

DIE SCHRANKEN DURCHBRECHEN

Frauen im Kultursektor in den Niederlanden¹

Ineke van Hamersveld²

1. Einleitung

Wir schreiben das Jahr 1995. Chris Dercon, der Direktor des führenden *Boijmans Van Beuningen Kunstmuseum* in Rotterdam, wählt nur Frauen für den holländischen Pavillon der Biennale in Venedig aus.³ Seine Wahl ist nicht nur Ausdruck seiner Wertschätzung der ausgewählten Künstlerinnen. Sie kann auch als Tribut an die große, wachsende Zahl der Spitzenkünstlerinnen in der niederländischen Kunstszene gesehen werden.

Wir schreiben jetzt das Jahr 1998. Die *Commissie Cultural Governance 2000* (Komitee zur Überprüfung von Führungspraktiken im Kulturbereich) untersucht die Zusammensetzung der Vorstände von über 50 größeren Kulturorganisationen in Amsterdam. Das Komitee erhofft sich Einblicke in die Alters- und Geschlechtsstruktur sowie in den Werdegang der Vorstandsmitglieder. Amsterdam soll dabei als pars pro toto für den niederländischen Kulturbereich stehen. Die Ergebnisse sind alarmierend: Das durchschnittliche Alter der Vorstandsmitglieder beträgt 54 Jahre, die Mehrheit kommt aus der Wirtschaft und ist männlich. Nur 20% der Vorstandsmitglieder sind Frauen.

Was bedeuten diese Ergebnisse für die Lage der Frauen im Kultursektor? Sind die Zeiten für sie gut oder schlecht?

Emanzipation: eine unerledigte Aufgabe

Ohne Zweifel hat die Situation der Frauen sich in den letzten 25 Jahren zum Vorteil verändert. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist zum größten Teil aus den Gesetzen und Verordnungen verschwunden. Frauen sind in der öffentlichen Meinung nicht mehr auf Küche, Kinder und Kirche beschränkt, sie haben ihre Defizite in Bildung und Ausbildung mehr als nur aufgeholt, und schließlich hat sich ihr Anteil am Arbeitsmarkt stark erhöht (SCP 1998). Frauen haben diese Veränderungen in hohem Maße selbst bewirkt. Das Amt für Sozial- und Kulturplanung bestätigt, dass die niederländische Gesellschaft in sozialer und kultureller Hinsicht innerhalb des letzten Vierteljahrhunderts einen großen Modernisierungsschub erfahren hat, der auch aufgrund der Emanzipation der Frau erfolgte. Insbesondere durch den enormen Anstieg ihres Anteils im Bildungssektor haben Frauen einen gleichberechtigten Ausgangspunkt für ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt erreicht (SCP/VUGA 1994).

¹ Dieser Beitrag wurde ursprünglich auf Niederländisch verfaßt; Übertragung ins Englische durch Don Mader, Rotterdam.

² Ineke van Hamersveld ist die Herausgeberin des Boekmancahier, kwartaalschrift voor kunst, onderzoek en beleid, Amsterdam.

³ Die ausgewählten Künstlerinnen waren Marlene Dumas, Maria Roosen und Marijke van Warmerdam.

Die Gleichheit der Einstiegschancen führte aber weder im Beschäftigungsmarkt allgemein noch im Kultursektor zu der erwarteten Symmetrie der Rollen. Nach wie vor existiert ein geschlechtsspezifisch geteilter Arbeitsmarkt.⁴ In einflußreichen Positionen sind Frauen unterrepräsentiert. Aufgrund von Teilzeitbeschäftigung und Beschäftigung in schlechtbezahlten Bereichen verdienen sie weniger als ihre männlichen Kollegen und erwerben sich daher auch geringere Ansprüche in Sozial- und Rentenversicherung (SCP 1998, 213-216).

Dieser Bericht konzentriert sich auf drei Themen: den Arbeitsmarkt im Kulturbereich, die staatliche Gleichstellungspolitik in diesem Bereich und die Situation der Frauen in der höheren Berufsbildung bzw. universitären Ausbildung. Der Bildungsbereich wird genauer untersucht, weil wir uns daraus Erklärungen für das Phänomen der "horizontalen Trennung" des Arbeitsmarkt erwarten, der ja wiederum zu Unterschieden im finanziellen und sozialen Status führt.

Unsere Forschungsergebnisse zeigen, dass Frauen im Kulturbereich noch weit vom Ziel der Gleichstellung entfernt sind und daher in der Gleichstellungspolitik der Regierung stärkere Beachtung finden müssen. Ein Teil unserer Daten beruht auf Erhebungen des *Kunstenmonitor* (Kunstmonitor), der regelmäßig die berufliche Entwicklung von Absolventen der künstlerischen Ausbildung etwa ein bis anderthalb Jahre nach dem Hochschulabschluss verfolgt. Außerdem stehen Daten zur beruflichen Laufbahn von Männern und Frauen im Theaterbereich zur Verfügung. Die hier präsentierten Daten wurden bisher noch nicht mit Blick auf den Frauenanteil aufbereitet und systematisch dargestellt. Die Entwicklungen im Kultursektor werden soweit wie möglich mit allgemeinen gesellschaftlichen Trends verglichen.

2. Bildung als Spiegel

Seit Jahren ist der hohe Frauenanteil in kulturbezogenen Studiengängen der Universitäten und in der kunstbezogenen Berufsausbildung im Gespräch. Es ist also interessant zu untersuchen, wie diese Frauen in den Arbeitsmarkt eingebunden werden und wie sie sich beruflich entwickeln. Solche Daten könnten ein Gradmesser für die Gleichstellung im Kultursektor sein.

Noch Ende der 60er Jahre gab es beträchtliche Unterschiede bei der Beteiligung an Ausbildungsprogrammen: Frauen machten weniger als die Hälfte der Studierenden aus. In den frühen 70ern begannen sich Veränderungen abzuzeichnen (SCP 1998). Die Frauen holten auf, u.a. auch inspiriert durch die zweite Feminismuswelle.

Berufliche Bildung

Der spektakuläre Zuwachs an Studierenden in der höheren Berufsbildung, der bis in die 90er Jahre andauerte, ist zum großen Teil auf die wachsende Beteiligung von Frauen zurückzuführen. Momentan liegt ihr Durchschnittsanteil in Studiengängen wie Wirtschaft, Gesundheitsfürsorge, angewandter Sozialwissenschaft und künstlerischer Ausbildung bei 55%.

Entwicklungen in Ausbildungsgängen mit Kunst- und Kulturbezug spiegeln solche Zahlen wider; Tabelle 2a und 2b zeigen, dass der Anteil der weiblichen Studierenden in diesen Ausbildungsgängen weit über die Hälfte beträgt. In der bildenden Kunst haben sich die Einschreibungszahlen in den letzten 30 Jahren, vervier- oder verfünffacht. Auch hier begann die Zu-

⁴ Segregation der Geschlechter ist das Phänomen der ungerechten Verteilung von Männern und Frauen in Bereichen der Bildung und dem Arbeitsmarkt.

nahme der weiblichen Studierenden in den 70er Jahren. In der darstellenden und bildenden Kunst hat sich das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Studierenden umgekehrt; Frauen stellen jetzt – außer in der Musik – die Mehrheit. Bei den Musikern/innen überwiegen immer noch die Männer, allerdings stellen Frauen die Mehrheit im Fach Musikpädagogik.

Tabelle 1: Kunststudenten nach Fächern, 1970, 1980 und 1990

	1970		1980		1990	
	Gesamt	%w	Gesamt	%w	Gesamt	%w
Kunstakademien	168	33	248	45	11.194	59
Ausbildung von Kunstlehrern	7.970	38	9.409	49	-	-
Hochschulen für Architektur	-	-	896	4	-	-
Konservatorien	2.875	41	5.261	41	2.382	38
Schauspielschulen	127	49	1.154	74	697	73
Ballettschulen	300	87	-	-	-	-
Postgraduierte	-	-	-	-	792	16
Gesamt	11.440	40%	16.968	46%		

Anmerkung: In den 90ern fiel Architektur nicht mehr unter die Kunstausbildung

Quelle: CBS, 2000

Tabelle 2: Gesamtzahl der Absolventen/innen der Kunst-, Schauspiel- und Musikschulen, 1996

Tabelle 2a: Absolvent/inn/en in der bildenden Kunst

Bereich/Fach	% Frauen
Schöne Künste	58
Angewandte Künste: Design	56
Angewandte Künste: Audio/Video	69
Kunstlehrer	81
Gesamt	66

Quelle: Berechnungen von Merijn Renjers, 1999/2000.

Tabelle 2b: Absolventen/innen in der darstellenden Kunst

Bereich/Fach	% Frauen
Schauspieler/innen; Darsteller/innen	66
Schauspiellehrer/innen	83
Musiker/innen	34
Musiklehrer/innen	51
Gesamt	58

Quelle: Berechnungen von Merijn Renjers, 1999/2000.

Akademische Ausbildung

Die akademische Ausbildung weist die gleiche Struktur wie die berufsbezogene Ausbildung auf, obwohl sie weitaus weniger Studierende anzieht. Männer stellten 1999 mit 52% der Studierenden noch die knappe Mehrheit. Während der 80er Jahre erfuhren die kulturorientierten

Frauen in Kultur- und Medienberufen

Studiengänge, die im Sprach- und Kulturbereich⁵ zusammengefaßt werden, einen Zuwachs von 30%. Dieser Trend kehrte sich in den 90ern um; 1999 gab es in den Sprach- und Kulturfächern weniger Studierende als 1980. Die Geschlechterverteilung blieb jedoch mit 64% Frauen zu 36% Männern gleich.

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt einen bemerkenswerten Rückgang der Universitätsstudenten. Die Zahl der Einschreibungen sank in fast allen Fächern. Den stärksten Rückgang wiesen die sprach- und kulturbezogenen Fächer auf. Gleichzeitig gab es einen Zuwachs an Studenten in der beruflichen Ausbildung in Fächern wie Wirtschaft und technische Ausbildung, Lehrberufe, angewandte Sozialwissenschaft (Sozial- und Kulturarbeit) und Gesundheitsfürsorge. Die Anzahl der Studierenden in Kunstberufen ist kaum gesunken. Kunst- und kulturbezogene Ausbildung verliert folglich ihre Attraktivität.

Von 1999 an betrug der Prozentsatz der Studentinnen in der beruflichen und akademischen Ausbildung 53%.

Traditionelle Muster der Berufswahl

Obwohl viele Frauen an hochqualifizierten Bildungsgängen teilnehmen, zeigen sich in der geschlechtstypischen Berufswahl wenig Änderungen. Frauen wählen im Allgemeinen Dienstleistungsberufe, z.B. Gesundheitsfürsorge, Sozial- und Kulturarbeit, oder Lehrberufe in der Berufsausbildung, in Verhaltensforschung und Sozialwissenschaft, Sprache und Kultur und im akademischen Bereich Gesundheitswissenschaft. Im Gegensatz dazu wählen Männer technische, wirtschaftliche und agrarwissenschaftliche Fächer in der berufsbezogenen Ausbildung und Technologie, Wirtschaft und Physik bei den akademischen Fächern.

Die kunstbezogene Berufsbildung ist durch die gleiche Struktur geprägt wie der gesamte Bereich der berufsbezogenen Bildung. Drei Viertel der Frauen wählen Ausbildungsgänge wie Modezeichnerin/Textilingenieurin oder Lehrerausbildungsgänge. Kleinere Veränderungen sind jedoch wahrnehmbar: Frauen drängen verstärkt in Kurse für Postgraduierte wie Film, Video und Fernsehen (53% Frauen gegenüber 47 % Männer) und Fotografie (59% Frauen gegenüber 41% Männer) (van Hamersveld 1998).

Im universitären Bereich der Sprache und Kultur sind Frauen ebenso in der überwältigenden Mehrheit, außer in den Disziplinen Musikwissenschaft, Geschichte und Philosophie. Neuerdings fallen die traditionellen Geisteswissenschaften in den Bereich Sprache und Kultur, z.B. Kunstgeschichte und Sprachen oder die neueren Disziplinen wie Kulturpolitik und -management.

Frauen meiden also nach wie vor die Bereiche Wirtschaft, Technologie und Physik. Sogar ein Bereich mit so guten Beschäftigungsaussichten wie Informatik ist für Frauen kaum anziehend. Dabei gibt es sowohl in der Wirtschaft wie auch im Kulturbereich einen großen Bedarf an Computerexperten/innen, die auch über den Computer hinausblicken können. Einige Universitäten richten neue naturwissenschaftlich orientierte Studiengänge mit einem "menschlicheren" Gesicht ein. Die *Vrije Universiteit* in Amsterdam arbeitet zum Beispiel an einem Geo-Archäologie Kurs, wo Geologen mit Archäologen der geisteswissenschaftlichen Fakultät ko-

⁵ Hierzu gehören sprach- und literaturwissenschaftliche Fächer, Geisteswissenschaften, Archäologie, Bibliotheks- und Informationswissenschaften, Filmwissenschaft, darstellende Kunst, Fernsehstudien, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft, Theaterwissenschaft, Europastudien, Kulturwissenschaft, Philosophie etc.

operieren. Der Kurs wird bei den geologischen Wissenschaften angesiedelt und beginnt im Herbst 2001. Die gleiche Universität hat einen Kurs "Multimedia und Kultur" eingerichtet, dessen Lehrkörper sich aus Lehrenden sowohl der Informatik als auch der Künste und der Literatur zusammensetzt; dieser Kurs beginnt im September 2000. Studenten in diesem Studiengang beschäftigen sich mit der Entwicklung von Software für Kultur- und Medienorganisationen, wie Museen, Bibliotheken und Rundfunk- und Fernsehanstalten. Hier sind Kenntnisse von Kultur und Medien genau so gefragt wie Programmierkenntnisse. Möglicherweise spricht diese Art von Ausbildung mit einer menschlichen und sozialen Blickrichtung junge Frauen eher an als reine Programmierkurse.

Die Naturwissenschaften hoffen durch diese neuen Ausbildungsgänge nicht nur, ihre Zielgruppen besser anzusprechen, sondern auch mehr Frauen anzuziehen und nebenbei ihr "Streber"-Image loszuwerden (Zuidweg 2000).

3. Position auf dem Arbeitsmarkt

Kulturorientierte Ausbildungsgänge scheinen hauptsächlich Frauen anzusprechen. Wenn also die Mehrheit der Auszubildenden in der Berufsbildung und der Studierenden an den Universitäten von Frauen gestellt – und in einigen Fällen ist dies seit 2 Jahrzehnten der Fall – so ist es legitim anzunehmen, dass sich diese Zahlen in der Einbindung in den Arbeitsmarkt widerspiegeln. Dieser Effekt stellt sich jedoch nicht ein. Wir werden dies am Beispiel der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt allgemein, im Kultursektor und in den Lehrberufen der beruflichen und akademischen Bildung aufzeigen.

Die *Enquête Beroepsbevolking 1998*, eine Untersuchung zur Lage auf dem Arbeitsmarkt, wird jährlich veröffentlicht. Alle Personen im Alter von 15 bis 64, die mindestens 12 Wochenstunden arbeiten, Berufsanfänger sind oder aktiv Arbeit mit einer Mindeststundenzahl von 12 Stunden wöchentlich suchen, werden als Teil des Beschäftigungssegments der Arbeitnehmerschaft im Sinne der *Enquête* gesehen. Wer weniger als 12 Wochenstunden arbeitet oder arbeitslos ist, wird als arbeitslos klassifiziert (CBS 1999, 19).

Im Jahr 1998 betrug der Frauenanteil an der erwerbstätigen Gesamtbevölkerung 39%, der Männeranteil lag mit 61% beträchtlich höher. Die Arbeitslosenrate war bei den Frauen mit 57% höher als bei den Männern mit 43%. Der größte Unterschied war jedoch bei den nicht erwerbstätig Beschäftigten zu finden: 68% weiblich und 32% männlich (CBS 1999, 32-33).⁶

Die Zahlen für den Kultursektor sind den allgemeinen Zahlen des Arbeitsmarktes sehr ähnlich. In der *Enquête* werden alle Angestellten und Selbständigen in verschiedenen Geschäfts- und Handelsbereichen nach ihrer Beschäftigung klassifiziert. Ein wichtiger Teil des Kulturbereiches wird unter der Überschrift Kulturdienste/Verschiedenes geführt. Unter den Untergruppen findet man keineswegs nur Künstler, sondern z.B. auch Tätigkeiten wie Müllabholung und -verwertung, Wäschereien und Körperpflege, aber auch Meinungsbildende Gruppen und Interessenverbände und schließlich Kultur, Freizeit und Sport. Bei den unter Kultur aufgeführten Beschäftigungsgruppen finden wir "Film, Video, Fernsehen, andere Unterhaltung und Kunst, Kulturausleihzentren, öffentliche Archive und Museen."

Ende 1998 waren 1,4% aller Beschäftigten in diesem Bereich tätig. Das bedeutet, dass ca. 91.400 Menschen ihren Hauptberuf im Kulturbereich hatten, davon 44% Frauen.

⁶ Von den Frauen im Alter von 15-64 Jahren hatten im Jahr 1998 49% Arbeit, von allen Männern, der gleichen Altersgruppe hatten 75% Arbeit (CBS 1999, 32-33; s. auch Tabelle 9).

Tabelle 3: Beschäftigte im Kultursektor 1993-1998 (in Tausend)

Jahr	Frauen	Männer
1993	34,5	43,3
1994	36,3	45,7
1995	34,2	46,1
1996	36,3	47,1
1997	38,3	49,4
1998	40,3	51,2

Quelle: CBS, (Statline) 2000

Im Kultursektor ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichener als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dieses Verhältnis korrespondiert jedoch in keiner Weise mit der Geschlechterverteilung bei den Absolventen/innen in der kulturellen Berufsausbildung oder in kulturbezogenen Fächern an der Universität in den 80er und 90er Jahren. Überraschenderweise wächst die Zahl der Frauen im Kultursektor genau so schnell wie die der Männer, obwohl in anderen Wirtschaftsbereichen der Frauenanteil schneller wächst als der Männeranteil. Andererseits stimmt der indizierte Zuwachs⁷ der Stellen im Kultursektor mit dem Stellenzuwachs in der Wirtschaft allgemein überein. Schlußfolgerung: Der Frauenanteil im Kulturbereich ist geringer als erwartet.

Ausgewählte Bereiche und der kulturelle Arbeitsmarkt

In der *Enquête Beroepsbevolking* werden Kultur, Freizeit und Sport wie ein monolithischer Block behandelt. Dies beruht auf forschungstechnischen Gründen, ist aber der Materie völlig unangemessen. Nicht nur, dass die Inhalte der aufgeführten Arbeiten im Kultursektor sehr weit von denen im Sport- und Freizeitbereich entfernt sind, sondern auch die verschiedenen Positionen innerhalb des Kulturbereiches divergieren sehr stark. Die unterschiedlichen Kulturbereiche wurden des öfteren empirisch untersucht, wobei sich das Interesse vorwiegend auf die Kulturschaffenden richtet. Geschlechtsunterschiede waren jedoch nie Gegenstand der Forschung.⁸ Es gibt kaum präzise Vergleichszahlen. Daher können wir nur versuchen, einen Eindruck der Situation wiederzugeben.

Im Theater gab es 1975 nur eine Handvoll Frauen, die aktiv an Produktionen als Darstellerinnen und/oder Regisseurinnen beteiligt waren; 1985 machten sie schon 20% der Aufführungen aus. Zehn Jahre später sind sie für 33% aller Produktionen verantwortlich, jedoch hauptsächlich in ad hoc subventionierten Projekten (Kolk 1999, 11). In der neuen Musik, traditionellerweise eine männliche Domäne, lag der Frauenanteil 1999 bei nur 8% (Metzelaar 1999, 162). Im Bereich bildende Kunst wurden 1997 44% Frauen registriert (Brouwer und Poot 1999).

Beschäftigungsmarkt Bildung und Ausbildung

In der *Enquête Beroepsbevolking* wurden kulturelle Bildung und Universitätslehre im Gebiet Sprachen und Kultur nicht in die Rubrik Kultur, Freizeit und Sport eingeordnet, sondern in

⁷ Der Index zeigt den Anstieg oder Abfall der Durchschnittszahl der im Kulturbereich Beschäftigten über eine gewisse Zeitspanne.

⁸ In den 90ern gab es mehr Forschung im Bereich Tanz, Choreographie, Kabarett, Komposition und bildende Kunst. Der *Kunstenmonitor* verfolgt den Werdegang von Absolventen/innen ein oder zwei Jahre nach ihrem Abschluß.

den allgemeineren Bereich Bildung und Ausbildung. Verglichen mit dem allgemeinen kulturellen Beschäftigungsmarkt stehen die Frauen in der höheren Bildung (und zwar sowohl in der berufsbezogenen als auch in der akademischen Bildung) wesentlich schlechter da.

Insbesondere in der kulturellen Berufsbildung steht der Prozentsatz der weiblichen Lehrkräfte in keinem Verhältnis zum Anteil der Studentinnen.

Tabelle 4: Lehrpersonal in der berufsbezogenen Ausbildung (hbo) und in der Kunstausbildung

Jahr		Gesamt	% Frauen
1997	Beruf Kunstausbildung	2.041	26
	Beruf Ausbildung	11.498	19
1980	Beruf Kunstausbildung	2.337	26
	Beruf Ausbildung	12.375	22
1990	Beruf Ausbildung	18.613	29
1999	Beruf Ausbildung	14.214	34

Bemerkung: Nach 1980 wurde die Zahl der Lehrer nicht mehr in Kunstausbildung und andere Berufsausbildung eingeteilt.

Quelle: CBS, 2000

Das Gleiche gilt für die Universitätsausbildung einschließlich des Bereichs Sprachen und Kultur. Obwohl in den letzten 20 Jahren über 60% der Absolventen/innen Frauen waren, beträgt der Frauenanteil an den Professor/innen der niederländischen Universitäten höchstens 16%. Es ist auffallend, dass ausgerechnet die neugegründeten Universitäten (Maastricht, Rotterdam und Tilburg) über keine Professorinnen in den geisteswissenschaftlichen Fächern verfügen.⁹ Trotzdem schneiden die philosophischen Fakultäten gegenüber dem nationalen Durchschnitt von 5% positiv ab. Auf nationaler Ebene waren 7% des höheren Lehrpersonals Frauen, bei den "regulär" angestellten Universitätsdozenten beträgt der Anteil 20% und 34% bei den Doktoranden, die als wissenschaftliche Hilfskräfte arbeiten (NWO 1999, 1).

Tabelle 5: Anteil von Professorinnen an niederländischen Universitäten mit geisteswissenschaftlichen Fakultäten (Sprachen und Kultur), 1996

	Gesamt	% Frauen
(Amsterdam) Universität Amsterdam	79	8
(Amsterdam) Freie Universität	40	13
(Groningen) Staatliche Universität	43	9
(Leiden) Staatliche Universität	79	10
(Maastricht) Staatliche Universität Limburg	76	
(Nijmegen) Katholische Universität Nijmegen	51	10
(Rotterdam) Erasmus Universität	11	
(Tilburg) Katholische Universität Brabant	9	
(Utrecht) Universität Utrecht	45	16

Quelle: Baaijens 1999, 173

⁹ 1998 waren 16% der Professoren an der Universität Amsterdam Frauen.

Lehren aus der Forschung?

Im Jahre 1997 rückte die mangelnde Repräsentanz der Frauen im akademischen Bereich in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, nachdem eine vieldiskutierte schwedische Veröffentlichung die eingeschränkten Möglichkeiten für Frauen in post-Promotionskursen des Schwedischen Forschungsrates für Medizin (Wennerås and Wold 1997) aufgezeigt hatte. Im selben Jahr und als Reaktion auf die schwedische Studie führte die *Nederlandse Organisatie voer Wetenschapelijk Onderzoek* (NWO = Niederländische Organisation für wissenschaftliche Forschung) eine vergleichbare Untersuchung der post-Promotionskurse für Einzelpersonen durch (TALENT und PIONIER). Aus dieser Untersuchung ergab sich, dass im Gegensatz zu Schweden die Aufnahmechancen für Frauen und Männer ungefähr gleich waren. Es wurden jedoch in den Niederlanden weniger Frauen als Männer für post-Promotions Stipendien vorgeschlagen oder nominiert und weniger Frauen als Männer reichten als Hauptbewerber Stipendienbewerbungen ein.

Als Antwort hat die NWO verschiedene Schritte eingeleitet. So dokumentiert sie seit 1997/98 das Geschlecht der Bewerber/innen und wie viele dieser Bewerbungen angenommen werden. Zusätzlich wurden die Alterskriterien für die meisten Stipendien abgeschafft, 1997 wurde eine Familienklausel eingeführt. Bewerber/innen oder Vorschlagskandidat/innen müssen die Altersgrenze nicht mehr einhalten, wenn sie nachweisen, dass ihre Karriere durch Familienpflichten aufgehalten wurde. Ihr akademisches Alter hinkt dann dem biologischen hinterher.

Um den Aufstieg von der einfachen Lehrkraft zur Führungsebene zu erleichtern, haben die NWO und der Verband der Universitäten (VSNU) ein Förderprogramm eingerichtet. Das Programm trägt den Namen ASPASIA und läuft von 1999 bis 2004. Kandidaten müssen sich über mehrere Jahre der Durchführung oder Beaufsichtigung von Forschung widmen, ein vierjähriges Promotionsprojekt oder ein zweijähriges post-doktorales Projekt durchführen.¹⁰ Diese Initiative will zur Qualifizierung von Frauen für Lehrstellen und in der Universitätsverwaltung beitragen. Gleichzeitig wird das Potenzial an talentierten Forscher/innen ausgeweitet. Nur die besten Vorschläge werden angenommen; es handelt sich um insgesamt 28 bis 33 Forschungsstellen¹¹ (Timmerhuis und Bringmann 1999).

Die einzelnen NWO-Direktorien, einschließlich der Geisteswissenschaften, sollen untersuchen, welche von der NWO vorgeschlagenen Maßnahmen für ihren jeweiligen Arbeitsbereich angemessen sind. Zum Beispiel hat die NWO im Bereich Geo- und Biowissenschaft (Biologie, Geologie und Ozeanographie) die allgemeine NWO Politik angenommen und 7,5 Mio. niederländische Gulden bereitgestellt, um in den Jahren von 2000 bis 2010 mehr feste Stellen mit Frauen zu besetzen. Von dieser Summe werden 6 Millionen dafür benutzt, 26 Vollzeitstellen in Teilzeitstellen umzuwandeln, mit einem Umrechnungsfaktor von 1,4 Teilzeitstellen pro Vollzeitstelle. Wenn mindestens eine von zwei Teilzeitstellen mit einer Frau besetzt wird, dann könnten die Universitäten die zusätzlichen Kosten vier Jahre lang zurückerstattet bekommen. Auf diese Art und Weise kann der Prozentsatz der Frauen bei den Universitätsdozenten auf mindestens 20% angehoben werden, momentan liegt er bei 16%. Eine halbe Million Gulden werden zur Erleichterung des Wiedereinstiegs von Frauen, die ihre Karriere auf Grund einer Familienpause unterbrochen haben, verwendet. Eine Million schließlich dient als Beitrag zum ASPASIA Programm.

¹⁰ Die Personen, die das Promotionsprojekt, bzw. post-doktorale Projekt durchführen, können Männer oder Frauen sein.

¹¹ ASPASIA ist nicht zur Schaffung neuer Stellen da, sondern beschränkt auf die Beförderung von Universitätsdozenten zu leitenden Dozenten.

Es gibt zwei Gründe für solche Maßnahmen. Einerseits trägt die bessere Nutzung vorhandener Qualifikationen zur Bereicherung der akademischen Welt und ihrer Verwaltung bei. Andererseits ist ein Personalnotstand bei den Akademikern bereits für das Jahr 2003 voraussehbar, da die Universitätsbeschäftigten überaltert sind und viele Lehrende in den kommenden Jahren pensioniert werden (Van Vucht Tijssen 2000).

4. *Glass ceilings*

...auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert, und trotz ihrer Höherqualifikation sind sie in führenden Positionen nicht adäquat vertreten. Obwohl in vielen Institutionen der Frauenanteil stark gewachsen ist, steigen nach wie vor nur wenig Frauen in Führungspositionen auf. Da die Gründe für dieses Phänomen nicht leicht aufzuzeigen sind, wird häufig das Bild der *glass ceilings* verwendet, also unsichtbarer Barrieren, die den Aufstieg behindern. Gemeint ist die Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil in höheren Bildungseinrichtungen und in den entsprechenden Führungspositionen. (De Olde und Slinkman 1999, 28).

In der Vorbereitung eines Memorandums zur Emanzipation unter dem Titel *Van vrouwenstrijd naar venzelfsprekenheid* hat das Ministerium für Arbeit und Soziales (SWZ 2000) an Hand der *Enquête Beroepsbevolking 1997* die Durchlässigkeit unterschiedlicher Wirtschaftsbereiche für den Aufstieg von Frauen in Leitungspositionen untersucht.

Die Analyse zeigte zunächst, dass im Zeitraum von 1988 bis 1997 ein grundlegender Wandel stattfand: Seither arbeiten relativ weniger Frauen in gering qualifizierten Berufen und mehr in Berufen mit mittlerer und höherer Qualifikation. Frauen besetzen 35,5% aller höheren und akademischen Positionen, Männer 64,5%.¹²

Im nächsten Schritt wurden Frauen in leitenden Managementfunktionen untersucht. Von einer leitenden Funktion spricht das Zentrale Statistikamt, wenn einer Stelle mindestens 10 Mitarbeiter/innen unterstellt sind. Würden Frauen und Männer in gleichem Maße in Führungspositionen vorrücken, dann müssten 35,5% aller leitenden Funktionen mit Frauen besetzt sein. In der Praxis beträgt ihr Anteil aber lediglich 18% (Tabelle 15).¹³ Ca. die Hälfte der Stellen, die theoretisch mit Frauen besetzt sein müssten, sind tatsächlich mit Männern besetzt; daraus errechnet sich eine Stärke der *glass ceiling* von 50,1.

Die Untersuchung ergab, dass Frauen im akademischen Bereich eher auf leitende Funktionen vorrücken als Frauen in anderen hochqualifizierten Berufen, obwohl mehr Frauen eine Berufsausbildung als eine akademische Ausbildung absolviert haben.

Die Untersuchung zeigte weiterhin, dass *glass ceilings* in allen Wirtschaftsbereichen existieren, obwohl ihre Stärke variiert. Die Bereiche Dienstleistung und Handel waren mit einer Stärke von 20 bzw. 18,1 für Frauen am durchlässigsten. Im Gegensatz dazu beträgt die Stärke

¹² Das bedeutet, daß 25% aller Frauen Arbeit in höheren oder akademischen Stellungen ausüben; von allen arbeitenden Männern sind es 29% (De Olde und Slinkman 1999, 11).

¹³ Die Daten der Eurostat ergeben, daß die Niederlande damit in Europa fast das Schlußlicht sind, nur Italien hat eine geringere Anzahl an weiblichen, leitenden Angestellten, mit 16,5% (SWZ 2000, 35).

im Industrie- und Baubereich 100, im Transport- und Kommunikationsbereich 43,1 und in der öffentlichen Verwaltung 42,2 (De Olde und Slinkman 1999). In der öffentlichen Verwaltung werden die *glass ceilings* durch die Prozentzahlen der Frauen in Politik und öffentlicher Verwaltung besonders gut sichtbar. Das Kabinett und das Unterhaus des niederländischen Parlaments erringen die meisten Punkte mit einem Frauenanteil von 27% der Ministerposten und 36% der Staatssekretäre und mit 36% der Parlamentsmitglieder im Unterhaus. Eine Untersuchung der Frauen in politischen Ämtern von 1986 bis 1999 zeigt eine stetige Zunahme des Frauenanteils in diesem Bereich.¹⁴

...auf dem Arbeitsmarkt Kultur

Mit einem Wert von 74,4 ist die *glass ceiling* im Bildungsbereich mit seinem hohen Frauenanteil besonders stark. Damit liegt der Bildungsbereich, was die Undurchlässigkeit für den Aufstieg von Frauen betrifft, auf Platz zwei hinter der Industrie- und Baubranche. Verschiedene Zahlen machen dies deutlich. Eine Untersuchung der Bildungsaufsichtsbehörde aus dem Jahr 1994 zeigt, dass 1992 nur 4% der Sitze in den Aufsichtsräten und in den zentralen Verwaltungsräten der polytechnischen Fachhochschulen mit Frauen besetzt waren. Um diese Zahlen zu erhöhen, hat das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft spezielle Maßnahmen zur Frauenförderung in Fachhochschulen eingeführt. Schulen, die Frauen auf eine feste Stelle im Aufsichtsrat oder im zentralen Verwaltungsrat einstellen und einen Frauenförderungsplan entwickelt hatten, konnten einen Bonus von 300.000 Gulden erhalten. Nur wenige Institutionen nutzten diese Gelegenheit.

1998 waren 25% der Vorstandsmitglieder der Universitäten Frauen; das Ziel war ein Minimum von 20%. 1997 wurde die erste Frau zur Vorstandsvorsitzenden ernannt (OC&W 1998).

Im Bereich Kultur und Verschiedenes ist die *glass ceiling* relativ dünn, da der Frauenanteil in leitenden Positionen mit 23,9 hoch ist. Trotzdem wird sie sichtbar, wenn man z.B. die Liste der Mitglieder der Vereinigung niederländischer Theaterensembles betrachtet. Nur 18% der künstlerischen Theaterdirektoren/innen sind weiblich, im Gegensatz zu 38% der General (Finanz) Direktoren/innen. In manchen Fällen werden die Funktionen auch aufgeteilt: 6% der künstlerischen Direktoren/innen und 2% der General (Geschäfts) Direktoren/innen verfahren so. In der Leitung der Kunstmuseen sieht die Lage ähnlich aus: 1996/97 waren 31% der Direktor/innen und stellvertretenden Direktoren/innen der 20 wichtigsten Museen weiblich. Bei den 8 wichtigsten Museen mit internationalem Ruf betrug dieser Anteil nur 12,5%.

¹⁴ Seit 1992 hat die Regierung Ziele gesetzt für die Beteiligung der Frauen in der Politik und öffentlichen Verwaltung. Für das Unterhaus betrug das Ziel im Jahr 1996 mehr als 35% Frauenanteil und 1998 einen Zuwachs von 5% bei jeder Wahl, bis eine gleiche Beteiligung erreicht ist. Für das Europäische Parlament und das Oberhaus und die Verwaltung der Provinzialen Staaten wurde der Prozentsatz auf mindestens 30%, im Jahr 1999 festgesetzt, mit einer Zunahme von 5% bei jeder Wahl, bis ein Gleichstand erreicht wird. Für Stadtverwaltungen wurde das Ziel mit der Wahl von 1998 auf 30% festgelegt, mit einer Steigerung von 5% bei jeder Wahl, bis Gleichstand erreicht ist. Für Bürgermeister und Polizeipräsidenten beträgt das 2002 Ziel 25% und für Direktoren der Bezirkswasserbehörde 15%.

Tabelle 6: Prozentsatz der weiblichen Vorstandsmitglieder, Verteilung der Direktorinnen und Personalstärke der öffentlichen Fonds und des Kulturrats 1996/97

	Vorstand	Büro	Direktor
Fond für Amateurkunst	--	--	--
Fond für bildende Kunst, Architektur und Design (1997)	17	52	M
Fond für Literatur (1997)	40	44	W
Fond für niederländischen Film (1996)	14	78	M
Fond für darstellende Künste (1996)	--	--	M
Fond für kreative Musik (1996)	0	100	W
Mondriaan Stiftung (1997)	17	58	M
Kulturrat	44	54	M

Quelle: Berechnungen von Ineke van Hamersveld

Unterschiedliche Karrierebedürfnisse

Verschiedene Mechanismen halten die *glass ceiling* aufrecht. Sie stehen zueinander in Bezug und können sich gegenseitig verstärken. Am häufigsten wird die "Pipeline-Theorie" vertreten, der zufolge es Frauen einfach an Erfahrung mangelt, weil sie noch nicht lange genug zur aktiven Erwerbsbevölkerung gehören. Sie bräuchten daher einfach mehr Zeit. Diese Theorie erscheint im Kultursektor jedoch wenig plausibel. Seit 20 Jahren stellen Frauen die Mehrheit der Hochschulabsolventen/innen. Die erste Gruppe aus der ersten Hälfte der 80er Jahre hat im Jahr 2000 schon lange das Alter und die Erfahrung erreicht, um in Managersesseln zu sitzen.

Ein anderer oft genannter Grund ist, dass der Managerjob als männlich angesehen wird und speziellen Anforderungen und Spielregeln unterliegt. Diese drücken sich in einer Organisationskultur¹⁵ aus, die Frauen benachteiligt, da sie z.B. Teilzeit arbeiten und somit nicht die vom Führungspersonal erwartete permanente Verfügbarkeit erbringen können. Diese drückt sich nicht nur in der Forderung nach ständiger Erreichbarkeit aus, sondern auch in höherem Arbeitsdruck. Aus Untersuchungen des Niederländischen Zentrums für Direktoren über seine Mitglieder ergibt sich, dass der Arbeitsdruck der Führungskräfte ständig zunimmt: 1968 mussten nur 11% der Direktoren 60 oder mehr Stunden arbeiten, aber 1983 waren es 20% und 1994 arbeiteten fast die Hälfte (46%) mindestens 60 Stunden in der Woche (Van Bergen 2000, 67).

Viele Frauen haben nicht den Ehrgeiz, in Spitzenstellungen aufzusteigen, da sie die Investition von Zeit und das Ausmaß von Stress, die damit verbunden sind, unangemessen finden. Dies ist das Ergebnis eines von der ING Bank entwickelten Programms zur Karriereentwicklung. In dieser Bank, in der Frauen von ihrem Arbeitgeber eindringlich dazu angehalten wurden, ihre Karriere voranzutreiben, stellte sich heraus, dass die Frauen ihre Priorität gar nicht darin sahen, sich einen Weg nach oben in der Organisation zu erkämpfen und dafür einen sehr hohen Preis in ihrem Privatleben zu bezahlen. Favorisiert wurde vielmehr eine angenehme Arbeit (Van Bergen 1998, 98). In der Berufslaufbahn der Frauen scheinen Status und Geld keine entscheidende Bedeutung zu haben. In der Regel haben Frauen andere Karrierestrategien: ihre Interessen richten sich weniger darauf, so schnell und so weit wie möglich auf der Karriereleiter voranzukommen, sondern mehr auf die inhaltliche Ausrichtung der Arbeit (De Olde und Slinkman 1999, 35-36).

¹⁵ (De Olde und Slinkman 1999, 34)

Wenn Frauen sich für Teilzeitarbeit (weniger als 35 Stunden die Woche) entscheiden, dann spielen meistens zwei Gründe eine Rolle bei dieser Entscheidung. Am wichtigsten ist der Wunsch, Karriere und Familie (Kindererziehung, Pflege in der Familie etc.) zu verbinden. Mehr Frauen als Männer wählen diese Option.¹⁶ Frauen neigen eher als Männer dazu, neben ihrer Arbeit noch andere Interessen zu entwickeln, und dies ist ein weiterer Grund, warum sie nicht so interessiert an langen Arbeitsstunden sind. Teilzeitarbeit lässt sich eher mit einer an Inhalten orientierten Karriere verbinden werden als Managementfunktionen in der heutigen Wirtschaftswelt. Aus dieser Perspektive wird klar, welche große Bedeutung angemessene und bezahlbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten haben.

Eine Untersuchung der Berufstätigkeit von Frauen und Männern im Theaterbereich erbrachte das bemerkenswerte Ergebnis, dass Kinderbetreuung kein Karrierehindernis darstellt. Trotzdem sind durchschnittlich mehr Frauen als Männer mit dem Verlauf ihrer Karriere unzufrieden. Zu Beginn ihrer Berufslaufbahn ist die Situation genau umgekehrt. Die Unzufriedenheit der Frauen kann weitgehend auf die eingeschränkte Stundenzahl zurückgeführt werden, die sie in den darstellenden Künsten arbeiten: durchschnittlich 25 Stunden pro Woche. Männer hingegen arbeiten durchschnittlich 32 Wochenstunden. Je mehr Erfahrung darstellende Künstler haben, desto mehr Arbeit erhalten sie und desto bekannter werden sie.

Einer der Gründe, aus denen Frauen weniger Wochenstunden arbeiten als Männer, ist der Mangel an Rollen für Frauen. Der Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Rollen war in den letzten Jahren konstant, während sich die Anteile der Geschlechter dramatisch verändert haben. Während bei den Frauen der Wettbewerb zugenommen hat, ist er bei den Männern zurückgegangen (Struyk und Rengers 2000, 31-35). Die Unzufriedenheit der Frauen hat daher mit dem Inhalt ihrer Arbeit zu tun. Der Bedarf für Karriereentwicklung und persönliches Wachstum wird nicht vollständig erfüllt.

5. Bekommen sie, was sie verdienen?

Da mehr Frauen als Männer Teilzeit arbeiten, steigen sie in der Hierarchie nicht so weit auf und erwerben geringere Rentenansprüche. Ihr finanzielles Risiko im Falle von Scheidung, Trennung oder Tod des Ehepartners ist daher größer. Nach dem niederländischen Rentengesetz hat der überlebende Partner selbst mit einem nur geringen Einkommen wenig Chancen auf Zusatzrente. Wenn das Einkommen aus Arbeit oder einer anderen Unterstützungsleistung 4022,54 holländische Gulden pro Monat übersteigt, wird keine Rente an die überlebenden Ehepartner gezahlt (Basisjahr 2000).

Es gibt Maßnahmen, die zur Stärkung der finanziellen Position der Frauen beitragen, etwa die Bereitschaft der Arbeitgeber zu flexibleren Arbeitszeiten, Kostenübernahme oder Bezuschussung der Kinderbetreuung.

Die Karrierestrategien von Frauen liefern zumindest eine Teilerklärung für den Fortbestand der *glass ceilings* und auch dafür, warum ihr Einkommen trotz steigender Qualifikation niedrig bleibt. Löhne bleiben ein aussagekräftiger Indikator für die tatsächliche soziale und wirtschaftliche Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

¹⁶ 1997 hatten 58,6% der arbeitenden Frauen eine Teilzeitstelle, gegenüber 10,5% der arbeitenden Männer (De Olde und Slinkman 1999, 37).

Es scheint, als ob Frauen, die eine qualifizierte Berufsausbildung absolviert haben (dies gilt auch für künstlerische Berufe), weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, und zwar sowohl pro Stunde als auch im Monat. Frauen mit einer künstlerischen Ausbildung verdienen durchschnittlich 21% weniger als ihre männlichen Kollegen, das heißt 689 Gulden weniger pro Monat. Die Unterschiede zwischen den monatlichen Gehältern sind größer als die zwischen den Stundenlöhnen, weil mehr Männer als Frauen Vollzeit arbeiten: 40% der Frauen gegenüber 49% der Männer mit einer Kunstausbildung. Der Prozentsatz der Frauen, die einen festen Vertrag haben beträgt 49%, gegenüber 57% der Männer. Die folgende Tabelle zeigt die Arbeitssituation ca. eineinhalb Jahre nach dem Examen. Forschungen aus dem Jahr 1995 zu Absolventen im Bereich der Kunst zeigen, dass Frauen seltener bezahlte Arbeit haben als Männer und öfter unbezahlte Arbeit leisten.

Tabelle 7: Monatsgehalt und Stundenlohn von Absolvent/innen von Kunstakademien, Schauspielschulen und Konservatorien, 1997

Tabelle 7a: Bildende Künste

	Monatsgehalt		Stundenlohn	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bildende Kunst	1839	2348	11,57	14,35
Angewandte bildende Kunst: Design	2711	3332	16,04	18,45
Angewandte bildende Kunst: Audio/Video	2860	3952	17,20	30,46
Kunstlehrer/innen	2243	3588	18,81	21,87

Tabelle 7b: Darstellende Künste

	Monatsgehalt		Stundenlohn	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Schauspieler/innen; Darsteller/innen	2349	3844	16,85	21,72
Schauspiellehrer/innen	2715	3408	20,91	24,85
Musiker/innen	3031	3589	23,18	23,30
Musiklehrer/innen	2436	2729	22,80	22,71
Durchschnitt	2605	3294	18,20	21,04

Quelle: Berechnungen von Merijn Rengers

Tabelle 8: Soziale Position der darstellenden und bildenden Künstler, 1996

	% Frauen	% Männer
Bezahlte Arbeit	68	77
Freiwillige Arbeit	8	3
Arbeitslos	12	11
Studien	11	9
Andere	2	1

Quelle: Van der Linden, Rameakers und Pagrach 1998

Das Bruttoeinkommen der Frauen am Theater beträgt durchschnittlich 833,33 niederländische Gulden weniger als das ihrer männlichen Kollegen. Dieser Unterschied ist jedoch auf die Wochenstundenzahlen zurückzuführen (Struyk und Rengers 2000, 32). Beim Jazz und der improvisierten Musik sind die Gehaltsunterschiede, insgesamt gesehen, ähnlich. Die Größe des Einkommens hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, wie der Anzahl der Auftritte, der Bezahlung pro Auftritt und dem Einkommen aus anderen musikalischen Aktivitäten, so wie dem

Unterricht. Frauen treten halb so oft auf wie ihre männlichen Kollegen, aber sie verdienen mehr durch Musikunterricht (Ijdens und Van der Velde 1998).

6. Emanzipationspolitik kommt voran

Frauen im Kulturbereich sind mit den gleichen Mechanismen konfrontiert wie in anderen Bereichen. Wie geht also die Politik mit der Gleichstellung der Frau um?

Die wichtigste Frage dabei ist: Wer verfügt über die Macht, und wie funktioniert sie? Arbeit, bezahlt oder unbezahlt, ist ein wichtiges Thema in diesem Politikbereich. In seinem letzten Memorandum zur Frage der Emanzipation hat das Sozialministerium, das für Gleichberechtigungspolitik zuständig ist, der Arbeit und Pflege oder Fürsorge eine zentrale Rolle zugeschrieben (SWZ 2000). Das Memorandum behandelt Trends, Analysen und Vorschläge für die Politik. Das Memorandum, welches im Frühjahr 2000 erschien, wurde Beratungsgremien wie dem Bildungsrat und dem Sozioökonomischen Rat¹⁷ sowie verschiedenen sozialen Gruppen mit Bitte um Kommentar vorgelegt, um eine Grundlage zu schaffen und breite gesellschaftliche Unterstützung für diese Politik sicherzustellen. Wie auch in der niederländischen Kulturpolitik, wurde den Frauen, die Minderheiten angehören und den jungen Frauen besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Auf der Grundlage des Feedbacks sollen konkrete Handlungsvorschläge für eine zukünftige langfristige politische Planung der Gleichstellungspolitik entwickelt werden. Es fällt auf, dass der Kulturrat nicht zu den Gremien gehört, denen dieses Memorandum vorgelegt wurde.

Das Memorandum *Van Vrouwenstrijd naar vanzelfsprekendheid* stellt fest, dass nur wenige Frauen finanziell unabhängig sind. Einer der Gründe dafür, nämlich die Schwierigkeit für Frauen (und Männer), Familienleben und Arbeit zu verbinden, soll durch verschiedene Maßnahmen beseitigt werden. 60 Millionen niederländische Gulden werden z.B. für die Erhöhung der Zahl der Kinderbetreuungsplätze, bessere Regelungen des Vaterschaftsurlaubs und neue Gesetze und Verordnungen zum Bereich der Arbeitszeit bereitgestellt. Am 1. Juli 2000 ist das Gesetz zur Anpassung der Arbeitszeiten in Kraft getreten. Dieses Gesetz nimmt das Arbeit und Pflege/Fürsorge Gesetz vorweg; beide haben die Absicht, die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen zu fördern.

Neben der Betonung von Arbeit und Fürsorge sind Macht und Entscheidungsfindung die zweite Säule des neuen Memorandums zur Emanzipation. Nicht von ungefähr gelten diese als "Klassiker" des Emanzipationsprozesses. Das Kabinett hat beschlossen, bei der Umsetzung des Ziels der adäquaten Repräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen eine aktive Rolle durch Forschung, Subventionen und Informationsaustausch zu übernehmen. Ziel ist die Entfernung der Hindernisse, auf die Frauen im Berufsleben immer wieder stoßen.

Mainstreaming

Das Memorandum des Ministeriums für Soziales und Arbeit zur Frage der Gleichstellung behandelt das Thema allgemein und in groben Umrissen. Daher wird Frauen im Kultursektor keine gesonderte Aufmerksamkeit geschenkt. Emanzipationspolitik im Allgemeinen wurde seit 1992 als "Facettenpolitik" betrachtet. Das bedeutet, dass die Facette der Gleichstellung in die allgemeine Politik der einzelnen Ministerien aufgenommen werden muß, eine integrierte

¹⁷ Zu den anderen Räten gehören der Rat für internationale Fragen, der Wohnungsrat, der Entwicklungsrat, der Umweltrat, der Rat für öffentliche Verwaltung und der Rat für soziale Entwicklung.

Form der Umsetzung von Politik, die auch "*Mainstreaming*" genannt wird. Jedes Ministerium muss die allgemeine Gleichstellungspolitik in seinem eigenen politischen Bereich umsetzen.

Gleichstellungspolitik im Kulturbereich wird in dem Memorandum *Emancipatie in het WVC-beleid* behandelt, das 1991 unter der Zuständigkeit der derzeitigen Ministerin für Kultur, Hedy d'Ancona, geschrieben wurde. Für sie wie für ihre Vorgänger waren "Fördermaßnahmen" ein wichtiges Instrument bei der Bekämpfung der Unterrepräsentation der Frauen in der Berufswelt über einen längeren Zeitraum.¹⁸ Wenn Frauen Schlüsselpositionen erreichen, so war die Argumentation, dann würde ihr Talent nicht ungenutzt bleiben und das würde auf lange Sicht zur Gleichstellung der Geschlechter führen. Solche "positiven Maßnahmen" könnten auf die Zusammensetzung externer Beratungsgremien der Regierung angewendet werden. Weiterhin – und das ist entscheidend – wollte d'Ancona herausfinden, ob es möglich und wünschenswert sei, positive Maßnahmen in die Stipendienbedingungen kultureller Institutionen aufzunehmen (Van Hamersveld 1998, 214-215).

Die Zielgruppe für die Emanzipationspolitik bestand hauptsächlich aus Kulturschaffenden. Andere Berufe wie PR-Angestellte, Redakteure, leitende Angestellte oder Direktoren von Kunstinstitutionen wurden nicht explizit erwähnt.

Kultur streichen

1994 wechselte der Bereich Kultur aus der Zuständigkeit des Ministeriums für Wohlfahrt, Gesundheit und Kultur (WVC) zu dem neu eingerichteten, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaften (OC&W). Im ersten Gleichstellungsmemorandum des neuen Ministeriums, *Een kristal van kansen* (1998), spielte Kultur keine signifikante Rolle. Bildung und Wissenschaft erhielten fast die gesamte Aufmerksamkeit. In den Abschnitten zur Kultur wurde nur bemerkt, dass das alte WVC Ministerium einen finanziellen Beitrag zur Erforschung der Karrieren von bildenden Künstler/innen ein bis anderthalb Jahre nach ihrem Studienabschluß geleistet hatte.¹⁹ Dem Memorandum zufolge konnten die Forschungsergebnisse die unterschiedliche Anerkennung der Arbeit von Männern und Frauen nicht auf Unterschiede in der Beurteilung der Qualität ihrer Arbeit zurückführen. Vielmehr hingen Karriereerfolg und Zufriedenheit vom Selbstvertrauen, einem Gefühl von Wohlbefinden und günstigen sozialen Bedingungen ab. Das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft verfolgte diese Schlussfolgerungen in seiner Politik nicht weiter. Unter Berufung auf weitere Aktivitäten des früheren WVC (wie eine Untersuchung zu Frauen in den Medien, die eine Konferenz zu diesem Thema einschloss) und auf die Weiterführung der Unterstützung für das *NOS-Bureau Beeldvorming v/m* (öffentliche Rundfunk-/Fernsehanstalt), entschied das Ministerium, dass die Position der Frauen im Kultursektor keinen Anlass zum Handeln bot (OC&W 1998, 35-37).

In einer politischen Prioritätenliste der Jahre 1998-2002 wird Kultur ausschließlich im Zusammenhang mit den Subventionen für zwei Institutionen erwähnt: dem *NOS-Bureau Beeldvorming v/m* und Axis, Büro für die Künste v/m.²⁰ Beide Institutionen arbeiten an der Über-

¹⁸ Positive Maßnahmen wollen die anteilmäßige Repräsentation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, sowohl qualitativ, wie auch quantitativ erreichen.

¹⁹ Top führte ihre Forschung Anfang der 90er Jahre durch.

²⁰ In dem Plan für die Kunst 2002-2005, hat der Kulturrat eine negative Reaktion des OC&W bezüglich der Weiterführung von Axis, Büro für die Künste v/m veröffentlicht. Der Rat ist tatsächlich überzeugt, daß es Raum gibt für eine Institution, die sich mit geschlechtsspezifischen Themen beschäftigt, aber die Art und Weise in der sich Axis dargestellt hat nicht sehr überzeugend war (Raad voor Cultuur, 2000, XX). Wenn das Ministerium diesem Rat folgt, wird Axis Anfang 2002 geschlossen.

windung stereotyper Darstellungen von Männern und Frauen. Axis wird sogar durch ein separates Gleichstellungsbudget finanziert. Jedoch werden "in einigen politischen Bereichen .. Forschungsaufträge von den betreffenden Ministerien als Ergebnis vorgeschlagener politischer Maßnahmen vergeben". Das Memorandum *Een Kristal* bezieht sich auf die Möglichkeit, dass in manchen Politikbereichen die Forschung vom jeweiligen Ministerium in Auftrag gegeben wird, um die Ergebnisse der intendierten Politik zu bewerten.

Das Gesamtbudget für Gleichstellung in Bildung und Wissenschaft beträgt in der Regierungszeit 1998-2002 11 Millionen Gulden; das separate Gleichstellungsbudget für den Kultursektor 375.000 Gulden (OC&W 1998, 42-43).

Angesichts der großen Bedeutung, die das Sozialministerium der Gleichstellung beimisst, die durch intensive Maßnahmen unterstützt wird, erscheint die Schlussfolgerung des OC&W zumindest überraschend. Obwohl das Ministerium auf eine lange Geschichte mit vielen Beispielen im Bereich Gleichstellung in Bildung und Wissenschaft zurückblickt, scheint es so, als ob für das völlig unterschiedliche und schwer fassbare Politikfeld Kultur keinerlei Konzepte vorhanden seien.

Das derzeitige Ministerium für OC&W ist nicht das erste Kulturministerium, das Probleme mit der Durchführung der Gleichstellungspolitik für den Kultursektor hat. In den vergangenen 20 Jahren gingen die verschiedenen Ministerien extrem zögerlich mit der Gleichstellungspolitik für den Kultursektor um. Im ersten, 1981 erschienenen, Memorandum des Ministeriums für Kultur wurde das Konzept der Gleichstellung als Anhängsel des Inhalts künstlerischen Ausdrucks behandelt und es wurde vorgeschlagen, dass die Gleichstellung in der Kulturpolitik auf "sozial engagierte Kunst" zusteure. Da seit Beginn der 80er Jahre das Prinzip der Qualität und nicht des "Sozialen Engagements" im Zentrum der allgemeinen Kulturpolitik stand, gab es immer eine Spannung zwischen den Zielen der Kunst und der Gleichstellungspolitik. Aus diesem Grund konnte die Regierung (in eigenen Worten) "keine Rolle in der Führung oder Anregung" der Emanzipation übernehmen. In dem Memorandum des WVC der Ministerin d'Ancona steht wörtlich: "Die Möglichkeiten der Regierung und im besonderen des Kulturministers bestimmte Entwicklungen tatsächlich zu beeinflussen, sind limitiert" (van Hamersveld 1998, 218).

Kultur wieder auf dem Programm

Das Memorandum *Een kristal van kansen* erschien Mitte 1998. Ende 1998 erhielt das Unterhaus ein Schreiben des Sozialministeriums, welches darlegte, dass Vorbereitungen für einen kollektiven Gleichstellungsplan aller Ressorts getroffen würden. Dieser Aktionsplan stammt aus den politischen Vereinbarungen der drei Parteien der derzeitigen Regierungskoalition und besagt, dass alle Ressorts mindestens 3 konkrete Aufgaben im Gebiet der Gleichstellung während ihrer jeweiligen Amtszeit einführen und umsetzen sollen. Der Brief bestätigt explizit, dass Gleichstellungspolitik in der Verantwortung der jeweiligen Ministerien liegt. Die Aufgabe muss mit den zentralen Themen der Gleichstellungspolitik, wie sie vom Sozialministerium bestimmt wurden, übereinstimmen. Der Aktionsplan selbst sollte im Frühjahr 1999 dem Unterhaus vorgelegt werden.

Das Ministerium für OC&W hat seinen Kurs geändert: Kultur steht wieder auf dem Plan. Zum ersten Mal in der Geschichte der Gleichstellungspolitik werden Alternativen zu Subventionen eingeführt. Das Kulturministerium hat vier Punkte eingereicht: drei im Bereich Bil-

dung²¹, einen im Bereich Kultur. Letzterer hat auch zum Ziel, den Anteil der Frauen in Beratungsgremien, Kommissionen und Vorständen zu erhöhen. Anlass für diesen Aktionspunkt war das Ergebnis der eingangs erwähnten Untersuchung der *Commissie Cultural Governance 2000* zur Zusammensetzung der Vorstände in großen und mittleren Kulturinstitutionen in Amsterdam. Diese Untersuchung war Teil eines Projekts zur Revitalisierung des Kulturmanagements. Sie ergab, dass Frauen nur 20% der untersuchten Vorstände ausmachen. In der begleitenden Hintergrundinformation des Ministeriums zu dem erwähnten Aktionspunkt Kultur wird die zunehmende Teilhabe der Frauen im Kulturbereich als Produzentinnen und Konsumentinnen mit ihrer mangelnden Präsenz in Entscheidungspositionen kontrastiert.

Was sind nun die konkreten Pläne des Ministeriums OC&W zu diesem Aktionspunkt? Zuerst soll der Anteil von Frauen in entscheidungstragenden Funktionen festgestellt werden und es soll untersucht werden, welche expliziten und impliziten Bedingungen bei der Nominierung für solche Positionen eine Rolle spielen und wie ein Gleichgewicht der Geschlechter in Beratungsgremien, Kommissionen, Preisjursys und Vorständen erreicht werden kann.²² Zweitens werden die Ergebnisse der Untersuchung umgesetzt. Ende 2001 wird es eine erneute Untersuchung zur Zusammensetzung der Direktorien der Amsterdamer Kulturinstitutionen geben.

Die Ressorts müssen dem koordinierenden Minister jährliche Fortschrittsberichte vorlegen; auf Grundlage dieser Berichte präsentiert der Minister dem Unterhaus einen Jahresbericht, der erste erschien im Frühjahr 2000 (Sdu 1999).

Der Aktionsplan gibt die Idee auf, dass Gleichstellungspolitik sich hauptsächlich an Kulturschaffende und Institutionen, die Informationen verbreiten, an Jursys und Kommissionen, die ihre Arbeit beurteilen, richten muss. Der Aktionsradius schließt auch allgemeine Kulturinstitutionen ein, die nicht direkt im Dienste eines Untersektors stehen.

Quoten und Fördermaßnahmen

Die Frage bleibt, wie man die Anzahl der Frauen in Entscheidungs- und Beratungspositionen erhöhen kann. Ein gestiegenes Bewußtsein von der ungleichen Verteilung der Sitze führt nicht automatisch zu den erwünschten Veränderungen, da jede Institution ihr eigenes Netzwerk benutzt. Frauen, die sich eher auf die Inhalte ihrer Arbeit als auf Erstellung von Netzwerken konzentrieren, sind in Netzwerken nicht besonders "sichtbar". Datenbanken wie Toplink und Atane könnten eine Lösung für dieses Problem anbieten. Toplink vermittelt bei der Verpflichtung von Frauen für Vorstände und Beratungsgremien. Toplink versucht, die Kultur des Nominierungsprozesses hin zu einer größeren Bandbreite und einer ausgeglicheneren Geschlechterzusammensetzung zu beeinflussen. Die Initiative muß jedoch von den Institutionen selbst ausgehen; vielleicht werden in Zukunft die Kulturinstitutionen in Amsterdam unter ihnen sein. Atana sucht nach neuen Direktoren, Kommissionsmitgliedern und Beratern für den Kultursektor. Ziel von Atana ist ausschließlich das Aufspüren von Persönlichkeiten mit einem dualen kulturellen Hintergrund. Ausgewählte Personen nehmen an einem Ausbildungsprogramm teil, das aus einer Reihe von Kursen besteht, mit Fakten und Hintergründen über

²¹ Die drei Aktionspläne für Bildung sind: Modernisierung der Einstellungsbedingungen und Arbeitsverhältnisse; Aufmerksamkeit auf die emanzipatorischen Aspekte der Kommunikations- und Informationstechnologie in Grundschulen und weiterführenden Schulen; Liberalisierung der Stundenzahl in Schulen.

²² Forschungsergebnisse zu Frauen in Stipendienkommissionen: 1983 Frauen 16%, Männer 84%; 1988 Frauen 32%, Männer 68%; 1997 Frauen 38% Männer 62%. De Nooy & Toussaint 1999. Während die Zahl der Frauen in Stipendienkommissionen deutlich ansteigt, zeigt sich dies noch nicht in der Anzahl der weiblichen Bewerber. Dieser Unterschied ist hauptsächlich auf eine Generationen-Diskrepanz zurückzuführen.

Grundsätze und Praktiken, Seminare unter der Führung erfahrener Manager aus dem Kultursektor und Arbeitsbesuche im Unterhaus, dem Kulturrat und anderen relevanten Kulturinstitutionen.

Aktive Interventionen, wie die von Atana, haben größere Erfolgsaussichten als Quoten und Förderungsmaßnahmen. Im Kultursektor werden diese allgemein als unwillkommene Zwangsmaßnahmen wahrgenommen, als "künstlerische Umweltverschmutzung".

Quoten und Förderungsmaßnahmen wurden auch von Frauen als unerwünscht angesehen. Konzepte wie Chancengleichheit und/oder Emanzipationspolitik sind für Frauen im Jahr 2000 wenig attraktiv. Sie sind nicht organisiert und akzeptieren die Errungenschaften der zweiten feministischen Welle als selbstverständlich. Nicht umsonst sind derzeit 60% der Frauen zwischen 25 und 34 wirtschaftlich unabhängig, während es bei den 55 bis 64jährigen nur 14% sind (SWZ 2000, 15).

Schließlich gibt es zwei Faktoren, die die Einführung von Quoten und Förderungsmaßnahmen in Kulturinstitutionen erschweren. Der erste hat mit dem progressiven Image des Kultursektors zu tun. Das Label "progressiv" des künstlerischen Ausdrucks wird automatisch auf alle übertragen, die in diesem Bereich arbeiten. Dadurch wird es schwierig, in diesem Bereich überhaupt von "Ungleichheit" zu reden. Zugleich wird der Mythos vom Kultursektor als dem Frauensektor par excellence geschaffen, einem Bereich, in dem talentierte Künstlerinnen sich seit Jahren machtvoll und selbstbewusst präsentiert haben und es wird die Illusion genährt, dass derzeit kein Anlass für irgendeine Form der Gleichstellungspolitik besteht.²³

Für große Institutionen wie Fachhochschulen und Universitäten, in denen die Distanz zwischen Verwaltung, Lehrkörper und Studierenden größer ist als in Kulturinstitutionen, sind Quoten und positive Maßnahmen ein geringeres Problem. In Gesetz zur gerechten Vertretung von 1997 hat das Ministerium für OC&W von diesen Bildungsinstitutionen verlangt, alle vier Jahre Zielsetzungen bezüglich des Frauenproporztes in höchsten Funktionen aufzustellen. Sie müssen aufweisen, wie diese Ziele erreicht werden können und eine Auswertung am Ende jedes Vierjahreszyklus vorlegen. Es gibt jedoch weder positive noch negative Sanktionen. Eines der wichtigsten in dem *Een kristal van kansen* genannten Ziele ist die Verbesserung der Position weiblicher Lehr- und Verwaltungskräfte.

Um die Beförderung von der einfachen Lehrkraft zum führenden Dozenten zu erleichtern, wurde der bereits erwähnte Anreizfond ASPASIA 1999 eingerichtet. Diese Unterstützung wird sich im Jahr 2002 auf 5 Millionen Gulden belaufen; die niederländische Organisation für wissenschaftliche Forschung stellt zudem eine jährlich wachsende Summe - 1,5 Millionen Gulden im Jahr 2002 - für diesen Fond zur Verfügung (Timmerhuis und Bringmann 1999).

Investitionen in Talent und Zukunft

Die Erweiterung der Zielgruppen der Gleichstellungspolitik im Kultursektor könnte einen Durchbruch bedeuten, der die Möglichkeiten der Politik beträchtlich erweitert. Diese Verschiebung ermöglicht die Übertragung der allgemeinen Maßnahmen des Sozialministeriums

²³ Wie ernüchternd die Zahlen auch immer sind - die jeden Anschein, daß die Situation rosig sei auf eine fixe Idee reduzieren- es gibt auch eine andere Seite. Seit den 70ern ist der Aufstieg der Künstlerinnen unaufhaltsam und sie haben die Kunst auf ihre eigene Art bereichert, oftmals mit Arbeiten in der denen Aspekt Frau-Sein reflektiert wird.

in den Kulturbereich. Die Politik des Kulturministeriums sollte eher in Forschungsmaßnahmen u.ä. bestehen als in Subventionen.

Obwohl Forschung ein Instrument ist, das immer wieder von Politikern, auch auf dem Gebiet der Gleichstellung, angewendet wird, ist Forschung zur Gleichstellung im Kultursektor immer noch eine Ausnahmeerscheinung. Studien können in der Politikentwicklung sehr hilfreich sein. Einige Beispiele: Untersuchungen in Bildung und Wissenschaft konzentrieren sich auf die geschlechtsspezifischen Studienentscheidungen der Studierenden in den kultur- und geisteswissenschaftlichen Berufen und Studienrichtungen. Die Ergebnisse könnten genutzt werden, um gezielteren Einfluss auf die Berufswahl zu nehmen. Schließlich erklären die hartnäckig weiterbestehenden Unterschiede bei der Wahl der Studienfächer weitgehend die Disproportionalitäten am Arbeitsmarkt (SCP 1998, 218). Zudem werden aus geringen Unterschieden in der Ausgangsposition große Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, die unter anderem in einer einseitigen Einkommensverteilung resultieren. Die Wirtschaft nennt dies den "der Gewinner nimmt alles" Effekt.

Ein anderes Beispiel: das Sozialministerium legt großen Wert auf Monitoring, um langfristige Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik sorgfältig zu erfassen. Ein solches Mittel könnte auch im Kultursektor angewendet werden. Es ist wichtig, eine klare Unterscheidung zu treffen zwischen Frauen, die ihr Haupteinkommen durch kreative Arbeit erzielen, Frauen, die in Kulturinstitutionen arbeiten, Frauen, die in der Berufsausbildung, in Sprachen und Kultur oder in der Forschung arbeiten und schließlich Frauen, die aktiv in Politik und öffentlicher Verwaltung tätig sind. Zudem trifft es für Frauen in künstlerischen Berufen eher zu, dass die besondere Dynamik des kulturellen Arbeitsmarktes berücksichtigt werden muß. Eines der Charakteristika des Arbeitsmarktes für Künstler ist die Mehrfachbeschäftigung, die künstlerische wie auch kunstfremde Beschäftigung umfassen kann. Ein anderes Charakteristikum ist die sehr ungleiche Verteilung des Einkommens unter den verschiedenen Sparten. Zusätzlich arbeiten einige Künstler als bezahlte Angestellte, während andere, im Gegensatz dazu, selbständige Kleinunternehmer sind (Langenberg 1999, 36-40).

Um die Entwicklung von beruflichen Laufbahnen zu verfolgen, lohnt sich die Investition in Untersuchungen des Werdegangs von Absolventen/innen nach dem Examen. Solche Untersuchungen, aufgeteilt in verschiedene Gruppen von Frauen im Kultursektor, könnten auch, die Frage beantworten, wo die große Zahl der Absolventinnen der kultur- und geisteswissenschaftlichen Fächer verbleibt, die nicht im Kultursektor auftaucht und was ihre Gründe für diese Entscheidung sind. Vielleicht könnten solche Untersuchungen auch die Frage klären, warum sich so wenige Frauen um Stipendien bewerben, sowohl in den bildenden Künsten, als auch in der akademischen Forschung (Withaar 1987 und Brouns 1999).

In jedem Untersuchungsansatz ist es sinnvoll, ethnische und kulturelle Unterschiede der Frauen zu berücksichtigen, so dass die verschiedenen Bildungs- und Lebenswege verschiedener Gruppen von Frauen verfolgt werden und Maßnahmen der Politik darauf abgestimmt werden können. Schließlich wäre es sinnvoll, verschiedene Alterskategorien einzuführen, um die Unterschiede zwischen den Generationen herauszuarbeiten.

Die Frauenforschung im Kultursektor könnte Verbindungen zu laufenden internationalen (vergleichenden) Studien zum Thema Frauen in den Kunst- und Medienberufen herstellen. Auch sollte die Zusammenarbeit mit gelegentlichen oder regelmäßigen Forschungsprojekten gesucht werden. Durch die Integration expliziter Frauenthemen kann häufig mit einem Minimum an Investitionen viel gewonnen werden.