



BAYERISCHER LANDTAG
ABGEORDNETE
VERENA OSGYAN
Bündnis 90/Die Grünen
Sprecherin für Wissenschaft,
Netzpolitik, Frauen und Gleichstellung

Keynote
**„Altersarmut lässt grüßen – was tun gegen den Gender Pension Gap bei
(Solo)selbständigen Frauen?“**
anlässlich des DOK.forum, Pro Quote Regie
„Wir können auch anders – eine Gender-Roadshow“ am 12. Mai 2017

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Gäste,

zunächst möchte ich mich sehr herzlich bei Margret Rún und insgesamt bei Pro Quote Regie für die Einladung zu einer Keynote bedanken. Ich soll heute über Altersarmut bei Frauen sprechen, über die aktuellen Entwicklungen und darüber, welche Herausforderungen es gibt und wo die Chancen für eine Lösung liegen.

Das geht natürlich auch einher mit der Situation der medienschaffenden Frauen, über die wir heute reden. Schließlich liegen die Ursachen für Altersarmut allgemein – aber im Film- und Medienbereich ganz besonders – in der Verdienstsituation im Berufsleben begründet.

„Es gibt keinen Erfolg ohne Frauen“ das wusste schon Kurt Tucholsky. Ohne uns Frauen würde gerade im Medienbereich wenig gehen. Wir haben eine der bestausgebildetsten Frauengenerationen überhaupt.

Viele Frauen stehen auf eigenen Füßen, fast genauso viele Frauen wie Männer sind berufstätig. Im Medienbereich stellen Sie bereits die Mehrheit. Langsam schreitet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie voran. Trotzdem sind wir im Jahr 2017 von echter Gleichstellung von Frauen und Männern noch weit entfernt, insbesondere was den Verdienst betrifft.

Gender Pay Gap

Schauen wir uns doch einmal die gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse an: Für jeden Euro, den ein Mann verdient, verdienen Frauen nur 79 Cent – in Bayern ist es sogar noch weniger.

Das heißt, der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen liegt bundesweit und über alle Branchen hinweg um 21% niedriger als der Verdienst der Männer, in Bayern sind es sogar 25%.¹

Hier sprechen wir vom unbereinigten **Gender Pay Gap**. Bereinigt – wenn also die unterschiedlich gut bezahlten Branchen und Berufe herausgerechnet werden – liegt der Gender Pay Gap bundesweit noch bei 7%.² Das klingt auf den ersten Blick deutlich besser.

Die Zahl verschleiert aber die starke Ungerechtigkeit, die nach wie vor in vielen Bereichen vorliegt. Dazu gehört leider eben auch die Kultur- und Kreativwirtschaft, auch wenn dort die Lage in den 11 Teilmärkten sehr unterschiedlich ist.

Laut der Künstlersozialversicherung verdienen Frauen in der Sparte „Wort“ 85,30 % des durchschnittlichen Jahreseinkommens (Männer: 118,24 %), in „Bildende Kunst“ 84,52 % (M: 115,25 %), in „Musik“ 81,66 % (M: 111,72 %), in „Darstellende Kunst“ 80,12 % (M: 121,12).³

Das zeigt schon einmal, dass das Klischee der armen Künstler- und Künstlerinnen für viele kreative Sparten wie z.B. Design nicht per se stimmt, aber die Geschlechterunterschiede beim Verdienst insgesamt gewaltig sind.

Die Studie „Frauen in Kultur und Medien“ zeigt, dass der Gender Pay Gap in der Kulturbranche insgesamt 24 % beträgt und im Bereich Regie und Dramaturgie, um den es heute geht, mit 36 % nochmal deutlich höher ist.⁴

Noch ungerechter geht es laut Berufsverband Bildender Künstler (BBK) auf dem Kunstmarkt zu: *„Die durchschnittlichen Einkünfte betragen 5.347 € im Jahr, mit starken Unterschieden zwischen Künstlerinnen (3.325 €) und Künstlern (7.443 €)“*.⁵ Da wird es nun wirklich prekär.

Selbst im Wettbewerb um Aufmerksamkeit spielt laut BBK die Geschlechterfrage eine Rolle: *„Frauen haben im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen eine niedrigere durchschnittliche Gesamtzahl von Einzelausstellungen“*.⁶

Genauere, vergleichbare Zahlen zu bekommen ist darüber hinaus sehr schwierig, ich musste sie mir mühsam aus verschiedensten Quellen zusammensuchen.

Wir können an dieser Stelle aber festhalten: Frauen verdienen auch im selben Beruf nach wie vor weniger als ihre männlichen Kollegen, auch und gerade in der Kultur- und Kreativwirtschaft.

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 094 vom 14.03.2017
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html

² Ebd.

³ Vgl. http://www.gruene-fraktion-bayern.de/sites/default/files/12-10-18-pk_hintergrundpapier_duerr_2.pdf

⁴ Vgl. Schulz, G., Rier, C., Zimmermann, O.: Studie „Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge“ 1. Auflage 2016, S.214-216.

⁵ Vgl. http://www.gruene-fraktion-bayern.de/sites/default/files/12-10-18-pk_hintergrundpapier_duerr_2.pdf

⁶ ebd.

Und dieser Gender Pay Gap zieht dann eben auch einen deutlichen Nachteil bei der Rente nach sich. Besonders krass schlägt diese Entwicklung im freiberuflichen und solo-selbständigen Bereich aus.

Zumindest im Bereich der Lohnlücke ist aber mittlerweile öffentliche Aufmerksamkeit da. Der Gender Pay Gap ist soweit auf dem öffentlichen Tableau – der alljährliche **Equal Pay Day** zieht seit 2008 mit vielfältigen Aktionen bundesweit Aufmerksamkeit auf sich. Es bleibt aber weiterhin ein Skandal, denn der Gender Pay Gap ist seit 2002 fast konstant. Das Ziel der Bundesregierung, den Verdienstabstand bis zum Jahr 2010 auf 15 % zu senken, wurde deutlich verfehlt.

Ich glaube inzwischen, dass wir mit dem alljährlichen Begehen des Equal Pay Day allein nicht mehr weiter kommen. Symbolische Aktionen wie diese sind gut, aber lenken möglicherweise erst recht davon ab, dass dann wenig geschieht. Statt uns auf ein Feigenblatt der Aufmerksamkeitsökonomie zu verlassen, müssen wir weiter nach politischen Lösungen suchen!

Das liegt auch an der immer wieder aufgeworfenen Debatte über die bereinigte und unbereinigte Lohnlücke. Frauen könnten sich ja besser bezahlte Berufe suchen, heißt es dann oft, das hören wir im Landtag auch immer wieder von unseren Kolleginnen und Kollegen der CSU... Aber was soll das denn bitte im Endeffekt heißen? Dass Frauen die Kulturbranche verlassen sollen? Dass wir keine Pflegekräfte mehr brauchen? Allein die Absurdität dieser Frage macht mich wütend!

Ich meine: Die Forderung, dass Frauen jetzt nur noch im MINT-Bereich arbeiten sollen, weil dieser Bereich besser bezahlt wird, ist absoluter Quatsch, bringt uns keinen Schritt weiter und geht am eigentlichen Kern der Debatte vorbei. Wir brauchen Frauen in allen Bereichen und nirgendwo sollten sie weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Und wir müssen typische „Frauenberufe“ strukturell aufwerten.

Verschleiert wird dadurch ebenfalls, welche realen Auswirkungen die Lohnlücke auf das Leben von Frauen hat und wie der Gender Pay Gap sich bis zum Renteneintritt noch weiter aufsummiert.

Immerhin ist es gelungen, den Gender Pay Gap auf die Tagesordnung zu setzen. Eine breite, öffentliche Debatte oder gar ein Aufschrei über den Gender Pension Gap, also die Rentenlücke, die sich daraus ergibt, blieb bisher aber aus.

Gender Pension Gap

Bei dem **Gender Pension Gap**, der „Pensionslücke“ kommen zwei Faktoren zusammen. Erstens der Gender Pay Gap, also die Tatsache, dass Frauen wenn sie arbeiten in der Regel weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Das summiert sich über die Jahre auf. Zweitens, dass Frauen in der Regel auf weniger Beitragsjahre in den Rentenkassen kommen. Viel zu häufig lastet die traditionelle Rollenverteilung mit unbezahlter Sorgearbeit für Kinder oder Familienangehörige allein auf ihren Schultern.

Dadurch haben sie wesentlich mehr Auszeiten in der Erwerbsbiographie. Häufig kommt zu diesen Auszeiten dann noch eine jahrelange Beschäftigung in Teilzeit dazu.

Durch die Kombination dieser Faktoren bekommen Frauen schließlich nicht einmal die Hälfte der Altersbezüge, die ihren männlichen Altersgenossen zu Teil werden. Hier wird deutlich, dass trotz aller vollmundiger Bekenntnisse zur Lebensleistungsrente, Sorgearbeit in unserem politischen System in der Regel immer noch geradewegs in die Altersarmut führt.

Im Alter verschärft sich die Situation von Frauen also noch einmal deutlich. Aktuell liegt der Gender Pension Gap bei rund 60 %, also deutlich höher als der Gender Pay Gap. Auf 1.037 Euro an durchschnittlichen eigenen Rentenansprüchen bei Männern kommen 618 Euro für Frauen (Hans Böckler Stiftung Report 6/2016). Das ist so deutlich unter der Armutsgrenze, dass ich angesichts dieser Ungerechtigkeit schreien möchte!⁷

Aber auch das ist nur die halbe Wahrheit und es kommt noch schlimmer. Beziehen wir nämlich die zweite und die dritte Säule unseres Rentensystems in die Berechnungen mit ein, also Zusatzversicherungssysteme und private Vorsorge, so landen wir bei einem durchschnittlichen Alterssicherungseinkommen für Männer bei 1595 Euro und für Frauen bei 645 Euro!⁸

Von 645 Euro kann niemand leben. Dass in Bayern nur jede vierte Frau unter der Armutsgrenze leben muss, liegt daran, dass viele nach wie vor durch ihre Familien unterstützt werden. Das kann gut gehen, muss es aber nicht. Denn wie Renate Schmidt richtig getitelt hat: „Ein Mann ist keine Altersvorsorge“.⁹

Um diesen katastrophalen Zuständen entgegen zu wirken, ist es zunächst wichtig, endlich gegen den Gender Pay Gap vorzugehen. Und zwar wirklich, nicht nur mit leeren Worten. Frauen müssen sowohl auf dem gleichen Niveau wie Männer von ihrer Arbeit leben können als auch Vorsorgemöglichkeiten für die Zukunft haben.

Daran wird aber das von der Bundesregierung vorgelegte Entgeltgleichheitsgesetz wenig ändern. Wir setzen uns daher für ein Entgeltgleichheitsgesetz ein, das für alle Frauen tatsächlich wirkt und auch für freiberufliche und solselbständige Frauen als Vorbild dienen kann.

Das Gesetz der Bundesregierung gilt nur für Angestellte großer Unternehmen ab zweihundert Beschäftigte; freiberufliche Auftragnehmerinnen werden komplett ausgeklammert.

An die gesamte Kulturbranche hat in der Bundesregierung wohl niemand gedacht. Denn gerade hier ist nahezu die gesamte Branche mittelständisch geprägt.

Der Bereich der Freiberuflerinnen und Soloselbstständigen ist mit 23% aller in der Kultur- und Kreativwirtschaft Erwerbstätigen besonders hoch. Mehr als die Hälfte von ihnen macht weniger als 17.500 Euro im Jahr Umsatz.¹⁰ Sie alle werden von dem Entgeltgleichheitsgesetz nicht erfasst. Politik für Kreativschaffende darf sich nicht länger auf

⁷ Vgl. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_29_2016.pdf

⁸ ebd.

⁹ Schmidt, R./Sick.H.: „Ein Mann ist keine Altersvorsorge: Warum finanzielle Unabhängigkeit für Frauen so wichtig ist.“ 2015.

¹⁰ Vgl. http://www.miz.org/downloads/dokumente/852/Monitoringbericht_Kultur_und_Kreativwirtschaft_2015.pdf
S.17

großen Wirtschaftsunternehmen fokussieren, sondern muss sich auf die Stärkung von Kreativen konzentrieren!

Freiberuflerinnen und solselbständige Frauen

Aus dem Rentenversicherungsbericht 2016 der Bundesregierung¹¹ zeichnen sich zwei Kriterien ab, die fast garantiert zu einer schlechten Situation im Alter führen. Sie werden ahnen, worauf ich hinaus will: Wenn sie eine Frau sind, stehen die Chancen in Bezug auf eine Rente die zum Leben reicht sehr schlecht. Genauso, wenn sie selbstständig sind. Kommen beide Kriterien zusammen, kann es schnell passieren, dass im Alter die Lichter ausgehen.

Über den Gender Pension Gap haben wir bereits gesprochen. Wie sieht es jetzt aber bei den Selbstständigen aus? Im Durchschnitt tatsächlich relativ gut: Alle Selbstständigen zusammen erreichen ein Durchschnittseinkommen von 1796 Euro brutto bzw. 1435 Euro netto im Alter. Das liegt über dem der Arbeiterinnen und Angestellten mit 1316 Euro netto, aber die Gruppe der Selbstständigen ist deutlich diverser als die Gruppe der Arbeiterinnen und Angestellten.

In den genannten Durchschnittswert sind auch die Renten der verkammerten Freien Berufe, also Zahnärzte, Apotheker, Architekten eingerechnet, die den Durchschnittswert krass anheben.

Auf der anderen Seite sieht es düster aus: Mehr als die Hälfte der Selbstständigen hat im Alter nämlich ein Nettoeinkommen von unter 1000 Euro, bei den Arbeiterinnen und Angestellten, ist es nur knapp ein Drittel. Jetzt raten Sie mal, in welcher Hälfte die Selbstständigen aus der Kreativwirtschaft landen? (Rhetorische Frage)

Der Gender Pension Gap für Personen ab 65 Jahren, mit letzter beruflicher Stellung „Selbstständige“ gestaltet sich wie folgt: Das monatliche Bruttoeinkommen beträgt 2180 Euro bei Männern und 1319 Euro bei Frauen. In den neuen Bundesländern sind die Unterschiede nicht ganz so krass, wie in den alten Bundesländern. Eine Zahl ist mir auch hier besonders ins Auge gesprungen: Der Gender Gap in der Kategorie „Zusätzliches Einkommen“ – also Lebensversicherungen, private Vorsorge etc. Hier nehmen Männer mit durchschnittlich 1546 Euro ziemlich genau das Doppelte ein wie Frauen.¹²

Zur Lage der Künstlerinnen und Künstler

Künstlerinnen, Künstler und Kreativschaffende, ob Journalistinnen, Journalisten, Musikerinnen und Musiker oder eben Filmschaffende hinter der Kamera, prägen ganz wesentlich unser Bild von der Welt. Sie geben Impulse und Denkanstöße, sie irritieren und inspirieren, provozieren und hinterfragen Prozesse, bringen diese wieder in Gang. Deshalb sind kreative Köpfe wichtig für unsere Gesellschaft. Und trotz dieser Wichtigkeit, kommen diese Berufe bei Fragen der Entlohnung und der Altersvorsorge besonders schlecht weg.

¹¹ Vgl. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2016/rentenversicherungsbericht-2016.pdf?__blob=publicationFile&v=5

¹² Vgl. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_29_2016.pdf

In den Kulturberufen ist der Anteil der Selbständigen mit 40% (2013) sehr hoch.¹³ Dabei ist die Arbeits- und Berufswelt von Kulturschaffenden nicht nur von der Freiheit des selbstbestimmten Arbeitens geprägt.

Selbständige Arbeit im Kulturbereich zeigt auch die soziale Härte mit ungesicherten Einkommensverhältnissen und entgrenzter Arbeit. Für viele ist eine Krankenversicherung und Rentenversicherung unbezahlbar. Die Künstlersozialkasse (KSK) steht nur bestimmten Berufsgruppen offen. Das hat Folgen für die Schaffenskraft, aber auch gravierende Folgen für den Broterwerb und die Altersvorsorge.

Genauere Zahlen über das Alterseinkommen dieser Personen liegen uns tatsächlich nicht vor. Da die KSK keine Leistungsträgerin ist, die Versicherten im Versicherungsfall also ihre Leistungen direkt vom Rentenversicherungsträger erhalten, kann keine Aussage darüber getroffen werden, wie viele der Versicherten der KSK tatsächlich Alterssicherungsleistungen erhalten.

Wir wissen allerdings, dass das Durchschnittseinkommen der aktiv KSK-Versicherten (Stand 01.01.2016) pro Jahr bei Männern 18.079 Euro und bei Frauen deutlich weniger, nämlich 13.621 Euro beträgt.¹⁴ Den Gender Pay Gap gibt es also auch hier. Wie stark sich dieser als Gender Pension Gap niederschlägt, können wir leider nicht sagen. Hier fehlt es, soweit ich den Forschungsstand überblicken kann, einfach an Studien.

Frauen im Medienbereich – Filmschaffende – Bayerischer Rundfunk

Frauen arbeiten bereits seit langem als Medienmacherinnen in vielerlei Professionen. Sei es in den klassischen Medien – Film, Rundfunk, Fernsehen – in den Zeitungsredaktionen oder im Netz. Aber wie steht es um ihre Sichtbarkeit, der Förderung und ihrem Verdienst?

Ich bin ja nicht nur gleichstellungspolitische Sprecherin sondern auch Sprecherin für Netzpolitik und war lange im Vorstand der Webgrlls – einem Netzwerk für Frauen in den neuen Medien. Und auch weil ich selbst lange als Redakteurin gearbeitet habe und unsere Fraktion jetzt im Rundfunkrat des BR vertritt, liegt mir das Thema naturgemäß sehr nahe.

Aus eigener, langjähriger Erfahrung kann ich nur sagen: Ja, es tut sich was, Frauen haben mehr Chancen in den Medien einzusteigen und voranzukommen als je zuvor. Aber was sich tut, reicht lange noch nicht aus.

Mehr als die Hälfte der Medienschaffenden sind weiblich, aber nur 2% der Chefredakteurinnen bei Zeitungen und Zeitschriften.¹⁵

Beim Bayerischen Rundfunk¹⁶ ist auch die Mehrheit der Beschäftigten weiblich. Zu meiner Zeit im BR war die Mehrheit der festangestellten Frauen laut dem Gleichstellungsbe-

¹³ Vgl. Schulz, G., Rier, C., Zimmermann, O.: Studie „Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge“ 1. Auflage 2016, S.051-051 und https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Kultur/BeschaefigungKultur5216201159004.pdf?__blob=publicationFile

¹⁴ Vgl. www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html

¹⁵ Vgl. <http://www.pro-quote.de/regionalzeitungen/>

richt in Gehaltsgruppe 7 eingruppiert, die Mehrheit der Männer in Gehaltsgruppe 14. Das entspricht einer Redaktionsassistentin bzw. einem leitenden Redakteur. Wir wissen, dass der Frauenanteil in den obersten drei Führungsebenen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks mittlerweile bei immerhin knapp 30 % liegt.

Immerhin: Beim Nachwuchs haben die Frauen die Nase vorne. Für den vorletzten Volontärsjahrgang haben sich beim BR über 80 Prozent Frauen beworben. Die Freude von meinem CSU-Kollegen Thomas Kreuzer darüber, dass trotzdem 50 Prozent Männer eingestellt wurden, kann ich nicht ganz teilen. Denn nur wenn mehr Frauen eingestellt werden, können auch mehr Frauen in die Führungsebene aufsteigen.

Ich möchte nicht in Abrede stellen, dass die Sender sich bemühen, Frauen nicht zu benachteiligen. Die derzeitigen Maßnahmen zur Frauenförderung wirken vielleicht langsam, aber sie wirken. Aber reicht das aus?

In den obersten Führungsebenen, also dort, wo die wichtigsten strategischen Entscheidungen getroffen werden, sieht es immer noch dünn aus. Von neun Landesrundfunkanstalten werden mit Patricia Schlesinger und Karola Wille immerhin zwei von Intendantinnen geführt.

Aber blicken wir auf den BR. Unter den Direktorinnen und Direktoren ist nur eine Frau, nachdem Bettina Reitz ihren Posten als Fernsehdirektorin aufgegeben hat zugunsten dieses Hauses hier. Ich habe den Eindruck, das merkt man vom Klima her durchaus.

Wir können also zusammenfassen: Auch bei den Öffentlich-Rechtlichen Anstalten sind Frauen in der Mehrzahl, aber viel zu wenige sitzen an Schlüsselpositionen, die entscheidungs- und budgetrelevant sind. Das schlägt ganz massiv da durch, wo die Öffentlich-Rechtlichen auf dem Freien Markt Aufträge vergeben, also bei Regiearbeiten, Fernsehfilmen, Kinofilmen, Dokumentationen.

Je nach Studie führen lediglich bei 17 % bzw. 12 % aller Fernsehfilme Frauen Regie, obwohl 40 % der Absolventinnen weiblich sind.¹⁷ Hier tut sich bei der Auftragsvergabe seit Jahren wenig bis nichts. Ausnahmen wie die Degeto, die ankündigte künftig zumindest 20 % der Produktionen an Frauen vergeben zu können, bestätigen die Regel.

Wenn ich das über die Jahre betrachte, lässt sich daraus nur folgern, dass wir mit freiwilligen Selbstverpflichtungen in diesem Jahrhundert nicht mehr weiter kommen werden, wir brauchen verbindliche Quoten.

Dies zeigt sich leider auch überdeutlich bei der Medienaufsicht, dem Frauenanteil in Rundfunk- und Medienräten.

Mit dem Urteil zum ZDF-Staatsvertrag hat der Verfassungsgerichtshof dem Gesetzgeber überdeutlich klar gemacht, dass die Medienaufsicht die Vielfalt und Zusammensetzung der Bevölkerung abbilden muss.

¹⁶ Siehe hierzu <http://www.br.de/unternehmen/inhalt/organisation/gleichstellung-so-funktioniert-chancengleichheit-100.html>

¹⁷ Zum Beispiel:

http://www.ard.de/download/3841216/Gender_und_Fernsehfilm_Eine_Studie_im_Auftrag_von_ARD_und_ZDF.pdf

Dazu gehört auch eine angemessene Repräsentanz von Frauen. Viele Bundesländer haben ihre Rundfunkgesetze dahingehend mittlerweile geändert und verschieden ausgestaltete Quotenregeln eingeführt. Die Schwächste davon in Bayern.

Unser Rundfunkgesetz¹⁸ erhält seit letztem Jahr eine windelweiche Soll-Bestimmung, die dadurch ausgehebelt werden kann, wenn eine Organisation begründet, warum es ihr nicht möglich sei geschlechtergerecht zu entsenden. Einen kleinen Seitenhieb auf die politische Konkurrenz kann ich mir an der Stelle nicht verkneifen: Die CSU, die sich gerne damit brüstet im Kabinett nahezu genauso viele Ministerinnen wie Minister zu haben, schickt als Landtagsfraktion schon seit Jahren sieben Männer und keine einzige Frau in den Rundfunkrat. Ich frage mich: War hier wirklich keine zu finden?

So ähnlich schmerzbefreit denken wohl viele Organisationen, die nun erstmals unter den neuen Richtlinien ihre Vertreterinnen entsandt haben. Im neuen Rundfunkrat des BR, der sich gestern konstituiert hat, sind von 49 Mitgliedern nur 14 weiblich. Das ist in etwa so viel wie die magere Frauenquote von 28 Prozent im Bayerischen Landtag.

Was mir angesichts dessen aber doppelt den Glauben an freiwillige Einsicht genommen hat, ist die Tatsache, dass das Gremium nun gestern trotz weiblicher Bewerbungen sowohl als Vorsitzenden als auch als Stellvertretenden Vorsitzenden zwei Männer gewählt hat. Bisher gab es wenigstens eine Stellvertreterin.

Die neue Gesetzeslage hat also nichts verbessert, es wird im Gegenteil umso ungenierter Männerwirtschaft betrieben.

Kein Wunder, dass unter diesen Bedingungen Forderungen nach Quoten für die Auftragsvergabe im Bereich Regie und Produktion aktuell wenig Chancen haben.

Natürlich geht es uns hier nicht darum, die Medien an den Pranger zu stellen. Aber es ist wichtig, Ungerechtigkeiten aufzuzeigen. Wir wollen zeigen, dass es anders geht und wie es anders geht.

Forderungen

Und hier schließt sich auch ein Kreis zum Beginn meiner Rede, mit der Frage, was die Politik dazu beitragen kann.

Zunächst mal brauchen wir Maßnahmen, die dem Gender Pay Gap und der Altersarmut bei Frauen insgesamt entgegenwirken. Das geht nur auf gesamtgesellschaftlicher und politischer Ebene.

Wir brauchen ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz, das endlich echte Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern herstellt und Selbständige nicht ausklammert.

Weiter müssen wir das Ehegattensplitting zu Gunsten einer Individualbesteuerung mit gleichzeitiger Kindergrundsicherung und höheren Freibeträgen für Erziehende abschaffen, damit die Zuverdienerehe nicht weiter staatlich subventioniert wird.

¹⁸ Siehe dazu: <http://www.br.de/unternehmen/inhalt/organisation/bayerisches-rundfunkgesetz100.html>

Wir brauchen genug Kinderbetreuungsmöglichkeiten, auch in Rand- und Ferienzeiten, denn Kreative arbeiten nicht „9 to 5“.

Wir müssen sicherstellen, dass Verwerter kreativer Leistungen Kreative auch angemessen vergüten – und das gilt erst recht und insbesondere für öffentlich-rechtliche Auftraggeber und mit Blick auf den Abbau des Gender Pay Gap.

Weiter müssen wir die Künstlersozialkasse erhalten und darüber hinaus Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungen zur Bürgerversicherung weiterentwickeln, zu der alle Bürgerinnen und Bürger beitragen.

Durch diese stabile Basis schaffen wir solidarische und verlässliche Sozialversicherungen für alle.

Und zuletzt dürfen wir Frauen – insbesondere die, die „es geschafft haben“ – nicht aufhören zu kämpfen, bis eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter auch bei Lohn und Rente erreicht ist.

Natürlich brauchen wir Quoten für Schlüsselpositionen, gerade im Kultur- und Medienbereich. Das werden wir heute sicher noch bestätigt bekommen.

Dazu gehört die Auftragsvergabe, insbesondere wenn es um öffentliche Fördergelder im Film- und Fernsbereich geht.

Und wir brauchen – weil es offenbar nicht anders geht – wohl auch eine verbindlichere Quote in den Aufsichtsgremien der Medien, sei es in den Rundfunk- und Medienräten oder im Deutschen Werberat.

Wie so oft bei der Debatte um Frauenquoten, kommt reflexartig das Gegenargument, es zähle eben die Qualität der Arbeit. Dass Frauen in Kunst und Kultur durchweg schlechtere Arbeit leisten sollen, kann niemand ernsthaft glauben.

Wie in Wirtschaft und Politik kommen wir auch im Kulturbereich nicht mit Freiwilligkeit weiter. Wenn wir Frauen in allen Ebenen des Kulturbetriebs nicht gezielt fördern, berauben wir die Kunst und Kultur insgesamt ihrer Vielfalt und Pluralität. Deshalb muss die Mittelvergabe an Projektträger und Institutionen an Kriterien zur Frauenförderung gekoppelt sein.

Wir brauchen die paritätische Besetzung von Jurys und konkrete Zielvorgaben zur Vergabe von Preisen und Stipendien, um den Frauenanteil möglichst auf 50 Prozent zu erhöhen.

Natürlich brauchen wir auch den öffentlichen Druck durch Verbände und Lobbyarbeit. Ich bin hier insbesondere ProQuote und ProQuote Regie sehr dankbar.

Ich bin mir sicher: Langfristig werden wir gemeinsam mit Ihnen und euch Erfolg haben und Frauen genauso selbstverständlich als Meinungsmacherinnen wahrnehmen wie ihre männlichen Pendanten. Wir brauchen dazu nur einen langen Atem. Das gehört dazu, das kennen wir mittlerweile aus über 100 Jahren Frauenbewegung.

Denn letztendlich muss es immer heißen: Gleiche Arbeit, gleicher Wert, gleiche Chancen. Das muss unser Ziel sein! Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbereich ist ja kein *Nice-to-have* sondern die Verwirklichung der verfassungsrechtlichen Vorgabe zur Gleichstellung von Mann und Frau. Und es geht darum, welches Bild der Welt wir tagtäglich schaffen und nach außen vermitteln.

Ich freue mich heute auf eine spannende Diskussion und viele neue Perspektiven.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!