

# VERÄNDERUNGEN IN DER LANDSCHAFT

## Frauen in Kultur- und Medienberufen: Vereinigtes Königreich (UK)<sup>1</sup>

Gillian Swanson, Trevor Jones, und Andy Feist<sup>2</sup>

### 1. Darstellung der Kultur- und Medienberufe

Seit einiger Zeit ist es im Vereinigten Königreich möglich, von den Kunst- und Medienberufen in einem gemeinsamen Kontext zu sprechen: den *Cultural Industries* (im Deutschen schon länger als "Kulturwirtschaft" geläufig). Dieser Begriff erlaubt es, die Palette der bildenden Künste und des Kunsthandwerks neben die angewandte Kunst neuerer Kulturbranchen wie Werbung, Design und Mode und ebenso solche Bereiche zu stellen, die schon traditionell als "Industrien" verstanden werden, wie die Musikwirtschaft, Medien und das Verlagswesen. Das wird um so sinnvoller in Hinsicht auf die neuen Informationstechnologien. Es gibt kaum Gebiete der Kunst- und Medienberufe die sich nicht auf die eine oder andere Weise an digitale Technologien angepaßt haben - sowohl in Bezug auf benötigte Fähigkeiten, Arbeitsbedingungen und die Produktions- und Verbreitungsmedien - als auch durch ihre Schnittstellen mit der schnell wachsenden neuen Medienindustrie.

Die britische Regierung hat "Kreative Industrien" (*Creative Industries*) als umfassenden Terminus für diesen Bereich eingeführt. In dem kürzlich vom Ministerium für Kultur, Medien und Sport (Department of Culture, Media and Sport) herausgegebenen "Überblick über die Kreativen Industrien" (*Creative Industries Mapping Document*) wird der Terminus wie folgt definiert: Es geht um "solche Aktivitäten, die ihren Ursprung in individueller Kreativität sowie entsprechenden Fähigkeiten und Talenten haben und die durch die Entwicklung und Vermarktung von geistigem Eigentum potentiell kapitalbildend oder arbeitsplatzfördernd sind" (DCMS 1998b:3).<sup>3</sup> Diese Kreativen Industrien in Großbritannien beschäftigen mehr als 1,4 Millionen Menschen, von denen jedoch nicht alle im engeren kreativen Bereich tätig sind, während ca. 450.000 "Kreative", also z.B. Künstler und Publizisten, in anderen Industriezweigen tätig sind. Die geschätzte Gesamtanzahl der *Kreativen* liegt ebenfalls bei 1,4 Millionen - innerhalb und außerhalb der *Creative Industries* - was 5% aller Arbeitnehmer ausmacht (DCMS 1998b:8). Dieser Prozentsatz wäre höher, wenn man die Selbständigen, Freiberufler und die Teilzeitbeschäftigten dazu zählte (Casey, 1999:42). Die Kreativen Industrien setzen jährlich 60 Milliarden englische Pfund um und sind dadurch zu einem wichtigen Faktor für das britische Arbeitsmarkt- und Industrieprofil geworden. Die Arbeitsgruppe Kreativindustrie (*Creative Industries Task Force*) bemerkt jedoch, daß ein koordinierter Entwicklungsansatz noch formuliert werden muß (DCMS 1998b:3).

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde ursprünglich auf Englisch verfasst.

<sup>2</sup> Gillian Swanson ist leitende Dozentin für Kulturstudien an der University of the West of England; Trevor Jones ist Dozent an der Fakultät für Sozialwissenschaften an der Universität Cardiff und Andy Feist ist Honorary Senior Research Fellow an der City University London. Die Forschungsarbeit wurde von Jo Haynes und Rhianon Bayliss unterstützt. Wir danken dem Arts Council of England für die zusätzliche Förderung dieser Studie.

<sup>3</sup> '... those activities which have their origin in individual creativity, skill and talent and which have a potential for wealth and job creation through the generation and exploitation of intellectual property'.

Wie wir im *Creative Industries Mapping Document* der Arbeitsgruppe Kreativindustrie sehen können, variieren die Daten zum Einkommen und der Arbeit zwischen den verschiedenen Sektoren dieses Industriezweiges, was einen Mangel an einheitlicher Berichterstattung vermuten lässt und zugleich eine koordinierte Bereichsanalyse behindert. Gleichzeitig berücksichtigen die offiziellen statistischen Klassifikationen derzeit noch nicht ausreichend die Verbindungen, die neue Arbeitsformen zwischen privaten oder öffentlichen Unternehmen, aber auch zwischen Angestellten und Selbständigen/Freiberuflern schaffen.

Genau betrachtet gibt es im kulturellen Bereich - mit Ausnahme von Hörfunk und Fernsehen - einen chronischen Mangel an *gendered employment statistics*, d.h. einer Arbeitsstatistik, die Männer und Frauen getrennt ausweist. Die Lückenhaftigkeit der Darstellung von Fragen der Gleichstellung, über die im *Creative Industries Mapping Document* berichtet wird, ist Beleg für einen Mangel an einheitlichen und zugänglichen Berichten und regelmäßigen Prüfverfahren (*monitoring protocols*); dies macht es praktisch unmöglich, die arbeitsmarktpolitische Situation der Frauen und ihre Karrieremöglichkeiten in verschiedenen Industrien zu vergleichen und klare Aufgabenfelder für die Gleichstellungspolitik herauszuarbeiten. Ein Beispiel für die Daten- und Berichtslücke bei den Kulturberufen sind die Bibliotheken, für die es landesweit keine Daten gibt, die das Geschlecht des Personals berücksichtigen. Dies ist um so erstaunlicher, weil nicht nur ca. 3/4 der Bibliothekare Frauen sind, sondern ebenso, weil diese Lücke trotz eines weitreichenden und spannenden Forschungsprogramms existiert, das sich mit neuen Berufsprofilen und -kompetenzen, Managementmodellen und Zukunftsperspektiven von nationalen öffentlichen Institutionen beschäftigt.<sup>4</sup> Dies läßt vermuten, daß der Wert solcher statistischer Profile und Forschungsarbeiten über geschlechtsspezifische Beschäftigungsmuster noch als ein Teil der Darstellungs- und Planungsprozesse in den neuen *Creative Industries* anerkannt werden muß. Geeignete Protokolle über Beschäftigungsmuster sind wichtig für effektive politische Maßnahmen, darunter nicht zuletzt solche Rahmenprogramme, die kulturelle Vielfalt und sozialen Zusammenhalt fördern sollen.

## **2. Frauenbeschäftigung im Kunst- und Kultursektor**

Eins ist klar: Diese Industrien sind zwar in ihren Arbeitspraktiken und -strukturen heterogen, aber Frauen sind im gesamten Sektor unterrepräsentiert. Der Anstieg der Beschäftigung von Frauen im Kultursektor war in den letzten Jahren allerdings beträchtlich: Ihr Anteil stieg zwischen 1982 und 1991 in allen wichtigen Berufsgruppen (mit Ausnahme der Musiker). In einigen Berufsgruppen – z.B. Musiker und Fotografen – sind Frauen immer noch wenig präsent, mit unter 1/4 der Berufstätigen. Obwohl Frauen in den "feminisierten" Industrien, wie Bibliotheken mit über 70% die Mehrheit stellen, ist es für sie immer noch schwierig, in höhere Positionen aufzusteigen (Poland, Curran und Owens, 1995).

In diesem Bericht werden wir ein detailliertes Bild frauenspezifischer Muster im Arbeitsmarkt, bei den Einkommensverhältnissen, in der Qualifikation und Ausbildung sowie bei Karrieremöglichkeiten im Management und für leitende *Top Jobs* für den gesamten Kultursektor zeichnen. Dabei können wir uns auf Daten aus den Hauptquellen der Beschäftigungsstatistik<sup>5</sup>,

---

<sup>4</sup> Nationale Gremien für das Bibliothekswesen, die Untersuchungen durchgeführt haben oder Daten besitzen, sind die Bibliotheks- und Informationskommission (Library and Information Commission), der Bibliotheksverband (Library Association) und die statistische Fachabteilung Nationale Bibliotheken und Information der Longborough Universität

<sup>5</sup> Die Hauptquelle für genaue Informationen über Beschäftigungsmuster in Großbritannien ist die Untersuchung der Regierung zu der Arbeitnehmerschaft (Labour Force Survey=LFS) die seit 1973 durchgeführt wird. Diese Untersuchung wurde bis 1983 alle 2 Jahre durchgeführt, danach jährlich (mit über 150.000 unter-

auf Gewerkschaften und wichtige Gremien oder Körperschaften der einzelnen Sparten stützen (z.B. Berufsverbände), ebenso auf viele bereits existierende Untersuchungen. Diese Quellen organisieren ihre Daten nach verschiedenen Kriterien und es war daher schwierig ein einheitliches Bild zu erhalten; wir stellen entsprechend die Information so zur Verfügung, wie sie jeweils von diesen Quellen genutzt wurden.

### *Frauen in Kulturberufen*

Daten aus dem *Census of Employment* (Arbeitsstättenzählung) und dem *Labour Force Survey* (Beschäftigungsstatistik) bestätigen, dass Frauen in Kulturberufen unterrepräsentiert sind, wobei es beträchtliche Unterschiede in den verschiedenen Sparten gibt. Tabelle 1 verdeutlicht den Frauenanteil in verschiedenen Kulturberufen anhand des Zensus von 1991.

**Tabelle 1: Frauenanteile in Kulturberufen, 1991**

Kulturberufe	Frauenanteil (%)
Bibliotheken	70
Archive und Museen	50
Literatur, Journalismus	43
Kunst, Werbegrafik, Grafik-Design	38
Industriedesign	39
Mode-Design	83
Schauspiel, Entertainment, Bühnenbild, Produktion, Regie	40
Musik	23
Fotografie, Kameraleute, Technik für audio-visuelle Medien	18
Instrumentenbau und Klavierstimmen	12
Gesamtbeschäftigte im Kulturbereich	39

Quelle: Zensus von 1991. Aus O'Brien and Feist (1995)

Anfang der 90er Jahre waren Frauen besonders in den folgenden Gruppen unterrepräsentiert: Musik, Fotografie, Kameraführung, Technik für audio-visuelle Medien und Instrumentenbau/Klavierstimmen. In allen diesen Bereichen waren über 3/4 der Beschäftigten männlich. Zu den relativ feminisierten Bereichen gehörten die Bibliotheken (70% weiblich) und das Modedesign (mit 83% Frauenanteil). In der Kategorie Archive und Museen gab es einen Gleichstand bei Männern und Frauen.

---

suchten Personen). Seit 1992 ist die LFS eine vierteljährliche Untersuchung. Dieser Bericht bezieht sich auf einige Ergebnisse der neuesten, zur Verfügung stehenden Daten, der LFS vom Winter 1998/99. Eine weitere Informationsquelle zur Beschäftigung ist der Zensus zur Beschäftigung (Census of Employment) und sein Nachfolger, die Jahresuntersuchung Beschäftigung (Annual Employment Survey = AES). Obwohl in dieser Quelle die Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht für beide Gruppen festgestellt werden, erfasst sie nur Angestellte (d.h. keine Selbständigen) und lässt daher einen wichtigen Teil der Gesamtbeschäftigten im Kultursektor unberücksichtigt (s.u.). Eine andere Quelle für Statistiken ist der *New Earnings Survey* (NES). Dies ist eine jährliche Untersuchung der Höhe, Verteilung und Bestandteile des Verdienstes und der gearbeiteten Stunden. Sie basiert auf einer 1% Stichprobe der Beschäftigten aus dem *Pay As You Earn* (PAYE) von April. Ergebnisse über Industriebereiche und Beschäftigtengruppen werden genannt, es ist jedoch aufgrund der kleinen Stichprobe schwierig, detaillierte geschlechtsspezifische Analysen für künstlerische/kulturelle Tätigkeitsfelder durchzuführen. Eine weitere Einschränkung dieser Daten ist, dass diese Untersuchung, wie auch der AES nur Angestellte untersucht. Trotz des relativen Datenmangels bei den Einkommen, werden wir über die Ergebnisse des NES später berichten. Berufsverbände und Gewerkschaften verfügen über nützliche Daten. Der *Arts Council of England* sammelt Daten über subventionierte Organisationen (obwohl dies natürlich nur einen Teil des Sektors abdeckt). Schließlich gibt es verschiedene Studien - qualitative und quantitative - zu einzelnen Sparten innerhalb der Kunst- und Kulturindustrie, die eine detailliertere Sicht zur Position der Frauen in bestimmten Tätigkeitsbereichen liefern.

## *Frauen in Kultur- und Medienberufen*

Obwohl die Daten nicht direkt vergleichbar sind, scheint es als ob das Bild Ende der 90er Jahre im Großen und Ganzen ähnlich aussieht. Daten des LFS, des *Labour Force Survey*, für 1998/99 (s. Tabelle 2) deuten an, dass insgesamt das Verhältnis der Geschlechter innerhalb der Kulturberufe mit einem Frauenanteil von ca. 39% dem von 1991 ähnlich ist. In bestimmten Bereichen, wie in der Musik, der Fotografie, bei Kameramännern/frauen oder bei Technikern für audio-visuelle Medien gibt es immer noch einen relativen Männerüberschuß. Wie zu Beginn des Jahrzehnts sind hauptsächlich Frauen Bibliothekare.

**Tabelle 2: Beschäftigungszahlen in Kulturberufen 1998/99+**

Kulturberufe 1999	Anzahl	Frauen (%)
Bibliotheken, Archive	29.889	78
Autoren/innen	108.805	37
Künstler/innen	112.631	38
Industrie- /Mode Design	31.663	49
Schauspieler/innen	72.658	42
Musiker/innen	30.758	26
Fotografie, Kameraführung, Technik für audio-visuelle Medien	46.024	15
Instrumentenbau und Klavierstimmen*	4.236	18
Gesamtbeschäftigte Kulturbereich	436.664	39

Quelle: LFS Winter 1998/99

+ Nur Hauptberuf

\* Da diese Zahlen auf Schätzungen basieren die weniger als 10.000 ausmachen, sind die Zahlen für sich genommen nicht zuverlässig

### *Frauen in der Kulturwirtschaft*

In etwas anderer Darstellung, also bezogen auf Wirtschaftszweige, bleibt dieses Bild dennoch im Wesentlichen bestehen (s. Übersicht 3). Die Kulturwirtschaft umfasst mehr Berufe als gemeinhin mit kulturellen oder künstlerischen Aktivitäten assoziiert werden. Der Frauenanteil von 54% zeigt in dieser statistischen Lesart ein größeres Gleichgewicht der Geschlechter unter den Beschäftigten.

**Tabelle 3: Frauenanteil in verschiedenen Branchen der Kulturwirtschaft, 1998/99**

Kulturwirtschaft	Anzahl	weiblich (%)
Verlage Bücher/Zeitschriften & Vervielfältigung von Aufzeichnungsmedien	95.257	50
(Bücher)	39.252	56
(Zeitschriften)	44.049	51
Fotografische Aktivitäten	38.119	29
TV, Video und Film	123.744	36
(Rundfunk und Fernsehen)	81.090	35
Künstlerische und kreative Berufe	130.418	41
Bibliotheken, Archive, Museen	90.384	70
(Bibliotheken, Archive)	51.639	80
(Museen etc.)	38.744	57
Alle Sektoren der Kulturindustrie	482.845	54

Quelle: LFS Winter 1998/99

Wie erwartet, weist der Bibliotheksbereich einen hohen Frauenanteil auf, und im Verlagswesen gibt es ungefähr gleich viele Frauen und Männer. Frauen sind im Fernseh-, Video- und Filmsektor sowie bei Fotografieberufen relativ unterrepräsentiert.

#### *Veränderungen im Zeitvergleich*

Zwischen 1981 und 1991 gab es einige Gebiete, in denen die Veränderung des Frauenanteils im Kultursektor besonders deutlich war. In allen großen Berufsgruppen erhöhte sich der Frauenanteil, nur in der Gruppe der "Musiker/innen", die z.B. auch Dirigieren oder Komponieren umfasst, ging er zurück. In einigen Berufsgruppen waren die Veränderungen also deutlicher als in anderen. Die Kategorie Fotografie, Kameraführung und Technik für audio-visuelle Medien wiesen gewisse Veränderungen auf, blieben jedoch hauptsächlich männlich dominiert. Frauen haben ihren Anteil in anderen Beschäftigungsbereichen kontinuierlich verstärkt, besonders in der Bildenden Kunst und in der Werbegrafik sowie unter Autoren/innen etc.

Bei Betrachtung aller Zahlen ergibt sich der stärkste Anstieg in den beiden Berufsgruppen Kunst/Werbegrafik und Modedesign. Nur bei einer Gruppe gab es einen signifikanten Rückgang, und zwar bei den Schaufensterdekorateuren, was aber sicher auch mit dem Rückgang der Beschäftigungszahlen in diesem Bereich zusammenhängt.

#### *Arbeitsmarkt-Status in den Kulturberufen*

Im Kultursektor, wie auch im gesamten Arbeitsmarkt, arbeiten mehr Frauen als Männer Teilzeit. Dieser Trend zeigt sich in allen für diese Analyse gewählten fünf Hauptberufsgruppen. Im Kultursektor ist diese Tendenz jedoch weitaus weniger ausgeprägt als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, u.a. weil es hier weniger Teilzeitarbeit für Frauen gibt.

**Tabelle 4: Beschäftigungsstatus von Männern und Frauen in Kulturberufen 1991 (%)**

Beruf	Vollzeit- Angestellte	Teilzeit- Angestellte	Selbständig (Mit Ange- stellten)	Selbständig (Ohne Ange- stellte)	Arbeitslos	Gesamt
Autoren, Schriftsteller, Journalisten						
• Männer	61	3	3	28	5	100
• Frauen	55	10	1	30	3	100
Bild. Kunst, Grafik-Design etc.						
• Männer	46	2	7	36	9	100
• Frauen	43	10	4	36	7	100
Schauspieler, Entertainer						
• Männer	37	4	5	37	15	100
• Frauen	40	8	3	31	16	100
Musik						
• Männer	10	9	4	64	12	100
• Frauen	10	30	2	52	6	100
Fotografie, Technik für AV- Medien						
• Männer	49	2	7	33	9	100
• Frauen	49	17	3	25	7	100
Gesamt						
• Männer	51	3	8	30	8	100
• Frauen	50	12	4	27	7	100

Quelle: O'Brien und Feist, 1995

Die Größe des Unterschiedes variiert bei den 5 Hauptberufsgruppen und ist in Fotografie, Kameraführung, Technik für audio-visuelle Medien, wo nur 2% der Männer Teilzeit arbeiten, verglichen mit 17% der Frauen, am größten. Musikerinnen arbeiten 3 mal häufiger Teilzeit als Männer, fast ein Drittel der Frauen fällt unter diese Kategorie. Es scheint, als ob das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen in den Berufsgruppen am größten ist, in denen Frauen immer noch relativ unterrepräsentiert sind. Daher gibt es in der Musik, Fotografie, Kameraführung, Technik für audio-visuelle Medien etc. immer noch erheblich höhere Raten an Teilzeitarbeit bei den Frauen. Man könnte spekulieren, daß Frauen in den Berufsgruppen, in denen sie signifikant unterrepräsentiert sind, in die weniger gesicherten Randjobs (einschließlich Teilzeitarbeit) gedrängt werden.

Die Frauen-Teilzeitarbeit hat in den meisten Kulturberufen zugenommen, jedoch nicht in gleichem Maße wie auf dem weiteren Arbeitsmarkt. Es gibt unterschiedliche Steigerungsraten bei den Berufsgruppen, die höchsten Zuwächse verzeichneten die Schauspieler, Entertainer, etc., Künstler/ Werbegrafiker, und Autoren / Schriftsteller. Es gab einen deutlichen Rückgang bei den Teilzeitmusikerinnen.

Ein anderes bemerkenswertes Kennzeichen des Kultursektors ist der hohe Anteil von Selbständigen verglichen mit dem sonstigen Arbeitsmarkt. Die auffälligste Veränderung in den

Jahren 1981-1991 war der signifikante Zuwachs der selbständigen Frauen in einigen Berufsgruppen – hauptsächlich bei den Künstlerinnen/ Werbegrafikerinnen etc. und den Modedesignerinnen. Vergleichsweise gering war der Anstieg bei den Musikerinnen, Schauspielerinnen und Entertainerinnen.

**Tabelle 5: Prozentuale Veränderungen im Beschäftigungsprofil von Frauen in Kulturberufen 1981-91**

Berufsgruppe	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Selbständige	Gesamt
Autoren/innen, Journalisten/innen	+74	+73	+117	+86
Kunst, Werbegrafik	+79	+79	+249	+135
Industriedesign	+23	-	+101	+43
Modedesign	+60	+27	+295	+118
Schaufensterdekoration	-46	-31	+117	-38
Schauspieler/innen, Entertainer/innen etc.	+79	+89	+59	+71
Musik	-15	-24	+22	-1
Fotografie, Kameraführung	+11	+24	+91	+35
Technik für audio-visuelle Medien	19	+17	+100	+22

Quelle: O'Brien und Feist (1995) Zensus 1991

Die große Mehrheit der Selbständigen in Kulturberufen sind Freiberufler ohne Angestellte. Über ein Drittel aller Beschäftigten im Kulturbereich sind selbständig, verglichen mit 14% der Beschäftigten im sonstigen Arbeitsmarkt. Wieder ist der Kontrast zwischen Frauen und Männern in Kulturberufen weitaus weniger ausgeprägt als auf dem übrigen Arbeitsmarkt. Obwohl Männer doppelt so oft selbständig mit Angestellten sind, macht dies nur eine Minderheit bei den Selbständigen aus. Frauen und Männer in Kulturberufen arbeiten gleich häufig (zu 27-30%) als Selbständige, deutlich mehr als im sonstigen Arbeitsmarkt. Der Kontrast ist besonders bei den Frauen sehr deutlich, wo insgesamt nur 4% freiberuflich tätig sind.

Ein unterdurchschnittlicher Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen in Verbindung mit einem Zuwachs der Freiberufler ohne Angestellte bei Frauen in Kulturberufen legt die Vermutung nahe, dass hier freiberufliche Arbeit wie Teilzeitarbeit in anderen Bereichen funktioniert: als *Beschäftigungsoption für Frauen mit Verantwortung im häuslichen Bereich*. Bereichsspezifische Forschung wäre notwendig um dies zu beweisen und um die Folgen der häufiger vorkommenden freiberuflichen Tätigkeit bei Frauen in diesem Bereich zu bestimmen, da es einen signifikanten Zuwachs an selbständigen Frauen in einigen Berufsgruppen gab, hauptsächlich bei den Künstlerinnen, Werbegrafikerinnen etc. und Modedesignerinnen, jedoch nur geringen Zuwachs bei den Musikerinnen und Schauspielerinnen und Entertainerinnen (s. Tabelle 4). Freiberufliche Frauen könnten, neben teilzeitbeschäftigten Frauen, die Schlüssel-Zielgruppe für die Entwicklung und Überprüfung von Maßnahmen sein, die sicherzustellen sollen, daß Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht den Kürzeren ziehen, weil sie Arbeit mit anderen Verantwortlichkeiten vereinbaren müssen.

#### *Beschäftigungsstatus nach Sektoren der Kulturindustrie*

Betrachtet man Sektoren anstelle von Berufsgruppen, so springt der hohe Anteil der Selbständigen stärker ins Auge. Besonders auffällig ist der hohe Prozentsatz an selbständigen Männern und Frauen in der Filmvertriebs- und Produktionsindustrie, wo fast die Hälfte der Frauen und über die Hälfte der Männer selbständig sind. Die höchste Rate der Selbständigen findet

man bei der Gruppe der Autoren/innen, Komponisten/innen und Künstler/innen, wo über 4/5 der Männer und Frauen selbständig sind.

### *Arbeitszeit*

In den Kulturberufen gab es zu Beginn der 90er Jahre keine großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit Bezug auf die Wochenarbeitszeit (Zensus 1991). Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind bei den sehr hohen oder sehr niedrigen Wochenstundenzahlen festzustellen.

Diese Muster variieren jedoch innerhalb der einzelnen Kulturberufe. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist in den Kategorien Kunst, Werbegrafik, Grafik-Design, Musik, Fotografie, Kameralente, Techniker für audio-visuelle Medien am deutlichsten. In der Gruppe der Künstler und Grafik-Designer ist es für Männer 8 mal weniger wahrscheinlich weniger als 15 Stunden pro Woche zu arbeiten und doppelt so wahrscheinlich über 41 Stunden zu arbeiten. Bei den Musikern arbeitet ein höherer Anteil der Männer kürzer, 12% arbeiteten weniger als 15 Stunden die Woche. Ein Drittel der Musikerinnen kann jedoch in dieser Kategorie gefunden werden. Von den männlichen Musikern arbeiteten 17% mehr als 41 Stunden die Woche, mehr als doppelt soviel, wie die Frauen. Frauen in der Gruppe Photographen, Kameralente, Techniker für audio-visuelle Medien arbeiteten fünfmal häufiger als Männer weniger als 15 Stunden die Woche und nur halb so häufig arbeiteten sie mehr als 41 Stunden. Es ist erwähnenswert, daß unter der Gruppe Schauspieler und Entertainer die Männer erheblich häufiger als Frauen eine hohe Stundenzahl arbeiteten, was die Schlußfolgerung anderer Untersuchungen (z.B. Thomas, 1992) stützt: männlichen Schauspielern wird mehr Arbeit angeboten als weiblichen. Wenige Unterschiede wurden bei den männlichen und weiblichen Bibliothekaren festgestellt und bei der Gruppe Instrumentenbauer/stimmer waren die Ergebnisse relativ ähnlich (wobei die Gruppe sehr klein ist).

### *Einkommen*

Ein Einkommensvergleich im Kultursektor ist sehr schwierig, weil es in den offiziellen Statistiken keine Angaben zu den Selbständigen gibt. Zwar variieren die Unterschiede von Bereich zu Bereich, doch liegt das Einkommensniveau von Frauen im Kunst- und Kulturbereich insgesamt wesentlich niedriger als das der Männer, und dies obwohl Frauen ein höheres Bildungsniveau, insbesondere ein höheres künstlerisches Bildungsniveau haben als Männer (O'Brien und Feist, 1995:82). Dennoch scheint der geschlechtsbedingte Einkommensunterschied in anderen Arbeitsmarktbereichen mit entsprechender Qualifikation größer zu sein als im Kulturbereich.

Der durchschnittliche Bruttowochenlohn eines Arbeitnehmers war laut unserer Definition der *Kulturindustrie* ca. 26% höher als der einer Arbeitnehmerin. Basierten die Untersuchungen auf *Kulturberufen*, so war die Differenz weniger offensichtlich, Männer verdienten jedoch immerhin 17% mehr pro Woche als Frauen (1998/99 Winter LFS). Vergleicht man den durchschnittlichen Stundenlohn, ist die Ungleichheit deutlich zu erkennen: männliche Arbeitnehmer in der Kulturindustrie verdienen 21% mehr als weibliche. Des Weiteren scheinen die Einkommen der Männer stärker zu steigen (in den Jahren 87/87 um 10%, im Vergleich zu 7% bei den Frauen) (Quelle: NES, 1998).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Die veröffentlichten Teile des *New Earnings Survey* liefern Informationen über die Verdienstunterschiede der Angestellten in Industriezweigen bis auf drei ZiffernXXX. Die NES veröffentlichte 1998 Unterlagen, die zeigten daß das Wocheneinkommen der Männer durchschnittlich um 35% höher war, als das der Frauen

Der hohe Frauenanteil bei den untergeordneten Positionen beeinflusst natürlich die Einkommensstrukturen. Dies ist z.B. in der Medienindustrie ein beherrschendes und seit langem bestehendes Muster, aber auch im Bibliothekssektor, wo eine formale Aufstiegshierarchie existiert und hauptsächlich Frauen beschäftigt sind, waren nach einer Studie von 1995 (Baehr, 1996: 53; Poland, Curran und Owens, 1995: ii)<sup>7</sup>, die Chancen für Frauen auf eine höher dotierte Position nur halb so groß wie für Männer. Zudem wurde in Frage gestellt, ob Frauen in der Lage sind, ebenso viele Aufträge an sich zu ziehen wie Männer, und die gleichen Honorare für ihre Arbeit zu verlangen, so etwa im Kunsthandwerk (Throsby, 1992; Towse, 1993; Thomas, 1992; DCMS, 1998: 32).

Das niedrige Einkommen von Frauen wird oft auf Teilzeitarbeit, niedrigeres Altersprofil und geringere Erfahrung zurückgeführt oder auf die Bündelung verschiedener Beschäftigungstypen. Obwohl all diese Faktoren Einfluss nehmen mögen, gibt es ein viel weitreichenderes Problem. Studien, die diese Faktoren neutralisierten, haben nachgewiesen, daß die Einkommen der Frauen trotzdem nach wie vor durchweg geringer waren als die der Männer. (British Film Institute 1999: 21; Gallagher, 1998: 31, Woolf and Holly, 1995: v, vii). Im Medienbereich sind die Differenzen am unteren und oberen Ende der Einkommensskala besonders deutlich: Die Mehrzahl der Geringverdienenden sind Frauen, und am anderen Ende der Skala gibt es eine sehr geringe Zahl sehr gut verdienender Frauen (British Film Institute, 1999: 20; Woolf und Holly, 1995: 45). Im Hinblick auf diese Ungleichheit ist es alarmierend daß von 1994 bis 1998 die Einkommen der Männer in der britischen Fernsehindustrie stärker gestiegen sind als die der Frauen (British Film Institute, 1999: 20). Dies ist jedoch kein allgemeingültiges Schema. Im Kunsthandwerk z.B., wo Frauen von jeher weitaus weniger verdienten als Männer, steigen die Einkommen der Frauen schneller als die der Männer (DCMS, 1998: 32).

Einkommensunterschiede bedürfen einer vollständigeren Analyse, um alle Faktoren zu berücksichtigen, die Lohn- und Gehaltsunterschiede und deren Schwankungen auf dem gesamten Markt beeinflussen. Ein bedeutender Aspekt der Lohn- und Gehaltsunterschiede ist die Ungleichheit in traditionell männlichen oder weiblichen Betätigungsfeldern: man hat z.B. in der Medienbranche festgestellt, daß in den Bereichen mit hohem Frauenanteil die niedrigsten Gehälter gezahlt werden. Daher müssen die relativen Einkommensebenen in allen Beschäftigungsgruppen untersucht werden (Woolf, Gallagher und Varlaam 1994: iv; Gallagher, 1998:37). Dies ist besonders wichtig unter dem Aspekt der zunehmenden Feminisierung des Kunst- und Kultursektors: Eine systematische Überprüfung der Anforderungen in den unterschiedlichen Berufsgruppen mit einem Querverweis auf die Einkommensebenen ergäbe ein nützliches Instrument, anhand dessen man die Chancenungleichheit von Frauen besser definieren, beobachten und Verbesserungsmaßnahmen festlegen könnte. Um diese weiteren Schemata der Chancenungleichheit besser bearbeiten zu können, bedarf es einer gezielten und detaillierten Annäherung an die geschlechtsbezogenen Unterschiede bei den Verfahrensweisen in der Arbeit. So bringt Gallagher vor, daß die Aufgaben, die Frauen und Männern des gleichen Berufszweiges zugeteilt werden, sowie deren wirtschaftlicher und professioneller Wert, ein entscheidender Faktor für die Verdienstunterschiede sein könnten (Gallagher, 1998: 37).

---

(426,80 Britische Pfund im Vergleich zu 327,24) während der Stundenlohn um 21% höher lag (10,65 Britische Pfund verglichen mit 8,79. Die NES kann nur beschränkt eine detaillierte Bereichsanalyse der Verdienste durchführen: der Vergleich zwischen Männern und Frauen ist schwierig, denn die Daten werden in verschiedenen Gruppen präsentiert. Nichtsdestotrotz ist es angesichts der armseligen Datenlage zum Verdienst im Kunstsektor, sinnvoll die Information der NES miteinzubeziehen.

<sup>7</sup> Nur 9% der Frauen, aber 20% der Männer hatten Stellen auf denen sie mehr als 27.000 Britische Pfund verdienen (Poland, Curran und Owens, 1995:ii)

Ein weiterer Schlüsselfaktor bei der Karriereentwicklung sind der Mutterschutz, Kinder im Allgemeinen oder andere familiäre Verpflichtungen. Obgleich die Situation der Freiberufler diesbezüglich besonders bemerkenswert ist, (s.u.) haben die familiären Verpflichtungen selbst dann für Frauen weitreichende Auswirkungen, wenn sie in Bereichen tätig sind, die von klaren Aufstiegsstrukturen geprägt sind. In Bereich Bibliotheken mußte kein Mann, aber 35% der Frauen die Arbeit auf Grund von Kindern aufgeben, und das Hauptanliegen der Frauen bei der Planung ihrer Berufslaufbahn war es, Arbeitszeiten zu finden, die sich in Einklang mit häuslichen Verpflichtungen bringen lassen; Frauen die Teilzeit gearbeitet oder Kinder hatten, erreichten nicht so hohe Gehaltsstufen wie Männer. Fast drei mal so viele Frauen wie Männer gaben an, dass Kinder ihre Karriere behinderten (Poland, Curran und Owens, 1995: ii-iii).

### **3. Einfluss veränderter Strukturen und Bedingungen auf die berufliche Entwicklung von Frauen**

Selbständige und freiberufliche Tätigkeit war in der Kulturindustrie, insbesondere in der bildenden und darstellenden Kunst schon immer sehr verbreitet. Dieser Trend hat sich ausgeweitet und gefestigt, wobei der Frauenanteil höher ist als in anderen Segmenten des Arbeitsmarkts. Vor allem im Rundfunk und Fernsehen geht die Entwicklung hin zu einem wachsenden Anteil von kleinen bis mittelgroßen Unternehmen (SMEs = *Small to Medium Sized Enterprises*, Anm. d. Ü.) mit zunehmendem *Outsourcing*, wachsender Beschäftigung von Honorarkräften und mehr und mehr Kurzzeitverträgen. Diese Entwicklung ist für die neue Medienindustrie bereits kennzeichnend geworden (Baehr, 1996: I; Swanson und Wise, 1999: 52-3).

Die Zunahme von Kleinunternehmen wird besonders deutlich in folgenden Sektoren und Prozessen:

- der expandierenden Handwerks- und Designindustrie;
- der Stärkung der einheimischen- und internationalen Musikindustrie mit unabhängigen Firmen als deren Kern;
- dem Profil der Filmindustrie als "Manufaktur/Heimarbeit" in Großbritannien (DCMS, 1998);
- dem zunehmendem *Outsourcing* von Fernseh- und Rundfunkproduktionen durch die Sendeanstalten hin zu kleineren, unabhängigen Gesellschaften (Gallagher, 1998:9);
- dem Wechsel hin zu preiswerten elektronischen Veröffentlichungen;
- dem Aufschwung der Neuen Medien, die gekennzeichnet sind von Kleinunternehmen mit weniger als 12 Mitarbeitern, *Outsourcing* und der Beschäftigung über Werkverträge (DCMS, 1998b:7).

Bereiche wie etwas das Bibliothekswesen sind vor dieser negativen Entwicklung nicht betroffen, da aufgrund der hohen öffentlichen Beteiligung in diesem Bereich: ca. 97% der Bibliothekare fest angestellt sind.

Die Entwicklung hin zu mehr Werkverträgen und selbständiger Beschäftigung wird den Arbeitsmarkt im nächsten Jahrhundert wesentlich prägen und insbesondere einen Großteil der Teilzeitarbeitsplätze ersetzen. Freiberufler oder "Einzelhändler" sind in anderen Ländern schon längst fester Bestandteil des Kunst- und Kultursektors geworden. Auch die Kleinunternehmen – sowieso prägend für die Kulturindustrie – erfahren weitere Stärkung durch das *Outsourcing* größerer Firmen und das *Streamlining* im öffentlichen Bereich.

*Wie wirkt sich die Vorherrschaft von Selbständigkeit und Kleinunternehmen auf Arbeitsbedingungen im kulturellen Bereich aus?*

Die kleinteilige Struktur des Kultursektors, geprägt durch Kleinunternehmen mit geringem Kapital und kurzfristigen Projekten, bringt eine strukturelle Schwäche mit sich, die für die Arbeitnehmer einige Probleme birgt (Casey, 1998: 45). Freiberuflich tätige Frauen gewinnen Vielseitigkeit und Anpassungsfähigkeit und werden für eine Tätigkeit in neuen Arbeitsfeldern qualifiziert; die größere Flexibilität ermöglicht ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit. Gleichzeitig arbeiten sie vorwiegend für eine Vielzahl von Kleinunternehmen, deren strukturelle Schwäche sich in unsicheren Arbeitsverhältnissen für Kurzeitarbeiter oder Freiberufler niederschlägt. Dazu kommen weitere Arbeitsbedingungen, die denen von Teilzeitarbeitern und Aushilfen entsprechen, z.B. keine Rentenvorsorge, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, keine Kranken- und Sozialversicherung, etc.

Im Allgemeinen sind Beschäftigte in der Kulturindustrie hochqualifiziert und sehr flexibel, gleichzeitig haben sie aber auch eine sehr hohe Fluktuationsrate (O'Brien und Feist, 1997: ii), die darauf hinweist, dass diese Industrie nicht in der Lage ist, dauerhafte Arbeits- und Gehaltsbedingungen für gut ausgebildete Arbeitskräfte zu schaffen, was die systematische Verfolgung einer Karriere im Kunst- und Kultursektor für den Einzelnen sehr schwierig gestaltet.

Diese Bedingungen verlangen nach einer Antwort der Branche. Verbesserungen hätten positive Auswirkungen für Frauen, die einen bedeutenden Bestandteil des Kunst- und Kultursektors ausmachen. Maßnahmen, die solche Verbesserungen unterstützen sollen müssten in einer Art Paket festgelegt werden, das dazu dient:

- Mobilität für den Einzelnen zu schaffen, z.B. durch Bereitstellung von Informationen und Netzwerkprogrammen, die die Bedürfnisse und Lebenslagen von Frauen berücksichtigen, Weiterbildung, um neue Berufsfelder zu erkennen und sich darauf vorzubereiten, Maßnahmen zur Förderung von Existenzgründungen, um Freiberuflern den Sprung in die Selbständigkeit zu erleichtern, sowie weitere Maßnahmen, die Flexibilität zu fairen Bedingungen ermöglichen, wie die Ausarbeitung adäquater Konzepte zur Rentenvorsorge auf Sozialversicherung (Hewitt, 1995:46).
- Förderung der Kapitalbildung, Zukunftsfähigkeit und Erkennung neuer Märkte für Kleinunternehmen in der Kulturindustrie, zum Beispiel durch Partnerschaften, Forschungs- und Entwicklungskonsortien sowie Unternehmensnetzwerke, um durch Zusammenlegung der Ressourcen die Investitionen zu erhöhen und die Wettbewerbsfähigkeit zu maximieren.

Diese Maßnahmen würden mehr Entwicklungsschub zulassen und es damit der Branche erleichtern, attraktivere Möglichkeiten zu bieten und das Risiko ihrer Beschäftigten – vor allem der Freiberufler – zu verringern. Man sollte nicht zulassen, daß Flexibilität gleichbedeutend mit schlecht bezahlter Gelegenheitsarbeit wird, die von den jeweiligen wechselhaften Branchenanforderungen und purem Zufall abhängt. Statt dessen sollte erkannt werden, dass eine starke Kultur der Mobilität und Widerstandsfähigkeit in der Branche es Frauen ermöglicht, auf ihrer eindeutigen Präferenz für flexible Arbeitseinteilung in einer Art zu bauen, die ihnen realistische Karrieremöglichkeiten ohne Verdiensteinbußen bietet.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit ist ein Hauptkriterium für Frauen bei der Festlegung ihrer künstlerisch/kulturellen Berufslaufbahn, das sie oft dazu veranlasst, sich für die Freiberuflichkeit/Selbständigkeit zu entscheiden. Frauen im Kunst- und Kultursektor

## *Frauen in Kultur- und Medienberufen*

zeichnen sich aus durch die Anpassungsfähigkeit, die man zur Selbständigkeit braucht und beweisen, was man eine "Veranlagung zur Zukunftsfähigkeit" nennen könnte. Sie neigen, wie verschiedene Untersuchungen belegen, eher dazu, eine neue Firma im Kulturbereich zu gründen, als sich um Subventionen zu bewerben (Swanson und Wise, 1998: 76 - 81). Es bleibt jedoch die Frage bestehen, inwieweit Frauen *tragfähige* Karrieren mit einträglichem Einkommen und einer Flexibilität entwickeln können, die *für* anstatt *gegen* ihr Familienleben arbeitet.

### *Rundfunk und Fernsehen, Film und Video: eine Fallstudie zur Situation der weiblichen Freiberufler*

Die Entwicklung und Bedeutung der Bewegung hin zu einem "Verlagsmodell" und der damit verbundenen Dominanz freiberuflicher oder teilzeitbeschäftigte Arbeitskräfte ist seit etwa fünf Jahren Forschungsthema im Medienbereich, wo 60% aller Beschäftigten Freiberufler sind (Woolf, Holly und Varlaam, 1994, v; Caple und Melbourne, 1997: 11). Willis und Dex weisen darauf hin, daß in der Fernsehindustrie "extremer als in allen anderen britischen Industrien die Arbeitsverträge der Mehrheit der Beschäftigten aller Organisationsebenen entweder auf höchstens ein Jahr befristete sind oder es sich um Freiberufler handelt." (Willis und Dex, 199: 3, 6). Gelegenheitsarbeiter haben die "Karriereleitern abgeschafft" und die meisten Verträge werden in Kleinunternehmen mit einer flacheren Organisationsstruktur abgeschlossen. Der Berufsbeginn in der Fernsehindustrie ist heutzutage wahrscheinlicher einfacher als der Aufbau einer Karriere und gesicherter Arbeitsverhältnisse. Dies trifft insbesondere auf Mütter nach einer Erziehungspause zu (Willis und Dex, 1999: 27). Die Arbeitsstellen werden immer weiter dereguliert und die meisten Beschäftigten sind nicht organisiert, gleichzeitig investieren unabhängige Kleinunternehmen nur wenig Ressourcen in Personalmanagement und -entwicklung und verfügen meistens nicht über eine systematische Gleichstellungspolitik (Willis und Dex, 1999:7; Baehr, 1996:I, v). Willis und Dex schlussfolgern, dass "die momentanen Produktionsweisen und Arbeitsbedingungen Frauen mit Kindern wohl kaum zum Bleiben ermutigen. Es ist wahrscheinlich, daß es auch in der Zukunft einen Verlust qualifizierter Arbeitskraft von Frauen über 40 geben wird" (Willis und Dex, 1999:27). Dieser allgemeine Verlust durch *Outsourcing* und zunehmende Selbständigkeit macht solche Faktoren zu einem besorgniserregenden Problem für den gesamten Sektor und auch zu einem Gleichberechtigungsproblem.

Der hohe Frauenanteil bei den selbständig Beschäftigten im Fernsehen (British Film Institute, 1999: 18) zeigt die Medienbranche als geeignetes Fallbeispiel für die Probleme und Chancen von Frauen im Kunst- und Kultursektor. Maßnahmen, die die Einkommens- und Arbeitsbedingungen für Frauen in der Medienindustrie verbessern, wären auch für selbständig Tätige in der übrigen Kulturindustrie von Bedeutung. Sie könnten eine Art Vorläufer für weitere Verbesserungen sein.

### *Gründe für den Wechsel in die Freiberuflichkeit*

Aus welchen Gründen entscheiden sich Frauen für freiberufliche Tätigkeit? Zum einen begründen freiberufliche Mitarbeiterinnen der Rundfunk- und Fernsehmedien und der Film- und Videobranche ihre Wahl mit größerer persönlicher Freiheit und der Angst vor Arbeitslosigkeit, zum anderen nennen sie – und das in höherem Maß als Männer – Aufstiegschancen und familiäre Verpflichtungen als Gründe (Woolf und Holly, 1995:vi). Paradoxiertweise arbeiteten weniger Frauen als Männer Teilzeit (Woolf und Holly, 1995:vi), was darauf schließen lässt, daß eine freiberufliche Tätigkeit eher einer Vollzeitstelle entspricht. Führt dieses Muster zu einem tragfähigen Einkommen für Frauen?

## Einkommensebenen und Alter

Laut einer *Skillset* Studie von 1993-1994 (Woolf und Holly, 1995: vii) verdienten freiberuflich tätige Männer mehr als Frauen. Dies liegt wahrscheinlich an ihrem Altersprofil: 70% der freiberuflich arbeitenden Frauen waren jünger als 40 Jahre und bei den freiberuflich arbeitenden Produzentinnen/ Regisseurinnen stieg die Zahl auf über 80% (Caple und Melbourne, 1997:11). Dies junge Altersprofil von Frauen in der Medienbranche könnte *an sich* ein Symptom der Probleme sein, die Frauen bei dem Auf- und Ausbau einer zukunftsorientierten Karriere haben. Dies muß im Zusammenhang gesehen werden mit einem größtenteils unregulierten Arbeitsumfeld, flacheren Organisationsstrukturen und Kleinunternehmen ohne die Aufstiegsstrukturen, die es in besser etablierten Arbeitsfeldern gibt, den zahlreichen Möglichkeiten zum Seiteneinstieg und einem wachsenden Anteil an jungen Arbeitskräften, die bereit sind, für niedrigere Löhne zu arbeiten, um eine Einstiegsmöglichkeit zu bekommen (Willis und Dex, 1999; 7-8).

### *Befristete Verträge*

Befristete Verträge sind ein Merkmal freiberuflicher Tätigkeit und bringen sowohl Chancen als auch Probleme mit sich. Im neuesten Profil des *British Film Institute* gaben freiberuflich Beschäftigte an, die Flexibilität ermögliche Unterbrechungen zwischen einzelnen Jobs, und die Mobilität befristeter Verträge versetze sie in die Lage, eine große Bandbreite an Erfahrungen und Zusatzqualifikationen zu sammeln sowie ein Netzwerk an Beziehungen zu knüpfen, was neue Tätigkeitsfelder als Freiberufler erschließt. Die Mehrheit der Befragten gab allerdings auch an, dass durch die befristeten Verträge ihr Einkommen unvorhersehbar und unregelmäßig sei, daß Zukunftsplanung und Arbeitsuche erschwert werden, und dass man im Krankheitsfall oder bei einer Schwangerschaft nicht angemessen abgesichert sei. In der Tat führt die Suche nach immer neuen Aufträgen dazu, dass auch niedrigere Honorare in Kauf genommen werden. Tatsächlich sind mehr als die Hälfte der Freiberufler nicht mit ihrem Status zufrieden (British Film Institute, 1999: 28-29). Flexibilität und Erfahrungsgewinn durch freiberufliche Tätigkeit geht klar zu Lasten von beruflicher Absicherung und Einkommen, und im TV-Bereich ist Selbständigkeit allgemein nicht die bevorzugte Wahl.

Dieses Bild läßt die höhere Zahl an freiberuflich arbeitenden Frauen in einem neuen Licht erscheinen. Die verstärkte Einbeziehung der Frauen im freiberuflichen Bereich könnte ein Zeichen der Benachteiligung und der geringen Wahlmöglichkeiten bei der Karriereplanung in der Fernsehindustrie sein. Frauen sind ganz klar von den bereits erwähnten Nachteilen betroffen – und zwar relativ stärker als ihre männlichen Kollegen. Als die Mehrzahl der selbständig Tätigen würden sie ganz besonders von Maßnahmen gegen die negativen Auswirkungen von befristeten Arbeitsverträgen profitieren.

Freiberuflich arbeitende Frauen sind zudem ein besonders gefährdeter Sektor der gesamten weiblichen Arbeitskräfte. Da Arbeit hauptsächlich über Beziehungen und Netzwerke gefunden wird, sehen sich Frauen, die ihre Arbeit wegen ihrer Mutterschaft oder anderer häuslicher Verpflichtungen unterbrechen, einem besonderen Risiko ausgesetzt (Willis und Dex, 1999:9). Weiterhin bemerken Willis und Dex, dass Frauen mit Honorarverträgen eine besonders gefährdete Gruppe seien, da sie keinen Anspruch auf Leistungen des Mutterschutzes haben. Dies ist ein kritischer Punkt bei der Überlegung, wie man die Auswirkungen einer Familiengründung auf die Karriere und das Einkommen minimieren kann. Das zeigt sich bei der Betrachtung der erreichten Leitungspositionen. Auch ergeben sich Schwierigkeiten bei der Pla-

nung der Kinderbetreuung, bedingt durch unvorhersehbare Arbeitszeiten und Einkommen – besonders mit Blick auf die branchenüblichen Überstunden und generell langen Arbeitszeiten (Willis und Dex, 1999: 12-13). Die Arbeitsbedingungen und die Entwicklung von alternativen, berufsunterstützenden Programmen sind daher wichtige Punkte bei der Gestaltung einer familienorientierten Arbeitspolitik.

Wie Baehr (1999: i-ii) schon andeutet, hat eine große Zahl der unabhängigen Firmen keine großen Ressourcen für das Personalmanagement und werden deswegen wohl kaum von sich aus Verbesserungen der Arbeitsverträge initiieren. Baehrs Vorschlag einer Partnerschaft zwischen den Rundfunk- und Fernsehanstalten und den unabhängigen Programzulieferern könnte hier Anwendung finden, um Modellbeispiele zur Verbesserung der Bedingungen für Honorarverträge zu gewinnen. Die Vertragsnormen der Europäischen Kommission als Teil der Grundsätze, die europäische Rundfunk- und Fernsehanstalten leiten, könnte sie dazu anregen, *best practice*-Modelle für eine Partnerschaft mit den unabhängigen Produktionsfirmen zu entwickeln.

### **Selbständigkeit: Zukunftsfähige Möglichkeiten**

Obwohl einige Aspekte der Freiberuflichkeit mit den Nachteilen der Teilzeitarbeit zu vergleichen sind, erkennen Frauen auch Vorteile in ihr. Baehr empfiehlt der Europäischen Kommission, unabhängige Produzentinnen zu unterstützen (Baehr, 1996: ii). Weitere Studien über die neue Medienindustrie zeigen, dass es für Frauen leichter ist, zukunftsorientierte Karrieren zu entwickeln und höhere Verdienste zu erreichen, wenn es ihnen ermöglicht wird, von der Freiberuflichkeit zur Entwicklung eigener Unternehmen zu gelangen (Swanson und Wise, 1998: 58-9). Doppelt so viele Männer wie Frauen in den Medien besitzen eine eigene Firma und Männer arbeiten mehr als dreimal so häufig wie Frauen ausschließlich für ihre eigene Firma (Woolf und Holly, 1995: vi; British Film Institute, 1999: 7). Foren zur Entwicklung der Unternehmerschaft, wie z.B. Ausbildung in der Betriebswirtschaftslehre für Kleinunternehmen, Finanzschulung, Existenzgründungsdarlehen sowie die Bereitstellung von Informationen und netzwerkliche Unterstützungsmaßnahmen werden benötigt, um Frauen zu helfen, die diesen Wechsel vorhaben. Dies würde auf den Fachkenntnissen aufbauen, die Frauen über Vertragsarbeit erlangt haben, was ihnen manchmal erlaubt, höhere Verantwortung auszuüben (Gallagher, 1998:9). Angesichts von Baehrs Beobachtung, dass Frauen in einer Firma unter weiblicher Leitung bessere Chancen haben, in höhere Produktionsstellen aufzusteigen (1996: iv), wird deutlich, dass diese Maßnahmen für Frauen in von Frauen geleiteten Firmen nützlich sind und gleichzeitig mehr Frauen Geschäftsmöglichkeiten bieten sowie mehr Vorbilder liefern.

## **4. Entwicklung, Nachhaltigkeit und Fortschritt von Karrieren**

Wie wir gesehen haben, gibt es in bestimmten Teilen der Kulturindustrie eine große Anzahl von Frauen. In Bibliotheksbereich z.B. sind sie zahlreich vertreten, in der Musikbranche hingegen sind sie in der Minderzahl. In einigen Berufsbereichen, z.B. bei den Sekretärinnen und in der Verwaltung, findet man mehr Frauen als Männer, wobei eine Laufbahn als Sekretärin, was Aufstiegsmöglichkeiten betrifft, eine besonders aussichtslose Angelegenheit ist; in den technischen oder kreativen Jobs findet man mehr Männer (Milestone und Richards, 2000; Gallagher, 1998: 12, 17). Die Bereiche, in denen Frauen überwiegen, wie Kostüm- und Maskenbildnerei und Recherche oder Produktionsassistenten, rangieren unter den am schlechtesten bezahlten Bereichen. Frauen haben hier im Allgemeinen keine Management-Positionen (Woolf, Holly, Varlaam, 1994: vii; Gallagher, 1998: 26).

Einige Wege der Karriereentwicklung sind rückläufig. Der Zuwachs kleiner, unabhängiger Produktionsfirmen und der Einfluss kleinerer Produktionsbudgets bedeuten neben den technologischen Veränderungen, dass die traditionelle Lernmethode "Beobachten und Lernen" die hilfreich bei der Entwicklung von Karrierewegen ist, im Rückgang begriffen ist: z.B. gibt es kaum noch Redaktionsassistenten, Rechercheure werden während der Produktion und in der Nachphase selten weiter beschäftigt; wodurch eine Möglichkeit wegfällt, in eine Regisseurstellung aufzusteigen (Kumari-Dass, 1997;2). Die Auswirkungen dieser Veränderungen der Sektorstrukturen auf die Möglichkeit der Frauen, höhere Positionen zu erreichen, müssen genau verfolgt und analysiert werden.

Die Verbindung zwischen administrativen, kreativen und leitenden Positionen ist von besonderer Relevanz: Frauen, die in administrativen Positionen im Kunst- und Kulturgewerbe arbeiten, haben mit großer Wahrscheinlichkeit weiterführende Qualifikationen und eine kreative Ausbildung und sie werden ihre kreativen Praktiken in aller Regel auch durch freiberufliche Arbeit fortsetzen (Swanson und Wise, 1998: 47 123-29). Als Karriereweg und nicht als Beispiel der Diversifikation des Profils erscheint der Weg von der Verwaltung in die kreativen oder leitenden Rollen eher schwach entwickelt. Sogar im Verwaltungsbereich trifft man nur wenige Frauen in der oberen Hälfte der Karriereleiter (Gallagher, 1998: 15).

Zudem wurde bemerkt, dass zwar die teamorientierten, sich auf verschiedene Fertigkeiten berufenden Verfahrensweisen der neuen Arbeitsplätze dem entsprechen, was Frauen als ihre Kernfähigkeiten wahrnehmen (Milestone und Richards, 199a; Swanson und Wise, 1999; 60-1), aber das Risiko besteht, dass das vollständige Qualifikationsprofil der Angestellten in Arbeitssituationen mit eher inoffiziellen Karrierewegen weder erkannt noch durch Karrierefortschritt belohnt wird. In diesem Zusammenhang könnten Berufsorganisationen mit Akkreditierungsrechten eine wichtige Rolle dabei spielen sicherzustellen, dass Beschäftigte mit einer unterbrochenen Laufbahn Zeugnisse über ihre Kenntnisse und ihr Berufsprofil vorweisen können. Dies betrifft auch Frauen, die aus vorgenannten Gründen ihre Qualifikationen und ihr Wissen nicht mit einer Auflistung ihrer Fortbildungen bestätigen können.

### *Frauen in technischen Berufen*

In technischen Bereichen sind Frauen besonders gering vertreten (British Film Institute, 1999: 16). Obwohl technische Berufe ihren Beschäftigten eine solide Grundlage für eine nachhaltige Karriereentwicklung und ein gutes Einkommen bieten – Techniker bei Rundfunk und Fernsehen z.B. sind "weiß, männlich, gebildet, gut bezahlt und haben einen festen Job" – fällt es der Medienindustrie auch weiterhin schwer, Frauen für diesen Beruf zu begeistern ( Woolf, Holly und O'Connor 1996: vii, 81).

Technische Ausbildung und eine Anstellung in diesem Gebiet bieten für Frauen eine gute Grundlage, um eine Karriere im Kultursektor auf- und auszubauen, besonders mit Blick auf verstärktes Outsourcing: Freiberuflich arbeitende Frauen dieser Branche hatten nicht nur bessere Aussichten auf eine Anstellung als Freiberufler in anderen Branchen (auch im Bezug auf Langzeitverträge), sondern sie hatten auch in einem Viertel der Fälle ihre eigene Firma, ein höherer Anteil als in allen anderen Berufsgruppe mit Ausnahme der Produzenten/Regisseure (Woolf und Holly, 1995:62). Zudem bietet die Branche interessante Aufstiegsmöglichkeiten, auch was den Wechsel zur Produktion betrifft (Gallagher, 1998: 24). Frauen waren in den Redaktionen besonders schlecht vertreten, nämlich mit nur 17% der gesamten Beschäftigten; zu berücksichtigen ist hier, dass Redakteure ein hohes Ansehen genießen und in Großbritannien ein hohes Einkommen haben (Gallagher, 1998: 27). Es scheint jedoch, als ob die Überschneidungen von technischer Arbeit und Produktionsarbeit beim Radio es Frauen wesentlich leicht-

ter machen, hier Zugang zu finden und im kreativen Bereich tätig zu werden (Gallagher, 1998: 24). Obwohl es nur eine geringe Zahl von Frauen in diesen Bereichen gibt, bieten sie ihnen gute Entwicklungsmöglichkeiten. Daher sollte der Einstieg und die Entwicklung der Berufslaufbahn in den technischen Bereichen ein Ziel der zukünftigen Veränderungen und ein Ansatzpunkt der Politik sein.

Junge Frauen bringen diese altbekannten Muster durcheinander: Sie stoßen mehr und mehr in herkömmlich von Männern dominierte Bereiche wie Musik und kreative Technologien vor und verbessern ihr technisches Können in der Multimediaindustrie (Milestone und Richards, 1999b; Swanson und Wise, 1999:60).<sup>8</sup> Dies könnte eine sich ändernde Haltung zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Industrie zum Ausdruck bringen, da freiberuflich arbeitende Frauen des Mediensektors mit großer Wahrscheinlichkeit erst später in den Sektor eingetreten sind (Woolf und Holly, 1995: vi). Da es scheint, dass Frauen über 40 den Mediensektor verlassen (Woolf und Holly, 1995: 62, v), sollte man darauf bedacht sein, dass frühe Beteiligungsmuster nachhaltig während der gesamten Karriere wirken, auch bei wechselnden Verantwortlichkeiten, z.B. nach der Geburt eines Kindes oder wegen besserer Berufsmöglichkeiten außerhalb des Kultursektors. Dies könnte zum Beispiel leitende Positionen beinhalten, die einfacher aufrecht zu erhalten sind als etwa die Arbeit an Drehorten. Das könnte eine attraktivere Option für Frauen darstellen, die sich im mittleren Abschnitt ihrer Karriere befinden und würde dem Verlust an qualifizierter Arbeitskraft vorbeugen, unter dem viele Bereiche der Kulturindustrie momentan zu leiden haben. Wie Untersuchungen in der Multimediaindustrie zeigen, ermöglicht die von teamorientierter Arbeit verlangte Mehrfachqualifikation (multiskilling) in Verbindung mit Weiterbildungsmöglichkeiten und einer Bandbreite von freiberuflichen Arbeitssituationen oder -paketen<sup>9</sup> es mehr Frauen, sich einen gewissen Grad von technischen Kenntnissen anzueignen. Es ergeben sich jedoch noch Schwierigkeiten bei der Entwicklung von spezialisierten Qualifikationsprofilen, die den Aufbau einer Spezialistenkarriere mit technischer Orientierung ermöglichen (Swanson und Wise, 1999; 61)

#### *Frauen in der Karrierehierarchie: Produzentinnen und Regisseurinnen in den Medien*

Im Allgemeinen besetzen Männer die höheren Positionen bei den Produzenten und Regisseuren. Die Skillsetstudie von 1995 zeigt, dass zwei Drittel oder mehr aller Produzenten/ Regisseure und der Beschäftigten in der Post-Produktion Männer waren. Frauen stellen dagegen fast zwei Drittel aller Beschäftigten im produktionsunterstützenden Bereich (Woolf und Holly, 1995: v). Baehrs Nachforschungen bei unabhängigen Firmen bestätigen, dass Frauen sich im unteren Teil der Rangordnung befinden, während Männer die Positionen mit der größten Entscheidungsgewalt besetzen – 88% der untergeordneten, unterstützenden Produktionsstellen werden von Frauen besetzt.<sup>10</sup> Die etablierten Rundfunk- und Fernsehanstalten besetzen eher als die unabhängigen leitende Produktionspositionen mit Frauen, was wiederum mit ihren schon erwähnten besseren Möglichkeiten für interne Karriereentwicklung zusammenhängt (Gallagher, 1998: 23; Kumari-Dass, 1997: 24).

---

<sup>8</sup> Frauen machen in den jüngeren Altersgruppen einen größeren Anteil der Mitglieder der Gewerkschaft der Musiker aus; es bleibt aber noch zu überprüfen, ob dies auf den Ausstieg der 20- und 30jährigen zurückzuführen ist oder auf eine Transformation, die nachhaltig während des Zuges dieser Kohorte durch ihre Karriere wirkt.

<sup>9</sup> Freiberufliche Arbeitsbündelung bedeutet, dass ein Mensch ein "Paket" verschiedener Arten von Arbeit schnürt, entweder gleichzeitig oder nacheinander, was ihm Erfahrungen in verschiedenen Arbeitsarten ermöglicht und er dadurch eine Ansammlung von Fertigkeiten entwickelt.

<sup>10</sup> Untergeordnete, unterstützende Produktionsrollen sind nach Baehr: Produktionskoordinator, Produktionsmanager, Produktionsassistent und Produktionssekretärin.

Momentan nimmt, laut einer BFI Langzeitstudie über die Fernsehindustrie (British Film Institute, 1999; Baehr: i, iii, 53), die Zahl der Frauen als Fernsehproduzentinnen oder Regisseurinnen zu. Baehr stellte auch fest, dass Frauen in der Rolle von Produzentinnen erfolgreicher waren als in der von Regisseurinnen: Während 52% aller Produzenten Frauen sind, sind 76% aller Regisseure Männer, was die verschiedenen Berufswege zu diesen Positionen und den Mangel an Frauen in technischen Berufen widerspiegelt (Baehr, 1996:iii).

Mehr Frauen als Männer sind im Bereich Produktionsunterstützung/Recherche/Büro beschäftigt. Deutlich weniger Frauen als Männer arbeiten in leitenden oder ausführenden Produktionspositionen. Obwohl die Zahl der Frauen in höheren, leitenden/ausführenden Produktionsgruppen in den letzten vier Jahren anscheinend gestiegen ist, wuchs der Männeranteil in höherem Maß. Gleichzeitig sank jedoch die Anzahl der Männer *und* Frauen in untergeordneten, produktionsunterstützenden Positionen (British Film Institute, 1999: 17). Dies deutet an, dass, obwohl sich mehr Frauen höhere Positionen oder Ebenen erschließen, die Befugnisse dieser Positionen innerhalb der Hierarchie selbst im Umbruch sind.

Kumari-Dass zeigt auf, dass die Praxis des "Überspringens" – die Beförderung auf eine höhere Position, um "im Job zu lernen" – die Bereitstellung von Ausbildung vor der Übernahme weiterführender Positionen in der Produktionshierarchie ersetzt hat. Die unmittelbaren Auswirkungen waren Verlust von Fachkenntnissen und Fertigkeitsspezialisierung auf allen Ebenen, vom Produktionsassistenten hin zum Regisseur oder Produzenten. Das führte dazu, dass mittlerweile Beschäftigte in höheren Positionen die Aufgaben der ihnen unterstellten, ungelerten Kräfte übernehmen, was einen bedenklichen Kenntnismangel nach sich zieht. Kumari-Dass zeichnet ein Bild, in dem besonders Produzenten unerfahrener sind, gar als unqualifiziert und inkompetent bezeichnet werden: In diesem Zusammenhang hat der Produzent geringe Kenntnisse und Übersicht des Inhalts, so dass die Rolle des Produktionsleiters und ähnlicher Tätigkeiten zunehmend an Bedeutung gewinnt (Kumari-Dass, 1997: 6). Betrachtet man die zunehmende Zahl von Produzentinnen unter diesem Aspekt, so ist sie vielleicht ein Indikator dafür, dass das fachliche Können sich auf diesem Gebiet immer mehr zurückentwickelt. Wir sollten uns mehr Sorgen darüber machen, warum es Frauen so schwer fällt, ins Management oder in höhere Positionen vorzudringen. Diese Erkenntnis, die Kumari-Dass aus den Interviews, die ihrem Bericht zu Grunde liegen geschlossen hat, läßt erkennen, wie wichtig qualitative Untersuchungen sind, an Hand derer quantitative Daten und statistische Faktoren beurteilt werden können.

Diese Situation schafft eine Polarisierung der Karrierehierarchie, die aus einer Abschaffung der Stufen innerhalb des Produktionsteams und vermehrter Machtbefugnisse in den leitenden Positionen resultiert. Die "fehlende Mitte" der Karrierehierarchie läßt erkennen, dass der Aufschwung bei den Produzentinnen einen Haken hat: Dies ist nicht nur eine mögliche Folge der Tatsache, dass Produzenten mit weniger Machtbefugnissen ausgestattet werden und einen niedrigeren Status erhalten. Auch wird es Frauen ohne eine klare Karriereentwicklung erschwert, es weiter als bis zu Produktionsaufgaben zu schaffen, also zu solchen Top-Positionen aufzuseigen, die viele der früheren Aufgaben von Produzenten sowie deren Befugnisse absorbiert haben.

### *Frauen in Führungspositionen*

Im Allgemeinen sind Frauen auf dem gesamten Arbeitsmarkt auf eine geringe Auswahl an beruflichen Ebenen beschränkt, und haben proportional gesehen wenige Vertreterinnen in den

## *Frauen in Kultur- und Medienberufen*

gehobenen Positionen.<sup>11</sup> Im Vergleich zu Männern sind Frauen in den höheren Positionen der Kulturindustrie und in den Kulturberufen stark unterrepräsentiert (LFS Winter 1998-9). In der Kulturindustrie sind die Chancen der Männer auf eine Stellung in gehobenen Berufen oder im Management fast doppelt so gut wie die der Frauen. Im Verlagswesen und der Tonträgerindustrie ist die Diskrepanz zwischen Männern und Frauen besonders auffällig: 62% der Männer arbeiten im Management oder in gehobenen Berufen, verglichen mit nur 28% der Frauen. Betrachtet man kulturelle Berufe, ist der Unterschied weniger frappierend, aber nicht zu leugnen: Die Chancen der Männer in diesem Bereich auf einen Job im Management oder gehobenen Berufen sind 33% höher als die der Frauen. (Quelle: LFS Winter 1998/99)

### *Frauen in Entscheidungspositionen*

Der *Arts Council* erstellt jährlich einen Überblick der von ihm subventionierten Organisationen und beobachtet eine Reihe von Leistungsindikatoren, von denen einige Fragen der Chancengleichheit für Frauen und Männer einschließen (Arts Council of England, 1998). In den letzten Jahren hat der *Arts Council* Informationen über die Geschlechtszusammensetzung der ständigen Personal- und Managementkomitees dieser Organisationen gesammelt. Obwohl diese Organisationen nur einen kleinen Teil des gesamten Sektors abdecken, repräsentieren sie doch einen wichtigen Teil der Subventionsempfänger.<sup>12</sup>

In Bezug auf die Jobebenen bleiben Frauen in den Leitungskommissionen vieler subventionierter Organisationen deutlich unterrepräsentiert. 1997/98 waren nur 39% Frauen in den Managementkomitees der vom *Arts Council* unterstützten Organisationen. Wiederum zeigten sich beträchtliche Unterschiede in den einzelnen Bereichen. Bei den Tanztruppen waren die Hälfte der Mitglieder in den Vorständen Frauen, während bei den Musikern wiederum der niedrigste Frauenanteil mit nur einem Viertel zu finden war (Arts Council of England, 1998).

Daten zu der Geschlechtszusammensetzung der wichtigsten Beratungsgremien des *Arts Council of England*, dem *Scottish Arts Council*, dem *West Midlands Arts Board* und dem *London Arts Board* zeigen, dass Männer zwar insgesamt die Mehrheit der Mitglieder stellen, diese Mehrheit jedoch nur gering ist und Frauen in den West Midlands und in London in der Überzahl waren (Quelle: *Annual Reports* [Jährliche Berichte] 1998/99).

Allgemein zeigt sich eine deutliche Vorherrschaft der Männer bei den Posten der (stellvertretenden) Vorsitzenden in nationalen und regionalen Kulturräten oder -ausschüssen sowie Opern-, Ballett-, und Theatertruppen, Filmgesellschaften etc. Von den 19 kontaktierten Organisationen verfügte nur eine über eine weibliche Vorsitzende. Frauen machten nur ein Drittel der gesamten Mitglieder aus.

Baehrs Studie (1996) untersuchte die Stellung der Frau in der Produktionsabteilung im Bereich der unabhängigen Fernsehanstalten in Großbritannien und den Niederlanden. Frauen waren eher Firmenchefs in den umsatzschwächeren Gesellschaften. Obwohl die Studie festgestellt hat, dass es weiblichen Angestellten in Gesellschaften mit hohem Frauenanteil bei den Führungsposten besser erging, hatte das Geschlecht des Firmenchefs kaum Einfluss auf die Bereitstellung flexibler Arbeitsvereinbarungen oder anderer "familienfreundlicher" Leistungen.

---

<sup>11</sup> Die Analyse bezieht sich nur auf Angestellte und ist beschränkt auf eine sehr weite Definition von geistiger Arbeit, berücksichtigt also nur den Anteil der Beschäftigten in den sozioökonomischen Topgruppen, wie Arbeitgeber, Manager und gehobene Berufe. Das liegt daran, dass die Menge der Zufallsstichproben innerhalb der LFS detailliertere Analysen nicht erlaubt.

<sup>12</sup> Die Antworten auf die Leistungsindikatorenfrage des Arts Council ergeben eine Anzahl von 8.571 Festangestellten.

gen. Die Mehrheit der Gesellschaften gab zwar an, Grundsätze der Chancengleichheit zu beachten, allerdings seien diese ungeschrieben und eher inoffiziell.

### *Managementrollen*

Die anhaltenden Schwierigkeiten der Frauen, in das Top-Management und in gehobene Berufe künstlerischer Institutionen und der Kulturwirtschaft vorzudringen, sind besonders ausgeprägt in solchen Arbeitsbereichen, die wenig von formalen Einstellungs- und Beförderungsprozessen abhängen. Formen und Umfang der Arbeit, die Inhaber von Honorarverträgen oder Freiberufler zugewiesen bekommen, hängen entscheidend von der leitenden Managementebene, von Kuratoren und künstlerischen Direktoren ab, so wie dies z.B. auch bei den *Gatekeepers* in der Musikindustrie bekannt ist. Baehr bemerkt, dass freiberufliche oder selbständige Frauen in von Frauen geleiteten Gesellschaften erfolgreicher waren (1196:iv).

Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelangen Frauen jetzt häufiger in die Spitzenjobs, aber in diese Kategorie gehören sowohl gehobene Berufe (wie Anwälte, Steuerberater, Ärzte etc.) als auch leitende Manager. Es scheint, als ob die allgemeine Verbesserung des Frauenanteils in den Top-Kategorien eher auf die erstgenannte Kategorie zurückzuführen ist als auf Frauen in leitenden Managementpositionen und dass Frauen immer noch mit geringerer Wahrscheinlichkeit in letztere vorrücken (Thair und Risdon, 1999).

Dieser Trend spiegelt sich in den Kulturindustrien wider: Es finden sich weniger Frauen als Männer in leitenden Positionen; es ist schwierig für sie, Zugang zu offiziellen Management-Schulungsprogrammen zu erhalten (Gallagher, 1998:43; Poland, Curran und Owens, 1995: ii-iv). Frauen nehmen höhere Verantwortung an, die manchmal in eine Rolle integriert sind, die auf einer niedrigeren Ebene eingestuft und bezahlt wird. Sie werden oft nicht mit weiterführender Karriereschritten belohnt, besonders wenn sie unter Honorarvertrag arbeiten (Milestone und Richards, 2000; Willis und Dex, 1999:9; Gallagher, 1998:8).

Es gibt einige Veränderungen und Anzeichen für Fortschritt: Gallagher fand heraus dass die etablierten Sendeanstalten wie Granada, Channel 4 und die BBC, die interne Karriereleitern und Gleichberechtigungsgrundsätze anbieten, Frauen eher in Spitzenpositionen mit Entscheidungsbefugnis und adäquatem Gehalt einstellen (Gallagher, 1998:23). LWT (=London Weekend Television) gewann eine *Opportunity 2000* Auszeichnung für seine Arbeit in Bezug auf Frauen im Management, und der Frauenanteil im höheren Management bei der BBC steigt: Frauen sind 31% der höheren leitenden Angestellten und 33% der Angestellten im höheren Management (Independent Television Commission 1998:100; Department of Culture, Media and Sport, 1998b:105; BBC, 1999:1).

Das allgemeine Bild verbessert sich jedoch nicht und der Einfluss der Frauen auf die zentrale Entscheidungsebene gibt uns noch weniger Gründe für Optimismus. Die *Independent Television Commission* (Kommission für unabhängiges Fernsehen) betont sogar, dass die Anzahl der Frauen im Vorstand und auf der höheren Managementebene im Allgemeinen niedrig und in einigen Fällen gesunken ist (Independent Television Commission, 1998: 100; Anderson, 1998:27). Obwohl Baehr zu dem Ergebnis kam, dass Frauen besseren Zugang zu den höheren Entscheidungspositionen in der unabhängigen Fernsehproduktion als in Rundfunk- und Fernsehkanal hatten, waren nur 3 von 17 Vorständen und nur 1 von 7 Firmenchefs in den untersuchten Gesellschaften Frauen (Baehr, 1996: iv, vi). Obwohl der Frauenanteil in den internen Managementkomitees der Rundfunk- und Fernsehkanal wächst, fangen sie auf einer sehr niedrigen Grundlage an - und sie sind immer noch in externen Vorständen besser vertreten als in den internen, einflussreicheren Funktionen am Arbeitsplatz (Gallagher, 1998:43).

*"Gatekeeper" und Förderung*

Einige Studien weisen auf die mächtige Position der *gatekeeper* in der Produktauswahl innerhalb der Kulturindustrien hin. Negus' (1992) Beurteilung der britischen Pop-Industrie zeigte die wichtige Rolle, die *Gatekeeper* bei der Auswahl der Künstler und ihrer Promotion spielen. Seine Studie beleuchtete die wichtige Rolle der A&R Manager (Artist and Repertoire = Künstler und Repertoire) bei der Gestaltung des Outputs des Popmusikgeschäfts und im besonderen die Tatsache, dass diese Personengruppe hauptsächlich aus weißen Männern besteht. Negus bringt vor, dass erfolgreiche Künstler in der britischen Rock- und Popmusik den allgemeinen Hintergrund der A&R Manager widerspiegelt. Daraus folgt ein Ungleichgewicht der Geschlechter in der Auswahl und Förderung der Künstler.

*Auszeichnungen und Preise*

Eine wichtige Quelle der Publicity und des Einflusses in einigen Gebieten des Kultursektors sind Auszeichnungen oder Preise mit hohem Prestigewert. Obwohl es nur wenige verfügbare Daten gibt, ist sichtbar, dass Männer als Preisempfänger bei einigen der Preise stark in der Überzahl sind. Zum Beispiel sind die *Whitbread book awards* seit 1971 93 Mal an Männer und nur 41 Mal an Frauen vergeben worden. Der *Booker Prize* wurde 21 mal von Schriftstellern aber nur 11 mal von Schriftstellerinnen gewonnen.

**5. Qualifikationen, Ausbildung und berufliche Entwicklung**

*Qualifikationen*

Außer in der Bildenden Kunst und im Grafik-Design erreichen im Schnitt Frauen in allen Berufskategorien "höhere" professionelle Ausbildungsabschlüsse als Männer. Dieser Unterschied ist bei den Industriedesignern und Musikern am ausgeprägtesten, bei letzteren haben fast doppelt so viele Frauen wie Männer bessere Qualifikationen (Quelle: Zensus von 1991). Tabelle 6 schlüsselt alle in Großbritannien wohnenden Studenten der Fächer Bibliothekswissenschaft, Kunst und Design nach Geschlecht auf:

**Tabelle 6: Studierende der Kreativen Künste, Design oder Bibliothekswissenschaft/ Kommunikationsfächern**

Fach	Gesamt	Frauen (%)
<b>Kreative Künste &amp; Design</b>	<b>84.050</b>	<b>57</b>
Bildende Künste	13.833	59
Designstudien	38.117	55
Musik	11.803	53
Schauspiel	10.239	68
Filmwissenschaft	3.734	41
Handwerk	313	87
Kosmetik/Friseurhandwerk	71	94
Andere Kunst und Design	4.906	64
Kombinationen der o.a.	1.044	63
<b>Bibliothekswesen und Informationswissenschaft</b>	<b>18.168</b>	<b>61</b>

Bibliothekswesen	961	69
Informationswissenschaft*	3.794	63
Kommunikationswissenschaft	4.389	66
Medienstudien	6.014	56
Verlagswesen	310	63
Journalismus	2.270	54
Kombination der o.g.	430	72

Quelle: Higher Education Funding Agency 1997/98

\*) Mischung aus Informatik, Kommunikationsforschung und Medienwissenschaft (Anm. d. Ü.)

Traditionell sind Frauen in der weiterführenden (Hoch-)Schulbildung bei den künstlerischen Fächern etwas überrepräsentiert. Neueste Zahlen zeigen, dass dies weiterhin gültig ist, obwohl es zwischen den verschiedenen Fächern beträchtliche Unterschiede gibt (Tabelle 6). Frauen sind den Männern in den Künsten und Designfächern mit 57% aller Studenten zahlenmäßig überlegen. Dieses Muster ist im Bibliothekswesen und in den Informationswissenschaften mit 61% Studentinnen noch ausgeprägter. Drama, Handwerk, Kosmetik und Friseurhandwerk, Bibliothekswesen und Kommunikationswissenschaft sind besonders "weibliche" Fächer: Mindestens zwei Drittel der Studierenden sind Frauen. Diese Zahl steigt auf bis zu 87% und 94% bei Handwerk und Kosmetik und Friseurhandwerk. Es gibt ein ausgeglichenes Verhältnis bei Musik und Journalismus, während das einzige Fach in diesen weitgefassten Kategorien, in dem Männer in der Überzahl sind, Filmwissenschaft ist, ein Fach, in dem es nur 41% Studentinnen gibt.

### *Angepasste Ausbildung*

Frauen in der Kulturindustrie sind nicht nur höher qualifiziert und besser ausgebildet als ihre männlichen Altersgenossen, sie haben auch häufiger in der jüngeren Vergangenheit eine Zusatzausbildung absolviert. Dies deutet an, dass Frauen dazu neigen, durch Zusatzausbildung zur Karriereentwicklung beizutragen (Woolf, Holly und Varlaam, 1995:vii). Viele der Probleme der weiblichen Berufslaufbahnen in der Kulturindustrie, die in diesem Bericht erwähnt werden, könnten durch die Bereitstellung relevanter und anpassungsfähiger Qualifizierungsprogramme gelöst werden.

Die Übernahme neuer Technologien im Kulturbereich zeigt deutlich die Notwendigkeit, den Wissensstand auf den neuesten Stand zu bringen und zu adaptieren. Qualifikationsprofile müssen die Anforderungen der Industrie wie auch soziale und kulturelle Veränderungen berücksichtigen; dies sollte auf früheren Stufen angegangen werden. Z.B. wurde herausgefunden, dass die Festlegung auf eine Karriere in der bildenden Kunst schon in den frühen bis mittleren Teenagerjahren anfängt, während sich zur gleichen Zeit bei den Mädchen der Rückzug aus musikalischer Betätigung anbahnt (Honey, Heron und Jackson 1997:22). Die Entwicklung eines kreativen Potenzials und neuer Fähigkeiten sowie die Entwicklung positiver Haltungen gegenüber der Eignung für die Berufslaufbahn in der Kulturindustrie von Frauen müssen im Schulalter ansetzen und verlangen nach grundlegender Revision der Curricula, um kreative und kulturelle Bildung und neue Partnerschaften zwischen Schulen, Organisationen und Fachleuten der Kultur- und Medienwirtschaft zu ermöglichen. Dies wird in dem kürzlich erschienenen Bericht: *All our Futures: Creativity, Culture and Education* (National Advisory Committee on Creative and Cultural Education, 1999. 6-15; Milestone und Richards, 1999a) vorgeschlagen. Daher verlangen Fragen der Bildung, der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung maßgeschneiderte Strategien und eine Grundsatzverpflichtung im Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsspektrum.

Der von der Regierung in Auftrag gegebene "Überblick über die Kreativindustrien" betonte die Wichtigkeit einer geeigneten Aus- und Fortbildung für das Wachstum im gesamten Bereich der Kulturwirtschaft. Es gibt jedoch immer noch Anzeichen für eine fehlende Abstimmung zwischen dem, was die weiterführenden (Fach-)Hochschulen zur Verfügung stellen und den Bedürfnissen der Wirtschaft, es existiert ein chronischer Mangel an laufenden Investitionen durch die Wirtschaft selbst, außerdem ist auch geringer Fortschritt in der Entwicklung von Partnerschaften zu verzeichnen, die geeignete Ausbildungsinhalte und eine entsprechende Organisation fördern könnten (Kumar-Dass, 1997: 3-4; Caple und Melbourne, 1997:7).

### *Qualifikationsdefizite und Investitionen in die Ausbildung*

Beobachter haben Qualifikationsdefizite im Mediensektor als Ergebnis des *Outsourcing* von Produktionen an kleinere, unabhängige Produktionsgesellschaften identifiziert, als Folge einer *Casualisation*<sup>13</sup> der Arbeitnehmerschaft, die zur Verringerung von Qualifizierungsanstrengungen in den großen Medienbetrieben führe und so auch negative Folgen für die individuelle berufliche Entwicklung zeitige (Woolf, Holly und Varlaam, 1994: iii-iv; Kumari-Dass, 1997:17; Caple und Melbourne, 1997:11). Einige dieser Defizite erscheinen in traditionell weiblichen Arbeitsgebieten wie zum Beispiel dem Produktionsmanagement aufzutauchen (Kumari-Dass, 1997:2), was die Karrieremöglichkeiten von Frauen verringere, falls sich dieser Trend fortsetze. Hier wird eine Zusammenarbeit zwischen Rundfunkanstalten und unabhängigen Gesellschaften bei Qualifizierungsbemühungen notwendig, die sich etwa auf budgetmäßig abgesicherte Praktikantenprogramme beziehen könnte (Kumari-Dass, 1997:26). Die Zugangsmöglichkeiten zu Qualifizierungsprogrammen für weibliche Freie Mitarbeiter könnten sich auch in technischen Tätigkeitsfeldern verbessern, wenn die Rundfunk und Fernsehanstalten bei Auszubildenden und Praktikanten auf die Einhaltung von Grundsätzen der Chancengleichheit für Männer und Frauen achten würden.

Qualifizierungsmängel gibt es auch in den "Neuen Medien", etwa in der Software-Entwicklung, was zur Annahme führt, dass die Entwicklung geeigneter und zugänglicher Qualifizierungsprogramme als Priorität gesehen werden sollte, wodurch zugleich ein wichtiges Potential für Wachstum und Möglichkeiten nachhaltiger Beschäftigung zu sichern wäre (Department of Culture, Media and Sport, 1998:97; Digital Media Alliance Steering Group, 1998:22). Bis dato haben die Regierung und die Industrie vor allem dabei zusammengearbeitet, "visionäre" Erklärungen zu postulieren, während es demgegenüber an detaillierte Fakten über Firmen und "Einzelkämpfer" mangelt, die diesen rasch wachsenden Bereich ausmachen. Im September 1998 schätzte man, daß es 2.750 britische Gesellschaften gibt die im Bereich digitale Medien arbeiten, zusätzlich 2.000 Freiberufler oder Einzelunternehmer. Dies unterstreicht die Notwendigkeit für eine konzertierte Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten, die sich auf die Entwicklungsziele der Wirtschaft einstellt (Digital Media Alliance Steering Group, 1998:21).

Außerdem zeigen neue Formen der *Content-Entwicklung*, die durch die digitalen Medien möglich werden, dass es einen neuartigen Bedarf für qualifizierte Kräfte auch unter den schon existierenden Kulturberufe gibt, wenn diese sich der digitalen Herausforderung stellen. Der Bibliotheksbereich zeigt ein besonderes Interesse an der strategischen Planung von Anwendungsmöglichkeiten der Informationstechnologie, die in neuen Kontexten von Wissens-

---

<sup>13</sup> Dieser Begriff bezeichnet die Tendenz zur Einstellung von Personal mit kurzfristigen Verträgen (oftmals nach Stunden bezahlt, abhängig vom anfallenden Arbeitspensum). Für die Arbeitnehmer bedeutet dies, dass sie nicht die Leistungen Festangestellter erhalten, und die Firma ist nicht dem Risiko ausgesetzt, bei schlechter Auftragslage Angestellte weiter beschäftigen zu müssen. Dadurch können Kosten minimiert werden. Dieses Personal wird daher oft mit dem Begriff "Gelegenheitsarbeiter" identifiziert.

management benötigt wird (TFPL, 1999). Für die Planung solcher Qualifizierungsmöglichkeiten und für die Hinführung der Kulturberufe an neue Medien- und Kommunikationstechnologien ist der Mangel an Detailanalysen entsprechender Strukturen, Prozesse und Bedarfslagen jedoch besorgniserregend (Swanson und Wise, 1999:65). Bis jetzt scheint es, als ob eine (post)graduale Ausbildung eher ad hoc geschaffen werden soll, Anzeichen einer Beteiligung der Wirtschaft oder industrieller Beratungsgremien an der Entwicklung der Lehrpläne oder der Überprüfung der Richtlinien sind jedenfalls kaum erkennbar sind (Placca und Smith, 1996: 11-12).

### *Mehrfachfertigkeiten*

Mehrfachfertigkeiten, eine größere berufliche Flexibilität, wird durch die Tendenz zu Kleinunternehmen mit teamorientierten Produktionsprozessen erforderlich; sie sind auch ein Ergebnis der wachsenden Mobilität der Freiberufler. Doch wurden Details hierzu bis jetzt nicht überprüft und daher wird nun eine konzertierte Aufmerksamkeit darauf zu verwenden sein, diese Fähigkeiten bis zu angemessenen Reife und Kompetenz weiterzuentwickeln (Caple und Melbourne, 1997:11). Zusätzlich gibt es immer noch großen Bedarf an spezialisierter Sachkenntnis - in technischen, kreativen Arbeitsbereichen wie in solchen der Produktion - um den Nachschub an qualifiziertem Personal sicherzustellen und Qualität und Effizienz zu garantieren. Die Verfügbarkeit von und der Zugang zu speziellen Programmen, praktizierte Modelle der Mehrfachfertigkeiten, einer Spezialistenausbildung auf hohem Niveau und von Modellen für neue Berufslaufbahnen, die es erlauben laufend relevante Erfahrungen zu sammeln, sind gerade für Frauen wichtig, die ihre Berufslaufbahn im Kultursektor planen. Dies macht eine laufende Evaluierung von Qualifizierungsangeboten in den jeweiligen Branchen ebenso wichtig wie die Überprüfung von Anforderungen der Praxis.

Die Bereitstellung effektiver, zugänglicher, bedarfsorientierter Ausbildungsprogramme kann durchaus dazu beitragen, die Position der Frauen in den Künsten und in der Medienindustrie zu verbessern; zugleich stellt sie aber auch eine Maßnahme zur generellen Verbesserung der Fähigkeit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dar, professionelle Qualitäten, Anpassungsfähigkeit und Mobilität zu sichern, die in einem Sektor immer wichtiger werden, der mehr und mehr auf *Outsourcing* basiert und daher weniger betriebliche Ausbildungsprogramme bereitstellt. Diese Praxisnähe sicherzustellen, ist ein kritischer Faktor bei der Nutzung von Flexibilität zum Vorteil der Frauen, statt diese - wie es oft geschieht - in Prozesse der Dequalifizierung bzw. des *disempowerment* münden zu lassen.

Im Kultursektor ist die formale Ausbildung jedoch nur ein Teil des Problems: Persönliche Empfehlungen, die Beurteilung durch Gleichrangige und die Fähigkeit zur Entwicklung aussagekräftiger *portfolios* sind zumindest ebenso bedeutsam beim Zugang zu neuen Arbeits- und Aufstiegsmöglichkeiten. Gerade in den Kulturberufen ist es besonders schwierig, Sachkenntnis, Kompetenz oder Erfahrungen und Erfolge allein über formale Ausbildungsabschlüsse nachzuweisen. Die Entwicklung innovativer Modelle zur Beurteilung, Prüfung und Anerkennung von Kenntnissen und Erfahrungsebenen, und deren Übertragbarkeit auf verschiedene Stellen und Berufsfelder ist wichtig um Mobilität zu ermöglichen. Dies kann auch zur Anerkennung der von Frauen gesammelten Erfahrungen beitragen, besonders wenn sie nicht auf traditionellen Karrieremustern beruhen (Poland, Curran und Owens, 1995:v).

### *Neue Szenen und unternehmerische Fähigkeiten für die Kunst*

Veränderungen des kulturellen Tätigkeitsfelds haben unternehmerische Fähigkeiten ins Blickfeld gerückt. Einige Gebiete, wie die Bildende Kunst, waren immer schon durch einen zer-

splittierten Arbeitsmarkt gekennzeichnet. Künstler brauchen Qualifikationen wie Netzwerkfähigkeit, betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Präsentationsvermögen und Kenntnis des Arbeitsmarktes, um erfolgreich zu sein. Diese Fähigkeiten wurden im Kunstbereich lange Zeit unterschätzt und als kommerziell und somit innovationshemmend diskreditiert (Honey, Heron und Jackson, 1997: 100-2). Eine neuere Studie zeigte, dass "eine große Anzahl von Künstlern ein geringes Interesse und Bewusstsein in Bezug auf die geschäftliche Seite ihrer Arbeit zeigen", trotz des geringen Einkommens, das ihre Arbeit einbringt. "Viele Künstler arbeiten für wenig, nichts oder mit Verlust, nur um ihre Arbeit zu präsentieren". Dies führt zu einem geringen Status und schwachen Verhandlungspositionen auf einem wettbewerbsorientierten Markt. Es gibt eine Reihe von Empfehlungen zur Einführung professioneller Standards und eines Verhaltenskodexes bei der vertraglichen Verpflichtung und Bezahlung von Künstlern. Untersuchungen empfehlen, dass Kollegen und Ausbilder das Bewusstsein und die Fähigkeiten der Künstler in Bezug auf die geschäftliche Seite ihrer Arbeit verstärken sollten (Shaw und Allen, 1997: 35-7).

Weithin akzeptiert wird mittlerweile, dass solche Fertigkeiten ein wesentlicher Teil des Anforderungsprofils der Kunst- und Kulturbeschäftigten sind und dass das "angemessene Gleichgewicht der Fähigkeiten und Kompetenzen...im Allgemeinen die Arbeitsmarktchancen, die es für einen Studenten oder Auszubildenden gibt, bestimmt" (Birch, Jackson und Towse, 1998: 62). Der Fluss der Arbeit zwischen kommerziellen und nicht-kommerziellen Bereichen zeigt, dass viele Künstler und jene in anderen Kulturberufen diese Fertigkeiten durch Erfahrung entwickeln. Sie sind aber immer noch nicht in die Ausbildung an weiterführenden Schulen und Universitäten einbezogen worden, noch bieten sie berufliche Entwicklungsforen für diejenigen, die beruflich auf unterschiedliche Art und Weise mit Kunst zu tun haben. Neuere Untersuchungen propagieren eine strategische und umfassendere Herangehensweise an die Ausbildung. Ein Bericht empfiehlt:

*Ausbilder, fachliche Organisationen, Fördergremien für die (Aus-) Bildung, Prüfungsausschüsse und die NTO (National Teacher's Organisation) sollten die Ausbildung in einem größeren Rahmen betrachten, der die vorberufliche und berufs begleitende Schulung, die Karriereentwicklung und eine Sicherung des Qualifikationsniveaus umfasst. Ziel muss es sein, maximale Zugänglichkeit, Kongruenz und angemessene Ausbildungswege für die Zukunft zu sichern (Birch, Jackson und Towse, 1998:77).*

Internationale Studien zeigen, dass Frauen im Kulturbetrieb eine sektororientierte Ausbildung als Teil ihrer eigenen Karriereentwicklung betrachten, das persönliche Interesse damit über eine systematische Bereitstellung von Informationen aus dem Berufsfeld und entsprechendem Wissen hinausgeht. (Swanson und Wise, 1998: 150-2). Diese Informationen für Frauen sollten leicht zugänglich und mit existierenden Arbeitsumständen sowie dem Familienleben vereinbar sein: Kurze, konzentrierte, sektorrelevante Kurse im Gegensatz zu umfassenden Ausbildungsprogrammen mit Zertifikaten scheinen auf Frauen in allen Karriereabschnitten besser zugeschnitten zu sein, ähnlich auch Programme für Postgraduierte in laufenden Beschäftigungsverhältnissen. (Swanson und Wise, 1999:61)

Partnerschaften werden als ein notwendiger Teil der Entwicklung der (neuen) Medienindustrie gesehen, die klar umrissene Ausbildungserfordernisse definieren, statt nur die Bandbreite der Qualifikation zu erweitern. Sie müssen aber sicherstellen, dass denjenigen, die in den Künsten arbeiten, Chancengleichheit gewährt wird, nicht nur im Zugang zu spezialisierten künstlerischen Ausbildungen, sondern auch in der Entwicklung ihrer Profile und Netzwerke,

bei der Vermarktung ihrer Produkte, der Planung und dem Fortschritt ihrer Karriere, bei der Erkennung neuer Chancen für die Arbeit und deren Umsetzung im freien Beruf oder im eigenen Geschäft.

### *Partnerschaften und Koordination*

Die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Industrie, Gewerkschaften und dem Ausbildungsbereich für die Gewährleistung einer sachbezogenen und auf die Bedürfnisse und neue Entwicklungen der Wirtschaft abgestimmten Ausbildung wurde häufig hervorgehoben. Gleichzeitig müssen die momentan sehr geringen Investitionen in die Ausbildung erhöht werden (Caple und Melbourne, 1997: 15-19). Der Fernsehjournalismus, ein Bereich, der anscheinend keinen Mangel an qualifizierter Arbeitskraft hat, kann als Modellfall dienen, besonders da er einen Kontext anbietet, in dem es bessere Chancen für Männer *und* Frauen gibt als in vielen anderen Berufsfeldern der Medien. Es gibt ein weitverbreitetes Netz gutbezahlter und festangestellter Fernsehjournalisten und "eine Erfolgsleiter von der spezialisierten höheren Ausbildung zum Eintritt in die Branche ist klar erkennbar und offensichtlich effektiv". Es gibt zudem die Tradition, in die Aus- und Weiterbildung für Fernsehjournalisten zu investieren, was vom Arbeitgeber bereitgestellte und finanzierte Kurse einschließt; allerdings gibt es Anzeichen dafür, dass die kleine Gruppe der Freiberufler nicht die gleiche Unterstützung erhält (Woolf, Holly und Connor, 1996: vi). Von der Branche offiziell anerkannte Gremien, die die Partnerschaft zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Ausbildung an weiterführenden (Hoch)Schulen koordinieren und "Dialog, Verständnis und den Erhalt der Standards" bereitstellen, könnten ein entscheidender Faktor in dieser erfolgreichen Vermittlung zwischen den Bedürfnisse der Branche und den Ausbildungsanbietern sein (Woolf, Holly und Connor, 1996: iii). Spezielle Gremien, die solche Partnerschaften vermitteln, könnten bei der Festsetzung von Ausbildungs- und Erfahrungsstandards helfen, um die Gestaltung von Fertigkeiten und Beschäftigungsstufen korrekt aufeinander abzustimmen (Kumari-Dass, 1997:27) Sie könnten auch sicherstellen, dass Personal mit besonderen Bedürfnissen berücksichtigt würde, zum Beispiel so, dass Kurzarbeitern oder Freiberuflern Möglichkeiten zu berufsbegleitender Qualifizierung, wie auch die Finanzierung der entsprechenden Kurse – die bevorzugte Wahl der Freiberufler – angeboten werden (Caple und Melbourne, 1997: Tabellen 25-6).<sup>14</sup>

## **6. Berufliche und Grundsatzstrategien**

### *Eine Lücke in der Politik*

Das Arbeitspapier der Europäischen Kommission *Culture, the Cultural Industries and Employment* [Kultur, Kulturindustrie und Beschäftigung] unterstreicht eine Gleichstellungspolitik, deren Ziel es ist, Erwerbstätigkeit und Familie zu vereinbaren und einen Zuwachs an Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen als "*mainstream*"-Komponente einer Strategie für den Erhalt wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit und die Sicherstellung der sozialen Kohäsion innerhalb der Europäischen Union zu erreichen. In Großbritannien ist jedoch ein allgemeines Interesse an Gleichstellungsthemen oder am Thema "Frauen im Kulturbereich" auf nationaler Ebene nicht unbedingt vorhanden. Bezeichnenderweise berührt das *Creative Industries Mapping Document* (DCMS, 1998b) den Beitrag der Frauen zu Wachstum und Qualitätssteigerung nicht und liefert nur sehr oberflächliche Betrachtungen zur Frauenerwerbstätigkeit; im DCMS Jahresreport 1998 wird lediglich die jüngere Generation als Gruppe angesprochen.

---

<sup>14</sup> Zusätzlich zu *Skillset*, das zum Beispiel einen Fond für Ausbildung der Freiberufler unterhält, wird vorgeschlagen, dass klar umrissene Akkreditierungsgremien der Industrie, ähnlich denjenigen im Hörfunk- und Fernsehjournalismus, konkreter und zielgerichteter wirksam werden sollten.

## *Frauen in Kultur- und Medienberufen*

Untersuchungen des *Arts Council of Great Britain* aus dem Jahr 1993 über Strategien zur Förderung der Frauenbeteiligung im Kulturbetrieb wurden auf nationaler Ebenen nie weiter verfolgt. Obwohl die strategischen Prioritäten des *Arts Council of England*, "*Diversity and inclusion*", [Vielfalt und Zusammenhalt] das Ziel vorgaben, Frauen einzubeziehen, hat der *Arts Council* intern keinen entsprechenden Verantwortungsbereich mehr, und die neuerlich veröffentlichten Dokumente, herausgebracht unter der Rubrik "*Cultural Diversity*", richten sich speziell an schwarze Künstler und Künstler asiatischer Herkunft.

Der Bericht des *Policy Action Team 10* [Politik Handlungsgruppe 10] für die *Social Exclusion Unit* [Büro gegen soziale Ausgliederung] (1999), die sich für finanzielle Unterstützung und andere Maßnahmen in Kunst, Sport und Freizeit in sozial schwachen Bezirken und für sozial schwache Gruppen (ungeachtet der geographischen Örtlichkeit) engagiert, identifiziert "ethnische Minderheitengruppen und Behinderte" als Zielgruppen für die Kunst und schließt Frauen nur als eine Zielgruppe für den Sport ein. Selbst in der Bildungspolitik werden die Bedürfnisse der Mädchen nicht in die Entwicklung von Fördermaßnahmen einbezogen. Der neueste Bericht *All our Futures: Creativity, Culture and Education* liefert den Kontext für eine Partnerschaft zwischen dem Ministerium für Arbeit und Bildung und dem Ministerium für Kultur, Medien und Sport, indem er die Prinzipien einer kreativen Erziehung – "*Formen der Erziehung, die die Fähigkeiten junger Menschen zur Entwicklung origineller Ideen und Handlungen entwickeln*" – und einer kulturellen Erziehung – "*Formen der Erziehung, die es ihnen ermöglichen, sich positiv an der wachsenden Komplexität und Unterschiedlichkeit sozialer Werte und Lebensweisen zu beteiligen*" – in den Kernbereich des Curriculums aufnimmt. Den Leistungen der Mädchen (die die der Jungen übertreffen, bis es dann im Teenageralter zu einem plötzlichen Leistungsabfall kommt) wurde jedoch keine besondere Beachtung geschenkt, ebenso wenig dem Einfluss, den soziale Unterschiede auf Mädchen haben können, oder der Notwendigkeit, sie für eine Partizipation in solchen Bereichen vorzubereiten, die ihrer kreativen Beteiligung zur Zeit offensichtlich feindlich gegenüberstehen, z.B. das Musikleben.

Es scheint, dass Frauen und Mädchen nicht im Blickfeld derjenigen kulturpolitischen Initiativen liegen, die kulturelle Vielfalt zu ihrem Thema machen. Die von der Frauenbeauftragten-gruppe definierten Aufgabenbereiche Bildung, Wirtschaft, Arbeit und Frauen in Entscheidungsrollen überschneiden sich zwar mit Themenbereichen der Kulturindustrie, doch liegen die Prioritäten in Zeiten knapper Finanzmittel eher auf "harten" Themen wie Frauen und Gewalt, Armut, Gesundheit etc. (siehe [www.womens-unit.gov.uk](http://www.womens-unit.gov.uk) zu den Maßnahmen der Regierung in der Frauenpolitik). Obwohl *Mainstreaming* und die Einbeziehung der Gleichstellungspolitik in die auf verschiedene Gruppen gerichteten politischen Strategien die "Ghettoisierung" der Frauenpolitik vermeidet, scheint es doch, dass die Belange von Frauen in britische Kulturpolitik wieder neu eingebracht werden müssen. Zwischen Gleichstellung, Vielfalt und Maßnahmen gegen soziale Ausgrenzung muss eine Beziehung formuliert werden, die diese neuen Formen der Wahrnehmung für die Kulturindustrie, für kulturelle Planung für die Gemeinschaft und für die Beschäftigungs- und Bildungsforen anschaulich macht.

### *Wirtschaftliche und industrielle Faktoren als wichtige Bestandteile der Gleichstellungspolitik*

Angesichts der Veränderungen in der Politik und der industriellen Entwicklung scheint eine Neubestimmung von Gleichstellungspolitik nötig, die den Einfluss früherer Modelle beurteilt und neue Ansätze einbezieht. Einrichtungen für die Gleichstellung orientieren sich einerseits am Ziel der sozialen Kohäsion, sind aber andererseits auch ökonomischen und industriellen Faktoren unterworfen. Frauen bieten eine Ressource, die genutzt werden muss, um auf globale und technologische Veränderungen zu reagieren. Wegen ihres wachsenden Anteils an der

Arbeitnehmerschaft könnte das entscheidend sein, wenn es um die Neuorientierung in einer sich verändernden Arbeitswelt geht.

Die hier dargestellten Trends zeigen, wie sehr sich die Arbeitswelt verändert und welche beruflichen und politischen Strategien entwickelt werden müssen, die auf diese Veränderungen reagieren. Es wird Wachstum in den "traditionell" weiblichen Berufen (einschließlich nicht-handwerklicher Tätigkeiten, dem Dienstleistungssektor und Teilzeitarbeit) geben und es werden mehr Frauen mit Kindern in den Arbeitsmarkt eintreten (Thair und Risdon, 1999; Payne, 1995; Department for Education and Employment, 1997). Es zeichnet sich eine wachsende Feminisierung der Arbeit in expandierenden Bereichen ab, was den Kunst- und Kultursektor einschließt. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und -strukturen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsverantwortung erlauben, sind damit zunehmend gefragt.

Deshalb muss sichergestellt werden, dass

- die Situation von Frauen im Kultur- und Medienbereich durch gezielte Studien innerhalb bestimmter Berufsfelder und zwischen ihnen aufgeklärt wird;
- politische Ziele und Maßnahmen sich darauf richten, Frauen ihre Potenziale in diesem Sektor zu verdeutlichen und ihnen den Zugang zu angemessenen Formen von Ausbildung, Arbeit und Einkommen zu ermöglichen.

Ein Schlüssel dieser Restrukturierung ist die Betrachtung der Frauen als *Ressource zum Erhalt größerer Wettbewerbsfähigkeit*, da die effektivere Nutzung ihrer Einflüsse, Fähigkeiten und Erfahrungen dabei helfen kann, eine effizientere Wirtschaft zu entwickeln. *Wirtschaftliche und industrielle Faktoren* bieten wichtige Ansatzpunkte bei der Formulierung einer Fairnesspolitik, treten also neben die *sozialen Rechte* auf Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und auf angemessene berufliche Entwicklungschancen und auch neben die *kulturellen Dimensionen* der Aufgabe, Zugehörigkeit und Unterschiedlichkeit besser vereinbar zu machen.

Trotz unterschiedlicher Schwerpunkte für verschiedene Sektoren und Arbeitsbereiche müssen politische Maßnahmen und Untersuchungen, die auf die berufliche Entwicklung von Frauen abzielen, folgende Überlegungen einbeziehen:

- Zugang zu verschiedenen beruflichen Arbeitskontexten im Kunst- und Kulturbereich und Förderung ihrer Durchlässigkeit;
- verbesserte Chancen für die berufliche Entwicklung mit der Möglichkeit, in Hierarchien aufzusteigen;
- Zukunftsfähigkeit beruflicher Laufbahnen unter Berücksichtigung des Altersprofils in den verschiedenen Beschäftigungsbereichen und Wiedereinstiegsmöglichkeiten für Frauen nach einer Familienpause oder einer Unterbrechung der Berufstätigkeit.

#### *Entwicklung im Kulturbetrieb und Beschäftigungs- und -ausbildungsmöglichkeiten für Frauen*

Zwischen der Beschäftigungs- und Ausbildungspolitik auf der einen und der Kulturpolitik auf der anderen Seite gibt es keine systematische Verbindung, und doch hat die Entwicklung der Kulturwirtschaft verschiedene synergetische Effekte für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen in diesem Bereich.

Relevante und adäquate Ausbildungsinhalte, effektiver Einsatz menschlicher Ressourcen und die Entwicklung beruflicher Laufbahnen für die im Kreativbereich Beschäftigten werden sowohl die Qualität als auch die Effizienz der Kreativen Industrien als auch die Chancen und Beschäftigungsmöglichkeiten der Individuen verbessern. Die Probleme der Frauen in diesen Sektoren mögen zum Teil auf Einstellungsprobleme zurückzuführen sein, sie werden jedoch auch durch fehlende formale Mechanismen der Rekrutierung, Erfahrungsgewinnung und Karriereplanung etc. hervorgerufen.

Verfahren mit dem Ziel der Systematisierung dieser Verfahren und Praktiken im Kulturbereich – d.h. erleichterte Einstiegs- und Aufstiegsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten in Management oder kreativer Produktion, die laufende Überprüfung von Kenntnissen und Erfahrungen – werden eine größere Bandbreite an Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Frauen schaffen und zur Akzeptanz ihrer Qualifikationen beitragen. Eine qualifizierte Ausbildung muss zugleich eine nachhaltige Weiterentwicklung des Qualifikationsniveaus in den Kreativen Industrien sicherstellen und wird so zum wichtigsten Kriterium für die Erhaltung des Wirtschaftswachstums: Da Frauen allgemein höher qualifiziert sind als Männer, können so zugleich über Fähigkeiten und Fachwissen bessere Bedingungen für ihren Ein- und Aufstieg geschaffen werden, wobei die Arbeitsweisen und Bedingungen in der Kulturwirtschaft das "Schnittmuster" für die Qualifikationsprozesse liefern sollten.

*Eine familienfreundliche Politik sollte in den kulturellen Sektor integriert werden*

Bestimmte Aspekte haben einen besonders großen Einfluss die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen. So bringen nach wie vor Familienverantwortlichkeiten oder Auszeiten wegen Mutterschutz bzw. Erziehungsurlaub Karriereeinbrüche für Frauen mit sich (siehe Willis und Dex, 1999; Poland, Curran und Owens, 1995 i-v). Dies weist auf das eklatante, langfristige Versagen der Gleichstellungspolitik hin, eine Arbeitskultur zu schaffen, die die besonderen Bedürfnisse weiblicher Angestellter und ihr Interesse an anders gestalteten Karriereverläufen anerkennt und entsprechend adaptiert. "Familienfreundliche Politik" muss in den Kultursektor integriert werden, und zwar selbst in Berufsfeldern mit sehr hoher Frauenbeschäftigung, die oft als karrierefördernd angesehen werden, weil sie vermeintlich sichere Einkommens- und Arbeitsbedingungen anbieten. Obwohl es Frauen in diesen Arbeitszusammenhängen besser geht als in männlich dominierten Sektoren wie der Musikindustrie, scheint es doch, dass ein hoher Frauenanteil in einem Sektor noch nicht mit "Feminisierung" im positiven Sinne gleichzusetzen ist.

Es müssen Verfahrensweisen und Mechanismen geschaffen werden, die die Bedeutung von Familienarbeit auf die Berufslaufbahn von Frauen anerkennen und es ihnen erlauben, nach einer Berufspause oder nach Perioden der Teilzeitarbeit in den Beruf zurückzukehren, ohne dass ihre Karriereentwicklung permanenten Schaden nimmt, und in einigen Fällen geht es darum, eine Arbeitskultur zu schaffen, die der Familienarbeit von Frauen nicht bewusst feindlich gegenübersteht. Hier sind arbeitsplatzorientierte Programme gefragt, die die Arbeitszeiten, Einschränkungen und Bedürfnisse von Eltern berücksichtigen und gleichzeitig Wiedereinstiegsprogramme, Angebote für eine Weiterqualifizierung und für Erfahrungsgewinn sowie Möglichkeiten zur Karriereentwicklung auch unter Teilzeitbedingungen anbieten.

Es gibt auch eine Reihe versteckter Benachteiligungsmechanismen für arbeitende Eltern. Ungewöhnlich früh angesetzte Besprechungen, unvorhersehbare Arbeitszeiten oder Überstunden und Netzwerkaktivitäten scheinen für Frauen mit Familie in leitenden Positionen große Hindernisse darzustellen (Poland, Curran und Owens, 1995:ii,iv; Willis und Dex, 1999:10; Milestone 1999). Besprechungen und das Arbeiten in Netzwerken müssen formal so gestaltet

werden, dass Frauen mit Familienverantwortlichkeit ihr Leben planen können und es ihnen ermöglicht wird, sich voll mit der gesamten Bandbreite der Aktivitäten am Arbeitsplatz einzubringen, die für einen beruflichen Aufstieg wichtig sind.

Starr geregelte Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen sind in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung (Willis und Dex, 1999; Poland, Curran und Owens, 1995: i-v), Kulturbetriebe können hier Modelle für flexiblere Arbeitsweisen in anderen Sektoren finden. In ihrer Studie zu Karriereschranken für Frauen im Bibliotheksmanagement fordern Poland, Curran und Owens Maßnahmen, die "flexiblere Arbeitsbedingungen wie Jobsharing, Quartalsarbeit, Gleitzeit und andere Tätigkeitsformen, die die Karriereentwicklung parallel zur Familienbetreuung erleichtern, bzw. ermöglichen, ohne den Dienst negativ zu beeinflussen." (1995: iv). Die Verknüpfung solcher Maßnahmen zur Aufstiegsförderung mit individuellen Karriere-strategien von Frauen ist von großer Bedeutung. Man darf hier nicht dabei stehen bleiben, Frauen den Berufseinstieg und einen Dauerarbeitsplatz zu ermöglichen, vielmehr müssen die Maßnahmen so gestaltet sein, dass Frauen in die Lage versetzt werden, ihr volles Potenzial in die Arbeit einzubringen und ihre Karriereziele zu erreichen. Das Vorhandensein eines höheren Frauenanteils auf der gehobenen Managementebenen und in entscheidungstragenden Positionen ist entscheidend für eine Veränderung der Arbeitskultur, die Beeinflussung von Beschäftigungsperspektiven und die Überlebensfähigkeit von Frauen im Kultur- und Medienbereich.

*Das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen muss abgebaut werden, damit qualifizierte und erfahrene Frauen im Kultursektor bleiben*

Obwohl Einkommensunterschiede von offensichtlicher Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen in den Kunst- und Kulturindustrien ist, werden sie im neuesten DCMS *Creative Industries Mapping Document* nicht als Entwicklungsziele dieses Bereichs aufgenommen, weil ihr Einfluss auf das Wirtschaftswachstum nicht gesehen wird. Ein niedriges Einkommensniveau könnte jedoch auf einen zu geringen Einsatz von Frauen in besser bezahlten Positionen hindeuten. Wenn dies der Fall wäre, würde eine Veränderung von Verfahrensweisen in Kulturbetrieben mit dem Ziel einer Verstärkung der Frauenbeteiligung zu mehr Effizienz führen und weiteres Wachstumspotenzial in sich tragen. Weitere Studien über die Verteilung und das Wachstum der Einkommen von Frauen in den verschiedenen Bereichen sind erforderlich, um Gründe für die Ungleichheiten zu bestimmen und zu untersuchen, wie sich diese Mechanismen auf den Verbleib der Frauen als qualifizierter Bestandteile des Arbeitsmarkts im Kultursektor auswirken. Die Schwierigkeit, ein klares Bild der Einkommensverteilung, des Wachstums und der Ungleichheit der Geschlechter herzustellen – besonders wenn die Selbständigen eingeschlossen werden sollen – könnte auch auf einen Bedarf zur Entwicklung neuer statistischer Klassifikationen hinweisen, die mit Beschäftigungs- und Karrieremerkmale zu tun haben.

*Ausbildungsangebote und Programme gegen soziale Ausgrenzung sollten die Geschlechterverteilung in der Kulturwirtschaft berücksichtigen und stärker auf die Probleme der Mädchen zugeschnitten werden.*

*Bildungsprogramme* mit dem Ziel, den kreativen und künstlerischen Aspekt des Kerncurriculums zu verbessern, sollten Möglichkeiten zur Leistungssteigerung von Mädchen und Frauen in traditionell männlichen Gebieten der Kulturindustrien berücksichtigen, da diese Muster während der Schulzeit etabliert werden. So kann der Beitrag der Frauen zur gesamten Bandbreite der Berufe und Industriearten im Kultursektor verbessert werden.

Zusätzlich könnten Fragen der *sozialen Ausgrenzung*, die Mädchen betreffen, durch Programme angegangen werden, die die oft viel größere Beteiligung und die besseren Leistungen der Mädchen in den künstlerischen Fächern ausnutzen, um ihr Selbstbewusstsein zu stärken und ihnen so die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und ihr (kreatives) Potenzial zu zeigen, ihre Erwartungen und Ziele zu erkennen und ihnen zu helfen, ihre vollen Entwicklungsmöglichkeiten konkret umzusetzen.

*Politik zur Stärkung der kulturellen Vielfalt und entsprechende Modelle sollten Gender-Aspekte einbeziehen*

Gleichstellungspolitik und Grundsätze der kulturellen Vielfalt sollten nicht als Alternativen angesehen werden. Tatsächlich schließen Modelle zur Förderung der Vielfalt unterschiedliche Geschlechterrollen mit ein, obwohl die Maßnahmen, die für Frauen entwickelt wurden, sich von den Maßnahmen für ethnische Gruppen und Behinderte unterscheiden. Untersuchungen zeigen ein fortbestehendes Ungleichgewicht der Geschlechter im Management der Kultur- und Medienorganisationen, und dies hat Auswirkungen auf Zugangsmöglichkeiten, Relevanz und Qualität.

Das Modell "*Management for Diversity*" zeigt, dass es nötig ist, aus einem breiteren Spektrum an Managementtalent zu schöpfen, das unterschiedliche Bevölkerungsgruppen einschließt. Produktionsprozesse, speziell die *content*-Entwicklung, kann von solchen kreativen Inputs nur profitieren, weil sich die Auswahl von Qualitäten und Angeboten vergrößert. Daher haben solche Modelle sowohl einen wirtschaftlichen und qualitativen Nutzen als auch Vorteile für die Gleichberechtigung. Die sozialen und kulturellen Vorzüge der Vielfalt für die Entwicklung der Kulturindustrie sind auch ein zentrales Ergebnis des *Report of the World Commission on Cultural Development* (Bericht der Weltkommission für Kulturentwicklung *Our Creative Diversity* [Unsere kreative Vielfalt] (1995). Der Kulturbetrieb muss jedoch noch auf dieses weithin akzeptierte Prinzip der moderner wirtschaftlicher Effizienz reagieren und lernen, auf die spezifischen Qualifikationen von Frauen zurückzugreifen.

Der Kunst- und Kultursektor profitiert in hohem Maß vom Input der Frauen. Er muss daher nicht den Anteil der Frauen per se erhöhen, um ein zahlenmäßig ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen; doch gibt es andere wichtige Fragen im Zusammenhang mit der Beteiligung der Frauen, die in Angriff genommen werden müssen, zumal die Forschung zeigt, dass diese, obwohl seit Jahren bekannt, immer noch nicht gelöst sind. Hier geht es um Fragen wie:

- das (ungenutzte) Potenzial von Frauen im kulturellen Arbeitsmarkt;
- das niedrigere Einkommensniveau von Frauen in der Kulturwirtschaft;
- die Schwierigkeiten von Frauen, mit Berufspausen oder Familienverantwortung mit ihrer Karriere zu vereinbaren;
- Probleme beim Zugang zu leitenden Management-, Kreativ- oder Produktionsebenen;
- das niedrigere Einkommen und die Unsicherheit freiberuflich tätiger Frauen;
- das geschlechtsrollenspezifische Profil unterschiedlicher Berufstypen, besonders der Mangel an Frauen in besser bezahlten Bereichen, einschließlich technischer Berufe.

Da viele Frauen, die mitten in der beruflichen Entwicklung stehen, den Quereinstieg aus anderen Berufszweigen finden, könnte der Bereich der Neuen Medien führend werden bei der Entwicklung innovativer Managementprogramme und -stile, die an neue Arbeitsmuster und an ihre typischen Bedürfnisse bei der Karriereentwicklung angepasst sind. Wenn Frauen befähigt werden auf ihrem Potenzial aufzubauen, könnten sie wesentliche Beiträge auf Leitungsebenen und in der strategischen Planung leisten. Zum Beispiel könnten die Förderung durch

Mentoren- und Folgeprogramme Frauen auf dem Weg in höhere berufliche Positionen Gelegenheit bieten, dem Führungspersonal ihre Erfahrungen und Qualitäten zu demonstrieren. Zusätzlich sollten in diesem Kontext Programme für den beruflichen Aufstieg und die Fortbildung angeboten werden. Die Schlüsse, die wir aus solchen Initiativen ziehen können und die Vorteile, die solche Pilotprogramme aufzeigen würden, könnten im gesamten Kultursektor in einer Weise adaptiert werden, dass sie die Bandbreite der Industriesparten und Managementbedürfnisse berücksichtigen können.

*Beschäftigungs- und Gleichstellungsinitiativen für Frauen sollten deren Engagement in den Kulturindustrien nicht übersehen*

Die Darstellung der Frauen in den Medien ist ein Problem, das von der UN *Global Platform for Action 1995*, (Globales Handlungsforum) und dem britischen Regierungsprogramm "*Delivering to Women*" erkannt wurde. Die Themen, die Frauen betreffen, können jedoch nicht in Angriff genommen werden, ohne gleichzeitig die Dynamik der Kultur- und Medienbetriebe zu berücksichtigen, die solche Darstellungen produzieren. Dies betrifft vor allem die Position der Frauen in leitenden, entscheidungstragenden Funktionen.

Es ist wichtig, nicht nur die Medien einzuschließen: Neben der Erweiterung des Horizonts der Darstellung (um eine Bandbreite von Formen zu entwickeln, die zu unserem kulturellen Repertoire an Bildern beiträgt), spielt die Bedeutung der Bibliotheken im Informationsmanagement und der Anteil der Museen bei der Unterstützung des Bildungssektors eine wichtige Rolle für die Ausformung geschlechtsrollenspezifischer Kenntnisse. Kulturelle Grundsatzplattformen, die die Darstellung der Frauen im öffentlichen Leben behandeln, sollten die wichtige Rolle des Kultursektors bei der Bildung der öffentlichen Meinung und Formung unseres Konzeptes der "Öffentlichkeit" anerkennen, indem sie ihren Auftrag um die Darstellung der Frauen in bedeutenden öffentlichen Kulturinstitutionen erweitern. Dies geschah bisher häppchenweise – so hat zum Beispiel die *Women's National Commission* (Nationale Frauenkommission) die *Regional Arts Boards* (Regionalen Kulturausschüsse) in ihren Führer zu Frauen in öffentlichen Ämtern aufgenommen; sie hat die Darstellung von Männern und Frauen in der Werbung, in Magazinen, Videospielen etc. untersucht und sie hat auch den Mangel an Frauen auf Entscheidungsebenen innerhalb der Medienindustrie berücksichtigt (*Women's National Commission 1997:41-53*).

Diese Themen müssen gründlich weiterentwickelt werden, damit die relevanten Institutionen und Betriebe des Kunst-, Medien- und Kultursektors in ein Programm der positiven Veränderung integriert werden, das darauf abzielt, Wege für Frauen zu finden, die Kultur- und Medienindustrien ihren eigenen Interessen gemäß zu nutzen und als Mittel ihres kulturellen Ausdrucks zu verwenden, mithin als Beitrag für den "Fortschritt der Frauen". (*Women's National Commission, 1997:41*)

*Beschäftigungspolitik, Gleichstellungsprogramme und Soziale Integrationsmaßnahmen sollten über die Schaffung gleicher Ausgangsbedingungen hinausgehen*

Ein am Krisenmanagement orientierter Ansatz, der sich nur um die dringendsten Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen oder die dringendsten Probleme der Frauen kümmert, wird nicht den koordinierten und ganzheitlichen Ansatz bieten, der die Lösung der gesamten Bandbreite der Gleichstellungsfragen ermöglicht. In vielen Bereichen mit hohem Frauenanteil gibt es einen Trend des "laissez-faire" in Bezug auf Gleichberechtigung. Dadurch werden Gebiete mit Benachteiligung nicht identifiziert und Hindernisse bleiben unerkannt. Während Frauen im Kulturbereich zahlenmäßig adäquat vertreten sind, zeigen z.B. ihre niedrigeren

## *Frauen in Kultur- und Medienberufen*

Einkommen und ihre geringere Repräsentanz in gehobenen Positionen einen Mangel an Gleichheit bei der Entlohnung, eine Vielzahl von Karrierehindernissen und einen Mangel an Einfluss auf den Sektor und seine Fähigkeit, die gesellschaftliche Geschlechterverteilung zu reflektieren. Die Struktur weiblicher Partizipation und Benachteiligung sowie die Hindernisse, die Frauen im Wege stehen (auch als Konsumentinnen von Kultur) müssen gründlicher untersucht und besser verstanden werden.