zu reservieren, ist rechtlich zulässig und Ausdruck des staatlichen Förderauftrags aus Art. 3 II GG.

3.1.3 Besetzung von Gremien

Öffentlichen Stellen ist schon seit längerem aufgegeben, auch ihre Gremien (z.B. Kommissionen, Beiräte, Aufsichtsräte) möglichst paritätisch zu besetzen. Echte Quotenregelungen im Sinne einer Kontingentierung fanden sich allerdings bis vor Kurzem weder auf Bundes- noch auf Landesebene. Die Gleichstellungsgesetze der Länder enthalten zumeist Vorschriften, nach denen Gremien der öffentlichen Verwaltung je zur Hälfte mit Männern und Frauen besetzt sein »sollen«.¹⁷ Mehr als eine unverbindliche Aufforderung ist darin nicht zu erblicken, zumal Sanktionen nicht vorgesehen sind. Von einer je hälftigen Besetzung mit Vertretern beider Geschlechter sind die meisten Gremien des öffentlichen Dienstes nach wie vor weit entfernt.¹⁸

16 Die Ungleichbezahlung von Frauen und Männern in Professuren zeigt sich auch noch nach der Umstellung der C- auf W-Besoldung an deutschen Hochschulen. Ein Grund hierfür liegt darin, dass Frauen seltener auf die höchsten Professuren berufen werden und allein deshalb für ihre Arbeit weniger verdienen (vgl. Graf; Möller 2015, 170). Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) hat 2015 dazu eine Veranstaltung im Rahmen der »Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur« initiiert, um durch den Austausch zwischen Hochschulen und Ministerium zu Lösungsansätzen, Handlungsideen und Leitfäden zu gelangen. Dass Professorinnen an niedersächsischen Hochschulen im Schnitt in den Kulturwissenschaften zwischen 26,8% und 33,3% weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, soll nicht länger stillschweigend akzeptiert werden (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2015).

17 Siehe z.B. § 8 I NGG: »Werden Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorstände, Beiräte und gleichartige Gremien einschließlich Personalauswahlgremien mit Beschäftigten besetzt, so sollen diese je zur Hälfte Frauen und Männer sein.«

18 Dem »Vierten Bericht der Niedersächsischen Landesregierung« zufolge liegt der Frauenanteil in den erfassten Gremien bei etwa einem Viertel (vgl. Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH 2014, 63). Auf Bundesebene bewegt sich dieser Anteil sogar nur bei knapp einem Viertel (vgl. Deutscher Bundestag 2010, 14).

Der mangelnden Repräsentanz von Frauen in Gremien soll das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FührposGleichberG) abhelfen, das am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist. Mit diesem Gesetz wurde u.a. das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) neu gefasst, in dem die Besetzung von Gremien des Bundes bzw. durch den Bund geregelt ist.¹⁹ Das Gesetz unterscheidet seither zwischen Aufsichtsgremien und sogenannten »wesentlichen« Gremien (vgl. § 3 BGremBG).

Aufsichtsgremien sind danach alle Aufsichts- und Verwaltungsräte, in die der Bund Mitglieder entsenden kann. Für sie gilt eine feste Quote von 30% Frauen. Ab dem Jahr 2018 erhöht sich der anzustrebende Frauenanteil auf 50%. Mit dieser Regelung wurde eine Kontingentierung geschaffen, die bislang im deutschen Recht einmalig ist. Schwach ausgestaltet sind jedoch die Sanktionsmöglichkeiten: Wird der vorgesehene Frauenanteil unterschritten, ist das Bundesministerium für Frauen, Familie, Senioren und Jugend (BMFSFJ) zu informieren; die Unterschreitung ist zu begründen (vgl. § 4 BGremBG).

Für die sogenannten »wesentlichen Gremien« ist die Quote noch weniger verbindlich ausgestaltet. »Wesentlich« ist ein Gremium immer dann, wenn die Bundesregierung mindestens ein Mitglied bestimmt oder der Bund es als »wesentliches Gremium« benannt hat. Als Kriterien für die Wesentlichkeit nennt das Bundesgremienbesetzungsgesetz in § 5 I die »tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung«; nach der Gesetzesbegründung soll insbesondere die politische Bedeutung der jeweiligen Institution maßgeblich sein (vgl. Deutscher Bundestag 2015, 70). Bei wesentlichen Gremien wird der Bund nicht verpflichtet, eine Quote von 30 oder 50% zu beachten, sondern soll lediglich auf die paritätische Besetzung hinwirken (vgl. § 5 II BGremBG).

Das neue Gesetz betrifft auch Einrichtungen im Kulturbereich, an denen der Bund beteiligt ist, etwa die Deutsche Nationalbibliothek, das Goethe-Institut, die Filmförderungsanstalt und die Kulturstiftung des Bundes (vgl. Deutscher Bundestag 2010). Ob und wie weit es Wirkung zeigt, wird der nächste Gremienbericht der Bundesregierung zeigen, der für 2017 vorgesehen ist und danach alle vier Jahre vorgelegt werden muss.

3.1.4 Rechtspolitische Bewertung

Die rechtspolitische Bewertung von Quotenregelungen geht auseinander: Einerseits wird sie häufig als zwar nicht glücklicher, aber probater Weg betrachtet, die Repräsentanz einer traditionell »unsichtbaren« Gruppe zu erhöhen und damit, so jedenfalls die Hoffnung, deren gesellschaftlichen Einfluss auch für die Zukunft zu verbessern. Die Kritik macht insbesondere zwei Gegenargumente stark: Zum einen wird befürchtet, Quotenregelungen hebelten den Grundsatz der Leistungsgerechtigkeit aus, über die Quote kämen also nicht die »besten« Bewerberinnen und Bewerber in die entsprechenden Positionen. Gegen eine Entscheidungsquote kann dieses Argument allerdings schwerlich greifen. Das zweite Argument geht dahin, Quoten könnten stereotype Zuschreibungen letzten Endes nicht auflösen, weil sie selbst an gruppenbezogene Merkmale (»Frau« oder »Mensch mit Migrationshintergrund«) anknüpften. Die Vorstellung, bestimmte Bevölkerungsgruppen seien aufgrund von Defiziten förderungsbedürftig, werde damit nicht überwunden, sondern verfestigt. Dennoch kann die Quotierung beispielsweise von Jurys, die Förderpreise vergeben, vorübergehend ein sinnvoller politischer Weg sein, um Unterrepräsentanzen bei der Berücksichtigung künstlerischer Werke von Frauen (und anderen Gruppen) zu beseitigen.

¹⁹ Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien vom 24.04.2015, BGBl, I, S. 642

3.2 Gleichstellungspläne und Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsgesetze des Bundes, der Länder und der Kommunen schreiben den öffentlichen Dienststellen vor, verbindliche Gleichstellungspläne zu erarbeiten. In diesen Plänen soll dargelegt werden, in welcher Höhe und durch welche Maßnahmen Unterrepräsentanzen in einzelnen Beschäftigungsbereichen bzw. Dienststellen in einem bestimmten Zeitraum abgebaut werden sollen. Nach Ablauf des Planes ist er in der Regel zu evaluieren, sodass sichtbar wird, ob die Ziele erreicht wurden oder nicht. Gleichstellungspläne gehören in der öffentlichen Verwaltung meist zu dem Aufgabenbereich von Gleichstellungsbeauftragten. Die Institution der Gleichstellungsbeauftragten hat die Funktion, Informationen und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik in einer Behörde oder anderen Institution zu bündeln und als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen aller Art zur Verfügung zu stehen. Gleichstellungsbeauftragte können haupt- und ehrenamtlich tätig sein. Insbesondere an den Hochschulen erfüllen sie wichtige Aufgaben der Qualitätssicherung.²⁰ In einer Umfrage unter den Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen 2009 kam allerdings auch zum Ausdruck, dass die Gleichstellungsbeauftragten ihre Handlungsspielräume, personelle und finanzielle Ausstattung innerhalb der Hochschulen als zu gering einschätzen, um nachhaltige und erfolgreiche Gleichstellungsarbeit im Bereich der Nachwuchs- und Wissenschaftlerinnenförderung zu leisten (vgl. Fritzen; Kneer; Sasso-Fruth 2010, 16). Für die anhaltend schlechte Repräsentanz von Frauen auf der Professorebene dürften aber nicht nur finanzielle Gründe bestehen. Neben strategischen Maßnahmen wie aktiver Rekrutierung, finanziellen Anreizsystemen, Vorgaben in den Berufungsordnungen und Zielvereinbarungen für Professuren, weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs entsprechend zu fördern, muss sich an Hochschulen langfristig eine Kultur entwickeln, die Frauen und deren Arbeit ebenso wertschätzt und ernst nimmt wie die der männlichen Kollegen. Für diese rechtlich schwieriger zu fassende Aufgabe hat sich in den letzten Jahren der Ausdruck »Gender Mainstreaming« durchgesetzt.

3.3 Gender Mainstreaming

»Gender Mainstreaming« kann alle der genannten Maßnahmen umfassen, zielt aber als Strategie auf einen grundlegenden Wandel der Entscheidungsprozesse und -kriterien innerhalb einer Institution ab. Auf allen Entscheidungsebenen sollen Frauen (oder andere Gruppen) repräsentiert und einbezogen werden, und jede Entscheidung soll nach Möglichkeit die Interessen aller betroffenen Personen und Gruppen von Anfang an mitberücksichtigen (vgl. Schwanenflug 2009, 121 – 125 sowie Baer 2003, 66 – 71).

Im Gegensatz zur klassischen Frauenpolitik, die bestehende Nachteile auszugleichen versucht, setzt »Gender Mainstreaming« auf einen Kulturwandel, der Ungleichbehandlung von vornherein verhindern soll. Zudem betrifft »Gender Mainstreaming« nicht nur wenige, sondern alle beteiligten Akteure einer Einrichtung und soll insgesamt zu einem geschlechtersensiblen Umgang aller miteinander führen, der Diskriminierungen erschwert. Deshalb sollen die Interessen aller Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt werden, um zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang unter Anerkennung der Diversität aller Menschen zu gelangen (vgl. Burbach; Döge 2006, 9ff.).

20 Siehe hierzu auch den Beitrag von Theresa Brüheim »Gleichstellungsmaßnahmen an Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland« in diesem Band.

3.4 Gleichstellung in privatwirtschaftlichen Unternehmen mit Bundes- oder Landesbeteiligung

Die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder gelten grundsätzlich für öffentliche Behörden, nicht aber für privatwirtschaftliche Unternehmen. Schwierig ist die Einordnung von Betrieben, die zwar ganz oder teilweise im Eigentum der öffentlichen Hand stehen, aber in privatwirtschaftlichen Organisationsformen (z.B. als AG oder GmbH) betrieben werden. Diese sogenannte »Organisationsprivatisierung« findet insbesondere auf kommunaler Ebene statt, etwa im Bereich der Gas- oder Stromversorgung. Auch im Kulturbereich wird Privatisierung betrieben oder diskutiert, etwa für Theater, Orchester oder Museen. Sobald die Aufgabe vollständig an einen privaten Akteur ausgelagert wird, gelten die Gleichstellungsgesetze nicht mehr. Für den nicht seltenen Fall, dass der Bund, das Land oder die Kommune Eigentümer des Betriebes bleibt, sind die gesetzlichen Regelungen uneinheitlich. In Niedersachsen beispielsweise erfasst das Landesgleichstellungsgesetz die privatwirtschaftlich geführten Betriebe nicht (vgl. § 3 II NGG), was den Anwendungsbereich des Gleichstellungsrechts erheblich einschränkt. Die jüngste Novelle des Bundesgleichstellungsgesetzes hingegen bezieht privatrechtlich geführte Unternehmen in den Anwendungsbereich des Gesetzes ein (vgl. § 2 BGleIG), allerdings mit gewissen Einschränkungen: Betroffen sind nur Unternehmen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes, also ab dem 1. Mai 2015, privatisiert werden. Außerdem gelten die Regelungen des Gleichstellungsgesetzes nicht unmittelbar, sondern die Unternehmen werden verpflichtet, auf ihre Einhaltung »hinzuwirken«. Dennoch kann diese Klausel für kulturelle Betriebe interessant sein, weil sie zumindest einen gewissen Mindeststandard in Sachen Gleichstellung erfordert. Zudem ist das politische Signal nicht zu unterschätzen, der öffentlichen Hand eine »Flucht ins Privatrecht« auch im Hinblick auf den Gleichstellungsauftrag zu verwehren.

3.5 Aktive (finanzielle) Frauenförderung

Der verfassungsrechtliche Auftrag, auf die tatsächliche Gleichberechtigung von Männern und Frauen hinzuwirken, erlaubt Programme, die Frauen gezielt fördern. Ein Beispiel dafür ist das sehr erfolgreiche »Professorinnenprogramm« des Bundes (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung), das sich inzwischen in einem zweiten Durchgang bis 2017 befindet. Es hat beispielsweise nicht nur bei der Berufung von Frauen auf Professuren für die einzelnen Hochschulen eine große Unterstützung dargestellt, sondern den teilnehmenden und erfolgreichen Hochschulen auch gleichstellungsfördernde Mittel eingebracht, die in die individuelle Gleichstellungsarbeit investiert werden. Gleiches gilt für Doktorandinnen- und Habilitandinnenstipendien. An der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) gibt es beispielsweise mit dem »Christine de Pizan«-Programm ein institutionsübergreifendes Mentoringprogramm für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen, das explizit auch Doktorandinnen, Postdocs und Habilitandinnen der Kunsthochschule Mainz und der Hochschule für Musik Mainz fördert und neben der professionellen Unterstützung auf einem wissenschaftlichen Karriereweg auch die Vernetzung der Teilnehmerinnen unterstützt.²¹

21 Siehe hierzu auch den Beitrag von Theresa Brüheim »Geschlechtergerechtigkeit an Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland« in diesem Band.

4. Gleichstellung in der Privatwirtschaft

Begrenzt wird staatliche Gleichstellungspolitik vor allem durch den Grundsatz der Privatautonomie: Da die Grundrechte des Grundgesetzes nur den Staat unmittelbar binden²², müssen Privatleute – auch private Wirtschaftsunternehmen, Vereine und Verbände – in ihrem Handeln das Gleichbehandlungsgebot nicht in derselben Weise beachten wie öffentliche Institutionen. Konkretisiert wird die private Freiheit für den Kulturbetrieb in den Grundrechten der Kunstfreiheit sowie der Meinungs- und Pressefreiheit (Art. 5 GG). Ein privater Verlag ist daher nicht verpflichtet, Schriftstellerinnen genauso zu fördern wie Schriftsteller, ein privates Museum muss bei der Planung von Ausstellungen keine Rücksicht darauf nehmen, ob die ausgestellten Werke von Männern oder Frauen geschaffen wurden, und eine private Sammlerin ist nicht daran gehindert, ausschließlich Gemälde von Männern zu erwerben oder für sie deutlich mehr Geld auszugeben als für die Werke von Künstlerinnen.

4.1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Durchbrochen wird dieser Grundsatz in Deutschland seit 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das vor allem auf Rechtsentwicklungen in der Europäischen Union zurückzuführen ist. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung gehört zu den grundlegenden Werten der EU. So enthält die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GrCh) in Art. 21 einen Katalog von 17 Merkmalen, die weder von der Europäischen Union, noch von ihren Mitgliedsstaaten bei der Durchführung von Unionsrecht zur Diskriminierung herangezogen werden dürfen.²³ Sieben dieser Merkmale (Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung) werden auch im Art. 19 Abs. 1 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) aufgeführt. Bereits seit 1975 wurde der Grundsatz der Nichtdiskriminierung zudem durch Gleichbehandlungsrichtlinien konkretisiert, die Deutschland umzusetzen verpflichtet war.²⁴ Der Weg zum AGG gestaltete sich in Deutschland als herausfordernd und zog sich über viele Jahre hin. Der erste Referentenentwurf der Bundesregierung, der eine fristgerechte Umsetzung der europarechtlichen Richtlinien in das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) vorsah, wurde nach massiver Kritik zurückgezogen (vgl. Beck OGK/Grünberger/Block AGG § 1 Rn. 36). Erst nachdem die EU ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland wegen der nicht fristgerechten Umsetzung eingeleitet hatte, wurde im Dezember 2004 ein weiterer Entwurf in den Bundestag eingebracht, der jedoch nach massiver Kritik im Bundesrat und im Vermittlungsverfahren wegen der vorgezogenen Bundestagswahlen nicht mehr verabschiedet werden konnte (vgl. Deutscher Bundestag 2004). Unter dem Druck massiver Zwangsgelddrohungen der EU brachte die neu gewählte große Koalition einen neuen Ge-

22 GG Art. 1 Abs. 3. »Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.«

23 GrCh Art. 21: »Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.«

24 Diese Richtlinien sind im Einzelnen: RL 2000/43/EG vom 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft; RL 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf schützt vor einer Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung; RL 2004/113/EU vom 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; grundlegend RL 75/117/EWG vom 10.02.1975 zur Entgeltgleichheit und RL 76/207/EWG vom 09.02.1975 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, geändert in RL 2002/73/EG. Die geschlechtsspezifischen Diskriminierungsverbote sind heute in der Gleichstellungsrichtlinie RL 2006/54/EG vom 05.07.2006 zusammengefasst.

setzesentwurf für ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in den Bundestag ein, der schließlich am 17. August 2006 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde. Die während des Entstehungsprozesses vorgebrachten Kritikpunkte bezogen sich einerseits auf eine befürchtete Einschränkung der Privatautonomie und andererseits auf eine zu erwartende steigende Belastung der Justiz durch vermehrte Klagen gegen Diskriminierungen. Beide Befürchtungen haben sich als unbegründet erwiesen. Im Gegenteil: Das Antidiskriminierungsgesetz kann als wichtige Stütze der Privatautonomie verstanden werden, da es der Freiheitsverwirklichung der Individuen unabhängig von gesellschaftlichen Negativzuschreibungen dient (vgl. Liebscher 2011, 100ff.).

Das AGG steht in einer langen internationalen, insbesondere angloamerikanischen Tradition aktiver Antidiskriminierungspolitik, die darauf ausgerichtet ist, strukturelle Benachteiligungen aufgrund stereotyper Rollen- oder Charakterzuschreibungen zu beseitigen. Nach § 1 (Ziel des Gesetzes) sind einerseits drohende Benachteiligungen zu verhindern und andererseits bestehende Benachteiligungen zu beseitigen, sodass alle folgenden Normen des AGG in Bezug auf die in § 1 genannten Merkmale zu lesen sind. Das AGG wendet sich nicht nur gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sondern zählt eine ganze Reihe weiterer Merkmale auf, aufgrund derer Ungleichbehandlungen unzulässig sind: rassistische Zuschreibungen und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität (§ 1 AGG). Der Katalog der Merkmale steht immer wieder in der Kritik. Im Vergleich zu der nicht abschließenden Liste in Art. 21 I der EU-Grundrechtecharta (GrCh) fällt er deutlich weniger umfangreich aus.²⁵ Eine Erweiterung auf andere Merkmale im Wege der Analogie wird weithin abgelehnt (vgl. Schlachter. In: ErfK 2016, AGG § 1 Rn. 17). Dadurch erscheint der Anwendungsbereich des AGG relativ starr und wenig geeignet, auf neuere gesellschaftliche Entwicklungen oder ungewöhnliche Fallkonstellationen zu reagieren. Rechtspolitisch wird daher mittlerweile gefordert, auf eine Liste von Diskriminierungsmerkmalen ganz zu verzichten und stattdessen ein »postkategoriales« Antidiskriminierungsrecht zu entwickeln (vgl. Baer 2010, 35). Doch auch in seiner derzeit geltenden Fassung öffnet sich das Gesetz immerhin der Erkenntnis, dass Menschen von mehreren dieser Diskriminierungsmerkmalen betroffen sein können, wodurch sich die Ungleichbehandlung sowie die damit verbundenen Ausgrenzungserfahrungen verschärfen können (Intersektionalität, § 4 AGG).

Der Anwendungsbereich des AGG erfasst nicht die gesamte Privatwirtschaft und schon gar nicht das gesamte soziale Leben, sondern nur bestimmte Bereiche, die als besonders diskriminierungsanfällig gelten: das (private) Beschäftigungsverhältnis (§§ 6 – 18 AGG) und die sogenannten »Massengeschäfte« (§§ 19 – 21 AGG). Beschäftigungsverhältnisse in privaten, kulturschaffenden Betrieben wie Museen, Verbänden, Verlagen etc. müssen demnach diskriminierungsfrei ausgestaltet sein; dies betrifft die Einstellung, die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und seine Beendigung sowie die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs. Auch eine positive Förderung unterrepräsentierter gesellschaftlicher Gruppen ist nach dem AGG zulässig (§ 5 AGG), private Arbeitgeber werden zu solchen Maßnahmen jedoch nicht verpflichtet. Ein Verlag kann sich demnach zum Ziel setzen, den Anteil angestellter Lektorinnen oder Redakteurinnen zu erhöhen und darf im Rahmen einer solchen Strategie Frauen im Bewerbungsverfahren bevorzugen, eine Pflicht dazu besteht hingegen nicht.

Nicht vom AGG erfasst werden sonstige zivilrechtliche Verträge, sofern sie nicht unter den Begriff des Massengeschäfts fallen. Damit sind Geschäfte gemeint, die üblicherweise mit einer Vielzahl von Personen abgeschlossen werden, ohne dass es dabei auf die Identität der Vertragspartner ankäme (§ 19 I Nr. 1 AGG) – wem eine Bäckerin ihre Brötchen verkauft, ist ihr üblicherweise egal. Käme sie auf die Idee, nur noch Männer oder katholische Christen zu bedienen, könnte darin ein Verstoß gegen

25 Art. 21 I der EU-Grundrechtecharta (GrCh) sieht darüber hinaus noch ein Diskriminierungsverbot aufgrund der sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder sexuellen Ausrichtung und in Absatz 2 des Artikels aufgrund der Staatsangehörigkeit vor.

das AGG liegen, falls nicht einer der Ausschlussgründe des § 20 AGG greift.²⁶ Die Vertragsverhältnisse im Kulturbereich fallen in aller Regel nicht unter das AGG, weil sie keine Massengeschäfte betreffen. Der Ankauf eines Kunstwerks, der Vertrag über eine Ausstellung oder die Publikation eines Romans etwa beziehen sich ausdrücklich auf ein einzelnes Werk oder einen bestimmten Künstler, und gerade auf dieses Werk und/oder diese Person kommt es dem Vertragschließenden an. Der private Markt der Kunst und Kultur einschließlich der Ausgestaltung der Vergütungen ist daher durch gesetzliche Diskriminierungsverbote nur begrenzt zugunsten von Frauen und anderen benachteiligten Gruppen steuerbar.

4.2 Das öffentliche Vergaberecht

Ein weiteres rechtliches Instrument, um die Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft zu fördern, ist das Recht der öffentlichen Aufträge, das sogenannte Vergaberecht. Viele seiner Aufgaben erfüllt der Staat nicht selbst oder nicht allein, sondern bedient sich der Hilfe privater Akteure. Im Kulturbereich kann er beispielsweise größere Kunstaussstellungen oder Musikfestivals durch private Vereinigungen kuratieren bzw. organisieren lassen oder er kann Künstlerinnen und Künstler in die Gestaltung des öffentlichen Raums oder öffentlicher Gebäude einbeziehen. Kulturschaffende und Kulturverwaltende sind also in zweierlei Hinsicht vom Vergaberecht betroffen: als mögliche Auftraggebende, nämlich in der Rolle von Landestheatern, Bundesmuseen oder städtischen Konzerthäusern usw. und als Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer, wenn sie künstlerische Werke, etwa in Form eines architektonischen Entwurfs, einer Komposition oder eines künstlerischen Entwurfs, anfertigen oder beispielsweise in einem Wettbewerb einreichen.

Sobald das Auftragsvolumen eine gewisse Relevanzschwelle überschreitet, gelten die Vorschriften des öffentlichen Vergaberechts, d.h. die Aufträge sind öffentlich auszuschreiben und müssen in einem transparenten Verfahren nach klaren Kriterien vergeben werden. Diese Kriterien werden in Leistungsrichtlinien festgelegt. Auf Bundesebene dürfen den Auftraggebern hierbei u.a. soziale Kriterien auferlegt werden, zu denen auch die Gleichstellung der Geschlechter gerechnet werden kann.²⁷ Öffentliche Aufträge dürfen demnach bevorzugt an Personen oder Unternehmen vergeben werden, die bei der Ausführung des Auftrags gleichstellungspolitischen Zielen voraussichtlich besser Rechnung tragen werden als die Mitbewerberinnen und Mitbewerber. Einige Bundesländer haben das Ziel der Frauenförderung bei der Auftragsvergabe in ihre Landesvergaberechtsgesetze ausdrücklich hineingeschrieben, sodass die öffentlichen Auftraggeber keine Wahl mehr haben, ob sie es in ihre Leis-

26 § 20 AGG: »(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.«

27 § 97 IV 2,3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB). Zur Frauenförderung im Vergaberecht vgl. Gurliit 2004, 153ff.

tungsrichtlinien aufnehmen oder nicht.²⁸ Mit derartigen Regelungen wird der Gedanke des »Gender Mainstreaming« (s. Kapitel 3.3) über den öffentlichen Bereich hinaus in den Teil des privaten Wirtschaftslebens ausgedehnt, der von öffentlichen Geldern profitiert (vgl. Gurlit 2004, 170).

In der individuellen Ausgestaltung der Vergaberichtlinien auf kommunaler Ebene gehen die Bundesländer teils unterschiedliche Wege und machen verschiedene Vorgaben in puncto Frauenförderung. So sieht das Land Rheinland-Pfalz bei der künstlerischen Ausgestaltung öffentlicher Bauten vor, dass dem auswählenden Preisrichtergremium mindestens ein Drittel Frauen angehören sollen. Zudem soll die (kommunale oder der jeweiligen Institution zugeordnete) Gleichstellungsbeauftragte dem Gremium beratend zur Seite stehen.²⁹ In Nordrhein-Westfalen regelt das Tariftreue- und Vergabegesetz u.a., dass sich Architektur- oder Stadtplanungsbüros, die sich um einen Auftragswert ab 50.000 Euro bewerben und regelmäßig mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, zur Umsetzung eines Maßnahmenkataloges zur Frauenförderung und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichten.³⁰ Die Verpflichtung ist bei Angebotsabgabe zwingend einzureichen, wird aber aufgrund der geforderten Betriebsgröße die meisten Architekturbüros nicht betreffen. Die Frauenförderverordnung Berlin sieht das gleiche Modell für alle öffentlich vom Land Berlin ausgeschriebenen Aufträge vor, die an Betriebe gehen, die mindestens zehn Beschäftigte haben, wenn die Liefer- und Dienstleistung einen Wert ab 25.000 Euro überschreitet und Bauleistungen ab 200.000 Euro Auftragswert ausgeschrieben werden. Die Vergabe sieht dabei 21 unterschiedliche Maßnahmen vor, von denen die Auftragnehmer – gestaffelt nach Betriebsgröße – unterschiedlich viele umsetzen müssen. Selbstverständlich gelten diese Regelungen auch für Landesbetriebe und Stiftungen öffentlichen Rechts im Kulturbereich und für Ausschreibungen im Kunst- und Kulturbereich.³¹

4.3 Frauenquote in Aufsichtsräten

Mit dem Gesetz für die gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wird seit dem 01. Januar 2016 einer Reihe von größeren Unternehmen der Privatwirtschaft erstmals in der Geschichte des deutschen Rechts eine verbindliche Frauenquote vorgeschrieben. Die Reichweite des Gesetzes ist nicht besonders groß: Betroffen sind ausschließlich börsennotierte Unternehmen, die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen; laut der Gesetzesbegründung werden damit zurzeit etwa 108 Betriebe erfasst (vgl. Deutscher Bundestag 2015, 43). Eine spürbare Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft ist von dem Gesetz daher nicht zu erwarten. Seine Bedeutung ist eher in seiner symbolischen Wirkung zu sehen. Das Gesetz enthält als klare Zielvorgabe eine Frauenquote von mindestens 30%. Erfüllt ein Unternehmen diese Voraussetzung nicht, so bleibt der entsprechende Anteil an Sitzen im Aufsichtsrat unbesetzt (»Politik des leeren Stuhles«) (vgl. z.B. § 96 II AktG). Darüber hinaus werden die Unternehmen verpflichtet, für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die darunterliegende Führungsebene verbindliche Zielgrößen zu vereinbaren, diese innerhalb festgesetzter Fristen zu erreichen und darüber öffentlich Bericht zu erstatten. Da sich unter den 200 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland derzeit kein Kulturbetrieb befindet (vgl. Holst; Kirsch 2015, 47 – 60), wird das neue Gesetz im privatwirtschaftlich organisierten Kulturleben vorerst keine nennenswerten Auswirkungen zeitigen.

28 Vgl. z.B. § 9 BerlAVG (Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes) vom 08.07.2010, wonach bei der Auftragsvergabe die relevanten Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes anzuwenden sind und Bieterinnen und Bieter sich in ihrem Angebot zwingend zur Förderung von Frauen bereiterklären zu haben.

29 Künstlerische Ausgestaltung öffentlich geförderter Hochbauten, Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen Rheinland-Pfalz vom 12.11.2003 (B 1047 – 4524), MinBl. 2003, S. 513

30 Gesetz über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen – TVgG – NRW) Gesetz- und Verordnungsblatt (GV. NRW.), Ausgabe 2012 Nr. 2 vom 26.01.2012, S. 15 – 26

31 Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) Berlin, Stand: Verordnung vom 19.07.2011, GVBl 1999, S. 498

5. Öffentliche Kulturförderung

Der wohl wichtigste Hebel, um Einfluss auf den Kulturbetrieb zu nehmen, ist die öffentliche Förderung durch Geld, Aufträge, Stipendien, Förderpreise usw.⁵² Auch bei der finanziellen Förderung privater Personen und Verbände ist der Staat an das Gleichbehandlungsgebot gebunden. Hier gibt ihm der Förderauftrag des Art. 3 II GG aber einen größeren Handlungsspielraum als im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen und damit auch erweiterte Steuerungsmöglichkeiten. Bund, Länder und Kommunen dürfen Frauenförderprogramme auflegen, etwa Stipendien für Schriftstellerinnen oder bildende Künstlerinnen oder speziell für Frauen ausgelobte Preise. Staatlich geförderte Institutionen wie Museen, Theater oder Interessenverbände könnten über Förderrichtlinien verpflichtet werden, leitende Positionen (Regie, Orchesterleitung, Intendanz, Dramaturgie usw.) geschlechterparitätisch zu besetzen, sofern nicht künstlerische Gründe dagegensprechen.⁵³ Auch bei Ausstellungen kann die öffentliche Förderung davon abhängig gemacht werden, dass die Werke von Künstlerinnen angemessen berücksichtigt werden – die Kuratorinnen und Kuratoren hätten dadurch zumindest die Pflicht, sachlich zu begründen, weshalb sie von dieser Vorgabe abweichen. Schließlich ist es staatlichen Stellen erlaubt, private Interessenverbände finanziell zu fördern, etwa indem sie Personalkosten tragen. Verbände, die sich für die Gleichstellung im Kulturbetrieb einsetzen, können auf diese Weise öffentliche Unterstützung erfahren.

5.1 Öffentliche Förderung von Interessenvertretungen, Verbindungen und beruflichen Netzwerken für Frauen

Die einzelnen Berufsfelder im Kulturbereich unterscheiden sich oft essentiell voneinander und sind aufgrund ihrer oft besonderen Arbeitsbedingungen und Umstände nicht mit anderen Berufen vergleichbar. Interessenvereinigungen und Berufsverbände, die besonders die Positionen von Frauen im Berufsfeld stärken sollen, stellen daher einen wichtigen Aspekt in der gegenseitigen Unterstützung von Frauen dar. Netzwerke helfen Frauen, nicht nur wichtige Kontakte innerhalb ihres eigenen Arbeitsfeldes zu knüpfen, sondern auch Informationen, Anregungen, Fachdiskussionen, Argumente und Hilfe bei der Selbstpräsentation zu gewinnen.

Die Vereinigung »Pro Quote Regie« setzt sich beispielsweise für eine Gleichstellung von Frauen im Regieberuf in Film und Fernsehen ein und fordert eine umfassende soziologische Studie zu Werdegang und beruflicher Situation von Regisseurinnen sowie zur Vergabep Praxis von Sendern und Fördergremien unter Gendergesichtspunkten. Zudem soll eine paritätische Besetzung der Entscheidungsgremien aller Filmförderungen durchgesetzt und eine Quote für die Vergabe von Regieaufträgen im Fernseh- und Filmbereich festgeschrieben werden. Der Filmbereich war im Übrigen derjenige, in dem Frauen in der Untersuchung des Deutschen Kulturrates aus dem Jahr 2004 den kleinsten Anteil an Förderpreisen und Auszeichnungen erhielten (vgl. Deutscher Kulturrat e.V. 2004, 90). »Pro Quote Regie« wird u.a. durch das BMFSFJ unterstützt. Die Vereinigung ist nach dem Vorbild von »Pro Quote Medien« entstanden, die sich gegründet hat, um bis 2017 30% aller journalistischen Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

52 Öffentliche Kulturförderung ist die, welche im Gegensatz zum Sponsoring nicht von privatwirtschaftlichen Unternehmen oder Stiftungen getätigt wird. Staatliche Förderung lässt den Kulturschaffenden in der Regel mehr Raum und legt weniger Wert auf populäre oder besonders besucherstarke Ausstellungen, Konzerte oder Bühnenszenierungen (vgl. Butin 2006, 196 – 202). 2011 wurden in Deutschland für jede Einwohnerin 117,11 Euro öffentliche Mittel für Kultur ausgegeben, was einem Jahresvolumen von insgesamt 9.407.000 Mio. Euro deutschlandweit entspricht (vgl. Statistisches Bundesamt 2015b, 204).

53 Eine entsprechende Forderung der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen wurde in dieser Legislaturperiode im Parlament zurückgewiesen (vgl. Deutscher Bundestag 2014).

Das wohl bekannteste Netzwerk für Künstlerinnen im deutschsprachigen Raum ist die GEDOK, die 1926 als »Gemeinschaft Deutscher und Oesterreichischer Künstlerinnenvereine aller Kunstgattungen« in Hamburg von der Mäzenin Ida Dehmel (1870 – 1942) gegründet wurde. Ihr Anliegen war die Förderung künstlerischer Talente von Frauen. Die GEDOK zählt heute mehr als 2.600 Mitglieder in 23 deutschen Städten und Regionen (vgl. GEDOK). Thematisch breit aufgestellt ist die GEDOK offen für Künstlerinnen aus Bildender Kunst, Literatur, Design, Darstellender Kunst und Musik und hat sich u.a. zum Ziel gesetzt, geschlechtergerechte Bedingungen für alle Bereiche künstlerischen Schaffens zu realisieren. Die Kooperation der GEDOK ist weit gefächert. Sie ist überaus gut vernetzt und durch die einzelnen Regionalgruppen auch in der Breite vertreten (vgl. GEDOK – Netzwerke). Neben privaten und privatwirtschaftlichen Unterstützerinnen und Unterstützern finanziert sich die Arbeit vor allem aus öffentlichen Geldern und projektbezogener Finanzierung durch das BMFSFJ, Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) und diverse regionale Kulturförderinstitutionen der Länder und Städte.

5.2 Förderpreise nur für Frauen

In den letzten Jahren wurden verstärkt Förderpreise nur für Frauen in den Bereichen Bildende Kunst, Literatur, Komposition, Hörspiel, Drehbuch, Lyrik, Neue Medien und Theater ausgelobt. Diese sind als zusätzliche Preise zu einer fast unübersichtlichen Vielzahl kultureller Preise hinzugekommen. Einerseits liegt das sicherlich an privatwirtschaftlich finanziertem Kultursponsoring, andererseits hat sich der Kulturbegriff in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert und damit einer größeren Bandbreite an Kulturwerken angepasst. Frauenförderpreise können vor dem Hintergrund gerechtfertigt sein, dass Frauen durchschnittlich seltener als Männer mit Preisgeldern und Auszeichnungen bedacht wurden und insgesamt nur etwa 15% der öffentlichen Mittel zur Kunstförderung Künstlerinnen zugutekommen (vgl. Friesen 2003).³⁴ Aus einer Auszählung des Zentrums für Kulturforschung im Jahr 2001 ging hervor, dass Frauen weniger häufig gut dotierte Haupt- und Ehrenpreise erhalten (vgl. Zentrum für Kulturforschung (Hg.) 2001). Etwas besser sieht es hier nur bei den Förderpreisen aus, die von öffentlicher Seite gestiftet werden. Im Jahr 2000 machte der Frauenanteil bei diesen durch Bund und Länder vergebenen Preisen immerhin knapp 40% aus (vgl. Wiesand 2000, 16). Bei den Haupt und Ehrenpreisen in der Bildenden Kunst entfielen 1999/2000 32% auf Frauen (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2004, 53). Ein Beispiel ist der vom BMFSFJ und verschiedenen Künstlerverbänden seit 1994 alle drei Jahre ausgeschriebene »Gabriele Münter Preis« für bildende Künstlerinnen ab vierzig Jahren. Er ist mit 20.000 Euro bewusst hoch dotiert und würdigt das Lebenswerk professioneller Künstlerinnen in der zweiten Lebenshälfte, die häufig ihre eigene künstlerische Karriere zugunsten der Familientätigkeit zurückgestellt haben.

5.3 Frauenmuseen

In der großen und breit gefächerten Museenlandschaft Deutschlands gibt es auch einige wenige Häuser, die sich allein auf die Ausstellung und Förderung von Kunst von Frauen beschränken. Mehrheitlich steht hinter dieser »Reduktion« der Wunsch, die Werke von Frauen öffentlich sichtbar zu machen und den Kunstdiskurs um künstlerische Sichtweisen von Frauen zu erweitern. Dabei verfolgt das sicherlich bekannteste Museum, das »Frauenmuseum Bonn«, das Ziel, nicht nur Ausstellungen mit (kunst-)historischem Inhalt zu kuratieren, sondern zeitgenössischen Künstlerinnen das Museum als Ausstellungs- und Experimentierort anzubieten. Das Museum bewahrt darüber hinaus in den eigenen Beständen Kunstwerke von bekannten und weniger bekannten Künstlerinnen, beherbergt drei unterschiedliche Archive, die zu Forschungszwecken genutzt werden können, und arbeitet das

³⁴ Etwa 44% der Förderpreise werden an Nachwuchskünstlerinnen vergeben, Hauptpreise und hoch dotierte Preise allerdings nur zu etwa 22% an ältere oder bereits etablierte Künstlerinnen verliehen (vgl. Künzel 2004, 37).

künstlerische Schaffen von Frauen wissenschaftlich in eigenen Publikationen auf. Der Experimentalcharakter des Hauses kommt nicht zuletzt dadurch zum Ausdruck, dass Ateliers an Künstlerinnen und Kunsthandwerkerinnen vergeben werden, die im Museum aktuelle Kunst schaffen. Das »Frauenmuseum Bonn« wird von öffentlichen und privaten Sponsoren finanziert, hierzu zählen auch der Landschaftsverband Rheinland und die Ministerpräsidentin des Landes Nordrhein-Westfalen (vgl. Frauenmuseum Bonn).

Andere Frauenmuseen in Deutschland haben teilweise einen etwas anderen Schwerpunkt. Das »Verborgene Museum« in Berlin etwa wurde gegründet als Reaktion auf eine Untersuchung in den Westberliner Museen zwischen 1984 – 1987, bei der in unterschiedlichen Archiven und Sammlungen die künstlerischen Arbeiten von etwa 500 Frauen festgestellt wurden, von denen aber die wenigsten noch bekannt sind. Das Museum hat sich daher zum Ziel gesetzt, Kunstwerke aller Gattungen (Malerei, Architektur, Photographie, Bildhauerei, Graphik usw.) von Künstlerinnen zu zeigen, die vornehmlich im 19. und beginnenden 20. Jahrhundert geboren wurden und deren Ausstellung im »Verborgenen Museum« oft die erste öffentliche Würdigung ihrer Arbeiten darstellt. Auch dieses Museum, das als gemeinnütziger Verein anerkannt wurde, finanziert sich aus Projektfinanzierungen von Stiftungen oder anderen Kulturfonds und erhält Unterstützung aus dem Künstlerinnenprogramm der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur in Berlin (vgl. Das Verborgene Museum).

Das »Frauenmuseum Wiesbaden« bietet einen umfassenderen kulturhistorischen Blick auf Frauen, indem es neben einer Kunstsammlung auch eine archäologische und eine kulturhistorische Sammlung beherbergt. Dabei will das Museum die Lebenswelt von Frauen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft kulturwissenschaftlich darstellen und analysieren. Ziel ist, langfristig ein anderes, um Frauenperspektiven erweitertes Kulturverständnis zu schaffen, was auch durch die Öffnung des Museums für Vorträge und Darbietungen aus anderen Kulturbereichen und für wissenschaftliche Veranstaltungen erreicht werden soll. Dieses Museum ist ebenfalls als Verein organisiert, finanziert sich neben Spenden aber auch aus Mitteln des Kulturamtes der Landeshauptstadt Wiesbaden.

Fraglich ist, ob die Ziele dieser Museen – nämlich neben der Sichtbarmachung und öffentlichen Darstellung von Frauenkunst oder Frauenkultur die Gesellschaft nachhaltig zu verändern – durch die Museumskonzepte auch erreicht werden können. Zwar stellen die Museen als öffentlich zugängliche und von öffentlichen Geldern finanzierte Einrichtungen keinen reinen Schutzraum für Frauen dar, doch werden die ausgestellten Exponate entweder gezeigt, weil sie von Frauen geschaffen wurden oder weil sie sich unter einen bestimmten Anspruch subsumieren lassen. Damit wird diesen oft kunstwissenschaftlich sehr guten und auf hohem wissenschaftlichem Niveau kuratierten Ausstellungen der Vorwurf entgegengebracht, zumindest einen symbolischen Raum zu schaffen, der in Abgrenzung zu männlich dominierter Kultur existiert, wodurch die gezeigten Exponate wiederum »gelabelt« werden. Auch wenn »weibliche« Kategorien vermieden oder überwunden werden, erfährt die Künstlerin durch den Ausstellungsraum und -kontext ggf. eine Zuschreibung, die sie mit ihrem Werk nicht intendiert. Für Frauen wird es schwierig, Kunstwerke zu schaffen, die weder außerhalb herrschender Maßstäbe stehen und damit möglicherweise als ganz besonders »weiblich« wahrgenommen werden, noch männlich tradierte Bildmuster, Handwerksweisen und Sichtweisen unkritisch übernehmen. Diese Spannung scheint kaum lösbar zu sein.

Betrachtet man allerdings die Anteile der Kunstwerke, ausgestellte sowie angekaufte, in deutschen Museen, die von Künstlerinnen geschaffen wurden, scheint es kaum eine andere Lösung zu geben, als in alternativen kulturwissenschaftlichen Einrichtungen das Werk unterschiedlicher Frauen zu fördern, bekannt zu machen und in einen kunstwissenschaftlichen Diskurs aufzunehmen. Selbst die Bundeskunstsammlung (Sammlung zeitgenössischer Kunst der Bundesrepublik Deutschland), die laut eigener Aussage die Entwicklung zeitgenössischer Kunst und das künstlerische Schaffen in Deutschland dokumentieren soll (vgl. Die Bundesregierung), hat seit ihrer Gründung wesentlich mehr Kunstwerke männlicher Künstler angekauft. Über die Ankäufe entscheidet eine unabhängige Kommission, die alle fünf Jahre neu berufen wird und ehrenamtlich tätig ist. Seit 1973, die Kunstsammlung wurde

1970 gegründet, gehören auch Frauen der Kommission an, wenn auch meist in der Unterzahl ihren männlichen Kollegen gegenüber. Hier immerhin könnte das neue Bundesgremiengesetz (s. Kapitel 3.1.3) künftig eine Verbesserung erbringen. Ob sich aber die in das Gremium gewählten Frauen dann tatsächlich auch speziell für Künstlerinnen einsetzen, bleibt fraglich und sollte ihnen als Anspruch auch nicht schärfer entgegengehalten werden als Männern. Die angemessene Repräsentanz gesellschaftlicher Gruppen in Gremien und die inhaltliche Öffnung für das Werk weiblicher Kulturschaffender sind unterschiedliche politische Probleme, die in der Debatte nicht vermengt werden dürfen.

Auch an dieser Stelle lässt sich diskutieren, ob die Unterrepräsentanz von Frauen im musealen Bereich durch eine Quote vermindert werden könnte. Anders als in der Verwaltung und im Bildungsbereich erscheint dieser Gedanke zumindest schwierig. Die Diskussion darüber, was qualitativ gute Kunst ausmacht, welche handwerklichen, ideengeschichtlichen und ästhetischen Parameter erfüllt sein müssen, führt schnell zu der Frage, was überhaupt Kunst sei. Auch wenn diese Frage hier nicht ausführlich diskutiert werden kann, erscheint es jedenfalls problematisch, Kunstwerke nur aufgrund der geschlechtlichen Identität der Künstlerinnen oder Künstler auszustellen und kunstwissenschaftlich zu diskutieren. Auf der anderen Seite könnte man einwenden, dass es sehr wohl gute Kunst von Frauen gibt, man diese aber vielleicht etwas sorgfältiger suchen müsse. Künstlerinnen müssten stringenter aufgebaut und unterstützt werden, um ihnen die Schaffung guter Kunst langfristig zu ermöglichen. Letztlich würden sich möglicherweise auch Sehgewohnheiten und Ansprüche an Kunstwerke ändern, wenn es normaler wird, Kunst von Frauen im öffentlichen Raum und im Kulturbetrieb wahrzunehmen.

6. Abschließende Betrachtung und Ausblick

Gleichstellungspolitik ist kein Selbstzweck, sondern dient letzten Endes der individuellen Freiheit: Das Versprechen des Grundgesetzes, jedem Individuum die freie Entfaltung der Persönlichkeit zu ermöglichen (vgl. Art. 2 I GG), verlangt nach gleichen Chancen für jeden und jede, einen Lebensplan zu entwickeln und nach den eigenen Vorstellungen umzusetzen. Stehen der gleichen Entfaltung einer bestimmten Bevölkerungsgruppe strukturelle Hindernisse wie Traditionen, stereotype Vorurteile und kollektive Sehgewohnheiten entgegen, so ist Gleichstellungspolitik aufgefordert, diese ungerechtfertigten Hindernisse der freien Entfaltung zu beseitigen.

Die vorstehenden Bemerkungen haben gezeigt, dass Kunst und Kultur zwar besondere Lebensbereiche sind, weil sie den rational wenig fassbaren Gesetzen des Geschmacks, der Kreativität und wechselnder Moden in spezifischer Weise unterliegen, dass rechtliche Instrumente der Gleichstellungspolitik jedoch auch hier ihren Beitrag leisten können, um Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen größere Freiräume zu verschaffen und ihre Sichtbarkeit wie ihre finanzielle Lebensgrundlage zu verbessern.

Nicht für jede Institution passen dabei alle Instrumente und fast jedes künstlerische Feld stellt Frauen vor andere individuelle Herausforderungen. Allen hier aufgezeigten Maßnahmen ist aber gemein, dass sie neben der individuellen Förderung auf einen Wertewandel in der jeweiligen Institution oder auf gesamtgesellschaftlicher Ebene setzen. Dies ist der Kern des Gedankens des »Gender Mainstreaming«: die Arbeit von Künstlerinnen aller Gattungen sichtbar(er) zu machen und das Ziel der Geschlechtergleichheit zu einer Selbstverständlichkeit werden zu lassen.

7. Literaturverzeichnis

7.1 Literatur

Baer, Susanne (2010): Chancen und Risiken positiver Maßnahmen: Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts und drei Orientierungen für die Zukunft. In: Heinrich Böll Stiftung (Hg.): Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity. Berlin. S. 23 – 39. Abrufbar unter: https://www.boell.de/sites/default/files/Endf_Positive_Massnahmen.pdf [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Baer, Susanne (2003): Radikalität, Fortschritt und Gender Mainstreaming – zum Stand feministischer Rechtspolitik heute. In: Streit. Feministische Rechtszeitschrift 2/2003. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag. S. 66 – 71. Abrufbar unter: <http://www.streit-fem.de/radikalitaet-fortschritt.html> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Böttger, Barbara (1990): Das Recht auf Gleichheit und Differenz. Elisabeth Selbert und der Kampf der Frauen um Art. 3 II Grundgesetz. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Borzello, Frances (2000): Ihre eigene Welt. Frauen in der Kunstgeschichte. Hildesheim: Gerstenberg.

Bourdieu, Pierre; Darbel, Alain (2006): Die Liebe zur Kunst. Europäische Kunstmuseen und ihre Besucher. Konstanz: UVK.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2004): Frauen in Deutschland. Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik. Berlin.

Burbach, Christiane; Döge, Peter (2006): Vorwort. In: Dies. (Hg.): Gender Mainstreaming. Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 9 – 11.

Butin, Hubertus (Hg.): Kunstsporing. In: Begriffslexikon zur zeitgenössischen Kunst. Köln: Dumont Buchverlag. S. 196 – 202

Deutscher Kulturrat e.V. (Hg.) (2004): Frauen in Kunst und Kultur II 1995 – 2000. Partizipation von Frauen an den Kulturinstitutionen und an der Künstlerinnen- und Künstlerförderung der Bundesländer. Berlin. Abrufbar unter: <http://www.kulturrat.de/dokumente/studien/FraueninKunstundKultur2.pdf> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Friauf, Heike (2012): Zwischen Realität und Utopie: Geschlechterkonzepte und Selbstbilder in der zeitgenössischen bildenden Kunst. In: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Heft 1, 4. Jahrgang 2012. Hg. vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. S. 54 – 74

Friesen, Juliane Freifrau von (2003): Öffentliche Kunstförderung und Gender Budgeting. Zur Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Mittelvergabe. Vortrag zum Internationalen Frauentag auf einer Veranstaltung des Bündnisses für Künstlerinnen, LAG für Frauen in künstlerischen Berufen Baden-Württemberg e.V. am 8.3.2003 in Mannheim. Abrufbar unter: <http://www.frauen-aktiv.de/aktiv/21/seite7.php> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Fritzen, Birgit; Kneer, Ursula; Sasso-Fruth, Elisabeth (2010): Künstlerinnen auf dem Weg in Professuren. Ergebnisse einer Befragung von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen im Mai/Juni 2009. Flensburg. Abrufbar unter: http://www.bukof.de/tl_files/Kommissionen/Personalentwicklung/Kuenstlerinnen_2010.pdf [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Graf, Andrea; Möller, Christina (2015): Bildung, Macht, Eliten. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Gurlit, Ruth (2004): Vergabe öffentlicher Aufträge als Instrument der Frauenförderung. In: Koreuber, Mechthild; Mager, Ute (Hg.): Geschlecht und Recht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. S. 154 – 171

Hacker, Lucia (2007): Schreibende Frauen um 1900: Rollen – Bilder – Gesten. Berlin: LIT-Verlag.

Herber, Anne-Kathrin (2009): Frauen an deutschen Kunstakademien im 20. Jahrhundert. Ausbildungsmöglichkeiten für Künstlerinnen ab 1919 unter besonderer Berücksichtigung der süddeutschen Kunstakademien. Dissertation. Heidelberg.

Hoffmann, Petra (2011): Weibliche Arbeitswelten in der Wissenschaft. Frauen an der Preußischen Akademie der Wissenschaft zu Berlin 1890 – 1945. Bielefeld: transcript.

Holst, Elke; Kirsch, Anja (2015): Weiterhin kaum Frauen in den Vorständen großer Unternehmen – auch Aufsichtsräte bleiben Männerdomänen. In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht 4/2015. S. 47 – 60. Abrufbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495352.de/15-4.pdf [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Kortendiek, Beate; Hilgemann, Meike; Niegel, Jennifer; Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Nordrhein-Westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Wissenschaftskarrieren. Essen: Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Abrufbar unter: http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Gender_Report_2013.pdf [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Künzel, Annegret (2004): Geschlechtsspezifische Aspekte von Kunst- und Kulturförderung. In: Aus Politik und Zeitgeschehen. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament vom 29. November 2004. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. S. 34 – 38. Abrufbar unter: <http://www.bpb.de/apuz/27917/kunst-und-kulturpolitik> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Liebscher, Doris (2011): Erweiterte Horizonte: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und europäische Antidiskriminierungsrichtlinien. In: Foljanty, Lena; Lembke, Ulrike (Hg.) (2011): Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch. 2. Aufl. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. S. 109 – 132

Limbach, Jutta; Eckertz-Höfer, Marion (Hg.) (1993): Frauenrechte im Grundgesetz des geeinten Deutschland. Diskussion in der Gemeinsamen Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat und der Bundesratskommission Verfassungsreform. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2015): Gender Pay Gap in der W-Besoldung in Niedersachsen. Auswertung der Leistungsbezügeabfrage im Zuge der Reform der Professorenbesoldung. Präsentation beim Workshop »Professorinnen – Positionen – Perspektiven« am 06.05.2015. Abrufbar unter: http://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/themen/gleichstellung/workshop_06052015/workshop-professorinnen--positionen--perspektiven-134438.html [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Petrovic-Ziemer, Ljubinka (2011): Mit Leib und Körper. Zur Korporalität in der deutschsprachigen Gegenwartsdramatik. Bielefeld: transcript (theater).

Procher, Vivien; Ritter, Nolan; Vance, Colin (2014): Making Dough or Baking Dough? Spousal Housework Responsibilities in Germany 1992 – 2011. Hg. von Christoph M. Schmidt. Bochum: Ruhr Economic Papers. Abrufbar unter: http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/ruhr-economic-papers/REP_14_472.pdf [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Ruppert, Wolfgang (1998): Der moderne Künstler. Zur Sozial- und Kunstgeschichte der kreativen Individualität in der kulturellen Moderne im 19. und frühen 20. Jahrhundert. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Schwanenflug, Noreen von (2009): Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung und die Bedeutung gesetzlicher Quoten bei der Gremienbesetzung. In: Kommunaljurist (KommJur) 4/2009. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. S. 121 – 125

Wiesand, Andreas Joh. (2003): Einleitung mit vergleichender statistischer Auswertung. In: Handbuch der Kulturpreise 4. ARcult Media. Abrufbar unter: <http://www.kulturpreise.de/web/images/File/EinfuehrungHandbuch2000.pdf> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Zentrum für Kulturforschung (Hg.) (2001): Trotz Fleiß – keinen Preis? II. Frauen in der Künstlerförderung 1994 – 2000. Sonderauswertung im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn.

7.2 Statistisches Material

Künstlersozialkasse (2015): Durchschnittseinkommen der aktiv Versicherten auf Bundesebene nach Berufsgruppen, Geschlecht und Alter zum 01.01.2015. Abrufbar unter: http://www.kuenstlersozialkasse.de/wDeutsch/ksk_in_zahlen/statistik/durchschnittseinkommenversicherte.php?printversion=1 [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Liersch, Anja; Asef, Dominik; Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015): Beschäftigung in Kultur- und Kulturwirtschaft, Sonderauswertung aus dem Mikrozensus. Wiesbaden.

Statista – Das Statistik-Portal (2015): Teuerste Kunstwerke nach Verkaufspreis (in Millionen US-Dollar) weltweit (Stand: Mai 2015). Abrufbar unter: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/151038/umfrage/teuerste-kunstwerke-bei-kunstauktionen/> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2016): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen – Vorbericht. Wintersemester 2015/16. Wiesbaden. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenVorb2110410168004.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015a): Kulturfinanzbericht 2014. Wiesbaden. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Kultur/Kulturfinanzbericht1023002149004.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015b): Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales. Wiesbaden. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2015.pdf;jsessionid=B8A09D3F5A80A2A39669E67FC77C940E.cae2?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2014): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Wiesbaden. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2014/Gleichstellung/begleitheft_Gleichstellung_2014.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2013) Bildung und Kultur. Finanzen der Hochschulen 2011. Wiesbaden. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BildungKulturFinanzen/FinanzenHochschulen2110450117004.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 03.05.2016]

7.3 Weiteres

Bremer Frauenmuseum: <http://www.bremer-frauenmuseum.de/ausstellungen/Kunstneu.html> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Das Professorinnenprogramm. Abrufbar unter: <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Das Verborgene Museum: www.dasverborgene-museum.de [Letzter Zugriff: 03.05.2016]

Deutscher Bundestag (2015): Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Bundestagsdrucksache 18/3784 (2015). Abrufbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/037/1803784.pdf> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Deutscher Bundestag (2014): Antrag: Grundlagen für Gleichstellung im Kulturbetrieb schaffen. Bundestagsdrucksache 18/2881 (2014). Abrufbar unter: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/028/1802881.pdf> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Deutscher Bundestag (2010): Unterrichtung durch die Bundesregierung: Fünfter Gremienbericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz. Bundestagsdrucksache 17/4308 (2010). Abrufbar unter: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/043/1704308.pdf> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Deutscher Bundestag (2004): Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien. Bundestagsdrucksache 15/4538 (2004). Abrufbar unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/15/045/1504538.pdf> [Letzter Zugriff: 02.05.2016]

Die Bundesregierung: Die Sammlung zeitgenössischer Kunst der Bundesrepublik Deutschland. Abrufbar unter: https://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragteFuerKulturundMedien/kultur/kunstKulturfoerderung/bundeskunstsammlung/_node.html [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Frauenmuseum Bonn: www.frauenmuseum.de [Letzter Zugriff: 03.05.2016]

frauen museum wiesbaden: www.frauenmuseum-wiesbaden.de [Letzter Zugriff: 03.05.2016]

GEDOK: www.gedok.de [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

GEDOK – Netzwerke: <http://gedok.de/08/?p=13> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH (2014): Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2008 bis 31.12.2012. Hannover. Abrufbar unter: https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwj3woyA873MAhULhSwKHYZnBBoQFggkMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ms.niedersachsen.de%2Fdownload%2F93447%2F4._Bericht_der_Landesregierung_ueber_die_Durchfuhrung_des_NGG_Drs._17_2479.pdf&usg=AFQjCNHXLdsjpAmQhmn2b18N8clbDPdi1A [Letzter Zugriff: 03.05.2016]

musica femina münchen e.V.: Musikwissenschaftliches. Abrufbar unter: <http://www.musica-femina-muenchen.de/musikkultur/musikwissenschaftliches/> [Letzter Zugriff: 26.04.2016]

Carolin Ries

**Forschung zu Frauen
im Kultur- und Medien-
betrieb**

Inhalt

1. Einleitung	395
2. Spartenspezifische Untersuchungen zu Frauen im jeweiligen Teilarbeitsmarkt	396
2.1 Film und Fernsehen	396
2.2 Buchmarkt	399
2.3 Theater	400
2.4 Kunstmarkt	401
2.5 Musik	402
2.6 Künstlerische Hochschulen	405
3. Fazit	406
4. Literaturverzeichnis	408
4.1 Literatur	408
4.2 Weiteres	410

1. Einleitung

Seit der Veröffentlichung der Studie »Frauen in Kunst und Kultur II« zur Partizipation von Frauen an den Kulturinstitutionen und an der Künstlerinnen- und Künstlerförderung der Bundesländer, die der Deutsche Kulturrat im Jahre 2004 vorgelegt hat, ist wiederholt die Forderung an die Bundesregierung nach einer erneuten und vor allem umfassenden Erhebung zur Situation von Frauen in allen Sparten des Kulturbetriebs laut geworden. Zuletzt haben Abgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen des Deutschen Bundestages in ihrem Antrag »Grundlagen für Gleichstellung im Kulturbetrieb schaffen« im Oktober 2014 auf den »Mangel an aktuellen statistischen Daten« (Deutscher Bundestag 2014) aufmerksam gemacht. Die vorliegende Studie trägt diesem Missstand Rechnung.

Nichtsdestotrotz sind in den vergangenen Jahren Einzelstudien erschienen, die sich mit der Gleichstellung von Männern und Frauen in den verschiedenen Teilarbeitsmärkten befassen, d.h. konkret mit ihren Ein- und Aufstiegschancen, Verdienstmöglichkeiten sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Daneben wurden solche erstellt, die zwar nicht im Speziellen auf die Situation von Frauen im Arbeitsmarkt Kultur abzielen, aber dennoch Daten zur Anzahl von Studentinnen und Professorinnen, Selbstständigen und abhängig Angestellten, ihren Positionen sowie zu ihren Verdienstmöglichkeiten erheben. Auch wurden Studien herausgegeben, die die Chancen von Arbeitnehmerinnen im Kultursektor in einem einzelnen Bundesland in den Blick nehmen, wie beispielsweise die NRW-weite Studie »Frauen in Kunst und Kultur« (Barz; Cerci 2015). Im Auftrag des Frauenkulturbüros NRW wurde darin der Frauenanteil in den unterschiedlichen Kulturförderprogrammen des Landes untersucht. Die Erhebungen wurden mehrheitlich von Interessensvertretungen, Vereinen, Verbänden oder aber Universtitäten durchgeführt.

Die folgenden Ausführungen bieten einen kursorischen Überblick über relevante spartenspezifische Erhebungen zur Situation von Arbeitnehmerinnen im Kulturbereich. In den Blick genommen werden die unterschiedlichen Teilarbeitsmärkte Film und Fernsehen, Buchmarkt, Theater, Kunstmarkt, Musik sowie die künstlerischen Hochschulen. In die Auswertung einbezogen werden ferner ausgewählte Initiativen, die in diesem Kontext in Erscheinung getreten sind, sowie Medienberichterstattungen, die zu den entsprechenden öffentlich geführten Diskursen beigetragen haben. Es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

2. Spartenspezifische Untersuchungen zu Frauen im jeweiligen Teilarbeitsmarkt

2.1 Film und Fernsehen

Besondere, auch öffentlichkeitswirksame Aufmerksamkeit kam in den vergangenen zwei Jahren der Frage nach Gleichstellung in der Film- und Fernsehproduktion, insbesondere im Bereich Regie, zu. Alarmiert durch einen Beitrag im »Filmpolitischen Informationsdienst black box« über die Förderpraxis zweier großer Filmförderanstalten in Deutschland, gründeten im Sommer 2014 170 Regisseurinnen den Verein »Pro Quote Regie«, um dem Missstand entgegenzuwirken, dass zwar 42% der Absolventen im Fach Regie Frauen sind, 85% der Kino- und Fernsehfilme jedoch von Männern inszeniert werden und diese auch den überwiegenden Anteil der öffentlichen Fördermittel für ihre Produktionen erhalten (vgl. Aufruf »Pro Quote Regie«). Daraus leiten die Initiatorinnen von »Pro Quote Regie« ihre zentralen Forderungen ab, eine »umfassende soziologische Studie zu Werdegang und beruflicher Situation von Regisseurinnen, sowie zur Vergabep Praxis von Sendern und Fördergremien unter Gendergesichtspunkten« zu erstellen, »eine paritätische Besetzung der Entscheidungsgremien aller Filmförderungen« zu etablieren sowie »eine Quote für die Vergabe von Regieaufträgen im Fernseh- und Filmbereich« (ebd.) einzuführen. Das Ziel, dass 50% der Regieaufträge im Fernseh- und Filmbereich an Frauen vergeben werden, soll spätestens im Jahre 2025 erreicht werden. Mittlerweile haben 338 Regisseurinnen und 390 Unterstützerinnen und Unterstützer den Aufruf unterzeichnet (vgl. Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des Aufrufs »Pro Quote Regie«); in zahlreichen Medien wurde über die Initiative berichtet. Im Rahmen der Internationalen Filmfestspiele Berlin 2015 und 2016 trat der Verein »Pro Quote Regie« unter anderem mit Podiumsdiskussionen und Informationsveranstaltungen öffentlich in Erscheinung.

Kurz nach dem Aufruf von »Pro Quote Regie« im November 2014 veröffentlichte der Bundesverband Regie e.V. (BVR) den »Ersten Regie-Diversitätsbericht«, in dem für die Jahre 2010 bis 2013 zum einen die Anteile von Regisseurinnen und Regisseuren in Hinblick auf das fiktionale Primetime-Programm von ARD und ZDF und entsprechend die Vergabep Praxis der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten ermittelt und zum anderen Kinospield- und -dokumentarfilme unter Gendergesichtspunkten im Verhältnis zum Filmbudget untersucht wurden (vgl. Bundesverband Regie 2014). Demnach wurden im Durchschnitt nur 11% der Filme, die im Untersuchungszeitraum im fiktionalen Programm von ARD und ZDF liefen, von Regisseurinnen gedreht, bei Kinospieldfilmen waren es 22%, bei Kinodokumentationen 31% (vgl. ebd., 6). Außerdem konnte mittels der Klassifizierung der Kinofilme in High-, Medium- und Low-Budget-Produktionen festgestellt werden, dass höher budgetierte Filme deutlich seltener von Regisseurinnen gedreht werden als von Regisseuren. So liegt der Anteil der Low-Budget-Filme (unter 2 Millionen Euro), die im Untersuchungszeitraum von Regisseurinnen gedreht wurden, bei 21,2%, der Medium-Budget-Filme (2 bis 5 Millionen Euro) bei 27,5%. Bei High-Budget-Produktionen mit über fünf Millionen Euro sinkt der Anteil der Regisseurinnen auf 10,4% (vgl. ebd., 35). Interessanterweise handelt es sich bei letzteren häufig um Kinderfilme. Der »Erste Regie-Diversitätsbericht« legt nahe, dass die Schwierigkeit, sich in der Kinofilmbranche zu etablieren, zwar grundsätzlich für Frauen und Männer besteht, Regisseurinnen jedoch deutlich seltener als ihre männlichen Kollegen mehrmals in den Statistiken auftauchen oder kontinuierlich im Kinobereich arbeiten. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund, dass sie zudem nur selten bei der Vergabe von Regieaufträgen für den TV-Arbeitsmarkt berücksichtigt werden bedeutsam und lässt vermuten, dass sich nur einige wenige Regisseurinnen ausschließlich durch ihre Regieprojekte finanzieren können. In diesem Zusammenhang empfehlen die Autorinnen des »Ersten Regie-Diversitätsberichts« ein kontinuierliches Monitoring der Sender bzw. ihres Diversitätsmanagements (vgl. ebd., 69f.).

Im Februar 2016 legte der Bundesverband Regie e.V. schließlich den »Zweiten Regie-Diversitätsbericht« vor, um eine regelmäßige Analyse der Regievergabep Praxis zu gewährleisten. Dabei wurde nicht nur der Frauenanteil an den fiktionalen Primetime-Programmen von ARD und ZDF¹ sowie beim deutschen Kinospielefilm für das Jahr 2014 ermittelt, sondern auch die Altersstruktur der engagierten Regisseure und Regisseurinnen in den Blick genommen (vgl. Bundesverband Regie 2016). Während der Durchschnittswert für die Jahre 2010 bis 2013 im Hinblick auf die Anzahl der am fiktionalen Programm von ARD und ZDF beteiligten Regisseurinnen noch bei 11% lag, betrug er im Jahr 2014 nur noch 9,8% (eigene Berechnung nach ebd., 7). Zu beachten gilt es, dass sich die durchschnittliche Beteiligung von Regisseurinnen am ZDF-Programm mit 8,4% noch einmal geringer ist als in der ARD mit 11,2% (vgl. ebd.). Auch bei den Kinospielefilmen ist der Frauenanteil um 3 Prozentpunkte gesunken und liegt für das Jahr 2014 bei 19%. Die Aufschlüsselung in Low-, Medium- und High-Budget-Filme verdeutlicht darüber hinaus, dass insbesondere bei den höher budgetierten Filmen weniger Frauen Regie geführt haben als noch in den Jahren 2010 bis 2013. Während der Anteil bei den Low-Budget-Produktionen in etwa gleich geblieben ist, sinkt er bei den Medium-Budget-Filmen um 5,5 Prozentpunkte auf 22%. Noch eklatanter ist der Rückgang bei den High-Budget-Filmen: Im Jahr 2014 hat keine Frau bei einer deutsch-majoritären Kinospielefilmproduktion mit über fünf Millionen Euro Budget Regie geführt (vgl. ebd., 59 – 63).

Der Vergleich zwischen dem »Ersten« und »Zweiten Regie-Diversitätsbericht« zeigt, dass das Berufsfeld Regie – entgegen der Bestrebungen, paritätische Verhältnisse hinsichtlich der Regievergabep Praxis herzustellen – ein zunehmend männlicheres geworden ist. Weiter bestehen bleibt demnach die Forderung nach einem regelmäßigen Monitoring der Sendeanstalten und der konsequenten Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere auch deshalb, weil es sich bei der Vergabe von Regieaufträgen überwiegend um Mittel der öffentlich-rechtlichen Fernsehanstalten handelt. Es empfiehlt sich darüber hinaus auch für den Bundesverband Regie, in regelmäßigen Abständen Folgeanalysen anzufertigen, um die Ergebnisse in einer Längsschnittuntersuchung vergleichen und Aussagen über die langfristige Entwicklung des Berufsfeldes machen zu können.

Im Februar 2015 erschien eine weitere Studie zur Gleichstellung in der Filmbranche. Prommer und Loist vom Institut für Medienforschung der Universität Rostock fragten im »Gender-Report 2009 bis 2013«: Wer dreht deutsche Kinofilme? Die Studie bedient sich der jährlichen Berichte der Filmförderungsanstalt (FFA) sowie wiederum des »Ersten Regie-Diversitätsberichts« des Bundesverbandes Regie (BVR). Ausgehend von der Feststellung, dass nur jeder fünfte Kinofilm (22%) im genannten Untersuchungszeitraum von einer Frau inszeniert wurde, fragt die Studie nach den Unterschieden in Bezug auf die Höhe der Förderung beziehungsweise des Budgets sowie in einem zweiten Schritt nach dem Erfolg der Filme, der sich unter anderem anhand der Einspielergebnisse und der Einladungen zu Festivals bemessen lässt (vgl. Prommer; Loist 2015). Prommer und Loist konstatieren, dass Regisseurinnen in der Filmproduktion nicht nur unterrepräsentiert sind, sondern sie zudem auch für ihre Produktionen geringere Förderungen erhalten als ihre männlichen Kollegen und insgesamt mit einem deutlich niedrigeren Budget arbeiten. So erhält eine Regisseurin im Durchschnitt circa 65% der Fördersumme, die ein Regisseur für eine Produktion zugesprochen bekommt (vgl. ebd., 4).²

Der ungleichen Verteilung von Fördermitteln gegenüber steht die hohe Qualität der Kinoproduktionen von Regisseurinnen. Den Erhebungen von Prommer und Loist (2015) zufolge, nehmen Regisseurinnen zunächst häufiger an Filmfestivals teil. Außerdem gewinnen sie häufiger Preise für ihre Produktionen als ihre männlichen Kollegen (58% zu 46%), deren Filme wiederum einen größeren kommerziellen

1 Das fiktionale Primetime-Programm bezieht sich auf Serien, Reihen und Fernsehfilme, die zwischen 18 und 24 Uhr gesendet werden.

2 In diesem Zusammenhang merken die Autorinnen der Studie an, dass die in diesem Rahmen untersuchten Fördereinstellungen und -instrumente – BKM (Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien), FFA (Filmförderungsanstalt) und DFFF (Deutscher Filmförderfonds) – die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel in unterschiedlichem Maße ungleich vergeben. Die größte Differenz weist der DFFF auf.

Erfolg haben. Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, welche Preise Regisseurinnen in der Mehrzahl für ihre Filme zugesprochen bekommen, das heißt mitunter auch, wie hoch diese dotiert und mit wie viel Anerkennung sie verbunden sind. So hat beispielsweise Hannah Pilarczyk (2015) im Zuge der Debatte um die Gleichstellung in der Filmbranche in ihrem Artikel »Eine herrliche Auszeichnung« darauf hingewiesen, dass der Deutsche Filmpreis, eine öffentlich finanzierte und nicht zuletzt aufgrund der hohen Dotierung bedeutsame Auszeichnung, in den vergangenen 35 Jahren erst drei Mal an Regisseurinnen für den »Besten Spielfilm« vergeben wurde, zuletzt im Jahre 2002 (vgl. Pilarczyk 2015).

Die Filmförderungsanstalt (FFA) beabsichtigt, zeitnah die Durchführung einer Studie zu Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Auftrag zu geben, von der über die bislang vorliegenden Ergebnisse hinausgehende Erkenntnisse erwartet werden.

Für den Drehbuchbereich hat Stieve im Juni 2015 Frauen- und Männeranteile ausgezählt und veröffentlicht (Juni 2015). Sie nimmt sechs Filmgruppen in den Blick, den ARD Tatort und Mittwochsfilm sowie den ZDF Fernsehfilm der Woche (jeweils 2011 bis 2014), die Top 100 der deutschen Kinofilme in den Jahren 2012 bis 2014 sowie die Nominierungen für den Deutschen Filmpreis und den Grimmepreis (2011 bis 2015).³ Gemessen am Frauenanteil im Verband Deutscher Drehbuchautoren (VDD) von 41,7% sind in allen sechs Filmgruppen in allen Jahren unterdurchschnittlich wenige Drehbuchautorinnen an Filmprojekten beteiligt gewesen – im Durchschnitt 27%. Demgegenüber wurden 73% der in den sechs Filmgruppen realisierten Produktionen von männlichen Autoren geschrieben, wobei nur 58,3% Mitglied im VDD sind. Auch lässt sich über die untersuchten Jahre kein eindeutiger Trend in Richtung Gleichstellung erkennen; bei den Filmpreisnominierungen sowie dem ZDF Fernsehfilm der Woche und dem ARD Mittwochsfilm sind die Zahlen im jeweils letzten Untersuchungsjahr sogar wieder rückläufig.⁴ Als problematisch erachtet Stieve dieses Missverhältnis nicht nur in Hinblick auf die fehlende Chancengleichheit im Drehbuchbereich, sondern insbesondere auch auf die Stoffentwicklung. Je mehr Drehbücher von Frauen geschrieben und verfilmt werden, desto häufiger werden weibliche Perspektiven und Figuren entwickelt, die es wiederum mit Darstellerinnen zu besetzen gilt. Hier zeigt sich, dass die einzelnen Teilbereiche der Film- und Fernsehbranche nur bedingt getrennt voneinander betrachtet werden sollten, da Stoffentwicklung, Filmförderung und Budgethöhe in einem engen Zusammenhang stehen (vgl. Stieve 2015).

Im Rahmen seiner 2012 veröffentlichten Studie »Anstieg oder Ausgleich? Die multiplikative Wirkung sozialer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt für Filmschauspieler« hat Lutter aufgezeigt, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Filmbranche, das heißt konkret signifikant schlechtere Karrierechancen von Frauen, verringert bzw. zum Teil sogar aufgehoben werden. Seine Erhebungen basieren auf der Theorie kumulativer Vorteile nach Robert K. Merton, dem sogenannten Matthäus-Effekt. Dieser besagt, dass nicht die aktuelle Leistung ausschlaggebend für den Erfolg ist, sondern vielmehr der Erfolg selbst zu neuen Ressourcen und dementsprechend weiteren Erfolgen führt. Voraussetzung für anhaltenden Erfolg ist es entsprechend, so Lutter, dass Filmschauspielerinnen die Aufmerksamkeit von überwiegend männlichen Entscheidungsträgern in der Filmbranche zuteilwird, die ihnen wiederum weitere Engagements ermöglicht (vgl. Lutter 2012, 435ff. und 449ff.): »Akkumulierte Erfolge über Preise und Auszeichnungen schaffen Rangordnungen, die zu symbolischen Signalen werden und eine Realität sui generis herstellen. Im Kampf um Ressourcen determinieren sie Karriereverläufe. Für die Nichterfolgreichen, so der Umkehrschluss [...], ergeben sich dadurch Benachteiligungen in noch verschärfter, potenziertes Form« (ebd., 450f.).

3 Nicht mitgezählt werden bei den Nominierungen für den Film- wie auch Grimmepreis die Kinderfilme, ein überdurchschnittlich häufig von Regisseurinnen besetztes Genre, für das im Verhältnis zu Kino- und Fernsehfilmproduktionen in der Regel weniger Budget zur Verfügung steht.

4 Zu beachten gilt es, dass die Auswertung Stieves einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum repräsentiert, der nur mit Einschränkungen Aufschluss über den Trend hinsichtlich der Beteiligung von Drehbuchautorinnen an Filmprojekten gibt.

Wenn also, wie anhand der oben skizzierten Studienergebnisse beispielhaft für die Bereiche Regie und Drehbuch ausgeführt, der Arbeitsmarkt für Regisseurinnen und Drehbuchautorinnen besonders schwer zugänglich ist und sich insbesondere auch der Verbleib in der Branche problematisch gestaltet, werden Frauen, so die Annahme, gemessen an den Fördermitteln weiterhin in der Mehrzahl zu den wirtschaftlich weniger erfolgreichen Filmschaffenden zählen. Immerhin, dies zeigen die Vielzahl der in den vergangenen Jahren veröffentlichten Studien zum Thema Gleichstellung im Film- und Fernsehbereich wie auch die öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten der Regisseurinnen selbst, besteht eine erhöhte Aufmerksamkeit für diese Problematik.

2.2 Buchmarkt

Der Buchmarkt gilt als eine stark feminisierte Branche. Laut Hömberg liegt der Frauenanteil im Buchhandel bei 80%, im Lektorat unter den Angestellten bei 64% (vgl. Hömberg 2010, zitiert nach BücherFrauen 2010a, 2). Einschlägige Ergebnisse zur beruflichen Situation von Frauen und Männern in Buchhandel und Verlagswesen hat im Jahre 2010 das Netzwerk BücherFrauen e.V. veröffentlicht. An der Studie »MehrWert. Arbeiten in der Buchbranche heute« haben 1.234 Personen teilgenommen, darunter fest angestellte Männer und Frauen aus Verlagen, Zwischenbuchhandel und Buchhandel, Verlegerinnen und Verleger, Inhaberinnen und Inhaber von Buchhandlungen sowie auch Selbstständige in den Bereichen Lektorat, Herstellung und Verlagsvertretung. Mittels eines Online-Fragebogens wurden unter anderem geschlechtsspezifische Daten zu den Positionen und Aufstiegschancen der in der Buchbranche Tätigen sowie zu ihrem Verdienst, u.a. in Korrelation zu ihren Bildungsabschlüssen, erhoben (vgl. BücherFrauen 2010a).

Festgestellt werden konnte zunächst, dass der Anteil der Frauen bei steigender hierarchischer Position im Unternehmen sinkt. So bekleiden nur 4% der befragten Frauen Leitungspositionen, im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen mit 10%. Auch die Führungspositionen auf mittlerer Ebene haben 20% der befragten Frauen, aber 36% der Männer inne. Das Verhältnis verändert sich erst bei den Positionen ohne Leitungsfunktion. Hier beträgt der Anteil der Frauen 46%, der der Männer 36%. Bei den Einstiegs- und Ausbildungsstellen sind es sogar sieben Mal mehr Frauen als Männer. Sie scheiden insbesondere zwischen Ausbildung und Berufseinstieg aus, ein Großteil aber auch, wenn es um den Verbleib beziehungsweise den Aufstieg in der Buchbranche geht. In diesem Zusammenhang sprechen die Autorinnen der Studie vom sogenannten »Women Drain« (vgl. ebd., 2ff.).

Auch die tatsächlichen Einkommensverhältnisse der befragten Personen spiegeln die geschlechtsspezifische Hierarchisierung der Positionen wider. In der Tendenz zeigt sich: Je höher der Verdienst, desto höher die Position im Unternehmen. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Da Frauen deutlich seltener Leitungs- und Führungspositionen bekleiden, verdienen sie im Durchschnitt weniger. Der geschlechtsspezifische Gehalts-Gap im Verlagswesen und Buchhandel beträgt, der Erhebung »MehrWert« zufolge, 28% und ist somit 5% höher als die durchschnittliche Gehaltsdifferenz in Deutschland (vgl. ebd., 4). Dieser zeigt sich besonders deutlich bei der Betrachtung des Zusammenhangs von Einkommen, Geschlecht und Elternschaft. Kinderlose Frauen verdienen mehr als Mütter. Sie verbleiben dauerhaft in der Buchbranche, während Mütter Elternzeit nehmen und entsprechend pausieren. Interessanterweise verdienen Väter knapp doppelt so viel wie Mütter, was wiederum zeigt, dass Elternschaft für Männer keinen Karriereknick bedeutet (vgl. ebd., 6).

Im Ergebnis hebt die »MehrWert«-Studie auch für den Buchmarkt hervor, dass seine Feminisierung mit einer Prekarisierung insbesondere für die Frauen einhergeht (vgl. BücherFrauen 2010b, 2). Interessanterweise ist der sogenannte »Gender-Switch«, das heißt die zunehmende und schließlich überwiegende Beschäftigung von Frauen in einem Arbeitsmarktsegment, in der Buchbranche bereits seit langem Realität, die Unterschiede, den Frauenanteil in Führungspositionen oder aber die Bezahlung betreffend, haben sich auch jedoch bis heute nicht signifikant angeglichen. Dies zeigt, dass es nicht allein auf die Gesamtzahl der in einer Branche vertretenen Arbeitnehmerinnen ankommt, sondern

in entscheidendem Maße auf die von ihnen bekleideten Positionen. Die im Rahmen der Studie formulierten zehn Forderungen, die an die Unternehmen der Buchbranche, an den Börsenverein des deutschen Buchhandels e.V. sowie an ver.di (Vereinte Dienstleistungsgesellschaft) gerichtet werden, zielen unter anderem auf die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in den Unternehmenszielen sowie auf eine regelmäßige statistische Erhebung von genderspezifischen Daten zur Arbeitssituation in der Buchbranche ab (vgl. ebd., 1).

2.3 Theater

Für die jährlich vom Deutschen Bühnenverein – Bundesverband der Theater und Orchester herausgegebene »Theaterstatistik«, zuletzt erschienen für die Spielzeit 2013/2014, werden Daten zur jeweils aktuellen Situation der Theater und Orchester im deutschsprachigen Raum erhoben, unter anderem zu den Spielstätten, zu Anzahl und Art der Veranstaltungen, zu den Besucherzahlen sowie zum Personal (vgl. Deutscher Bühnenverein 2014). Die Theaterstatistiken enthalten keine differenzierten Angaben zur spezifischen Situation von weiblichen Beschäftigten an Theatern sowie in Orchestern. Einzig wird ausgewiesen, wie viele der insgesamt abhängig und ständig beschäftigten Arbeitnehmer weiblich sind. Betrachtet man die Theaterstatistiken der vergangenen zehn Jahre, zeigt sich, dass der Anteil der Arbeitnehmerinnen an Theatern und in Orchestern zwar insgesamt von knapp 42% in der Spielzeit 2003/2014 (eigene Berechnung nach Deutscher Bühnenverein 2004, 180) auf circa 44% in der Spielzeit 2013/2014 (eigene Berechnung nach Deutscher Bühnenverein 2014, Summentabellen) gestiegen, zwischenzeitlich jedoch sogar gesunken ist. Wenngleich die Gesamtzahl weiblicher Beschäftigter an Theatern und Orchestern keineswegs gering erscheint, mangelt es doch an einer Aufschlüsselung, in welchen spezifischen Arbeitsfeldern, z.B. Schauspiel, Kostüm oder Verwaltung, Arbeitnehmerinnen tätig sind, das heißt auch welche Positionen sie im Theaterbetrieb bekleiden. Im Rahmen eines Schwerpunktes zum Thema »Frauen im Theater« ermittelte die Fachzeitschrift »Theater heute« im Jahre 2011, dass nur 15% der Theater in Deutschland von einer Frau geleitet werden. Ähnlich männlich dominiert ist der Regiebereich, das heißt jener, der sich maßgeblich für die Auswahl der Stücke sowie der zu besetzenden Rollen verantwortlich zeichnet. Der Anteil der Regisseurinnen beträgt hier 29%. Das Verhältnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleicht sich erst im Bereich Dramaturgie mit 48,5% beziehungsweise Regie-Assistenz mit 50,6% Frauenanteil an (vgl. Theaterheute 2011, 6).

Wie in anderen künstlerischen Sparten bekleiden nur wenige Frauen Leitungspositionen an Theatern. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch das Zentrum für Kulturforschung, das die wirtschaftliche, soziale und arbeitsrechtliche Lage der Tanz- und Theaterschaffenden in Deutschland für den »Report Darstellende Künste. Wirtschaftliche, soziale und arbeitsrechtliche Lage der Tanz- und Theaterschaffenden in Deutschland« (2010) mit Blick auf die Freie Tanz- und Theaterszene untersucht hat, wenngleich nur vereinzelt in Bezug auf die spezifische Situation von Arbeitnehmerinnen beziehungsweise freischaffenden Frauen im Tanz- und Theaterbereich genommen wird. Demnach sind Frauen mehrheitlich in den Arbeitsfeldern Öffentlichkeitsarbeit (76%), Theater-, Tanz- und Musiktheaterpädagogik (72%), in der Regieassistenten (69%) oder aber in künstlerisch-organisatorischen Berufen (69%) tätig, während Männer häufiger als Produzenten, Regisseure oder Musiker im Bereich Tanz und Theater arbeiten (vgl. Fonds Darstellende Künste 2010, 78f.). Es verwundert entsprechend nicht, dass, wie im Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen »Grundlagen für Gleichstellung im Kulturbetrieb schaffen« (Drucksache 18/2881) angeführt, in den Jahren 2000 bis 2014 nur 17 von insgesamt 140 Theateraufführungen beim renommierten Berliner Theatertreffen am Haus der Berliner Festspiele von Regisseurinnen inszeniert wurden (vgl. Deutscher Bundestag 2014, 2). Ferner belegt der »Report Darstellende Künste«, dass der Verdienst von Frauen aus künstlerischer Tätigkeit im Jahr 2008 durchschnittlich 23% geringer ausgefallen ist als der der männlichen Kollegen (vgl. Fonds Darstellende Künste 2010, 53). Dieser Wert entspricht dem allgemeinen, vom Statistischen Bundesamt ermittelten Gender Pay Gap, dem geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschied, im Jahre 2008. Die hier skizzierten Studienergebnisse nahmen die »Theater.Frauen«, eine studentische Initiative am

Institut für Theaterwissenschaft der Freien Universität Berlin, zum Anlass, um im Januar 2015 unter anderem mit Theaterschaffenden und Politikerinnen⁵ über Fragen der Gleichstellung im Theaterbetrieb zu diskutieren. Hat sich an den Geschlechterverhältnissen bis heute etwas geändert? Woran liegt es, dass zwar der Großteil der theaterorientierten Studiengänge von Frauen absolviert werden – seit 2003 im Durchschnitt 63% im Bereich Darstellende Künste (vgl. Schulz; Zimmermann; Hufnagel 2013, 073) –, sich das Geschlechterverhältnis jedoch nicht in der Beschäftigungsstruktur der Spielstätten widerspiegelt? Und welche Maßnahmen könnten beziehungsweise müssen ergriffen werden, um die Unterrepräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen aufzuheben? Diesen und weiteren Fragen widmete sich auch der Schwerpunkt der Ausgabe 3/2011 der Fachzeitschrift »Theaterheute«. Unter dem Motto »Mehr Frauen ins Theater« wurde sich in unterschiedlichen Beiträgen mit der Rolle von weiblichen Theaterschaffenden sowie den damit verbundenen spezifischen Anforderungen auseinandergesetzt, so zum Beispiel mit der Schwierigkeit, sich in einem männlich dominierten Berufsfeld mit eigenen Stoffen und Inszenierungen durchzusetzen, die nicht – wie in den 1990er Jahren noch häufig geschehen – als »Frauentheater« abgewertet werden (vgl. Theaterheute 2011, 8). Darüber hinaus stellen die langen Arbeitszeiten an Abenden und Wochenenden für Frauen, die Kinder und Karriere vereinbaren wollen, eine besondere Herausforderung dar.

2.4 Kunstmarkt

Wenngleich, wie Simone Reber 2012 feststellt, »Frauen in der Kunstszene einflussreich wie nie« (Reber 2012) sind, kann von Gleichstellung im Bereich der Bildenden Kunst keine Rede sein. Dies belegen mitunter die statistischen Erhebungen des Bundesverbandes Bildender Künstlerinnen und Künstler (BBK), die etwa alle drei bis vier Jahre die wirtschaftliche und soziale Situation bildender Künstlerinnen und Künstler erfassen. Im Rahmen der quantitativen Umfrage geben die Studienteilnehmenden, überwiegend Mitglieder des BBK, unter anderem Auskunft zu Ausbildungsstand und Berufserfahrung, zu Einkommenssituation, Arbeitsumfeld und Ateliersituation. Für den Zeitraum der vergangenen zwölf Jahre liegen entsprechend drei Studien für die Untersuchungszeiträume 2004/05 (BBK 2005) mit einem Schwerpunkt zur Lage von Künstlerinnen (BBK 2005), 2007/08 (BBK 2008) und 2011 (BBK 2011) vor.⁶ Für das Jahr 2016 plant der BBK eine erneute Umfrage.

In einer vergleichenden Perspektive der drei Studien zeigt sich, dass bildende Künstlerinnen trotz eines ähnlichen bzw. in zwei der drei Untersuchungszeiträume sogar höheren formalen Ausbildungsstandes (vgl. BBK 2005, 14; BBK 2008, 10; BBK 2011, 19) ein niedrigeres Einkommen, zusammengesetzt aus dem Verkauf von Kunstwerken und (künstlerischen) Lehrtätigkeiten, erwirtschaften. Aus dem Verkauf von Werken erhielten Frauen 2004/05 4.400 Euro, 2007/08 5.820 Euro und 2011 nur noch 3.325 Euro, ihre männlichen Kollegen in den gleichen Jahren 8.300 Euro, 8.450 Euro und schließlich 7.443 Euro (vgl. BBK 2005, 15; BBK 2008, 11; BBK 2011, 11). Für das Einkommen aus (künstlerischen) Lehrtätigkeiten kann ein vergleichbares Bild gezeichnet werden. Wenngleich sich also die Verdienstmöglichkeiten für bildende Künstlerinnen und Künstler insgesamt verschlechtert haben, trifft diese Entwicklung Frauen extremer als Männer.

5 An der Podiumsdiskussion nahmen Yvonne Büdenhölzer, Leiterin des Theatertreffens, Christina Haberlik, Kulturjournalistin, Dr. Eva Högl, Stellvertretende Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion und Mitglied des Ausschusses für Kultur und Medien, Susanne Kennedy, Regisseurin sowie die Intendantin des Maxim Gorki Theaters Shermin Langhoff teil.

6 Aufgrund des immer gleichen Aufbaus der BBK-Umfragen (Längsschnittuntersuchung) machen die Ergebnisse der einzelnen Jahre eine vergleichende Perspektive auf die wirtschaftliche und soziale Lage von Künstlerinnen und Künstlern möglich. Zu beachten gilt es jedoch, dass Größe und Zusammensetzung der Stichprobe von Umfrage zu Umfrage variieren.

Die unterschiedliche Einkommenssituation wirkt sich mitunter auch auf die Altersbezüge aus. Für den Untersuchungszeitraum 2004/05 konnte festgestellt werden, dass 40% der Bildenden Künstler, aber nur 28% der bildenden Künstlerinnen im Ruhestand eine Rente von über 1.000 Euro erhalten. Dieses Verhältnis verschlechtert sich in den darauffolgenden Jahren. 2007/08 sind es 41% der Männer und 25% der Frauen, 2011 knapp 43 % der Männer und nur noch circa 19% der Frauen (vgl. BBK 2005, 15; BBK 2008, 12; BBK 2011, S. 47). Interessanterweise handelt es sich bei jenen Personen, die eine Rente von 2.000 Euro und mehr erhalten, zu 23,6% um Männer und nur zu 9,3% um Frauen. In der Tendenz liegt der Schwerpunkt der Alterseinkünfte bei bildenden Künstlerinnen entsprechend in den niedrigen bis mittleren, bei den Bildenden Künstlern in den mittleren bis höheren Rentenbezügen (vgl. BBK 2011, S. 46f.).

Anknüpfend an die Umfragen des BBK sei auf die vom Institut für Strategieentwicklung (IFSE) durchgeführte bundesweite »Galeriestudie 2013« zur wirtschaftlichen und sozialen Rolle der zeitgenössischen Kunstgalerien in Deutschland verwiesen. Ermittelt wurde unter anderem, dass nur 25% der ausgestellten Künstlerinnen und Künstler in Galerien weiblich sind (vgl. Institut für Strategieentwicklung (IFSE) 2013a, 25). Dieses Ergebnis ist vor allem vor dem Hintergrund, dass in den vergangenen zehn Jahren im Durchschnitt 55% aller Studierenden im Fach »Bildende Kunst« weiblich waren (vgl. Schulz, Zimmermann, Hufnagel 2013, 073), erstaunlich. Es kann grundsätzlich lange dauern, bis sich Bildende Künstlerinnen und Künstler nach der Ausbildung auf dem hart umkämpften Kunstmarkt platzieren können – das ist allseits bekannt. Häufig helfen Netzwerke und persönliche Kontakte zu bereits etablierten Künstlerinnen und Künstlern oder aber Galerien. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass nur 38% der Galerien in Deutschland von Frauen geführt werden (vgl. Institut für Strategieentwicklung (IFSE) 2013a, 19f.). Ausgehend von der Vermutung, dass Galeristen häufiger männlichen Nachwuchs fördern, hat es der weibliche Nachwuchs gegebenenfalls schwerer, sich einen Namen zu machen. Galeristinnen und Galeristen sind gefragt, »mehr weibliche Positionen und Vorbilder in der Kunst zu etablieren« (Institut für Strategieentwicklung (IFSE) 2013a, 20, vgl. dazu auch Institut für Strategieentwicklung (IFSE) 2013b).

Die Ergebnisse der beiden oben genannten Studien legen nahe, dass es Bildende Künstlerinnen offensichtlich ungleich schwerer haben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und sich entsprechend häufiger durch andere, gegebenenfalls auch nicht-künstlerische Tätigkeiten finanzieren zu müssen. Es ist anzunehmen, dass diese Schwierigkeit unter anderem mit dem sogenannten »Familienknick« zusammenhängt. Reber führt dies auf die im Kunstbetrieb geforderte hohe Mobilität zurück, die bei Berufseinsteigerinnen mit Kind(ern) seltener gegeben ist als bei Berufseinsteigern. Die vergangenen drei Umfragen des BBK weisen aus, dass die durchschnittliche Anzahl an Kindern bei Bildenden Künstlerinnen geringer ist als die der männlichen Kollegen, was mitunter auf die häufig prekäre wirtschaftliche Lage und die Unsicherheiten, die das Berufsleben mit sich bringt, zurückgeführt werden kann (vgl. BBK 2005, 24 (Anzahl der Kinder m: 1,5, w: 1,1); BBK 2008, 20 (Anzahl der Kinder m: 1,7, w: 1,6); BBK 2011, 17 (Anzahl der Kinder m: 1,8, w: 1,5)).

2.5 Musik

Im Bereich Musik wird vor allem die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen thematisiert. Wenig überraschend sind insbesondere Dirigentinnen an einer Hand abzuzählen. Aber auch im Hinblick auf die Steigerung des Frauenanteils in Kultur- und Rundfunkorchestern muss, wie Paternoga (2005) und Karmeier (2012) aufzeigen, ein langer Atem bewiesen werden. Dies liegt mitunter an der Tatsache, dass in der Vergangenheit zahlreiche unbefristete Stellen vergeben wurden, die über einen langen Zeitraum hinweg nicht neu besetzt werden können.

Aber zunächst zurück zu den Dirigentinnen: Blankenburg zählt für das Jahr 2005 drei Generalmusikdirektorinnen an Opernhäusern, bei insgesamt 79 besetzten Positionen beträgt der Frauenanteil 2,5%. Außerdem leitete zu diesem Zeitpunkt eine Frau eines der 34 Symphonieorchester, die unab-

hängig von einem Theaterbetrieb arbeiten, was einem Prozentsatz von gerade mal 0,4 entspricht (vgl. Blankenburg 2005, 17). Wenngleich sich einige wenige Frauen durchgesetzt haben, hat sich an diesem Verhältnis bis heute nicht viel geändert: Das Dirigat bleibt auch zehn Jahre später eine nahezu ausschließlich männlich besetzte Domäne. Außerdem herrscht weiterhin – stärker als dies für manch andere Berufsfelder konstatiert werden kann – der Mythos des »männlichen« Dirigenten vor, verbunden mit Durchsetzungsstärke und Einfluss, d.h. vermeintlich männlichen Attributen entsprechend mit Anerkennung und besonderem Prestige. Dirigentinnen sollen Ausnahmeerscheinungen bleiben, merkt Blankenburg in diesem Zusammenhang an. Nur aufgrund ihrer Seltenheit ließe sich eine »Frau am Pult« immer wieder gut vermarkten und gleichzeitig beharrlich ausschließen (vgl. Blankenburg 2005, 17).

Die Studie »Orchestermusikerinnen« zu den Frauenanteilen an den Musikhochschulen und in den Kulturorchestern wurde im Rahmen eines Forschungsprojektes an der Musikhochschule Freiburg Anfang der 2000er Jahre durchgeführt und 2005 veröffentlicht (vgl. Paternoga 2005, 8 – 14). Ziel der Befragung war es u.a. festzustellen, ob sich die paritätische Verteilung der Studierenden an Musikhochschulen in der Besetzung von Kulturorchestern widerspiegelt. Befragt wurden alle über die Deutsche Orchestervereinigung (DOV) organisierten Orchestermusikerinnen und -musiker deutscher Kulturorchester (circa 85% aller in Orchestern beschäftigten Musikerinnen und Musiker) sowie alle Studierenden, Absolventinnen und Absolventen im Studiengang Orchestermusik an allen Musikhochschulen im Sommersemester 2001 und im Wintersemester 2001/02. Wenngleich die Datenerhebung knapp 15 Jahre zurückliegt, stellt die Studie eine umfassende und nach Instrumentengruppen differenzierte Bestandsaufnahme dar, mit der sich im Abgleich mit der zuletzt erschienenen »Probenspielstatistik« von Karmeier im Jahre 2012 Veränderungsprozesse und -tendenzen aufzeigen lassen.

Im Wintersemester 2001/02 waren 50,8% der Studierenden im Fach Orchestermusik weiblich, wenngleich nicht gleichmäßig verteilt auf die einzelnen Instrumentengruppen bzw. Instrumente. So sind überproportional viele Frauen in den Gruppen Harfe (91,0%) und Flöte (73,6%) vertreten, dagegen sehr wenige bei den Blechblasinstrumenten (19,3%) und am Schlagwerk (15,5%). Analog zum »Dirigenten-Mythos« ist auf der Suche nach einer Erklärung für die geschlechtsspezifische Wahl von »männlichen« und »weiblichen« Instrumenten nach dem »Einfluss kultureller Codes« (Paternoga 2005, 10) zu fragen, der zu dieser Verteilung führt.

Im gleichen Untersuchungszeitraum lag der Frauenanteil bei den Absolventinnen und Absolventen im Fach Orchestermusik bei 51,5% (vgl. ebd., 9), während nur insgesamt 27% der in Kulturorchestern beschäftigten Musiker weiblich waren (vgl. ebd., 11). Ein großer Teil der ausgebildeten Orchestermusikerinnen findet offenbar keine Beschäftigung an Kultur- und Rundfunkorchestern und muss sich durch andere, zum Teil fachfremde Tätigkeiten finanzieren. Dieser Umstand trifft in gleicher Weise auf Orchestermusiker zu, die keine Anstellung erhalten. Ende 2001 waren 34,48% der Streicher, 25,18% der Holzbläser, und nur 7,19% der Blechbläser weiblich. Einzig bei den Harfen und Flöten konnte eine Überrepräsentanz von Musikerinnen mit 91,66% bzw. 54,79% konstatiert werden. Auch Violinistinnen sind mit 43,13% gemessen am Gesamtanteil häufig vertreten (vgl. Paternoga 2005, 11).

Ein weiterer interessanter Aspekt der Erhebung bezieht sich auf die Vergütungshöhe der untersuchten Orchester. Ermittelt wurde, dass Frauen in hoch vergüteten Orchestern gemessen am Durchschnitt von 27% mit 21,4% deutlich unterrepräsentiert sind.⁷ Dieses Ergebnis entspricht der für alle Sparten geltenden Tendenz, dass »höhere besser bezahlte Positionen [...] häufiger von Männern als von Frauen besetzt [werden]« (Paternoga 2005, 14).

7 In den hoch dotierten Kategorien »besonderer Tarifvertrag/TVK A/F1 mit Zulage/Rundfunk-Sinfonieorchester«, »nichtsinfonische Rundfunkorchester« und »Tarifgruppe A mit Fußnotenzulage 1 bzw. 2« beträgt der Frauenanteil 21,4%, 20,1% bzw. 25,2% (vgl. Paternoga 2005, 13).

Aktuellere Zahlen zum Frauenanteil in Kultur- und Rundfunkorchestern bietet die zuletzt 2012 veröffentlichte »Probespielstatistik« (vgl. Karmeier 2012, 32 – 35)⁸, die sich auf die Spielzeit 2007/08 bis 2009/10 bezieht. Konstatiert wird zunächst eine Steigerung der Studierendenzahlen an Musikhochschulen bei gleichzeitig stetigem Abbau von Planstellen in Orchestern. Im Jahre 2009 fiel deren Anzahl erstmals unter 10.000, seit 1992 ist die Anzahl der Planstellen um 18,4% gesunken. Dies liegt mitunter an der Tatsache, führt Karmeier aus, dass pro Jahr nur circa 150 Stellen in Kultur- und Rundfunkorchestern durch Verrentung frei werden und diese zum Teil nicht neu besetzt würden. Entsprechend gilt zunächst, dass der Arbeitsmarkt in Zukunft für alle Absolventinnen und Absolventen immer härter umkämpft sein wird (vgl. ebd., 33).

Im Hinblick auf den Frauenanteil bei Probespielen ermittelt Karmeier für den untersuchten Zeitraum einen Wert von 56,8%, seit der Spielzeit 2007/08 eine Steigerung um gut 5%. Knapp 50% der Bewerberinnen wurden schließlich verpflichtet. Im Jahr 2011 betrug der Gesamtanteil von Musikerinnen in deutschen Kultur- und Rundfunkorchestern 34,38%, seit 1999 eine kontinuierliche Steigerung um 8,38%. Wie auch schon Paternoga (2005) festgestellt hat, variiert der Frauenanteil jedoch je nach Instrumentalgruppe (vgl. Karmeier 2012, 35).⁹

Zusammenfassend lässt sich also festhalten: Der Frauenanteil in Kultur- und Rundfunkorchestern ist im Laufe der Zeit insgesamt von 26% im Jahre 1999 auf 34,38% im Jahre 2011 angestiegen (vgl. ebd.)¹⁰, wenngleich Musikerinnen gemessen an den Studierenden- und Absolventenzahlen in nahezu allen Instrumentengruppen unterrepräsentiert sind. Je mehr Ansehen einem Orchester – national wie international – zuteilwird, desto geringer die Anzahl der engagierten Musikerinnen im Ensemble. Dietrich weist in ihrem Artikel »HERR-LICHE ORCHESTER?« darauf hin, dass die Frauenquote in Orchestern in den nächsten Jahren zwar weiter ansteigen wird, was jedoch nicht zuletzt mit dem zunehmend geringeren Budget der Klangkörper zusammenhängt. Für Orchestermusiker verliert der Job aufgrund von geringeren Vergütungen an Attraktivität. Dietrich verweist in diesem Zusammenhang auf die Möglichkeit anonymer Probespiele, wie sie beispielsweise in den USA durchgeführt werden (vgl. Dietrich 2007, 34).

Anfang des Jahres 2016 erschien die »Jazzstudie. Lebens- und Arbeitsbedingungen von Jazzmusiker/-innen in Deutschland« (Renz 2016). Unter Berufung auf die Studie »Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen« (Schulz, Zimmermann, Hufnagel 2013) wird ausgewiesen, dass der Anteil der Jazzmusikerinnen bei nur 20% liegt, wobei dieser je nach Altersgruppe variiert. Während unter den älteren Jazzmusikern nur wenige Frauen anzutreffen sind, steigt der Anteil in den jüngeren Altersgruppen, was auf einen positiven Trend hoffen lässt. Hervorzuheben ist außerdem das Ergebnis der »Jazzstudie«, dass weder im Hinblick auf die Höhe der Gagen für Live-Auftritte noch das durchschnittliche Jahreseinkommen geschlechtsspezifische Unterschiede ermittelt werden konnten. Überdurchschnittlich viele Frauen unter den befragten Musikerinnen und Musikern (86%) gaben Gesang als ihr Hauptinstrument an, während Männer in allen anderen häufig verwendeten Instrumenten dominieren (vgl. Renz 2016, 69). Wie im Bereich der Orchestermusik gibt es offenbar auch im Jazz »männlich« und »weiblich« besetzte Instrumente.

8 Die »Probespielstatistik« erschien 2012 zum sechsten Mal. Dieser gingen Veröffentlichungen in den Jahren 1997, 2000, 2003, 2006 und 2009 voraus.

9 Im Hinblick auf die Verpflichtungen nach Probespielen ermittelt auch Karmeier einen großen Anteil an hohen Streicherinnen, einen deutlich geringeren an Blechbläserinnen sowie an Schlagzeugerinnen.

10 Vgl. zum ersten Wert auch Paternoga 2005, 10

2.6 Künstlerische Hochschulen

Im Jahre 2010 veröffentlichten Fritzen, Kneer und Sasso-Fruth die Ergebnisse einer Befragung zur Repräsentanz von Professorinnen an künstlerischen Hochschulen, die ein Jahr zuvor an acht künstlerischen und fünf künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen, zum Teil mit mehrfacher Schwerpunktsetzung¹¹, durchgeführt wurde. Wenngleich der Rücklauf der standardisierten Fragebögen nur 30% betrug und die Stichprobe im statistischen Sinn als nicht repräsentativ gilt, kann mittels der Ergebnisse eine Tendenz für den künstlerischen Hochschulbereich ausgemacht werden. Stellvertretend für die Institutionen Auskunft gegeben haben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Während an künstlerischen Hochschulen mehr als 50% der Studierenden weiblich sind, liegt der Anteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben mit 37,6% sowie bei den Professorinnen mit 25,5% deutlich darunter. Diese Werte übersteigen jedoch immer noch jene an Universitäten und nicht-künstlerischen Hochschulen (vgl. Fritzen; Kneer; Sasso-Fruth 2010, 4). Die höheren Raten treffen auch, so konnte im Rahmen der Studie ermittelt werden, auf die Ernennung von W3- und W2-Professuren mit 26,3% und 39,6% zu. Anzunehmen ist daher, dass der Anteil von Professorinnen an künstlerischen Hochschulen schneller ansteigen wird. Um jedoch von einer »raschen Steigerung« zu sprechen, müssten, so die Autorinnen der Studie, die Ernennungsquoten an allen Hochschulen »für etliche Jahre bei mehr als 50% liegen« (ebd., 7).

Im Rahmen der Studie wird abschließend auf die nach wie vor schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf verwiesen, die letztlich trotz höherer Quoten auch auf die künstlerischen Hochschulen zutrifft. Wenngleich zahlreiche Hochschulen in den letzten Jahren Gleichstellungsprogramme auf den Weg gebracht haben¹², stellen Kinder für berufstätige Frauen immer noch ein größeres Hemm- und Hindernis dar als für ihre männlichen Kollegen.

Obwohl sich durch Gleichstellungsgesetze und -programme¹³ etwas tut bei den Besetzungen von Professuren an Kunsthochschulen, beklagt Reber, dass nur drei von neunzehn Kunsthochschulen von einer Rektorin geleitet werden (vgl. Reber 2012, 1) und verweist damit wiederum auf die deutliche Überrepräsentanz von Männern in Führungspositionen. Die nur langsamen Veränderungsprozesse sind nicht – wie im Bereich der Kultur- und Rundfunkorchester – darauf zurückzuführen, dass es sich häufig um langfristige, wenn nicht gar unbefristete Stellen handelt, die über einen langen Zeitraum nicht neu ausgeschrieben werden.

11 Es handelt sich bei der Stichprobe bei zehn von insgesamt dreizehn Hochschulen um Musikhochschulen, fünf Mal in Kombination mit dem Schwerpunkt Darstellende Kunst. Darüber hinaus bilden die teilnehmenden Hochschulen im Bereich Bildende Kunst, Film und Fernsehen, Graphik, Design, Medien und Tanz aus (vgl. Fritzen; Kneer; Sasso-Fruth 2010, 3).

12 Siehe zu den Gleichstellungsprogrammen an künstlerischen Hochschulen den Beitrag von Theresa Brüheim in diesem Band.

13 Vgl. dazu beispielsweise »Professorinnenprogramm« des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: Mit dem Ziel, die Anzahl der Professorinnen an Hochschulen zu erhöhen und die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen zu stärken, haben Bund und Länder im Jahre 2008 300 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Nach einer Evaluierung im Jahr 2012 wurde das Programm um weitere fünf Jahre verlängert. Bei erfolgreicher Vorlage eines Gleichstellungskonzeptes erhalten Hochschulen eine Anschubfinanzierung für bis zu drei weiblich besetzte Professuren für fünf Jahre.

3. Fazit

Mittels der hier exemplarisch skizzierten Studienergebnisse können – trotz der zum Teil sparten-spezifischen Anforderungen – einige Kernproblematiken identifiziert werden, die die Situation von Frauen in allen künstlerischen Berufsfeldern charakterisieren. Im Abgleich mit dem vom Statistischen Bundesamt vorgelegten Fachbericht «Auf dem Weg zur Gleichstellung?» (2014) zeigt sich allerdings, dass sich die hier identifizierten Schwierigkeiten für Frauen im Arbeitsmarkt Kultur nicht maßgeblich von jenen anderer Berufsfelder unterscheiden.

Während der Frauenanteil bei den Studierenden und Absolvierenden im Durchschnitt bei circa 50% liegt, nimmt er »mit steigendem Qualifikationsniveau« kontinuierlich ab. Im Jahr 2012 waren demgegenüber 45% aller Promovierenden und nur noch 41% der an wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen Beschäftigten weiblich. 27% der Habilitationen wurden im gleichen Jahr von Frauen abgelegt, während die Frauenquote bei den besetzten Professuren nur bei 20% lag (vgl. Statistisches Bundesamt 2014, 8). Je renommierter und vor allem auch höher dotiert eine Position im Wissenschaftsbetrieb ist, desto häufiger haben Männer diese inne. Diese Tendenz lässt sich zum einen direkt auf die künstlerischen Hochschulen übertragen, wenngleich der Frauenanteil bei diesen über dem Durchschnitt aller Hochschulen und Universitäten liegt, zum anderen aber auch auf die anderen künstlerischen Arbeitsfelder. Auch wenn der Frauenanteil in allen Sparten zunimmt oder aber – wie im Falle der Buchbranche – bereits seit langer Zeit überdurchschnittlich hoch ist, bildet sich dieses Verhältnis nicht in der Besetzung von Spitzenpositionen ab.

Häufig wird als Ursache der sogenannte »Familienknick« angeführt. Frauen übernehmen mehrheitlich und vor allem länger als Männer die Betreuung von Kindern. Im Jahr 2012 betrug der Anteil an erwerbstätigen Frauen mit minderjährigen Kindern 60%, der der erwerbstätigen Väter 84% (vgl. ebd., 16). Deutlich mehr Frauen (69%) als Männer (6%) mit minderjährigen Kindern sind darüber hinaus auf Teilzeitbasis beschäftigt, was abgesehen von gegenwärtigem Gehaltsverzicht auch Einfluss auf die Altersvorsorge hat (vgl. ebd., 17). Auch das geschlechtsspezifische Verhältnis im Hinblick auf den Empfang von Elterngeld zeigt, dass sich 90% der Mütter, aber nur 6% der Väter zwölf Monate oder länger um die Betreuung des Kindes kümmern (vgl. ebd., 26).

Auch in den hier angeführten Einzelstudien spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufig eine zentrale Rolle. Elternschaft scheint insbesondere für Mütter ein Karrierehemmnis zu sein, was dazu führen kann, dass sie für und gegen Kinder oder Karriere entscheiden. Insbesondere dann, wenn die Elternschaft mit dem Berufseinstieg einhergeht, haben es Mütter häufig schwerer als Väter, Arbeitsmarktzugang zu erlangen. Während Väter also sehr viel kontinuierlicher berufstätig sein können, führen die Lücken in den Erwerbsbiografien von Müttern oft dazu, dass sie Schwierigkeiten haben, wiedereinzusteigen oder aber im Berufsfeld zu verbleiben. Im Hinblick auf freiberufliche künstlerische Tätigkeit ist es von entscheidender Bedeutung, Netzwerke aufzubauen, um beispielsweise bei Fördererinstitutionen sowie Auftraggeberinnen und Auftraggebern nicht in Vergessenheit zu geraten.

Wenngleich die Ergebnisse der Einzelstudien hier in einen Zusammenhang gestellt wurden, um Tendenzen für den Arbeitsmarkt Kultur abzulesen, können sie – nicht zuletzt aufgrund unterschiedlicher Untersuchungszeiträume und -methoden – nicht direkt miteinander verglichen werden. Ihre Skizzierung dient vor allem auch dazu, den vorhandenen Forschungsbedarf zu kennzeichnen.

Insbesondere aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Kultur- und Kreativwirtschaft als Arbeitsfeld ist es wichtig, Gleichstellungsfragen zu diskutieren und entsprechende Veränderungsprozesse anzuregen – und dies, hier nur am Rande, nicht nur im Hinblick auf Frauen im Arbeitsmarkt Kultur. Wenn diese nicht dem Zufall überlassen werden sollen, müssen auf Grundlage von

einschlägigen Studienergebnissen Maßnahmen ergriffen werden, die die Situation von Frauen in künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Arbeitsfeldern verbessern. Hier ist über Quotierungen genauso nachzudenken wie über anonyme Bewerbungen oder Probespiele – insbesondere wenn es um öffentliche (Förder-)Mittel geht! Letztlich führt nur eine erhöhte Sichtbarkeit von Frauen im Kultur- und Medienbereich allgemein sowie in Führungspositionen im Besonderen zu Selbstverständlichkeit.

4. Literaturverzeichnis

4.1 Literatur

Barz, Heiner; Cerci, Meral (2015): Frauen in Kunst und Kultur. Zwischen neuem Selbstbewusstsein und Quotenforderungen. Im Auftrag des Frauenkulturbüro NRW. Wiesbaden: Springer VS.

Blankenburg, Elke Mascha (2005): Dirigentinnen gestern und heute. Der vernachlässigte Anteil im Musikbetrieb. In: das Orchester 05/2005. S. 15 – 19

BücherFrauen e.V. (Hg.) (2010a): Mehrwert. Arbeiten in der Buchbranche heute. Kurzpräsentation der Ergebnisse. Berlin. Abrufbar unter: http://www.buecherfrauen.de/uploads/media/20110314buecherfrauen_studienpraesentation_final.pdf [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

BücherFrauen e.V. (Hg.) (2010b): Für weiblichere Chefetagen & gleichen Lohn für gleiche Arbeit! Forderungen an Unternehmen der Branche, an den Börsenverein des deutschen Buchhandels e.V. und an ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft). Berlin. Abrufbar unter: http://www.buecherfrauen.de/uploads/media/20110928buecherfrauen_forderungen_final.pdf [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler (Hg.) (2005): Die wirtschaftliche und soziale Situation bildender Künstlerinnen und Künstler. Ergebnisse der BBK Umfrage 2004/2005. Expertise: Marlies Hummel. Königswinter.

Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler (Hg.) (2008): Die wirtschaftliche und soziale Situation bildender Künstlerinnen und Künstler. Ergebnisse der BBK Umfrage 2007/2008. Expertise: Marlies Hummel. Königswinter.

Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler (Hg.) (2011): Die wirtschaftliche und soziale Situation bildender Künstlerinnen und Künstler. Ergebnisse der BBK Umfrage 2011. Expertise: Marlies Hummel. Berlin.

Bundesverband Regie e.V. (Hg.) (2014): Erster Regie-Diversitätsbericht des BVR 2010-2013. Analysen zur Regievergabepaxis in den fiktionalen Primetime-Programmen von ARD und ZDF sowie Genderreport zum deutschen Kinofilm. Berlin. Abrufbar unter: <http://cb-tm.de/notiz/download.php?id=98133> [Letzter Zugriff: 19.02.2016]

Bundesverband Regie e.V. (Hg.) (2016): Zweiter Regie-Diversitätsbericht des BVR 2014. Analyse von Gender- und Altersstruktur der Regie in den fiktionalen Primetime-Programmen von ARD und ZDF sowie beim deutschen Kinospießfilm. Berlin. Abrufbar unter: <http://cb-tm.de/notiz/download.php?id=101508> [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Deutscher Bühnenverein (Hg.) (2004): Theaterstatistik 2003/2004. 39. Heft. Köln.

Deutscher Bühnenverein (Hg.) (2014): Theaterstatistik 2013/2014. 49. Heft. Summentabellen Köln. Abrufbar unter: <http://www.buehnenverein.de/de/publikationen-und-statistiken/statistiken/theaterstatistik.html> [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Deutscher Bundestag (2014): Grundlagen für Gleichstellung im Kulturbetrieb schaffen, Drucksache 18/2881. Berlin, 15.10.2014. Abrufbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/061/1706130.pdf> [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Dietrich, Nadine (2007): HERR-LICHE ORCHESTER. Über die Situation von Frauen im Orchester. In: das Orchester 09/2007. S. 32 - 35

Fonds Darstellende Künste (Hg.) (2010): Report Darstellende Künste. Wirtschaftliche, soziale und arbeitsrechtliche Lage der Tanz- und Theaterschaffenden in Deutschland. Kulturpolitische Gesellschaft: Bonn; Klartext Verlag: Essen.

Fritzen, Birgit; Kneer, Ursula; Sasso-Fruth, Elisabeth (2010): Künstlerinnen auf dem Weg in Professuren. Ergebnisse einer Befragung von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen im Mai / Juni 2009. Flensburg. Abrufbar unter: http://www.bukof.de/tl_files/Kommissionen/Personalentwicklung/Kuenstlerinnen_2010.pdf [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Institut für Strategieentwicklung (IFSE) (2013a): Galeriestudie 2013. Eine Positionsbestimmung. Berlin.

Institut für Strategieentwicklung (IFSE) (2013b): Das Andere in der Kunst – Frauen sind in Galerien unterrepräsentiert. Berlin. Abrufbar unter: <http://www.ifse.de/artikel-und-studien/einzelansicht/article/das-andere-in-der-kunst-frauen-sind-in-galerien-unterrepraesentiert.html> [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Karmeier, Hartmut (2012): Aktuelle Probespielstatistik. In: das Orchester 03/2012. S. 32 – 35

Lutter, Mark (2012): Anstieg oder Ausgleich? Die multiplikative Wirkung sozialer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt für Filmschauspieler. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 41, Heft 6. S. 435 – 457. Abrufbar unter: <http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/viewFile/3113/2651> [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Paternoga, Sabrina (2005): Orchestermusikerinnen. Frauenanteile an den Musikhochschulen und in den Kulturorchestern. In: das Orchester 05/2005. S. 8 – 14. Abrufbar unter: http://www.dasorchester.de/de_DE/journal/showarticle,9380.html [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Pilarczyk, Hannah (2015): Deutscher Filmpreis: Eine herrliche Auszeichnung. In: Spiegel Online vom 19. Juni 2015. Abrufbar unter: <http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/deutscher-filmpreis-2015-kommentar-zum-maenner-ueberhang-a-1039630.html> [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Prommer, Elizabeth; Loist, Skadi (2015): Wer dreht deutsche Kinofilme? Gender Report: 2009–2013. Rostock.

Reber, Simone (2012): Gleichstellung in der Kunstwelt? In: Zeit Online vom 11. Oktober 2012. Abrufbar unter: <http://www.zeit.de/kultur/kunst/2012-10/frauen-kunstbetrieb> [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Renz, Thomas (2016): Jazzstudie. Lebens- und Arbeitsbedingungen von Jazzmusiker/-innen in Deutschland. Im Auftrag des Jazzinstituts Darmstadt, der IG Jazz Berlin und der Union Deutscher Jazzmusiker. Hildesheim.

Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf; Hufnagel, Rainer (2013): Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen. Berlin. Abrufbar unter: <http://www.kulturrat.de/dokumente/studien/studie-arbeitsmarkt-kultur-2013.pdf> [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2014): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Wiesbaden. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2014/Gleichstellung/begleitheft_Gleichstellung_2014.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Stieve, Belinde Ruth: Männer schreiben Drehbücher. In: »SchspIN«, 2015. Abrufbar unter: <https://schsp.in.wordpress.com/2015/06/12/maenner-schreiben-drehbuecher/> [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Theaterheute (Hg.) (2011): Einzelkämpferinnen an zwei Fronten. Ein Gespräch mit Kathrin Röggla, Amelie Niemeyer, Friederike Heller und Ilia Papatheodorou. In: Theaterheute 03/2011. S. 6 – 14

4.2 Weiteres

Aufruf »Pro Quote Regie«: <http://www.proquote-regie.de/text-pro-quote/> [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des Aufrufs »Pro Quote Regie« (Stand: Februar 2016): <http://www.proquote-regie.de/regisseurinnen/> sowie http://www.proquote-regie.de/unterstuetzer_innen/ [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html> [Letzter Zugriff: 04.03.2016]

Theresa Brüheim

**Gleichstellungsmaß-
nahmen an Kunst- und
Musikhochschulen in
Deutschland**

Inhalt

1. Thematische Einführung und wissenschaftliche Methodik.	415
2. Best Practice-Beispiele.	417
2.1 Maßnahmen zur Gleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen	417
2.1.1 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	417
2.1.2 Mentoring- und Coachingprogramme	418
2.1.3 Hochschuleigene Förderinstrumente	419
2.1.4 Vereinbarkeit von Familie und Studium	421
2.1.5 Geschlechterstudien.	423
2.1.6 Geschlechtergerechte Sprache	423
2.2 Maßnahmen zur Gleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen auf Landesebene	424
2.2.1 Landeskongressen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten.	424
2.2.2 Frauenförderprogramme der Länder	425
2.3 Maßnahmen zur Gleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen auf Bundesebene	426
2.3.1 Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	426
2.3.2 Professorinnenprogramm	427
3. Fazit und Ausblick	428
4. Literaturverzeichnis	430
4.1 Hochschulen	430
4.2 Hochschulgesetze	433
4.3 Bundes- und Landeskongressen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten	434
4.4 Statistisches Material	435
4.5 Weiteres.	436
5. Anhang: Gleichstellungsmaßnahmen an ausgewählten deutschen Musik- und Kunsthochschulen	437

1. Thematische Einführung und wissenschaftliche Methodik

Geschlechtergleichstellung ist der Prozess der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowohl in rechtlicher Hinsicht als auch bezüglich ihres persönlichen und beruflichen Entfaltungspotentials in einer Gesellschaft. Auch in Deutschland ist heute noch keine vollständige Chancengleichheit der Geschlechter erreicht. Dies gilt auch für den Arbeitsmarkt Kultur. Dabei ist Geschlechtergerechtigkeit zugleich Herausforderung und Voraussetzung für künstlerische Exzellenz. Bei der Durchsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Kultur- und Kreativbereich nehmen die Hochschulen für Kunst und Musik eine Schlüsselrolle ein. Sie bilden nicht nur die potenziell gleichgestellten Kulturschaffenden von morgen aus, sondern fungieren auch als eine wegweisende Innovationskraft der gesamten Kreativbranche. Daher kommt diesen im Bereich Geschlechtergleichstellung eine Vorbildfunktion zu, der die deutschen Kunst- und Musikhochschulen mit vielfältigen Förderansätzen und diversen Maßnahmenkatalogen immer mehr versuchen gerecht zu werden. Dabei sehen sich die Hochschulen mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Grund dafür ist, dass das Studium der Kunst und Musik sowie die weitergehende Qualifikation für eine künstlerisch-wissenschaftliche Professur an einer Hochschule als auch der künstlerische Karriereweg in den Arbeitsmarkt Kultur außergewöhnlich sind.

So ist das Studium an einer Kunst- und Musikhochschule traditionell mit einer anforderungsreichen Aufnahmeprüfung, umfassender Eigenverantwortung, hoher Disziplin, viel praktischer Arbeit in und außerhalb der Hochschule sowie folglich einem hohen zeitlichen Aufwand verbunden. Dabei bietet sich den angehenden Künstlerinnen und Künstlern aber auch ein weitreichender persönlicher Entwicklungsspielraum. In der Regel kombinieren die Hochschulen für Kunst und Musik künstlerisch-pädagogische, wissenschaftliche und andere Lehrveranstaltungen miteinander, um den Studierenden eine realistische Berufsperspektive zu vermitteln. Viele Musikhochschulen bieten auch integrative Konzepte an, in welchen die Disziplinen Musik und Darstellende Kunst für die entsprechende Qualifikation im gewünschten Berufsfeld miteinander verbunden werden – wie z.B. die Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main, die Hochschule für Musik und Theater Leipzig oder die Hochschule für Musik und Tanz Köln.

Auch die Qualifikation für eine künstlerisch-wissenschaftliche Professur bringt Besonderheiten mit sich. So wird in den künstlerischen Fächern in der Regel von Promotion und Habilitation als Voraussetzungen für die Berufung abgesehen. Hingegen spielen vor allem künstlerisch-fachliche Expertise und einschlägige Erfahrungen im Arbeitsmarkt Kultur wesentliche Rollen für die Professur-Qualifikation. Weitere Eigenheiten finden sich im Arbeitsmarkt Kultur. Wer sich für eine professionelle Tätigkeit in der Kreativbranche entscheidet, sieht sich mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert. Beispielsweise gibt es für Künstler und Musiker verhältnismäßig wenig unbefristete Stellenangebote in klassischen Angestelltenverhältnissen. Daher bleibt vielen Künstlern und Musikern nur die Selbstständigkeit. Bildende Künstler haben erst gar nicht die Wahl: Für sie ist selbstständige Arbeit die einzige Möglichkeit einer Beschäftigung im Arbeitsmarkt Kultur. Dabei sehen sich viele Künstler und Musiker in Ermangelung von Aufträgen und Engagements gezwungen, einer Nebentätigkeit nachzugehen, z.B. in der kulturellen Bildungsarbeit. Diese starke Ausdifferenzierung ist kennzeichnendes Charakteristikum des Arbeitsmarkts Kultur.

Es wird deutlich, dass aufgrund der zahlreichen Spezifika des Untersuchungsfeldes eine individuelle Betrachtung der Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen in Vorbereitung auf die künstlerisch-wissenschaftliche und professionelle Tätigkeit im Arbeitsmarkt Kultur notwendig wird. Im Wintersemester 2015/16 studierten über 35.776 Studierende, davon 20.482 Studentinnen, an den 52 deutschen Kunst- und Musikhochschulen (vgl. Statistisches Bundesamt 2016a und 2016b; Bun-

desministerium für Bildung und Forschung 2015). Obwohl der Gesamtanteil der weiblichen Immatrikulierten während des Studiums an den Kunst- und Musikhochschulen noch überwiegt, sind in der weiteren akademischen Laufbahn und professionellen Kunst- und Musikkarriere wesentlich weniger Schlüsselpositionen von Frauen besetzt. Beispielsweise ist in künstlerischen Studienfächern nur etwa jeder dritte Lehrstuhl in weiblicher Hand (vgl. Statistisches Bundesamt 2013).

Zur Herstellung einer nachhaltigen Geschlechtergleichstellung muss Chancengleichheit als eine Querschnittsaufgabe an deutschen Kunst- und Musikhochschulen etabliert werden. Dabei sollte es Aufgabe der Hochschulen sein, die Repräsentanz von Frauen auf allen akademischen Qualifikationsstufen und in Führungspositionen zu verbessern, die Vereinbarkeit von Familie und Hochschule zu stärken, Gender-Aspekte in Forschung und Lehre zu verankern sowie Geschlechterdiskriminierung umfassend vorzubeugen.

Im Folgenden werden ausgewählte deutsche Kunst- und Musikhochschulen daraufhin untersucht, inwiefern sie Geschlechtergleichstellung an der eigenen Institution zeitgemäß thematisieren und umsetzen. Dabei leiten die nachstehenden Fragen die Untersuchung: Wie befassen sich Kunst- und Musikhochschulen mit dem Thema Geschlechtergleichstellung? Welche Maßnahmen ergreifen deutsche Kunst- und Musikhochschulen, um Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern auf allen Beschäftigungsebenen und Qualifikationsstufen, vor allem aber in Forschung und Lehre, in der eigenen Institution herzustellen? Welche Wege gehen die Hochschulen mit Fokus auf Kunst und Musik, um ihre hochqualifizierten Absolventinnen für eine Tätigkeit im Arbeitsmarkt Kultur vorzubereiten?

Auf der Grundlage einer vergleichenden online basierten Recherche der Gleichstellungspolitik der deutschen Kunst- und Musikhochschulen, die dem Zusammenschluss von »Die deutschen Musikhochschulen«, den Arbeitsgemeinschaften »SKS – Ständige Konferenz Schauspielausbildung« und »Ausbildungskonferenz Tanz« und der Kategorie »Kunst-und-Musikhochschulen« der Hochschulrektorenkonferenz angehören, wurde eine gesonderte Evaluation von Chancengleichheit im künstlerischen Hochschulkontext vorgenommen. Zusätzlich wurden die Hochschulen für Kirchenmusik untersucht. Dabei wurden die hochschulspezifischen Maßnahmen zum Gender Mainstreaming¹ zusammengetragen, evaluiert und herausragende Best Practice-Beispiele aufgegriffen, die im Weiteren vorgestellt werden. Die zusammengetragenen Best Practice-Beispiele unterliegen der subjektiven Wertung der Autorin und umfassen bundesweite Professorinnen-Förderungsmaßnahmen, hochschuleigene Mentoring-Programme für weibliche Hochschulangehörige, Finanzförderung für Studentinnen und Promovendinnen der Länder, hochschulübergreifende Kinderbetreuungsangebote und Leitfäden für geschlechtergerechte Sprache, die in der deutschen Kunst- und Musikhochschulandschaft als herausragend erachtet werden. Dabei wird eine Unterscheidung zwischen Angeboten, Maßnahmen und Initiativen von Hochschulen, Ländern und Bund vorgenommen. Ziel ist es, einen Überblick über hervorstechende Ideen und nachhaltige Projekte zur Geschlechtergleichstellung zu geben, die als Anstoß für die notwendige Weiterentwicklung des Gender Mainstreamings an deutschen Hochschulen für Kunst und Musik fungieren können. Aufgrund der kontinuierlich steigenden Anzahl von aktuellen Projekten und neu gegründeten Initiativen zur Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen kann kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden. Der Erfassungszeitraum endete im Februar 2016.

1 Der englische Begriff Gender Mainstreaming wurde erstmalig 1985 auf der dritten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi diskutiert. Er umfasst die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und bedeutet, stets die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen.

2. Best Practice-Beispiele

2.1 Maßnahmen zur Gleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen

Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit der Geschlechter werden zuallererst an den Kunst- und Musikhochschulen selbst betrieben. Den Förderungskonzepten und Gleichstellungsinitiativen sind dabei keine Grenzen gesetzt. Jedoch beginnt die Arbeit für eine geschlechtergerechte Hochschule in der Regel an einer Stelle – nämlich bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

2.1.1 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte werden gemäß den Hochschulgesetzen aller Bundesländer für den Aufbau von Chancengleichheit beider Geschlechter und den Abbau von bestehenden Benachteiligungssystemen an den staatlichen und staatlich geförderten Hochschulen vorgesehen.

Frauenbeauftragte sind an den Hochschulen der Länder Bayern, Berlin, Bremen, Hessen und Saarland tätig (vgl. BayHSchG 2006; BerlHG 2011; BremHG 2015; HHG 2010; UG 2004). In allen übrigen Bundesländern bilden Gleichstellungsbeauftragte einen festen Bestandteil der Hochschulorganisation (vgl. LHG 2005; BbgHG 2014; HmbHG 2001; LHG M-V 2011; NHG 2007; HG 2014; HochSchG 2010; SächsHSFG 2013; HSG LSA 2010; HSG 2007; ThürHG 2006). Trotz der verschiedenen Bezeichnungen ähneln sich die Aufgabenbereiche von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: Sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihres Auftrags zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Im Rahmen dessen können sie an der Erstellung und Aktualisierung von Gleichstellungskonzepten oder anderen Richtlinien zur Gleichstellung an der jeweiligen Hochschule mitwirken, in Auswahlprozessen zur Einstellung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal beratende Position einnehmen, anderen Hochschulgremien geschlechterspezifische Vorschläge zur Strukturentwicklung der Hochschule unterbreiten und als Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerin für jedwede Fragen zum Thema Gleichstellung, Frauenförderung und auch für Fälle sexueller Belästigung an der Hochschule fungieren.

Je nach Bestimmungen des Hochschulgesetzes des jeweiligen Bundeslandes können Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durch Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen und ggf. auch durch zugehörige Kommissionen in ihrer Tätigkeit unterstützt werden. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte werden vornehmlich in ihre Position gewählt – zumeist durch den Hochschulsenat. Sie rekrutieren sich in der Regel aus dem akademischen Personal der Hochschule. In der Untersuchung wurde deutlich, dass zumeist Frauen diese Positionen bestellen. Die Mehrzahl der gesetzlichen Bestimmungen schließt aber nicht aus, dass auch männliche Hochschulangehörige dieses Amt bekleiden können. So werden z.B. an der Akademie der Bildenden Künste und der Hochschule für Musik und Theater in München die weiblichen Frauenbeauftragten u.a. durch jeweils einen männlichen Stellvertreter unterstützt (vgl. Akademie der Bildenden Künste München 2016; Hochschule für Musik und Theater München 2016a). Die Amtszeit variiert je nach Bundesland. Sie kann bis zu maximal acht Jahren reichen – wie z.B. im Niedersächsischen Hochschulgesetz vorgesehen (vgl. NHG 2007). Je nach Größe der Hochschule sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ehren- oder hauptamtlich tätig.

Wie dargestellt sind gemäß den Landeshochschulgesetzen alle Hochschulen verpflichtet, eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte abzustellen. Die Untersuchung zeigte, dass die deutschen Kunst- und Musikhochschulen dieser gesetzlichen Verpflichtung weitgehend nachkommen und mindestens den Namen und die Kontaktdaten der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten einfach auffindbar

auf der hochschuleigenen Webseite sichtbar gemacht haben. Wenige Ausnahmen bestätigen diese Regel – wie in der angefügten Tabelle sichtbar wird.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind mitsamt den Stellvertreterinnen und Stellvertretern sowie den Kommissionen bzw. Beiräten Dreh- und Angelpunkt jeglicher weiterer Förderungsmaßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit an den Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland. Von ihnen gehen diverse Förderungsinstrumente aus, die im Folgenden nach Art, Weise und Hochschule vorgestellt werden.

2.1.2 Mentoring- und Coachingprogramme

Eine weit verbreitete, da effektive Maßnahme zur Frauenförderung sind Mentoring- und Coachingprogramme. Während Mentoring vor allem auf den Wissenstransfer durch persönliche Beziehungen abzielt, umfasst der Begriff Coaching eine Vielzahl von Beratungskonzepten, um persönliche oder berufliche Ziele und die dazu notwendigen Kompetenzen zu entwickeln und zu verwirklichen. Auch einige Kunst- und Musikhochschulen haben Mentoring- und Coachingprogramme als feste Instrumente der Gleichstellungspolitik etabliert.

Beispielweise entwickelte die **Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin (HfM)** das sogenannte **Clara Schumann Coaching Programm**, um Studentinnen, (Gast-)Professorinnen und Dozentinnen, Künstlerische Lehrkräfte, Lehrbeauftragte und sonstige Mitarbeiterinnen der Musikhochschule dabei zu unterstützen, ihre persönlichen oder beruflichen Ziele und die dazu notwendigen Kompetenzen herauszubilden und umzusetzen. Dafür vergibt der Frauenbeirat, der sich aus je einer Vertreterin der vier Hochschulabteilungen sowie weiteren Vertreterinnen des Jazz-Instituts Berlin (JIB), der Hochschulverwaltung sowie der Studierendenschaft zusammensetzt, zu Beginn jedes Semesters zwei sogenannte »Coaching Cards« unter allen Antragstellerinnen. Diese »Coaching Cards« umfassen einen festen finanziellen Beitrag, bereitgestellt aus Frauenfördermitteln, mittels dessen den Geförderten ein individuelles Coaching passend zu ihrer beruflichen Situation und ihren Zukunftsplänen ermöglicht wird. In einem geschützten, vertraulichen Raum werden die Geförderten dazu angehalten, die eigenen Stärken, Interessen, Wünsche und auch Schwächen aufzuspüren, um dann gemeinsam mit der Coachin bzw. dem Coach neue Ideen und Ziele in einem realistischen Umsetzungszeitraum anzugehen. Bisher fanden Coachings in den Bereichen »Training für Kulturschaffende«, »Organisations- und Personalentwicklung«, »Organisationsberatung«, »Performing Arts Physiologie« und »Coaching für Musiker« statt (vgl. Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin 2016a).

Auch die **Universität der Künste Berlin (UdK)** unterstützt gezielt mit einem Mentoringprogramm hochqualifizierte Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen, welche eine Professur an einer Kunsthochschule anstreben, bei dem Ausbau ihrer eigenen Kompetenzen und Karrierechancen. In den vergangenen Durchgängen wurden pro Jahr zwischen neun und 15 Mentees gefördert. Professoren und Professorinnen der UdK Berlin sowie der kooperierenden Weißensee Kunsthochschule Berlin, Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin, Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin und Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg stehen den zu fördernden Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen beratend als Mentorinnen und Mentoren zur Seite. Ergänzt wird die Mentoring-Beziehung durch ein qualifizierendes Begleitprogramm (vgl. Universität der Künste Berlin 2016a).

Ebenso gibt es an der **Hochschule für Künste Bremen (HfK)** ein Mentoringprogramm, das Studentinnen der HfK bei ihrer »nachhaltigen Positionierung in künstlerischen, kreativen und musikalischen Beschäftigungsfeldern« (Hochschule für Künste Bremen 2016a) behilflich sein soll. Ziel ist es, strukturelle Hindernisse für Frauen in professionellen Positionen im Arbeitsmarkt Kultur aufzuzeigen und im Umgang damit zu schulen, um die weibliche Repräsentanz in der Kunst-, Kultur- und Kreativwirtschaft zu stärken. Letztlich soll es den teilnehmenden Studentinnen durch gezielte Schulung und professionelles Networking möglich sein, nach der Beendigung ihres Studiums von ihrer künstlerischen Ar-

beit leben zu können. Das Mentoringprogramm dauert ein Jahr, in diesem werden zwölf ausgewählte Studentinnen – jeweils vier aus den Bereichen Musik, Freie Kunst und Design – durch die Betreuung von Mentoren bzw. Mentorinnen und begleitende Workshops auf den Arbeitsmarkt Kultur vorbereitet.

2.1.3 Hochschuleigene Förderinstrumente

Neben etablierten Formaten wie Mentoring- und Coachingprogrammen zur Frauenförderung greifen die Kunst- und Musikhochschulen auf diverse eigens entwickelte Förderinstrumente zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zurück.

Die **Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin** beruft regelmäßig eine **Frauenvollversammlung** ein, bei der sich alle weiblichen Hochschulangehörigen versammeln können (vgl. Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin 2016b). So wurde z.B. im Februar 2016 eine solche Frauenvollversammlung zum Thema »Konfliktfeld Hochschule« initiiert. Dabei fand ein gemeinsames Brainstorming zum Themenkomplex statt. Es schloss sich eine Diskussion zum Ideen- und Beschwerdemanagement an der Musikhochschule an. Zusätzlich bietet die Frauenbeauftragte der HfM einen kontinuierlichen **Bewerbungsunterlagen-Check** speziell für Studentinnen und Absolventinnen an, um deren Bewerbungsmappen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt Kultur bestmöglich zu gestalten (vgl. Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin 2016c). In dem **Projekt »Let's talk about family«** wurden Musiker und Musikerinnen, die Eltern sind, zum Umgang mit der doppelten Rolle befragt (vgl. Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin 2016d).

An der **Hochschule für Künste Bremen (HfK)** hat sich eine fortlaufende **Veranstaltungsreihe mit Absolventinnengesprächen** etabliert. Die Hochschule lädt ausgewählte eigene Absolventinnen ein, die ihre Erfahrungen im Arbeitsmarkt Kultur mit Studierenden und Gästen teilen. Die eingeladenen Absolventinnen schildern in der Regel kurz ihren Werdegang und erläutern die aufgenommenen Tätigkeiten nach dem Abschluss an der HfK. Danach schließt sich eine Fragerunde und ein Gespräch über die verschiedenen Arbeitsformen als Gestalterin an. So sollen die unterschiedlichen Wege und persönlichen Erfahrungen von Künstlerinnen, Filmemacherinnen, Grafikerinnen, Sängerinnen und Musikerinnen präsentiert und diskutiert werden (vgl. Hochschule für Künste Bremen 2016b).

Die **Folkwang Universität der Künste Essen** hat es sich zur Aufgabe gemacht, Gleichstellung als Kernaufgabe der Hochschulentwicklung mitzudenken, um Chancengerechtigkeit und Teilhabe zu fördern. Dafür bietet sie regelmäßig **Weiterbildungsangebote speziell für Frauen** an (vgl. Folkwang Universität der Künste Essen 2016a). Die weiterbildenden Seminare sind zahlreich und umfassen ein breites thematisches Spektrum. Es gibt sowohl an die Disziplin gebundene Angebote, wie die an Tanzautorinnen, Kostümbildnerinnen, Schauspielerinnen oder Jazzmusikerinnen gerichteten Workshops, als auch interdisziplinäre Weiterbildungsmöglichkeiten, z.B. Fachvorträge zur Gleichstellungsarbeit an Kunst- und Musikhochschulen oder zur Rentenabsicherung für Frauen. Doch an der Folkwang Universität der Künste bezieht sich Gleichstellung nicht nur auf Frauenförderung, sondern das Themenfeld Geschlecht wird zusammen mit Diversität gedacht. Dafür hat die Universität als einzige unter den deutschen Kunst- und Musikhochschulen eine **Kommission für »Gender & Diversity«** eingerichtet (vgl. Folkwang Universität der Künste Essen 2016b). Die Hochschule versteht Geschlecht und Diversität als Querschnittsthemen, die alle akademischen Bereiche betreffen. Für ihre herausragende Arbeit in diesem Themenfeld wurde die Folkwang Universität der Künste mit dem Zertifikat »Vielfalt gestalten« vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft ausgezeichnet.

Die **Hochschule für Musik und Tanz Köln** hat die **Veranstaltungsreihe »La Cité des dames«** ins Leben gerufen, die Komponistinnen, Dirigentinnen, Musikerinnen, Pädagoginnen und Wissenschaftlerinnen aller Alters- und Qualifikationsstufen im Rahmen von Foren für ungewöhnliche, innovative Konzertprojekte und Diskussionsrunden zu gleichstellungsrelevanten Themen präsentiert (vgl. Hochschule für Musik und Tanz Köln 2016).

Auf ganz eigene Weise setzt sich die **Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg** für die Geschlechtergleichstellung ein. So hat die Hochschule ein breites **Medienangebot mit Bezug zu Gender- und Queer-Theorie** akquiriert und macht dieses in der Hochschulbibliothek besonders sichtbar (vgl. Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg 2016a). Darüber hinaus fördert die Hochschule aus Mitteln des Büros der Gleichstellungsbeauftragten aktuelle **Projekte mit Geschlechter-Bezug**. Zurzeit werden sieben studentische Projekte aus den Studiengängen Regie, Szenographie und Kamera gefördert (vgl. Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg 2016b). Zusätzlich veranstaltet die Hochschule **verschiedene Formate im Themenfeld Gleichstellung**, z.B. zu geschlechertypischen Blickordnungen oder filmischen Geschlechterkonstruktionen. Studierenden oder Lehrenden mit Kind wird die Teilnahme an Abendveranstaltungen durch ein parallel stattfindendes Vorleseprogramm für den Nachwuchs ermöglicht (vgl. Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg 2016c).

Seit 2001 vergibt das Gleichstellungsbüro der **Kunsthochschule für Medien Köln** einen **Förderpreis für Absolventinnen und Diplomandinnen**, um sie beim Übergang von der Hochschule in den Kunst-, Film- oder Medienmarkt zu unterstützen (vgl. Kunsthochschule für Medien Köln 2016a). Des Weiteren ist die Kunsthochschule Mitglied des Arbeitskreises Hochschulen im **Kölner Bündnis Familien**, innerhalb dessen sowohl Beratungskonzepte mitgestaltet als auch Ideen für hochschulübergreifende Kinderbetreuungsmöglichkeiten konkretisiert werden können (vgl. Kunsthochschule für Medien Köln 2016b). Regelmäßig nimmt die Kunsthochschule auch am **Girls' Day**² teil und ermöglicht es so Mädchen und jungen Frauen, einen Einblick in die Arbeit als Künstlerin, Wissenschaftlerin oder Mitarbeiterin an einer Kunsthochschule zu erhalten. Darüber hinaus stellt die Kunsthochschule **Orientierungshilfen zum Thema Gleichstellung**, wie z.B. eine Übersicht über Gesetze und Vereinbarungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (vgl. Kunsthochschule für Medien Köln 2016c), oder ein **Glossar** mit relevanten Begriffen und Definitionen zum Themenfeld Gender bzw. Gender Mainstreaming bereit (vgl. Kunsthochschule für Medien Köln 2016d). Ergänzt wird das Angebot durch nützliche Informationen zum Übergang von der Kunsthochschule in den Arbeitsmarkt Kultur im Rahmen eines Infopools, der Veranstaltungen, Wettbewerbe und Ausschreibungen für die Karriereförderung von Frauen bereithält (vgl. Kunsthochschule für Medien Köln 2016e).

2 Der sogenannte Girls' Day ist ein bundesweiter Berufsorientierungstag für Mädchen ab der 5. Klasse. An diesem öffnen Unternehmen, Betriebe und Hochschulen in ganz Deutschland ihre Türen, sodass Mädchen Berufe und Tätigkeitsfelder kennenlernen können, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind.

2.1.4 Vereinbarkeit von Familie und Studium

Neben der speziellen Förderung von Frauen setzt sich eine Vielzahl der deutschen Kunst- und Musikhochschulen auch aktiv für die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Studium ein, wovon zwar überwiegend Mütter, aber auch Väter profitieren. Denn die Balance zwischen Studium und Familienalltag in künstlerischen Studiengängen zu meistern, stellt für beide Geschlechter eine besonders große Herausforderung dar.

Seit 2006 betreibt die **Universität der Künste Berlin** gemeinsam mit dem Berliner Studentenwerk eine **Kindertagesstätte mit einem pädagogischen Schwerpunkt auf Kunst und Ästhetik**. Darüber hinaus wurde eine flexible Kindertagesbetreuung, das KidsMobil, für UdK-Angehörige eingerichtet. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten flexible Arbeitszeitregelungen. Studierende mit Kindern haben Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubssemester (vgl. Universität der Künste Berlin 2016b).

Ebenso hat sich die **Folkwang Universität der Künste Essen** die familienfreundliche Hochschulentwicklung zum Ziel gesetzt. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, bietet die Universität **Information und Beratung** rund um das Thema Vereinbarkeit von Studium und Familie an – genauer zu Mutterschutz, Finanzierungsmöglichkeiten oder Kinderbetreuung in Kooperation mit einer Kindertagespflege in Campusnähe. Des Weiteren vergibt die Folkwang Universität der Künste **Stipendien für Studierende mit Kind**. Neben den zentral organisierten Förderungsmöglichkeiten sind auch die Studierenden mit Kind selbst aktiv geworden. Seit Dezember 2014 vernetzen sie sich selbstständig im **Folkwang Kidz Elternkreis**. Dabei soll die gegenseitige Unterstützung ausgeschöpft und das Thema familienfreundliche Hochschule gemeinsam weiterentwickelt werden. Ein Projekt, das aus der Vernetzung Studierender mit Kind entstanden ist, sind die sogenannten »**Flying Nannies**«. Die Projektidee basiert auf der Tatsache, dass die Arbeitsrealität von Künstlerinnen und Künstlern oftmals mit den klassischen Kinderbetreuungszeiten kollidiert. Im Rahmen von »Flying Nannies« unterstützen sich Folkwang-Studierende gegenseitig und erwerben durch eine Zusatzqualifizierung eines sozialen Trägers Qualifikationen in der Kinderbetreuung. Während die Eltern in Proben sind, Konzerte spielen, ihre Arbeit in Ausstellungen präsentieren oder an Wettbewerben teilnehmen, kümmern sich die in der Kinderbetreuung geschulten Studierenden um den Nachwuchs. Zur Erleichterung der Betreuung soll mit Hilfe von Designerinnen und Designern der Universität eine **mobile Babystation** entworfen und in den hochschuleigenen Werkstätten umgesetzt werden. Die mobile Babystation würde die flexible Kinderbetreuung vereinfachen, indem sie Wickel- und Stillmöglichkeiten, Verpflegungsutensilien sowie Spielzeug für Kleinkinder bereitstellt und ohne großen Aufwand in verschiedenen Räumen verwendet werden kann (vgl. Folkwang Universität der Künste Essen 2016c).

Seit August 2014 trägt die **Hochschule für Musik und Theater (HfMT) Hamburg** das **Zertifikat »Familiengerechte Hochschule«**, das im Rahmen eines von der Hertie-Stiftung initiierten Auditierungsprozesses vergeben wurde. Hochschulmitglieder aller Statusgruppen der HfMT erarbeiteten Ziele und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie (vgl. Hochschule für Musik und Theater Hamburg 2016a). Nun werden diese unter der Koordinierung des eingerichteten Familienbüros schrittweise in verschiedenen Arbeitsgruppen umgesetzt, um langfristig die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden zu erhöhen. Eine solche Maßnahme ist die **flexible Kinderbetreuung »KlingKlang«**, mittels derer Kinder – vom Säugling bis zum Schulkind – von Studierenden, Lehrenden und Angestellten bis zu acht Stunden pro Woche zeitlich flexibel und kostenlos betreut werden können, wenn z.B. Abendseminare oder -proben anstehen (vgl. Hochschule für Musik und Theater Hamburg 2016b).

Die **Hochschule für Musik und Theater (HfMT) München** ist Mitglied der selbstverpflichtenden **Charta »Familie in der Hochschule«**³ (vgl. Hochschule für Musik und Theater München 2016b). Dabei unterstützt eine **hochschulinterne Arbeitsgruppe für Familienfreundlichkeit** an der HfMT wichtige Schritte zur Umsetzung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium. So wurden nicht nur Möglichkeiten zur Kinderbetreuung im Semester, sondern auch in den Semesterferien geschaffen (vgl. Hochschule für Musik und Theater München 2016c). Weiterhin gibt es neben einem **Eltern-Kind-Zimmer** auch eine sogenannte **»Kids Box«**, eine Art mobiles Kinderzimmer mit allem, was zur Beschäftigung und Pflege von Kindern bis zum Grundschulalter benötigt wird (vgl. Hochschule für Musik und Theater München 2016d).

An der **Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg** wird die Vereinbarkeit von Familie und Studium vielfältig gefördert. Neben einem speziell an Eltern gerichteten **Webangebot** mit Informationen, Hinweisen und Adressen gibt es auch eine **Sozialberaterin für Eltern-Kind-Fragen** an der Hochschule. In Kooperation zwischen der Hochschule und dem **Fröbel-Kindergarten am Filmpark Babelsberg** wurde der Kindergarten um den Erziehungsschwerpunkt Medien ergänzt. Aktuell verfügt die Hochschule über ein festes Kontingent an Betreuungsplätzen für Hochschulangehörige, deren Kinder gemäß den Ansprüchen der Medienstadt Babelsberg über die traditionellen Betreuungszeiten hinaus bis 20 Uhr den Kindergarten besuchen können (vgl. Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg 2016d).

Für den Notfall, dass die Kinderbetreuung kurz vor einer Ausstellungseröffnung oder ähnlichem ausfällt, hat sich an der **Hochschule für Bildende Künste Hamburg** der **Service »Notfallmamas«** als hilfreich erwiesen. Hier wird eine Kindernotfallbetreuung im Elternhaus zur Verfügung gestellt, an deren Kosten sich Studierende nur zu einem geringen Prozentsatz beteiligen müssen (vgl. Hochschule für Bildende Künste Hamburg 2016).

Die **Hochschule für Bildende Künste Braunschweig** finanziert die hochschulinterne Kinderbetreuung aus durch Langzeitstudiengebühren eingenommenen Geldern. So kann die Kinderbetreuung beim Besuch von abendlichen Lehrveranstaltungen und Blockveranstaltungen am Wochenende, bei der Teilnahme an Exkursionen, bei der Realisierung von Projekt- bzw. Atelierarbeit oder während der Schulferien, der Schließungsphase von Kindergärten sowie der Erkrankung der Betreuungspersonen gewährleistet werden (vgl. Hochschule für Bildende Künste Braunschweig 2016).

Die **Kunsthochschule für Medien Köln** geht verschiedenste Wege, um eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Hochschule herzustellen. So ist es Hochschulangehörigen nach Anmeldung möglich, ihre Kinder direkt an der Kunsthochschule betreuen zu lassen – auch zu Semesterrandzeiten. Andere Optionen sind durch weitere Kinderbetreuungsangebote der Kölner Hochschulen und Empfehlungen für Kindertagesstätten in Hochschulnähe gegeben. In den Sommerferien der Schule bietet die Kunsthochschule Workshops für Kinder und Jugendliche an. Darüber hinaus stellt die Kunsthochschule umfangreiche Informationen zu Beurlaubung, Auslandsstudium und finanziellen Hilfen für Studierende mit Kind zur Verfügung (vgl. Kunsthochschule für Medien Köln 2016b).

3 Hochschulen, die familienorientiert arbeiten, können durch die Unterzeichnung der Charta »Familie in der Hochschule« öffentlichkeitswirksam auf ihre Selbstverpflichtung zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Hochschule aufmerksam machen. Bei Unterzeichnung tritt die Hochschule einem sogenannten Best Practice-Club bei, dessen Mitgliedshochschulen sich verpflichten, regelmäßig an Arbeitstreffen und Tagungen teilzunehmen, über die Umsetzung der Charta an der eigenen Hochschule zu berichten und Aufgaben innerhalb des Best Practice-Clubs zu übernehmen. Die Entwicklung der Charta »Familie in der Hochschule« wird von der Robert Bosch Stiftung gefördert und vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) unterstützt.

2.1.5 Geschlechterstudien

Unentbehrlich für innovative Gleichstellungspolitik ist auch immer der wissenschaftliche Blick zurück und die künstlerische Vision nach vorn. In diesem Sinne haben einige Kunst- und Musikhochschulen mittlerweile auch eigene **Lehrstühle für Geschlechterstudien** eingerichtet.

Die **Universität der Künste Berlin** hat vier **Juniorprofessuren für Geschlechterforschung** eingerichtet, von denen jeweils eine an den vier Fakultäten für Bildende Kunst, Gestaltung, Musik und Darstellende Kunst angesiedelt ist. Ziel ist es, zu den Themen Geschlecht und Gleichstellung in den entsprechenden Disziplinen zu forschen. Zugleich fördert die UdK Berlin somit angehende Professorinnen, die in der entsprechenden Statusgruppe an der Kunsthochschule immer noch unterrepräsentiert sind. Juniorprofessuren stellen dabei einen guten Weg dar, erfolgreichen Postdoktorandinnen bereits zum Anfang ihrer Wissenschaftskarriere die eigenverantwortliche Forschung und Lehre zu ermöglichen. Die UdK Berlin versteht die Geschlechterforschung in den kunstwissenschaftlichen Fächern als ein »herausragendes Element« des eigenen Wissenschaftsprofils (Universität der Künste Berlin 2016c).

Bereits seit 1999 veranstaltet die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der **Hochschule für Musik und Theater (HfMT) Hamburg** jedes Wintersemester die **öffentliche Ringvorlesung Gender Studies und Musik** mit Vorträgen und Konzerten zu wechselnden Themen. Zudem unterstützt die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten das **Internetportal für Musikvermittlung und Genderforschung**, kurz MUGI, das 2004 an der HfMT ins Leben gerufen wurde. Mit MUGI werden u.a. nachstehende Ziele verfolgt: die Fortführung und Weiterentwicklung der Genderforschung in Europa und ihre Verankerung im musik- und kulturwissenschaftlichen Diskurs, das Aufzeigen der nach wie vor großen Forschungslücken in Bezug auf musikalische Tätigkeiten von Frauen, den Aufbau eines Kommunikationsnetzes für Wissenschaftlerinnen, Musikerinnen, Musikstudierende und die interessierte Öffentlichkeit sowie die Entwicklung und Umsetzung multimedialer Präsentationsformen in der Vermittlung von Musik und in der Darstellung von Arbeitskontexten von Musikerinnen und von genderspezifischen Sachthemen (vgl. Hochschule für Musik und Theater Hamburg 2016c).

Ebenfalls seit mehreren Jahren hat sich die **musikwissenschaftliche Genderforschung** an der **Hochschule für Musik und Tanz Köln** etabliert. Dabei werden musikalische Leistungen beider Geschlechter untersucht. Beispielsweise wird Ursachenforschung für das Vergessen des komponierenden und musizierenden Handelns von Frauen in der Kulturgeschichte betrieben, um eine aus der geschlechtlichen Perspektive ausgewogene Geschichtsschreibung zu entwickeln (vgl. Hochschule für Musik und Tanz Köln 2016).

2.1.6 Geschlechtergerechte Sprache

Mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern geht an den Kunst- und Musikhochschulen zumeist eine **geschlechtergerechte Sprache** einher, d.h. eine Sprache, die Frauen und Männer gleichwertig nennt.

So setzt sich die **Hochschule für Musik, Theater und Medien (HMTM) Hannover** speziell für die nachhaltige Etablierung geschlechtergerechter Sprache ein:

»Das Ziel geschlechtergerechter Sprache ist es, Frauen und Männer, ihre unterschiedlichen Rollen und Aufgaben in der Gesellschaft sowie ihre verschiedenen Lebenssituationen und die daraus entstehenden Probleme gleichermaßen sichtbar zu machen. Denn eine Sprache, die weibliche und männliche Personen gleichwertig nennt beziehungsweise differenziert anspricht, bringt diese Unterschiede klar zum Ausdruck« (Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover 2016).

Für die Etablierung und Anwendung geschlechtergerechter Sprache im Hochschulalltag stellt die HMTM verschiedene Leitfäden zur Verfügung in Rückgriff auf das Bundesverwaltungsamt, die Berliner Senatsverwaltung oder die Technische Universität Braunschweig.

Gemäß ihrem Leitbild strebt auch die **Hochschule für Musik (HfM) Nürnberg** die Realisierung der Chancengleichheit beider Geschlechter an, was auch durch den konsequenten gendersensiblen Sprachgebrauch an der Hochschule deutlich werden soll. Dafür wurde von der Frauenbeauftragten eine einseitige Empfehlung für gendersensible Sprache an der HfM veröffentlicht. Dieser Leitfaden hält die Leserinnen und Leser an, Texten keine Generalklauseln voranzustellen, die besagen, dass nur die männliche Form verwendet wird, aber zugleich Frauen und Männer gemeint sind. Stattdessen sollte immer auch die weibliche Form verwendet oder eine neutrale Bezeichnung wie Studierende oder Lehrende benutzt werden (vgl. Hochschule für Musik Nürnberg 2016).

Die Untersuchung zeigte, dass die deutliche Mehrheit der deutschen Kunst- und Musikhochschulen nachhaltige Maßnahmen zum Abbau von geschlechterspezifischen Benachteiligungssystemen aufstellt und gezielte Förderinstrumente für Frauen durchsetzt. Die einzelnen Formate sind so kreativ, thematisch weitgefächert und innovativ wie die Kunst- und Musikhochschulen selbst. Besonderer Beliebtheit erfreuen sich dabei jedoch klassische Formate wie Mentoring- und Coachingprogramme. Aber auch eigens entwickelte Projektideen wie Absolventinnengespräche oder Fachworkshops für Frauen finden sich zahlreich, um die Studentinnen bestmöglich auf den Arbeitsmarkt Kultur vorzubereiten. Ein weiterer Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik an Hochschulen für Kunst und Musik liegt auf der Vereinbarkeit von Familie und Studium. In diesem Bereich sind bei Weitem die meisten Kunst- und Musikhochschulen mit eigenen Betreuungskonzepten aktiv. Dafür liegt allerdings auch ein einschlägiger Grund auf der Hand: Tätigkeiten in Kunst und Musik gehen über traditionelle Kinderbetreuungszeiten hinaus, sodass die Hochschulen angehalten sind, alternative Betreuungskonzepte bereitzustellen, um auch Studierenden mit Kindern eine umfassende Ausbildung zu ermöglichen.

2.2 Maßnahmen zur Gleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen auf Landesebene

Auch die Bundesländer haben die Notwendigkeit von fördernden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern an ihren Landeshochschulen erkannt. Neben den erlassenen gesetzlichen Gleichstellungsgrundlagen setzen sie zum einen auf Vernetzung durch die Landeskongressen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF/LaKoG) und zum anderen auf finanzielle Förderprogramme für Frauen.

2.2.1 Landeskongressen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten

Die **Landeskongressen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF/LaKoG)** setzen sich aus den hauptamtlich für Hochschulgleichstellungspolitik Verantwortlichen eines Bundeslandes zusammen. Die genaue Bezeichnung des Gremiums variiert nach Land. Entsprechend tagt die LaKoF in jenen Bundesländern, in denen Frauenbeauftragte an den Hochschulen aktiv sind und die LaKoG in allen Bundesländern, die Gleichstellungsbeauftragte in der Hochschulorganisation vorsehen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten schließen sich auf Landesebene zusammen, um in gemeinsamer Kooperation hochschulübergreifende Angelegenheiten zur Gleichstellung und Frauenförderung zu bearbeiten. Als Gremium auf Landesebene sind sie Plattform für Austausch, Zusammenarbeit und gemeinsames politisches Wirken. Die Grundlage der Arbeit in den 16 LaKoF bzw. LaKoG bilden die jeweiligen Regelungen zur Chancengleichheit der Geschlechter in den Hochschulgesetzen der Bundesländer. Jede LaKoF bzw. LaKoG benennt Sprecherinnen und Stellvertreterinnen, welche das Gremium nach außen hin vertreten. Zum Teil initiieren die Landeskongressen eigene Förderprogramme, bilden Netzwerke und veröffentlichen thematisch relevante Publikatio-

nen. In der Regel wird die anfallende Arbeit von einer Koordinierungsstelle geplant und organisiert (vgl. LaKoF Baden-Württemberg 2016a; LaKoF Bayern 2016; LaKoF Berlin 2016; LaKoF Hessen 2016; LaKoF Mecklenburg-Vorpommern 2016; LaKoG Nordrhein-Westfalen 2016; LaKoF Rheinland-Pfalz 2016; LaKoG Brandenburg 2016; LaKoG Hamburg 2016; LaKoG Sachsen 2016; LaKoG Sachsen-Anhalt 2016; LaKoG Thüringen 2016; LNHF 2016).

2.2.2 Frauenförderprogramme der Länder

Ähnlich wie die Landeskonferenzen zur Geschlechtergerechtigkeit variieren gemäß dem Prinzip des Föderalismus auch die finanziellen Förderinstrumente auf Länderebene. Im Weiteren werden ausgewählte Maßnahmen der Länder vorgestellt.

Pro Exzellenzia ist ein hochschulübergreifendes Hamburger Wissenschaftsprojekt zur Weiterbildung und Karriereplanung von Akademikerinnen. Mithilfe des Programms soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Hamburg deutlich und nachhaltig erhöht werden. Dabei wendet sich die Initiative gezielt an Hochschulabsolventinnen, Promovendinnen und Postdocs, die eine leitende Position in Wissenschaft, Wirtschaft oder Kultur anstreben. Im Rahmen von Pro Exzellenzia sollen Frauen in ihrer Karriereplanung durch Stipendien, Qualifizierung, Coaching, Werkstattgespräche und Austausch mit Vorbildern gestärkt werden. Die Hochschule für Musik und Theater Hamburg nimmt seit 2010 regelmäßig am Programm teil. Dabei werden pro Jahr zwischen zwei und drei Promovendinnen der HfMT Hamburg gefördert. An Pro Exzellenzia beteiligt ist auch die Hochschule für Bildende Künste Hamburg (vgl. Pro Exzellenzia 2016).

Mithilfe des **Dorothea-Erxleben-Programms** werden bereits seit 1994 Künstlerinnen und Musikerinnen in Niedersachsen durch das Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Bundeslandes gefördert, um eine zukünftige Chancengleichheit auf dem Kunst- und Musikmarkt herzustellen. Im Förderungsjahrgang 2015 wurden an der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover vier Stipendiatinnen aus den Bereichen Jazz Rock Pop, Gesang und Violine gefördert (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2016a).

Das baden-württembergische Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) und der Europäische Sozialfond (ESF) vergeben im Rahmen des **Brigitte-Schlieben-Lange-Programms** Stipendien für exzellente Hochschulabsolventinnen und Wissenschaftlerinnen mit Kind, die eine Promotion, Habilitation oder entsprechende künstlerische Qualifikation anstreben, familienbedingt unterbrechen mussten oder berufsbegleitend absolvieren möchten. Ausgesprochenes Ziel ist es, die Qualifikationsphase für eine Professur besser mit familiären Pflichten zu vereinbaren, um letztlich die Anzahl von auf eine Professur berufbaren Frauen zu steigern. Die Förderlinie II des Programms richtet sich dabei speziell an Frauen mit künstlerischen Entwicklungs- oder Promotionsvorhaben an Kunst- und Musikhochschulen (vgl. Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2015b; LaKoF Baden-Württemberg 2016c).

Das **Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm** des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst finanziert Lehraufträge, die in Baden-Württemberg neu von Frauen übernommen werden. Antragsberechtigt sind seit 2007 auch die staatlichen Kunst- und Musikhochschulen im Bundesland. Ziel ist es, den Professorinnenanteil an den Hochschulen zu erhöhen (vgl. Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2015b; LaKoF Baden-Württemberg 2016c).

Da auch an Berliner Hochschulen Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsebenen nach wie vor unterrepräsentiert sind, setzt sich das Land mit dem 2001 eingeführten **Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP)** gezielt für die Frauenförderung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen ein. Zum einen wird mittels des BCP die berufliche Qualifizierung – auch für die Tätigkeit an künstlerischen und künst-

lerisch-wissenschaftlichen Hochschulen – gestärkt, zum anderen sollen die strukturellen Barrieren, die bisher der Verwirklichung von Chancengleichheit noch im Wege stehen, Stück für Stück abgebaut werden. Jährlich stehen dafür 3,8 Millionen Euro, finanziert aus Landesmitteln der für Frauen sowie Wissenschaft tätigen Senatsverwaltungen und Eigenmittel der Hochschulen, zur Verfügung. In der aktuellen Programmlaufzeit von 2016 bis 2020 liegen die Förderungsschwerpunkte u.a. auf vorgezogenen Nachfolgeberufungen von Frauen auf W2- und W3-Professuren bei weiblicher Unterrepräsentanz im entsprechenden Fach, der Förderung hochschulübergreifender Projekte zur Erhöhung des Professorinnenanteils, der Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase und der Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre. Beispielsweise wurde in der Vergangenheit durch das BCP die Regisseurin Friederike Heller als Gastprofessorin an die Berliner Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch berufen, die 2013/14 die einzige weiblich besetzte Professur im Studiengang Regie innehatte (vgl. Universität der Künste Berlin 2016d; Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen 2016).

Das **Maria-Goeppert-Mayer-Programm** ermöglicht Berufungen auf W3-, W2- oder W1-Professuren u.a. an künstlerischen Hochschulen im Bundesland Niedersachsen. Erhöhte Förderungschancen haben Hochschulen, die eine qualitätsorientierte Planung für eine strukturelle Verankerung der Genderforschung im Rahmen ihrer Struktur- oder Entwicklungsplanung vorweisen. So soll die Geschlechterforschung an niedersächsischen Hochschulen gestärkt werden (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2016b).

Die Untersuchung machte deutlich, dass die Länder nicht nur Gleichstellung in den Hochschulgesetzen festschreiben, sondern sich darüber hinaus auch aktiv an deren Umsetzung beteiligen. Dabei fördern die Länder Akademikerinnen künstlerischer und künstlerisch-wissenschaftlicher Fächer auf allen Qualifikationsebenen – von der Studentin über die Promovendin bis hin zur Postdoktorandin und Professorin. Einige Länder wie Hamburg oder Niedersachsen bereiten mit ihren Förderinitiativen Akademikerinnen auch gezielt auf den Arbeitsmarkt Kultur vor, um die Anzahl von Frauen in Schlüsselpositionen zu erhöhen. Mehrheitlich stellen die Länder dabei finanzielle Unterstützungen zur Verfügung.

2.3 Maßnahmen zur Gleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen auf Bundesebene

Gleichstellung an Musik- und Kunsthochschulen ist auch auf Bundesebene Thema, wie u.a. an der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Professorinnenprogramm deutlich wird.

2.3.1 Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Analog zu den Landeskonferenzen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen haben sich diese auch auf Bundesebene in der **Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**, kurz BuKoF, zusammengeschlossen. Im Rahmen der BuKoF sollen so durch effiziente Zusammenarbeit noch weitere Synergien genutzt werden, sodass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ihre Aufgaben im Bereich Benachteiligungsabbau, Frauenförderung und Chancengleichheit besser erfüllen können. Diese Ziele sollen durch wechselseitige Information und Erfahrungsaustausch der Mitglieder, die Erarbeitung von Positionen und Stellungnahmen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Fragen, die Unterbreitung von Vorschlägen an die politische Administration bzw. Wissenschaftsorganisation und die Initiierung von Forschungsarbeiten erreicht werden.

Innerhalb der BuKoF haben sich verschiedenen Aufträgen entsprechend Kommissionen gebildet, u.a. zur Bearbeitung spezifischer Fragestellungen künstlerischer und künstlerisch-wissenschaftlicher Hochschulen. Arbeitsgrundlage dieser Kommission ist die in der vorausgegangenen »BuKoF-Kom-

mission zur Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs« entstandene Zusammenstellung einer Evaluation der Wege von Künstlerinnen in Professuren. Gemäß dieser prüft die aktuelle »BuKoF-Kommission zu künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen« die Karrierechancen bzw. -wege des weiblichen Nachwuchses, bearbeitet die Beschäftigungssituation und die Personalkategorien an den relevanten Hochschulen.

Die BuKoF vertritt geschlossen die Interessen von Frauen an allen Hochschultypen und in sämtlichen Mitgliedergruppen gegenüber dem Bund, der Europäischen Union und anderen Staaten, soweit ihr Zuständigkeitsbereich berührt ist. Dabei kooperiert sie eng mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (vgl. BuKoF 2016).

2.3.2 Professorinnenprogramm

Ein weiteres bundesweites Förderinstrument zur Gleichstellung ist das **Professorinnenprogramm**. Es wurde Ende 2007 vom Bund gemeinsam mit den Ländern initiiert, um zum einen die Anzahl an Professorinnen an deutschen Hochschulen zu erhöhen und zum anderen die hochschulinternen Gleichstellungsstrukturen zu stärken. Bis 2012 sollten so 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen geschaffen werden. Dafür stellte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) insgesamt 75 Millionen Euro zur Verfügung. Zudem beteiligten sich die Länder anteilig mit gemeinsamen 150 Millionen Euro.

Für die erfolgreiche Programmteilnahme konnten sich deutsche Hochschulen mit detaillierten Gleichstellungskonzepten für die eigene Institution qualifizieren. Alle eingegangenen Gleichstellungskonzepte wurden von externen Gutachterinnen und Gutachtern aus Wissenschaft, Forschung und Hochschulmanagement evaluiert. Für erfolgreich befundene Hochschulen erhielten eine Förderung für bis zu drei Berufungen von Akademikerinnen auf unbefristete W2- und W3-Professuren – sowohl Vorgriffs- als auch Regelprofessuren. Die Förderung umfasste einen finanziellen Betrag von bis zu 150.000 Euro pro Jahr für fünf Jahre.

Nach der ersten Phase wurde das Professorinnenprogramm 2012 positiv evaluiert und aufgrund des einschlägig nachweisbaren Erfolges für fünf weitere Jahre bis 2017 verlängert. In der ersten und zweiten Phase nahmen insgesamt 169 deutsche Hochschulen teil. Der Programmerfolg wird dabei nicht nur an der an den Hochschulen gestiegenen Professorinnenzahl, sondern auch an der einhergehenden Stärkung gleichstellungsfördernder Strukturen an Hochschulen gemessen. Denn durch die ausgeschüttete Anschubfinanzierung werden Mittel an den Hochschulen frei, die in Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit investiert werden sollen. So wurden bereits umfassende Finanzmittel für Initiativen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mentoring-Programme oder Fortbildungen verwendet (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013).

Beispielsweise hat die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover bereits wiederholt erfolgreich am Professorinnenprogramm teilgenommen. Eine erstmalige Förderung für zwei weiblich zu besetzende Professuren erhielt die Hochschule nach erfolgreicher Bewerbung 2008. Auch in der zweiten Runde des Professorinnenprogramms setzte sich die HMTM Hannover wieder durch und wurde fast mit der maximalen Summe von 2,2 Millionen Euro für drei Professuren u.a. für Jüdische Musikstudien gefördert. Mit vergleichbarem Erfolg ging die Hochschule für Musik und Tanz Köln aus beiden Förderungsdurchgängen des Professorinnenprogramms hervor. Weitere Hochschulen für Kunst und Musik, die zu den erfolgreichen Antragstellern des Professorinnenprogramms zählen sind beispielsweise die Hochschule für Künste Bremen, die Hochschule für Musik Freiburg im Breisgau sowie die Hochschule für Musik und Theater Hamburg (vgl. Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover 2015; Hochschule für Künste Bremen 2016c; Hochschule für Musik Freiburg im Breisgau 2016; Hochschule für Musik und Theater Hamburg 2016c).

3. Fazit und Ausblick

Obwohl seit mehreren Jahren zahlreiche Bestrebungen zur Herstellung von Chancengleichheit an Hochschulen für Kunst und Musik bundesweit unternommen werden, ist Geschlechtergerechtigkeit, da noch immer nicht hergestellt, nach wie vor ein hochaktuelles Thema in der deutschen Hochschul-landschaft, auch an Kunst- und Musikhochschulen. Die durchgeführte Untersuchung zeigt, dass die deutliche Mehrheit der Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungssystemen und zum Aufbau von Gleichstellung zwischen Frauen und Männern an den Kunst- und Musikhochschulen selbst unternommen wird.

Die Antwort auf die erste der anfänglich gestellten Untersuchungsleitfragen »Wie befassen sich Kunst- und Musikhochschulen mit dem Thema Geschlechtergleichstellung?« fällt dabei so vielfältig wie die Kunst, Kultur und Musik selbst aus. Die Hochschulangebote reichen von Mentoring- bzw. Coachingprogrammen und Workshops speziell für Künstlerinnen über Absolventinnengespräche und Frauenförderstipendien bis hin zu Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Leitfäden für geschlechtergerechte Sprache. Einige Hochschulen, allen voran die Universität der Künste Berlin, sind sehr umtriebig im Bereich Hochschulgleichstellungspolitik und nehmen somit bundesweite Vorbildfunktion für Geschlechtergerechtigkeit ein. Andere, überwiegend kleinere Kunst- und Musikhochschulen, können sich daran auch 2016 noch nicht messen. Dafür haben aber gemäß den Vorschriften der Hochschulgesetze der Länder alle Kunst- und Musikhochschulen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte fest in die eigene Organisationsstruktur integriert. Neben den Vorschriften zur Gleichstellung, welche die Landeshochschulgesetze vorsehen, engagieren sich Bundesländer gemeinsam mit dem Bund in der Vernetzung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Landes- bzw. Bundeskonferenzen, um so Synergien zu nutzen und die hochschuleigenen Initiativen weiter zu verbessern. Eine wichtige Aufgabe in der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen stellt die Förderung von Frauen in künstlerisch-wissenschaftlichen Professuren dar.

In Beantwortung der zweiten eingangs gestellten Frage »Welche Maßnahmen ergreifen deutsche Kunst- und Musikhochschulen, um Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern auf allen Beschäftigungsebenen und Qualifikationsstufen, vor allem aber in Forschung und Lehre, in der eigenen Institution herzustellen?« lässt sich eine Förderungsmaßnahme besonders hervorheben – nämlich das von Bund und Ländern 2007 ins Leben gerufene Professorinnenprogramm. Dieses fördert die Berufung von hochqualifizierten Akademikerinnen auf W2- und W3-Professuren auch an Kunst- sowie Musikhochschulen. Doch der Weg zur eigenen Professur ist lang. Aus diesem Grund unterstützen Initiativen der Länder wie das Hamburger Förderprogramm Pro Exzellenzia künstlerisch-wissenschaftliche Akademikerinnen bereits auf den vorhergehenden Qualifikationsstufen. So soll zum einen der Weg zur weiblich besetzten Professur bereitet werden, aber auch der Frauenanteil in Führungspositionen im Arbeitsmarkt Kultur erhöht werden, z.B. für den Fall, dass herausragende Akademikerinnen sich nach einer künstlerisch-wissenschaftlichen Promotion für eine professionelle Tätigkeit im Arbeitsmarkt Kultur entscheiden.

Neben dieser Möglichkeit fördern die Hochschulen ihre Absolventinnen für den Übergang in den Arbeitsmarkt Kultur auch anderweitig. Im Rahmen dessen lautete die dritte formulierte Leitfrage: »Welche Wege gehen die Hochschulen mit Fokus auf Kunst und Musik, um ihre hochqualifizierten Absolventinnen für eine Tätigkeit im Arbeitsmarkt Kultur vorzubereiten?«. Einige Hochschulen zeigen durch Gesprächsforen mit Absolventinnen die vielfältigen Berufswege für Gestalterinnen auf, wie die Hochschule für Künste Bremen. Andere Hochschulen bieten den Check der Bewerbungsunterlagen durch die Frauenbeauftragte an – so an der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin. Wieder andere bieten Mentoringprogramme für weibliche Studierende an, um ihnen den Übergang in den Arbeitsmarkt Kultur zu erleichtern.

Deutlich wurde, dass die Gleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen viele Bereiche erfasst, um nur einige zu nennen: die strukturelle Organisation der Hochschule, die Frauenförderung in allen akademischen Qualifikationsebenen, die Vereinbarkeit von Hochschule und Familie, den Übergang in den Arbeitsmarkt Kultur oder die geschlechtergerechte Sprache an der Hochschule. So vielfältig und förderlich wie die Ideen, Maßnahmen und Initiativen auch sind, machen sie jedoch eins sehr deutlich: Geschlechtergleichstellung ist an deutschen Kunst- und Musikhochschulen noch längst keine Normalität. Im Gegenteil: Der Weg zu tatsächlicher Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist leider noch lang. Aber die vorgestellten Fördermöglichkeiten sind mehr als ein guter Anfang. Sie haben Vorbildcharakter für den gesamten Arbeitsmarkt Kultur.

4. Literaturverzeichnis

4.1 Hochschulen

Akademie der Bildenden Künste München (2016): Beauftragte. Abrufbar unter: <http://www.adbk.de/de/beauftragte.html> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Folkwang Universität der Künste Essen (2016a): Aktuelles. Abrufbar unter: <http://www.folkwang-uni.de/home/hochschule/organisation/gender-diversity/gleichstellungsbuero/aktuelles/> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Folkwang Universität der Künste Essen (2016b): Gender & Diversity. Abrufbar unter: <http://www.folkwang-uni.de/home/hochschule/organisation/gender-diversity/> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Folkwang Universität der Künste Essen (2016c): Familienservice. Abrufbar unter: <http://www.folkwang-uni.de/home/hochschule/organisation/gender-diversity/gleichstellungsbuero/familienservice/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Bildende Künste Braunschweig (2016): Chancengleichheit. Abrufbar unter: <http://www.hbk-bs.de/einrichtungen/zql/qualitaetssicherung/chancengleichheit/index.php> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Bildende Künste Hamburg (2016): Eltern-Kind-Raum. Abrufbar unter: <http://www.hfbk-hamburg.de/de/service/gebaeudeplan/eltern-kind-raum/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg (2016a): Reading Gender. Abrufbar unter: <http://www.filmuniversitaet.de/de/filmuniversitaet/gleichstellung/medienangebot-der-bibliothek.html> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg (2016b): Aktuelle Genderprojekte. Abrufbar unter: <http://www.filmuniversitaet.de/de/filmuniversitaet/gleichstellung/gefoerderte-projekte.html> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg (2016c): Aktuelle Veranstaltungen. Abrufbar unter: <http://www.filmuniversitaet.de/de/filmuniversitaet/gleichstellung/veranstaltungen.html> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg (2016d): Familienfreundliche Filmuniversität. Abrufbar unter: <http://www.filmuniversitaet.de/de/filmuniversitaet/service/familienfreundliche-universitaet.html> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Künste Bremen (2016a): HfK-Mentoring Programm 2015. Abrufbar unter: <http://www.hfk-bremen.de/t/frauen-und-gleichstellungsbc3%BCro/n/angebote> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Künste Bremen (2016b): Absolventinnengespräch: Über. Abrufbar unter: <http://absolventinnengespraech.hfk-bremen.de/?/Ueber/> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Künste Bremen (2016c): Professorinnenprogramm. Abrufbar unter: <http://www.hfk-bremen.de/t/beruf-und-familie/n/schwerpunkt-und-projekte> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Musik Freiburg im Breisgau (2016): Hochschule für Musik Freiburg beim Professorinnenprogramm II erfolgreich. Abrufbar unter: <http://www.mh-freiburg.de/hochschule/nachrichten/seite/9/?chash=ce3d373204bc385e7357250b31d2b2bb&cHash=1079e9182226034f4e6407df722b251#newsItem535> [Letzter Zugriff: 22.04.2016]

Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin (2016a): Clara Schumann Coaching Programm. Abrufbar unter: <http://www.hfm-berlin.de/hochschule/struktur/frauenbeauftragte/clara-schumann-coaching-programm/> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin (2016b): Aktuelles: Frauenvollversammlung am 09.02.2016. Abrufbar unter: <http://www.hfm-berlin.de/hochschule/struktur/frauenbeauftragte/aktuelles/> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin (2016c): Bewerbungsunterlagen-Check. Abrufbar unter: <http://www.hfm-berlin.de/hochschule/struktur/frauenbeauftragte/bewerbungsunterlagen-check/> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin (2016d): »Let`s talk about family«. Abrufbar unter: <http://www.hfm-berlin.de/hochschule/struktur/frauenbeauftragte/studieren-mit-kindern/lets-talk-about-family/> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Musik Nürnberg (2016): Empfehlungen zum gendersensiblen Sprachgebrauch. Abrufbar unter: http://www.hfm-nuernberg.de/fileadmin/user_upload/Text-Pool/Sonstiges/Empfehlungen_zum_gendergerechten_Sprachgebrauch_FB_nach_K3.pdf [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (2016): Geschlechtergerechte Sprache. Abrufbar unter: <http://www.gsb.hmtm-hannover.de/de/gleichstellung/geschlechtergerechte-sprache/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (2015): 2,8 Millionen Euro für HMTMH. Pressemitteilung vom 18. Dezember 2015. Abrufbar unter: <http://www.gsb.hmtm-hannover.de/de/meldungen/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Musik und Tanz Köln (2016): Die Gleichstellung an der Hochschule. Abrufbar unter: <http://www.hfmt-koeln.de/de/hochschule/profil/gleichstellung.html> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Musik und Theater Hamburg (2016a): Familiengerechte Hochschule. Abrufbar unter: <http://www.hfmt-hamburg.de/hochschule/familiengerechte-hochschule/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Musik und Theater Hamburg (2016b): Kinderbetreuung KlingKlang. Abrufbar unter: <http://www.hfmt-hamburg.de/hochschule/kinderbetreuung/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Musik und Theater Hamburg (2016c): Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Abrufbar unter: <http://www.hfmt-hamburg.de/hochschule/gremien/konferenz-der-gleichstellungsbeauftragten-kogl/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Musik und Theater München (2016a): Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte. Abrufbar unter: http://website.musikhochschule-muenchen.de/de/index.php?option=com_content&task=view&id=1419&Itemid=938 [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Hochschule für Musik und Theater München (2016b): Charta »Familie in der Hochschule«. Abrufbar unter: http://website.musikhochschule-muenchen.de/de/index.php?option=com_content&task=view&id=1787&Itemid=1010 [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Musik und Theater München (2016c): Arbeitsgruppe Familienfreundliche Hochschule. Abrufbar unter: http://website.musikhochschule-muenchen.de/de/index.php?option=com_content&task=view&id=1303&Itemid=984 [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Hochschule für Musik und Theater München (2016d): »KidsBox« und Eltern-Kind-Zimmer. Abrufbar unter: http://website.musikhochschule-muenchen.de/de/index.php?option=com_content&task=view&id=1790&Itemid=1011 [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Kunsthochschule für Medien Köln (2016a): Förderpreis für Künstlerinnen der Gleichstellung. Abrufbar unter: <http://gleichstellung.khm.de/index.php?id=705> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Kunsthochschule für Medien Köln (2016b): Mit Kind an der KHM. Abrufbar unter: <http://gleichstellung.khm.de/index.php?id=667> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Kunsthochschule für Medien Köln (2016c): Orientierungshilfen. Abrufbar unter: <http://gleichstellung.khm.de/index.php?id=670> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Kunsthochschule für Medien Köln (2016d): Begriffe. Abrufbar unter: <http://gleichstellung.khm.de/index.php?id=673> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Kunsthochschule für Medien Köln (2016e): Karriereförderung. Abrufbar unter: <http://gleichstellung.khm.de/index.php?id=648> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Universität der Künste Berlin (2016a): Mentoringprogramm für Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen. Abrufbar unter: <https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/professorin-werden/mentoringprogramm-fuer-kuenstlerinnen-und-wissenschaftlerinnen/> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Universität der Künste Berlin (2016b): Familie und Beruf | Familie und Studium. Abrufbar unter: <https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/rat-finden/familie-und-beruf-familie-und-studium/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Universität der Künste Berlin (2016c): Juniorprofessuren zur Geschlechterforschung. Abrufbar unter: <https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/professorin-werden/juniorprofessuren-zur-geschlechterforschung/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Universität der Künste Berlin (2016d): Berliner Programm für Chancengleichheit. Abrufbar unter: <https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/professorin-werden/berliner-programm-fuer-chancengleichheit/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

4.2 Hochschulgesetze

BayHSchG – Bayerisches Hochschulgesetz vom 23.05.2006, zuletzt geändert am 22.07.2014 (GVBl. S. 286). Abrufbar unter: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHSchG>true> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

BbgHG – Brandenburgisches Hochschulgesetz vom 28.04.2014, zuletzt geändert am 01.07.2015 (GVBl.I/15, [Nr. 18]). Abrufbar unter: http://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgHG_2015 [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

BerlHG – Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin vom 26.07.2011. Abrufbar unter: <http://gesetze.berlin.de/jportal/portal/t/vaq/page/bsbeprod.psm?doc.hl=1&doc.id=jlr-HSchulGBE2011rahmen&documentnumber=1&numberofresults=186&showdoccase=1&doc.part=X¶mfromHL=true#focuspointn> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

BremHG – Bremisches Hochschulgesetz vom 01.05.2015. Abrufbar unter: <https://bremen.beck.de/default.aspx?vpath=bibdata\ges\BremHG\cont\BremHG.htm&mode=all> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

HG – Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16.09.2014. Abrufbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654 [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

HHG – Hessisches Hochschulgesetz vom 01.01.2010. Abrufbar unter: http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht_rv.html?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGHE2010rahmen&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=0#lawid:3917776,1 [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

HmbHG – Hamburgisches Hochschulgesetz vom 18.07.2001, zuletzt geändert am 19.06.2015 (HmbGVBl. S. 121). Abrufbar unter: <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bsha-prod.psm?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGHARahmen&doc.part=X&doc.origin=bs> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

HochSchG – Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz vom 19.11.2010. Abrufbar unter: http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/32me/page/bsrlpprod.psm?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=167&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGRP2010rahmen%3Ajuris-lr00&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

HSG – Hochschulgesetz Schleswig-Holstein vom 28.02.2007. Abrufbar unter: http://www.gesetzesrechtsprechung.sh.juris.de/jportal/portal/t/15bu/page/bssshoprod.psm;jsessionid=95D9AE4215512215DD19422C65D721ED.jpe5?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGSH2007V4P60&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=0#focuspoint [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

HSG LSA – Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt vom 14.12.2010. Abrufbar unter: <http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ST&psml=bssahprod.psm&max=true&aiz=true> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

LHG – Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg vom 01.01.2005. Abrufbar unter: <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW+Inhaltsverzeichnis&psml=bsbawu.eprod.psm&max=true> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

LHG M-V – Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 25.01.2011, zuletzt geändert am 22.06.2012 (GVBl. M-V, S. 208, 211). Abrufbar unter: <http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psm1?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGMV2011rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs&st=lr> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

NHG – Niedersächsisches Hochschulgesetz vom 26.02.2007. Abrufbar unter: <http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ND&psml=bsvorisprod.psm1&max=true&aiz=true> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

SächsHSFG – Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz vom 15.01.2013, zuletzt geändert am 29.04.2015 (SächsGVBl., S. 349). Abrufbar unter: http://www.recht.sachsen.de/vorschrift/10562-Saechsisches_Hochschulfreiheitsgesetz [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

ThürHG – Thüringer Hochschulgesetz vom 21.12.2006, zuletzt geändert am 12.08.2014 (GVBl., S. 472, 524). Abrufbar unter: <http://landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+TH&psml=bsthueprod.psm1&max=true> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

UG - Gesetz über die Universität des Saarlandes vom 23.06.2004, zuletzt geändert am 14.10.2014 (Amtsbl. I, S. 406). Abrufbar unter: http://sl.juris.de/cgi-bin/landesrecht.py?d=http://sl.juris.de/sl/UniG_SL_2004_rahmen.htm [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

4.3 Bundes- und Landeskonferenzen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten

BuKoF – Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2016). Abrufbar unter: <http://www.bukof.de/> [Letzter Zugriff am 18.02.2016]

LaKoF Baden-Württemberg – Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (2016a). Abrufbar unter: <http://www.lakof-bw.de/metanavigation/lakof-bw.html> [Letzter Zugriff am 18.02.2016]

LaKoF Baden-Württemberg – Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (2016b): Brigitte-Schlieben-Lange-Programm. Abrufbar unter: <http://www.lakof-bw.de/angebote-fuer-akademikerinnen/foerderprogramme/brigitte-schlieben-lange-programm.html> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

LaKoF Baden-Württemberg – Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (2016c): Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm. Abrufbar unter: <http://www.lakof-bw.de/angebote-fuer-hochschulen/foerderprogramme/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm.html> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

LaKoF Bayern – Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen (2016). Abrufbar unter: <http://www.lakof-bayern.mwn.de/> [Letzter Zugriff am 18.02.2016]

LaKoF Berlin – Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Berlin (2016). Abrufbar unter: <http://www.lakof-berlin.de/> [Letzter Zugriff am 18.02.2016]

LaKoF Hessen – Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten (2016). Abrufbar unter: <http://www.lakof-hessen.de/> [Letzter Zugriff am 18.02.2016]

LaKoF Mecklenburg-Vorpommern – Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und der Forschungseinrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (2016). Abrufbar unter: <http://www.fh-stralsund.de/ueber-uns/fachhochschule/organisation/gleichstellung/lakof/> [Letzter Zugriff am 18.02.2016]

LaKoF Rheinland-Pfalz – Landeskonferenz der Hochschulfrauen in Rheinland-Pfalz (2016). Abrufbar unter: http://www.lakof-rlp.de/index.php?option=com_weblinks&view=category&id=34 [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

LaKoG Brandenburg – Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen (2016). Abrufbar unter: <http://www.lakog-brandenburg.de/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

LaKoG Hamburg – Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Frauen-/Gleichstellungsbüros an Hamburger Hochschulen (2016). Abrufbar unter: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung-diversity/gleichstellung/netzwerk/lakog.html> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

LaKoG Nordrhein-Westfalen – Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (2016). Abrufbar unter: <http://www.lakofn-rw.de/> [Letzter Zugriff am 18.02.2016]

LaKoG Sachsen – Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an sächsischen Hochschulen (2016). Abrufbar unter: <http://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/lakog-sachsen.html> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

LaKoG Sachsen-Anhalt – Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Sachsen-Anhalt (2016). Abrufbar unter: <http://www.kffg-sachsen-anhalt.de/LaKoG.html> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

LaKoG Thüringen – Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Thüringer Hochschulen (2016). Abrufbar unter: <http://www.lakog-thueringen.de/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

LNHF – Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (2016). Abrufbar unter: <http://www.lnhf.de/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

4.4 Statistisches Material

Statistisches Bundesamt (2013): Frauenanteil in Professorenschaft 2012 auf über 20% gestiegen. Pressemitteilung Nr. 235 vom 11.07.2013. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/07/PD13_235_213.html [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Statistisches Bundesamt (2016a): Hochschulen insgesamt. Abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/HochschulenHochschularten.html> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Statistisches Bundesamt (2016b): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410157004.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 29.02.2016]

4.5 Weiteres

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): Das Professorinnenprogramm. Abrufbar unter: <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Studierende nach Hochschularten, Ländern und Geschlecht. Abrufbar unter: <http://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/Tabelle-2.5.22.html> [Letzter Zugriff: 17.02.2016]

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Professorinnen-Programm: Zweite Runde gestartet. Pressemitteilung 003/2013 vom 11. Januar 2013. Abrufbar unter: <https://www.bmbf.de/de/professorinnen-programm-zweite-runde-gestartet-872.html> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (2015a): Neue Ausschreibung »Brigitte-Schlieben-Lange-Programm«. Abrufbar unter: <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/neue-ausschreibung-brigitte-schlieben-lange-programm/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (2015b): »Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm«: 400.000 Euro für Lehraufträge von Frauen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Abrufbar unter: <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm-400000-euro-fuer-lehrauftraege-von-frauen-an-hochschule/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016a): Dorothea-Erxleben-Programm. Abrufbar unter: http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6346&article_id=18425&psmand=19 [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016b): Maria-Goeppert-Mayer-Programm. Abrufbar unter: http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6344&article_id=19046&psmand=19 [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Pro Exzellenzia (2016): Pro Exzellenzia. Abrufbar unter: <http://www.pro-exzellenzia.de/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (2016): Berliner Chancengleichheitsprogramm. Abrufbar unter: <https://www.berlin.de/sen/frauen/arbeit/wissenschaft-und-forschung/berliner-programm/> [Letzter Zugriff: 18.02.2016]

5. Anhang

Gleichstellungsmaßnahmen an ausgewählten deutschen Musik- und Kunsthochschulen

Hochschule	Gleichstellungsmaßnahmen
Baden-Württemberg	
<p>Hochschule für Musik Freiburg im Breisgau</p> <p>Studienangebot: Musik</p> <p>Zahl der Studierenden: 517 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung • eine weibliche Ansprechpartnerin und ein männlicher Ansprechpartner für Fragen bezüglich sexueller Belästigung • Gleichstellungskonzept <p>Akademikerinnenförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme am Professorinnenprogramm • FrauenFörderStipendium aus Mitteln des Professorinnenprogramms <p>Vereinbarkeit Familie & Studium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliches Beratungsangebot
<p>Hochschule für Musik Karlsruhe</p> <p>Studienangebot: Musik</p> <p>Zahl der Studierenden: 655 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r
<p>Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Mannheim</p> <p>Studienangebot: Musik, Tanz</p> <p>Zahl der Studierenden: 650 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r
<p>Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe</p> <p>Studienangebot: Kunst, Lehramt Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 308 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r • Gleichstellungsbeauftragte/r Verwaltung
<p>Staatliche Akademie der Bildenden Künste Stuttgart</p> <p>Studienangebot: Architektur, Design, Bildende Kunst, Lehramt Kunst, Kunstwissenschaft, Restaurierung, Darstellende Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 805 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung • Chancengleichheitsbeauftragte/r, eingesetzt zur Erfüllung des Verfassungsauftrags Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes

Hochschule	Gleichstellungsmaßnahmen
<p>Staatliche Hochschule für Gestaltung Karlsruhe</p> <p>Studienangebot: Design, Darstellende Kunst, Kunstwissenschaft, Medienkunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 412 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung • Gleichstellungsbeauftragte/r Verwaltung
<p>Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Stuttgart</p> <p>Studienangebot: Musik, Darstellende Kunst, Rhetorik/Sprechkunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 737 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r
<p>Staatliche Hochschule für Musik Trossingen</p> <p>Studienangebot: Musik</p> <p>Zahl der Studierenden: 505 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r • Gleichstellungskommission • Frauenförder- und Gleichstellungsplan <p>Akademikerinnenförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme am Brigitte-Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind
Bayern	
<p>Akademie der Bildenden Künste München</p> <p>Studienangebot: Kunst, Gestaltung</p> <p>Zahl der Studierenden: 728 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r und Stellvertretung
<p>Akademie der Bildenden Künste Nürnberg</p> <p>Studienangebot: Kunst, Architektur</p> <p>Zahl der Studierenden: 325 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r und Stellvertretung
<p>Bayerische Theaterakademie August Everding im Prinzregententheater München</p> <p>Studienangebot: Darstellende Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: k.A.</p>	k.A.
<p>Hochschule für evangelische Kirchenmusik Bayreuth</p> <p>Studienangebot: Kirchenmusik</p> <p>Zahl der Studierenden: 28 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r

Hochschule	Gleichstellungsmaßnahmen
<p>Hochschule für Fernsehen und Film München</p> <p>Studienangebot: Film, Fernsehen, Medienwissenschaft</p> <p>Zahl der Studierenden: 416 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r
<p>Hochschule für Katholische Kirchenmusik und Musikpädagogik Regensburg</p> <p>Studienangebot: Kirchenmusik</p> <p>Zahl der Studierenden: 100 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r
<p>Hochschule für Musik Nürnberg</p> <p>Studienangebot: Musik</p> <p>Zahl der Studierenden: 419 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r und Stellvertretung • Gleichstellungskonzept • Empfehlungen zum gendergerechten Sprachgebrauch <p>Arbeitsmarkt Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektreihe »Gender & Diversity« mit Konzerten, Vorträgen, Exkursionen, Kursen • Frauenförder-Workshops <p>Vereinbarkeit Familie & Studium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eltern-Kind-Zimmer <p>Weiteres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationen und Kontaktstellen bei sexueller Belästigung
<p>Hochschule für Musik Würzburg</p> <p>Studienangebot: Musik</p> <p>Zahl der Studierenden: 600 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r und Stellvertretung • Ansprechpartner/in für die Verwaltung im Sinne des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern
<p>Hochschule für Musik und Theater München</p> <p>Studienangebot: Musik, Darstellende Kunst, Kulturmanagement</p> <p>Zahl der Studierenden: 1.087 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r und Stellvertretung • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung <p>Vereinbarkeit Familie & Hochschule:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgruppe Familienfreundliche Hochschule • Mitglied der selbstverpflichtenden Charta »Familie in der Hochschule« • Kinderbetreuung auch in Ferien • Mobiles Kinderzimmer »Kids Box« • Eltern-Kind-Zimmer <p>Weiteres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationen zur Initiative »NEIN heißt NEIN«¹

1 Die Initiative »NEIN heißt NEIN« der HfMT München zielt auf die Enttabuisierung sexueller Belästigung durch Beratung und Information ab.

Hochschule	Gleichstellungsmaßnahmen
<p>Otto-Falckenberg-Schule München</p> <p>Studienangebot: Darstellende Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: rund 50 (Stand: Februar 2016)</p>	<p>k. A.</p>
Berlin	
<p>Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin</p> <p>Studienangebot: Musik</p> <p>Zahl der Studierenden: 513 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r • Frauenbeirat • Regelmäßig stattfindende Frauenvollversammlung <p>Arbeitsmarkt Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clara Schumann Coaching Programm • Bewerbungsunterlagen-Check der/des Frauenbeauftragten für Studentinnen und Absolventinnen <p>Vereinbarkeit Familie & Hochschule:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forschungsprojekt »Let's talk about Family«
<p>Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin</p> <p>Studienangebot: Darstellende Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 231 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r <p>Arbeitsmarkt Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildung »Führung neu Denken – Frauen in Führungs- und Leitungspositionen«
<p>Universität der Künste Berlin</p> <p>Studienangebot: Musik, Gestaltung, Bildende Kunst, Kommunikation/Journalismus, Lehramt Kunst & Musik, Darstellende Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 3.615 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hauptamtliche/r Frauenbeauftragte/r, unterstützt durch Mitarbeiter/in und nebenberufliche Frauenbeauftragte sowie Stellvertretung an den Fakultäten, Instituten und Bereichen • Kommission für Chancengleichheit • Plenum der Frauenbeauftragten zur Vernetzung der Frauenbeauftragten und Abgeordneten des Studierendenparlaments <p>Akademikerinnenförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vier Juniorprofessuren zur Geschlechterforschung • GenderNet – Initiative von Geschlechterforscherinnen • Teilnahme am Berliner Programm für Chancengleichheit und bundesweiten Professorinnenprogramm <p>Arbeitsmarkt Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentoringprogramm für Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen • Körper-, Stimm- und Sprechtraining für Frauen im Career & Transfer Service Center <p>Vereinbarkeit Familie & Studium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kindertagesstätte mit Schwerpunkt auf Kunst und Ästhetik • Kindernotbetreuung »KidsMobil« • Flexible Arbeitszeitregelung für Mitarbeiter • Anrecht auf zusätzliches Urlaubssemester für Studierende mit Kind

Hochschule	Gleichstellungsmaßnahmen
<p>Weißensee Kunsthochschule Berlin</p> <p>Studienangebot: Design, Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 783 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r • Frauenbeirat • Studentisches Frauenreferat
Brandenburg	
<p>Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf Potsdam-Babelsberg</p> <p>Studienangebot: Film, Fernsehen, Darstellende Kunst, Medienwissenschaft</p> <p>Zahl der Studierenden: 556 (Stand: WS 2012/13)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r, Stellvertretung und studentische Hilfskraft • Frauenförderrichtlinien <p>Akademikerinnenförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von studentischen Projekten mit Gender-Bezug <p>Vereinbarkeit Familie & Studium</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eltern-Kind-Webangebot • Sozialberatung rund um Eltern-Kind-Themen • Eltern-Kind-Zimmer • festes Kontingent an Betreuungsplätzen im Fröbel-Kindergarten am Filmpark <p>Weiteres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medienangebot mit Bezug zu Gender- und Queer-Theorie in der Hochschulbibliothek • Vorträge und andere Veranstaltungen zu gender-relevanten Themen
Bremen	
<p>Hochschule für Künste Bremen</p> <p>Studienangebot: Kunst, Design, Musik</p> <p>Zahl der Studierenden: 900 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zwei Frauenbeauftragte: zentrale Frauenbeauftragte/r nach Bremer Hochschulgesetz für künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich und Frauenbeauftragte/r für Dienstleistungsbereich nach Landesgleichstellungsgesetz • Fortlaufende Frauenvollversammlung • Zentrale Kommission für Frauenfragen (ZKFF) • Gleichstellungskonzept • Masterplan für die Bereiche Gender und Diversity (Gleichstellungsplan) • Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt • Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache • Zertifikat »Familiengerechte Hochschule« <p>Akademikerinnenförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme am Professorinnenprogramm <p>Arbeitsmarkt Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungsreihe: Absolventinnen-Gespräche • HfK-Mentoring-Programm • Weiterbildungsangebote für Frauen: Schreibberatung für Musikerinnen, bildende Künstlerinnen und Designerinnen, Marketing für freie Musikerinnen & Startpakete für konzertierende Musikerinnen <p>Weiteres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am Girls' Day

Hochschule	Gleichstellungsmaßnahmen
Hamburg	
<p>Hochschule für Bildende Kunst Hamburg</p> <p>Studienangebot: Bildende Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 853 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung • Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt <p>Arbeitsmarkt Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Pro Exzellenzia <p>Vereinbarkeit Familie & Hochschule</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eltern-Kind-Raum • Kindernotfallbetreuung »Notfallmamas«
<p>Hochschule für Musik und Theater Hamburg</p> <p>Studienangebot: Musik, Musikpädagogik, Darstellende Kunst, Medien- und Kulturmanagement</p> <p>Zahl der Studierenden: 1.263 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung • Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten <p>Akademikerinnenförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ringvorlesung »Gender Studies« • Internetportal Musikvermittlung und Genderforschung MUGI <p>Arbeitsmarkt Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Pro Exzellenzia <p>Vereinbarkeit Familie & Hochschule:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zertifizierung als »Familiengerechte Hochschule« • Familienbüro • Flexible Kinderbetreuung »KlingKlang«
Hessen	
<p>Hochschule für Gestaltung Offenbach</p> <p>Studienangebot: Kunst, Design</p> <p>Zahl der Studierenden: 691 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r • Verständnis von Gleichstellung im Zusammenhang mit Diversity <p>Vereinbarkeit Familie & Studium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pflegeleitfaden für Familiengerechte Hochschule
<p>Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main</p> <p>Studienangebot: Musik, Darstellende Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 853 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hauptamtliche Frauenbeauftragte/r sowie jeweils eine dezentrale Frauenbeauftragte/r pro Fachbereich
<p>Staatliche Hochschule für Bildende Künste Frankfurt am Main (Städelschule)</p> <p>Studienangebot: Kunst, Kunstkritik, Architektur</p> <p>Zahl der Studierenden: 193 (Stand: WS 2014/15)</p>	k. A.

Hochschule	Gleichstellungsmaßnahmen
Mecklenburg-Vorpommern	
<p>Hochschule für Musik und Theater Rostock</p> <p>Studienangebot: Musik, Lehramt Musik, Schauspiel</p> <p>Zahl der Studierenden: 535 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r
Niedersachsen	
<p>Hochschule für Bildende Künste Braunschweig</p> <p>Studienangebot: Freie Kunst, Design, Lehramt Kunst, Darstellende Kunst, Kunst- und Medienwissenschaft</p> <p>Zahl der Studierenden: 1.046 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r • Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung • Zielvereinbarungen zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur und der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig <p>Akademikerinnenförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • finanzielle Investition in Genderforschung • Teilnahme am Dorothea-Erxleben-Programm <p>Vereinbarkeit Familie & Studium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanzierung der Kinderbetreuung aus Einnahmen durch Langzeitstudiengebühren
<p>Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover</p> <p>Studienangebot: Musik, Lehramt Kunst Sonderpädagogik, Medienmanagement, Schauspiel</p> <p>Zahl der Studierenden: 1.438 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r • Gleichstellungskommission • Gleichstellungsplan • Leitfaden und Informationen zur geschlechtergerechten Sprache <p>Akademikerinnenförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme am Professorinnenprogramm • Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren <p>Arbeitsmarkt Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme am Dorothea-Erxleben-Programm <p>Vereinbarkeit Familie & Studium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • »audit familiengerechte hochschule« • Informationenspool des Gleichstellungsbüros

Hochschule	Gleichstellungsmaßnahmen
Nordrhein-Westfalen	
<p>Folkwang Universität der Künste Essen</p> <p>Studienangebot: Musik, Darstellende Kunst, Gestaltung, Musikbezogene Wissenschaften</p> <p>Zahl der Studierenden: 1.537 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbüro: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung sowie zwei bis drei dezentrale Gleichstellungsbeauftragte pro Fachbereich <p>Arbeitsmarkt Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsangebote u.a. Workshops für Tanzautorinnen, Kostümbildnerinnen, Schauspielerinnen oder Jazzmusikerinnen, Frauen & Rente-Fachvortrag, Veranstaltung zur Gleichstellungsarbeit an einer Kunst- und Musikhochschule <p>Vereinbarkeit Familie & Studium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information und Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Studium • Vergabe von Stipendien für Studierende mit Kind • Flexible Kinderbetreuung: »Flying Nannies« und mobile Babystation <p>Weiteres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • geschlechterspezifische Beratungsangebote • Diversity-Portal
<p>Hochschule für Musik Detmold</p> <p>Studienangebot: Musik</p> <p>Zahl der Studierenden: 675 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Vereinbarkeit Familie & Studium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Musikkindergarten
<p>Hochschule für Musik und Tanz Köln</p> <p>Studienangebot: Musik, Tanz, Musik- & Tanzbezogene Wissenschaften</p> <p>Zahl der Studierenden: 1.587 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung • Gleichstellungskommission • Weitere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner an Außenstandorten in Aachen und Wuppertal sowie studentische Ansprechpartner/innen <p>Akademikerinnenförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Musikwissenschaftliche Genderforschung • Teilnahme am Professorinnenprogramm <p>Arbeitsmarkt Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungsreihe »La Cité des Dames«
<p>Kunstakademie Düsseldorf</p> <p>Studienangebot: Kunst, Kunstbezogene Wissenschaften</p> <p>Zahl der Studierenden: 633 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r
<p>Kunstakademie Münster</p> <p>Studienangebot: Freie Kunst, Lehramt Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 344 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung • Gleichstellungskommission

Hochschule	Gleichstellungsmaßnahmen
<p>Kunsthochschule für Medien Köln</p> <p>Studienangebot: Film und Fernsehen, Kunst, Kunst- und Medienwissenschaft, exMedia (Design, Coding, Raum, Sound, Animation & Game)</p> <p>Zahl der Studierenden: 322 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung • Gleichstellungsbüro <p>Arbeitsmarkt Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vergabe eines Förderpreises für Absolventinnen und Diplomandinnen durch das Gleichstellungsbüro zur Unterstützung des Übergangs von der Hochschule in den Kunst-, Film- und/oder Medienbetrieb • Infopool zur Karriereförderung <p>Vereinbarkeit Familie & Studium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinderbetreuung – auch zu Semesterrandzeiten • Eltern-Kind-Raum • Empfehlungen für Kindertagesstätten in Hochschulnähe • Informationen zum Kinderbetreuungsangebot der Kölner Hochschulen • Sommerferienworkshop für Kinder und Jugendliche • Informationen zum Auslandsstudium mit Kind • Informationen zu Beratungsstellen rund um Rechte, finanzielle Hilfen sowie Betreuungsangebote bei Vereinbarung von Studium/Beruf mit Familie/Kind und weitere Liste als Übersicht über Finanzhilfen • Informationen zur Beurlaubung von Studierenden mit Kind • Mitgliedschaft im Arbeitskreis Hochschulen im Kölner Bündnis für Familien <p>Weiteres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme am Girls' Day • Übersicht über Gesetze und Vereinbarungen zum Thema Gleichstellung • Glossar mit relevanten Begriffen und Definitionen zum Thema Gender/Gender Mainstreaming, Diskriminierung, u.a.
<p>Robert-Schumann-Hochschule Düsseldorf</p> <p>Studienangebot: Musik</p> <p>Zahl der Studierenden: 852 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r • Gleichstellungskommission • Frauenförderplan
Saarland	
<p>Hochschule der Bildenden Künste Saar</p> <p>Studienangebot: Kunst, Design</p> <p>Zahl der Studierenden: 439 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r
<p>Hochschule für Musik Saar</p> <p>Studienangebot: Musik</p> <p>Zahl der Studierenden: 434 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte/r • Ansprechpartner/in im Studentischen Gleichstellungsreferat

Hochschule	Gleichstellungsmaßnahmen
Sachsen	
<p>Hochschule für Bildende Künste Dresden</p> <p>Studienangebot: Bildende Kunst, Restaurierung, Darstellende Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 587 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r pro Fakultätsrat • Frauenförderplan
<p>Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig</p> <p>Studienangebot: Bildende Kunst, Medienkunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 561 (Stand: WS 2014/15)</p>	k. A.
<p>Hochschule für Kirchenmusik der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens Dresden</p> <p>Studienangebot: Kirchenmusik</p> <p>Zahl der Studierenden: 33 (Stand: WS 2014/15)</p>	k. A.
<p>Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden</p> <p>Studienangebot: Musik</p> <p>Zahl der Studierenden: 588 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung • Gleichstellungskonzept
<p>Hochschule für Musik und Theater Felix Mendelssohn Bartholdy Leipzig</p> <p>Studienangebot: Musik, Darstellende Kunst</p> <p>Zahl der Studierenden: 992 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte/r und Stellvertretung sowie Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung pro Fakultät • Gleichstellungskonzept • Beratungsangebot zum Thema Gleichstellung <p>Weiteres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erwerb von 57 Briefen der Komponistin, Frauenrechtlerin und Alumna Ethel Smyth • Umfassende Literatursammlung zu Gleichstellung, Geschlechterrollen und Gender Mainstreaming im Bestand der Hochschulbibliothek
<p>Palucca Hochschule für Tanz Dresden</p> <p>Studienangebot: Tanz</p> <p>Zahl der Studierenden: 161 (Stand: WS 2014/15)</p>	<p>Hochschulorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung

Hochschule	Gleichstellungsmaßnahmen
Sachsen-Anhalt	
Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle Studienangebot: Kunst, Design Zahl der Studierenden: 997 (Stand: WS 2014/15)	Hochschulorganisation: <ul style="list-style-type: none"> • Vier Gleichstellungsbeauftragte/r für Hochschule, Fachbereiche und Verwaltung Vereinbarkeit Familie & Studium: <ul style="list-style-type: none"> • Burgkita Weiteres: <ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen u.a. zu Geschlechtersprache
Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle Studienangebot: Kirchenmusik Zahl der Studierenden: 51 (Stand: WS 2014/15)	k. A.
Schleswig-Holstein	
Musikhochschule Lübeck Studienangebot: Musik Zahl der Studierenden: 399 (Stand: WS 2014/15)	Hochschulorganisation: <ul style="list-style-type: none"> • Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verfassung der Hochschule
Muthesius Kunsthochschule Kiel Studienangebot: Kunst, Gestaltung, Kunst- und Medienwissenschaft Zahl der Studierenden: 611 (Stand: WS 2014/15)	Hochschulorganisation: <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r • Zentraler Gleichstellungsausschuss • Konzept für Gleichstellung mit Schwerpunkt auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Thüringen	
Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar Studienangebot: Musik Zahl der Studierenden: 800 (Stand: WS 2014/15)	Hochschulorganisation: <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte/r und Stellvertretung • Beirat für Gleichstellungsfragen

Barbara Haack

**Es gibt noch viel zu tun.
Frauen aus Kunst und
Kultur im Gespräch**

Inhalt

1. Einleitung und methodisches Vorgehen	451
2. Prägung – Förderung – Ausbildung	452
2.1 Familie und erste Schritte	452
2.2 Ausbildung	454
2.3 Vorbilder	456
3. Akzeptanz – Anerkennung – Wertschätzung	457
3.1 Öffentliche Anerkennung	457
3.2 Angemessene Bezahlung	460
3.3 Kulturmarkt.	462
3.4 Auszeichnungen, Preise und Stipendien.	463
4. Frauen – Kultur – Führung	465
4.1. Frauen in Führungspositionen	465
4.2 Wie Frauen führen	466
5. Das »Weibliche Element«	467
5.1 Das Weibliche in der Kunst	468
5.2 Frauen und Qualität	470
5.3 Alter und Aussehen	471
6. Netzwerke.	472
7. Familie und Beruf	475
8. Fazit.	478

1. Einleitung und methodisches Vorgehen

Zwölf Frauen aus Kunst und Kultur: sicher keine statistisch relevante Menge. Aber: Verschiedene Sparten und Generationen, unterschiedliche Herkunftsgeschichten, Prägungen und Sozialisierungen sowie diverse Tätigkeitsbereiche von der Künstlerin über die Managerin bis zur Verwerterin bieten ein breites Spektrum und einen spannenden Einblick in das Thema. Sie eröffnen eine eigene, eine subjektive Sicht auf Erfahrungen im Kulturbetrieb und bieten damit eine zusätzliche Ebene der Auseinandersetzung mit dem Thema.

Diese Frauen wurden in Einzelinterviews befragt und um Auskunft über die aktuelle Situation von Frauen in Kulturberufen gebeten. Das Ergebnis: zwölf einzelne Geschichten, differenzierte Wahrnehmungen und Meinungen. Aber auch ähnliche Beobachtungen und Erfahrungen. Ein gemeinsames Fazit könnte – recht plakativ – lauten: Es steht (noch) nicht alles zum Besten für das vermeintlich schwächere Geschlecht. Auffällig ist aber auch: Keine dieser Frauen sucht die Schuld nur bei den »anderen«: den Männern, der Gesellschaft oder anderen widrigen Umständen. Der Blick auf das Thema, so scheint es, ist heute differenzierter, als er es noch vor 20 oder 30 Jahren war.

Alle Frauen wurden zu ihrer individuellen Herkunftsgeschichte befragt, zu Ausbildung und Karriere, zum Verhältnis von Mann und Frau und zu der Frage, ob ihr Geschlecht ihnen in ihrem Werdegang geschadet oder auch genützt habe. Im Verlauf jedes Gesprächs allerdings – und das war der Auftrag – ergaben sich auch weitere auf die jeweilige Interviewpartnerin zugeschnittene Fragen und Antworten. Gerade diese ermöglichen eine gute Sicht auf die aktuelle Situation.

Befragt wurden Frauen, die sich in ganz unterschiedlichen Lebensphasen befinden: die 25-jährige Dirigentin ebenso wie die über 80-jährige Intendantin. Alle Befragten eint die Tatsache, dass sie dort, wo sie gerade stehen, schon erfolgreiche Schritte ihres Berufslebens getan haben. Sie sind bereits irgendwo »angekommen«. Nicht befragt wurden Frauen, die – aus eigener oder gesellschaftlicher Perspektive – »gescheitert« sind. Diese hätten vielleicht noch einmal einen anderen Blick auf die Fragestellungen eröffnet. Was sich aus den Gesprächen mit den Befragten nun ergeben hat, soll in diesem Beitrag dargestellt werden. Dabei ergaben sich Aspekte, die sich in vielen Gesprächen wiederholten oder ähnelten – andere Gedanken und Erfahrungen beziehen sich auf spezielle Lebenssituationen oder Berufszweige. Die themenorientierte Gliederung dieses Beitrags hat sich im Laufe der Gespräche als sinnvoll herausgestellt. Manches Zitat könnte unterschiedlichen Themen zugeordnet werden und wurde dort platziert, wo es am besten in den Zusammenhang passt. Das zeigt auch: Viele der Fragen und Themen sind eng miteinander verbunden.

Befragt wurden:

- Gabriele Beger, Leitende Direktorin der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg
 - Marie-Luise Dingler, Geigerin, Mitglied des Violin-Duos »Twiolins«
 - Julia Franck, Schriftstellerin
 - Nina George, Schriftstellerin
 - Nele Hertling, ehemalige Intendantin des Hebbel-Theaters Berlin und Kulturpolitikerin
 - Marie Jacquot, Dirigentin
 - Philomene Magers, Galeristin
 - Brigitta Muntendorf, Komponistin
 - Friederike Ott, Schauspielerin
 - Ulrike Rosenbach, Bildende Künstlerin und Kunstprofessorin
 - Ilona Schmiel, Intendantin der Tonhalle Zürich
 - Susanne Schüssler, Verlegerin des Wagenbach-Verlags
-

2. Prägung – Förderung – Ausbildung

2.1 Familie und erste Schritte

Familie prägt den Lebensweg eines Menschen. Das wird auch in den Gesprächen deutlich. Es zeigt sich – nicht überraschend – ein roter Faden: Das Grundvertrauen, das einem Menschen in Kindheit und Jugend entgegengebracht wird, kann spätere Erfolge entscheidend beeinflussen. Dabei haben wir es mit unterschiedlichsten Biografien zu tun. Es lohnt sich, an dieser Stelle kurze Einblicke in die ersten 20 Lebensjahre dieser Frauen zu nehmen, weil sie durchaus Auskunft geben über frühere oder spätere Weichenstellungen, und weil wir hier schon etwas darüber erfahren, welche Rolle das Geschlecht in der Entwicklung der Frauen gespielt hat.

- Die Verlegerin Susanne Schüssler arbeitete schon als Schülerin im Verlag, war früh eine »Leseratte«, ließ sich verführen von der Kombination aus Handwerklichem auf der einen, Inhaltlich-Intellektuellem auf der anderen Seite. Für sie, so meint sie, spielte das Geschlecht bei der Berufswahl und vor allem auch bei der Entwicklung zur Führungskraft keine wesentliche Rolle. *»Ich war immer ein Unternehmerkind. Ich wollte schon immer etwas gestalten. Es ist mehr eine Charaktereigenschaft, die dabei eine Rolle spielt, und nicht die Frage, ob ich Mann oder Frau war.«*
- Die Bibliotheksdirektorin Gabriele Beger begeisterte sich ebenfalls sehr früh für das Lesen, machte eine Ausbildung zur Bibliotheksassistentin, um anschließend Jura zu studieren – das alles in der ehemaligen DDR. *»Frauen wurden dort gefördert«,* berichtet sie. *»Das war politischer Wille.«* Aber: *»Natürlich: Umso mehr Sie Karriere machen wollten, hatten Sie es in der DDR auch hauptsächlich mit Männern zu tun – und da musste man sich eben durchsetzen.«*
- Die Schriftstellerin Julia Franck wuchs in einer »so genannten Künstlerfamilie« auf. *»Die Menschen um mich herum waren alle freischaffend, selbst in der DDR. Meine Großmutter, gewissermaßen die Matriarchin unserer Familie, war als Bildhauerin freischaffende Künstlerin, auch ihr Großvater war schon Künstler. Meine Eltern: Schauspieler und Regisseur. Ich habe als Kind die Berufe meiner Familie in gewisser Weise als normal empfunden.«* Das »sehr weiblich dominierte« künstlerische Umfeld, in dem sie aufgewachsen sei, sei extrem förderlich für den innersten Kern ihres geschlechtlichen Selbstbewusstseins gewesen. *»Und da sage ich ›geschlechtlich-künstlerisch‹, weil ich bis Anfang, Mitte 20 gar nicht auf die Idee gekommen wäre, dass es da einen Unterschied geben könnte.«* Eine besondere Förderung während der Schulzeit hat sie nicht erlebt, aber das habe nichts mit dem Geschlecht zu tun gehabt, so Franck.
- Die Schriftstellerin Nina George wiederum berichtet über einen ganz anderen Start in die Karriere: Kein Abitur, kein Studium – *»irgendwann mit 18 habe ich meine ersten Kurzgeschichten an Zeitschriften geschickt, an die Emma und an zwei Herrenzeitschriften. Darunter war eine wütende wunderbare Kurzgeschichte, in der eine Frau einen Mann rund macht, weil der sie anbaggert. Die Emma hat abgelehnt; ausgerechnet die Zeitschrift Penthouse hat zugesagt. Diese Zeitschrift hat mich dann nach München eingeladen, und der Chefredakteur damals hat mich kennengelernt und gefragt, ob ich für ihn arbeiten möchte. So gesehen war tatsächlich ein Mann der erste Türöffner.«*
- Die bildende Künstlerin Ulrike Rosenbach, Jahrgang 1943, erklärt: *»Ich war schon früh entschlossen, Künstlerin zu werden und wurde von meinen Lehrerinnen und Lehrern darin bestärkt, an die Düsseldorfer Akademie zu gehen. Es erschien mir sicherer, neben der Bildhauerei auch das Fach Kunsterziehung mit zu belegen, auch weil es keine finanzielle Unterstützung vonseiten des Elternhauses gab.«*
- Die Mutter der Galeristin Philomene Magers war bereits Galeristin und »sehr engagiert im Bereich feministischer Kunst«. Magers ist also »Galeristin in zweiter Generation«. Aber es war *»ein Weg, den ich zwar kannte, den ich allerdings nie erwogen hatte zu gehen.«* Zunächst hatte

- sie die Galerie der Mutter nach deren Tod nämlich geschlossen. Das »Handwerk« hat sie nicht bei der Mutter gelernt, aber das Thema Bildende Kunst war omnipräsent in ihrem Elternhaus. *»Meine Großeltern waren Sammler und mit einigen Künstlern befreundet.«* Schon zu Zeiten ihrer Mutter gab es bereits *»einige wichtige Frauen«* im Galeriebetrieb. *»Aber klar: Das war eine Männerdomäne, die dann ab den 1980er Jahren von den Frauen erobert wurde.«*
- Die Theaterintendantin Nele Hertling stammt aus einer Familie, in der beide Eltern Berufsmusiker waren. *»Meine Mutter war Jüdin, beide Eltern waren linkspolitisch orientiert. Von Anfang an gab es also eine politische Diskussion zu Hause, die sicher auch mit meinem Lebensweg zu tun hat. Meine Mutter war Pianistin und Klavierlehrerin, und sie war die erste Frau, die in Deutschland in Musikwissenschaften promovierte.«* Aufgewachsen in der DDR machte auch Hertling keinen Unterschied in der Förderung von Frauen und Männern aus. *»Wir waren alle aufsässige junge Studenten, egal ob männlich oder weiblich.«* Auch der Vater sah keine Probleme, als die Tochter sich in eine künstlerische Richtung entwickelte. Ihm wäre es nur lieber gewesen, dass sie Musik studiert hätte statt Theaterwissenschaften.
 - Die Schauspielerin Friederike Ott kam *»auf Umwegen«* zum Schauspiel. Familiär gab es keine Prägung in Richtung Theaterspielen. Allerdings förderten die Eltern die Tochter bereits in der frühen Kindheit, indem sie sie zum Klavierspiel und zum Ballett brachten. *»Das sind beides Dinge, von denen ich in meinem Beruf sehr profitiert habe. Das war damals natürlich noch nicht so abzusehen. Da bin ich meinen Eltern dankbar, dass sie mir das ermöglicht haben.«* Erst während des Lehramtsstudiums geriet sie in eine Uni-Theatergruppe. *»Mit Anfang 20 habe ich dann angefangen, mich mehr für die Schauspielkunst zu interessieren und überhaupt mal zu schauen, was es eigentlich bedeutet, Schauspiel an einer Hochschule zu studieren. Das habe ich dann auch gemacht, und mit 25 war ich fertig.«* Die Eltern reagierten positiv auf den Ausbildungswechsel: *»Erst mal waren sie natürlich irritiert, aber dann waren sie auch total froh und sind es bis heute. Sie wissen, dass das genau der richtige Weg für mich war.«*
 - Die Dirigentin Marie Jacquot, 25 Jahre jung, begann mit 14 Jahren zu dirigieren. Ein Dirigent animierte sie dazu, wurde ihr zum – männlichen – Vorbild. Auch hier akzeptierten die Eltern den Weg der Tochter, die zunächst als zukünftiger Tennis-Star galt, anschließend Posaune lernte und schließlich zum Dirigierstudium wechselte. *»Für meinen Vater kamen diese Wechsel überraschend, aber er war auch zufrieden und stolz. Meine Eltern haben Vertrauen in mich.«* Vertrauen zeigte nun auch der weltberühmte Dirigent Kirill Petrenko, der sie für ein Projekt als Assistentin engagierte – und der es sich auf die Fahnen geschrieben hat, Frauen in diesem Beruf voranzubringen.
 - Die Komponistin Brigitta Muntendorf wuchs als neuntes von zehn Kindern auf. Sie begann Klavier zu spielen und früh auch zu improvisieren und komponieren. *»Ich denke, das ist ein Phänomen, das in Großfamilien auftritt, dass man sich fragt: Was mache ich? Das soll nicht unbedingt etwas sein, was schon ein Geschwisterkind belegt hat.«* Ihr Medizinstudium hängte sie bald zugunsten des Kompositionsstudiums an den Nagel – und erfuhr dabei Unterstützung durch ihre Familie. *»Ich glaube, es wäre ihnen sicherlich lieber gewesen, wenn ich Medizin studiert hätte. Meine Mutter hat mich aber immer schon unterstützt. Sie meinte: Mach einfach das, wonach dir ist! Sie haben eigentlich nie so richtig verstanden, was ich da eigentlich mache. Aber sie finden es gut, weil sie merken, dass es mir gut geht damit.«*
 - Die Geigerin Marie-Luise Dingler begann als Tochter einer Kirchenmusikerin früh Geige zu spielen – ebenso wie ihr Bruder, mit dem sie während des Studiums das Violin-Duo »The Twiolins« gründete. Zusammen betreiben sie dieses heute hauptberuflich. Im Rahmen der musikalischen Bildungsangebote gab es für sie keinen Unterschied zwischen ihr und ihrem Bruder: *»Wir wurden gleich gefördert.«* Das selbstständige Unternehmertum *»liegt natürlich ein bisschen in der Familie. Unser Vater war ja auch selbstständiger Unternehmer, man kriegt das als Kind nicht unbedingt mit, aber das liegt vielleicht ein bisschen in den Genen.«*
 - Die Intendantin Ilona Schmiel begann ihre musikalische Karriere an der Musikschule mit Blockflöte, Klavier-, Chor- und Gesangsunterricht. Sie entdeckte früh ihre Lust am Organisieren: *»Irgendwann war ganz klar, dass ich die Seiten wechseln würde.«* Während der Schulzeit wurde sie durch ihren – männlichen – Direktor gefördert. *»Ich habe in der Schule eine*

Förderung erfahren, die immer so auf mich zukam. Ich habe mich um diese Themen nie bewerben müssen, sondern irgendjemand hat das Talent entdeckt und hat dann gesagt: »Mach doch mal.«
 Einen Unterschied zwischen jungen Frauen und Männern erlebte sie in dieser Zeit nicht.

Wenn aus diesen unterschiedlichen Biografien ein Fazit möglich ist, so lautet es: Die frühe Entwicklung, die frühe Förderung, eigene Orientierung, erste Schritte hängen weniger mit dem Geschlecht zusammen als vielmehr mit Begabung und Neigung, mit familiärer Prägung, aber auch mit Vertrauen und Toleranz der Eltern gegenüber den Plänen und Interessen ihrer Töchter, häufig auch mit einer großen Portion Eigeninitiative und Energie.

2.2 Ausbildung

An den Hochschulen stellt sich die Situation – abhängig von der Sparte – ganz unterschiedlich dar. Die junge Dirigentin Marie Jacquot hat bei ihrem Studium in Wien (mit dem Master-Abschluss im Jahr 2009) ein sehr unausgewogenes Verhältnis erlebt. *»Wir hatten zwei Klassen. In meiner Klasse waren wir 40 Studierende und davon drei Frauen. In der anderen Klasse gab es 16 Studierende, davon zwei Frauen.«* Für sie selbst war es nicht schwer, sich in dieser Männerdomäne durchzusetzen. *»Alle Lehrer haben mich unterstützt und mir im Studium geholfen. Ich habe mich sehr wohl gefühlt und kann nicht sagen, dass Frauen nicht gleichberechtigt behandelt worden wären. Das war sehr fair... Ich weiß, dass es für andere Frauen schwer war. Ich glaube aber, das liegt eher am Charakter. Es war auch schwer für manche Männer.«* Woran liegt es, dass sich so wenige Frauen für diesen Beruf entscheiden? Es liegt sicher an mangelnden Vorbildern, meint Marie Jacquot. Und: *»Mich hat einmal eine Frau gefragt, wie ich zum Dirigieren gekommen bin. Sie hatte sich nicht getraut, weil sie dachte das sei ein Beruf für Männer. Die Frauen trauen sich noch nicht. Das ist das Problem. Das gleiche Problem gibt es bei der Komposition.«*

Das ist sicher richtig. Brigitta Muntendorf berichtet, dass auch sie in ihrer Kompositionsklasse überwiegend auf männliche Studierende traf – und das, obwohl sie zur damals einzigen Kompositionsprofessorin, Younghi Pagh-Paan, in Bremen ging. Ganz bewusst: *»Ich habe mich auch bei anderen Hochschulen beworben, aber ich fand, es wäre etwas Vertrautes. Für mich war ja alles komplett neu, diese ganze Welt, die Neue Musik. Da dachte ich, wenn eine Frau unterrichtet, habe ich eher den Eindruck, dass man etwas Gemeinsames teilt. Ein Stück Vertrautheit eben...«* Vorher hatte sie nur bei Männern Kompositionsunterricht.

Ulrike Rosenbach gehört zur Generation der »Achtundsechziger« und berichtet: *»Wir hatten sehr begabte Künstlerinnen in der Klasse, von Anfang bis Ende. Ich habe Bildhauerei studiert und war dann auch einige Zeit Studentin von Norbert Kricke. Dort, im Atelier für Stahlbildhauerei, war ich die einzige Studentin. Das lag selbstverständlich aber auch daran, dass es um Stahlbildhauerei ging, also körperlich sehr anstrengend war. Nach der Geburt meiner Tochter studierte ich Bildhauerei bei Joseph Beuys, in dieser Klasse war ich eine der ersten Studentinnen...«* *»Ich hatte keine Schwierigkeiten mit meinen eigenen Verhältnissen, eher hatte ich es schwer, als studierende Mutter ohne die Erleichterungen, die es heute gibt. Allerdings war das Wunderbare, dass ich mein Kind mit ins Atelier bringen konnte und die Kommilitonen die Babysitter waren, wenn ich in Vorlesungen war. Mit der Frauenbewegung und den Problemen im Ausstellungsbetrieb habe ich mich bereits in der Akademiezeit auseinandergesetzt und eine Frauengruppe gebildet. Das war 1968.«* Was war das Ziel dieser Gruppe? *»Ein Bewusstsein zu entwickeln für die Rolle der Frau in der Kunstszene – und auch privat: Die Rolle der Frau in der Gesellschaft und wie man diese künstlerisch umsetzen könnte.«* Wie kam das an? *»Es war ein Unterschied, ob man Frau war oder Feministin. Wir hatten die Studentenbewegung, in der sich auch die Frauenbewegung bildete. Sobald man mit Feminismus und Frauenbewegung umging, reagierten die meisten männlichen Freunde und Kommilitonen emotional abwehrend, besonders die gleichaltrigen. Sie waren misstrauisch, kritisch, verunsichert.«* Und später erklärt die Künstlerin: *»Ich habe mich durchgesetzt, obwohl ich Feministin war.«*

Ganz andere Zahlenverhältnisse gibt es in den Ausbildungsgängen Schauspiel, Musik oder Bibliothekswesen. Davon weiß Friederike Ott zu berichten. Als Schauspielstudentin an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst in Frankfurt am Main stieß sie bereits in der Aufnahmeprüfung auf ein Missverhältnis. *»Es ist grundsätzlich ein Riesenproblem an Schauspielschulen, dass es mehr Bewerberinnen als Bewerber gibt. Dadurch ist die Konkurrenz viel größer, und man muss sich als Frau umso mehr durchsetzen.«* Besondere Förderung im Studium hat sie nicht erfahren. *»Ich würde jetzt mal ganz ketzerisch behaupten, dass man das ziemlich alleine stemmen muss. Meine Dozenten haben diese Eigenverantwortlichkeit aber auch sehr gerne gesehen und forciert. Im Hinblick auf das, was der Beruf einfordert.«* Hier, so Ott, gab es keinen Unterschied zu ihren männlichen Kommilitonen.

Auch im Musikstudium überwiegen heute die Frauen. Die 30-jährige Marie-Luise Dingler: *»Selbst in den Instrumentenklassen, von denen man eher denkt, dass sie von Männern dominiert werden, wie zum Beispiel Posaune – da braucht man viel Kraft –, selbst da gab es bei uns an der Hochschule in Mannheim viele Frauen. Als ich im Bundesjugendorchester (BJO) war, bin ich Frauen begegnet, die die Position des Konzertmeisters, früher eine von Männern dominierte Sache, nicht nur im BJO unterrichteten, sondern auch im Beruf ausübten. Ich habe nicht empfunden, dass es da eine Präferenz gab zwischen Männern und Frauen. Im Geigenstudium oder in Vorspielen ging es einfach darum, wer am besten spielt. Da hat das Geschlecht eine geringe Rolle gespielt.«*

Gabriele Beger studierte nach ihrer – ebenfalls sehr stark weiblich geprägten – Ausbildung zur Bibliotheksassistentin Jura. *»Ich hatte damals einen Direktor oder Chef, der sich sehr viel mit – wir würden es heute als Personalentwicklung bezeichnen – beschäftigte und mich dazu animierte, zu studieren. Er meinte: ›Schau dir doch einfach mal diese Fachrichtung an, da brauchen wir dringend Nachwuchs.‹ Und so habe ich Jura studiert und mich auf Urheberrecht und gewerblichen Rechtsschutz spezialisiert und kann heute sagen: Das war goldrichtig!«*

Ilona Schmiel entschied sich nach ihrem Schulmusikstudium zu einem Kulturmanagementstudium an der Hochschule für Musik Hanns Eisler. Das war kurz nach der Wende; Hanns Eisler war eine ehemalige DDR-Hochschule. Zur »Frauenfrage« sagt sie: *»Ich würde sagen, dass es im Osten dieses Thema gar nicht gab. Das habe ich wahrgenommen.«* Ihr fiel aber auch auf: *»Es hieß zwar immer, Männer und Frauen hätten die gleichen Chancen; um mich herum fragten aber sowohl meine männlichen wie meine weiblichen Kommilitoninnen und Kommilitonen: ›Warum willst du eine Karriere im Kulturmanagement machen?‹ und ›Schaffst du das überhaupt?‹ Mich hat immer gewundert, warum sehr viele meinten, mich vor dieser Idee warnen zu müssen, Männer und Frauen gleichermaßen.«* Andererseits: *»Ich habe gemerkt, dass ich, wenn ich als Frau wesentlich besser als der Durchschnitt agierte, sehr schnell gefördert wurde. Gefördert von Menschen, die mich ausgebildet und eingestellt haben.«*

Ein weiteres Zwischenfazit: Der Anteil weiblicher Studierender oder Auszubildender schwankt sehr stark in den einzelnen Sparten. Aber auch dort, wo es wenige Frauen gibt, fühlen sich diese in der Regel nicht schlechter behandelt oder diskriminiert. Sie sehen sich auf Augenhöhe mit ihren männlichen Kollegen.

2.3 Vorbilder

Es liege sicher an mangelnden Vorbildern, hatte Marie Jacquot erklärt, dass es nach wie vor wenige Dirigentinnen auf dem Markt gebe. *»Ich finde, man sollte mehr Dirigentinnen im Fernsehen zeigen, damit die jungen Menschen auch sehen können, dass es Dirigentinnen gibt. Das ist das Problem: Öffentlichkeitsarbeit für das Thema. Und dass auch Frauen die Jüngeren unterstützen.«*

Ähnliches hat Brigitta Muntendorf empfunden: *»Weibliche Vorbilder habe ich wirklich vermisst. Das ist auch etwas, das in Deutschland einfach zu wenig präsent ist. Es gibt ja Komponistinnen, die an Hochschulen lehren, inzwischen schon viel mehr als damals. Aber immer noch zu wenige, um zu sagen: Das sind genügend Frauen, die auch für andere Studierende an der Hochschule ein Vorbild sein könnten. Ich glaube, dass es wirklich eine exponentielle Entwicklung geben wird, wenn mehr Frauen in diese Berufe gehen und das unterrichten, lehren und überhaupt als Berühmtheit mehr in Erscheinung treten. Je mehr das werden, desto selbstverständlicher wird es, desto stärker kann da eine Identifikation stattfinden.«*

An weiblichen Vorbildern hat es auch Gabriele Beger gemangelt. *»Es gab nur männliche Vorbilder. Das gebe ich gerne zu. Es gab eine Kollegin an der Universität der Künste, aber das war schon nach 1990. Das war eine herausragende Person. Ansonsten waren die Leitungsstellen, die ich anstrebte, immer von Männern besetzt. Allerdings gab es sehr viele, von denen ich viel gelernt habe.«*

Weibliche Vorbilder hatte auch Ilona Schmiel in ihrer Position als Konzerthausmanagerin nicht: *»Ich hatte in der Bremer Zeit (sie leitete von 1998 bis 2002 die Bremer »Glocke«) noch gar keine weiblichen Vorbilder. Es gab eigentlich nur ein paar Intendantinnen im Opernbereich oder auch im Schauspiel. Im Konzerthauswesen gab es keine einzige, weder in Deutschland noch in Österreich oder der Schweiz.«* Für sie war das auch eine Motivation, heute selbst den weiblichen Nachwuchs zu fördern. *»Deswegen arbeite ich heute als Mentorin, um junge Frauen zu unterstützen, die schon in guten Positionen sind, von denen hoffentlich die eine oder andere es dann auch schafft, selbst Intendantin oder Geschäftsführerin zu werden, auf jeden Fall in sehr gute, herausragende Positionen zu kommen. Ich habe mich auch gefragt, woran es eigentlich liegt, dass das Eis auf der einen Seite sehr dünn ist und es auf der anderen Seite ein paar sehr gute Köpfe dann trotzdem nicht schaffen und von Männernetzwerken links liegen oder außen vor gelassen werden.«*

Philomene Magers hatte es als Galeristin leichter: *»Wenn ich an meine Prägungszeit denke, als ich ein Teenager war: Da gab es wirklich sehr viele gute Galeristinnen in Deutschland.«* Und Marie-Luise Dingler erklärt, sie habe viele Frauen in Führungspositionen als Lehrerinnen oder Mentorinnen gehabt.

Als weiteres Zwischenfazit lässt sich ziehen, dass zumindest im Musikbereich weibliche Vorbilder bzw. sichtbare weibliche Führungskräfte noch dünn gesät sind. Hieraus folgt, dass viele Frauen nach wie vor Pionierinnen sind.

3. Akzeptanz – Anerkennung – Wertschätzung

3.1 Öffentliche Anerkennung

Ja, es gibt sie (noch): die unterschiedliche Rezeption, Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber Frauen, die kulturelle Werke schaffen oder in Kulturmanagement und Kulturwirtschaft tätig sind. Die befragten Schriftstellerinnen können davon ein Lied singen.

Unterscheidungen machen sich zum Beispiel in der Rezeption durch die Medien bemerkbar. Julia Franck berichtet von einem einschlägigen Erlebnis: *»Etwas Ähnliches passierte, als Volker Hage einen Artikel über ›Fräuleinwunder‹ schrieb, in dem ich gar nicht vorkam, zu dem ich aber merkwürdigerweise in den Jahren danach immer wieder gezählt wurde. Keine der Frauen, die in diesem Artikel vorkamen und unter diesem Etikett ›Fräuleinwunder‹ subsummiert wurden, konnte je Stolz darauf empfinden! Das war natürlich das frauenfeindlichste Etikett und Siegel schlechthin. Ich habe ein oder zwei Jahre später von der Zeitung Die Welt den Auftrag erhalten, einen Artikel über das Fräuleinwunder zu schreiben. Ich schrieb diesen Artikel, und er wurde nicht gedruckt. Die Redaktion empfand den Artikel fundamental feministisch reaktionär. Gleichzeitig erhielten wir überall auch die naserümpfenden, süffisanten, polemischen Kommentare unserer männlichen Kollegen, die sagten: ›Du bist so erfolgreich, weil du so tolle große Hochglanzfotos von dir überall in den Zeitungen hast. Du meinst doch nicht, dass die Zeitungen deine Bücher besprechen, weil sie deine Bücher toll finden, sondern weil sie dann auch gleich ein tolles großes Foto von dir abdrucken können.«* Julia Franck verweist auch auf einen Artikel von Ulrich Greiner in der ZEIT von 2007 (»Mittlere Bücher, mittlere Gefühle«) mit folgendem Untertitel: *»Die aktuelle deutsche Literatur wird von Handwerkerinnen bestimmt, die selten Fehler machen. Vielleicht ist das ihr größter Fehler.«*

Ein anderes Beispiel von Julia Franck: ein Buchmessen-Aufmacher der Süddeutschen Zeitung von Gustav Seibt vor einigen Jahren. *»Ein Buchmessen-Aufmacher, bei dem es um die zeitgenössischen Romane ging. Es war ein Buch-Herbst, in dem kein Roman von mir erschien, umso erstaunter war ich, als ich diesen Aufmacher sah und darüber fünf Fotos prangten, vier von männlichen Autoren, deren Bücher in dieser Saison erschienen und ein Foto einer Frau, nämlich von mir. Ich war sehr überrascht. In diesem Artikel kam ich nur insofern und als Fußnote vor, als dass Gustav Seibt in dieser Saison erschienene Bücher von männlichen Autoren beschrieb, hymnisch darauf aufmerksam machte und gleichzeitig sagte: ›Bücher von dieser Julia Franck muss man übrigens gar nicht erst lesen.«* Darauf kann man als Frau, und das ist natürlich Teil des feuilletonistischen Zirkus, nicht öffentlich reagieren. Soll ich mich wie Alice Schwarzer aufschwingen und Gustav Seibt als misogynen Publizisten diffamieren? Welche Zeitung würde das drucken? Mit welchem Ziel, mit welchem Erfolg? Ich würde mich doch nur kläglich als beleidigte Frau selbst vorführen. Jeder Aufschrei dazu würde da nur absolut nach hinten losgehen. Diese Ignoranz, diese männliche Rezeptionsignoranz von weiblicher Kunst oder Literatur, die kann man als weibliche Künstlerin oder Literatin nur ganz schwer anprangern und etwas dagegensetzen, ohne sich selbst dabei beleidigt vorzuführen, ohne in die Ecke der Feministinnen abgedrängt zu werden und damit nur noch mehr geschlechtlich und eben nicht mehr ästhetisch wahrgenommen zu werden.«

Nina George drückt es so aus: *»Die feuilletonistische Bühne gehört dem Mann.«* Und führt aus: *»Eigentlich könnte ich jeden Tag einen Aufschrei lostreten. Ich brauche nur jede x-beliebige Zeitung aus der ›geistigen Führungsschicht‹ aufzuschlagen, ob nun die Literatur-Beilage der Welt oder der ZEIT oder der FAZ. Ich hatte schon Ausgaben in der Hand, in denen achtzehn Männer besprochen wurden und nur eine oder zwei Frauen. Ich habe noch keine einzige Ausgabe in der Hand gehabt, in der Frauen zu 50 Prozent vertreten waren. Wenn ich mir die Programme der Hochliteratur ansehe, könnten es zwar mehr Autorin-*

nen sein, aber es gibt zum Beispiel eine ganz tolle Frauenriege in Verlagen wie Kiwi, Knaus, Suhrkamp, Aufbau etc. Aber wie ist das in der Rezeption? Wie wird das wahrgenommen? Da ist es nach wie vor so, dass Männern die Bühne gehört.«

Nach ihren eigenen Erfahrungen gefragt, erklärt Nina George: »Obwohl ich 2013 und 2014 auflagenmäßig die erfolgreichste deutschsprachige Autorin war, weiß das niemand. Mein Erfolg wird sozusagen weniger gefeiert, als wenn ein geringerer Erfolg einem Mann zustieße. Das ist offensichtlich. Das nehme ich mit einem gewissen Schmunzeln zur Kenntnis.«

Nele Hertling ist Teil einer anderen Kunstsparte und gehört einer anderen Generation an. Sie kann aus verschiedenen Epochen ihres beruflichen Lebensweges berichten. »Je weiter man in eine etwas sichtbarere Position kam, desto deutlicher wurde, dass es schwieriger war, sich als Frau durchzusetzen«, erklärt sie. Als sie 1986 gefragt wurde, ob sie die inhaltliche Planung für das Programm »Berlin Kulturstadt Europas 1988« übernehmen wolle, griff sie zu. »Ich musste mir unter einem irren Zeitdruck das Konstrukt erst aufbauen. Das spielte sich natürlich sehr stark im Kontakt zur politischen Stadtführung ab, aber auch zu vielen Kollegen. Das war der Moment, wo mir zum ersten Mal klar wurde, dass ich immer erst einmal erklären musste, wer ich war, was ich für eine Position hatte. Wenn es Treffen gab, war ich die einzige Frau unter vielen Kulturkollegen, und wenn es darum ging, Kaffee zu kochen, war es selbstverständlich, dass die Frau den Kaffee kochte. Das war unerschwinglich eine schwierigere Position. Ich brauchte viel mehr Erklärung, Überzeugung und Qualität, um akzeptiert zu werden.«

1989 wurde Nele Hertling Intendantin des Hebbel-Theaters und berichtet von schwierigen Anfängen als Frau in dieser Position – und als Chefin eines Teams, das auch vor allem aus Frauen bestand. »Das wurde in der Stadt sowohl von der Presse als auch von den Kollegen extrem bekämpft. Damit fing eine sehr schwierige Phase an: Unser Programm wurde als vollkommen ungewöhnlich gesehen, weil wir international auftraten und als Team einfach nicht als gleichberechtigte Kollegen akzeptiert wurden. Das hat lange gedauert. Ich war ja damals die einzige Intendantin in Berlin. Wir haben versucht, Publikum und Presse anzusprechen. Dadurch sind wir auch mit den anderen Häusern in Kontakt gekommen. Da merkte man dann deutlich, dass man als Frau weniger ankam: ›Wer ist denn das schon...?‹ Da mussten wir sehr um eine gleichberechtigte Anerkennung kämpfen. Wir hatten immer Schwierigkeiten, in der Presse vorzukommen. Und auch in den einschlägigen Fachzeitschriften wurden wir immer ironisiert. Das hatte auch damit zu tun, dass ich eine Frau war. Wenn ich allein irgendwohin ging, war ich immer die einzige Frau im Umfeld. Das Publikum haben wir allerdings sehr schnell gewonnen.«

Solche Tendenzen beobachtet sie auch heute noch. »Weitgehend ist das noch immer so, zumindest im Theaterbereich. Es gibt inzwischen auch viele Intendantinnen oder Regisseurinnen. Aber wenn es um öffentliche Debatten geht, wenn man sich zum Beispiel die Diskussion um die Veränderungen an der Volksbühne anschaut: Die Artikel, die öffentlichen Debatten sind immer männerdominiert.«

Womit könnte das zu tun haben? »Ich glaube, das ist immer noch sehr gewohnheitsmäßig. Wenn Intendanten gewählt werden, sind immer erst einmal die Männer im Blick. Man denkt erst einmal gar nicht darüber nach, dass auch eine Frau in Frage käme. Ich würde fast behaupten – und das ist ja beinahe noch schlimmer – dass das eher automatisch geht als bewusst. Und natürlich denken die Männer, die nun mal an den Positionen sitzen, erst einmal an männliche Kollegen.«

Ilona Schmiel ihrerseits war »die jüngste Intendantin Deutschlands«, als sie mit 30 Jahren Geschäftsführerin und künstlerische Leiterin des Bremer Konzerthauses »Die Glocke« wurde und hat teilweise andere Erfahrungen gemacht. Sie erinnert sich an das Bewerbungsverfahren: »Ich wäre im Prinzip gar nicht auf dem Radar gewesen, wenn das eine normale Ausschreibung gewesen wäre. Mein Glück war, dass das 1997 eine der ersten Stellen war, die über einen Headhunter ausgeschrieben wurde. Es gab 1997 eine Ausschreibung in der FAZ, in der man einen künstlerischen Geschäftsführer suchte – ohne männlich-weibliche Form. Ich habe dann einfach angerufen, weil ich wusste, dass mein Vorgänger männlich und einige Jahre älter war, und habe gefragt, was sie denn eigentlich suchen würden und ob ich in das

Profil passe. Da bekam ich die Auskunft, eigentlich hätten sie mit keiner Frau gerechnet und auch nicht mit einer, die gerade einmal 30 wird. Aber es klinge spannend und ich solle ihnen meine Unterlagen einfach mal zuschicken. Und so bin ich eingeladen worden. Ich kam sehr spät in dieses Auswahlverfahren und tatsächlich hatte man anscheinend wirklich nicht auf eine Frau Anfang 30 gesetzt. Mein Glück war aber, dass die Herren, die im Auswahlgremium saßen, das Gefühl hatten, sie müssten jetzt einfach mal etwas für eine Frau tun. Ich glaube auch, dass die sich sehr genau überlegt haben, wie sie damit punkten könnten. Eine Fördermaßnahme war das nicht. Es war tatsächlich so, dass sie meinten: ›Warum eigentlich nicht‹. Als sie mich dann einstellten, wussten sie genau, dass da ein eigener Kopf sitzt. In den Gesprächen vorab war sehr deutlich geworden, dass sie auf keinen Fall eine Ja-Sagerin haben wollten.«

Und es ging offensichtlich gut. Als Frau wurde sie in ihrer Position nicht in Frage gestellt, berichtet Ilona Schmiel. *»Ganz im Gegenteil war es für die auch spannend zu sehen, wie ich mich in meiner Funktion entwickle, wie ich die Dinge schaffe und meine eigene Haltung aufsetze. Die Frage von Autorität einerseits und Führungsstil andererseits und von einer Umsetzungsdynamik bei sich ständig verändernden Rahmenbedingungen, das sind die großen Herausforderungen, und die wurden beobachtet.«* Ähnliches erlebte sie als Intendantin des Bonner Beethovenfestes. Mit den Künstlern sei es ohnehin nie ein Problem gewesen, berichtet sie. *»Und bei den Sponsoren war es so, dass sie sehen wollten, wie professionell die Umsetzung weitergeht, wo sich Inhalte erweitern lassen, wie sich das Festival noch stärker in die Stadt hinein verankert, welche interdisziplinären und zeitgenössischen Themen anstehen. Da hat es ein Abwägen zwischen Mann und Frau nie gegeben... das Ergebnis hat gezählt.«*

Unterschiedliche Erfahrungen also, die sich in einer noch jüngeren Generation ebenso beobachten lassen. Es scheint in der Tat eine Mischung aus Spartenzugehörigkeit, Alter und individuellen Erfahrungen zu sein, die die Frage nach Gleich- oder Ungleichbehandlung von Frauen in Kulturberufen stark beeinflussen. Marie Jacquot bewegt sich – als die Jüngste der Befragten – in einem stark von Männern dominierten Berufsfeld. Hatte sie im Studium noch eine Gleichbehandlung erlebt, so kann sie, wenn es um das Thema Engagements geht, durchaus auch (aber nicht nur) von negativen Erfahrungen berichten: *»Es kommt darauf an, mit welchen Personen man zu tun hat. In Wien hatte ich bisher noch nie ein Problem. Aber ich habe auch schon erlebt, dass ein Orchester, das ich dirigieren sollte, gesagt hat: ›Wir brauchen diese Frau nicht.‹ Ein bisschen unsympathisch fand ich das schon. Ein Orchester bzw. der Manager des Orchesters hat gleich gesagt: ›So lange ich noch lebe, wird eine Frau mein Orchester nicht dirigieren.‹ Bei einem anderen Orchester hat mich mein Lehrer dem Manager empfohlen. Der Manager hat zweimal betont, dass das Orchester und er keine Frauen wollen. Ich verstehe und akzeptiere das nicht. In Deutschland ist das auch schon passiert. Es kann natürlich sein, dass noch mehr Orchester keine Frauen wollen, aber die sagen das dann nicht unbedingt.«*

Auch in Vordirigaten ist es nicht unbedingt leicht, sich als Frau gegen männliche Kollegen durchzusetzen. *»Man ist ja eigentlich die falsche Person, sich selbst zu analysieren. Natürlich frage ich mich manchmal: Warum habe ich diese Stelle nicht bekommen? Weil ich dachte, ich sei besser als der andere. Aber vielleicht lag ich falsch, und er war einfach besser als ich. Das ist schwer zu sagen. Manchmal stimmt es aber: Sie nehmen Männer, obwohl die Frauen viel besser waren. Wirklich eindeutig. Aber das geben sie natürlich nicht zu.«*

Ganz anders Marie-Luise Dingler. Die 30-Jährige sagt es kurz und knapp: *»Vielleicht ist mir das entgangen, aber ich habe noch nie gemerkt, dass Männer oder Frauen bevorzugt werden wegen des Geschlechts. Es ging immer um Talent und Können.«* Eine Aussage, die vermuten lässt, dass tatsächlich je nach Kunstsparte und künstlerischem Aufgabengebiet sehr unterschiedlich »gemessen« wird.

3.2 Angemessene Bezahlung

Wertschätzung manifestiert sich nicht nur in inhaltlicher Akzeptanz, in der medialen Präsenz oder in Engagements, sondern auch in klaren Zahlen. Dass Frauen häufig schlechter bezahlt werden als Männer in gleichen Positionen und mit gleichen Aufgaben, ist ein Fakt, der weit über die Kulturszene hinausgeht. In diesem Band setzt sich Gabriele Schulz mit dieser Frage auseinander. Aber auch in der Kulturbranche scheint es durchaus Unterschiede zu geben – wobei die Frauen dies durchaus auch – bezogen auf ihre Geschlechtsgenossinnen – selbstkritisch sehen.

Autoren, Illustratoren, Übersetzer, Verlagsmenschen seien oft Einzelkämpfer, erklärt Gabriele Beger, die einen guten Blick auf die gesamte Literaturszene hat. *»Die sitzen ja nicht alle in einem großen Verlagshaus, wo sie sich artikulieren können. Selbst dort verdient eine Frau vielleicht weniger als der Mann, der das gleiche tut und im Nebenzimmer sitzt. So ein Zustand ist unhaltbar. Da geht es noch nicht einmal um die Karriere, sondern darum, dass Frauen die gleiche Achtung bekommen. In Kulturwirtschaftsunternehmen werden Frauen tatsächlich oft schlechter bezahlt als Männer. Da wird schnell gesagt: ›Ja, wenn die Auftragslage das nicht hergibt...‹ Das kann aber nicht dazu führen, dass der oder die eine besser oder schlechter bezahlt wird als jemand anders. Der Ansatz, an einer Frau zu sparen, um den Wettbewerbsdruck händeln zu können, ist der verkehrte Ansatz.«*

Hat das vielleicht auch damit zu tun, dass Frauen schlechter verhandeln? *»Ja, natürlich«,* sagt Gabriele Beger. *»Die meisten Frauen trauen sich nicht, oder sie sind einfach dankbar. Man hat bei Personalchefs oder Betriebsleitern mit Personen zu tun, die sehr stark in der Verhandlung sind, weil sie etwas zu vergeben haben und weil es einen großen Markt an Mitbewerbern gibt. Da würde ein Mann sicher ganz anders auftreten. Natürlich nicht alle, wir dürfen nicht immer nur schwarz-weiß malen. Aber eine Frau neigt eher dazu, dankbar einen Job anzunehmen, ohne noch einmal berechtigte Forderungen aufzustellen.«*

Über die Honorar-Frage hat sich auch Nina George viele Gedanken gemacht – und einiges erlebt, bei sich selbst ebenso wie bei Kolleginnen. Bei Gehaltseinstiegen und -verhandlungen bekämen Männer grundsätzlich von vornherein immer noch ein bisschen mehr angeboten – und das hat eben auch etwas damit zu tun, wie Frauen sich in Verhandlungen verhalten. *»Natürlich möchte ein Personalchef immer gute Leute haben, aber wenig Geld dafür ausgeben. Und wenn er merkt, dass er bei seinem Gegenüber damit durchkommt, wenn er ihr weniger bietet, und die Frau sagt: ›Ja, super‹, dann sagt er natürlich auch: ›Ja, super‹. Das heißt nicht, dass Frauen schuld sind, aber ich bitte die Frauen, sich da besser zu verhalten. Vielleicht fällt es Männern leichter. Frauen stellen sich dann immer noch die Frage: ›Bin ich denn gut genug?‹ Ich möchte dabei auch fair bleiben, weil ich Männer ja sehr gerne mag. Die sind nicht unsere Feinde, überhaupt nicht, sie haben nur andere Umgangsweisen.«* Wie macht sie es selbst, wenn's ums Geld geht? *»Wenn ich einen Zacken kühler, selbstbewusster auftrete, macht das Gegenüber oft zu. Eine rein männliche Verhaltensweise anzuwenden, also zu sagen: ›Ich bin das und das wert und will mehr Geld, kann auch beim Gegenüber, eben weil ich eine Frau bin, eine Tür zuschlagen. Das heißt, als Frau kann ich nicht männliche Taktiken übernehmen, sondern muss sozusagen eine dritte Taktik anwenden, die jenseits aller Klischees und Vorstellungen ist. Das mache ich persönlich inzwischen so.«* Wie funktioniert das? George: *»Das ist auf Sachlichkeit begründet. Also weder Vorwurf noch Arroganz noch Härte. Es ist andererseits ganz wichtig, nein sagen zu lernen. Ich verwende keine Konjunktive und sage nein.«* Aber selbst die erfolgreiche Autorin und Journalistin bekommt die Unterschiede in der Gehaltsfrage noch zu spüren. *»Wenn es darum geht, freie Journalistinnen oder freie Journalisten zu engagieren, gibt es Festpreise bei Zeitungen oder Zeitschriften. Wenn es aber zum Beispiel um personalisierte Kolumnen geht, gibt es schon einen Unterschied. Da bekommen Männer mehr angeboten. Bei der Bild am Sonntag habe ich anderthalb Jahre eine personalisierte Kolumne geschrieben, ich habe 500 Euro bekommen, mein Nachfolger bekam dann 1.000 Euro. Und ich bin mir ziemlich sicher, dass es daran lag, dass er ein Mann war.«* Und George weiter: *»Man muss also bereit sein, nein zu sagen: bis hierher und nicht weiter, und das auch wirklich zu wollen und nicht nur zu drohen. Nein sagen heißt nicht, dass man hinterher weniger geliebt oder geschätzt wird, im Gegenteil. Ein Nein erhöht den Respekt. Die Frauen müssen auch runterkommen davon, dass sie denken, alle anderen haben viel mehr drauf und können viel mehr. Wissen ist im*

Übrigen ein unglaublich gutes Rüstzeug für Verhandlungen. Da aber in Deutschland ungern über Geld geredet wird, ist es wirklich schwierig, dieses Wissen zu erhalten. Die Autorin Anne Wizorek bietet auf der Website www.gleicherlohn.de dieses Wissen an, wer wieviel verdient und wie groß der Unterschied ist. Es gibt jede Menge Möglichkeiten auch im Internet, zum Beispiel bei www.journalist.de, anonym Honorare und Tarife zu melden. Und in den Schriftstellerinnenverbänden und Schriftstellerverbänden fangen wir jetzt auch an, über Geld zu reden. Ich beschäftige mich mit dem Thema Geld schon lange und ich mag es, darüber zu sprechen. Frauen müssen mehr über Geld sprechen.«

Die Komponistin Brigitta Muntendorf, die natürlich auch regelmäßig über Honorare verhandeln muss, hält das Thema durchaus auch für relevant, hat die Frage für sich aber anders gelöst. Sie gehört eher zu den Künstlerinnen, die nicht gerne über Geld sprechen. »Wir bewegen uns ja in einer freien Szene, wo es oft darum geht, dass man über sein Honorar verhandelt, dass man auch mal eine Ansage machen muss oder eben sagt: ›Nein, für das Geld mache ich das nicht.‹ Ich kann nicht sagen, wie andere Frauen damit umgehen, auch nicht, ob Männer wesentlich ehrgeiziger und zielstrebiger sind, gerade auch in solchen Gehalts- oder Honorarverhandlungen. Ich habe mir eine Managerin gesucht, die das für mich macht, weil das einfach etwas ist, wo ich Schwierigkeiten habe. Ich kann meinen eigenen Wert durchaus empfinden, aber ich kann ihn nicht gut in Geld umsetzen. Dabei kann ich nicht sagen: Ist das jetzt so, weil ich eine Frau bin? Wenn ich meine männlichen Kollegen sehe, weiß ich: Die sind da ein bisschen tougher. Aber dann denke ich: ›Okay, wenn ich diese Fähigkeit nicht habe, dann lagere ich das eben aus.«

Im Schauspielbereich gibt es offenbar auch Honorarabstufungen zwischen Mann und Frau. Mit ziemlicher Sicherheit gebe es einen Unterschied in den Gagen, mutmaßt Friederike Ott. »Die Interna kenne ich nicht, weil man eben nicht über das Gehalt redet. Aber es gibt durchaus Hinweise darauf, dass männliche Kollegen trotz weniger Berufserfahrung eine höhere Gage erhalten, vielleicht auch, um sie an das Haus zu binden. Vielleicht treten männliche Kollegen hier einfach fordernder auf.«

Ilona Schmiel hat eine dezidierte Meinung zur Honorarfrage. Auch sie beobachtet, dass Frauen zum Teil niedrigere Honorare oder Gehälter angeboten bekommen als Männer. »Ich sage all denjenigen, dass sie einfach teurer als Männer sein sollen. Das Leben als Frau ist teurer als das Leben eines Mannes. Insofern gibt es überhaupt keinen Grund, weniger zu fordern. Man kommt nicht mit drei Anzügen durchs Leben. Wir werden auch anders beobachtet. Man muss mindestens dasselbe verdienen. Wenn man besser ist in manchen Funktionen, warum dann nicht auch mehr verlangen?«

Auch Ilona Schmiel hat erlebt, dass Frauen oft anders verhandeln. »Es ist sicherlich so, dass zu wenig gefordert wird und dass man lieber die Stelle nimmt, als sich bei diesem Thema möglicherweise hinauszukatapultieren. Meine Erfahrung ist eine umgekehrte, nämlich, dass diejenigen, die sagen: ›Das bin ich wert, sehr viel mehr Respekt bekommen. Wenn ich selbst als potentielle Arbeitgeberin merke, dass Frauen sich schlecht verkaufen, dann schreckt mich das eher ab. Denn ich suche diejenigen für gute Positionen, die ein Standing haben.«

Sind Frauen zu bescheiden, trauen sie sich nicht, einen adäquaten Preis für ihre Leistungen auszuhandeln? Sind sie froh, überhaupt einen Auftrag zu erhalten? Der Gender Pay Gap scheint im Kulturbereich unterschiedliche Ursachen zu haben. Bemerkenswert ist die Aussage von Ilona Schmiel, dass sie als Führungskraft fehlende Härte bei Gehaltsverhandlungen als Indiz für mangelndes Standing gegenüber Dritten wahrnimmt.

3.3 Kulturmarkt

Wie sieht es auf dem freien Kulturmarkt, in der Kulturwirtschaft aus? Zu dieser Frage gibt es, in Ergänzung zu oben bereits Gesagtem, vor allem Auskünfte aus dem Bereich der Bildenden Kunst. »Einmal hat man es als Künstlerin sowieso schwer, sich durchzusetzen«, sagt die freischaffende Avantgardekünstlerin Ulrike Rosenbach und bezieht sich auf eine Erhebung des Frauenkulturbüros NRW. Diese habe gezeigt: »Wir haben bis heute die Ungleichheit von Künstlerinnen und Künstlern in der Ankaufspolitik der Museen und auch besonders in sogenannten Gruppen-Ausstellungen.« Ulrike Rosenbach zitiert einen der bekanntesten Galeristen ihrer Generation in Deutschland, der im Hinblick auf das Durchsetzungsvermögen von Künstlerinnen gesagt habe: »Frauen halten das nicht durch. Lass es sein.« Ulrike Rosenbach konnte sich dennoch durchsetzen, auch weil sie eine künstlerische Technik gewählt hatte, die zu ihrer Zeit ganz neu war und deshalb viel Aufmerksamkeit erregte. »Das waren Performance, Video und Fotografie in der Kunst, interdisziplinäre künstlerische Arbeitsweisen, die in dem gewählten Zusammenhang neu waren.« Von der Kunst zu leben, so Rosenbach, sei für Künstlerinnen und Künstler gleichermaßen schwer, wenn man nicht am Kunstmarkt dauerhaft mit guten Galerien, die auch den Kunsthandel beherrschen, verbunden sei. »Von der eigenen künstlerischen Arbeit zu leben, hat zunächst nichts mit der Frauen- und Männerfrage zu tun. Aber im prozentualen Überblick war die Möglichkeit, von der eigenen künstlerischen Arbeit leben zu können, für Künstlerinnen in den vergangenen Jahrzehnten viel geringer als heute, wo zumindest eine viel größere Öffnung der Qualität der Arbeit von Künstlerinnen gegenüber besteht, eben ohne Vorurteile im Hinblick auf das Geschlecht.«

Philomene Magers sieht das aus der Sicht der Galeristin. »Wenn man sich den Kunstmarkt ansieht, dann ist es schon so, dass es sehr wichtige weibliche Galeristinnen gibt. Man kann sagen, dass es einer der Berufe ist, wo es eine relative Gleichberechtigung gibt. Von außen betrachtet sieht das vielleicht ein bisschen anders aus: Die absoluten »Mover«, die das ganz große Geld verdienen, sind im Moment Galerien, die von Männern geleitet werden. Aber man darf dabei nicht aus den Augen verlieren, dass eine Galerie, wie zum Beispiel die von Marian Goodman, eindeutig eine der drei wichtigsten und einflussreichsten Galerien der Welt ist. Dadurch, dass da vielleicht dieser Geld- und Machtdiskurs nicht so stark im Vordergrund steht und auch nach außen nicht gezeigt wird, entsteht vielleicht manchmal der Eindruck, dass das nicht so sei, obwohl das eine unendlich potente Galerie ist. Es gibt da bestimmte – auch jetzt wieder sehr verallgemeinernd – männliche und weibliche Strategien, wobei eben diese männlichen Strategien oft von einer extremen Machtdemonstration geprägt sind. Das ist das, was die Öffentlichkeit aufgreift. Aber wenn man sich die wirklich mächtigsten Galerien der Welt anschaut, das sind drei oder vier, ist da auf jeden Fall eine Frau mit auf diesen ersten Plätzen.«

Philomene Magers Mutter zeigte in ihrer Galerie in erster Linie Frauen. Auch ihre Partnerin stellte in der Kölner Galerie, die sie in den 80er Jahren gründete, vor allem Künstlerinnen aus. »Ich selbst«, so berichtet Philomene Magers, »bin dann mit einem 60er, 70er und 90er Jahre-Programm dazugekommen. Ich habe viele junge Frauen gezeigt, aber eben auch viele alte männliche Künstler, was damit zu tun hatte, dass es in den 60er und 70er Jahren noch nicht so viele stilbildende weibliche Künstlerinnen gab.« Das habe sich heute extrem verändert. Für die Gleichwertigkeit zwischen Männern und Frauen als bildende Künstlerinnen und Künstler müsse man aber immer noch etwas tun. »Bei den amerikanischen Museen beobachte ich ein neues starkes Bewusstsein dafür, dass es bei den ziemlich reduzierten Einkaufsbudgets ganz stark darum geht, weibliche Positionen und die von African Americans ins Programm zu bringen. Das sind gerade in vielen Institutionen, speziell in den USA, richtige Sammlungsschwerpunkte, aber auch in Europa. Das ist wirklich überfällig gewesen. Da geht es darum, dass es Künstlerinnen gibt, die einfach objektiv sehr wichtig und nicht massiv genug gesammelt worden sind. Aber nun werden ganz bewusst Lücken geschlossen.«

Zur Situation der Frauen auf dem Literatur- und Verlagsmarkt erklärt Julia Franck, dass die Leser von Literatur zu 70 bis 80 Prozent weiblich sind. »Verlage wissen, dass Frauen gleichermaßen männliche und weibliche Autoren lesen. Frauen lieben es auch, sich die Welt von Männern erklären zu lassen. Die wenigen 20 bis 30 Prozent männlichen literarischen Leser lesen dagegen nahezu ausschließlich Bücher

von Männern. Insofern ist ein Verlag ebenso an Literatur von weiblichen wie von männlichen Autoren interessiert und würde da auch keinen Unterschied machen. Der Fischer Verlag zum Beispiel versammelt ausgesprochen gute weibliche Autorinnen neben männlichen. Das sehe ich in manch anderen deutschsprachigen Verlagen nicht ganz so gleich verteilt.«

»Es fällt uns leichter, Autorinnen zu finden als Autoren«, bestätigt auch Susanne Schüssler. Und das bei einem durchaus vielfältig besetzten Konsenslektorat. »Wir haben ein Konsenslektorat, das heißt, dass wir gemeinsam Entscheidungen treffen, vor allem über die neuen Bücher und Autoren, die in den Verlag kommen. Es müssen also Männer und Frauen sein, weil Männer und Frauen unterschiedlich lesen. Es müssen junge und alte Leserinnen und Leser sein, weil sie unterschiedliche Kenntnisse und Herangehensweisen haben. Es müssen unterschiedlich ausgebildete Leserinnen und Leser sein. Die Voraussetzung für so ein Konsenslektorat ist einfach die unterschiedliche Herangehensweise an Texte, um eine möglichst große Vielfalt zu gewährleisten.« In den Sparten Literatur und Sachbuch finde man dabei einfach mehr gute Autorinnen als Autoren, so Susanne Schüssler.

Das unterschiedliche Einkommen von Männern und Frauen im Kulturmarkt hängt zum einen, wie beschrieben, mit dem Auftreten und dem Verhandlungsgeschick zusammen. Zum anderen ist es aber auch davon abhängig, wie Frauen oder Männer im Markt präsent sind. Wie Julia Franck an anderer Stelle bereits ausgeführt hat, gibt es, teils subtile, teils offensichtliche Herabsetzungen von Künstlerinnen, in ihrem Fall von Autorinnen. Andererseits führen sowohl Magers als auch Schüssler aus, dass Diversität eine Chance ist, weil das Publikum bzw. der Markt eben auch divers sind.

3.4 Auszeichnungen, Preise und Stipendien

Auszeichnungen und Stipendien oder auch Auftragswerke spielen eine wichtige Rolle im Kulturbetrieb. Für manchen Künstler, für manche Künstlerin sind sie ein echtes Zubrot zum Verdienst. Wie sieht es da aus für Frauen, die kreativ tätig sind? Gibt es eine Tendenz, dass sie es schwerer oder vielleicht sogar leichter haben? Hier gehen die Antworten der befragten Frauen recht weit auseinander. »Nein, das ist mir nicht aufgefallen, dass es da große Unterschiede gibt«, erklärt Gabriele Beger. Ähnliches berichtet Marie Jacquot: »An der Universität in Wien hat die Gleichberechtigung einen sehr starken Einfluss. Es gibt gleich viele Männer und Frauen, die Stipendien und Förderungen oder Preise bekommen. Dort wird darauf wirklich gut geachtet. Ich denke nicht, dass es für die Frauen schwieriger ist, einen Preis zu bekommen.«

Nele Hertling sieht die Frage aus einer etwas anderen Warte. Sie selbst wurde vielfach ausgezeichnet und geehrt. »Ich habe so viele Preise und Auszeichnungen bekommen. Das hat mich komischerweise nie wirklich interessiert. Mir war das nicht wichtig, und ich glaube, in meinem Berufsumfeld und für mich persönlich spielte das keine große Rolle. Deshalb habe ich auch keine Haltung zu der Frage. Aber ich bin ja ein gutes Beispiel dafür, dass man auch Frauen viele Auszeichnungen geben kann.«

So weit, so gut. Aber es gibt auch Erfahrungen und Wahrnehmungen ganz anderer Art. Nina George zum Beispiel hat sich an der Aufgabe versucht, wichtige Preise auf die »Frauenfrage« hin zu analysieren. »Ich habe das mal durchgezählt. Allein die Akademie für Sprache und Dichtung: Sie hat zwar in den letzten zehn Jahren aufgeholt und ist ganz stolz auf sich, dass sie sogar zweimal hintereinander einer Frau den Georg-Büchner-Preis verliehen hat. Trotzdem liegt die Verteilung immer noch bei über hundert Männern und elf oder zwölf Frauen. Beim Literaturnobelpreis ist es ähnlich. Swetlana Alexijewitsch war jetzt, glaube ich, Nummer 14 in der Reihe der Frauen.« Natürlich, so sieht es auch Nina George, kann man diese Zahlen nicht von heute auf morgen auf einen Gleichstand bringen. Aber mit der Gleichstellung kann es wohl noch dauern.

Julia Franck meint, in den Förderprogrammen habe man es »gerade mal gleich schwer oder leicht, zumal dort, wo es um Stipendien geht, die nicht an einen Aufenthalt geknüpft sind« (siehe dazu Kapitel 7

»Familie und Kinder« in diesem Beitrag). Bei den Literaturpreisen ist es nach Julia Francks Auffassung ein wenig anders. Gibt es da schlechtere Chancen für Frauen? »Jein. Ich würde sagen, der Deutsche Literaturfonds vergibt seine Stipendien gleichermaßen. Der Deutsche Buchpreis, durch den ich diesen enormen Erfolg erringen konnte, wird auch gleichmäßig vergeben. Aber dort, wo wir mit unserer europäischen Literatur und Kultur Ästhetik bewerten, wo wir den Blick auf die Welt bewerten, wo wir bewerten, wer uns die Welt eigentlich zeigt und erklärt, wer das künstlerische, literarische Genie ist, da fällt doch auf, dass größtenteils Männer ausgezeichnet werden. Das betrifft zum Beispiel den Büchner-Preis. Der Joseph-Breitbach-Preis, ein sehr hoch dotierter und auch das Lebenswerk betreffender Preis, geht auch größtenteils an Männer, der Prix Goncourt fast ausschließlich. Da kann man nicht die jeweils einzelne Jury verantwortlich machen. Das ist tatsächlich ein Blick unserer Kultur auf das Männliche und das Weibliche in der Kunst. Das ist ein Blick darauf, von wem ich mir die Welt erklären lasse und das ist die Kultur selbst, in der wir offenbar geschlechtlich wahrnehmen.«

Die Komponistin Brigitta Muntendorf hat ihre Erfahrungen mit Auftragskompositionen gemacht. »Manchmal stoße ich auf ein Phänomen, das mich zum Nachdenken bringt. Ich bin einmal angefragt worden: »Könntest du nicht mal ein Stück schreiben? Wir dürfen den Auftrag nur an eine Frau vergeben.« Das habe ich dann abgelehnt. Natürlich eröffnet es teilweise mehr Chancen, eine Frau zu sein. Das ist auch in Wettbewerben so oder bei Stellenausschreibungen.« Tendenziell denkt Brigitta Muntendorf durchaus, dass man als Frau eher einen Vorteil habe, »weil die Sensibilisierung gerade in den letzten Jahren überall gewachsen ist. Es kommt vor, dass es, wenn zum Beispiel Programme in Donaueschingen fast nur von männlichen Komponisten besetzt sind, einen Widerhall in der Öffentlichkeit gibt, zum Beispiel einen Blog-Artikel: »Hey, Moment mal! Wo sind denn die Frauen?« Man hat da ein Augenmerk drauf bei allen Festivals. Natürlich begünstigt das die Thematik, und davon profitieren die Frauen auch.« Und: »Wenn es gleich auf gleich ist, finde ich das gut und sinnvoll. Ich finde, das muss so lange gemacht werden, bis man sagen kann: In den Kompositionsklassen in Deutschland steht es 50/50. Bis dahin würde ich das auf jeden Fall befürworten.«

Friederike Ott wurde 2013 mit dem Bayerischen Kunstförderpreis ausgezeichnet. Gab es da aus ihrer Sicht Unterschiede? »Dieser Preis wird ja in sehr vielen Sparten vergeben, und hier war es ausgewogen zwischen Männern und Frauen«, erklärt sie. In der Sparte Darstellende Kunst allerdings seien die Frauen erfreulicherweise sogar in der Überzahl gewesen. Dass die Kommission, die den Preis vergibt, überwiegend aus Männern besteht, findet Friederike Ott hingegen bemerkenswert.

4. Frauen – Kultur – Führung

4.1. Frauen in Führungspositionen

»Frauen in Führungspositionen«: ein großes gesellschaftliches Thema, das weit über den Kulturbetrieb hinausreicht. Quote, Qualifizierung, Engagement mögen Stichworte sein, die in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen. Auch im Kulturbereich steht noch nicht alles zum Besten, was Führungspositionen für Frauen betrifft. Allerdings sehen vor allem diejenigen Frauen, die schon »an der Spitze« angekommen sind, die Frage recht differenziert.

Susanne Schüssler steht als Verlagschefin »ganz oben«, in exponierter Position nach außen wie nach innen. War es für sie schwer, in eine Führungsposition zu gelangen? Es sei mehr eine Charaktereigenschaft, die eine Rolle spiele und nicht die Frage, ob man Mann oder Frau ist, hatte sie gesagt. *»Allerdings: Wäre ich durch die Fügung des Schicksals in einem anderen Verlag gelandet oder hätte ich für einen Konzernverlag gearbeitet, bin ich überzeugt, dass ich es als Frau schwerer gehabt hätte, dass da irgendwann die gläserne Decke gekommen wäre. Ich weiß von Kolleginnen, wie schwer sie es haben und dass sie immer wieder an einem bestimmten Punkt an eine Grenze stoßen.«* Die Karriere von Susanne Schüssler als Ausnahmefall? So würde sie es nicht sehen. *»Ich glaube, dass kleinere Einheiten mehr auf die Inhalte gucken und größere auf anderes. Ich bin überzeugt, dass Holtzbrinck oder Bertelsmann andere Schwierigkeiten haben als unabhängige Verlage, von denen es ja eine ganze Reihe gibt. In den kleineren Verlagen wird auf die Qualifikation, auf das Engagement und auf viele andere Dinge geguckt. Da wird es, glaube ich, wahrgenommen, dass Frauen Kompetenzen mitbringen, die Männer nicht haben – weil man eben genauer kalkulieren muss, weil das Geld knapper ist. In den großen Netzwerken spielt das Geschlecht eine größere Rolle.«*

Susanne Schüssler hat den Wagenbach-Verlag von einem (ihrem) Mann übernommen, der eine sehr bekannte und in der Öffentlichkeit beachtete Persönlichkeit war. Vermutlich war es nicht ganz einfach, aus dem Schatten eines solchen Mannes herauszukommen? *»Ich glaube nicht, dass es für einen Mann einfacher gewesen wäre, so eine Aufgabe von so einer dominanten Gründer-Persönlichkeit zu übernehmen«,* sagt sie. *»Das ist für jeden schwierig, egal ob Mann oder Frau. Ich hatte das Glück – und das ist eine Frage desjenigen, der übergibt, – dass ich es mit einem Menschen zu tun hatte, der keine Status-, Übergabe- oder Loslass-Probleme hatte. Das ist in der Regel nicht so. Ich hatte einfach großes Glück, weil es bei uns mit der Akzeptanz enorm gut geklappt hat.«*

»Die Luft wird oben nicht nur dünner, sondern auch männlicher«, beschreibt Gabriele Beger die Situation. In der Bibliotheksausbildung ist der Frauenanteil sehr hoch, *»es gibt im Prinzip auch deutlich mehr Frauen, die in den Bibliotheken tätig sind, aber die Chefetage war lange dominiert von Männern.«* Gabriele Beger sieht allerdings eine deutliche Entwicklung hin zur Gleichstellung. In letzter Zeit sei es *»vielleicht ungefähr pari pari geworden«*. Ähnlich wie bei Susanne Schüssler war es für Gabriele Beger früh klar, dass sie führen, Verantwortung übernehmen, gestalten wollte. Seit 1991 sei sie leitend tätig, berichtet sie. *»Da will man natürlich auch Frauen fördern. Aber ich bemerke die Schwierigkeit, die Frauen haben. Frauen muss man nach wie vor richtig wecken, ja zu Leitungspositionen zu sagen. Es wird oft der Wunsch geäußert, wenn es aber dann so weit ist, ziehen sich Frauen auch oft wieder zurück.«* Warum ist das so? *»Ich glaube, dass es dafür zwei Gründe gibt. Der eine ist, dass sich Frauen häufig ihrer Durchsetzungskraft, die sie haben, nicht so bewusst sind. Der andere, dass bei den Frauen nach wie vor der starke Wunsch besteht, für eine Familie da zu sein.«*

Die »jüngste Intendantin Deutschlands«, Ilona Schmiel, war in der Tat sehr jung, als sie die Führungsposition bei der Bremer »Glocke« antrat. *»Klar war, dass die Schuhe ziemlich groß waren, aber das war genau das kalte Wasser, dass ich brauchte, weil ich dachte, ich sei jung genug, das einfach auszuprobieren.«*

ren, und es lief sehr erfolgreich. Letztendlich ist es viel schlimmer – das kann ich aus der heutigen Erfahrung sagen –, mit 40 oder 50 zu scheitern. Jung geht das mit anderen Blessuren einher, ist akzeptierter in der Gesellschaft und eröffnet andere Optionen. Letztendlich hat man dann ja auch den Mut bewiesen, dass man so eine Position besetzen will.»

4.2 Wie Frauen führen

Führen Frauen anders als Männer? Dazu gibt es dezidierte Meinungen unter den Befragten. *»Davon bin ich überzeugt, wobei sich auch da ein Wandel vollzieht«,* so die Bibliotheksdirektorin Gabriele Berger. *»Viele Jahre haben Frauen deutlich anders geführt, also mit viel mehr Empathie und sozialer Kompetenz, mit der Fähigkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuhören und einzubeziehen. Die Männer hingegen haben sehr stark autoritär geführt. Sie glaubten, sie müssten sich einschließen und zuerst eine Meinung bilden, immer alles wissen und die Verantwortung tragen. Frauen haben keine Probleme damit zu sagen: Ich trage zwar die Verantwortung, aber ich teile auch gerne – was dann auf beiden Seiten zu Befriedigung führt. Die junge Generation der Männer in leitenden Positionen führt – wenn Sie so wollen – weiblich. Da ist eine ganz deutliche Tendenz.«* Die weibliche Art zu führen habe *»irgendwie überzeugt«.*

Auch Susanne Schüssler sieht deutliche Unterschiede im Führungsverhalten von Frauen und Männern. *»Vielleicht ist das ein Punkt: Wenn Männer irgendwo neu anfangen, dann erklären sie erst einmal ihre großen Konzepte für die nächsten zehn Jahre, was sie nun alles anders machen und wie toll sie sind. Das habe ich nie gemacht. Ich bin jemand, der sich die Situation erst einmal anschaut. Ich bin ein Freund von sukzessiven Veränderungen und nicht von groben Umwälzungen, wenn es um Strukturen geht. Also kein Hauruck-Verfahren, sondern eher ein sukzessives Vorgehen.«* Zeichnet das eine Frau eher aus als einen Mann? *»Ja, ich glaube schon«,* meint Susanne Schüssler. *»Ich glaube außerdem, dass Frauen aus Pragmatik im Prinzip eher bereit sind, schnelle Lösungen zu finden und zu schauen: ›Was ist das Sinnvollste? Wie machen wir das am schnellsten?‹ Nicht so lang drumherum reden und keine Pfauenkämpfe abhalten... All diese Dinge braucht man nicht als Frau.«*

5. Das »Weibliche Element«

Zugegeben: eine etwas nebulöse Überschrift. Aber in eine Auswertung qualifizierter Interviews zum Thema »Frauen in Kunst und Kultur« gehört dieser Aspekt hinein. Was zeichnet Frauen im Besonderen aus? Was machen sie anders als Männer? Was bedeutet das für ihre berufliche Situation und Entwicklung? Wo hilft es ihnen weiter, Frau zu sein? Müssen sie sich »männliche« Eigenschaften aneignen, um weiterzukommen – oder gerade nicht? Wie sieht es aus bei den Frauen mit Qualifikation und Qualität der Arbeit? Alles Punkte, die die Befragten, teils ungefragt, in den Interviews angesprochen haben.

Einigkeit herrscht insoweit: Frauen sollten nicht versuchen, »männlich« oder gar »männlicher« zu sein als Männer. Ein gutes Beispiel: Susanne Schüssler. Als Verlegerin sitzt sie im Verwaltungsrat der VG Wort – neben zehn männlichen Verlegerkollegen. *»Als Frauen sind wir vor allem auf der Verlegerseite eine Minderheit. Die wussten schon, warum sie mich haben wollen. Ich versuche dort, was momentan besonders wichtig ist, ein Gespräch oder eine Gemeinsamkeit herzustellen und festzuhalten.«* Ist sie so etwas wie eine Quotenfrau in diesem Gremium? *»Ich würde nicht sagen, dass ich eine Quotenfrau bin. Es ist vielmehr so, dass dieses Element gebraucht wird. Sie haben ganz bewusst versucht, jemanden zu finden, der ein verbindendes Element sein kann. Der nicht diese Schärfe hat, die manche von den Verlegerkollegen haben, die auf Konfrontation mit den Autorinnen und Autoren gehen. Natürlich ist man manchmal nicht derselben Meinung, aber es ist oft einfach eine Frage des Umgangs und des Tons.«*

Und den finden Frauen offenbar eher als Männer. Auch Gabriele Beger ist in vielen Gremien tätig, auch in solchen, in denen Männer traditionell in der Überzahl sind. Muss sie sich dort anders behaupten, anders durchsetzen? *»Eigentlich nicht. Klar muss ich mich durchsetzen, das muss jeder, der eine Meinung vertritt oder ein Ergebnis erzielen will. Hier nützt es mir vielleicht sogar viel mehr, dass ich eine Frau bin (ohne, dass ich mir je Gedanken darüber gemacht habe), weil ich natürlich auch mit Charme oder anderen Mitteln bestimmte Dinge, die sonst eskalieren würden, deeskalieren kann. Es ist mir noch nie schwergefallen, mich durchzusetzen.«*

Weibliche Galeristinnen, das haben wir schon gehört, sind durchaus nicht in der Minderzahl. Viele von ihnen sind sehr erfolgreich. Hat das vielleicht auch mit dem »Frau-Sein« zu tun? *»Das ist eine Frage, die ich mir immer stelle«,* sagt Philomene Magers. *»Es ist ja ganz offensichtlich, dass der Galeriebereich ein Bereich ist, in dem es sehr viele erfolgreiche Frauen gibt. Überhaupt sehr viele Frauen haben Galerien. Ich bin versucht zu sagen, das hat damit zu tun, dass Frauen eine bestimmte Sensibilität haben. Man muss dabei immer aufpassen, dass man nicht verallgemeinert. Aber naheliegend wäre die Annahme, dass Frauen eine Sensibilität haben, die ihnen den wirklich engen Umgang mit Künstlerinnen und Künstlern leichter möglich macht oder die sie dafür besonders prädestiniert.«*

»Unhierarchisch kommunizieren« nennt Nele Hertling eine Eigenschaft, die Frauen auszeichne und die ihnen im beruflichen Umfeld durchaus zugutekomme. Die Intendantin, die sich schon vor längerer Zeit in männlich dominierten Situationen durchzusetzen hatte, habe immer versucht, *»zu überzeugen, mit Reden und Argumenten«.* *»Laut und männlich sagt mir gar nicht zu. Ich habe immer versucht, mich in meinem Umfeld sehr kollegial zu verhalten. Kommunikation war ein ganz wesentlicher Schritt auf meinem Berufsweg.«*

Marie-Luise Dingler hat mit ihrem Bruder, mit dem sie gemeinsam auf Konzerttournee geht, eine klare Aufgabenverteilung vereinbart, die durchaus auch etwas mit dem zu tun hat, was man mit männlichen oder weiblichen Qualitäten verbindet. *»Abgesehen von Proben und Konzerten gibt es ja viele Dinge, die man tun muss, um sich als Ensemble zu präsentieren. Mein Bruder kümmert sich um die Technik, also eine klare Männerdomäne. Er kümmert sich um die Website, ist zuständig, wenn wir Scheinwerfer brauchen, wenn wir eine Aufnahme machen. Das ist genau sein Metier. Ich kümmere mich*

mehr um die »social skills«: Texte schreiben, Social Media befüllen. Ich bin aber auch unsere Managerin, mache die Akquise und handle die Gagen aus. Ich bin also auch unsere Agentin. Im Musikbereich gibt es viele Agentinnen und ich merke nicht, dass ich da als Frau einen Nachteil habe. Man kann das sicher nicht verallgemeinern, aber man ist als Frau oft ein bisschen empathischer, kann sich schneller in sein Gegenüber einfühlen, was ich, gerade wenn es um Gagen geht, manchmal als Vorteil empfinde. In einem Künstlerensemble, das von Veranstaltern engagiert wird, gibt es oft keine Hierarchie, sondern meistens ein Miteinander, bei dem man gucken muss, wie beide zu einem guten Ergebnis mit einem schönen Konzert, einer entsprechenden Gage und einem zufriedenen Publikum kommen. Das ist eine Zusammenarbeit, von daher finde ich es immer ganz gut, dass ich mich da relativ schnell einfühlen und über die Gagen sensibel verhandeln kann.«

»Ich glaube, dass Frauen manche Dinge einfach schneller wegschaffen, weil wir wissen, es würde viel zu viel Zeit kosten, da noch zehnmal drüber nachzudenken«, meint Ilona Schmiel. Als Assistentin bei den Musiktagen in Donaueschingen zum Beispiel sei sie auf sehr viele kommunikative Herausforderungen gestoßen. »Ich musste dort einer gewissen pragmatischen Einstellung der Kunst gerecht werden, aber es musste eben auch umsetzbar sein. Ich habe immer den Eindruck, dass Frauen sehr viel besser vorbereitet sind als Männer, ganz oft auch in Gesprächssituationen, die ich im Businessalltag erlebe. Aber sie wollen gern sofort zu ihrem Ziel gelangen und gehen ungern Umwege. Manche sind auch einfach nicht tricky genug. Ich glaube, da sind Frauen zu stark lösungsorientiert, zu wenig dem Spieltrieb unterworfen, den männliche Runden ständig ausleben.«

Sollten Frauen sich also männliche Verhaltensweisen aneignen? »Ich meine, wir haben so viele kommunikative Qualitäten und ich habe oft behauptet, dass mir manche Sachen gelungen sind, gerade weil ich eine Frau bin«, sagt Ilona Schmiel. »Wenn Frauen für ihre Sache brennen, dann haben sie die Chance, sehr viele Menschen dafür zu begeistern. Da macht es keinen Sinn, sich auf die männliche Schiene zu stellen und zu versuchen, irgendwie anders zu agieren. Ich habe festgestellt, dass es überall auf der Welt ganz tolle Frauen gibt in sehr veritablen Positionen und dass wir uns gegenseitig einfach besser stützen müssen.«

Noch etwas scheint typisch weiblich zu sein. Das beschreibt Friederike Ott, die auf die Frage, warum sich so viel mehr junge Frauen für den Schauspielberuf interessieren als Männer, eine Vermutung äußert: »Vielleicht ist es dieses Klischee vom Berühmtsein, vom Star-Werden... Viele, die relativ jung sind und bei Schauspielschulen vorsprechen, wissen noch gar nicht, was sie da gerade machen, weil sie so ein idealisiertes Bild von diesem Beruf haben. Frauen geben diesem Wunsch vielleicht viel mehr nach, sind viel träumerischer als die Männer. Und natürlich brauchen Männer immer ein bisschen, um sich zu offenbaren.«

5.1 Das Weibliche in der Kunst

Gibt es das? Weibliche und männliche Kunst? Unterschiede nicht nur in Erziehung und Verhalten, sondern auch in der Art und Weise kreativ zu sein, künstlerische Inhalte zu schaffen? Ja, meinen einige der Befragten – oder auch: »Nein, aber weibliche und männliche Kunst wird unterschiedlich wahrgenommen und rezipiert.«

Die Komponistin Brigitta Muntendorf beschreibt den Unterschied im Komponieren so: »Ich glaube daran, dass es grundsätzlich einen Unterschied zwischen Mann und Frau gibt. Sowohl in der Wahrnehmung der Welt wie auch in der Art und Weise, mit den Dingen umzugehen. Zu diesen grundsätzlichen Unterschieden kommt natürlich der eigene Charakter hinzu. Ich glaube tendenziell, dass die Entwicklung einer künstlerischen Idee bei Frauen ähnlich läuft wie bei Männern. Also, die Art und Weise wie man sich fragt: ›Was mache ich in diesem Stück, worum geht es? Was ist mein Ziel, was ist der Kern des Ganzen?‹ Aber an dem Punkt, an dem man Entscheidungen trifft – diese Erfahrung mache ich häufiger – ist bei Männern oft ein stärkerer Pragmatismus zu beobachten. Ich merke das im Zusammenarbeiten mit

Künstlerinnen. Da habe ich immer das Gefühl, dass der Prozess eine stärkere Bedeutung bekommt. Ich weiß allerdings nicht, ob man das wirklich verallgemeinern kann.»

In der Literatur scheint es tatsächlich eine Rolle zu spielen, ob man Mann oder Frau ist. »Wir wählen nicht danach aus, ob der Autor ein Mann oder eine Frau ist. Ich habe aber den Eindruck, dass mehr interessante Bücher von Frauen kommen als von Männern«, so die Verlegerin Susanne Schüssler. Das gilt für die Belletristik und das Sachbuch. Anders, so beobachtet es Schüssler, ist es mit politischen Themen. Da bemühe sie sich mit ihrem Team richtiggehend, weibliche Autoren zu finden. »Sie haben häufig ein Problem, scharf zu formulieren und auch zu provozieren. Wenn Sie Polemiken haben wollen, wenn Sie sich einen Autor wünschen, der sich hinstellt und sagt: ›Das ist alles Quatsch und das müssen wir so und so anders machen‹, da finden Sie viel leichter einen Mann als eine Frau. Wir haben viele Exposés von Frauen verworfen, weil sie zu sehr lavieren, zu weich und zu schwammig sind.« Woran kann das liegen? »Frauen sind verbindlicher, sie gehen andere Wege. Früher hätte ich gesagt, es liegt an der Erziehung. Mittlerweile wage ich das nicht mehr, so apodiktisch zu sagen. Es ist sicherlich eine Mischung aus Erziehung und bestimmten Eigenschaften. Es ist ja auch eine Fähigkeit, nicht so provokativ aufzutreten.«

Aber vielleicht ist das Politische in der Kunst von Frauen auch gar nicht gewünscht? »Die jetzige und die nächste Generation sind tatsächlich immer noch Männergenerationen, die extrem ungern mit Künstlerinnen zusammenarbeiten, die politische Inhalte haben«, stellt Ulrike Rosenbach jedenfalls fest. Und Nina George erklärt, dass »Frauen öfter dazu verdonnert werden, Happy-End-Geschichten zu schreiben. Wenn eine Frau politisch schwierige Themen hat, gibt es so etwas wie eine präventive Zensur, entweder im eigenen Kopf oder im Kopf des allgemeinen Lektorats. Die funktioniert im Übrigen auch in die andere Richtung. Wenn ein Mann einen Liebesroman schreiben möchte, wird ihm das mitunter nicht unbedingt zugetraut, so als ob man sagen möchte, der Mann ist für das Blut zuständig, die Frau für die Menstruation.«

Julia Franck nimmt eine unterschiedliche Rezeption wahr: »Ich glaube, das ist eine in unserer Kultur verankerte Unterscheidung«, meint sie. »Wir lesen Literatur von Männern anders als Literatur von Frauen, wir sehen Bilder von Männern anders als Bilder von Frauen, hören auch Theaterstücke anders als die von Frauen. Und wenn Sie in Buchhandlungen und Bibliotheken literarische Leserinnen und Leser dazu befragen, welche zehn Bücher sie zuletzt gelesen haben aus dem Bereich der sogenannten Belletristik, der ›Hochliteratur‹, werden Sie von Männern ausschließlich hören, dass sie zuletzt männliche Autoren gelesen haben.« Bis zum Alter von etwa Mitte 20 sei sie gar nicht auf die Idee gekommen, dass es einen Unterschied geben könnte zwischen »weiblicher« und »männlicher« Literatur. »Als ich bemerkte, wie wir auch in der Zeitgenossenschaft Literatur von weiblichen und männlichen Autoren doch unterschiedlich lesen, und es zum Beispiel Seminare an der Uni mit dem Titel ›Weibliche Autoren der Gegenwart‹ gibt, fand ich das sehr despektierlich. Ich fragte mich: ›Warum wird denn eine Frau hier geschlechtlich verortet statt ästhetisch?‹ Da gibt es Seminare zu Dadaismus, Seminare zu Sturm und Drang, Seminare zu Zeitgenössischem im Großstadtroman, aber es gibt außerdem noch ein Genderseminar zum Feminismus oder zu Autorinnen. Das empfand ich als diskriminierend.«

Marie Jacquot schließlich sieht unterschiedliche, geschlechtsbedingte Arten zu dirigieren. Über eine Kollegin sagt sie, sie dirigiere ihr zu männlich. Was heißt das aber, männlich oder weiblich zu dirigieren? »An Frauen stört mich, dass sie so süße Bewegungen machen und den Körper viel bewegen. Das liegt an der Erziehung. Frauen spielen mit Puppen.« Ein männliches Dirigat sei »ein bisschen aggressiver«. »Vielleicht ist es auch gut, dass es eine feste Form gibt. Aber es muss auch eine zarte oder träumerische Seite geben.« Die Musik, so Marie Jacquot, habe »etwas von beidem gleichzeitig. Musik ist nicht männlich oder weiblich. Das ist eine Mischung von beiden Geschlechtern und darüber hinaus etwas, das man nicht in Worte fassen kann. Mich stört es, wenn ich einen Dirigenten oder eine Dirigentin sehe, der oder die beim Dirigat eine der beiden Seiten unterdrückt. Ich weiß nicht, ob ich das schaffe, aber ich bemühe mich, ohne Gender zu dirigieren.«

5.2 Frauen und Qualität

»Frauen müssen besser sein, um sich zu behaupten.« Diese Erkenntnis zieht sich durch viele der Interviews – umso überraschender, als danach im Großteil der Gespräche nicht gezielt gefragt wurde. Sehr deutlich und an ganz pragmatische Gründe gebunden stellt sich dies im Schauspiel dar – und beginnt schon bei der Aufnahmeprüfung zur Schauspielschule, für die sich so viel mehr Frauen bewerben als Männer. Dadurch werde die Konkurrenz natürlich viel größer, so Friederike Ott, und man müsse sich als Frau wesentlich mehr anstrengen. »Ich habe Vorsprechen erlebt, in denen man das Gefälle deutlich erkennen konnte: Da kamen männliche Bewerber in die nächste Runde des Auswahlverfahrens, die nicht ansatzweise an die Qualität ihrer Mitstreiterinnen heranreichten. Das empfand ich als ungerecht. Aber eine Schauspielschule muss nun mal einen Jahrgang zusammenstellen, der nicht nur aus Frauen besteht. Der Ausgewogenheit fällt so manches weibliche Talent zum Opfer.« Das heißt, Konkurrenz bedeutet auch Konkurrenz unter Frauen, um überhaupt zu jenen zu gehören, die eine künstlerische Ausbildung beginnen.

»Ich musste immer besser sein, um wenigstens nahezu ranzukommen«, hatte Nina George auf die Frage der Honorierung geantwortet. Und: »Ich warte noch auf den Tag, an dem eine völlig durchschnittliche Frau Chef/in werden kann. Dann haben wir die Gleichberechtigung erreicht.«

Wenn man Karriere machen wollte (und wolle), müsse man sich schon gegen Männer durchsetzen, erklärt Gabriele Beger. »Man kann natürlich immer mit Leistung überzeugen. Ich weiß, jetzt kommt die nächste Frage: Ob man doppelt so ehrgeizig sein muss und doppelt so gut sein muss wie ein Mann. Ja, das muss man im Prinzip, aber wenn man ein Metier wirklich beherrscht und vielleicht auch ein gesundes Selbstbewusstsein mitbringt, dann spürt man gewisse Angriffe vielleicht gar nicht, sondern geht darüber hinweg. Und das ist etwas, was Männer nicht kennen.«

Auch Nele Hertling rät den jungen Frauen, die heute Karriere machen wollen, »immer gut zu sein. Ich finde, dieses Vorurteil, das ja immer wieder und noch immer da ist: ›Was kann die schon, was weiß die schon‹, kann man meiner Meinung nach nur ganz schnell schlagend überwinden, indem man zeigt, dass man es kann. Ich gehe oft in Schulen oder Gremien, wo ich auch mit jungen Frauen zu tun habe. Da sage ich immer: Ihr müsst so gut sein, wie es überhaupt nur geht. Lernt alles, wisst alles, bildet euch gut aus. Lernt Sprachen, redet mit Leuten, kommuniziert. Dann kann man das verhältnismäßig schnell überwinden, im Kulturbereich sicher auch nochmal schneller als in vielen anderen Berufen. Wenn man sich heute Gremien oder Initiativen im Kulturbereich ansieht, gibt es dort ja immer mehr Frauen.«

In der Zeitschrift »Emma« war vor vielen Jahren (1977) zu lesen: »Einen weiblichen Mozart, Beethoven oder Bach gibt es nicht. Frauen besäßen keine eigene Kreativität, sagen Berufs- und Studienkollegen. Das Genie sei eben doch eine männliche Sache.« Darauf angesprochen sagt Brigitta Muntendorf: »Für mich war ganz wichtig, dass ich mir diese ganzen Skills aneigne, dass ich das ›Handwerk‹ beherrsche. Dass mir auf jeden Fall niemand irgendwann vorwerfen kann, ich könne nicht instrumentieren, ich könne es einfach nicht richtig. Ich habe auch im Gespräch mit anderen Komponisten schon oft herausgehört, dass ich als Frau vielleicht mehr dafür tun muss, um diese Anerkennung zu gewinnen. Auf der anderen Seite stellt sich ja immer die Frage ›Wird einem das von der Gesellschaft aufoktroiert oder ist das etwas, was im eigenen Kopf entsteht und das man in die Gesellschaft trägt?‹ Das finde ich schwer zu beantworten, aber es ist zumindest eine Tatsache, dass viele Frauen dieses Gefühl haben. Vielleicht muss ich ein bisschen mehr leisten als andere.«

Und Frauen, so scheint es, sind tatsächlich häufig »besser«. »Das Problem ist eigentlich immer, dass wir schauen müssen, dass der männliche Anteil nicht zu niedrig ist, im Lektorat und auch insgesamt. Wenn ich einen neuen Mitarbeiter suche, dann gucke ich intensiv nach Männern, damit nicht nur lauter Frauen hier sitzen. Ich sehe das vor allem bei den Praktikanten. Da sind die Frauen in der Regel besser qualifiziert, motivierter, engagierter. Wir haben sechs Praktikanten pro Jahr im Lektorat, da muss man schon Glück haben, dass einer männlich ist, der die gleiche Qualifikation hat wie die Frauen. Das hängt aber vielleicht auch damit zusammen, dass wir eine Branche sind, in der man wenig verdient, und die meiden

die Männer. Frauen haben andere Motivationen. Für sie ist es vielleicht weniger wichtig, vielleicht spielt da immer noch das alte Rollenbild mit hinein, dass der Mann das Geld nach Hause bringt«, so beschreibt die Verlegerin Susanne Schüssler die Situation.

5.3 Alter und Aussehen

Das Älterwerden und das Aussehen: für Frauen nach wie vor ein Thema. Natürlich auch und gerade für Schauspielerinnen. Man müsse gegen Vorurteile angehen, so Friederike Ott, weil man ganz schnell in eine Schublade gesteckt werde. »Bei mir war das total klassisch, denn ich bin ja auch der klassische Typ – blond, Kindchenschema –, sodass ich natürlich immer etwas in diese liebevolle Richtung gesteckt wurde.« Man müsse selbstständig in der Lage sein, sich aus diesen Klischees zu befreien, indem man unterschiedliche Facetten herausarbeite und sich nicht »auf dem Aussehen ausruhe«. Das habe man ihr im Studium unterschwellig mitgegeben. Im Beruf habe sie dann allerdings gemerkt, dass das Aussehen durchaus auch eine Rolle spielt. »Es geht eben im Theater auch um visuelle Ästhetik, und deswegen muss ich nicht immer dagegen arbeiten, wenn ich auf der Bühne auch mal schön aussehe.«

Zum Alter: Viele Schauspielschulen ziehen bei den Bewerberinnen schon beim Alter von 21 Jahren eine Grenze, erzählt Friederike Ott. »Was natürlich auch Sinn macht, denn je früher man ausgebildet und fertig ist, umso größer ist natürlich auch das Repertoire der Rollen.« Ganz schwierig werde es für Schauspielerinnen im Alter zwischen 35 und 45 Jahren. Da gebe es dann nur noch wenige tragende Frauenrollen. Außerdem erlebe sie bei älteren Kolleginnen, »dass da plötzlich viel an der Optik gefeilt wird. Es geht nicht darum, sich die Falten wegspritzen zu lassen, sondern weiterhin einen jugendlichen straffen und schlanken Körper zu behalten. Männliche Kollegen haben es da viel leichter. Ihnen wird dies nicht abverlangt. Das liegt wohl daran, dass wir als Darstellerinnen mehr als Projektionsfläche dienen als Männer«. Und zu ihrer eigenen Situation sagt die junge Schauspielerin, die bisher auch »häufig jung besetzt wurde«: »Ich bin bald Mitte Dreißig. Da geht's jetzt los mit der Sorge um die passenden Rollen und der Auseinandersetzung mit dem Älterwerden...«

»Früher«, so sieht es Ulrike Rosenbach, »hatten Künstlerinnen nur dann eine Chance in der Kunstgeschichte erwähnt zu werden, wenn sie 70 Jahre lang ein Werk entwickelt hatten. Heute werde ich, nach 50 Lebensjahren, nicht mehr als Künstlerin in die großen Netzwerke, in den Kunsthandel reingelassen, weil es inzwischen eine andere Generationspolitik gibt. Jüngere Künstlerinnen werden bevorzugt. Heute ist Karriere also auch eine Altersfrage: Alte Künstlerinnen, das ist ein absolutes No-Go.«

Aus dem Bereich Journalismus, in dem sie auch arbeitet, berichtet Nina George: »Wenn man als Frau ein gewisses Alter erreicht hat – sagen wir mal 50 –, und schon sehr lange in einem Betrieb ist, bekommt man etwas Gewisses entgegengespielt. Das erzählten mir unabhängig voneinander Frauen, die in dem Alter waren und auch in Positionen, in denen sie sich aufgerieben haben, 20, 30 Jahre lang. Ab 50 ist eine Frau zu alt, sie ist kein ästhetischer Blickfang mehr und viel zu teuer. Ich glaube diesen Frauen, weil sie das schwer getroffen hat, weil sie dachten, das kann doch mir nicht passieren. Ich bin gut, ich bin loyal, ich bin fit. Es ist völlig egal, ob ich eine Frau oder ein Mann bin. Nein, ist es nicht! Ein alter Mann und eine alte Frau, das ist irgendwie nicht dasselbe. Es gibt diese Verhaltensweisen gegenüber 50-jährigen Männern in gewachsenen Redaktionen nicht.«

»Denken Sie, dass Kultur-Frauen es schwerer haben, in Würde zu altern?«, lautete eine Frage an die inzwischen über 80-jährige Nele Hertling. »Es gibt Frauen, denen es schwerfällt«, sagt sie. »Aber wenn sie einigermaßen zufrieden, aufgehoben, erfolgreich in ihrem beruflichen Tun sind, spielt das nicht so eine große Rolle. Aktiv bleiben, sowohl geistig als – so weit wie möglich – auch körperlich: Das ist wohl die beste Garantie, in Würde zu altern, weil man dann immer noch selbstbestimmt sein kann. Natürlich ist man traurig, dass man faltig, alt, unbeweglich wird. Das ist ja alles furchtbar. Ich will in keiner Weise das Altern beschönigen. Aber man wird alt, man wird nicht hässlich. Mir wird so oft gesagt: Sie sehen ja gut aus! Das kann man sich ja erhalten.«

6. Netzwerke

»Netzwerken« – ein Modebegriff unserer Tage. Im Laufe der Gespräche stellte sich das »Netzwerken« als zentrales Thema dar. Einige der Befragten sind der Ansicht: Männer können das einfach besser. Das ist durchaus auch mit einer Kritik am eigenen Geschlecht verbunden, heißt aber auch: So, wie es erlebt wird, kann es Frauen ausschließen. Männer verstehen es, untereinander zu »netzwerken«; und das könnte durchaus eine der Ursachen dafür sein, dass sie in Karrierefragen erfolgreicher sind als Frauen. Was zunächst nach Verschwörungstheorie klingt, wird durch die Aussagen und die Erfahrungen der Befragten teilweise bestätigt, teilweise relativiert. Und es gibt – im Bereich der Literatur und im Bereich der Bildenden Kunst – Gegenmodelle, die hier natürlich auch vorgestellt werden sollen.

Ulrike Rosenbach formuliert es so: *»Es gibt ein ganzes Netzwerk von Kunstwerkern, Historikern, Wissenschaftlern und Museumsdirektoren, die einen bestimmten Ideologie-Haushalt haben. In diesem Ideologie-Haushalt dürfen Feminismus, die Rechte von Frauen oder politische Inhalte überhaupt nicht vorkommen. Deshalb gibt es in hochwertigen Sammlungen von hochwertigen Museen nach wie vor relativ wenige Werke von Künstlerinnen.«*

Julia Franck sieht es ähnlich – für den Bereich der Literatur ebenso wie für den Film und die Bildende Kunst: *»Das ist eine Kultur der Wertschätzung und der Achtung, die unter Männern sehr viel ausgereifter ist und hier auch plötzlich soziale Qualitäten zeigt. Wobei wir ja immer davon ausgehen, dass Mädchen oder Frauen viel sozialer untereinander agieren, die bilden die Freundschaften in den Social Networks usw. Aber in der Kultur, in der sogenannten Hochkultur, erweist es sich doch so, dass die Männerbündnisse, die Männerfreundschaften, die Wertschätzung und Achtung der Männer untereinander sehr viel genauer und förderlicher funktionieren, Männer darin auch untereinander sehr klug agieren. Sie gehen freundschaftlicher und mit mehr Achtung miteinander um, als Frauen es untereinander tun. Frauen, und darin kritisiere ich auch das eigene Geschlecht, werden weniger nur von Männern weggebissen, sie sind auch untereinander nicht in der Lage, solche »schlagenden Verbindungen« zu bilden, sich gegenseitig in der Weise zu achten, in der Männer sich achten und in der Frauen auch Männer achten.«* Wie könnte man das ändern? *»Die Kultur der Wertschätzung«, so Julia Franck, »kann natürlich in der Bildung vorkommen, kann sich über Bildung weiterverbreiten. Da käme man dann zu den Kunsthochschulen. Auch da ist es ja auffallend, dass die meisten Professuren, sowohl an den Kunsthochschulen wie an den Filmhochschulen, männlich besetzt sind. Am Leipziger Literaturinstitut zum Beispiel gibt es drei feste Professuren, die sind alle drei in männlicher Hand, es gibt eine feste Professur für szenisches Schreiben oder Creative Writing in Hildesheim in männlicher Hand, und weitere Professuren gibt es, meines Erachtens, gar nicht.«*

Brigitta Muntendorf hat sich aufgrund ihrer Erfahrungen in der »Neue-Musik-Szene« auch schon gefragt, ob Männer anders netzwerken als Frauen. *»Diese Art und Weise, wie Männer Gruppen bilden und miteinander kommunizieren und kooperieren: Bei Frauen sehe ich das überhaupt nicht. Vielleicht tun das einige Frauen schon, aber mir ist das alles viel zu wenig. Ich frage mich: Funktioniert das bei Männern in diesem Bereich grundsätzlich einfach besser, dass sie sich zusammenschließen und auch wieder für sich sorgen? Dass sie Netzwerke bilden und auch Wirtschaftsgemeinschaften. Also nach der Devise: »Wir kooperieren, wir bringen uns gegenseitig voran, wir tragen zum gegenseitigen Erfolg bei.« Das nenne ich Wirtschaftsgemeinschaften. In der Kunst generell habe ich oft das Gefühl, dass das mit Männern sehr gut funktioniert. Das ist etwas ganz Natürliches, weil man es einfach so macht. Bei Frauen sehe ich solche Netzwerke überhaupt nicht, und ich muss auch sagen, dass ich da selbst oft scheitere, dass es schwer ist, etwas mit Frauen aufzubauen.«*

Auch Philomene Magers beobachtet solche Netzwerke: *»... wobei ich lange gedacht habe, dass es nicht so ist, aber ich befürchte, dass es eben doch nach wie vor diese Netzwerke gibt. Vielleicht nicht so wie in anderen Berufen – ich glaube, dass es in anderen Berufen extremer ist –, aber die gibt es bei uns schon auch immer noch.«*

Nele Hertling sieht die Frage differenziert. »Das würde ich genau umgekehrt sehen. Ich habe immer gefunden, dass Frauen viel konkurrenzloser miteinander arbeiten und kommunizieren, viel offener miteinander umgehen und daher auch weitgehend ohne Ängste mit anderen in Netzwerken arbeiten.« Aber, so fügt Nele Hertling hinzu: »Man muss natürlich unterscheiden, was man unter Netzwerken versteht. Es gibt Vernetzungen im negativen Sinne, bei denen sich Leute zusammenschließen, um die Macht zu behalten. In dieser Art von Netzen sind Männer sicher besser und stärker. Diese Machtnetzwerke existieren auch in Berufsumfeldern, wenn zum Beispiel Intendanten sich zusammenschließen. Aber in dem, was ich Netzwerke nenne, die dem Nutzen der Kunst und Künste dienen, sind Frauen besser.«

Marie Jacquot hat einen etwas anderen Blick auf die Zusammenarbeit mit Frauen, vor allem mit Musikerinnen in Orchestern, die sie dirigiert: »Meistens sind es Frauen, die mir das Leben schwer machen. Ich kann das nicht verstehen. Wir sollten uns unterstützen. Es entstehen nur Nachteile, wenn wir nicht homogen sind. Es gab eine Konzertmeisterin, die etwa 50 war. Sie wollte nicht mit mir zusammenarbeiten.« Auf die Frage nach männlichen Netzwerken antwortet sie: »Ja, ich glaube, dass es die gibt. Das haben wir Frauen noch nicht. Ich glaube, bei den Frauen herrscht viel mehr Neid untereinander als bei Männern.«

Anders sehen es Ilona Schmiel, Susanne Schüssler und Marie-Luise Dingler. »Sicherlich gibt es solche Netzwerke noch«, meint Ilona Schmiel. »Netzwerke, die ausbildungsbegründet, durch schulische Systeme, Internate und Clubs entstanden sind. Aber ich merke, dass sich das inzwischen auflöst. Es geht mehr um Qualität. Je mehr Sie selber etwas geben können und wollen, umso größer wird ein eigenes Netzwerk und umso stärker finden Sie Kolleginnen und Kollegen auf der ganzen Welt, mit denen sich der Austausch lohnt. Ich denke, unser Ziel ist heute nicht mehr, dass diese Netzwerke so einseitig bedient werden wie noch vor einigen Jahren, sondern dass die besten einfach weiterkommen und dass wir etwas für unsere eigene Generation und für die nachfolgenden tun.« »Es gibt natürlich dieses Männernetzwerken in den großen Konzernen«, erklärt auch Susanne Schüssler, »aber es gibt auch eine ganze Reihe von Frauen in der Verlagsbranche, die sich einfach mit ihren Fähigkeiten durchgesetzt haben, weil die Netzwerke keine Rolle spielen. Da geht es mehr um die Frage, wer gute Sachen macht und wie man die finanziert.« Marie-Luise Dingler sieht solche geschlechtsbezogenen Netzwerke in ihrem Umfeld eher nicht. »Es gibt immer Netzwerke, aber dann, weil die sich gebildet haben unabhängig davon, ob es Männer oder Frauen waren. Ich bilde jetzt meine eigenen Netzwerke und habe dann auch Männer und Frauen als Netzwerkpartner.«

Aber die Frauen scheinen – zumindest in Teilbereichen – nachzuziehen und ihre eigenen Netzwerke zu gründen. Ein gutes Beispiel dafür sind die »Bücherfrauen«. Dieses Branchen-Netzwerk ist ein eingetragener Verein und wurde 1990 in Deutschland nach dem Vorbild der englischen »Women in Publishing« gegründet. Mittlerweile bündelt der Verein die Interessen von 900 deutschen Verlagsfrauen, Buchhändlerinnen, Übersetzerinnen, Agentinnen und allen anderen Frauen, die rund ums Buch tätig sind. Gabriele Beger hat sich dort engagiert, bevor sie aus Gründen der Arbeitsbelastung ihre Arbeit für den Verein wieder eingestellt hat. Nach wie vor hält sie die »Bücherfrauen« aber für wichtig. »Mir gefällt, dass das ein Netzwerk ist, das durch alle Branchen der Literatur, des Buches, von Illustration bis Druckhaus geht. Das ist ein wahnsinniges Spektrum, was da abgebildet wird. Diese Frauen verbindet ein Wunsch: ›Wir wollen ein Netzwerk haben wie früher die Männer, wo wir uns gegenseitig Tipps geben.« Aber der Verein hat auch einen politischen Auftrag. Deswegen bin ich auch Beirätin dort geworden. Ich habe immer gesagt: Ihr müsst gemeinsam auftreten und an die Politik herangehen. Nur die Politik kann euch wirklich helfen, dass es zum Beispiel Tarifverträge gibt, dass die Scheinselbstständigkeiten aufgehoben werden usw. Da gibt es ganz toughe Frauen, die sich das auf die Fahne geschrieben haben.«

Dass es noch Männer-Netzwerke im oben genannten Sinne gibt, ist für Gabriele Beger Realität. »Das hat einfach eine ganz lange Tradition. In der Berufswelt waren über viele Jahre Männer dominant, während die Frau sich um die Familie gekümmert hat. Wenn ich eine solche Tradition habe und ein Vater den Onkel bittet, seinen Sohn dort und dort unterzubringen, und der kennt wieder den und jenen und sie treffen sich beim Golf: dann kann man das schon Netzwerk nennen. Das ist einfach gewachsen. Dass Frauen im Berufsleben stehen, hat ja noch eine ganz junge Geschichte. Von daher finde ich viel interessanter, was ich auch auf Tagungen bei den ›Bücherfrauen‹ erlebt habe, dass Männer kommen und sagen: Das

Programm ist so toll, können wir dazukommen? Sicherlich ist es noch wichtig, dass Frauen sich organisieren. Das ist eine Aufgabe der ›Bücherfrauen‹. Aber auch hier verschmilzt das. Irgendwann wird es keine weiblichen oder männlichen Netzwerke mehr geben, sondern gemeinsame, die in einer Branche oder zu bestimmten Themen zusammenfinden. Auch da merke ich eine gewisse Annäherung der Geschlechter.«

Nina George beschäftigt sich auch mit dem Thema »Netzwerke« und den »Bücherfrauen«. »Die ›Bücherfrauen‹ stellen sich noch ein bisschen politischer auf; sie legen mehr Wert darauf, die Frauenfrage auch politisch relevant zu machen. Dass das die letzten 25 Jahre noch nicht so abging wie ein Zäpfchen, liegt auch daran, dass die Selbstfindung und die Konsensfindung innerhalb eines Vereins mit 900 Mitgliederinnen ein bisschen dauert. Was ihnen intern nützt, ist der Austausch – wobei mir da auffällt: Frauen geht es oft viel mehr um die Sache, weniger um Positionen, auch beim Netzwerken. Da geht es dann um Knowhow, um Mentoring, um Training, um Austausch von Wissen. Bei Männern, glaube ich – das kann jetzt aber auch ein Klischee sein –, geht es neben dem Austausch von Wissen oder vielmehr neben der Demonstration des Wissens auch über den Austausch von Positionsbestimmungen. Wenn Frauen irgendwann anfangen könnten, ihre Netzwerke nicht nur zum Austausch der Sache, sondern auch über Positionsbestimmungen zu erweitern, wären wir schon viel weiter.«

Ein weiteres Beispiel ist die GEDOK. Seit 2012 ist Ulrike Rosenbach deren Präsidentin. Die deutsche Jüdin Ida Demel, die einen Kunstsalon in ihrer Villa in Hamburg führte, gründete diesen Verein bereits 1924, berichtet Rosenbach. »Das war das erste Netzwerk für Künstlerinnen in Deutschland.« Nach dem Krieg wurde es von Alice Neven-Dumont und Anna Maria Darboven in Hamburg neu gegründet. Das Ziel: lokale Zusammenschlüsse von Künstlerinnen und Förderern zu organisieren, den Austausch untereinander zu befördern, »eine Art Clubsituation, ein Förderverein und Umschlagplatz für Informationen, ein Netzwerk eben«, so Rosenbach. Heute hat die GEDOK 23 Regionalgruppen und circa 2.600 Mitglieder. »Die regionale Ebene ist bei der GEDOK extrem wichtig«, so Rosenbach, »das entspricht auch dem Gründungsgedanken. Darüber hinaus gibt es einen Bundesverband, in dem alle Regionalgruppen zusammengeschlossen sind. Dieser Bundesverband ist vor allem in den Kulturverbänden aktiv und mischt sich in die Kulturpolitik ein.« Ein Drittel der Mitglieder sind bildende Künstlerinnen, aber auch Vertreterinnen der angewandten Kunst, der Literatur und der Musik gehören dazu. »Es geht dort mehr um Kommunikation als um Karriere. Wir können nicht sehr gut nach außen operieren, weil Künstlerinnen im Verband in Deutschland noch immer schräg angeguckt werden«, erklärt Ulrike Rosenbach. Ja, Männernetzwerke gibt es, bestätigt die GEDOK-Präsidentin. »Das liegt auch am Selbstverständnis und an der Tradition, dass die Männergesellschaft ja mindestens schon seit dem Mittelalter Zweckverbände hatte. Bis zur Möglichkeit ab dem Jahr 1912, Kunst auch zu studieren, existierten Zusammenschlüsse von Frauen meines Wissens nicht, außer vielleicht Kaffeekränzchen – und deshalb werden Frauenverbände von Männern heute gerne auch noch abwertend so benannt. Weil Frauen bis 1912 in Deutschland an Kunst-Akademien und an den meisten Universitäten nicht zum Studium zugelassen waren – und das ist noch nicht lange her – hatte das zur Folge, dass sich Künstlerinnen jeglicher Couleur auch nicht besonders gut in Netzwerken bewegen konnten und können. Weil es da keine Tradition gibt. Das heißt: Sie können sich mit anderen Frauen oft nicht in irgendeiner Weise konzilient verbinden. Das erlebe ich auch in der GEDOK. Und das führt dazu, dass dieses ›Wir-sind-eine-Gruppe‹-Gefühl, das Männer ja haben, bei Frauen nicht vorhanden ist. Aber es wächst zurzeit. Ich sage den jungen Künstlerinnen immer: ›Ihr könnt nicht erwarten, dass ihr bei oder mit der GEDOK Karriere macht, wenn ihr dafür nicht selbst arbeitet. Das ist ein Verein, und im Verein arbeiten alle zusammen. Das ist etwas, was gerade den jungen Künstlerinnen oft ganz fremd ist. Und es ist ja sowieso immer schwierig, weil es einen starken Konkurrenzkampf gibt. Das zu überwinden und dann in der Gruppe zu agieren, das wäre das Ziel, und das ist ganz schwierig.«

7. Familie und Beruf

Doppelbelastung durch Kinder und Karriere: Ist das heute noch ein relevantes (Frauen-)Thema? Sind wir nicht an einem Punkt angekommen, an dem Männer wie Frauen partnerschaftlich mit der Frage umgehen: Wer kümmert sich um die Kinder, wenn beide berufstätig sind? Anscheinend nicht. Offenbar ist die Gleichberechtigung in dieser Frage noch nicht voll ausgereift. Und damit kann die Familie durchaus eine zusätzliche »Belastung« sein, wenn es um das Fortkommen in der beruflichen Karriere geht. Die Ansichten gehen hier auseinander – auch abhängig von der Frage, ob die Frauen selbst Kinder haben oder ob sie die Frage aus der Beobachtung heraus beantworten.

Ein wichtiges Thema ist es für Julia Franck als alleinerziehende Mutter von zwei Kindern. Zum Beispiel, wenn es um bestimmte Förderprogramme geht: *»Es gibt äußerst wenige Aufenthaltsstipendien, um die man sich überhaupt mit Kindern bewerben kann. Das liegt allein an der Architektur und der Förderstruktur dieser Stipendien. Eines der ganz wenigen Stipendien, um die man sich bewerben kann mit Kindern, ist das Rom-Stipendium, aber auch dort muss man sich privat um die Kinderbetreuung kümmern. Da gibt es einfach eine Denklücke in der Förderung. Ich musste im Laufe meiner Berufstätigkeit meine Kinder notgedrungen auch mal auf eine Lesereise mitnehmen, wenn ein Kind krank war oder ich kein entsprechendes Betreuungspersonal hatte. Es ist mir nie zu Ohren gekommen, dass ein zeitgenössischer männlicher Schriftsteller mit seinen Kindern auf Lesereise gehen oder zu Hause ein entsprechend kostspieliges Personal installieren musste. Das bedeutet, dass ich mich da, wo es um Aufenthaltsstipendien geht, gar nicht erst bewerben kann als Frau, die zugleich alleinerziehend ist. Ich kann auch eine Vielzahl der Einladungen zu Lesungen im europäischen oder auch interkontinentalen Ausland nicht annehmen. Es gibt einen berühmten Spruch, ich glaube Marcel Reich-Ranicki hat das zu einer jungen Schriftstellerin gesagt: »Aber bekommen Sie nie Kinder, sonst ist Ihre Karriere als Schriftstellerin vorbei.« Das will man als junge Schriftstellerin nicht hören und dem habe ich mich sehr trotzig mit Ende Zwanzig entgegengestellt, indem ich trotzdem zwei Kinder bekommen habe. Heute würde ich diesen Satz von Reich-Ranicki sogar unterschreiben und das nicht, weil eine Frau zwischen Kindern und einem künstlerischen Beruf entscheiden müsste, sondern weil er einfach einen ganz klaren Blick auf die gesellschaftlichen Verhältnisse und auch die Schwierigkeiten wirft, beides miteinander zu verknüpfen. Ich möchte es trotzdem nicht missen, dass ich meine Kinder bekommen habe, aber ich kann meinem künstlerischen Beruf nicht annähernd in der Weise nachgehen, wie es ein Mann an derselben Stelle kann.«* Deutliche Worte!

Auch Gabriele Beger sieht die familiäre Situation für Frauen nicht ganz einfach. *»Ich sehe, wie schwer es oft ist, Frauen in Leitungspositionen zu bringen, weil sie nach wie vor Beruf und Familie vereinbaren müssen und sich wirklich erst in der neuesten, jüngsten Generation Familien gründen, in denen sich ein Umdenken vollzieht.«* Gabriele Beger selbst hat – als Führungskraft – alles in Bewegung gesetzt, was ihren Betrieb familienfreundlicher machen könnte, *»unter anderem, indem wir Tele-Jobs ermöglichen, wir haben bis auf eine Frau nur Männer, die Tele-Arbeit machen, um die Kinder zu betreuen. Daran sieht man, dass sich schon ganz viel geändert hat.«* Aber: *»Sicherlich bleibt ein schlechtes Gewissen. Wenn Sie neben einem Beruf studieren und auch, wenn Sie Karriere machen, haben Sie einen Zehn-, Zwölf-Stunden-Tag und mehr, oder sind über Nacht weg, oder das Wochenende ist futsch. Da haben Sie als Frau schon regelmäßig ein schlechtes Gewissen, weil sie sich eben nicht um die Familie, vor allem nicht ums Kind kümmern. Da muss man sich entscheiden und sagen: Was hat jetzt Priorität? Wichtig ist es aber auch, dass die Frauen lernen, dass sie nicht abgeholt werden. Und nicht sagen: Ich bin eine Frau und keiner fördert mich. Man muss schon mal den Finger heben und ein bisschen Selbstbewusstsein trainieren. Und man muss wissen, dass, wenn man bei der einen Sache zugreift, man etwas Anderes lassen muss. Ohne Verluste und ohne Reibung kann man keine Führungskraft sein. Man muss mit sich und seiner Familie ins Reine kommen.«* Das sind ebenfalls klare Aussagen.

Für Philomene Magers ist diese Frage sogar *»die allerwichtigste Diskussion«*: *»Dass inzwischen klar ist, dass Frauen und Männer absolut dasselbe leisten können, aber dass Frauen immer noch ein dickeres*

Päckchen mit sich herumtragen«. »Wenn ich um mich schaue«, so Magers, »sehe ich wenige Beispiele für eine wirkliche paritätische Teilung in Bezug auf die ganzen privaten Aufgaben. Das ist wirklich etwas, wo in der nächsten Generation nochmal ganz viel passieren muss.« Einerseits werde von den Frauen erwartet, genauso viel zu arbeiten und zu leisten; gleichzeitig seien sie im Privatleben immer noch diejenigen, die mehr leisten als Männer. »Das ist wirklich traurig und auch erschreckend. Ich beobachte in meiner Umgebung, dass viele Frauen eigentlich unter dieser Last zusammenbrechen. Aber gleichzeitig wird einem ja heute vermittelt, dass man das alles irgendwie super hinkriegen kann, sodass es auch eine Art Scham gibt, wenn man es nicht schafft. Ein zentrales Problem speziell in Deutschland ist, dass von uns erwartet wird, dass wir alles perfekt hinbekommen, die Arbeit, unsere Familien, und dass wir dafür eigentlich keine Unterstützung haben.«

Nele Hertling hat als junge Frau selbst drei Kinder großgezogen – und »nebenher« ihre berufliche Karriere weiterverfolgt. »Ich kann nur sagen: Ich habe jeden Tag improvisiert«, erzählt sie. Rein strukturell sei es heute einfacher. Beruflich bleibe es aber ein Problem, obwohl es inzwischen auch positive Beispiele von Vätern gebe, »die sich emotional und praktisch einbringen«. »Aber das Nebeneinander der täglichen Gedanken, Sorgen, unendlich vielen kleinen Notwendigkeiten, all das, was mit der täglichen Arbeit zu tun hat, bleibt doch weitgehend an den Frauen hängen. Das ist nach wie vor insgesamt immer noch eine größere Belastung für die Mütter – auch, wenn sich viel getan hat.«

An diesen Aussagen wird deutlich: Für viele Frauen, auch im Kulturbereich, ist das Thema der Mehrfachbelastung durchaus ein Problem. Aber es scheint sich einiges zu tun, gerade in den jüngeren Generationen. »Ich beobachte, dass es inzwischen auch Männer gibt, die sich ausgiebig um die Kinder kümmern«, meint Ilona Schmiel. »Jeder, der in irgendeiner Form von Partnerschaft lebt, muss sich organisieren. Und ich finde, da gehören zwei dazu. Man muss miteinander klarkommen und sein Leben gestalten. Wir haben schon sehr viele sehr gute Frauen im Kulturbereich, die sehr weit kommen können und der Vorteil am Kulturbereich ist doch sicherlich auch, dass es mehr Arbeitszeitflexibilität gibt als in anderen Branchen.«

Das Mutter-Sein als Kraftquelle? Könnte sein, meint Brigitta Muntendorf. »Ich denke, dass man da sicherlich auch eine Art von Kreativität rausziehen kann. Viele Komponistinnen mit Kindern haben gesagt, es sei für sie eine Erdung, dieses Element, das einen bei der ganzen geistigen Arbeit am Boden hält. Nichtsdestotrotz ist das ein zeitlicher Faktor, der einfach auch daran hindert, Aufträge anzunehmen oder »volle-Kraft-voraus« dabei zu sein. Es gibt ja auch Beispiele von Komponistinnen, wie Rebecca Saunders, die Kinder haben und trotzdem sehr weit gekommen sind. Aber ich glaube, das erfordert einen enormen Aufwand. Wesentlich höher, als Männer ihn bringen müssen, die diese Aufgabe eben nicht haben, vor allem nicht in den ersten Jahren.«

Marie-Luise Dingler ist selbst gerade in einer Lebensphase, in der die Frage für sie relevant wird. »Ich bin jetzt dreißig, und da denkt man darüber nach, vielleicht in drei oder vier Jahren Kinder zu bekommen.« Für sie ist ganz klar: »Mein jetziger Lebensstil würde das nicht zulassen. Wenn ich jetzt ein Kind kriegen würde, aus Versehen oder gewollt, dann wäre es vorbei mit den Twiolins – von heute auf morgen. Dazu ist die Karriere noch nicht weit genug fortgeschritten, und die Arbeit, die ich jetzt da hineinstecke, könnte ich mit einem Kind gar nicht leisten, weil ein Kind einfach viel Zeit braucht.« Für einen Mann könnte das durchaus anders sein, meint sie, »weil ein Mann das Kind nicht so eng betreuen muss wie eine Frau. Die Frau ist ja doch erst einmal der Bezugspunkt für das Baby, zumindest im ersten Jahr. Manche Frauen kriegen das Kind und gehen nach drei Monaten wieder arbeiten, aber ich weiß nicht, ob ich der Typ dafür bin...«

Auch im Schauspielgeschäft scheint es mit dem Gründen einer Familie nicht so einfach zu sein. Im Alter ab Mitte Dreißig, hatte Friederike Ott erklärt, gebe es weniger interessante Rollen für Schauspielerinnen. »Das wäre ja eigentlich die Zeit, in der man anfängt, sich mit der Familiengründung zu beschäftigen. Da könnte man meinen, das wäre der perfekte Zeitpunkt, um den Fokus auf etwas anderes als das Theater zu richten.« Aber: »Ich erlebe das bei den Kolleginnen diesen Alters an unserem The-

ater überhaupt nicht. Sie haben alle keine Kinder und ich habe sogar das Gefühl, dass der Trend dahin geht, sich grundsätzlich dagegen zu entscheiden.« Auch aus Karrieregründen, vor allem, wenn man wie Friederike Ott an einem Haus wie dem Münchner Residenztheater engagiert ist, »wo der Konkurrenzdruck sehr hoch ist«.

Marie Jacquot wiederum denkt über diese Frage noch gar nicht nach. Für sie scheint die Kinderfrage kein großes Problem zu sein. »Ich habe eine Freundin, die auch Dirigentin ist. Sie dirigiert sehr viel, hat eine schöne Karriere und zwei Kinder. Sie hat es geschafft und ich glaube, das sollte kein Problem sein. Man kann dirigieren und Kinder haben.«

Es scheint also durchaus vom Alter und von eigenen Erfahrungen abzuhängen, wie die Frauen diese Frage betrachten. Dass sich hier etwas bewegt, wird in vielen Aussagen deutlich. Aber auch hier gilt das, was in den Gesprächen immer wieder durchklingt: Es ist noch einiges zu tun, damit Frauen in Kunst und Kultur wirklich gleiche Voraussetzungen haben und auf Gleichbehandlung hoffen dürfen. Oder, um es mit Nina George zu sagen: »Wir müssen da gerade durch ein Nadelöhr durch.«

8. Fazit

Zwölf Frauen, vier künstlerische Sparten, unterschiedliche Generationen, Ost und West, zwölf Individuen mit unterschiedlichen Geschichten und Ansichten: Was ist das Gemeinsame und Verbindende außer dem Geschlecht?

Ja, es ist nicht von der Hand zu weisen, der Lebensweg von Pionierinnen wie Ulrike Rosenbach oder auch Nele Hertling verlief anders als der einer jungen Dirigentin wie Marie Jacquot. Nele Hertling und Ulrike Rosenbach, aber auch Gabriele Beger, machten die Erfahrung, zu den ersten zu gehören. Zu den ersten Frauen, die leitende Funktionen im Kulturbetrieb übernahmen, zu den ersten, die sich explizit mit einem feministischen Konzept platzierten, wie es Ulrike Rosenbach tat. Jene Generation, die für Frauenforschung an den Universitäten kämpfte, heute im Bereich Genderforschung aufgegangen, muss nun erfahren, dass Genderseminare zu Literatur von Frauen als diskriminierend erachtet werden, wie es Julia Franck ausdrückt. Marie Jacquot als junge Dirigentin nimmt es noch gelassen hin, wenn Orchester es ablehnen, von ihr als Frau dirigiert zu werden. Wie wird sie eine solche Diskriminierung in zehn Jahren einschätzen oder wird es sie dann vielleicht nicht mehr geben?

Als roter Faden zieht sich durch, dass neben allem Anspruch an Qualität, neben der eigenen Einschätzung, durchaus manchmal fordernder und forscher auftreten zu können, es vor allem die informellen Netzwerke und die gewachsenen Strukturen der Geschlechterverhältnisse sind, die es Frauen schwer machen, gleichberechtigt Fuß zu fassen. Die Geschlechterverhältnisse zum Tanzen zu bringen, damit sind Künstlerinnen und andere Akteurinnen des Kulturbereiches, die ihre Arbeit ausdrücklich feministisch verstanden haben, angetreten. Nach wie vor ist »Feminismus« heute aber ein Begriff, der bei vielen Menschen Befürchtungen oder Vorurteile auslöst.

Bei allen Erschwernissen, die nach wie vor bestehen, formellen und informellen Hürden, Doppel- oder Dreifachbelastungen: Verändert hat sich einiges. Vielleicht war mit Blick auf Gleichstellungsfragen auch die Vereinigung der beiden deutschen Staaten ein Glücksfall. Denn auch wenn die Frauen in der DDR nur am Internationalen Frauentag auf Blumen gebettet waren, es bestand ein anderes Selbstverständnis der Berufstätigkeit von Frauen als im Westen der Republik.

Eines wurde in den Gesprächen überaus deutlich: Es gibt noch viel zu tun in Sachen Gleichstellung in Kunst und Kultur. Und es wird sicher noch weiterer Bewusstseinsbildung und Überzeugungsarbeit bedürfen, bis sich Frauen in diesem Bereich »auf Augenhöhe« bewegen können, oder, wie Nina George es gesagt hat, bis auch eine »ganz durchschnittliche Frau« Chefin wird.

Olaf Zimmermann, Gabriele Schulz

Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbetrieb ist erreichbar

Inhalt

1. Differenzierte Betrachtung ist von Nöten	483
2. Wesentliche Ergebnisse und Anregungen	484
2.1 Berichtswesen	484
2.2 Ausbildung	486
2.3 Lebensverlaufsperspektive	487
2.4 Gender Pay Gap	487
2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	488
2.6 Gremienbesetzung – keine Angst vor der Quotierung	489
2.7 Verbände	489
2.8 Spezielle Maßnahmen	490
3. Schlusswort.	491

1. Differenzierte Betrachtung ist von Nöten

Wenn eine Schlussfolgerung aus den hier vorgelegten Beiträgen zur Frage der Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbetrieb gezogen werden kann, dann die folgende: Eine genaue Betrachtung ist vonnöten. Patentrezepte gibt es nicht, dafür ist der Kultur- und Medienbereich zu differenziert, dafür sind die Ausbildungswege zu unterschiedlich, dafür sind die Beschäftigungsverhältnisse zu divergierend, dafür sind die Einflussfaktoren zu heterogen. Darüber hinaus: Der Kultur- und Medienbereich ist im Vergleich zu anderen Branchen weder avancierter, was Fragen der Geschlechtergerechtigkeit angeht, noch bleibt er weit hinter anderen Branchen oder gesellschaftlichen Bereichen zurück. Er ist vielmehr sehr »normal«.

Zur »Normalität« gehört auch, dass Frauen langsam aber stetig in Führungspositionen im Kultur- und Medienbereich aufsteigen. Zwar kann von Geschlechtergerechtigkeit noch nicht überall gesprochen werden, ebenso wenig wäre es allerdings sachgerecht zu behaupten, der Frauenanteil in Führungsfunktionen des Kultur- und Medienbetriebs hätte sich nicht erhöht. Auch ist der Studentinnenanteil in einigen Studienfächern gewachsen, sodass nicht mehr davon gesprochen werden kann, dass kaum weiblicher Nachwuchs für bestimmte Funktionen zur Verfügung stehen würde. Dies gilt auch für Funktionen, in denen eine Promotion vorausgesetzt wird. Gleichermaßen ist der Anteil von Frauen, die an der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung partizipieren, größer geworden, wenn auch mit spartenspezifischen Besonderheiten.

Zur »Normalität« gehört allerdings auch, dass Frauen als freiberufliche Künstlerinnen ein geringeres Einkommen erzielen als Männer. Besonders gut lässt sich dies bei den in der Künstlersozialversicherung versicherten Künstlerinnen und Künstlern nachvollziehen. Hier ist der Einkommensunterschied zwischen weiblichen und männlichen Versicherten in den letzten Jahren sogar gestiegen.

Unverkennbar ist, dass noch einiges an Arbeit vor den Akteuren des Kultur- und Medienbereiches selbst, den Ausbildungseinrichtungen, den Bundeskulturverbänden und -institutionen, den Förderinstitutionen, der Wissenschaft und nicht zuletzt der Politik liegt. Im Folgenden sollen einige Ergebnisse, insbesondere aus dem »Kapitel 6. Zahlen – Daten – Fakten. Geschlechterverhältnisse im Kulturbereich«, problematisiert sowie Anregungen zur weiteren Diskussion unterbreitet werden.

2. Wesentliche Ergebnisse und Anregungen

2.1 Berichtswesen

Die vorliegende Studie ist seit vielen Jahren die erste umfassende Untersuchung zu Frauen im Kultur- und Medienbereich. Sie nimmt den sehr großen Zeitraum von mehr als 20 Jahren in den Blick. Es war daher erforderlich, sich auf bestimmte Jahre¹ innerhalb dieses Zeitraums zu konzentrieren, um die Datenmenge handhabbar zu halten.² Es wurden überdies die unterschiedlichen künstlerischen Sparten betrachtet, die teilweise einer eigenen Logik und Verwertungsstruktur unterliegen.

Für einige künstlerische Sparten, wie beispielsweise die öffentlichen Theater, liegen, dank der Theaterstatistik des Deutschen Bühnenvereins und des Bühnenjahrbuchs der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger, differenzierte Daten zu den Beschäftigten, auch geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt, vor. In anderen künstlerischen Sparten existieren keine vergleichbaren, kontinuierlich verfügbaren Daten. Mit Blick auf freiberuflich tätige, in der Künstlersozialversicherung versicherte Künstlerinnen und Künstler verfügt die Künstlersozialkasse über einen differenzierten Datenbestand.

Um langfristig die allgemeinen Entwicklungen im Arbeitsmarkt Kultur und Medien nachvollziehen und hier insbesondere die Frage der Geschlechtergerechtigkeit betrachten zu können, wäre es erforderlich, **kontinuierlich Daten zu generieren und zu interpretieren.**

- Es wird empfohlen, in regelmäßigen Abständen Daten zum Arbeitsmarkt Kultur und Medien zu veröffentlichen, die auf bestehenden Statistiken basieren bzw. für deren Erstellung ohnehin stattfindende Befragungen genutzt werden könnten. Weiter sollten Erhebungen, die ohnehin durchgeführt werden, wie die Bibliotheks- oder die Museumsstatistik, ergänzt werden. So sollte die differenzierte Bibliotheksstatistik, die bereits die Beschäftigung in Bibliotheken ermittelt, um die Kategorie Geschlecht ergänzt werden. Dies gilt beispielsweise auch für die regelmäßig erhobene Museumsstatistik.
- Ein regelmäßig, alle drei Jahre erscheinender Bericht zum Arbeitsmarkt Kultur und Medien sollte folgende Elemente für die jeweils untersuchten Jahre enthalten:
 - Zahl der Beschäftigten in den Theatern und Orchestern, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich
 - Zahl der Beschäftigten in Museen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich
 - Zahl der Beschäftigten in öffentlichen sowie in wissenschaftlichen Bibliotheken, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich
 - Zahl der Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich
 - Zahl der Beschäftigten in den verschiedenen kulturwirtschaftlichen Branchen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht
 - Zahl der in den verschiedenen Berufsgruppen der Künstlersozialversicherung versicherten Künstlerinnen und Künstler sowie deren Verdienst, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich

Die Daten sollten, ähnlich den Monitoringberichten zur Kultur- und Kreativwirtschaft, in Form eines standardisierten Datenteils bereitgestellt werden. Wesentliche Ergebnisse sollten in einem einlei-

1 Es wurden die Jahre 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 und 2014 ausgewählt.

2 In ausgewählten Bereichen, insbesondere der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung, wurden, sofern die Datenlage es zuließ, alle Jahre seit 1994 in den Blick genommen.

tenden Text herausgearbeitet werden. Darüber hinaus könnte für jeden Bericht ein Thema gesondert in den Blick genommen werden, das vertiefend behandelt wird. Mögliche Themen wären beispielsweise: Arbeitsmarkt Kulturvermittlung, Gründungen im Kultur- und Medienbereich. Diese Themen sollten wechseln.

Kultureinrichtungen in der Trägerschaft der öffentlichen Hand geben in ihren Jahresberichten Auskunft über die im Berichtszeitraum geleistete Arbeit. Teilweise wird bereits jetzt über die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt sowie ggf. vorhandene Beratungsgremien informiert.

- Es wird empfohlen, diese Einrichtungen zu verpflichten, in den Jahresberichten auch über die Zahl der Beschäftigten sowie ihre Tätigkeitsbereiche geschlechtsspezifisch Auskunft zu geben. Ebenso sollten die Mitglieder beratender Gremien namentlich aufgeführt werden.

Verschiedene öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten haben **Geschlechtergerechtigkeit und die Förderung von Frauen in Führungspositionen zu ihren Unternehmenszielen** erklärt. Um diese zu erreichen, werden Maßnahmen zur Rekrutierung weiblichen Nachwuchses in den Rundfunkanstalten ergriffen. Diese Selbstverpflichtungen könnten sich größere Kultureinrichtungen zum Vorbild nehmen.

- Es wird empfohlen, dass die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten noch stärkere Anstrengungen unternehmen, um das Ziel einer geschlechtergerechten Besetzung von Führungspositionen auch tatsächlich zu erreichen.
- Es wird empfohlen, dass große Kultureinrichtungen in Trägerschaft der öffentlichen Hand Geschlechtergerechtigkeit als eines ihrer personalpolitischen Ziele verbindlich formulieren. Darüber hinausgehend könnten in den Jahresberichten der Kultureinrichtungen die diesbezüglichen Fortschritte ausgewiesen werden. Damit würde deutlich werden, dass dieses Thema über die ohnehin bestehenden gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung für die Institutionen von Relevanz ist.
- Es wird empfohlen, dass bei Neueinstellungen in öffentlichen Kultureinrichtungen die Einstellungskriterien mit Blick auf eine geschlechtergerechte Besetzung reflektiert werden. Hierzu gehört auch die Einführung flexibler Karrieremodelle sowie die Berücksichtigung von außerhalb des Berufs erworbenen Qualifikationen.
- Es wird empfohlen, dass Frauen auf der zweiten Hierarchieebene von Kultureinrichtungen im Rahmen ihrer beruflichen Entwicklung gezielt ermutigt und unterstützt werden, sich für Führungsaufgaben zu qualifizieren.

Die von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien geförderten **Einrichtungen der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung**³ sowie vergebenen Auslandsstipendien⁴ veröffentlichen teilweise Jahresberichte, in denen sie auch Auskunft über die ausgereichten Förderungen geben.

- Es wird empfohlen, dass die oben genannten Institutionen pro Jahr tabellarisch nach Geschlecht aufgeschlüsselt über die ausgereichten Förderungen informieren.

Diese verschiedenen Berichte, deren wesentliches Merkmal das regelmäßige Erscheinen sein sollte, würden zusammengefasst einen Überblick über die Beschäftigung und die Förderung im Kulturbereich geben.

3 Zu denken ist hier beispielsweise an den Deutschen Literaturfonds, den Deutschen Musikrat mit seinen Förderprogrammen für professionelle Musikerinnen und Musiker, den Deutschen Übersetzerfonds, den Fonds Darstellende Künste sowie die Stiftung Kunstfonds.

4 Zu denken ist beispielsweise an die Stipendien der Villa Massimo, der Casa Baldi, der Villa Serpentina, des Deutschen Studienzentrums Venedig, der Villa Aurora sowie der Kulturakademie Tarabya.

reich vermitteln und aufgrund der geschlechtsspezifischen Aufschlüsselung Hinweise darüber geben, in welchen Feldern Frauen oder Männer über- oder unterrepräsentiert sind und welche Gleichstellungsmaßnahmen unter Umständen gegriffen haben. Die unterschiedlichen Berichte könnten in größeren Abständen zu einem umfassenden Bericht zur Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbereich zusammengeführt werden.

2.2 Ausbildung

In der hier vorliegenden Studie wurde aufgezeigt, dass inzwischen fast die Hälfte der Studierenden weiblich ist. Frauen haben in der akademischen Ausbildung in erheblichem Maße aufgeholt. Dies betrifft nicht nur die Erstausbildung im Studium, sondern ebenso weitergehende akademische Abschlüsse, wie z.B. Promotionen. Mit Blick auf die freiberuflichen, in der Künstlersozialkasse versicherten Künstlerinnen und Künstler wurde gezeigt, dass sich die weiblichen Versicherten insbesondere in den Berufsgruppen Bildende Kunst, Musik und Wort auf wenige Tätigkeitsbereiche konzentrieren. Ebenso wurde deutlich gemacht, dass freiberufliche weibliche Versicherte deutlich weniger verdienen als männliche. Dabei hat sich der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern bei den jungen Versichertenkohorten vergrößert statt verringert.

- Es wird empfohlen, dass junge Mädchen und Frauen in den künstlerischen Disziplinen stärker auf die Vielfalt künstlerischer Möglichkeiten aufmerksam gemacht werden. Konkret würde dies bedeuten, dass die Aufmerksamkeit von Mädchen bereits in den Musikschulen mitunter auch auf Blasinstrumente, Kontrabass, Schlagzeug, usw. gelenkt werden muss. In den künstlerischen Studiengängen gilt es, insbesondere Studienanfängerinnen die Breite an Ausbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen.
- Es wird empfohlen, dass in den Career Centern der künstlerischen Hochschulen ein besonderes Augenmerk darauf gelegt wird, Absolventinnen in der Selbstvermarktung zu unterstützen und ihnen zu vermitteln, dass ihre Arbeit sowohl einen Wert als auch einen Preis hat. Junge Künstlerinnen sollten gleich zu Beginn ihrer freiberuflichen Laufbahn ein gleich hohes Einkommen erzielen wie junge Künstler.
- Es wird empfohlen, dass im Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes ein besonderes Augenmerk auf Frauen in der Kulturwirtschaft gelegt wird. Insbesondere bei Gründerinnenberatungen sollten der Wert und der Preis der angebotenen Arbeiten und Dienstleistungen eine zentrale Rolle spielen. Für das oben angesprochene verbesserte Berichtswesen sollte das Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten zu den Beratungen bereitstellen.

Bei einer Reihe von Berufen im Arbeitsmarkt Kultur und Medien handelt es sich um technische Berufe. Hier sind besonders wenige Frauen anzutreffen. Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten versuchen durch gezielte Maßnahmen, Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften als künftige Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Als Problem stellt sich oft, dass ohnehin nur wenige weibliche Studierende in diesen Fächern anzutreffen sind.

- Es wird empfohlen, technische Ausbildungen für Frauen attraktiver zu machen, und Frauen, die über eine technische oder ingenieurwissenschaftliche Ausbildung verfügen, vermehrt den Weg in Kultur- und Medienunternehmen zu öffnen. Positive Vorbilder, die öffentlichkeitswirksam vorgestellt werden, können eine Signalwirkung entfalten. Dabei geht es auch darum, Geschlechterklischees zu überwinden.

2.3 Lebensverlaufsperspektive

Im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wurde die Lebenslaufperspektive eingenommen und u.a. von den sogenannten »Knotenpunkten« gesprochen, an denen Entscheidungen von Frauen und von Männern getroffen werden, die für den weiteren Lebensweg bedeutsam sind. Solche »Knotenpunkte« sind auch im Kultur- und Medienbereich auszumachen.

Stärker noch als in anderen Branchen und Berufsfeldern spielt Bekanntheit und Reputation innerhalb der jeweiligen künstlerischen und kulturellen Szene, bei den Künstlerinnen und Künstlern sowie darüber hinaus in der Öffentlichkeit eine bedeutsame Rolle. Lehrende an Hochschulen fördern ihre Studierenden, empfehlen sie weiter, unterstützen sie bei ihrem Weg in den Arbeitsmarkt oder aber interessieren sich wenig für sie. Die Schnittstelle von Ausbildung und Markteintritt stellt einen wichtigen »Knotenpunkt« für die künstlerische Laufbahn dar. Hier kommt es darauf an, präsent zu sein und das eigene Können zu zeigen.

- Es wird empfohlen, gerade an dieser Schnittstelle, an der die Weichen für eine erfolgreiche Laufbahn gestellt werden, ein besonderes Augenmerk auf Geschlechtergerechtigkeit zu richten. Insbesondere kommt es darauf an, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben. Daher sind **Fördermaßnahmen für junge Künstlerinnen und Künstler** von großer Bedeutung.

Eine künstlerische Laufbahn wie auch andere Berufswege im Kultur- und Medienbereich verlaufen nicht immer gradlinig. Manchen Berufen ist eine Umorientierung nach einigen Berufsjahren inhärent, wie beispielsweise im Tanz oder in der Artistik, aber auch in anderen Bereichen gehören Neuanfänge zur Karriere.

- Es wird empfohlen, ein besonderes Augenmerk auf Neuorientierungen in künstlerischen Laufbahnen und Berufsverläufen in Kultur und Medien zu richten. Ein Förderprogramm »Zweite Chance« könnte solche Neuanfänge gezielt unterstützen und fördern.

2.4 Gender Pay Gap

Frauen erzielen ein geringeres Einkommen als Männer. Was für die Gesamtgesellschaft gilt, trifft gleichermaßen auf den Kultur- und Medienbereich zu. In der vorliegenden Studie wurden Einkommensdaten ausschließlich in Bezug auf freiberufliche Künstlerinnen und Künstler ermittelt. Bei abhängig Beschäftigten, beispielsweise Beamtinnen und Beamte in Bibliotheken, greifen die Eingruppierungsvorschriften des öffentlichen Dienstes, sodass anzunehmen ist, dass für gleiche Arbeit auch gleicher Lohn gezahlt wird. Wird jedoch außertariflich vergütet, so kann es durchaus Einkommensunterschiede geben.

Anders sieht es in jenen Branchen aus, in denen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und den Gewerkschaften Tarifverträge ausgehandelt werden, die eine Lohnuntergrenze darstellen, bei denen entsprechend individuelle Vergütungen vereinbart werden können. Hier können zu Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern nur Vermutungen angestellt werden, da keine validen Daten vorliegen.

Sehr klar lässt sich der Gender Pay Gap bei den Versicherten der Künstlersozialversicherung ausmachen. Bis auf eine Ausnahme verdienen in allen 58 Tätigkeitsbereichen der verschiedenen Berufsgruppen der in der Künstlersozialversicherung versicherten Frauen weniger als Männer. Der Einkommensunterschied bezieht sich nicht nur auf die Berufsgruppen Bildende Kunst, Wort, Musik und Darstellende Kunst als solche, sondern auch auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche. Oder anders gesagt: Im selben Tätigkeitsbereich verdienen Frauen weniger als Männer. Der Gender Pay Gap ist

auch nicht ausschließlich darauf zurückzuführen, dass Frauen eher in solchen Tätigkeitsbereichen arbeiten, in denen nur geringe Einkommen erzielt werden können, und Männer in jenen, in denen eher höhere Einkommen erreicht werden. Im Gegenteil: Im selben Tätigkeitsbereich verdienen Frauen weniger als Männer. Der Gender Pay Gap führt dazu, dass freiberufliche Künstlerinnen in noch größerem Maße als freiberufliche Künstler von Altersarmut betroffen sind, da niedrige Einkommen geringe Altersrenten nach sich ziehen.

- Es wird empfohlen, dass die öffentliche Hand mit gutem Beispiel vorangeht und bei der Vergütung freiberuflicher Leistungen aus dem künstlerischen Bereich ein besonderes Augenmerk auf gleiche Vergütung richtet.
- Es wird empfohlen, dass das Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft sich gezielt dem Thema Honorierung freiberuflicher Künstlerinnen widmet und hier einen Beratungsschwerpunkt einrichtet.

2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema, das Frauen und Männer gleichermaßen betrifft. Die Veränderung des ehemaligen »Erziehungsurlaubs« zur »Elternzeit« und die vielfältigen Maßnahmen, die darauf abzielen, auch Männern die Betreuung von Kindern schmackhaft zu machen, zeigen allmählich Wirkung. Dennoch sind es, wie anhand der Literatur gezeigt wurde, vielfach Frauen, die die berufliche Laufbahn zu Gunsten der Kindererziehung zurückstellen – mit zumeist negativen Auswirkungen für die Berufslaufbahn bei der Rückkehr in den Beruf.

- Es wird empfohlen, dass in öffentlichen Kultureinrichtungen ein besonderes Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen gelegt wird. Hierzu gehören die bereits erwähnten Einstellungskriterien bei Ausschreibungen ebenso wie die positive Bewertung von Karrieresprüngen. Die bereits angesprochene Selbstverpflichtung zur Geschlechtergerechtigkeit von öffentlichen Kultureinrichtungen sollte auch die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer beinhalten.

Bestimmte künstlerische Tätigkeiten sind schwer mit einer Familie zu vereinbaren. Konzertierende Künstlerinnen und Künstler können ihre Kinder in den wenigsten Fällen auf eine Konzertreise mitnehmen. Die künstlerische Arbeit folgt oft einem anderen Takt als die Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen oder Schulen. In Theatern und Konzerthäusern wird zu Tageszeiten gespielt, in denen das Gros der Bevölkerung frei hat. In vielen künstlerischen Berufen stellt sich daher für Frauen und Männer das Problem der Kinderbetreuung, wenn die üblichen Betreuungsinstitutionen geschlossen haben.⁵ Da Künstlerinnen und Künstler oft nur ein geringes Einkommen erreichen, können sie weniger als andere Berufstätige mit einer akademischen Ausbildung auf privat organisierte und finanzierte Betreuung setzen. Bei Künstlerinnen- und Künstlerstipendien besteht die zusätzliche Schwierigkeit, dass für die Zeit des Aufenthalts ein Umzug (Residenzpflicht) erwartet wird, der sich mit einer Familie nur schwer realisieren lässt.

- Es wird empfohlen, die Betreuung von Kindern durch Dritte positiver zu bewerten. Weiter sollten ausgewählte Kindertageseinrichtungen und Horte Betreuungsangebote auch am Abend vorhalten.
- Es wird empfohlen, bei Stipendien flexibel auf Anforderungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzugehen. Es sollten Möglichkeiten geschaffen werden, Kinder im Rahmen eines

⁵ Auch Ärztinnen und Ärzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflegeeinrichtungen, bei der Bahn und anderen Arbeitgebern stehen vor der Herausforderung, Kinderbetreuung organisieren zu müssen, wenn Schulen und Kindertagesstätten geschlossen sind.

Stipendiums mitzunehmen. Auch ist darüber nachzudenken, gesonderte Mittel zur externen Betreuung von Kindern bereitzustellen, damit Künstlerinnen und Künstler sich während des Stipendiaufenthalts ganz der künstlerischen Arbeit widmen können.

2.6 Gremienbesetzung – keine Angst vor der Quotierung

Beratungs-, Aufsichts- und Auswahlgremien haben im Kultur- und Medienbereich eine hohe Relevanz. Die Gremienmitglieder arbeiten in der Regel ehrenamtlich und erhalten für ihre Tätigkeit ggf. eine Aufwandsentschädigung. In viele Gremien entsenden Verbände die Gremienmitglieder. Festzustellen ist, dass in den Gremien, in denen bereits gesetzliche Vorgaben zur Geschlechtergerechtigkeit greifen, ausreichend Frauen zur Besetzung der Positionen gefunden werden. Bestehen solche Vorschriften nicht, werden viele Gremien nach wie vor mehrheitlich von Männern besetzt.

In der Mehrzahl von Beratungs-, Aufsichts- und Auswahlgremien gibt es eine Vielzahl von Quoten, die beachtet werden. Es gilt, verschiedene Berufs- oder gesellschaftliche Gruppen, teilweise auch regionale Hintergründe und anderes mehr zu beachten. Das zusätzliche Einfügen der Kategorie »Geschlecht« wäre eine Quote unter vielen und sollte daher unaufgeregt betrachtet werden.

- Es wird empfohlen, dass in Beiräten und Beratungsgremien öffentlicher Kultureinrichtungen sowie in Jurys von öffentlich geförderten Auszeichnungen Geschlechterparität angestrebt wird. Dabei kann ein zweistufiges Vorgehen, wie im Bundesgremienbesetzungsgesetz vorgesehen, den Übergang erleichtern. Das hieße, dass zunächst 30% der Jurymitglieder weiblich, 30% männlich und die übrigen 20% männlich oder weiblich sein können. Eine solche Besetzung würde zur Diversität in den Jurys ebenso beitragen wie Jurymitglieder verschiedener Altersgruppen.
- Bei neuen Fördermaßnahmen und -einrichtungen sollte von vorneherein auf eine geschlechtergerechte Besetzung der Gremien geachtet werden.
- Es wird empfohlen, dass in den Rundfunkgesetzen, in denen es noch keine verpflichtenden Angaben zu einer angemessenen Beteiligung von Frauen in den Rundfunk- und Verwaltungsräten gibt, dies nachgeholt wird. Der Bund trägt hier für das Deutsche-Welle-Gesetz (DWG) Verantwortung.

Vielfältige Gremienbesetzungen dienen keinem Selbstzweck, sondern werden durch die unterschiedlichen Perspektiven und Sichtweisen zur Verbreiterung von Diskussionen und Entscheidungen beitragen.

2.7 Verbände

Verbände haben eine wichtige Funktion in der Demokratie. Sie bündeln divergierende Meinungen, verdichten diese zu Positionen und geben sie an Politik und Verwaltung weiter. Bundeskulturverbände setzen sich für die Verbesserung der Rahmenbedingungen ihrer Mitglieder ein. Damit Verbände Positionen vertreten können, müssen sie Kenntnis davon haben. Es wurde gezeigt, dass in einigen Verbänden wenige Frauen überhaupt Mitglied sind. Darüber hinaus sind in den Verbandsspitzen vor allem Männer vertreten. Wenn Verbände Mitglieder in Jurys oder Beratungsgremien entsenden, werden diese sehr oft aus dem Kreis der Vorstandsmitglieder besetzt. Wenn also wenige Frauen in der ehrenamtlichen Führung von Verbänden anzutreffen sind, ist auch das »natürliche« Potenzial für von Vorstandsmitgliedern zu besetzenden Positionen kleiner. Hier ist jedoch anzumerken, dass es den Verbänden selbstverständlich offensteht, auch Nicht-Vorstandsmitglieder in externe Gremien zu entsenden.

- Es wird empfohlen, dass Verbände, die wenige Frauen zu ihren Mitgliedern zählen, in der Mitgliederwerbung stärker auf Frauen zugehen und eruiieren, welche Gründe Frauen bislang von

einer Mitgliedschaft abgehalten haben. Die gewonnenen Erkenntnisse sollten genutzt werden, um in der Verbandsarbeit entsprechend umzusteuern.

- Es wird empfohlen, dass Frauen sich stärker in die Verbandspolitik einmischen und damit zu einer stärkeren Wahrnehmung ihrer Anliegen und ggf. auch zu einer Änderung der Verbandskultur beitragen.
- Es wird empfohlen, dass Verbände sich selbst verpflichten, in stärkerem Maße Frauen in Leitungsfunktionen zu wählen und ggf. entsprechende Veränderungen in der Leitung von Verbänden vorzunehmen, damit mehr Frauen Führungsverantwortung übernehmen.
- Es wird empfohlen, dass Verbände in ihren eigenen Jurys darauf achten, dass sie geschlechtergerecht besetzt werden.
- Es wird empfohlen, dass bei Veröffentlichungen von Verbänden, wie z.B. Fachzeitschriften verstärkt darauf geachtet wird, dass Autorinnen auch an exponierter Stelle auftauchen.

2.8 Spezielle Maßnahmen

Neben den genannten Aspekten sind einige kunstspartenspezifische Faktoren nicht von der Hand zu weisen. So zeigt sich speziell in der Sparte Musik, dass Frauen bei den Interpretinnen und Interpreten der sogenannten Ernsten Musik zwar gut vertreten sind, aber sowohl Komponistinnen, Dirigentinnen als auch Interpretinnen im Bereich Jazz, Pop- und Rockmusik werden selten mit Preisen oder anderen Fördermaßnahmen ausgezeichnet. Letzteres gilt auch für die Mitgliedschaft in Künstlerakademien.

- Es wird empfohlen, ein besonderes Augenmerk auf den Abbau von Geschlechterklischees zu richten und positive Beispiele von arrivierten Künstlerinnen stärker in den Vordergrund zu stellen.
- Es wird empfohlen, ähnlich dem Gabriele Münter Preis für bildende Künstlerinnen ab 40 Jahre, Auszeichnungen für Künstlerinnen ab 40 Jahre in anderen künstlerischen Sparten einzurichten. Diese Preise sollten nach bekannten Künstlerinnen benannt werden und sich an professionelle Künstlerinnen richten. Die Auszeichnungen sollten regelmäßig vergeben und die Berufsverbände in die Vergabe einbezogen werden. Besonders dringlich erscheinen Maßnahmen für Komponistinnen und Dirigentinnen.
- Es wird empfohlen, dass in bestehenden Künstlerinnen- und Künstlerförderprogrammen der Frage nachgegangen wird, warum Frauen so selten von den Fördermaßnahmen profitieren können.
- Es wird empfohlen, dass die Ursachen einer geringeren Repräsentanz von Frauen in den einzelnen künstlerischen Bereichen stärker erforscht werden.
- Es wird empfohlen, dass die Kulturstiftung des Bundes ein Programm zu Künstlerinnen auflegt und sich in einem Zeitraum von beispielsweise fünf Jahren mit der Frage befasst, wie Künstlerinnen der verschiedenen künstlerischen Sparten stärkere Präsenz erzielen und wie sie ein höheres Einkommen erreichen können. Vorbild für ein solches Programm könnte der »Tanzplan Deutschland« sein.

3. Schlusswort

Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbereich ist kein »Gefallen«, der Frauen getan wird, sondern die Verwirklichung der verfassungsrechtlichen Vorgabe zur Gleichstellung von Mann und Frau. Der Staat hat die Möglichkeit, Maßnahmen zu ergreifen, um dieses Ziel zu erreichen. Die Maßnahmen finden ihre Grenzen jedoch in der Kunstfreiheit. Diese wiederum darf keine »Ausrede« sein, um die geringere Präsenz von Frauen in Leitungsfunktionen von Kultur- und Medienunternehmen oder die geringere Partizipation von Frauen an der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung zu rechtfertigen. Ebenso wenig ist die Kunstfreiheit kein Argument für geringere Honorare für freiberufliche Künstlerinnen.

Es gilt vielmehr, sich nachhaltig für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbereich einzusetzen und hierfür die entsprechenden Umsteuerungen vorzunehmen und Ressourcen einzusetzen. Dabei sollte nicht vergessen werden, dass in einigen Berufsbereichen Männer einen Nachholbedarf haben und auch hier spezielle Förderungen vonnöten sind.

Unser zentrales Anliegen wäre, dass Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbereich kein Spezialthema bleibt, sondern als »querlaufende« Fragestellung zu einem festen Bestandteil kulturpolitischer Forschung, kulturpolitischer Diskussion und kulturpolitischer Handelns wird.

Der Kultur- und Medienbereich ist Seismograf vielfältiger gesellschaftlicher Veränderungen. Beim Thema Geschlechtergerechtigkeit scheinen die Erschütterungen aber bislang noch nicht deutlich genug gewesen zu sein, um eine klare Reaktion auszulösen. Wir hoffen, dass die vorliegende Untersuchung die notwendigen Bewegungen auslöst, denn wir sind der festen Überzeugung: Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbetrieb ist erreichbar!



Theresa Brüheim — Jahrgang 1989. Studium der Medienkultur, Audiovisuellen Kommunikation und Europawissenschaften in Weimar, Barcelona, Frankfurt (Oder) und Słubice. Tätig u. a. für das Auswärtige Amt Berlin, die Deutsche Botschaft London, den Deutschen Akademischen Austauschdienst Madrid und das Goethe-Institut Barcelona. Freie Mitarbeiterin an der Universität der Künste Berlin. Seit 2015 Mitarbeiterin beim Deutschen Kulturrat, u. a. zuständig für Online-Kommunikation.



Barbara Haack — Studium der Romanistik, Germanistik und Betriebswirtschaft in Düsseldorf, Freiburg, Nantes und Stuttgart. Referententätigkeit in verschiedenen Musikverbänden, Verlagsleiterin des ConBrio Verlags Regensburg und Mit-Herausgeberin der neuen musikzeitung, Redakteurin der Zeitungen »Politik & Kultur« und »Oper & Tanz«. Seit einigen Jahren freiberufliche Journalistin, Moderatorin, Mediatorin und Coach. Ehrenamtliches Engagement in verschiedenen Organisationen der kulturellen Bildung.



Carolin Ries — Jahrgang 1985. Studium der Kulturwissenschaft und der Französischen Philologie (B.A.) in Potsdam und Amiens sowie der Interkulturellen Kommunikation (M.A.) in Frankfurt (Oder) und Słubice. Tätig u. a. für die Universität Potsdam, das Deutsche Filminstitut – DIF e.V. in Frankfurt am Main, die Bundesstiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur in Berlin und den Deutschen Kulturrat. Seit Januar 2013 Projektassistentin beim Deutschen Kulturrat, u. a. zuständig für die Dialogplattform Kulturelle Bildung.



Ruth Sandforth — Jahrgang 1981. Studium der Kunstgeschichte, Philosophie, Literaturwissenschaft und Rechtswissenschaften in Göttingen und Bielefeld. Von 2010 bis 2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin in einer Kanzlei für Medizinrecht und ab 2015 am Lehrstuhl für Rechtsphilosophie an der Georg-August-Universität Göttingen. Seit 2016 Referentin für die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin Göttingen.



Gabriele Schulz — Jahrgang 1963. Studium der Germanistik, Ernährungs- und Haushaltswissenschaft in Bonn und Hannover. Von 1992 bis 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Deutschen Kulturrat. Seit September 2008 Stellvertretende Geschäftsführerin des Deutschen Kulturrates. Stellvertretende Chefredakteurin von »Politik & Kultur«, der Zeitung des Deutschen Kulturrates. Verschiedene Veröffentlichungen zu den Themenfeldern Kulturelle Bildung, Arbeitsmarkt Kultur, rechtliche Rahmenbedingungen für Kunst und Kultur.



Dr. Friederike Wapler — Jahrgang 1971. Studium der Rechtswissenschaft in Göttingen und Granada (Promotion 2007, Habilitation 2013). Seit Juli 2013 Privatdozentin für Öffentliches Recht, Sozialrecht und Rechtsphilosophie an der Universität Göttingen. Im Wintersemester 2015/2016 Vertreterin der Professur für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt Universität zu Berlin (BVR Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M). Veröffentlichungen u. a. auf den Gebieten der Legal Gender Studies, der feministischen Ethik und der Geschichte der deutschen und europäischen Frauenrechtsbewegung.



Olaf Zimmermann — Jahrgang 1961. Zweiter Bildungsweg, anschließend Volontariat zum Kunsthändler. Danach arbeitete er als Kunsthändler und Geschäftsführer verschiedener Galerien. 1987 gründete er eine Galerie für zeitgenössische Kunst in Köln und Mönchengladbach. Seit März 1997 ist Zimmermann Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates. Zudem ist er Herausgeber und Chefredakteur von »Politik & Kultur«, der Zeitung des Deutschen Kulturrates, und Publizist.

2,9%

Wie viele Frauen studieren und arbeiten in künstlerischen Fächern, und was verdienen sie? Sind sie in führender Position oder in Beratungs- und Entscheidungsgremien in der Kultur- und Medienbranche tätig, und welche Stolpersteine, aber auch Ermutigungen und Förderungen gibt es? Wie ist Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbetrieb erreichbar?

Mit diesen und anderen Fragen befasst sich die Studie des Deutschen Kulturrates. Hierzu werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für Gleichstellung dargestellt, sich mit der Gleichstellungspolitik an Hochschulen befasst, die Diskussion in den verschiedenen künstlerischen Sparten referiert und Künstlerinnen, Kulturmanagerinnen und Verantwortliche aus Kulturunternehmen interviewt.

Es werden Daten zu den Frauen in Kulturberufen allgemein, zum Studentinnenanteil in den verschiedenen künstlerischen Fächern, zum Einkommen von Künstlerinnen und Künstlern, zur Vertretung von Frauen in Aufsichtsgremien von Rundfunkanstalten, zur Partizipation von Frauen an der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung und zur Präsenz von Frauen in Bundeskulturverbänden zusammengestellt.

Das Buch schließt mit konkreten Vorschlägen an Politik, Verwaltung, Kultureinrichtungen, Rundfunkanstalten, Förderinstitutionen und Kulturverbände, wie mehr Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden kann.

0%

11,3%



9 783934 868410

ISBN: 978-3-934868-41-0

www.kulturrat.de