

Kulturpolitik Neu|Gestalten

Ansätze, Strategien und
Gute Praxisbeispiele in
der internationalen Politik

2020

Geschlechter- gerechtigkeit und kulturelle Vielfalt stärken



Organisation
der Vereinten Nationen
für Bildung, Wissenschaft
und Kultur

Deutsche
UNESCO-Kommission

Kulturpolitik Neu|Gestalten

Ansätze, Strategien und
Gute Praxisbeispiele in
der internationalen Politik

2020

„Es gibt nicht nur einen ‚Gender Pay Gap‘, sondern auch einen beträchtlichen ‚Gender Show Gap‘“. So hätte der Untertitel des internationalen Fachgesprächs am 5. Dezember 2019 in der Bundeskunsthalle in Bonn zu Geschlechtergerechtigkeit und kultureller Vielfalt auch lauten können. Hiermit sind gleich zwei der wichtigsten Diskussionspunkte angesprochen: **Ungleiche Bezahlung** von Männern und Frauen in der Kunst- und Kulturbranche, die 16 bis 35% und in einigen Fällen sogar bis zu 45% erreicht, sowie **geringere Sichtbarkeit und Präsenz**, die zum Fortbestehen von vielfältiger Geschlechter-

diskriminierung beitragen, was durch Daten belegt ist (UNESCO-Weltbericht „Kulturpolitik Neu|Gestalten“ 2018).

Dies führt dazu, dass Gesellschaften vorhandenes Talent nicht voll ausschöpfen – sowohl quantitativ als auch qualitativ – und kulturelle Inhalte und Formen des künstlerischen Ausdrucks weniger vielfältig ausfallen, als sie könnten. Warum ist das so? Und welche Maßnahmen haben sich als nützlich erwiesen, um Geschlechtergerechtigkeit und kulturelle Vielfalt in dem sehr vielfältigen Kunst- und Kulturbereich zu stärken?

Auf Einladung der Deutschen UNESCO-Kommission und finanziert durch die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, diskutierten Expertinnen aus Europa, Lateinamerika und Afrika sowie leitende Mitarbeiterinnen der UNESCO während eines eintägigen Fachgesprächs Herausforderungen und Strategien für transformatives Handeln zugunsten von Geschlechtergerechtigkeit unter anderem in der Kultur- und Kreativbranche. Da kulturelle Ausdrucksweisen in ihren vielfältigen Formen – Film, darstellende Künste, Musik, Literatur, bildende Kunst, Design – die Wahrnehmung von Ge-

schlechtsidentitäten und Geschlechterbeziehungen stark beeinflussen, haben sie sowohl direkte als auch indirekte Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit. Darin liegt auch ihre Kraft und ihr Potenzial.





Warum 2020 ein wichtiges Jahr ist

Das Jahr 2020 bietet mehrere Gelegenheiten, Geschlechterungleichheiten anzusprechen, bereits vereinbarte Rechtsvorschriften und politische Verpflichtungen umzusetzen und transformatives Handeln in diesem Bereich weiter voranzubringen.

Die **deutsche EU-Ratspräsidentschaft** im zweiten Halbjahr 2020 wird den Schwerpunkt auf die Gleichstellung der Geschlechter in unterschiedlichen Politikfeldern legen und dabei verschiedene Aspekte berücksichtigen, wie zum Beispiel: Sichtbarkeit, gleiche Chancen in finanziellen Förderplänen, Rollenleitbilder, Teilhabe in Entscheidungsprozessen, gute Beispiele der Stärkung von Frauen, gleiche Bezahlung, Beendigung von Gewalt gegen Frauen.

Die österreichische Ratspräsidentschaft und die finnische Ratspräsidentschaft haben hier bereits Vorarbeit geleistet. Der EU-Arbeitsplan für Kultur 2019–2022 hat die Gleichstellung der Geschlechter als eines von fünf Schwerpunktthemen für das gemeinsame Handeln auf EU-Ebene ausgewählt. Außerdem wurde 2019 eine Arbeitsgruppe der Offenen Methode der Koordinierung (OMK) eingerichtet, um den aktuellen Stand der Gleichstellung von Geschlechtern im Kultur- und Kreativsektor zu untersuchen. Deutschland wird sich auf die Gleichstellung der Geschlechter im Kultur- und Kreativsektor konzentrieren und plant, dieses Thema bei der **EU-Ratstagung der Ministerinnen und Minister für Kultur und Medien** anzusprechen.

Anlässlich des Projektes **Peking +25**, also 25 Jahre nach der vierten Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking, findet vom 7. bis 11. Juli 2020 eine bedeutende Veranstaltung im Hauptquartier der UNESCO in Paris statt. Bei dieser wird auch ein aktueller **Zwischenbericht der UNESCO zur Geschlechtergerechtigkeit** in der Kulturpolitik vorgestellt und die Kampagne „HeForShe“ von UN Women unterstützt. Geschlechtergerechtigkeit ist auch eine von zwei Prioritäten in der strategischen Orientierung der UNESCO für den

Geschlechtergerechtigkeit und kulturelle Vielfalt stärken

Kulturpolitik Neu|Gestalten 2020



Fifty/Fifty bis 2020 ist machbar, Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter in kreativen Schlüsselpositionen sind möglich.

Zeitraum 2014–2021. In der nächsten mittelfristigen Strategie (2022–2029), die sich derzeit in Vorbereitung befindet, wird Geschlechtergerechtigkeit sehr wahrscheinlich als transformatives Handeln weiter gestärkt.

Aus diesem Grund ist der jetzige Zeitpunkt ein guter Moment, einige wirksame Ansätze und Gute Praxisbeispiele sowie innovative Ideen und Trends zur Förderung des Prinzips der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in der Kulturbranche zu ermitteln. Die Herausforderung besteht darin, von dem – nach wie vor erforderlichen – Empowerment zur Gleichstellung der Geschlechter und weiter zu **transformativem Handeln** überzugehen.

Die UNESCO erarbeitet derzeit mit 16 Ländern des Globalen Südens genderspezifische transformative Aktionspläne zu Veränderungen vor Ort, mit einem Wandel des Diskurses und Änderungen der statistischen Datenerhebung, also kurz gesagt zu der Frage, wie eine für Geschlechterfragen sensible Kulturpolitik entwickelt und umgesetzt wird.



Ansätze und Instrumente für kreative Gleichstellung und Macht

Rund um die Fragen von **kreativer Gleichstellung**, also Zugang und Beteiligung von Frauen, und zu **kreativer Macht**, also Frauen in Entscheidungspositionen, wurden folgende **wesentliche Ansätze und Instrumente** zur Erreichung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in der Kulturbranche identifiziert:

- Verpflichtendes **Gendertraining** zum Beispiel für den mit Projektförderungen befassten öffentlichen Sektor, aber auch für öffentliche Medienunternehmen/Journalistinnen und Journalisten, Museumspersonal und andere im kulturellen Bereich Tätige.
- Nominierung von **Geschlechtersensiblen Jurys** beziehungsweise Entwicklung von für **Geschlechterbelange sensiblen Spezifikationen** und/oder Einhaltung von Parität bei der Zusammensetzung von Jurys, zum Beispiel zur **Vergabe von Kulturpreisen**.
- Anerkennung und Förderung der Auffassung von **künstlerischem Ausdruck als kollektivem und gemeinschaftlichem Schaffen**, nicht nur als Frucht des ‚einsamen Genies‘, also der oder des einzelnen Kunstschaffenden.

→ Bildung **neuer Allianzen und Partnerschaften**, ablernen von anderen Bereichen und Überwinden des **Silo-Denkens**:

- Ansprechen von natürlichen Verbündeten in den Regierungen, das heißt Ministerinnen und Minister für Kultur und für Geschlechtergleichstellung.
- Lernen von Regelungen der Privatwirtschaft, um „Parität“ als Prinzip zum Ankurbeln der Wirtschaft einzuführen.
- Ausschau halten nach männlichen Vorbildern und sie in die Bildung von Allianzen einbeziehen, da diese Männer oftmals auch Väter, Brüder, Ehemänner sind.

Geschlechtergerechtigkeit und kulturelle Vielfalt stärken

Kulturpolitik Neu|Gestalten 2020



- Eintreten für **(rechtlich) bindende Regelungen/ Strategien** statt alleiniger Selbstregulierung.
- Erhebung von **mehr, besser analysierten und sichtbaren nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten** und daraus **Schlussfolgerungen** entwickeln, welche Gründe für Geschlechterdiskrepanzen gegeben sind, zum Beispiel fehlende Kinderbetreuung in Künstlerhäusern.
- Entwicklung von **gendergerechten Haushaltsplänen** als wichtigem Instrument, um zu verfolgen, wohin Fördergelder fließen; Entwurf und Verhandlung von Haushalten mit klarer Geschlechterperspektive.
- **Besserer Zugang zu Förderung** für Frauen in der Kreativbranche, zum Beispiel Festlegung von **Richtwerten für gleiche Chancen bei der Förderung**, gezielte finanzielle Unterstützung für Frauen als Unternehmerinnen, Investitionen in ihr kreatives Schaffen, sowie für Produzentinnen und Produzenten, die Frauen eine Plattform bieten, um ihre Arbeiten zu zeigen und zu verkaufen (UNESCO Study on Culture and Working Conditions for Artists 2019; deutsch: UNESCO-Studie zu Kultur und Arbeitsbedingungen für Künstlerinnen und Künstler 2019).
- Förderung des **besseren Zugangs zu Entscheidungspositionen** in Vorständen und ähnlichen Gremien, zum Beispiel in der Film- oder der audiovisuellen Industrie.
- **Schaffung von mehr positiven Anreizen**, zum Beispiel Punktesysteme, Arbeitsplatzförderungen, Gehaltserhöhungen oder ähnliche, nachdem Schulungen zur Gendersensibilisierung absolviert wurden, begleitet von strukturellen, organisatorischen Anreizen, zum Beispiel bessere Bewertungen für Projektanträge mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis.
- Förderung einer kulturellen Infrastruktur, die eine **bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie** ermöglicht.

Das Silo-Denken überwinden



Beispiele guter und inspirierender Praxis

Die zuvor identifizierten Bedarfe und Instrumente wurden aus den folgenden Beispielen „Guter und Inspirierender Praxis“ abgeleitet:

Im Vereinigten Königreich ist seit 2017 jedes Unternehmen mit über 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur **Offenlegung von geschlechtsspezifischen Daten** zu Lohngefällen, Boni und Funktionen **verpflichtet**. So mussten die BBC und andere ihre Daten veröffentlichen, was zu Transparenz und Debatten führte. Dieses Modell sollte durch kleine und mittlere Unternehmen in der Kultur- und Kreativbranche angepasst und übernommen werden. Es vollzieht sich ein legislativer Wandel, unterstützende Rechtsrahmen werden benötigt: zum Beispiel sollte Rechtsberatung für Freischaffende in der Kulturbranche leichter verfügbar oder gar kostenlos sein.

In **Neuseeland** legt die Premierministerin, die selbst auch als Ministerin für Kunst, Kultur und kulturelles Erbe amtiert, einen allgemeineren Schwerpunkt auf **Wohlergehen** (Familien, Gemeinschaften, Märkte, Unternehmen, natürliche Umwelt, diplomatische Beziehungen) sowie darauf, wie Politik ein **generationenübergreifendes** Wohlbefinden fördern kann. Die politischen Maßnahmen und Strategien konzentrieren sich unter anderem auf Zugang zu bezahlbarer beziehungsweise kostenloser Rechtsberatung.

In **Argentinien** gingen Frauen gegen diskriminierende gesellschaftliche Machtstrukturen auf die Straße. Mit dem Aufkommen der Bewegung #NiUnaMenos (deutsch: keine einzige weniger) wurden Universitäten zu Verbündeten und viele Künstlerinnen und Künstler schlossen sich der Forderung auf Gleichberechtigung an. Universitäten, künstlerische Gruppen und Nichtregierungsorganisationen vermittelten zwischen den Frauen und der Regierung, um einen Dialog über verpflichtende Aktionspläne und Gesetze zu ermöglichen. Die daraus folgenden Maßnahmen umfassen beispielsweise **obligatorische Gendertrainings** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter öffentlicher Einrichtungen, unabhängig von ihrer Position und Hierarchie.

Darüber hinaus schlägt der Kulturrat der Stadt Buenos Aires die **Etablierung einer geschlechtersensiblen Perspektive** in allen praktischen Bereichen inklusive der Mittelvergabe vor, sowie die **Verbesserung von Arbeitsstrukturen** im Hinblick auf gleiche Bezahlung und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Besonders bemerkenswert ist der Vorschlag ein **Siegel** einzuführen, das die **Sichtbarkeit** von Orten und Organisationen verbessert, die mit einer Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit arbeiten. Bedingung für ein solches Siegel soll die Einhaltung einer Reihe an Anforderungen sein, die sich auf Teilnahme an Gender-Trainingskursen, Arbeitsstrukturquoten und Programmquoten beziehen, beispielsweise in Museen oder bei Festivals.

Geschlechtergerechtigkeit und kulturelle Vielfalt stärken

Kulturpolitik NeulGestalten 2020

In **Kenia** stellt das Arterial Network, ein in 23 Ländern aktives panafrikanisches Netzwerk für die Kreativbranche, unter anderem das Projekt „**African Women for Cultural Leadership**“ (AWCL; deutsch: Afrikanische Frauen für Führungspositionen in der Kultur) in den Mittelpunkt. Viele Frauen in der Branche sehen sich selbst nicht als Führungsfrauen. Ziel des Projektes ist es, mehr Frauen in Führungspositionen im kulturellen Bereich zu bringen. Dazu bietet es Führungsworkshops oder Mentoring-Programme an, die sich mit Denkmustern und bestehenden Denkweisen kritisch auseinandersetzen.

Als Reaktion auf die bestehenden geschlechterspezifischen Unterschiede in **Österreich** fordert die Bewegung FIFTITU%, dass 52% aller verfügbaren öffentlichen Mittel in der Kunst- und Kulturbranche darauf verwendet werden Chancen und Entscheidungen zu Stipendien, Förderungen, Künstlerresidenzen, Ausbildungen, Veranstaltungen und Biennalen aus einer Gender-Perspektive zu betrachten.

Bei der Verleihung des **Prinz-Claus-Preises 2019** in den Niederlanden wurden aus 104 Nominierungen überraschenderweise ausschließlich Preisträgerinnen ausgewählt, obwohl dies nicht das ausdrückliche Ziel der Preisverleihung war. Womöglich resultierte dies aus der Besetzung der Jury, in der eine große Vielfalt an Hintergründen und Perspektiven vertreten war. Dies ist ein Beispiel dafür, inwiefern Referenzrahmen und Gatekeeping-Mechanismen sich zu verändern beginnen und dadurch auch zu mehr Demokratie in der Branche beitragen.

Der **Booker Prize 2019** wurde – erstmals seit 1992 – an zwei Autorinnen gleichzeitig vergeben: an Margret Atwood für ihren Roman „The Testaments“ und an Bernardine Evaristo – als erste mit dem Preis ausgezeichnete schwarze Frau – für ihren Roman „Girl, Woman, Other“.





Empfehlungen für Strategien und Maßnahmen

Vor dem Hintergrund der genannten Diskussionen und Beispiele wurden Empfehlungen für Strategien und Maßnahmen erarbeitet. Einige davon sind im Folgenden aufgeführt. Sie verdienen eine weitere Sondierung, sowohl um Elemente für mögliche Maßnahmen auf nationaler, europäischer oder internationaler Ebene zu Geschlechtergerechtigkeit und kultureller Vielfalt zu entwickeln, als auch für die weitere Umsetzung der 2005-er UNESCO-Konvention:

→ **Gleiche Bezahlung / faire Bezahlung:** Die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern ist nach wie vor strukturelle Realität. Studien belegen, dass eine gleiche Bezahlung dort noch schwerer zu erreichen ist, wo es keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt. Daher sollten sich öffentliche Fördermethoden auf Mindestlöhne beziehen.

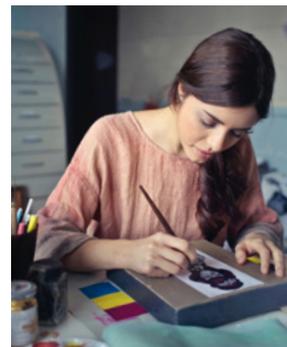
→ **Gender in den mehrjährigen europäischen Finanzrahmen 2021–2027 einbeziehen:** Es gilt, jetzt bei Parlamentarierinnen und Parlamentarier auf nationaler oder europäischer Ebene zu intervenieren, um Einfluss auf die Zuweisung von Mitteln für die Belange Geschlechtergerechtigkeit und kulturelle Vielfalt zu nehmen.

→ **„Genderspezifische transformative Aktionspläne“:** Da es von einer Agenda des reinen Empowerment zu einer Agenda des tatsächlichen Wandels, also der Transformation, überzugehen gilt, wurde die neue Methode des „Genderspezifischen transformativen Aktionsplans“ entwickelt (UNESCO / SIDA 2019). Dies ist ein neues Instrument zur Förderung von evidenzbasierter und partizipatorischer Gestaltung von Kulturpolitik durch Dialog mit allen Beteiligten, was wiederum **demokratische Prozesse stärkt**. Anhand von Checklisten wird aufgezeigt, wie die Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit und kultureller Vielfalt anzugehen ist.

Transformative Aktionspläne sind hilfreiche Werkzeuge

Geschlechtergerechtigkeit und kulturelle Vielfalt stärken

Kulturpolitik Neu|Gestalten 2020



→ **Soziale, kulturelle und wirtschaftliche Menschenrechte:** Die Situation weiblicher Kulturschaffender sollte in den arbeitsrechtlichen Kontext eingebunden sein, auch um dadurch den Diskurs aus dem „elitären“ künstlerischen Umfeld zu befreien:

- Nutzung der **ILO-Konvention 190** im Hinblick auf sich wandelnde Arbeitsweltekultur(en) mittels dieser „Gewalt- und Belästigungskonvention“ – die #metoo-Bewegung hat einen großen Beitrag dazu geleistet diese zu verabschieden.
- Die Einbindung könnte auch dazu beitragen, den „Mythos der Leistungsgesellschaft“ („Frauen müssen sich einfach mehr anstrengen, um den Job, den Kunden zu bekommen“) zu entmystifizieren.
- Ein weiteres nützliches Instrument ist die bereits genannte UNESCO-Studie **„Culture and working conditions for artists“** (2019) mit Fokus auf digitalem Umfeld, Mobilität, künstlerische Freiheit und Genderfragen, sowie die Studie **„Frauen in Kultur und Medien. Ein europäischer Vergleich“** (2017) von der Hertie School of Governance in Berlin.
- Dasselbe gilt allgemein für den globalen Handel: **Fair Trade and Fair Culture; fünf Musikrechte** vom Internationalen Musikrat.

→ **Gatekeeping-Mechanismen** müssen gründlicher analysiert werden: Dazu bedarf es der Schaffung eines Modells zur Untersuchung von „Gatekeeping-Mechanismen“.

→ **Intersektionalität:** Es braucht einen **Wandel im Genderdiskurs**, um auch **nicht-binäre Geschlechtsidentitäten** einzubeziehen, die häufig noch stärker diskriminiert werden; in diesem Zusammenhang müssen mehr Daten erhoben und analysiert werden. Weitere in diesem Zusammenhang zu beachtenden Elementen sind Migration, ländliche Umgebung, sowie Gewalt gegen Frauen.

Den Genderdiskurs auf Ressourcen konzentrieren

→ Während es bereits starke Anzeichen gibt, **dass sich der Genderdiskurs** von der Frage „Woran es Frauen fehlt“ wegbewegt und **stärker auf Ressourcen konzentriert**, so muss diese Sichtweise doch noch mutiger und energischer kommuniziert werden. Es bedarf neuer Rollen-

bilder, um neue Muster zu schaffen. Die Erfahrungen von „erfolgreichen“ Frauen müssen gezeigt und „emotionale Intelligenz“ einbezogen werden.

→ **Quoten:** Quoten können genutzt werden, um Machtverhältnisse zu ändern, indem zum Beispiel mehr Frauen Führungspositionen erlangen. Um diese **Machtverhältnisse** zu ändern, sollten Männer, die diese Positionen meist innehaben, miteinbezogen werden. Gleichzeitig sollten auch spezifische (Empowerment-)Programme nur für Frauen gefördert werden; dies schließt sich nicht gegenseitig aus.

→ **Leadership:** Bei dem Begriff bestehen einige Probleme, da sich Frauen selbst mitunter nicht als Führungspersonen sehen. **Mentoring-Programme** sowie Führungsworkshops erweisen sich häufig als gute Instrumente, die möglicherweise in eine breitere Debatte über den Begriff Leadership einfließen und die Arbeit zu bestehenden Denkweisen einschließen können.

→ Die **Kampagne** „HeForShe“ von UN Women kann helfen, um Geschlechterstereotype in Medien, Film und Werbung mit abzubauen (UNESCO Paris 7.–11. Juli 2020).

→ Unterstützung und Finanzierung von **Maßnahmen gegen die unausgewogenen und stereotypen Darstellungen von Frauen auf Leinwänden und Bildschirmen**, die sich direkt und negativ auf die Menge und Art der Arbeitsmöglichkeiten für Schauspielerinnen in Film, Fernsehen, digitalen Medien und der Werbung auswirken (siehe UNESCO Study on Culture and Working Conditions for Artists 2019).

Der unausgewogenen und stereotypen Darstellung von Frauen auf Leinwänden und Bildschirmen entgegenwirken

Kurz und knapp

Angesichts der Zeitschiene in das Jahr 2020 hinein sollten einige der angesprochenen Instrumente und Empfehlungen als Ausgangspunkte für eine überschaubare Menge an politischen Maßnahmen und Handlungsstrategien ausgewählt werden, die in den Diskurs einfließen könnten, zum Beispiel:

(Verpflichtendes) Gendertraining und Bildungsmaßnahmen zu Geschlechterfragen für alle Medien- und Kulturschaffenden

Dokumentation von Beispielen kollektiver künstlerischer und kreativer Macht- und Rollenbilder

Entwicklung eines Modells für Genderspezifische transformative Kulturpolitik, welche die Vielfalt künstlerischer Ausdrucksformen stärkt

Nähere Untersuchung eines „Siegel/Bonus-Mechanismus“ für die Bewilligung von öffentlichen Zuschüssen



Impressum

Kontakt

Deutsche UNESCO-Kommission e. V.
Martin-Luther-Allee 42, 53175 Bonn
T +49-228-60497 152
E kultur@unesco.de

Vertretungsberechtigte

Prof. Dr. Maria Böhmer (Präsidentin)
Prof. Dr. Christoph Wulf (1. Vizepräsident)
Prof. Dr. Hartwig Carsten Lüdtkke (2. Vizepräsident)
Dr. Roman Luckscheiter (Generalsekretär)
Dr. Lutz Möller (Besonderer Vertreter gem. § 30 BGB)

Rechtsform

Eingetragener Verein (Satzung)

Vereinssitz

Bonn, Eintragung im Vereinsregister des
Amtsgerichts – Registergericht – Bonn,
Registernummer: VR 4827

Redaktion

Marc Guschal
Christine M. Merkel

Berichterstatlerin

Birgit Dederichs-Bain

Übersetzung

Hella Rieß

Stand

Januar 2020

Gestaltung

Panatom Corporate Communication GmbH

Druck

Druckerei Brandt, Bonn
gedruckt auf umweltfreundlichem Recyclingpapier,
ausgezeichnet mit dem Blauen Engel

Abbildungsverzeichnis

S. 3
Pexels-Lizenz
© Pexels
abgerufen am 09.01.20

S. 5
© Deutsche UNESCO-
Kommission / Till
Budde

S. 7
© Deutsche UNESCO-
Kommission / Till
Budde

S. 9
Pexels-Lizenz
© Pexels
abgerufen am 09.01.20

S. 11
Pexels-Lizenz
© Pexels
abgerufen am 09.01.20

Copyright: Die Texte
dieser Publikation
sind unter der Creative-
Commons-Lizenz
Namensnennung –
Nicht-kommerziell –
Weitergabe unter
gleichen Bedingun-
gen 4.0 International
(CC-BY-NC-SA 4.0)
lizenziert. [https://
creativecommons.org/
licenses/by-nc-sa/4.0/
deed.de](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de). Die Fotos sind
von der Lizenz aus-
genommen.

Gefördert von



„Es gibt nicht nur
einen geschlechts-
spezifischen Lohnunter-
schied, sondern auch
einen beträchtlichen
geschlechtsspezifischen
Präsenzunterschied.“
— Bonn, 5. Dezember 2019

