



Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor der EU

Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

	<u>Inhalt</u>	Seite
Einleitung		2
Darstellung der Geschlechter		9
Geschlechterrollen am Arbeitsplatz		14
Gleiches Arbeitsentgelt		17
Gleichstellung in Entscheidungsprozessen		21
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Work-Life-Balance		24

Der Aktionsrahmen wurde in den Jahren 2010 und 2011 von der Gemeinsamen Arbeitsgruppe zur Gleichstellung der Geschlechter des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor der EU erstellt. Den Vorsitz der Arbeitsgruppe hatten Dearbhal Murphy, FIA, und Emma Towell, BBC.

Der Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter wurde vom Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor der EU in seiner Plenarsitzung am 27. Oktober 2011 beschlossen und verabschiedet.

Anmerkung: Die Kapitel des Aktionsrahmens greifen ineinander und sind von gleicher Bedeutung.

Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor der EU Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Einleitung

Einleitung

Die Sozialpartner des Ausschusses für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor (engl.: Audiovisual Social Dialogue Committee - AV SDC) setzen sich für die Gleichstellung der Geschlechter ein und spielen eine Rolle bei der Verbesserung der Gleichstellung innerhalb des Sektors. Der AV SDC hat den in diesem Dokument dargelegten Aktionsrahmen (engl.: Framework of Actions - FoA) als Reaktion auf die Arbeit der Europäischen Kommission und der europäischen Sozialpartner im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter verabschiedet, um sie zu ergänzen und zu unterstützen und sie innerhalb des audiovisuellen Sektors auszuweiten.

Die Sozialpartner erkennen an, dass es komplexe Gründe für die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern am Arbeitsplatz gibt. Sie spiegeln die geschlechtsspezifische Trennung innerhalb der Familie und der Gesellschaft als Ganzes wider und sie sind ein Teil davon. Der audiovisuelle Sektor ist jedoch mehr als nur ein Arbeitsplatz; er hat ein Produkt, das das Familienleben und die Kultur beeinflussen und verändern kann. Das ist eine riesige Verantwortung, mit der sich die Sozialpartner sehr ernsthaft befassen, da sie die Abwägung und Beachtung sowohl des Rechts auf Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung wie auch des Rechts auf freie Meinungsäußerung erfordert, um redaktionelle Freiheit und die Gestaltung von Inhalten zu sichern.

Der AV SDC hat Schwerpunkte festgelegt, von denen er glaubt, dass sie die Gleichstellung der Geschlechter unter Wahrung der Grundrechte fördern können. Diese sind im FoA aufgeführt. In diesem FoA legen die europäischen Sozialpartner ihren Mitgliedern gemeinsame Überlegungen und Handlungsempfehlungen vor, die nach Maßgabe des Abschnitts „Maßnahmen und Follow-up“ überprüft werden.

Bevor Prioritäten, Maßnahmen und Follow-up genauer untersucht werden, ist es notwendig, den FoA im Kontext der Zuständigkeiten für solche Maßnahmen und die Rolle des AV SDC im audiovisuellen Sektor zu betrachten.

Behörden

Die Europäische Union ist sich einig über die grundlegende Bedeutung der menschlichen Werte und der Gleichstellung von Mann und Frau. Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die im Dezember 2007 unterzeichnet wurde, stellt für die Bürger Europas einen Katalog der Rechte dar, der für die Organe und Einrichtungen der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von EU-Recht verbindlich ist.¹

Der Vertrag von Lissabon (Dezember 2009) legt in Artikel 2 fest: „Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.“ Artikel 3 führt aus: Die Union „bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.“

Die Prioritäten der Europäischen Kommission im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter sind in der Frauen-Charta², die im März 2010 vorgestellt wurde, und in der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010–2015)³, vorgelegt im September 2010, festgehalten. Die Kommission hat in der Vergangenheit zahlreiche Initiativen auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter unternommen und tut es auch heute noch. Viele davon sind auf der Webseite der Europäischen Kommission auf den Seiten zur Gleichstellung von Frauen und Männern⁴ zu finden.

Die Richtlinie über audiovisuelle Mediendienste⁵ verbietet die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse oder ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Religion, Glauben oder Behinderung.

Der Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Europäischen Sozialpartner vom 1. März 2005 legt die Probleme rund um dieses Thema sehr deutlich dar. Die in diesem Dokument identifizierten Schwerpunkte decken sich mit denen, die der FoA des AV SDC angehen wird, ergänzt um ein dem Sektor eigenes Thema, das der Geschlechterdarstellung.

Die Internationale Arbeitsorganisation ILO unterstützt und fördert in ihrem als „Übereinkommen zum Mutterschutz“ bekannten Übereinkommen 183 (15.6.2000)⁶ die Gleichheit aller Frauen am Arbeitsplatz und die Gesundheit und Sicherheit von Mutter und Kind.

Der audiovisuelle Sektor in der europäischen Union

EU-weit ist der audiovisuelle Sektor sowohl ein praktisches Werkzeug als auch eine primäre Quelle für Informationen und Unterhaltung. Er versorgt die Menschen in der EU mit der ganzen Bandbreite an Filmen und Radio- und Fernsehprogrammen. Aus diesem Grund kommt ihm beim Schutz und bei der Förderung von grundlegenden Freiheiten und Demokratie in den Mitgliedstaaten der EU eine besondere Bedeutung zu.

Im audiovisuellen Sektor finden sich sowohl öffentliche als auch kommerzielle Unternehmen. Die audiovisuelle Landschaft in der EU zeichnet sich, wie es die Richtlinie über audiovisuelle Mediendienste unterstreicht, durch das aus, was als „duales System“ beschrieben wird. Das Nebeneinander von öffentlichen und kommerziellen Unternehmen schafft ein vielfältiges

Programmspektrum. Es trägt bei zu Medienpluralismus, kultureller und sprachlicher Vielfalt, redaktionellem Wettbewerb (in Bezug auf inhaltliche Qualität und Vielfalt) sowie zur freien Meinungsäußerung und zum öffentlichen Recht auf Information.

In der EU arbeiten schätzungsweise mehr als 1,2 Millionen Menschen im audiovisuellen Sektor. Davon sind etwas weniger als die Hälfte (46 %) Frauen, 82 % haben einen Angestelltenstatus und 75 % arbeiten Vollzeit. Im Jahr 2000 umfasste der audiovisuelle Sektor 13600 Fernseh- und Radiounternehmen, 3657 musikproduzierende Unternehmen und 40100 Unternehmen im Teilbereich der Film- und Videoproduktion, obwohl es eine gewisse Dominanz von Mischkonzernen gibt.⁷

Er ist daher eine wichtige Branche in Bezug auf Arbeitsplätze und ebenfalls eine mit einer großen sozialen und politischen Bedeutung in der EU.

Es gibt viele Menschen, die auf selbstständiger Basis in verschiedensten Berufen im audiovisuellen Sektor arbeiten. Unabhängig von der Art der Tätigkeit kann sich aber in manchen Fällen daraus im Laufe der Zeit ein Arbeitsverhältnis entwickeln. Daher möchte das FoA auch diese Tatsache behandeln.

AV SDC-Erklärung zur Chancengleichheit

Der AV SDC nutzte die Gelegenheit, beim Jahrestag seines 5-jährigen Bestehens im Juni 2009 seine Position zur Chancengleichheit noch einmal zu betonen.

Die Parteien des AV SDC sind der Ansicht, dass jeder, der in der EU im audiovisuellen Sektor arbeitet, Anspruch hat auf

- faire und gleiche Behandlung bei Einstellung, Auswahl und Beförderung und bei der Ausführung der täglichen Arbeit;
- Chancengleichheit in allen Beschäftigungsbereichen und auf allen Ebenen innerhalb eines Unternehmens;
- Chancengleichheit im Hinblick auf Ausbildung, lebenslanges Lernen und Karriereentwicklung;
- gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit;
- ein Arbeitsumfeld, das die Rechte jedes Einzelnen respektiert, in dem Kollegen einander mit Respekt behandeln und das frei ist von Mobbing und Belästigung;
- ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld;
- Arbeitsplatzvorschriften, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Diese Erklärung gilt für alle Personen, die im audiovisuellen Bereich arbeiten, unabhängig von

- Geschlecht, sexueller Ausrichtung oder Familienstand,
- ethnischer Zugehörigkeit oder Staatsangehörigkeit,
- Religion,
- Behinderung,

- Alter,
- Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Aus dieser Erklärung resultierte die Entscheidung des AV SDC, eine Arbeitsgruppe zur Gleichstellung der Geschlechter einzurichten.

Mandat der Arbeitsgruppe zur Gleichstellung der Geschlechter

Auf der Plenarsitzung am 4. Dezember 2009 setzte der AV SDC eine Arbeitsgruppe zur Gleichstellung der Geschlechter ein, um gemeinsame Maßnahmen in diesem Bereich weiterzuentwickeln und die Gleichstellung der Geschlechter im audiovisuellen Sektor innerhalb der EU zu verbessern.

Die Arbeitsgruppe wurde beauftragt, einen Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im audiovisuellen Sektor der EU zu erarbeiten und dem Ausschuss zur Verabschiedung vorzulegen. Die Schwerpunkte des Aktionsrahmens sollten in folgenden Kernbereichen liegen: Geschlechterbild, gleiches Arbeitsentgelt, Gleichstellung in Entscheidungsprozessen, Geschlechterrollen am Arbeitsplatz und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das alles sind Bereiche, die in der AV SDC-Erklärung zur Chancengleichheit aufgezeigt wurden.

Maßnahmenschwerpunkte

Die im Mandat enthaltenen Schwerpunkte stehen in Verbindung zueinander und sind gleichwertig. Obwohl sie im FoA auf den folgenden Seiten nacheinander betrachtet werden, ist man der Ansicht, dass die Maßnahmen zur Bewältigung der identifizierten Probleme am besten ganzheitlich angegangen werden sollten.

Bei der Ausarbeitung der FoA erkennt der AV SDC an, dass es eine Reihe von Problemen gibt, die für das Thema Gleichstellung der Geschlechter wichtig sind und die für alle im FoA behandelten Kernbereiche von Bedeutung sind. Im Ansatz der Sozialpartner sollten sie daher klar zum Ausdruck gebracht werden.

Argumente für Gleichstellung

Neben dem grundlegenden Recht auf Gleichstellung gibt es ein klares wirtschaftliches Argument für die Gleichstellung am Arbeitsplatz. Das lässt sich einfach erklären – um in einem Wettbewerbsumfeld erfolgreich zu sein, müssen alle Unternehmen in der Lage sein, die begabtesten Menschen zu motivieren, für sie zu arbeiten, und sie auch an sich zu binden.

Arbeitgeber, die dafür bekannt sind, jedem die gleichen Chancen zu geben – mit allem was damit verbunden ist u.a. im Hinblick auf Bezahlung, Karriereentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie – werden die Arbeitgeber erster Wahl und in dieser Hinsicht erfolgreich sein. Manchen Unternehmen mag ein spezielles Budget für Gleichstellungsmaßnahmen angemessen erscheinen, um diese Ziele zu erreichen.

Gleichstellung führt auch zu einer Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für all jene, die das Talent haben, im audiovisuellen Sektor zu arbeiten, und erhöht so die Fähigkeit des audiovisuellen Sektors, qualitativ gute und vielfältige Inhalte zu liefern.

Mobbing und Belästigung

Die Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz⁸ verpflichtet die Mitgliedstaaten insbesondere, vorbeugende Maßnahmen gegen Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen.

Der AV SDC räumt ein, dass die Verhinderung von Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz Hand in Hand geht mit der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, was beiden, Frauen und Männern, die Möglichkeit gibt, ihr ganzes Potential auszuschöpfen. Die Existenz von Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz ist schlicht nicht akzeptabel. Es kann die Kreativität, die Leistung und die Motivation von Mitarbeitern ersticken, was wiederum einen Dominoeffekt auf Karrierefortschritte und die persönliche Entwicklung haben kann.

Der AV SDC betrachtet daher das Vorgehen gegen Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz als einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter. Nicht-inklusive Unternehmenskulturen können eine Gleichstellung in Entscheidungsprozessen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verhindern und sich negativ auf das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern und auf die nicht-stereotype Darstellung und die Inklusion von Frauen auf dem Bildschirm und im Radio auswirken. Neben den Bemühungen, eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, kann das einzelne Unternehmen vor diesem Hintergrund Maßnahmen gegen Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz durch wichtige Schritte ergreifen, z. B. die Entwicklung einer Strategie gegen Mobbing und Belästigung und die Integration von Klauseln betreffend die Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz in arbeitsrechtliche Vereinbarungen sowie die Schritte, die in den folgenden Abschnitten dieses Aktionsrahmens aufgeführt sind.

Chancengleichheit für alle

Dieser FoA befasst sich im Besonderen mit der Gleichstellung der Geschlechter. Wie es die Erklärung des AV SDC zur Chancengleichheit darlegt, sollte Chancengleichheit jedem zuteilwerden, unabhängig von seinen/ihren geschützten persönlichen Merkmalen.

Es wurden verschiedene Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht und anderen geschützten persönlichen Eigenschaften gefunden und bei der Erstellung dieses FoA sorgfältig betrachtet. So zeigte beispielsweise die FIA-Studie „Alter, Geschlecht und Beschäftigung von darbietenden Künstlerinnen und Künstlern in Europa“ aus dem Jahr 2008, die mit finanzieller Unterstützung der EU durchgeführt wurde, dass, abhängig vom Geschlecht eines/r darbietenden Künstlers/in, das Alter viele Aspekte der Anstellungsbedingungen beeinflusst.

Wir erkennen, dass die in diesem FoA vorgeschlagenen Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter, die persönlichen Merkmale eingeschlossen, weiterreichende positive Auswirkungen auf die Diversität des audiovisuellen Sektors als Ganzes haben können. Daher würden wir einen ähnlichen Ansatz, wie den in diesem FoA skizzierten, für alle geschützten persönlichen Merkmale unterstützen.

Maßnahmen und Follow-up

Ein Aktionsrahmen gehört zu den formalen Ergebnissen der Arbeit der Ausschüsse für den sozialen Dialog. Er wird als „prozessorientierter Text“ klassifiziert, was bedeutet, dass er weiterverfolgt werden muss, und dass der Fortschritt bei der Umsetzung regelmäßig zu bewerten ist.

Daraus ergibt sich:

Die Sozialpartner werden sich für diesen AV-SDC-Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter bei ihren Mitgliedsorganisationen einsetzen.

Ein Jahr nach der Verabschiedung des FoA wird die AV-SDC-Arbeitsgruppe zur Gleichstellung der Geschlechter erneut zusammenkommen, um die Entwicklungen und Fortschritte in diesem Sektor im Verlauf des Jahres zu beurteilen und zu bewerten. Die Arbeitsgruppe wird dann an den AV SDC berichten und ihre Einschätzung kann zu der Entscheidung führen,

- den Stand der Dinge nach einer weiteren Frist zu überprüfen und/oder
- die Prioritäten im Aktionsrahmen zu aktualisieren und/oder
- festzustellen, ob in einem der Schwerpunktbereiche zusätzliche Maßnahmen notwendig sind oder nicht.

Zwei Jahre nach Verabschiedung des FoA wird die AV-SDC-Arbeitsgruppe zur Gleichstellung der Geschlechter erneut zusammenkommen, um darüber zu beraten, ob ein Bewertungsbericht zur Umsetzung des FoA in ausgewählten Ländern in Auftrag gegeben werden soll.

¹ Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 12. Dezember 2007 (IP/07/1916): http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf.

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:DE:PDF>

³ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=de>

⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_de.htm

⁵ Richtlinie 2010/13/EU: http://ec.europa.eu/avpolicy/reg/tvwf/index_de.htm

- ⁶ ILO C183 Übereinkommen zum Mutterschutz, 2000: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>
- ⁷ Quelle: Sektoraler sozialer Dialog in Europa, Aktuelle Entwicklungen (EK 2010):
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=de&pubId=570&type=2&furtherPubs=yes>
- ⁸ 92/131/EWG vom 27. November 1991.
-

Darstellung der Geschlechter

Einleitung

Bei der Frage, wie der audiovisuelle Sektor die Gleichstellung der Geschlechter konkret entwickeln und unterstützen kann, muss man sich sicherlich mit der Darstellung von Frauen und Männern in audiovisuellen Inhalten befassen. Während für Chancengleichheit natürlich die Arbeitsbedingungen und andere Fragen des Arbeitsplatzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von grundlegender Bedeutung sind, kann auch der audiovisuelle Sektor hilfreich sein, indem er die Wahrnehmung von Gleichstellung und Diversität der Geschlechter durch die Bürger der EU verbessert.

In diesem Abschnitt betrachten die Sozialpartner zwei grundlegende Freiheiten innerhalb der EU:

- das Recht auf Würde und Nicht-Diskriminierung
- das Recht auf freie Meinungsäußerung

Wir im AV-Sektor sind uns dieser Grundprinzipien sehr bewusst – sie beeinflussen unsere Arbeit und die Art, wie wir an das Thema Gleichstellung der Geschlechter herangehen. Die richtige Balance zu finden, ist eine große Herausforderung, aber eine, mit der man sich befassen muss.

Es ist klar, dass die Frage der Darstellung der Geschlechter nicht nur Frauen betrifft. Es ist ein Konzept, das tatsächlich von einer Interpretation der Beziehungen zwischen Frauen und Männern abhängt. Diese Interpretation ist veränderlich. Belege für sich ändernde Betrachtungsweisen und Interpretationen der Geschlechter finden sich überall in der Gesellschaft – in der Politik, der Bildung, dem Gesundheitswesen, im Wirtschaftsleben, in den Medien usw. Die Vorstellung zu akzeptieren, dass Männer und Frauen die gleichen Chancen innerhalb der Gesellschaft haben sollten, ist ein wesentlicher Grundsatz in der EU. Sie hat dazu geführt, dass ein bedeutendes europäisches Regelwerk auf diesem Gebiet entwickelt wurde, das die Bereiche Ausbildung und Beschäftigung, soziale Sicherheit und Altersrenten, Zugang zu Waren und Dienstleistungen, Berufs-, Privat- und Familienleben und die Umsetzung der EU-Gesetzgebung abdeckt.

Im Rahmen ihrer aktuellen politischen Arbeit auf diesem Gebiet hat die Europäische Kommission auch die Frage der Stereotypen und der Darstellung der Geschlechter in den Medien aufgegriffen. Der Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006–2010 der Europäischen Kommission (KOM(2006)0092) und die dazugehörige Folgenabschätzung (SEK(2006)0275) fördern die Beseitigung von Geschlechterstereotypen in den Medien und schlagen als zentrale Maßnahmen vor, „Kampagnen zur Bewusstseinsbildung und den Austausch von Good Practices zu nicht stereotypen Geschlechterrollen in Schulen und Unternehmen [zu] unterstützen und mit den Medien in einen Dialog zu treten, um die nicht stereotypisierende Darstellung von Frauen und Männern zu fördern“.

Ein großer Schritt voran war die Verabschiedung der EU-Richtlinie über audiovisuelle Mediendienste⁹ durch die EU im Jahr 2007. Die Richtlinie bezieht sich nicht ausdrücklich auf Geschlechterstereotype, aber sie verpflichtet die Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass audiovisuelle Mediendienste von Mediendienstleistern, die ihrer Rechtshoheit unterliegen, keinerlei Aufstachelung zu Hass aufgrund von Geschlecht (und Rasse, Religion oder Staatsangehörigkeit) enthalten. Darüber hinaus besagt die Richtlinie, dass audiovisuelle kommerzielle Kommunikation Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (oder der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Staatsangehörigkeit, der Religion, des Glaubens, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung) weder enthalten noch fördern darf.

Auf internationaler Ebene wurde das Problem der Geschlechterstereotypen in der 1995 auf der Vierten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking verabschiedeten Erklärung angesprochen, mit der Medieninhaber und Medienschaffende aufgefordert werden, Vorschriften oder Richtlinien zu entwickeln, die ein faires und richtiges Bild von Frauen in den Medien fördern.

Im Jahr 2010 wurde der Bericht „Bekämpfung sexistischer Stereotypen in den Medien“ von der Parlamentarischen Versammlung des Europarates verabschiedet (26. Mai 2010), ebenso die Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für die Chancengleichheit von Frauen und Männern zur „Überwindung geschlechtsspezifischer Stereotypen in den Medien“ (Dezember 2010).

Die Verwendung von geschlechtsspezifischen Stereotypen beeinflusst die öffentliche Wahrnehmung von Geschlechterrollen. Altersdiskriminierung und eine unausgewogene Vertretung von Frauen und Männern beispielsweise begrenzen und limitieren die Rolle und die Erfahrungen beider Geschlechter und können ein echtes Hindernis für Chancengleichheit sein.

Die Version der Realität, die durch den audiovisuellen Sektor geschaffen wird, entsteht im Verlauf eines Produktionsprozesses, in dem viele Entscheidungen getroffen werden, und zwar zu Thema, Gästen, Skript, Plot, Drehort, Beleuchtung, Sound, Kamerawinkel und -bewegungen, Schnitt, Musik, Kommentar, usw. Entscheidungen zu diesen und anderen Fragen beeinflussen das Bild der Realität, das beim Publikum ankommt. So tragen Sender, Produzenten, Programmverantwortliche, Casting-Direktoren und alle am Produktionsprozess Beteiligten zu dem Bild bei, das sich das Publikum von der Realität macht.

Im Rahmen ihrer Überlegungen zur Darstellung der Geschlechter sind die Sozialpartner der Ansicht, dass eine nützliche und valide Unterscheidung zwischen Nachrichten, aktuellem Geschehen und Reportagen auf der einen Seite und kreativen Inhalten auf der anderen Seite gemacht werden kann. Insbesondere im Zusammenhang mit kreativen Inhalten müssen die Argumente für die Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf deren Darstellung und das Grundrecht auf künstlerische Freiheit gegeneinander abgewogen werden.

In den vergangenen 25 Jahren war die Präsenz von Frauen in den Medien und im Fernsehen in den meisten Ländern Europas Gegenstand von Diskussionen. Anfangs stand die Chancengleichheit im Mittelpunkt, aber in jüngerer Zeit wurde auch über Stereotype

diskutiert, wie sie vermieden werden können und wie Diversität gezeigt werden kann. Trotz der gemachten Fortschritte wird die Darstellung von Männern und Frauen in Rundfunk und Fernsehen nach wie vor nicht immer als fair und ausgewogen wahrgenommen. Auch wächst das Bewusstsein, dass es – vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung, eines alternden Publikums und des Auftauchens neuer und individuellerer Zugangsmöglichkeiten zu audiovisuellen Inhalten – wirtschaftliche Argumente für Diversität¹⁰ und eine Gleichstellung der Geschlechter gibt.

Die Inhalte, die im audiovisuellen Sektor produziert werden, sollten als Spiegelbild der Gesellschaft dienen, aber auch grundlegende Prinzipien pflegen und unterstützen. Die Europäischen Sozialpartner unterstützen eine faire und ausgewogene Darstellung der Geschlechter und verteidigen gleichzeitig das Recht auf künstlerische Freiheit für kreative Inhalte in Film und Funk. Viele der im AV SDC vertretenen europäischen Sozialpartner haben auf ihren speziellen Gebieten diesbezüglich nützliche Schritte unternommen. Der Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im audiovisuellen Sektor bietet die wertvolle Gelegenheit, diese Erfahrungen zusammenzuführen und auszutauschen.

Die zuvor genannten Grundsätze, Richtlinien und Gesetzesrahmen beeinflussen die unten aufgeführten Maßnahmen, die den Sozialpartnern vorgeschlagen werden. Es wird erkannt, dass diese Maßnahmenvorschläge sich vorwiegend auf nicht-kreative Inhalte beziehen, aber sie können auch für den erweiterten audiovisuellen Sektor relevant sein, worauf die von der Europäischen Kommission unterstützte FIA-Studie „Alter, Geschlecht und Beschäftigung von darbietenden Künstlerinnen und Künstlern in Europa“ aus dem Jahr 2008 ebenfalls hinweist.

Innerhalb des Radio- und Fernsehsektors kommt den Sendern, die die Programme machen und in Auftrag geben, in dieser Hinsicht eine besondere Verantwortung zu.

Vorgeschlagene Maßnahmen

Die europäischen Sozialpartner empfehlen ihren Mitgliedern, das Geschlechterbild durch die Machart audiovisueller Inhalte zu schützen.

1. Bewusstsein, Ausbildung und Bereitstellung von Information

Es ist entscheidend, die Bedeutung des Geschlechterbilds hervorzuheben und stärker dafür zu sensibilisieren, um den richtigen Umgang mit diesem Thema sicherzustellen.

- Schulungen für Führungskräfte und Produzenten ebenso wie für Mitarbeiter (männlich und weiblich) und Nachwuchskräfte sind ein wichtiger Weg, zu sensibilisieren und das Engagement zu fördern. Solche Schulungsmaßnahmen könnten von den Sozialpartnern gemeinsam entwickelt und geleitet werden.
- Die bestehenden, für den Sektor verabschiedeten Gleichstellungsmaßnahmen, beispielsweise Verhaltenskodizes, redaktionelle Richtlinien und Tarifverträge, sollten überprüft werden.
- Gemeinsame Instrumente (beispielsweise „Gender-Checklisten“) sind zu entwickeln.

2. Mainstreaming eines geschlechtersensitiven Ansatzes für die Geschlechterdarstellung

Mainstreaming beinhaltet, sicherzustellen, dass geschlechterspezifische Perspektiven und die Beachtung einer fairen und ausgewogenen Geschlechterdarstellung bei allen Aktivitäten gewahrt werden – bei der Entwicklung politischer Maßnahmen, in der Forschung, bei der Mittelzuweisung und bei der Planung, Einführung und Beobachtung von Programmen und Projekten. Mainstreaming ist kein Selbstzweck, sondern ein Ansatz und ein Instrument, um das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Es trägt beiden Grundrechten, um die wir besorgt sind, Rechnung – dem Recht auf Würde und dem Recht auf freie Meinungsäußerung.

Zu den Aktionsfeldern gehören:

- Die Entwicklung einer starken Programmpolitik kann ein Weg sein, dieses Thema im Kontext der Sender anzugehen. Die Programmpolitik beeinflusst beispielsweise direkt die Auftragsvergabe auf den gewünschten „Spielfeldern“ und die von Sendern in Auftrag gegebenen TV-Produktionen.
- Programmüberprüfungen sind ein anderes nützliches Instrument in Zusammenhang mit Sendern. Wenn spezielle Programme ausgewählt werden, um im oberen Management, von den Kontrollinstanzen der Kanäle, den Programmbeauftragten und den Produzenten diskutiert zu werden, dann sollten die Themen Gender und Diversität standardmäßig mit überprüft werden.
- Die Etablierung der Frage einer fairen und ausgewogenen Darstellung der Geschlechter beinhaltet generell, dass sichergestellt werden muss, dass dieses Thema automatisch und grundsätzlich bei allem, was Produktionsprozess, Gäste, Skript, Plot, Drehort, Beleuchtung, Sound, Kamerawinkel und -bewegungen, Schnitt, Musik, Kommentar usw. betrifft, berücksichtigt wird.

3. Positive Maßnahmen

Hier geht es um das Aufstellen quantitativer und qualitativer positiver Aktionspläne, um konkrete Änderungen in Bezug auf die Geschlechterdarstellung zu erreichen.

- Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter: In einigen europäischen Ländern haben die Arbeitgeber eine gesetzliche Verpflichtung, 3-Jahres-Aktionspläne für diesen Bereich aufzustellen und umzusetzen. In anderen Ländern kann die Umsetzung freiwillig erfolgen. Für Arbeitgeber, die im Bereich Funk oder Fernsehen arbeiten, ist es wichtig, sicherzustellen, dass solche Pläne die Frage der Geschlechterdarstellung aufgreifen und darlegen, welche Maßnahmen umgesetzt werden.
- Formale Verabschiedung und Anwendung der relevanten Chartas und Normen zur Gleichstellung der Geschlechter.

- Entwicklung gleichstellungsorientierter Indikatoren in den Medien, wie sie in anderen Sektoren existieren, um den Platz und die Rolle von Frauen und Männern zu bewerten, eine Gender-Sichtweise im Sektor zu entwickeln und die Kapazitätsanforderungen zu verbessern, um die Ziele der Pekinger Aktionsplattform zu erreichen. Diese Indikatoren werden dazu beitragen, dass Sender für ihre Gleichstellungspolitik zur Rechenschaft gezogen werden können.

4. Monitoring

Ohne Kontrolle und Follow-up könnten Verpflichtungen zur Sicherstellung eines fairen und ausgeglichenen Geschlechterbilds uneffektiv, wenn nicht bedeutungslos sein. Sendern wird daher empfohlen, sicherzustellen, dass sie über die Möglichkeiten verfügen, die Geschlechterdarstellung in ihren Sendungen zu kontrollieren.

⁹ Richtlinie 2007/65/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Dezember 2007 zur Änderung der Richtlinie 89/552/EWG des Rates zur Koordinierung bestimmter Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Ausübung der Fernsehaktivität (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32007L0065:de:NOT>); überarbeitet im Jahr 2010 durch Richtlinie 2010/13/EU.

¹⁰ Studie über Medienvielfalt der Europäischen Kommission, 2009.
http://www.media4diversity.eu/files/Media4Diversity_Publication_Web.pdf

Geschlechterrollen am Arbeitsplatz

Einleitung

Traditionelle Geschlechterrollen haben nach wie vor einen starken Einfluss auf die Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau zu Hause, am Arbeitsplatz und allgemein in der Gesellschaft. Obwohl es nicht die Aufgabe der Sozialpartner ist, sich in das Privatleben einzumischen, so spielen die Sozialpartner doch eine Rolle bei der Frage der Geschlechterrollen im Beschäftigungsverhältnis und am Arbeitsplatz. Darüber hinaus beeinflusst der audiovisuelle Sektor, wie wir im Abschnitt „Geschlechterdarstellung“ gesehen haben, tatsächlich das Leben aller Bürger in der EU.

Zwar hat sich in den letzten dreißig Jahren die Beschäftigungsquote von Frauen deutlich erhöht, aber nicht in allen Branchen und Berufen gleichermaßen. Die geschlechtsspezifische Segregation in der Berufswelt besteht weiterhin; Frauen sind immer noch eher in Funktionen überrepräsentiert, die traditionell vor allem von weiblichen Mitarbeiterinnen besetzt sind, und sind eher unterrepräsentiert in Funktionen, die traditionell von Männern besetzt sind, was wiederum Auswirkungen auf die Gleichheit der Entlohnung hat. Darüber hinaus gibt es nach wie vor die geschlechtsspezifische berufliche Segregation bei den Entscheidungspositionen innerhalb der Berufsfelder. Wir haben diese Aspekte in den Abschnitten „Gleichstellung in Entscheidungsprozessen“ und „Gleiches Arbeitsentgelt“ aufgezeigt und haben außerdem die Bedeutung des audiovisuellen Sektors für die angemessene Darstellung von Frauen im Beruf und in der Gesellschaft im Abschnitt „Geschlechterbild“ angesprochen.

Angesichts der zahlreichen sozialwirtschaftlichen Faktoren, die zu berücksichtigen sind, ist es eine komplexe Aufgabe, kulturelle Grenzen zu überwinden, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer vielfältigere berufliche Entwicklungen verfolgen und stärker am Arbeitsmarkt teilhaben. Für eine berufliche Gleichstellung der Geschlechter im audiovisuellen Sektor ist es dennoch entscheidend, dafür zu sorgen, dass dies stattfindet. Viele Unternehmen im audiovisuellen Sektor denken darüber nach, wie kulturelle Einstellungen und Geschlechterbilder den Arbeitsplatz beeinflussen. Sie überprüfen ihre internen Vorgehensweisen und Richtlinien, um sicherzustellen, dass sie die fähigsten Männer und Frauen einstellen und an sich binden können.

Auch gibt es einen guten wirtschaftlichen Grund, hier zu handeln. Die EU-Staaten werden in Zukunft vor einem Fachkräftemangel stehen. Daher wird es noch entscheidender werden, insbesondere Frauen für ein vielfältigeres Berufsspektrum auf allen Ebenen zu gewinnen, einschließlich der traditionell von Männern besetzten Positionen.

Vorgeschlagene Maßnahmen

Die Sozialpartner im AV SDC empfehlen ihren Mitgliedern im audiovisuellen Sektor, dass sie einen Beitrag zum allgemeinen Engagement zur Überwindung der beruflichen Segregation sowohl für Frauen als auch für Männer leisten. Das kann je nach Unternehmensgröße und -umfeld unterschiedlich erfolgen. Bitte beachten Sie, dass die folgenden Empfehlungen

gleichermaßen in denjenigen Bereichen für Männer gelten können, in denen sie unterrepräsentiert sind.

- Verfahren zur Einstellung, Beförderung und Auswahl von Mitarbeitern werden überprüft, um sicherzustellen, dass sie geschlechtsneutral sind und alle potentiellen Bewerber erreichen und berücksichtigen.
- Die Formulierungen von Stellenbezeichnungen und Stellenbeschreibungen werden überprüft, um sicherzustellen, dass sie geschlechtsneutral sind.
- Es ist sicherzustellen, dass alle Aus- und Weiterbildungsprogramme geschlechtsneutral sind und allen Mitarbeitern zur Verfügung stehen.
- Kooperationsprogramme mit öffentlichen und/oder Bildungsbehörden sind zu erarbeiten, um die Sensibilisierung für den Bedarf am Arbeitsmarkt zu erhöhen.
- Nicht-stereotype Karriereinformationen sind zur Verfügung zu stellen und es gilt, an Karrieremessen teilzunehmen.
- In Partnerschaft mit Universitäten müssen Graduiertenprogramme entwickelt werden, um den Zufluss von weiblichen Akademikern in Berufe zu erhöhen, in denen weibliche Mitarbeiter nach wie vor unterrepräsentiert sind.
- Positive Anstrengungen sind zu unternehmen, um Frauen für die technischen Positionen und Berufe zu interessieren, in denen sie unterrepräsentiert sind. Das kann auch helfen, dem Problem des Fachkräftemangels zu begegnen.

Zu den dafür geeigneten Instrumenten zählen

- die Ermutigung von Frauen, eine Ausbildung in technischen und wissenschaftlichen Berufen zu machen und sich dafür zu bewerben;
 - die Entsendung von Frauen, die in technischen Berufen tätig sind, als „Botschafterinnen“ in Schulen und Hochschulen, um junge Frauen über Chancen in technischen Berufen zu informieren und sie dafür zu sensibilisieren;
 - die gezielte Anwerbung weiblicher Fachkräfte in technischen Positionen während der Einstellungsverfahren für technische Berufen;
 - die deutliche und umfassende Ausschreibung freier Stellen, sofern möglich, um potentielle Bewerberinnen zu erreichen.
- Die Maßnahmen zur Sicherstellung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zu überprüfen.
 - Führungskräfte müssen über die Vorteile eines Diversity Management geschult und für die Umsetzung der Diversitätspolitik des Unternehmens verantwortlich gemacht werden. Die Kompetenzentwicklung von Erwachsenen ist zu fördern, um Männern und Frauen die Möglichkeit zu geben, sich in ihrem beruflichen Werdegang im Laufe des Lebens

weiterzuentwickeln und an Defiziten zu arbeiten, die sich aus der Struktur des Bildungssystems in der Vergangenheit ergeben haben.

Zu den dafür geeigneten praktischen Instrumenten zählen

- Sicherstellung von Transparenz und Übertragbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen;
 - Förderung der Teilnahme an Aus- und Weiterbildung und des lebenslangen Lernens.
-

Gleiches Arbeitsentgelt

Einleitung

Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Treaty on the Functioning of the EU; TFEU) schreibt den Grundsatz des Rechts auf gleichen Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit fest. Dieser Grundsatz wurde schon früh in die europäischen Verträge aufgenommen. Heute belegen die Zahlen von EUROSTAT, dass es in der EU nach wie vor ein erhebliches Lohngefälle zwischen Männern und Frauen gibt. Die Europäische Kommission betont, dass einer der Hauptgründe dafür in der unterschiedlichen Art der Bewertung der Kompetenzen von Frauen im Vergleich zu Männern liegt. Außerdem werden nach Einschätzung der Europäischen Kommission Stellen, die ähnliche Fähigkeiten, Qualifikationen oder Erfahrungen erfordern, oftmals schlechter bezahlt und unterbewertet, wenn sie von Frauen statt von Männern dominiert werden. Abschließend betont die Kommission, dass es auch bei der Leistungsbewertung, und somit bei Vergütungsstufe und Karrierefortschritt, zu einer Bevorzugung von Männern kommen kann.

Der Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern von EGB, BUSINESSEUROPE, CEEP und UEAPME unterstreicht, dass die Sozialpartner aller Mitgliedstaaten eindeutig verpflichtet sind, sicherzustellen, dass die von ihnen eingesetzten Entgeltsysteme nicht zu einer ungleichen Entlohnung von Frauen und Männern führen. Die Europäischen Sozialpartner sind der Ansicht, dass das gemeinsame Engagement der Sozialpartner auf allen relevanten Ebenen der Schlüssel zur Bewältigung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen ist.

Im audiovisuellen Bereich haben die Sozialpartner begonnen, das Problem des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen auf verschiedene Arten und auf verschiedenen Ebenen anzugehen, auch in Tarifverhandlungen. In Studien zur Gleichstellung von Männern und Frauen, die in den europäischen Sozialpartnerorganisationen durchgeführt wurden, kam die Frage des gleichen Entgelts für Männer und Frauen wiederholt zur Sprache. Zu den verschiedenen Themen, die in den Tarifverhandlungen und den Studien auftauchten, gehören: Information und Sensibilisierung, Arbeitsplatzstrukturen (z. B. Stellenbeschreibungen, Einstufungen), Vergütungssysteme und Richtlinien zur beruflichen Weiterentwicklung und Schulungen.

Der AV SDC hat damit begonnen, Informationen und Erfahrungen innerhalb der Mitgliedstaaten auszutauschen. Er hat beschlossen, dieses wichtige Thema in seine Ausarbeitung des Aktionsrahmens zur Gleichstellung der Geschlechter aufzunehmen.

Der europäische Aktionsrahmen im audiovisuellen Sektor ist ein Instrument für die Europäischen Sozialpartner, um zusammen an dem gemeinsamen Ziel zu arbeiten, ein gleiches Entgelt für die in diesem Sektor arbeitenden Männer und Frauen sicherzustellen, und eine Politik des gleichen Arbeitsentgelts in den EU-Mitgliedstaaten zu fördern.

Definitionen

Unter „Entgelt“ sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt (Art. 157 TFEU).

„Gleichheit des Arbeitsentgelts“ bedeutet,

- dass das Entgelt für die gleiche, nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird;
- dass das Entgelt einer nach Zeit bezahlten Arbeit auf der gleichen Grundlage berechnet wird (d. h. Dauer der Betriebszugehörigkeit, relevante Qualifikationen, Leistung, Berufserfahrung usw.).

Gemeinsame Überlegungen

Die folgenden Punkte sind entscheidend für die Bewältigung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern (nicht erschöpfend):

- Sensibilisierung von Unternehmen und Arbeitnehmern verstärken
- Bewertung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles an jedem Arbeitsplatz auf regelmäßiger Basis und Information darüber
- Gewährleistung, dass es in der Unternehmensleitung eine Verpflichtung zur Gleichheit des Arbeitsentgelts gibt
- Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Personalpolitik und der entsprechenden Verfahrensweisen;
- Tarifverträge oder Rahmenvereinbarungen auf nationaler oder sektoraler Ebene oder auf Unternehmensebene
- Schulung der Vertreter der Sozialpartner
- Gewährleistung, dass die Arbeitgeber erkennen, dass die Unternehmen, die für ihre Politik des gleichen Arbeitsentgelts bekannt sind, die Arbeitgeber der Wahl sein werden

Gemeinsame Empfehlungen

Der AV SDC empfiehlt, dass die Sozialpartner des Sektors Maßnahmen ergreifen, um

1. Unternehmen und Mitarbeiter stärker für das Problem des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern zu sensibilisieren;
 - Erarbeitung und Verteilung von Informationsmaterial zur Gleichheit des Arbeitsentgelts und zu den Vorschriften der Gleichstellungsgesetze und -politiken
 - Organisation von Seminaren für Personalfachleute und andere auf unterschiedlichen Ebenen
 - Austausch von Informationen und regelmäßige Bewertung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles an jedem Arbeitsplatz
 - das Verständnis für die Faktoren verbessern, die dem Lohngefälle im audiovisuellen Sektor zugrunde liegen

2. die Personalpolitik und die entsprechenden Verfahrensweisen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen;
 - Ausarbeitung und Umsetzung von Aktionsplänen zur Gleichheit des Arbeitsentgelts einschließlich der Aspekte wie
 - geschlechtsneutrale Entgeltsysteme,
 - besondere Aspekte der Gehaltsentwicklung (z. B. Anpassung des Gehalts nach der Rückkehr aus dem Mutterschutz),
 - Anpassung der Stellenklassifizierungssysteme,
 - Maßnahmen zur Beseitigung von Segregation,
 - Gleichstellung in Bewertungssysteme.

3. innerhalb bestehender Tarifverträge oder Rahmenvereinbarungen auf nationaler oder sektoraler Ebene oder auf Unternehmensebene
 - spezielle Kapitel zur Gleichstellung und Gleichheit des Arbeitsentgelts in Tarifverträgen oder gesonderten Rahmenvereinbarungen auszuhandeln und zu überprüfen;
 - sicherzustellen, dass Frauen in diese Prozesse eingebunden sind;
 - sicherzustellen, dass die Verhandlungsführer im Hinblick auf die Gleichheit des Arbeitsentgelts geschult sind;
 - das Thema Gleichheit des Arbeitsentgelts in alle Aspekte der Verhandlungen einbinden.

4. Im Hinblick auf die Schulung der Vertreter der Sozialpartner:

- Entwicklung von Instrumenten, um den Verhandlungsführern in Tarifverhandlungen Hintergrundinformationen zu liefern
 - Angebot von Schulungen zu Gleichstellungsgesetzen und -politiken für Personalabteilungen und Verhandlungsführer
-

Gleichstellung in Entscheidungsprozessen

Einleitung

Im audiovisuellen Sektor arbeiten mehr Frauen denn je. Dennoch bleibt der Anteil der Frauen in Entscheidungspositionen gering.

Der AV SDC betrachtet die Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungsprozessen im audiovisuellen Sektor als zentralen Bestandteil, wenn es darum geht, eine Gleichstellung bei der Entlohnung zu verwirklichen, das Problem der Darstellung und der geschlechtsspezifischen Stereotypen anzugehen, eine Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu erreichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu etablieren. Auch ermöglicht sie relevante und hochwertige Entscheidungen.

Die Gleichstellung in Entscheidungsprozessen geht über eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern im Vorstand oder in den Führungsetagen hinaus und betrifft alle Positionen, die wesentliche Entscheidungsfunktionen haben.

Rechtliche Grundlage für die Gleichstellung in Entscheidungsprozessen

1995 verurteilte die Pekinger Aktionsplattform den fehlenden Erfolg im Hinblick auf eine uneingeschränkte Beteiligung von Frauen an der Besetzung von Entscheidungspositionen. Sie stellte insbesondere fest: „Solange die Frauen im Kommunikationswesen und in den Massenmedien, unter Einschluss der Künste, nicht gleichberechtigt im technischen Bereich wie auch an der Entscheidungsfindung mitwirken, wird weiter ein falsches Bild von ihnen verbreitet werden und auch in Zukunft das Bewusstsein für ihre Lebensrealität fehlen.“

Artikel 11 des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, (engl.: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) stellt fest, dass Frauen im Hinblick auf Beschäftigung die gleichen Rechte haben sollten wie Männer, was auch die Anwendung gleicher Auswahlkriterien in Einstellungsfragen beinhaltet.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen ist ebenfalls ein zentraler Schwerpunkt der EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015.¹¹

Wichtige Fragen für Arbeitgeber

Unternehmen im audiovisuellen Sektor, die sich mit der Frage der Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungsprozessen befassen, sollten über die folgenden Kernfragen nachdenken. Sie werden sie bei der Beantwortung der Frage unterstützen, ob ihr Unternehmen eine Gleichstellung in Entscheidungsprozessen ermöglicht:

1. Wie sind Frauen und Männer im Vorstand, im gehobenen Management oder in anderen wesentlichen Entscheidungspositionen vertreten?
2. Gibt es bei den Positionen, die stereotypisch weiblich oder männlich besetzt sind, Muster, was die Verteilung angeht?
3. Haben Frauen und Männer den gleichen Zugang zu gleichen oder ähnlichen Positionen?
4. Haben Frauen und Männer den gleichen Zugang zu Beförderungsmöglichkeiten?
5. Verfügt das Unternehmen über eine Politik der Chancengleichheit?
6. Haben Frauen und Männer in allen Positionen gleichermaßen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die ihnen helfen, ihren beruflichen Aufstieg zu sichern?
7. Bietet das Unternehmen sowohl Frauen als auch Männern flexible Arbeitsmodelle?
8. Bietet das Unternehmen Einrichtungen oder Unterstützung für Eltern mit Betreuungsverpflichtungen?
9. Hat das Unternehmen Maßnahmen eingeführt, um die Gleichheit des Arbeitsentgelts zu fördern?

Anregungen für Maßnahmen

Es wird vorgeschlagen, dass Unternehmen im audiovisuellen Sektor folgende Maßnahmen ergreifen sollten, um die Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungsprozessen innerhalb ihres Unternehmens zu verbessern:

Allgemeine Maßnahmen

- Ein Monitoring der Beschäftigung nach Geschlechtern einführen, das eine weitergehende Analyse nach Position, Lohngruppe oder Ebene und nach Entscheidungsverantwortung erlaubt. Eine regelmäßige Standortbestimmung, die wichtigen Interessengruppen mitgeteilt wird, würde eine stärkere Sensibilisierung ermöglichen.
- Einstellung nach Leistung – eindeutige und transparente Einstellungsstrategien sollten vereinbart werden, die auch Antidiskriminierungsklauseln enthalten.
- Ein Monitoring der Beschäftigung nach Geschlecht für Einstellungs- und Beförderungsverfahren und deren Ergebnis ist einzuführen.
- Freie Stellen sollten, sofern möglich, ausgeschrieben werden und es sollten geschlechtsneutrale Kriterien verwendet werden.

- Ein Monitoring der Beschäftigung nach Geschlecht sollte eingeführt werden, um überprüfen zu können, wie Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten angenommen werden.
- Gegebenenfalls sind Führungskräfte und Gewerkschaften einzuschalten, um gefühlte oder tatsächliche Ungleichheiten in Entscheidungspositionen unter Nutzung aller im Rahmen des Monitoring gesammelten Daten zu bekämpfen.
- Verstehen, wie flexible Arbeitsmodelle von Frauen und Männern angenommen werden und wie sie sich auf diese auswirken.
- Es gilt zu überprüfen, ob die Unternehmenskultur Frauen wie Männern die Bildung von Netzwerken im Unternehmen erlaubt oder sie darin behindert.
- Es ist zu kontrollieren, dass Politiken, Abläufe und Vorschriften inklusiv und transparent sind.

Besondere Maßnahmen

Schulung: Entwicklung einer genderbewussten Schulung für Personalchefs, für diejenigen, die über Beförderungen entscheiden, und für Vorgesetzte, die berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer autorisieren

Mentoring: Angebot von geschlechtsspezifischen Mentoring-Möglichkeiten für nicht am Management beteiligte Mitarbeiter, um deren Entwicklung, deren Kontakt zu Führungskräften und deren Arbeit auf der Führungsebene zu unterstützen

Positive Maßnahmen: Entwicklung positiver Maßnahmen oder Aktivitäten, sofern angemessen, um den Zugang von Frauen zu Führungspositionen zu verbessern und ihre Entwicklung in einer Führungsposition zu unterstützen

¹¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=de&newsId=890>

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Work-Life-Balance

Einleitung

Das Europäische Sozialmodell hat eine Vision für die Zukunft von Arbeitsverhältnissen, in der versucht wird, eine Balance zwischen den Interessen des Einzelnen, den Interessen der Arbeitgeber und den Interessen der Gesellschaft zu finden, um zu Leistung, Engagement und Fairness zu gelangen.

Ziel ist es, an einen Punkt zu kommen, an dem Arbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer lohnend ist und der Gesellschaft zu Gute kommt. Für Arbeitnehmer umfasst dieses Ziel Sicherheit, Wahlmöglichkeiten, Flexibilität und Kontrolle über die Arbeitszeit, Autonomie bei und Kontrolle über Arbeitstempo, Terminierung und Arbeitsumfeld, die Ausgewogenheit von Arbeits- und Ruhezeiten, ein Mitspracherecht bei kritischen Entscheidungen, die ihre Zukunft betreffen, und das richtige Verhältnis von Aufwand und Ertrag.

Aus Sicht des Arbeitgebers sollte Arbeit produktiv und effizient sein, versuchen, die Arbeitnehmer einzubeziehen, zu engagieren und sie ermutigen, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Und aus Sicht der Gesellschaft sollte Arbeit sozial verantwortungsbewusst, ethisch und nachhaltig sein.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Element im Sozialmodell der EU, das Bindeglied zwischen Qualität des Arbeitslebens und produktivem Arbeitsplatz. Auch auf der EU-Agenda stand dieses Thema ganz oben, insbesondere seit Veröffentlichung des EU-Konsultationsdokuments zum Thema „Bessere Work-Life-Balance: stärkere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben“ im Jahr 2008, das eine Änderung der Mutterschutzregelungen vorschlug.¹² Darüber hinaus sieht Richtlinie 2010/18/EU vom März 2010 Verbesserungen bei der Elternzeit vor, wie sie von den Europäischen Sozialpartnern vereinbart wurden.¹³

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es jedoch um mehr als um Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit. Sie gilt für die ganze Bandbreite der Betreuungsverpflichtungen und des Lebens außerhalb des Arbeitsplatzes.

Die Arbeitswelt verändert sich, sowohl was die Struktur als auch die Art der Arbeit angeht. Mitarbeiter sind im Unternehmen des 21. Jahrhunderts das größte Kapital. Das Wesen der Arbeit an sich hat sich im Verlauf der letzten 20 Jahre ebenfalls dramatisch verändert:

- Die Intensität der Arbeit hat zugenommen: Die durchschnittliche Arbeitszeit ist geringer, aber die Arbeit wird schneller erledigt. Diese Intensivierung betrifft alle Länder in der EU, alle Branchen und alle Berufszweige.
- Veränderungen in der Technologie (IT und Telefon) haben Arbeitgebern eine größere Flexibilität bei ihren Anforderungen an die Arbeitsweise von Mitarbeitern gegeben. Arbeitnehmer haben eine potentielle Flexibilität dahingehend erhalten, wie sie ihre Arbeit erledigen.

Gute Regelungen und Vorgehensweisen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie helfen, diesen Veränderungen gerecht zu werden. Sie sind gut für das Unternehmen und für die Arbeitnehmer.

Die Vorteile einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zu den Vorteilen, die Maßnahmen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den Arbeitgeber mit sich bringen, gehören

- verbesserte Produktivität,
- verbesserte Mitarbeiterrekrutierung und –bindung,
- geringere Fehlzeiten,
- geringere Fixkosten,
- höhere Mitarbeiterzufriedenheit,
- Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz.

Auch für die Arbeitnehmer können sich wirkliche Vorteile ergeben, nämlich

- die Möglichkeit, bei Veränderungen im Leben die Beschäftigung nicht zu unterbrechen;
- eine bessere Abstimmung zwischen der Zeit, die für die Arbeit zur Verfügung steht, und der Zeit für die Familie;
- eine Verringerung von Stress.

Die Ähnlichkeit zwischen den Vorteilen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zeigt, wie beide Parteien dabei am Arbeitsplatz zu Gewinnern werden können.

Bei der Überprüfung der Fortschritte ihres FoA haben die Europäischen Sozialpartner festgestellt, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch dazu beitragen, andere Themen anzugehen, die für eine bessere Gleichstellung der Geschlechter notwendig sind:

- Erhöhung der Anzahl von Frauen in Managementpositionen
- Bekämpfung von Geschlechterstereotypen bei der Rollenverteilung am Arbeitsplatz
- Ermutigung für Väter, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit zu nehmen

Erfolgreiche Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen auf die Bedürfnisse einzelner Frauen und Männer zugeschnitten sein, wobei zu berücksichtigen ist, dass sich diese im Verlauf des Arbeitslebens ändern. Darüber hinaus ist es wichtig, die Bedürfnisse des Arbeitgebers zu berücksichtigen, z. B. 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche zu senden, oder den Produktionsprozess eines Films mit Proben, Dreharbeiten und Aufzeichnung. Die besten Ergebnisse werden durch den Dialog zwischen den Sozialpartnern erreicht. Tatsächlich haben die europäischen Sozialpartner festgestellt, dass bilaterale Maßnahmen für den Umgang mit diesem Thema entscheidend sind.

Überall in der EU haben Unternehmen im audiovisuellen Bereich zahlreiche Möglichkeiten gefunden, die Bemühungen ihrer Arbeitnehmer zu unterstützen, eine gute Vereinbarkeit von

Beruf und Familie zu erreichen und dabei die gleiche Leistung zu erbringen. Die Instrumente, die dafür eingesetzt wurden, variieren stark von Unternehmen zu Unternehmen und von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer. Diese Regelungen müssen regelmäßig überprüft und angepasst werden, um effektiv auf sich verändernde Bedürfnisse zu reagieren.

Bei Beschäftigungsvereinbarungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, ist es entscheidend, dass diese sowohl von Frauen als auch von Männern freiwillig angenommen werden können, und dass sie so gestaltet sind, dass sie nicht deren langfristige Teilnahme und Position am Arbeitsmarkt untergraben. Manche der Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielen, können sich insbesondere auf den beruflichen Werdegang von Frauen nachteilig auswirken. Tatsächlich zeigen Studien, dass die flexible Gestaltung der Arbeit stärker von Frauen als von Männern in Anspruch genommen wird. In vielen Fällen hat das, unter anderem, zu Karrierestillstand, Lohngefälle und einer geringeren Rente geführt. Es ist unerlässlich, dass Personen, die ein Arbeitsmodell haben, das für sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, auch gleichen Zugang zu Beförderung und Aus- und Weiterbildung haben, um sich beruflich weiterzuentwickeln.

Schlüsselfaktoren für die Unterstützung von Programmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Beispiele für bereits existierende Arbeitsmodelle im audiovisuellen Sektor der EU, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, sind

- eine Mischung aus unterschiedlichen Beschäftigungsvereinbarungen anzubieten, die eine Flexibilität bei der Arbeitszeit oder der Organisation der Arbeit ermöglichen, zum Beispiel
 - Teilzeitarbeit,
 - Jobsharing,
 - Reduzierung der Arbeitszeit,
 - Reduzierung der Arbeitstage pro Woche,
 - Arbeitszeiten, die sich an den Schulferien orientieren,
 - gestaffelte Arbeitszeiten oder Gleitzeit,
 - Auszeit,
 - Ad-hoc-Heimarbeit,
 - Elternzeitvereinbarungen,
 - Unterbrechung der Berufstätigkeit und Sabbatjahre,
 - Einrichtungen zur Kinderbetreuung.

Es ist wichtig, sicherzustellen, dass die Mitarbeiter die neuen Arbeitsformen kennen. Beispiele für praktische Anregungen dazu sind

- Organisation von Sensibilisierungsprogrammen, um die Akzeptanz flexibler Arbeitsmöglichkeiten zu fördern;

- Organisation von Informationskampagnen über die Freistellungsmöglichkeiten, die für Frauen und Männer zur Verfügung stehen, und Ermutigung von Eltern, die Elternzeit gleichmäßiger zwischen sich aufzuteilen.

Empfehlungen

Zu den Richtlinien für vorbildliche Praxis gehören:

- Überprüfung der Anforderungen von Betrieb und Mitarbeiter im Hinblick auf das Erfüllen von Kundenbedürfnissen, Arbeitnehmerzufriedenheit und Einhaltung der maßgeblichen Gesetze
- Mögliche Lösungen für Mitarbeiter mit Betreuungsverpflichtungen prüfen
- Erfahrungen anderer Unternehmen recherchieren
- Messgrößen für Erfolg haben, inklusive Produktivitätsindizes, Arbeitskräftefluktuation, Krankenstand und Fehlzeiten
- Männer stärker dafür sensibilisieren, die Hälfte der Freistellungszeiten zu nutzen
- Beratungen mit Management und Arbeitnehmervertretern über die Umsetzung
- Unterstützung des Managements bei der Umsetzung
- Fortschritte beobachten und gegebenenfalls Änderungen vornehmen

Selbstständige

In ihrer Veröffentlichung „Bessere Work-Life-Balance: stärkere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben“ stellt die Europäische Kommission fest, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur für Männer und Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis eine Herausforderung darstellt, sondern ebenso für diejenigen, die selbstständig sind.

Es gibt viele Menschen, die auf selbstständiger Basis in verschiedensten Berufen im audiovisuellen Sektor arbeiten. Unabhängig von der Art der Tätigkeit kann sich in manchen Fällen daraus im Laufe der Zeit ein Arbeitsverhältnis entwickeln. Daher sollten die zuvor genannten Grundsätze und Vorgehensweisen gegebenenfalls auch für jene gelten, die selbstständig sind und für ihren Lebensunterhalt auf den audiovisuellen Sektor angewiesen sind.

¹² KOM(2008)635: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:EN:PDF>.

¹³ RICHTLINIE 2010/18/EU DES RATES vom Februar 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34.