

Gleichstellung der Geschlechter und Förderung der Vielfalt im europäischen audiovisuellen Sektor

Handbuch bewährter Praktiken

ZUSAMMENFASSUNG

Die Sozialpartner des EU-Ausschusses für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor¹ – kommerzielle und öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten, Produzenten und Gewerkschaften, die Journalisten, Schauspieler und Crewmitglieder sowie andere audiovisuelle Fachkräfte vertreten – arbeiten bereits seit vielen Jahren zusammen, um die Gleichstellung der Geschlechter in Film, Rundfunk und Fernsehen zu fördern.

Im Anschluss an die Verabschiedung eines Aktionsrahmens im Jahr 2011 starteten die Sozialpartner eine Studie, um die Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter in diesem Sektor zu bewerten, aber auch, um das umfassendere Thema der Vielfalt zu untersuchen. Das Projekt wurde 2018 initiiert und erhielt die finanzielle Unterstützung der Europäischen Union.

Das im Mai 2020 veröffentlichte Handbuch bewährter Praktiken enthält die Ergebnisse dieser Forschung. Es ist in drei Teile gegliedert. Ein erster Abschnitt stellt die in der Veröffentlichung enthaltenen Informationen in einen Kontext, mit einem allgemeinen Überblick über globale und europäische Statistiken zur Gleichstellung der Geschlechter. In diesem Abschnitt wird auch der EU-Rechtsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern und den Kampf gegen alle Formen der Diskriminierung vorgestellt. In einem zweiten Abschnitt hebt das Handbuch die wichtigsten Politiken und Erklärungen hervor, die in den letzten Jahren zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verabschiedet wurden, und erfasst einige der verfügbaren geschlechtsspezifischen Statistiken im europäischen audiovisuellen Sektor. Der dritte und letzte Abschnitt des Handbuchs bietet Initiativen von Interessenvertretern der Branche in verschiedenen EU-Ländern und an verschiedenen Stellen der kreativen Wertschöpfungskette, um die Präsenz von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen auf dem Bildschirm und im Rundfunk sowie in der Belegschaft zu fördern.

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau ist ein Ziel, das durch Strategien und Maßnahmen auf globaler und regionaler Ebene unterstützt wird. Es gehört zu den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung von 2015 und ist seit 1957 in den EU-Verträgen verankert. Mädchen und Jungen, Frauen und Männer sollten die gleichen Chancen haben und gleich behandelt werden. Im beruflichen Umfeld sollte es keine Diskriminierung geben - sei es in Bezug auf das Lohnniveau, die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung oder den Zugang zu Führungspositionen. Obwohl sich die Situation der Frauen in den letzten Jahrzehnten, insbesondere in unseren europäischen Gesellschaften, sehr stark verbessert hat, bleibt noch viel zu tun, um die volle Gleichstellung zu erreichen. In der Europäischen Union ist die Beschäftigungsquote der Frauen immer noch 11,5 Prozent niedriger als die der Männer².

¹ Das Handbuch bewährter Praktiken ist eine gemeinsame Initiative von: der Association of Commercial Television in Europe (ACT), dem Verband Europäischer Radiosender (AER), der Europäischen Rundfunkunion (EBU), dem Europäischen Verband für audiovisuelle Produktion (CEPI), der Europäischen Journalisten-Föderation (EJF), dem Internationalen Schauspielerverband (FIA), dem Internationalen Verband der Filmproduzenten (FIAPF), der Internationalen Musiker-Föderation (FIM) und UNI Europa – Medien, Unterhaltung & Kunst (EURO-MEI).

² [2019 Report on equality between women and men in the EU \[Bericht 2019 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU\]](#), Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2019

In der gesamten EU beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle durchschnittlich 16%, während das geschlechtsspezifische Rentengefälle 37%³. Dies ist eine Folge verschiedener Faktoren: Frauen konzentrieren sich auf niedrigeren und schlechter bezahlten Arbeitsplätzen, machen längere berufliche Pausen und entscheiden sich eher für Teilzeitarbeit, um Arbeit und Betreuungsaufgaben miteinander in Einklang zu bringen.

Die für den europäischen audiovisuellen Sektor verfügbaren geschlechtsspezifischen Statistiken zeigen ein erhebliches Maß an Ungleichgewichten zwischen Frauen und Männern. In den Medien sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert, auch wenn sich die Zahlen in den letzten Jahren in einigen Bereichen wie den öffentlich-rechtlichen Medien verbessert haben (von 15% weiblicher CEOs im Jahr 2015 auf 31% im Jahr 2019⁴). Auch in der Film- und Fernsehproduktion gibt es ein Gefälle in den Karriereperspektiven zwischen Frauen und Männern. Während die Anzahl von Frauen und Männern beim Verlassen der Bildungseinrichtungen relativ ausgeglichen ist, sinkt der Prozentsatz der aktiven Berufstätigen im Laufe der Jahre. Dies ist besonders auffallend bei weiblichen Regisseuren, für die wir sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene die meisten Statistiken haben. In der gesamten EU liegt der Anteil der von Frauen gedrehten Filme je nach Land zwischen 10% und 30%⁵. Wo nationale Statistiken für die erweiterte Filmcrew vorliegen, wie z.B. in Frankreich⁶ oder im Vereinigten Königreich⁷, zeigen die Daten, dass die kreativen Schlüsselrollen überwiegend von Männern besetzt werden und dass es immer noch eine wichtige Trennung zwischen "männlichen" und "weiblichen" Rollen gibt. Dies wirkt sich auf das Lohnniveau aus, das z.B. bei Regisseurinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen bei der Filmproduktion in Frankreich um 42,3% niedriger ist. In Schweden haben die Filmstatistiken ein sehr großes Budgetgefälle zwischen den von Männern und Frauen⁸ geschaffenen Projekten aufgezeigt.

Statistiken über die Vielfalt der Profile auf dem Bildschirm und im Rundfunk sowie in der europäischen audiovisuellen Belegschaft sind nicht so einfach zu erstellen wie geschlechtsspezifische Statistiken und stehen nur für eine begrenzte Anzahl von EU-Ländern zur Verfügung. Wenn sie verfügbar sind, weisen sie jedoch⁹ starke Ungleichgewichte auf, zum Beispiel bei der Vertretung von Menschen mit Behinderungen, unterschiedlicher sexueller Orientierung oder unterschiedlicher ethnischer Herkunft.

Die im Handbuch vorgestellten bewährten Praktiken verdeutlichen die Vielzahl von Maßnahmen, die von den Interessenvertretern im audiovisuellen Bereich ergriffen werden können, um die verschiedenen Dimensionen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern anzugehen (voreingenommene Darstellung der Geschlechter, strukturelle Diskriminierungen bei Einstellung und Karriereverlauf, geschlechtsspezifisches Lohngefälle, unausgewogene Betreuungsaufgaben usw.).

³ [Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance – Research note \[Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: nicht ohne eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – Forschungsnotiz\]](#), Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), Mai 2019

⁴ [EBU's Media Intelligence Service - Gender Equality and PSM Report \[Bericht des Medienbeobachtungsdienstes der EBU über die Gleichstellung der Geschlechter und die öffentlich-rechtlichen Medien \(PSM\)\]](#), März 2019

⁵ [Dynamic study of European female filmmakers, Update 2019, English summary \[Dynamische Studie über europäische Filmemacherinnen, Aktualisierung 2019, englische Zusammenfassung\]](#), Le Lab Femmes de Cinéma, November 2019

⁶ [La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle \[Der Platz der Frauen in der Filmindustrie und im audiovisuellen Bereich\]](#) – CNC-Studien, Direction des études, des statistiques et de la prospective du CNC et le Service Pilotage & Statistiques d'Audiens, März 2019

⁷ [Cut out of the Picture - A study of gender inequality amongst film directors in the UK film industry \[Aus dem Bild geschnitten - Eine Studie über die Ungleichheit der Geschlechter unter Filmregisseuren in der britischen Filmindustrie\]](#), Direktors UK, Mai 2016

⁸ [The Money Issue Gender Equality Report 2018 \[Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter – die Geldfrage\]](#), Schwedisches Filminstitut, 2018

⁹ Siehe zum Beispiel den Bericht von Directors UK von September 2018 mit dem Titel „[Adjusting the Colour Balance – Black, Asian and minority ethnic representation among screen directors working in UK television \[Vertretung schwarzer, asiatischer und ethnischer Minderheiten unter den im britischen Fernsehen tätigen Regisseuren\]](#)“, den BBC-Gleichstellungsbericht 2017/2018, die [Berichte über ethnische, soziale und geografische Vielfalt](#) des Dänischen Filminstituts oder die [Berichte der Beobachtungsstelle für Vielfalt](#), die vom „Conseil Supérieur de l'Audiovisuel“ in Frankreich (CSA, die Regulierungsbehörde für audiovisuelle Medien) eingerichtet wurde.

Diese bewährten Praktiken zeigen auch, dass alle Arten von Organisationen, ob groß oder klein, auf ihrer Ebene handeln und Einfluss nehmen können, um die Gleichstellung zu fördern, um sicherzustellen, dass die Arbeitsplätze vor sexueller Belästigung geschützt sind und alle Formen der Diskriminierung, auch aufgrund von Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, ethnischer oder sozialer Herkunft, erkannt und bearbeitet werden.

Die in der Veröffentlichung vorgestellten bewährten Praktiken sind in thematische Kapitel gegliedert, in denen die Abfolge der Maßnahmen beschrieben wird, die zu befolgen sind, wenn echte Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter erzielt werden sollen.

Erstens treten langfristige Auswirkungen und strukturelle Veränderungen dann ein, wenn Gleichstellungsstrategien mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen unterstützt und konsequent umgesetzt werden. Gleichstellungsstrategien müssen auch auf einer regelmäßigen Erhebung von Statistiken beruhen: Gleichstellungsstrategien ohne Zielvorgaben oder Gleichstellungsziele ohne Überwachung haben sich als wenig wirksam erwiesen. Erfolgreiche Beispiele für Aktionspläne, die auf Daten beruhen und regelmäßig überwacht werden, werden in der Veröffentlichung hervorgehoben, sie stammen aus Frankreich, Spanien, dem Vereinigten Königreich, Österreich und Schweden.

Die Sensibilisierung für die Gleichstellung der Geschlechter und die Verpflichtung von Menschen und Organisationen zu Veränderungen ist ein zweites unverzichtbares Element einer Sektorstrategie. Um innerhalb seiner eigenen Strukturen, aber auch durch die Bilder, die er zeigt, und die Geschichten, die er erzählt, einen nachhaltigen Wandel zu erreichen, muss der europäische audiovisuelle Sektor die strukturelle Diskriminierung, die immer noch zwischen Frauen und Männern besteht, sichtbar und verständlich machen. Aus dieser Perspektive wurden in ganz Europa verschiedene Arten von Maßnahmen erprobt, die in der Veröffentlichung vorgestellt werden: eine breite Partnerschaft zur Bekämpfung von Stereotypen in den Medien in den Niederlanden, eine Kampagne zu den Auswirkungen langer Arbeitszeiten im Vereinigten Königreich, eine Koalition auf Sektorebene in Norwegen, das von Festivals auf der ganzen Welt übernommene Versprechen für Gleichberechtigung.

Der Einsatz öffentlicher Mittel ist ein weiterer wichtiger Faktor des Wandels, der sich als wirksames und vortreffliches Instrument erwiesen hat, da er den Sektor dazu ermutigen kann, einige der traditionellen Muster zu ändern, die zu Ungleichgewichten führen. Die Veröffentlichung zeigt die spezifische Rolle der Filmförderinstitutionen und der öffentlich-rechtlichen Medien und bietet einen Überblick über die Maßnahmen, die von diesen Organisationen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, und manchmal auch der Vielfalt, in verschiedenen EU-Ländern erprobt wurden.

In der Folge von #metoo und den zugrunde liegenden Ungleichheiten und unausgewogenen Machtstrukturen, die dadurch aufgedeckt wurden, sind im europäischen audiovisuellen Sektor neue Maßnahmen und Partnerschaften zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung ins Licht der Öffentlichkeit gerückt. Das Handbuch stellt einige besonders interessante Initiativen vor, die im Vereinigten Königreich, in Schweden und in Deutschland umgesetzt wurden.

In der Veröffentlichung wird schließlich argumentiert, dass die Interessengruppen des audiovisuellen Sektors neben der Sensibilisierung, Festlegung von Zielen, Überwachung der Fortschritte und Korrektur der Macht- und Vertretungsungleichgewichte auch ihre tägliche Arbeitsweise ändern müssen, wenn sie eine echte und dauerhafte Veränderung im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter erreichen wollen. Das Handbuch enthält Beispiele für Maßnahmen kleineren Umfangs, die einen großen Einfluss auf die Gleichstellung der Geschlechter haben können, wie z.B. Kinderbetreuungsdienste bei Festivals, Unterstützung von Eltern/Betreuern am Arbeitsplatz und in Arbeitsprozessen, Datenbanken mit weiblichen Fachkräften und Zielvorgaben für weibliche Experten auf dem Bildschirm und im Rundfunk, ein von Privatunternehmen gewährter Handelsrabatt für von Frauen geleitete Projekte, Gleichstellungsziele und Maßnahmen in Filmschulen.

Bei der Auseinandersetzung mit dem Problem der unausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern und bei der Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Beseitigung dieses Ungleichgewichts sollten die Interessenvertreter des Sektors die Gelegenheit nutzen, um andere Falschdarstellungen und Diskriminierungen zu bekämpfen und die Vielfalt zu erhöhen, sei es aufgrund von ethnischer, kultureller, sozialer oder religiöser Zugehörigkeit, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung.

In verschiedenen EU-Ländern wurden bereits mehrere starke und interessante Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt durchgeführt, die im Handbuch vorgestellt werden (Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen, Strategien zur Integration von behinderten Beschäftigten, LGBTI-Unterstützungsgruppen usw.). In den kommenden Jahren wird mehr Arbeit erforderlich sein, um die Maßnahmen des Sektors auf den Ebenen zu entwickeln, die für eine angemessene Behandlung dieser wichtigen Frage erforderlich sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein breites Spektrum an Maßnahmen vorliegt, die Interessenvertreter des audiovisuellen Sektors ergreifen können, um die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt zu verbessern. Um ihre Wirkung zu verstärken, werden in Zukunft jedoch mehr Mittel für die regelmäßige Erstellung von Statistiken über Geschlechter und Vielfalt und für die Unterstützung der Interessenvertreter des Sektors bei der Umsetzung gezielter Maßnahmen an ihren Arbeitsplätzen, an Sets und in Studios sowie in Bezug auf ihr Publikum benötigt.

In den kommenden Jahren werden die Sozialpartner des EU-Ausschusses für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor im Einklang mit dem Engagement, das sie bei der Verabschiedung des Aktionsrahmens für die Gleichstellung der Geschlechter im Jahr 2011 gezeigt und bei der Vorbereitung dieser Veröffentlichung erneuert haben, weiterhin gemeinsam mit ihren Mitgliedern und allen anderen Interessenvertretern des Sektors Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt fördern.

Diese Veröffentlichung wurde mit Unterstützung der Europäischen Union erstellt. Sie spiegelt nur die Ansichten der AutorInnen wider und die Europäische Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

