



Diversität und Inklusion im europäischen audiovisuellen Sektor

IRIS *Plus*

Eine Publikation
der Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle



IRIS Plus 2021-1**Diversität und Inklusion im europäischen audiovisuellen Sektor**

Europäische Audiovisuelle Informationsstelle, Straßburg, 2021

ISSN 2079-1089

ISBN 978-92-871-9056-7 (Druckausgabe)

Verlagsleitung – Susanne Nikoltchev, Geschäftsführende Direktorin

Redaktionelle Betreuung – Maja Cappello, Leiterin der Abteilung für juristische Informationen

Redaktionelles Team – Francisco Javier Cabrera Blázquez, Julio Talavera Milla, Sophie Valais

Wissenschaftliche Mitarbeit - Léa Chochon

Europäische Audiovisuelle Informationsstelle

Verfasser (in alphabetischer Reihenfolge)

Francisco Javier Cabrera Blázquez, Maja Cappello, Julio Talavera Milla, Sophie Valais

Übersetzung

Sonja Schmidt, Marco Polo Sarl

Korrektur

Johanna Fell, Jackie McLelland, Catherine Koleda

Verlagsassistenz - Sabine Bouajaja

Presse und PR – Alison Hindhaugh, alison.hindhaugh@coe.int

Europäische Audiovisuelle Informationsstelle

Herausgeber

Europäische Audiovisuelle Informationsstelle

76, allée de la Robertsau, 67000 Straßburg, Frankreich

Tel: +33 (0)3 90 21 60 00

Fax: +33 (0)3 90 21 60 19

iris.obs@coe.int

www.obs.coe.int

Titellayout – ALTRAN, Frankreich

Bitte zitieren Sie diese Publikation wie folgt:

Cabrera Blázquez F.J., Cappello M., Fontaine G., Talavera Milla J., Valais S., *Diversität und Inklusion im europäischen audiovisuellen Sektor*, IRIS Plus, Europäische Audiovisuelle Informationsstelle, Straßburg, April 2021.

© Europäische Audiovisuelle Informationsstelle (Europarat), Straßburg, 2021

Die in diesem Bericht enthaltenen Aussagen geben die Meinung der Verfasser wieder und stellen nicht unbedingt die Meinung der Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle, ihrer Mitglieder oder des Europarats dar.

Diversität und Inklusion im europäischen audiovisuellen Sektor

Francisco Javier Cabrera Blázquez, Maja Cappello, Julio Talavera Milla,
Sophie Valais



Vorwort

Lassen Sie mich Ihnen ein paar Geschichten über außergewöhnliche Menschen erzählen.

Artemisia Gentileschi war eine Malerin des siebzehnten Jahrhunderts, und eine ziemlich talentierte noch dazu. Aber jahrhundertlang war sie hauptsächlich dafür bekannt, dass sie von einem Malerkollegen vergewaltigt wurde und der Vergewaltiger daraufhin vor Gericht stand, während ihre brillante Kunst bis vor kurzem weitgehend ignoriert wurde. Piotr Iljitsch Tschaikowsky war einer der größten Komponisten, die je auf Erden gewandelt sind. Aber, wie viele andere homosexuelle Künstler vor und nach ihm, musste er sein Privatleben geheim halten. Gustav Mahler war nicht nur ein großer Komponist, sondern auch ein weltberühmter Dirigent. Trotzdem musste er als Jude im Wien des Fin-de-Siècle zum Katholizismus konvertieren, um Direktor der kaiserlichen Oper werden zu können.

Zensiert, ignoriert, verheimlicht, gezwungen zu konvertieren und sich anzupassen. Über Jahrhunderte hinweg haben die Ansichten der Gesellschaft über Rasse, Religion, Geschlecht oder sexuelle Orientierung das Leben dieser und anderer Menschen weitaus schwieriger gemacht, als es hätte sein müssen.

Aber manchmal ist es nicht die Gesellschaft, sondern die Natur, die sich in den Weg stellt und bestimmten Menschen das Leben erschwert.

Ludwig van Beethoven schrieb seine größten Werke zu einer Zeit, als er fast vollständig taub geworden war. Joaquín Rodrigo erblindete im Alter von drei Jahren nach einer Diphtherie-Erkrankung und musste seine Kompositionen in Blindenschrift schreiben. Claude Monet war durch den Grauen Star in seiner Sehkraft beeinträchtigt, malte aber wunderbar weiter, und dasselbe kann man von Henri Toulouse-Lautrec oder Frida Kahlo sagen, deren Talente durch ihre Mobilitätseinschränkungen nicht beeinträchtigt wurden.

All dies sind berühmte Beispiele für außergewöhnliche Menschen, die alles überwand, was ihnen die Gesellschaft und das Schicksal aufgebürdet hatten und die Menschheit mit ihrem Genie beschenkten. Aber hinter diesen berühmten Beispielen verbirgt sich eine ziemlich große, anonyme Schar von Künstlern, die über Jahrhunderte hinweg mit der gleichen Diskriminierung und den gleichen Einschränkungen zu kämpfen hatten.

Im 21. Jahrhundert, da wir einen großen Teil unseres Lebens vor einem oder vielen Bildschirmen verbringen, ist die Art und Weise, wie Frauen und Minderheitengruppen auf dem Bildschirm dargestellt werden, von großer Bedeutung. Darüber hinaus ist hinter diesen vielen Bildschirmen eine meist anonyme Schar von Menschen am Werk. Mit ihren teils kreativen, teils technischen Beiträgen prägt sie maßgeblich, was wir auf dem Bildschirm sehen und hören. Und deshalb ist es wichtig, dass Frauen und Minderheiten die Möglichkeit haben, an dieser Arbeit teilzuhaben.

Um auf unsere Liste außergewöhnlicher Menschen zurückzukommen: Zum Glück ist die Welt, in der sich Artemisia, Piotr oder Gustav bewegen mussten, nicht die Welt von heute. Viele Dinge haben sich geändert. Die Gesellschaft hat sich verändert. Die Technologie hat sich verändert. Und, was sehr wichtig ist, die Gesetzgebung hat sich geändert. In Europa gibt es einen bedeutenden Bestand an Gesetzen und Rechtsprechung, die Diskriminierung aus vielen Gründen verbieten. Auf nationaler Ebene haben Gesetzgeber

und Regulierungsbehörden eine Vielzahl von Instrumenten und Mechanismen zur Verfügung gestellt, um Gleichberechtigung zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen, z. B. indem sie den Sendern, insbesondere den öffentlich-rechtlichen, Verpflichtungen auferlegen. Filmfonds machen öffentliche Fördermittel von der Erfüllung von Gleichstellungs- und Diversitätskriterien abhängig. Und über die staatliche Intervention hinaus ist auch die europäische audiovisuelle Industrie aktiv geworden und hat neue Strategien eingeführt, die auf die Erhöhung der Vielfalt und die Förderung der Inklusion in der Branche abzielen.

Diese Publikation stellt eine Auswahl dieser Vielfalt an Maßnahmen dar, um nicht nur all die gute Arbeit zu veranschaulichen, die in den letzten Jahren geleistet wurde, sondern auch um Defizite und Herausforderungen für die Zukunft aufzuzeigen.

Straßburg, April 2021

Maja Cappello

IRIS-Koordinatorin

Leiterin der Abteilung für juristische Information

Europäische Audiovisuelle Informationsstelle

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund	1
1.1. Diversität und Inklusion – was ist darunter zu verstehen?.....	2
1.2. Diversität und Inklusion off-Screen	4
1.3. Diversität und Inklusion on-Screen.....	5
1.4. Diversität und Inklusion – was kann man tun, um sie zu verwirklichen?	9

2. Internationaler Rechtsrahmen und EU-Rechtsrahmen	11
2.1. Maßnahmen internationaler Organisationen	11
2.1.1. Der Rechtsrahmen der Vereinten Nationen	11
2.1.2. Der Rechtsrahmen des Europarats	17
2.2. Maßnahmen der Europäischen Union	27
2.2.1. Nichtdiskriminierung und Gleichstellung	27
2.2.2. Geschlechterdiversität und Inklusion im audiovisuellen Sektor	38
2.2.3. EU-Programme und Initiativen	42
2.3. Sektorale Initiativen.....	42
2.3.1. Initiativen des EFAD	43
2.3.2. Initiativen der EPRA.....	43
2.3.3. Initiativen der ERGA.....	44

3. National.....	45
3.1. Sektorale Rechtsvorschriften für Rundfunk und VoD	45
3.1.1. Vereinigtes Königreich.....	47
3.1.2. Frankreich.....	51
3.1.3. Spanien.....	59
3.1.4. Belgien (Französische Gemeinschaft Belgiens).....	63
3.2. Kriterien für die öffentliche Förderung.....	65
3.2.1. Gender.....	66
3.2.2. Linguistische Minderheiten.....	75
3.2.3. Ethnische, soziale und religiöse Vielfalt	75

4. Bewährte Praktiken in der Film- und Fernsehbranche	77
4.1. Strategien und Instrumente.....	77
4.1.1. Sektorale Empfehlungen.....	78
4.1.2. Monitoring und Datensammlung	79

4.1.3.	Diversitätschartas, Labels und Zertifizierungen.....	82
4.1.4.	Aktionspläne, Strategien und Leitlinien.....	85
4.2.	Sensibilisierungsinitiativen.....	93
4.2.1.	Kampagnen und Veranstaltungen.....	93
4.2.2.	Schaffung von Netzwerken und Allianzen.....	94
4.2.3.	Die Rolle von NROs.....	95

5. Rechtsprechung..... 97

5.1.	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte.....	97
5.1.1.	Allgemeine Grundsätze.....	97
5.1.2.	Aufstachelung zu Hass und Diskriminierung.....	98
5.2.	Gerichtshof der Europäischen Union.....	100
5.2.1.	Geltungsbereich.....	101
5.2.2.	Unmittelbare Diskriminierung.....	101
5.2.3.	Mittelbare Diskriminierung.....	103
5.2.4.	Belästigung.....	104
5.2.5.	Rechtfertigung einer weniger günstigen Behandlung.....	104
5.2.6.	Schutzgründe.....	108

6. Aktueller Stand 115

6.1.	Im Bereich Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bleibt noch viel zu tun.....	116
6.2.	Keine Regulierung für das Internet.....	116
6.3.	Nutzen und Risiken bei der Nutzung von künstlicher Intelligenz für Content-Moderation.....	118
6.4.	Abschließende Bemerkungen.....	119

Abbildung

Abbildung 1.	Der „Umsetzen und Erläutern“-Ansatz des niederländischen Diversitäts- und Inklusionskodex.....	92
--------------	--	----

Tabellen

Tabelle 1.	Anteil an der Bevölkerung und Rollen nach ethnischen Gruppen in US-amerikanischen Kinofilmen und Fernsehshows.....	7
Tabelle 2.	Liste der wichtigsten Empfehlungen des Ministerkomitees zur Gleichstellung der Geschlechter	22
Tabelle 3.	Überblick über die Entschlüsse und Schlussfolgerungen des Rates zur Gleichstellung der Geschlechter in der Medienbranche, mit besonderem Schwerpunkt auf der geschlechtsspezifischen Darstellung und Geschlechterstereotypisierung in den Medien.....	40
Tabelle 4.	Ausgewählte Beispiele für Maßnahmen zugunsten von Frauen, die sich auf den Förderantrag auswirken.....	71
Tabelle 5.	Ausgewählte Beispiele für On-Screen-Gender-Maßnahmen nationaler Fonds/Bundesfonds.....	74
Tabelle 6.	Sprachliche Kriterien in ausgewählten Fonds.....	75
Tabelle 7.	Die Leitlinien von Netflix zu Diversität und Inklusion.....	90



1. Hintergrund

Diversität und Inklusion (D&I) sind zwei Themen, die in den letzten Jahren immer stärker an Bedeutung gewonnen haben, nicht nur in der Gesellschaft im Allgemeinen, sondern vor allem auch in der Film- und Fernsehbranche. Wie sehr, das zeigen etwa Hollywood-Initiativen wie #5050x2020, #OscarsSoWhite oder #WhitewashedOUT. Zwei Trends stehen im Mittelpunkt von D&I in der Film- und Fernsehbranche: Der erste Trend ist Teil des sektorübergreifenden Kampfs um Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz; der zweite Trend bezieht sich speziell auf medial vermittelte Formen der Massenkommunikation (vom Journalismus über die Filmproduktion bis zur Werbung). Hier geht es vor allem darum, wie Angehörige bestimmter Gruppen in Artikeln, Filmen, Werbung usw. dargestellt oder porträtiert werden, und zwar sowohl in Bezug auf die Häufigkeit als auch in Bezug auf den Blickwinkel, unter dem sie erscheinen. Auf einen kurzen Nenner gebracht lässt sich zwischen Diversität und Inklusion on-Screen und off-Screen (Vielfalt vor und hinter der Kamera) unterscheiden. Jede dieser beiden Kategorien hat sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Dimension.

Führend bei der Analyse des Phänomens der Diversität sind die angelsächsischen Länder und hier vor allem die Vereinigten Staaten. Dies gilt nicht für die Gesellschaft generell, sondern auch für die Medienbranche¹. Dafür gibt es eine Reihe von Gründen: Bis weit ins postkoloniale Zeitalter war das Niveau der ethnischen Diversität in den meisten Ländern der westlichen Welt nicht vergleichbar mit dem der Vereinigten Staaten. Ein weiterer Grund ist, dass die Vereinigten Staaten auch in den Sozialwissenschaften wie Soziologie und Kommunikation führend waren. Zwar haben einige der Trends im Zusammenhang mit D&I globalen Charakter. Aber in den meisten Ländern lässt sich eine Korrelation zwischen der wachsenden Diversität ihrer Gesellschaft, der Analyse dieses Phänomens und der Umsetzung von Maßnahmen für die Integration unterrepräsentierter Gruppen feststellen. In den letzten Jahrzehnten ist die Zahl der Einwanderer in den meisten EU-Ländern kontinuierlich gestiegen.² Einwanderung ist zwar nicht der einzige Faktor, der sich auf die Diversität eines Landes auswirkt. Aber sie ist das einzige Element, das die Zusammensetzung der Gesellschaft eines Landes innerhalb kurzer Zeit nachhaltig verändern kann. Andere Indikatoren wie Gender, sexuelle Orientierung und Behinderung können wohl kaum vergleichbare quantitative Veränderungen bewirken. Trotzdem kann Diversität nicht nur quantitativ gemessen werden.

¹ Larrazet, C., and Rigoni, I., 2014. *Media and Diversity: A Century-Long Perspective on an Enlarged and Internationalized Field of Research*, In *Media*, Ausgabe 5/2014; <https://doi.org/10.4000/inmedia.747>.

² Eurostat, 2020. Bevölkerung am 1. Januar nach Altersgruppe, Geschlecht und Geburtsland. <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.doc>.



Derzeit ist eine Verlagerung von Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter hin zu einem eher ganzheitlichen Ansatz zu Diversität und Inklusion zu beobachten. Insoweit ist es auch nicht überraschend, dass die meisten der Analysen im Bereich D&I und die Überwachungsinstrumente in Ländern durchgeführt und eingesetzt wurden, die sich die Schließung des Gender-Gaps, der Unterschiede in der Gleichstellung von Frauen und Männern, in der audiovisuellen Branche zu einer vorrangigen Aufgabe gemacht haben, oder aber in Ländern mit einer zunehmenden Diversifizierung der Gesellschaft.

1.1. Diversität und Inklusion – was ist darunter zu verstehen?

Das Cambridge Dictionary enthält zwei Definitionen für den Begriff „diversity“: „The fact of many different types of things or people being included in something; a range of different things or people“ („die Tatsache, dass viele unterschiedliche Arten von Dingen und Menschen in etwas einbezogen werden“; „eine Vielzahl unterschiedlicher Dinge und Menschen“) und „the fact that there are many different ideas or opinions about something“ („die Tatsache, dass es viele unterschiedliche Ansichten und Meinungen zu etwas gibt“).³ Die erste der beiden Definitionen bezieht sich auf D&I, die zweite auf den Begriff der kulturellen Vielfalt. Um kulturelle Vielfalt geht es in dieser Analyse jedoch nicht. In diesem Kontext könnte kulturelle Vielfalt definiert werden als die Anerkennung und Förderung der Vielfalt von Kulturen innerhalb einer Gesellschaft, um zu verhindern, dass sie in einer homogenen Kultur verschmelzen. Die UNESCO definiert den Begriff „kulturelle Vielfalt“ wie folgt: „Kulturelle Vielfalt bezieht sich auf die mannigfaltige Weise, in der die Kulturen von Gruppen und Gesellschaften zum Ausdruck kommen“. Die kulturelle Vielfalt „zeigt sich nicht nur in der unterschiedlichen Weise, in der das Kulturerbe der Menschheit durch eine Vielzahl kultureller Ausdrucksformen zum Ausdruck gebracht, bereichert und weitergegeben wird [...], sondern auch in den vielfältigen Arten des künstlerischen Schaffens, der Herstellung, der Verbreitung, des Vertriebs und des Genusses kultureller Ausdrucksformen, unabhängig davon, welche Mittel und Technologien verwendet werden.“ In dieser Analyse geht es um den Zugang kultureller Minderheiten (linguistische, ethnische usw.) zu Beschäftigung und um die angemessene und faire Abbildung dieser Minderheiten in Kino und Fernsehen, nicht aber um den Schutz von Ausdrucksformen kultureller Vielfalt an sich.

Es gibt zwar eine Reihe von Diversitätsvariablen (unter anderem Gender, Ethnizität, Sprache, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung usw.). Der Ausgangspunkt für Diversitäts- und Inklusionsbewegungen war jedoch stets die Forderung nach Gleichberechtigung der Geschlechter und Ethnien. Man könnte einwenden, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen eigentlich nicht Teil des Diversitäts- und Inklusionskomplexes ist, da Frauen den größten Teil der Weltbevölkerung ausmachen. So gesehen wäre das Thema Gleichstellung der Geschlechter lediglich ein Problem der

³ Cambridge Dictionary; <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/diversity>.



Unterrepräsentation. Versteht man Diversität allerdings nicht als die Integration von Menschen aus der Minorität oder aus marginalisierten Gruppen in die Gesellschaft, sondern als Reflexion der Pluralität einer Gesellschaft, ist ihre Einbeziehung in die Analyse sinnvoll. Geht man von dieser Definition aus, wäre Diversität im audiovisuellen Bereich dann erreicht, wenn (1) die Gruppe der Filmschaffenden und Entscheidungsträger auf jeder Stufe der Produktion audiovisueller Werke auf faire Weise repräsentiert wäre (Diversität off-Screen – Vielfalt hinter der Kamera); und (2) die Pluralität der Gesellschaft in den audiovisuellen Werken realitätsgetreu abgebildet wird, und zwar sowohl quantitativ als auch qualitativ (Diversität on-Screen – Vielfalt vor der Kamera).

Den Begriff „Inklusion“ definiert das Cambridge Dictionary als „the act of including someone or something as part of a group, list, etc., or a person or thing that is included“ („die Einbeziehung einer Person oder einer Sache als Teil einer Gruppe, Liste usw. oder einer Person oder Sache“) und „the idea that everyone should be able to use the same facilities, take part in the same activities, and enjoy the same experiences, including people who have a disability or other disadvantage“ („die Vorstellung, dass jeder in der Lage sein sollte, dieselben Möglichkeiten zu nutzen, an denselben Aktivitäten teilzunehmen und dieselben Erfahrungen zu machen, auch Menschen, die behindert sind oder andere Nachteile haben“).⁴ Verkürzt könnte man sagen, dass Diversität und Inklusion zwei Seiten einer Medaille sind. Diversität ist das Ziel, und Inklusion ist die Maßnahme, um dieses Ziel zu erreichen. Der zweite Eintrag zur Definition des Begriffs Inklusion weist auf das Konzept der Zugänglichkeit hin. In jeder Art von Kommunikation (und Filme und audiovisuelle Werke sind da keine Ausnahme) gibt es einen „Sender“ (diejenigen, die das audiovisuelle Werk produzieren und zugänglich machen), eine Botschaft (das Werk selbst) und einen „Empfänger“ (die Zuschauer). Bei D&I geht es in diesem Zusammenhang nicht nur um Sender und Botschaft, sondern auch um die Frage, wie das Werk unterschiedlichen Zuschauern zugänglich gemacht werden kann, auch Menschen mit Behinderungen, die nicht in der Lage sind, diese Botschaft zu empfangen. In diesem Sinne ist die Zugänglichkeit über Untertitel, Gebärdensprache, akustische Bildbeschreibung oder Software, die den Bedürfnissen von Behinderten angepasst ist, ebenfalls Teil von D&I auf dem audiovisuellen Sektor. Die konkreten technischen Modalitäten zur Verbesserung der Zugänglichkeit gehen jedoch über das Thema dieser Analyse hinaus. Hier geht es um Behinderungen im Hinblick auf Chancengleichheit am Arbeitsplatz und die Darstellung behinderter Menschen vor der Kamera.

Diversität, und das ist ein wichtiger Aspekt, hängt weitgehend von der Zusammensetzung der Gesellschaft eines Landes ab. Die Gesellschaft ist der Bezugspunkt für die Vielfalt. Daher gibt es auch keinen allgemein gültigen Standard für Diversität. Die Vielfalt audiovisueller Werke, die in homogenen Gesellschaften produziert werden, kann deshalb auch nicht nach demselben Maßstab bewertet werden wie die Vielfalt von Werken, die in heterogenen Gesellschaften produziert werden. Ein weiterer Aspekt ist, wie bereits oben erwähnt, dass Diversität nach einer Reihe unterschiedlicher Variablen bewertet werden kann. Welche dieser Variablen im Vordergrund steht, hängt von der Zusammensetzung der Gesellschaft ab, aber auch von der Relevanz von Interessengruppen, die mit jeder dieser Variablen im Zusammenhang stehen, ebenso wie mit ihrer Fähigkeit,

⁴ Idem, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/inclusion>.



das Problem auf die politische und soziale Agenda zu setzen. Es kann vorkommen, dass bei Betrachtung des Gesamtbilds die audiovisuellen Werke eines Landes den Schwerpunkt auf die Abbildung der ethnischen Pluralität legen, aber der linguistischen Vielfalt nicht genügend Beachtung schenken; oder aber dass ein Land Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz trifft, dafür aber den Aspekt der sexuellen Orientierung außer Acht lässt. Als weiterer wichtiger Aspekt ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den Variablen zur Bewertung der Diversität nicht um isolierte Faktoren handelt; jede dieser Variablen kann gleichzeitig in verschiedene Kategorien aufgeteilt werden. Das Konzept der *intersectionality* (Intersektionalität) bezieht sich auf Personen, die mehreren unterrepräsentierten Gruppen angehören. Eine Person, die einer unterrepräsentierten ethnischen Gruppe angehört, kann also gleichzeitig auch eine unterrepräsentierte Sprache sprechen und eine unterrepräsentierte sexuelle Orientierung haben. Das Cambridge Dictionary definiert dies als „die Möglichkeit, in der unterschiedliche Arten der Diskriminierung (unfaire Behandlung aufgrund des Geschlechts einer Person, der Rasse usw.) miteinander verbunden sind und sich gegenseitig beeinflussen.“⁵ Der Begriff „Intersectionality“ wurde erstmals 1989 von der amerikanischen Aktivistin Kimberlé Crenshaw verwendet⁶, um zu erklären, wie es möglich ist, dass schwarze Frauen oder Männer in einer eigentlich diskriminierungsfreien Umgebung trotzdem Diskriminierung ausgesetzt sein können - schlicht als Ergebnis einer Überlagerung zweier Kategorien.

1.2. Diversität und Inklusion off-Screen

D&I off-Screen (Vielfalt und Inklusion hinter der Kamera) bezieht sich nicht nur auf den Zugang zu Beschäftigung unter gleichen Bedingungen, d.h. Entgelt, Aufstiegschancen und Zugang zu Fortbildungsmöglichkeiten, sondern auch auf eine faire Abbildung der Gesellschaft auf der Ebene der Führungspositionen (Creative Executives, Film- und Fernseh-Commissioner, Organisatoren von Festivals, Jurymitglieder staatlicher Förderausschüsse usw.), die der gesellschaftlichen Realität entspricht.

Homogene vergleichbare Daten über die verschiedenen möglichen Variablen liegen für die Film- und Fernsehbranche nicht vor. Was es gibt, sind Daten über die Diversität der Arbeitskräfte, die in einzelnen Ländern gesammelt und analysiert wurden. Die Europäische Audiovisuelle Informationsstelle hat vor kurzem eine Analyse über Regisseurinnen und Drehbuchautorinnen im Bereich Film, Fernsehen und Theater veröffentlicht. Daraus geht hervor, dass zwischen 2015 und 2018 lediglich 22% der Regisseure europäischer Spielfilme Frauen waren (19% bei Folgen audiovisueller Fiktionen); Bei den Drehbuchautorinnen lag der Anteil mit 25% etwas höher (34% bei Folgen audiovisueller Fiktionen).⁷ Im Vereinigten Königreich stellten Frauen 2015 36,7% der Beschäftigten in der Kreativbranche dar, davon

⁵ Idem, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/intersectionality>.

⁶ Crenshaw, K, 1989. *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Issue 1, Article 8; <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.

⁷ Female directors and screenwriters in European film and audiovisual fiction production, European Audiovisual Observatory, Folie 10; <https://rm.coe.int/female-directors-and-screenwriters-july-2020/16809ef77b>.



gehörten allerdings lediglich 11% der BAME-Kategorie an (Black, Asian and Minority Ethnic – Sammelbezeichnung für mehrere ethnische Gruppen in Großbritannien).⁸ Einem Bericht des Dänischen Filminstituts zufolge, der sich ebenfalls auf 2015 bezieht, waren nur 7,8% der Beschäftigten in der Filmindustrie dänische Neubürger (Einwanderer in Dänemark) – ihr Anteil an der dänischen Bevölkerung liegt jedoch bei 11%.⁹ In den meisten Fällen führt die Tatsache, dass nur eine begrenzte Zahl quantitativer Indikatoren vorliegt, zu einer unvollständigen Wahrnehmung der Gesamtsituation. Das Schwedische Filminstitut veröffentlichte 2018 einen Bericht über die Gleichstellung der Geschlechter bei öffentlich geförderten Filmen in Schweden,¹⁰ aus dem hervorgeht, dass in den Jahren 2013-2016 49% der Regisseure Frauen waren, ebenso 44% der Drehbuchautoren und 54% der Produzenten. Auf den ersten Blick wirkt dies so, als sei die Gleichstellung der Geschlechter erreicht. Berücksichtigt man jedoch die Größe der Filmbudgets, so stellt sich die Situation anders dar: Je größer das Budget, desto geringer war die Gleichheit – gerade einmal 27% der Regisseure von Filmproduktionen mit großem Budget waren Frauen.

Allgemein wird davon ausgegangen, dass eine angemessene Repräsentation unterrepräsentierter Gruppen (d.h., Gruppen, die in Film und Fernsehen zahlenmäßig weniger stark repräsentiert sind als in der Gesellschaft) oder missrepräsentierter Gruppen (Gruppen, die stereotyp oder verzerrt dargestellt werden) in Filmen oder audiovisuellen Werken (Diversität on-Screen – Vielfalt vor der Kamera) voraussetzt, dass Menschen aus diesen Gruppen aktiv und an sichtbarer Stelle an der Produktion dieser Werke beteiligt sind.¹¹ Nach dieser Interpretation interessieren sich die Menschen in der Regel für Geschichten, die von ihnen erzählen. Das würde bedeuten, dass nur dann, wenn Diversität hinter der Kamera auf der Ebene der kreativen Stufen und der Entscheidungsträger zu einer Selbstverständlichkeit geworden ist, auch Diversität vor der Kamera entstehen kann. Anders formuliert, ist Vielfalt hinter der Kamera eine *conditio sine qua non* für Vielfalt vor der Kamera.

1.3. Diversität und Inklusion on-Screen

1928 veröffentlichte der russische Folkloreforscher Wladimir Propp sein bahnbrechendes Werk über die „*Morphologie des Märchens*“,¹² in dem er feststellte, dass alle russischen Märchen eine unveränderliche Tiefenstruktur der Handlung und grundlegende narrative Einheiten aufweisen. Er fand heraus, dass die meisten Charaktere einer von sieben

⁸ CAMEo, 2018. Workforce Diversity in the UK Screen Sector: Evidence Review, CAMEo Research Institute: Leicester (die Daten stammen vom britischen Ministerium für Digitales, Kultur, Medien und Sport), Seite 25; <https://www2.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/bfi-workforce-diversity-in-uk-screen-sector-evidence-review-2018-03.pdf>.

⁹ DFI, 2015. Analyse der ethnischen Diversität im dänischen Kino, Seite 9 (in Dänisch); https://www.dfi.dk/files/docs/2018-02/Etnisk_mangfoldighed_i_dansk_film_dfi_2015.pdf.

¹⁰ SFI, The Money Issue. Gender Equality Report 2018; https://www.filminstitutet.se/globalassets/_dokument/sfi-gender-equality-report-2018---lowres.pdf.

¹¹ Hierzu siehe etwa EWA, 2016. Where are the Women Directors? https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report_compressed.pdf.

¹² Propp, V., 1968. Morphology of the Folktale. University of Texas: Austin; deutsche Ausgabe: Morphologie des Märchens, München 1972.



Kategorien zuzuordnen waren: Held/Heldin, Bösewicht, Prinz/Prinzessin, Schenker, Helfer, falscher Held und Sender. Er stellte auch fest, dass diesen Charakteren in der Regel bestimmte Eigenschaften zugeordnet waren, anhand derer sie leicht erkennbar waren. Aber auch heute verwenden literarische Genres – ob in der Literatur oder in audiovisuellen Werken – häufig diese Stereotypen, um Archetypen und Muster zu schaffen und so den Lesern oder Zuschauern zahlreiche Informationen an die Hand zu geben, bevor sie das Buch überhaupt in die Hand genommen haben oder die erste Szene eines Films gesehen haben.¹³ Diese Stereotypisierung ging in der Vergangenheit sogar so weit, dass Hollywood Schauspieler so aufbaute, dass sie mit der Rolle identifiziert wurden, die sie verkörperten.

Obwohl sich die Filmproduktion dieser Stereotypisierung heute immer stärker bewusst wird, genügte es noch bis vor kurzem, einen Schauspieler mit deutschem oder russischem Akzent sprechen zu lassen, wenn ein Regisseur den Schatten eines Zweifels auf die Absichten eines Charakters werfen wollte (wie zum Beispiel der Bösewicht, der von Alan Rickman in *Die Hard (Stirb langsam)* dargestellt wurde, oder als Parodie der Rollen, die von Peter Sellers in *Doctor Strangelove (Doktor Seltsam oder: Wie ich lernte, die Bombe zu lieben* – gespielt wurden). Ebenso war der witzige, humorvolle beste Freund des Hauptdarstellers häufig ein „black buddy“, und gelegentlich haben Produzenten auch so etwas wie einen „Quotenschwarzen“ in ihre Produktionen eingefügt (zum Beispiel Ernie Hudson in *Ghostbusters*). Dabei handelt es sich um einen Schwarzen, der ausschließlich wegen der ethnischen Diversität in das audiovisuelle Werk eingefügt worden war. War ein Charakter exzentrisch oder homosexuell, gehörte er sehr häufig einer Minderheitengruppe an (wie Alfonso Bedoya in *The Big Country – Weites Land*). Diese Stereotypisierung ging so weit, dass diese Rollen in der Vergangenheit häufig von Schauspielern dargestellt wurden, die nicht einer Minderheitengruppe angehörten (wie Peter Sellers in *The Party (Der Partyschreck)* oder Mickey Rooney in *Breakfast at Tiffany's (Frühstück bei Tiffany)*). In der Tat war es bis weit in die 1970er Jahre üblich, schwarze oder asiatische Rollen von nichtschwarzen („blackface“) oder nichtasiatischen („yellowface“) Schauspielern verkörpern zu lassen. Diese Praxis wird als „Whitewashing“ bezeichnet: „die Praxis, nur weiße Schauspieler, Models oder Darsteller zu nutzen, vor allem die Praxis, einen weißen Schauspieler einzusetzen, um einen Nichtweißen zu spielen.“¹⁴

Eine andere Praxis, die auch heute noch angewandt wird, ist das Umschreiben der Originalrollen in Filmadaptionen von Romanvorlagen oder Biografien, um sie als normativ darzustellen. Ein Beispiel ist das „Straightwashing“. Der Begriff „Straightwashing“ bedeutet, die Homosexualität der Originalrolle herunterzuspielen und die betreffende Person als heterosexuell darzustellen – zum Beispiel Celie (Woophi Goldberg) in *The Colour Purple (Die Farbe Lila)* oder John Nash (Russell Crowe) in *A Beautiful Mind (Genie und Wahnsinn)*.

Medientheoretiker haben sich häufig mit der Frage befasst, in welchem Ausmaß Massenmedien die Realität widerspiegeln oder erschaffen. Auch wenn sich heute durch das Auftauchen von computervermittelter Kommunikation – vor allem durch die Social Media – die Spielregeln geändert haben, spielen Massenmedien nach wie vor eine wichtige Rolle,

¹³ Pyrhönen, H., 2007. 'Genre' in Herman, D., *The Cambridge Companion to Narrative*. Cambridge University Press.

¹⁴ Cambridge Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/whitewashing>.



indem sie der Gesellschaft einen Spiegel vorhalten. Allerdings kann man entgegenhalten, dass dieser Spiegel (absichtlich oder unabsichtlich) nur die Aspekte widerspiegelt, die die Medien reflektieren können oder wollen. Vielfalt vor der Kamera könnte so definiert werden, wie präzise Filme, audiovisuelle Inhalte (Fiktion, Nachrichten usw.) und Werbung die tatsächliche Zusammensetzung der Gesellschaft widerspiegeln. Dies schließt Variablen wie Ethnizität, sexuelle Orientierung und Geschlecht ein. Traditionell besteht eine Kluft zwischen der Diversität der Gesellschaft und den Medieninhalten, und zwar sowohl in quantitativer Hinsicht (Unterrepräsentation) als auch in qualitativer Hinsicht (Missrepräsentation oder Stereotypisierung).

In den Vereinigten Staaten ist der Anteil weißer Rollen in Kinofilmen in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen (er lag 2019 bei 67,3%),¹⁵ aber er liegt noch immer über dem tatsächlichen Gewicht der weißen Bevölkerung in der demographischen Verteilung der Vereinigten Staaten (60,1%). Allerdings waren in den Jahren 2018-2019 weiße Rollen in aufgezeichneten Fernsehshows erstmals leicht unterrepräsentiert (59%).¹⁶ Im Gegenzug waren schwarze Rollen in beiden Formaten leicht überrepräsentiert. Asiatische Rollen waren in Kinofilmen ebenfalls unterrepräsentiert, allerdings nicht in Fernsehshows. Deutlich unterrepräsentiert waren dagegen native Americans (amerikanische Indianer) und Hispanics (Amerikaner lateinamerikanischer Herkunft).¹⁷ Im Kabelfernsehen und im Internet lassen sich dieselben Trends wie bei Fernsehshows feststellen.

Tabelle 1. Anteil an der Bevölkerung und Rollen nach ethnischen Gruppen in US-amerikanischen Kinofilmen und Fernsehshows

Kategorien der US-Volkszählung	US-Volkszählung (2019)	UCLA Bericht	
		Kinofilme (2019)	Fernsehshows (2018-19)
Nur Weiße	76.3%		
Nur schwarze oder Afroamerikaner	13.4%	15.7%	18.0%
Nur native Americans und Alaska Natives	1.3%		
Nur Asiatisch	5.9%	5.0%	6.0%
Nur Native Hawaiian und andere Pazifische Insulaner	0.2%	0.5%	1.8%
Zwei oder mehr Ethnien	2.8%		
Hispanics oder Latinos	18.5%	4.6%	5.0%
Nur Weiße, keine Hispanics oder Latinos	60.1%	67.3%	59.0%

Quelle: US Census und die oben genannten UCLA Berichte.

¹⁵ Hunt, D. and Ramón A.C., 2020. Hollywood Diversity Report 2020. Part 1: Film, UCLA College Social Sciences. <https://socialsciences.ucla.edu/wp-content/uploads/2020/02/UCLA-Hollywood-Diversity-Report-2020-Film-2-6-2020.pdf>.

¹⁶ Hunt, D. und Ramón A.C., 2020. Hollywood Diversity Report 2020. Part 2: Television, UCLA College Social Sciences. <https://socialsciences.ucla.edu/wp-content/uploads/2020/10/UCLA-Hollywood-Diversity-Report-2020-Television-10-22-2020.pdf>.

¹⁷ US Census, 2019. <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/US/IPE120219>.



In Frankreich veröffentlicht die Medienaufsichtsbehörde CSA (*Conseil supérieur de l'audiovisuel*) regelmäßig Daten über die Repräsentation vor der Kamera (Anteil der Menschen on Screen, ohne Statisten und on-Set-Zuschauer) in einer Auswahl von Rundfunkprogrammen. In ihrem jüngsten Bericht¹⁸ stellte die Behörde fest, dass 2019 15% der Rollen von Nicht-Weißen dargestellt wurden, gegenüber 17% im Jahr 2018. Dieser Rückgang entsprach dem Fünf-Jahres-Durchschnitt. Das Sammeln und Speichern von Daten über die ethnische Zugehörigkeit ist in Frankreich seit 1978 untersagt. Daher gibt es auch keine offiziellen Statistiken, um die Repräsentation der unterschiedlichen ethnischen Gruppen im Fernsehen vergleichen zu können. 39% der Fernsehrollen waren von Frauen besetzt, obwohl Frauen 52% der französischen Bevölkerung ausmachen. Die Repräsentation von Menschen mit Behinderungen war in den letzten Jahren extrem niedrig (0,7% der Personen, die 2019 im Fernsehen dargestellt wurden), obwohl der Anteil von Menschen mit irgendeiner Art von Behinderung in der französischen Bevölkerung wesentlich höher liegt (die meisten treten in der Öffentlichkeit nicht in Erscheinung, daher ist ein Vergleich der Zahlen schwierig). Außerdem zeigen die Ergebnisse, dass die Personen vor der Kamera in der Regel in der Stadt leben. Altersmäßig sind junge Menschen unter 20 und ältere Personen (65+) stark unterrepräsentiert – und zwar vor allem, wenn man französische Inhalte oder Inhalte über Frankreich isoliert betrachtet.

Die so genannte Altersdiskriminierung – Diskriminierung aufgrund des Alters – ist auf der anderen Seite des Atlantiks ebenfalls ein Thema. So sind 18,5% der amerikanischen Bevölkerung über 60 Jahre alt. 14% der Kinobesucher sind ebenfalls über 60. Aber lediglich 11,8% der Rollen in den 25 Filmen, die zwischen 2014 und 2016 für die Kategorie „Bester Film“ nominiert waren, stellten über 60jährige dar.¹⁹

Aber selbst dort, wo die Kluft verschwunden ist oder zu verschwinden scheint, reichen rein quantitative Daten nicht aus, um die Problematik zu verstehen. Das Problem Diversität lässt sich nicht mit statistischen Rohdaten erfassen. Es geht dabei nicht um die Frage, wie oft bestimmte Gruppen porträtiert werden, sondern wie sie porträtiert werden, d.h. um den Kontext, in dem sie dargestellt werden. Wenn wir uns die Daten des CSA von 2019 ansehen, dann scheint die Verteilung der Menschen in Film und Fernsehen nach der Art der Rolle (Held, Hauptdarsteller oder Nebendarsteller) in Bezug auf das Geschlecht relativ ausgeglichen: 51% der Frauen in Film und Fernsehen verkörperten eine Hauptrolle (gegenüber 47% der Männer), während Männer etwas häufiger in die Rolle des Helden schlüpfen (19% der Männer gegenüber 17% der Frauen). Außerdem spielten Frauen häufiger Rollen mit einer neutralen oder positiven Haltung. In Bezug auf die ethnische Zugehörigkeit waren die qualitativen Ergebnisse für weiße und nicht-weiße Rollen ebenfalls ähnlich. Allerdings waren nicht-weiße Rollen häufiger positiv oder negativ und nicht neutral. Darüber hinaus werden diese Rollen unverhältnismäßig häufig in prekären

¹⁸ CSA, 2020. Baromètre de la diversité de la société française - vague 2019, <https://www.csa.fr/content/download/258988/773154/version/1/file/Barom%C3%A8tre%20de%20la%20diversit%C3%A9%20de%20la%20soci%C3%A9t%C3%A9%20fran%C3%A7aise%20-%20vague%202019.pdf>.

¹⁹ Smith, S., Choueiti, M., and Pieper, K., 2017. *Over Sixty, Underestimated: A Look at Aging on the "Silver" Screen in Best Picture Nominated Films*, USC Annenberg; https://annenberg.usc.edu/sites/default/files/Over_Sixty_Underestimated_Report_2_14_17_Final.pdf.



Situationen dargestellt (fast die Hälfte der Rollen, die sich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befanden, bezogen sich 2019 auf nicht-weiße Personen).

1.4. Diversität und Inklusion – was kann man tun, um sie zu verwirklichen?

Es gibt viele Instrumente, um die Diversitätslücke im Bereich Film und Fernsehen zu schließen, Instrumente, die von öffentlichen Einrichtungen (Ministerien, Filmfonds, öffentlich-rechtlicher Rundfunk, Regulierungsbehörden) oder von privaten Organisationen (privaten Sendern und anderen Mediendiensten) eingesetzt werden können. Auch Wirtschaftsverbände oder die Zivilgesellschaft können einen Beitrag leisten. Sie können eine Analyse der Situation liefern (mit Hilfe von Studien, Berichten, Barometern, Beobachtungsstellen); sie können Pläne für die Verwirklichung von Diversität und Inklusion und Strategien erarbeiten (zum Beispiel eine D&I-Charta für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk); sie können verbindliche oder flexible Anforderungen festlegen (etwa in den Leitlinien für den Rundfunk oder für die Vergabe von Filmfördermitteln); sie können den Zugang bestimmter Gruppen zur Beschäftigung in der audiovisuellen Branche fördern (Mentoring, Ausbildung, Festlegung von Quoten); oder die Öffentlichkeit stärker für das Problem der mangelnden Diversität in Film und Fernsehen sensibilisieren (Kampagnen). Eine weitere Option wäre auch die Einführung verbindlicher Maßnahmen, die gegenüber den Interessenvertretern der Branche verstärkt werden müssen. Allerdings spielt diese Option zumindest im Augenblick kaum eine Rolle.



2. Internationaler Rechtsrahmen und EU-Rechtsrahmen

2.1. Maßnahmen internationaler Organisationen

Zahlreiche internationale Organisationen engagieren sich seit den 1980er Jahren weltweit im Kampf gegen Ungleichheit und Diskriminierung. Diskriminierung kann viele Gründe haben: Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung. In den vergangenen Jahren wurde eine Reihe wichtiger Konventionen und Erklärungen verabschiedet und zahlreiche Standards in diesem Bereich festgelegt. Dies alles sind wichtige Meilensteine auf dem Weg zu einer inklusiveren und vielfältigeren Gesellschaft.

Diversität und Inklusion spielen auch im Mediensektor eine immer größere Rolle. Das ist eine wichtige Entwicklung, denn den Medien kommt in unserer Gesellschaft eine besondere Rolle zu. Medien sind Garanten der Meinungsfreiheit – das heißt, der Freiheit, Informationen zu erhalten und zu vermitteln – und spielen daher eine grundlegende Rolle in der Meinungsbildung und der Förderung der öffentlichen Diskussion, aber auch bei der Verbesserung des sozialen Zusammenhalts. Ihre Aufgabe besteht unter anderem darin, sicherzustellen, dass die Öffentlichkeit Zugang zu einem reichen und vielfältigen Angebot von Inhalten hat, die die Gesellschaft in all ihrer Vielfaltigkeit und ohne Diskriminierung repräsentieren können. Aufgrund der Vielzahl von Texten und Konventionen in diesem Bereich kann dieses Kapitel natürlich nicht auf jede einzelne eingehen, sondern muss sich auf eine Auswahl der Dokumente beschränken, die für den audiovisuellen Sektor die größte Relevanz haben.

2.1.1. Der Rechtsrahmen der Vereinten Nationen

Die Vereinten Nationen (UN) engagieren sich seit den 1980er Jahren für Diversität und Inklusion auf verschiedenen Ebenen, sei es für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder für das Recht aller Kulturen auf Koexistenz, die Anerkennung von Mehrsprachigkeit und Medienpluralismus oder die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Nachstehend werden einige der wichtigsten Konventionen und Erklärungen vorgestellt, die für das Thema Diversität und Inklusion von Bedeutung sind.



2.1.1.1. Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen

2.1.1.1.1. Die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau

Die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW),²⁰ die 1979 von der UN-Generalversammlung verabschiedet wurde, wird häufig als eine Art internationale Bill of Rights für Frauen bezeichnet. Die CEDAW definiert den Begriff Diskriminierung von Frauen und stellt eine Agenda für die Beendigung dieser Diskriminierung auf. Diskriminierung der Frau bezeichnet demnach „... jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird.“ Durch die Unterzeichnung der UN-Konvention haben sich die Staaten verpflichtet, den Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen in ihrem Rechtssystem zu verankern, alle diskriminierenden Gesetze abzuschaffen und Gesetze zu verabschieden, die eine Diskriminierung von Frauen verbieten. Sie haben sich auch verpflichtet, den effektiven Schutz von Frauen vor Diskriminierung sicherzustellen, und zwar durch die Schaffung von Gerichten und anderen öffentlichen Einrichtungen sowie sämtliche Akte der Diskriminierung von Frauen durch Personen, Organisationen oder Unternehmen zu beseitigen. Die CEDAW ist am 3. September 1981 als internationaler Vertrag in Kraft getreten. Bisher haben 189 Länder die Konvention ratifiziert und sind an die Bestimmungen gebunden.

2.1.1.1.2. Die Pekingener Erklärung und Aktionsplattform

Die Pekingener Erklärung mit ihrer Aktionsplattform²¹ wurde 1995 auf der Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking von 189 Staaten einstimmig verabschiedet. Sie ist das bis heute umfassendste Programm für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen und Mädchen. Die Erklärung enthält einen Forderungskatalog zur Beseitigung systematischer und struktureller Barrieren, die verhindern, dass Frauen und Mädchen ihre Menschenrechte in sozialen, wirtschaftlichen, politischen und ökologischen Bereichen wahrnehmen können, und eine Reihe von Maßnahmen, um diese Vision zu erreichen. Der Rahmen für die Umsetzung der Ziele der Pekingener Erklärung ist die Pekingener Aktionsplattform (BPFA). Sie definiert Maßnahmen in 12 Schwerpunktbereichen. In Bezug auf den Bereich Medien („women and the media“ – Frauen und die Medien) will die BPFA die Teilnahme und den Zugang von Frauen zu „Ausdrucksmöglichkeiten und Entscheidungsprozessen“ verbessern und eine ausgewogene und nichtstereotype

²⁰ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York (deutscher Titel: Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau), 18. Dezember 1979, <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.

²¹ Beijing Declaration and Platform for Action (Pekingener Erklärung und Aktionsplattform), https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/u1281/bdpfa_e.pdf.



Darstellung der Frau in den Medien fördern. Das Programm schlägt Regierungen, Medienorganisationen und anderen Interessenvertretern eine Liste mit speziellen Maßnahmen vor, deren Umsetzung in regelmäßigen Abständen überwacht und überprüft wird.²² Die letzte Überprüfung fand im März 2020 statt²³. Sie zeigt, dass es noch erheblichen Raum für Verbesserungen gibt, zumal die technologische Entwicklung neue Räume für Gewalt gegen Frauen und Mädchen in den Medien eröffnet. Frauen sind nach wie vor in digitalen Nachrichten unterrepräsentiert, und geschlechtsspezifische Stereotype und Diskriminierung in den Medien sind noch längst nicht verschwunden.

Auf europäischer Ebene hat sich die Europäische Union seit 1995 den Zielen der BPFa angeschlossen,²⁴ und seit 2010 ist das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)²⁵ (eine Agentur der Europäischen Union) zuständig für den Überwachungsprozess. Die fünfte Überprüfung der Umsetzung der BPFa in den EU-Mitgliedstaaten hat gezeigt, dass in den Medien und im Bildungsbereich nach wie vor Geschlechterstereotype existieren und dass ferner „EU-weit nicht genügend Daten über eine Reihe genderspezifischer Themen in diesem Bereich vorliegen“.²⁶ Die Vision der Pekinger Erklärung wurde 2015, zwanzig Jahre nach ihrer Unterzeichnung, erneut bekräftigt, als die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen einstimmig die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung („2030 Agenda for Sustainable Development“) verabschiedeten,²⁷ mit den Menschenrechten und der Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück.

2.1.1.1.3. Gender-sensible Indikatoren für die Medien

Die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO), zu deren Prioritäten die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Frauen zählt, hat sich ebenfalls weltweit einer großen Zahl an genderspezifischen Initiativen quer durch ihre Abteilungen und Hauptaktionen verpflichtet. 2012 erarbeitete sie in Zusammenarbeit mit der Internationalen Journalisten-Föderation (IFJ) und anderen Partnern einen globalen Rahmen für „Gender-Sensitive Indicators for Media“

²² Die Frauenstatuskommission (Commission on the Status of Women, CSW) ist die wichtigste globale und intergouvernementale Institution, die ausschließlich der Geschlechtergleichstellung und der Förderung von Frauen gewidmet ist.

<https://www.unwomen.org/en/csw>.

²³ Review and appraisal of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcomes of the twenty-third special session of the General Assembly, 9-20 March 2020, <https://eige.europa.eu>. Dazu siehe auch *Gender equality, women's rights in review 25 years after Beijing, UN Women*, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-womens-rights-in-review-en.pdf?la=en&vs=934>.

²⁴ Europäischer Rat Madrid, 15 und 16. Dezember 1995, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00400-C.EN5.htm; deutsch: https://www.europarl.europa.eu/summits/mad2_de.htm.

²⁵ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen <https://eige.europa.eu/>.

²⁶ Beijing+25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3113741FRC.pdf>.

²⁷ UN Resolution, „Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development,“ adopted by the General Assembly on 25 September 2015, https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.



(GSIM – Gender-sensible Indikatoren für Medien),²⁸ mit dem Ziel, einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Förderung von Frauen in und durch die Medien zu leisten. Bei den GSIM handelt es sich um nicht verbindliche Indikatoren für die Gleichstellung und für geschlechtsspezifische Dimensionen der sozialen Diversität, die speziell für die Medien jeder Form entwickelt wurden, unabhängig von der verwandten Technologie. Zweck dieser Indikatoren ist vielmehr, Medienorganisationen zu ermutigen, den Umgang mit dem Thema Gleichstellung der Geschlechter für die Öffentlichkeit transparent zu gestalten und verständlich zu machen, ferner ihre eigenes Verhalten und Praktiken in diesem Bereich zu analysieren, um die notwendigen Veränderungen vorzunehmen.

2.1.1.1.4. Das Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung

Im Juni 2019 hat die Internationale Arbeitskonferenz (International Labour Conference) das Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt²⁹ und die dazugehörige Empfehlung³⁰ angenommen. Dieses Übereinkommen ist das erste internationale Instrument, in dem globale Standards zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz festgelegt wurden. Das Übereinkommen erkennt an, dass „Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Verletzung oder einen Missbrauch der Menschenrechte darstellen können und dass Gewalt und Belästigung eine Bedrohung für die Chancengleichheit sind“. Das ILO-Übereinkommen enthält auch einen klaren Rahmen für Maßnahmen. Es definiert Gewalt und Belästigung als eine „Bandbreite inakzeptabler Verhaltensweisen und Praktiken,“ die „auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben.“ Die ILO-Konvention bezieht sich nicht nur auf Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, sie gilt auch für „arbeitsbezogene Kommunikation, einschließlich derjenigen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird“. Der umfassende Charakter des Dokuments bedeutet, dass jeder, der arbeitet, geschützt ist, unabhängig von seinem Vertragsstatus. Es gilt für alle Sektoren, gleich ob privat oder öffentlich, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft,³¹ in städtischen wie in ländlichen Gebieten und besonders für gefährdete Gruppen.

²⁸ Gender-sensitive indicators for media: framework of indicators to gauge gender sensitivity in media operations and content, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217831>.

²⁹ Violence and harassment convention (No. 190), International Labour Organisation, 2019, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711570/lang--en/index.htm.

Genehmigte deutsche Übersetzung: Übereinkommen über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf.

³⁰ Recommendation 206 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, adopted by the conference at its hundred and eighth session, Geneva, 21 June 2019 (deutscher Titel: Empfehlung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711575.pdf.

³¹ <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang--en/index.htm>.

Deutsche Quelle: Artikel 2 des ILO-Übereinkommens, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf.



Das Übereinkommen wird am 25. Juni 2021 in Kraft treten (12 Monate, nachdem der zweite Mitgliedstaat das Abkommen im Juni 2020 ratifiziert hat). Die Empfehlung, die rechtlich nicht verbindlich ist, enthält Leitlinien, wie das Übereinkommen angewandt werden kann.³²

2.1.1.2. Förderung der Vielfalt des kulturellen Ausdrucks und der Mehrsprachigkeit

Die Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt³³ wurde von der 31. UNESCO-Generalkonferenz am 2. November 2001 verabschiedet. Mit ihren 12 Artikeln und einem Anhang mit einem Aktionsplan zur Umsetzung erhebt die Allgemeine Erklärung die kulturelle Vielfalt in den Rang des „gemeinsamen Erbes der Menschheit“ und macht ihre Verteidigung so zu einem „ethischen Imperativ, der untrennbar mit der Achtung der Würde des Menschen verknüpft ist“. Die Erklärung fördert eine Politik der Einbeziehung und Mitwirkung aller Bürger als eine Garantie des sozialen Zusammenhalts. Sie fordert die Achtung der Rechte von Personen, die Minderheiten oder indigenen Volksgruppen angehören. Sie schafft zudem „kulturelle Rechte“. Deshalb „sollte jeder die Möglichkeit haben, sich selbst in der Sprache seiner Wahl auszudrücken und seine Arbeiten zu erstellen und zu verbreiten, insbesondere in seiner Muttersprache“, und jeder sollte sich am kulturellen Leben beteiligen. „Meinungsfreiheit, Medienpluralismus, Mehrsprachigkeit, gleicher Zugang zu Kunst und wissenschaftlichen und technologischen Kenntnissen, auch in digitaler Form, und die Zugangsmöglichkeiten aller Kulturen zu den Ausdrucks- und Verbreitungsmitteln sind Garanten kultureller Vielfalt und sollten durch Meinungsfreiheit, Medienpluralismus, Mehrsprachigkeit, gleichen Zugang zu Kunst und wissenschaftlichen und technologischen Kenntnissen gewährleistet werden, auch in digitaler Form“.

Vier Jahre später verabschiedete die UNESCO-Generalkonferenz am 21. Oktober 2005 das Übereinkommen über den Schutz und die Förderung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen.³⁴ Dieses Übereinkommen ist die erste rechtlich verbindliche internationale Vereinbarung, die das souveräne Recht jedes Staates anerkennt, Maßnahmen zu ergreifen und umzusetzen, die darauf abzielen, die Vielfalt kultureller Ausdrucksformen zu schützen und zu fördern, und zwar sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Die Anerkennung der Bedeutung der Vielfalt und Pluralität der kulturellen

³² Auf regionaler Ebene kann die Europäische Union keine Übereinkommen der ILO ratifizieren, da sie kein Mitglied der Organisation ist. Die Konvention kann daher nur von den Mitgliedstaaten ratifiziert werden. Wenn das ILO-Dokument EU-Kompetenzen berührt, ist ein Beschluss des Europäischen Rates erforderlich, der eine Ratifizierung genehmigt. Weitere Informationen unter:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9532>.

³³ UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity, 2 November 2001, http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html. Deutsche Übersetzung:

https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-03/2001_Allgemeine_Erkl%C3%A4rung_zur_kulturellen_Vielfalt.pdf.

³⁴ Convention for the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions, <https://en.unesco.org/creativity/convention/texts>. Deutsche Übersetzung: Übereinkommen über den Schutz und die Förderung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen, https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-03/2005_Schutz_und_die_F%C3%B6rderung_der_Vielfalt_kultureller_Ausdrucksformen_0.pdf.



Ausdrucksformen der Völker und Gesellschaften, auch für Personen, die Minderheiten oder indigenen Völkern angehören, ist das Kernstück der Konvention aus dem Jahr 2005.

2.1.1.3. Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen

Das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK)³⁵ und das Fakultativprotokoll wurden am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen und traten am 3. Mai 2008 in Kraft. Die Konvention definiert die rechtlichen Verpflichtungen von Staaten, die für Menschen mit Behinderungen bestehenden Menschenrechte zu gewährleisten. Die UN-BRK ist ein rechtlich bindendes Instrument, das für alle Arten von Behinderungen gilt. Es baut auf internationalen Texten mit Bezug zu Menschen mit Behinderungen auf.³⁶ Allerdings wird der Begriff „Behinderung“ in dem Übereinkommen nicht definiert. Die Präambel des Übereinkommens stellt fest, dass das „Verständnis von Behinderung sich *ständig weiterentwickelt* und dass Behinderung aus der *Wechselwirkung* zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleich berechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.“ Die UN-Behindertenrechtskonvention enthält eine Liste allgemeiner Grundsätze für Menschen mit Behinderungen, unter anderem das Recht auf individuelle Autonomie, auf Nichtdiskriminierung (auch die Gleichberechtigung von Mann und Frau), Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft, Chancengleichheit und Zugänglichkeit.

Die UN-BRK ist das erste international bindende Dokument, das Mindeststandards für die Rechte von Menschen mit Behinderungen festlegt, und die erste Menschenrechtskonvention, der die Europäische Union beigetreten ist. Sie wurde von der Europäischen Union 2006 ratifiziert und ist seitdem integraler Bestandteil des Unionsrechts. Rechtsvorschriften der Union müssen so ausgelegt werden, dass sie mit der Konvention vereinbar sind.

³⁵ Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&clang=en. Deutsch: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen; siehe https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

³⁶ Vor allem die Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities (Standardregeln zur Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen) - 1994 (kein rechtlich bindender Vertrag), <https://www.un.org/development/desa/disabilities/standard-rules-on-the-equalization-of-opportunities-for-persons-with-disabilities.html>; und das World Programme of Action on Disabled Persons, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/history-of-united-nations-and-persons-with-disabilities-the-world-programme-of-action-concerning-disabled-persons.html>; deutsch: Weltaktionsprogramm für Menschen mit Behinderungen.



2.1.1.4. Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung oder aufgrund des Geschlechts

Menschenrechtsvertragsorgane haben bestätigt, dass Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität zu den Arten von Diskriminierung gehört, die nach internationalen Menschenrechtsgesetzen verboten ist. Das heißt, dass eine Diskriminierung von Menschen aufgrund der Tatsache, dass sie lesbisch, homosexuell, bisexuell oder transgender (LGBT+) sind, ebenso rechtswidrig ist wie eine Diskriminierung aus anderen Gründen, etwa der Hautfarbe, Rasse, des Geschlechts, der Religion usw. Dieser Standpunkt wurde wiederholt in Entscheidungen und allgemeinen Leitlinien verschiedener UN-Vertragsorgane bestätigt. Im Juni 2011 verabschiedete der UN-Menschenrechtsrat (UNHRC) als erste zwischenstaatliche Einrichtung der UN eine weitreichende Resolution zu Menschenrechten, der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität. Die UN-Resolution 17/19 zu Menschenrechten, sexueller Orientierung und Geschlechteridentität³⁷ brachte die „ernste Besorgnis“ des Rats über die Gewalthandlungen und Akte der Diskriminierung gegen Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Geschlechteridentität zum Ausdruck und gab eine Studie über den Umfang und das Ausmaß dieser Verstöße und die Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung in Auftrag. 2016 verabschiedete der UNHRC eine Resolution für die Ernennung eines unabhängigen Experten, der die Ursachen für Gewalt und Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität und ihrer sexuellen Orientierung feststellen und den Regierungen Vorschläge für einen besseren Schutz dieser Menschen unterbreiten sollte. Dieses langfristige Mandat des Büros des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte wird als das „offenkundigste Bekenntnis [der UN] zu den Rechten von Homosexuellen als Menschenrechte“ angesehen.³⁸

2.1.2. Der Rechtsrahmen des Europarats

Der Europarat spielt schon seit langem eine führende Rolle im Bereich Diversität und Inklusion aller Menschen in die Gesellschaft. Der Europarat hat nicht nur durch seine wichtigen Übereinkommen die Grundlagen für die Nichtdiskriminierung und die Gleichstellung in Europa gelegt. Er hat auch in vielen Bereichen verbindliche Standards gesetzt, etwa für die Gleichstellung der Geschlechter, die Rechte von Menschen mit Behinderungen, den Schutz nationaler Minderheiten, die Rechte von Migranten, Regional- und Minderheitensprachen, die Bekämpfung von Rassismus und Intoleranz, die sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität usw. Dieser Abschnitt stellt die wichtigsten

³⁷ UN Resolution 17/19 on Human rights, sexual orientation and gender identity, <https://undocs.org/A/HRC/RES/17/19>; deutscher Text: UN-Resolution 17/19: Menschenrechte, sexuelle Orientierung und Geschlechteridentität, <https://www.un.org/Depts/german/menschenrechte/a-hrc-res17-19.pdf>.

³⁸ Resolution 32/2 adopted by the Human Rights Council on 30 June 2016, Protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/RES/32/2.



Übereinkommen und Empfehlungen vor, die vom Ministerkomitee des Europarats in einigen dieser Bereiche angenommen wurden.³⁹

2.1.2.1. Nichtdiskriminierung und Gleichberechtigung

2.1.2.1.1. Die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wurde bereits bei der Gründung des Europarats vertraglich festgeschrieben. Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)⁴⁰ sah bereits in ihrer allerersten Fassung aus dem Jahr 1950 vor, dass die in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ohne Diskriminierung gewährleistet werden müssen, d.h. ohne Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status (Artikel 14 EMRK). So sieht die EMRK vor, dass das Recht jedes Menschen auf Leben gesetzlich geschützt ist (Artikel 2 EMRK) und dass jeder das Recht auf Freiheit und Sicherheit hat (Artikel 5 EMRK). Sie legt fest, dass jede Person das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz hat, ohne Eingriffe durch staatliche Behörden (Artikel 8 EMRK). Ferner hat jede Person das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit (Artikel 9 EMRK). Die Freiheit der Meinungsäußerung, die vor allem für den audiovisuellen Bereich von Bedeutung ist, wird in der Menschenrechtskonvention ebenfalls garantiert (Artikel 10 EMRK). Dies schließt auch die Freiheit ein, Informationen und Ideen ohne behördliche Eingriffe und ohne Rücksicht auf Staatsgrenzen zu empfangen und weiterzugeben. 1984 wurde der Grundsatz der Gleichberechtigung der Ehegatten durch Protokoll Nr. 7 in die Menschenrechtskonvention aufgenommen, und 2000 wurde mit Protokoll Nr. 12 ein allgemeines Diskriminierungsverbot eingeführt. Die Unterzeichnerstaaten der EMRK haben sich verpflichtet, bestimmte Verhaltensstandards zu befolgen und die Grundrechte und Freiheiten normaler Menschen zu schützen.

2.1.2.1.2. Die Europäische Sozialcharta

Die Europäische Sozialcharta⁴¹ ist ein Vertrag des Europarats, der der Bevölkerung der Unterzeichnerstaaten umfassende soziale und wirtschaftliche Rechte garantiert. Sie ist das Gegenstück zur Europäischen Menschenrechtskonvention, die bürgerliche und politische Rechte gewährleistet. Die Sozialcharta garantiert eine breite Palette von Menschenrechten im Zusammenhang mit Arbeit, Wohnung, Gesundheit, Bildung, sozialem Schutz und Fürsorge. Die Charta legt besonderen Wert auf den Schutz verletzlicher Personen, also

³⁹ Weitere Informationen über die Arbeit des Europarats zur Förderung der Menschenrechte siehe unter: <https://www.coe.int/de/web/portal/human-rights>.

⁴⁰ Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte (mit den Änderungen durch die Protokolle) siehe unter: https://www.echr.coe.int/documents/convention_deu.pdf.

⁴¹ Europäische Sozialcharta <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035>.
<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/home>.



älterer Menschen, Kinder, Menschen mit Behinderungen und Migranten. Sie fordert, dass die Inanspruchnahme der oben genannten Rechte ohne Diskriminierung gewährleistet wird. Die Charta wurde 1961 angenommen und 1996 revidiert, um sie an die Entwicklung in Europa anzupassen. Die Charta von 1996 enthält neue Rechte, etwa das Recht auf Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung, das Recht auf Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und anderen Formen der Belästigung und das Recht von Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung. Sie verstärkt den Grundsatz der Nichtdiskriminierung, verbessert die Gleichbehandlung von Mann und Frau in allen durch den Vertrag abgedeckten Bereichen und gewährleistet eine Verbesserung des Mutterschutzes und des sozialen Schutzes von Müttern, aber auch einen besseren Schutz für Menschen mit Behinderungen. Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte⁴² überwacht die Einhaltung der in der Europäischen Sozialcharta festgelegten Rechte. Die Kontrolle stützt sich im Wesentlichen auf die Berichte der Mitgliedstaaten. Außerdem wurde ein Verfahren für Kollektivbeschwerden eingeführt.

2.1.2.2. Der Schutz nationaler Minderheiten

Der Schutz nationaler Minderheiten ist ein Anliegen, für das der Europarat sich schon seit seiner Gründung einsetzt. Der Zusammenbruch der kommunistischen Regime in Osteuropa, die Explosion des Nationalismus und der Ausbruch bewaffneter Konflikte in Europa haben zu einem Anstieg der Flüchtlingsströme in Europa geführt. Der umfassendste Text für den Schutz der Rechte von Personen, die nationalen Minderheiten angehören, ist das Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten.⁴³ Das Übereinkommen ist das erste rechtsverbindliche multilaterale Instrument in Europa, das dem Schutz nationaler Minderheiten gewidmet ist. Es wurde am 10. November 1994 vom Ministerkomitee des Europarats angenommen und trat am 1. Februar 1998 in Kraft. Bis heute haben 39 Staaten das Übereinkommen unterzeichnet.

Das Übereinkommen legt Grundsätze und Ziele fest, die von den Unterzeichnerstaaten umgesetzt werden müssen, um den Schutz nationaler Minderheiten sicherzustellen.⁴⁴ Die Unterzeichner des Abkommens verpflichten sich, die volle und effektive Gleichstellung der nationalen Minderheiten zu fördern, und zwar in allen Bereichen des wirtschaftlichen, sozialen, politischen, öffentlichen und kulturellen Lebens. Zu diesem Zweck verpflichtet sich der Unterzeichnerstaat, die Bedingungen zu schaffen, die es nationalen Minderheiten ermöglichen, ihre Kultur, Religion, Sprache und Traditionen zu erhalten und weiterzuentwickeln (darunter auch den Zugang zu den Medien und ihre Nutzung). Ein Beratungsausschuss aus unabhängigen Experten für Minderheitenrechte ist an der Überwachung des Übereinkommens beteiligt. Er ist zu einer zentralen Referenzeinrichtung für die Arbeit anderer internationaler Gremien geworden (wie dem Hohen

⁴² <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/european-committee-of-social-rights>.

⁴³ Framework Convention for the Protection of National Minorities, <https://www.coe.int/en/web/minorities/at-a-glance>.

⁴⁴ Das Rahmenübereinkommen enthält keine Definition des Begriffs „nationale Minderheiten“, da sich die Mitgliedstaaten des Europarats nicht auf eine gemeinsame Definition einigen konnten. Daher muss jeder Unterzeichnerstaat selbst festlegen, welche Gruppen von dem Übereinkommen auf seinem Hoheitsgebiet abgedeckt werden.



Kommissar der OSZE für nationale Minderheiten⁴⁵ und der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte).⁴⁶

Neben dem Rahmenübereinkommen zum Schutz von Minderheiten und der Europäischen Sozialcharta, deren allgemein gültige Rechte auch von Personen in Anspruch genommen werden können, die nationalen Minderheiten angehören, gibt es noch weitere Rechtstexte des Europarats, die für den Schutz nationaler Minderheiten von Bedeutung sind, so die Europäische Charta der Regional- und Minderheitensprachen,⁴⁷ die sich auf den Schutz und die Förderung von Minderheitensprachen konzentriert. Darüber hinaus leistet die Europäische Kommission des Europarats gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)⁴⁸ einen wichtigen Beitrag im Kampf gegen Diskriminierung von Minderheiten.⁴⁹

2.1.2.3. Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

Aus der Arbeit des Europarats im Bereich Menschenrechte und Gleichstellung der Geschlechter ist eine Reihe umfassender Rechtsstandards und politischer Leitlinien hervorgegangen. Ziel dieser Dokumente ist die Förderung und Stärkung der Frauen und die effektive Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter in den Mitgliedstaaten des Europarats und darüber hinaus.

2.1.2.3.1. Übereinkommen des Europarats

Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention, 2011)⁵⁰ ist der weitreichendste internationale Vertrag zur Bekämpfung aller Formen von Gewalt gegen Frauen. Verhütung von Gewalt, der Schutz der Opfer, die Verfolgung der Straftäter und integrierte Maßnahmen auf nationaler Ebene sind die Kernpunkte des Übereinkommens. Für die Überwachung der Umsetzung der Istanbul-Konvention sind zwei Einrichtungen zuständig: die unabhängige Expertengruppe für die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (GREVIO) und der Ausschuss der Vertragsparteien. Andere Übereinkommen über die Gleichstellung der Geschlechter sind für diesen Bereich ebenfalls von Bedeutung, etwa das Übereinkommen des Europarats zum Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung und

⁴⁵ <https://www.osce.org/hcnm>.

⁴⁶ <https://fra.europa.eu/fr/about-fra>.

⁴⁷ European Charter for Regional or Minority Languages, <https://www.coe.int/en/web/european-charter-regional-or-minority-languages/text-of-the-charter>. Deutsch: Europäische Charta der Regional- und Minderheitensprachen, <https://www.coe.int/de/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007c089>

⁴⁸ <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance>.

⁴⁹ Dazu siehe auch den Council of Europe report prepared by COMMIT – Community Media Institute *Spaces of Inclusion - An explorative study on needs of refugees and migrants in the domain of media communication and on responses by community media*, <https://www.coe.int/en/web/freedom-expression/-/a-new-report-on-the-role-of-community-media-for-refugees-and-migrants-has-been-published>.

⁵⁰ Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Istanbul, 11. Mai 2011, <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>; deutsch: Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, <https://rm.coe.int/1680462535>.



sexuellem Missbrauch (Übereinkommen von Lanzarote, 2007)⁵¹. Das Lanzarote-Übereinkommen ist der erste Vertrag, in dem alle Formen sexueller Gewalt gegen Kinder unter Strafe gestellt werden. Ein weiteres wichtiges Dokument in diesem Bereich ist das Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels (2005). Dieses Übereinkommen will den Menschenhandel mit Frauen, Männern und Kindern zur sexuellen Ausbeutung oder anderen Arten von Ausbeutung verhüten und bekämpfen, aber auch die Opfer schützen und sicherstellen, dass die Menschenhändler strafrechtlich verfolgt werden.⁵² Ein wichtiger Aspekt besteht darin, dass das Übereinkommen einen Nichtdiskriminierungs-Grundsatz und die Verpflichtung für die Unterzeichner enthält, die Gleichstellung von Mann und Frau zu fördern und bei der Ausarbeitung, Umsetzung und Bewertung aller Programme Gender Mainstreaming anzuwenden.

2.1.2.3.2. Empfehlungen des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten

In den letzten Jahren hat das Ministerkomitee des Europarats drei Empfehlungen zu Sexismus und Gender-Fragen im audiovisuellen Sektor verabschiedet. Die erste dieser Empfehlungen, die Empfehlung Rec(2013)⁵³ des Europarats zur Gleichstellung der Geschlechter und Medien, enthält Leitlinien und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau und zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in den Medien. Die Empfehlung liefert Vorschläge für insgesamt sechzehn Maßnahmen, die von den Mitgliedstaaten und Medienorganisationen in sechs Bereichen umgesetzt werden sollten: u.a. Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau und die entsprechenden Rechtsvorschriften in diesem Bereich, Erarbeitung von nationalen Indikatoren, Bereitstellung von Informationen und Förderung bewährter Maßnahmen, Förderung von Kanälen für eine bessere Rechenschaftspflicht, Forschung und Veröffentlichungen sowie Förderung der Medienkompetenz und „aktive Bürgerschaft“. Ein umfangreiches Handbuch zur Unterstützung der Umsetzung dieser Empfehlung⁵⁴ durch die Mitgliedstaaten wurde 2015 veröffentlicht.

2017 verabschiedete das Ministerkomitee die Empfehlung Rec(2017)⁵⁵ zur Gleichstellung der Geschlechter im audiovisuellen Sektor. Sie ist die erste europaweite Empfehlung, die sich mit dem Thema der Gleichstellung von Mann und Frau im audiovisuellen Sektor befasst. Die Empfehlung weist vor allem auf ein mangelndes Bewusstsein für dieses Problem hin, ferner auf bewusste und unbewusste geschlechtsspezifische Voreingenommenheit auf allen Ebenen und die ungleiche Verteilung der Mittel für audiovisuelle Inhalte auf Frauen und Männer. Die Empfehlung fordert die Regierungen der Mitgliedstaaten des Europarats auf, ihre Gesetze und Richtlinien zu überprüfen, Daten zu

⁵¹ Übereinkommen des Europarats zum Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch, <https://rm.coe.int/168046e1ea>.

⁵² Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/197>.

⁵³ CM/Rec(2013) on gender equality and media, 10. Juli 2013, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c7c7e.

⁵⁴ <https://rm.coe.int/1680590558>.

⁵⁵ CM/Rec(2017) on gender equality in the audiovisual sector, 27. September 2017, <https://rm.coe.int/native/09000016807509e6>.



sammeln, zu überwachen und zu veröffentlichen, Forschung zu unterstützen, den Ausbau der Medienkompetenz zu fördern und die Verantwortlichkeitsprozesse zu verbessern. Sie enthält auch Instrumente für die Entwicklung von Wissen in dem Bereich und eine Reihe von Überwachungsmethoden und Leistungsindikatoren.

2019 wurde die Empfehlung Rec(2019) zur Prävention und Bekämpfung von Sexismus⁵⁶ angenommen. Sie enthält die erste Definition des Begriffs „Sexismus“ auf internationaler Ebene. Sexismus, so die Empfehlung, bezeichnet „jede Handlung, Geste, Abbildung, jedes gesprochene oder geschriebene Wort, jeden Brauch oder jedes Verhalten, das auf der Vorstellung basiert, dass eine Person oder Personengruppe aufgrund ihres Geschlechts minderwertig ist“, und betrifft unverhältnismäßig oft Frauen. Die Empfehlung betont den Zusammenhang zwischen Sexismus und Gewalt gegen Frauen und fordert die Mitgliedstaaten auf, Sexismus in verschiedenen Bereichen zu bekämpfen, auch in Sprache und Kommunikation, dem Internet, den sozialen Medien, der Werbung, am Arbeitsplatz usw. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, Fortschritte bei der Umsetzung zu überwachen und dem Europarat regelmäßig Bericht zu erstatten.

Tabelle 2. Liste der wichtigsten Empfehlungen des Ministerkomitees zur Gleichstellung der Geschlechter⁵⁷

Jahr	Empfehlung an die Mitgliedstaaten	Themen
2019	Rec(2019)1 zur Prävention und Bekämpfung von Sexismus ⁵⁸	Definiert den Begriff „Sexismus“ in den Medien, im Internet und in den sozialen Medien, in der Werbung, am Arbeitsplatz usw. Weist auf den Zusammenhang zwischen Sexismus und Gewalt gegen Frauen hin.
2017	Rec(2017)9 zur Gleichstellung der Geschlechter im audiovisuellen Sektor ⁵⁹	Befasst sich mit dem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern und der geschlechtsspezifischen Voreingenommenheit im audiovisuellen Sektor; fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Gesetze und Maßnahmen zu überprüfen, Daten zu sammeln, Forschung zu unterstützen, den Ausbau der Medienkompetenz zu fördern und die Verantwortlichkeitsprozesse zu verbessern.
2015	Rec(2015)2 on Gender Mainstreaming in sport ⁶⁰ (Empfehlung zum Gender Mainstreaming im Sport)	Fördert Maßnahmen und Praktiken für Gender Mainstreaming in allen Bereichen und auf allen Ebenen des Sports.

⁵⁶ CM/Rec(2019) on preventing and combating sexism, 27. März 2019, <https://rm.coe.int/168093b26a>; deutsche Fassung: Empfehlung zur Prävention und Bekämpfung von Sexismus, <https://rm.coe.int/pravention-und-bekampfung-von-sexismus/16809f011f>.

⁵⁷ Dazu siehe auch Gender equality and women's rights – Council of Europe Standards, <https://rm.coe.int/168058feef>.

⁵⁸ <https://rm.coe.int/168093b26a>;
deutsch: <https://rm.coe.int/pravention-und-bekampfung-von-sexismus/16809f011f>.

⁵⁹ <https://rm.coe.int/native/09000016807509e6>.

⁶⁰ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c4721.



2013	Rec(2013)1 on gender equality and media ⁶¹ (Empfehlung zur Gleichstellung der Geschlechter und Medien)	Enthält Leitlinien für die Mitgliedstaaten und Medienorganisationen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in den Medien.
2012	Rec(2012)6 on the protection and promotion of the rights of women and girls with disabilities ⁶² (Empfehlung zum Schutz und zur Förderung der Rechte von Frauen und Mädchen mit Behinderungen)	Fördert positive Maßnahmen zur Stärkung der Rechte von Frauen und ermutigt Frauen und Mädchen mit Behinderungen zur Teilhabe in allen Bereichen.
2010	Rec(2010)10 on the role of women and men in conflict prevention and resolution and in peace building ⁶³ (Empfehlung zur Rolle von Frauen und Männern bei der Konfliktprävention und bei der Friedenskonsolidierung)	Enthält Leitlinien, wie Frauen und Männer ihre unterschiedlichen Rollen in der Konfliktprävention und bei der Friedenskonsolidierung ausfüllen können.
2008	Rec(2008)1 on the inclusion of gender differences in health policy ⁶⁴ (Empfehlung zur Berücksichtigung von Geschlechtsunterschieden in der Gesundheitspolitik)	Entwickelt einen Gender Mainstreaming-Ansatz in der Gesundheitspolitik und entsprechende Strategien.
2007	Rec(2007)17 on gender equality standards and mechanisms ⁶⁵ (Empfehlung zu Standards und Mechanismen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter)	Enthält Maßnahmen zum Erreichen der Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis (z.B. mit Hilfe von Verantwortung, Transparenz, Sprache, Standards usw.).
2007	Rec(2007)13 on gender mainstreaming in education ⁶⁶	Fördert Maßnahmen zur Umsetzung des Gender Mainstreaming im Bildungssystem.

⁶¹ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c7c7e.

⁶² https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805caaf7.

⁶³ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805cea74.

⁶⁴ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4212.

⁶⁵ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3.

⁶⁶ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d5287.



	(Empfehlung zum Gender Mainstreaming in der Bildung)	
2003	Rec(2003)3 on balanced participation of women and men in political and public decision-making ⁶⁷ (Empfehlung über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern bei politischen und öffentlichen Entscheidungen)	Definiert, wie eine geschlechtlich ausgewogene Beteiligung aussehen sollte: In allen politischen und öffentlichen Entscheidungsgremien darf der Anteil beider Geschlechter nicht unter 40 % fallen.
2002	Rec(2002)5 on the protection of women against violence ⁶⁸ Empfehlung über den Schutz von Frauen vor Gewalt	Enthält Maßnahmen zur Bekämpfung aller Formen von Gewalt gegen Frauen, einschließlich legislativerr und politische Maßnahmen sowie Maßnahmen zu einer wirksamen Bewusstseinsbildung.
1998	R(98)14 on gender mainstreaming ⁶⁹ (Empfehlung zum Gender Mainstreaming)	Schafft ein positives Umfeld für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.
1996	R(96)51 on reconciling work and family life ⁷⁰ (Empfehlung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben)	Versetzt Frauen und Männer in die Lage, Beruf und Familienleben besser zu vereinbaren: Sie beseitigt Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt; fördert die Unterstützung von Familien; sie passt Systeme der sozialen Sicherheit, Steuersysteme usw. an.
1990	R(90)4 on the elimination of sexism from language ⁷¹ (Empfehlung zur Beseitigung von Sexismus in der Sprache)	Fördert eine Sprache, die den Grundsatz der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen widerspiegelt.
1985	R(85)2 on legal protection against sex discrimination ⁷² (Empfehlung zum rechtlichen Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts)	Enthält Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, unter anderem auch durch Gesetze für die Beschäftigung, soziale Sicherheit und Altersversorgung, Besteuerung, Zivilrecht usw.

⁶⁷ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848.

⁶⁸ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e2612;

deutsche Fassung: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016804c18d4.

⁶⁹ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016804ec94a.

⁷⁰ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804d4ea1>.

⁷¹ <https://rm.coe.int/1680505480>.

⁷² <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168058ff43>.



1979	R(79)10 concerning women migrants ⁷³ (Empfehlung zu Frauen und Migrantinnen)	Stellt sicher, dass nationale Gesetze zu Migrantinnen internationalen Standards entsprechen.
------	--	--

2.1.2.3.3. Gleichstellungsstrategie 2018 - 2023

Neben den Empfehlungen des Ministerkomitees hat sich der Europarat auch zur Verwirklichung einer tatsächlichen und vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet. Zu diesem Zweck hat er eine Gleichstellungsstrategie für die Jahre 2018–2023 verabschiedet.⁷⁴ Der Schwerpunkt der Strategie liegt auf sechs Hauptbereichen:

- Prävention und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen und Sexismus;
- Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt;
- Sicherstellung des gleichen Zugangs von Frauen zur Justiz;
- Gewährleistung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern an politischen und öffentlichen Entscheidungen;
- Schutz der Rechte von Migrantinnen und Flüchtlings- und asylsuchenden Frauen und Mädchen;
- Einbeziehung der Gleichstellungsfragen in die gesamte Politik und alle Maßnahmen.

Das Problem von Geschlechterstereotypen und Sexismus in den Medien fällt unter das erste strategische Ziel. Der Lenkungsausschuss des Europarats für Medien und Informationsgesellschaft (CDMSI) befasst sich auch mit Gleichstellungsfragen und hat in diesem Bereich eine Reihe von Maßnahmen verabschiedet.

2.1.2.3.4. Eurimages – Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter

Eurimages ist der Filmförderungsfonds des Europarats. Eurimages engagiert sich schon seit vielen Jahren für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Filmbranche. Es gibt eine spezielle Arbeitsgruppe zur Gleichstellung der Geschlechter, welche die Präsenz von Frauen im Kino in Zusammenarbeit mit anderen nationalen und internationalen Gremien analysiert. Die Arbeitsgruppe analysiert die Auswahl von Filmprojekten durch Eurimages im Hinblick auf die Gleichstellung und sammelt Informationen über das „Geschlecht des Projekts“ und über den Inhalt der Drehbücher (Bechdel-Test).⁷⁵ Ihr Mandat wurde vor kurzem auf andere Formen der Diskriminierung vor und hinter der Kamera ausgedehnt (und umbenannt in „Gender Equality and Diversity“). Darüber hinaus war Eurimages bemüht, bis 2020 eine gleichberechtigte Verteilung der Filmfördermittel zwischen Männern und Frauen zu erreichen und organisiert Informations- und Sensibilisierungskampagnen für diesen

⁷³ <https://rm.coe.int/1680505480>.

⁷⁴ Gender Equality Strategy 2018 – 2023 (Gleichstellungsstrategie 2018-2023), <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>.

⁷⁵ <https://bechdeltest.com/>.



Zweck. Am 16. Oktober 2020 verabschiedete der Vorstand von Eurimages seine dritte Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter in der europäischen Filmbranche für die Jahre 2021 bis 2023. Die Strategie spiegelt die Verpflichtung des Fonds wider, sich gegen die Unterrepräsentation von Frauen in der Filmbranche zu engagieren und insbesondere Filmprojekte zu unterstützen, die von Frauen geleitet werden. Auf diese Weise soll die Sichtbarkeit von Filmregisseurinnen verbessert und Best-Practice-Maßnahmen verbreitet werden.⁷⁶

2.1.2.4. Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und des Geschlechts

Am 31. März 2010 hat das Ministerkomitee des Europarats das erste Instrument verabschiedet, das sich speziell mit der Frage der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und des Geschlechts befasst, und zwar die Empfehlung über Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität (CM/Rec(2010)5).⁷⁷ Die Empfehlung erläutert die Grundsätze, die sich aus den vorhandenen europäischen und internationalen Instrumenten ableiten, und definiert zwölf Themenbereiche, in denen die Mitgliedstaaten spezifische Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen ergreifen sollen, darunter die Freiheit der Meinungsäußerung, das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens, Beschäftigung usw.⁷⁸

2.1.2.5. Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen

Auf der Grundlage der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD),⁷⁹ der Europäischen Menschenrechtskonvention und anderen Rechtsstandards bemüht sich der Europarat, die Chancengleichheit, die Lebensqualität und die Unabhängigkeit von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und ihre aktive Teilnahme am Leben der Gemeinschaft zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang hat der Europarat im November 2016 in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft eine Strategie für Menschen mit Behinderungen für die Jahre 2017-2023 verabschiedet. Die Strategie deckt alle zivilen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte ab. Sie zeigt den Willen des Europarats und seiner Mitgliedstaaten, aus diesen Rechten eine Realität für alle Menschen mit Behinderungen zu machen, unabhängig von ihren Einschränkungen.⁸⁰

⁷⁶ <https://www.coe.int/en/web/eurimages/gender-equality>.

⁷⁷ (CM) Recommendation to member states on measures to combat discrimination based on sexual orientation or gender identity (CM/Rec(2010)5),

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805cf40a; deutsche Fassung: Empfehlung des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten über Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität, [DisplayDCTMContent \(coe.int\)](https://www.coe.int/en/web/cm/rec(2010)5)

⁷⁸ Ausführliche Informationen über die Arbeit des Europarats zur Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und des Geschlechts unter <https://www.coe.int/en/web/sogi/themes>.

⁷⁹ Ausführlicher zu CRPD siehe unter 2.1.1.1.3 dieser Veröffentlichung.

⁸⁰ Council of Europe Strategy on the Rights of Persons with Disabilities 2017–2023 on 30 November 2016, <https://www.coe.int/en/web/disability/strategy-2017-2023>.



2.1.2.6. Sonstige Initiativen und Programme

Der Europarat hat in den vergangenen Jahren in Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen zahlreiche Initiativen und Programme auf den Weg gebracht, so etwa das gemeinsame Programm von EU und Europarat „Medien gegen Rassismus im Sport“ (Media Against Racism in Sport – MARS), an dem 2011/12 mehr als 1000 Teilnehmer aus unterschiedlichen Medienbereichen teilgenommen haben.⁸¹ Ein weiteres gemeinsames Programm von EU und Europarat für den Medienbereich ist MEDIANE (Media in Europe for Diversity Inclusiveness). Dieses Programm soll die Medien dabei unterstützen, Diversität und Nichtdiskriminierung in ihre tägliche Arbeit einzubeziehen. MEDIANE hat 160 Veranstaltungen für den Austausch von Medienpraktiken (European Exchanges of Media Practices - EEMP) organisiert, an dem Medienkonzerne und Journalisten teilgenommen haben, ferner zehn europäische und thematische Treffen für den Austausch von Beispielen für bewährte Praktiken, und hat mit dem Media Index on Diversity Inclusiveness⁸² Instrumente für Diversität und Inklusion und Instrumente für die Medienselbstkontrolle im Zusammenhang mit Diversität entwickelt.

2.2. Maßnahmen der Europäischen Union

Nichtdiskriminierung und Gleichstellung spielen auch auf EU-Ebene eine große Rolle. Die beiden Grundsätze sind in den EU-Verträgen verankert, und die Union hat eine Vielzahl von Richtlinien veröffentlicht, die sich mit diesen Themen befassen und transversal für alle Sektoren gelten. In den letzten Jahren sind Diversität und Inklusion im audiovisuellen Sektor auf EU-Ebene zunehmend zu einem wichtigen politischen Ziel der Union geworden. Das wird nicht nur deutlich im Engagement der EU für eine ausgewogenere Repräsentation von Männern und Frauen vor und hinter der Kamera, sondern auch im Hinblick auf andere Gruppen, die unterrepräsentiert sind, sei es aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft oder aus anderen Gründen. Auch der Zugang von Menschen mit Behinderungen zu den Medien ist in den letzten Jahren stärker in den Mittelpunkt gerückt, in einem Kontext zunehmender Digitalisierung, die jedoch paradoxerweise auch das Risiko einer sozialen Marginalisierung erhöhen kann.

2.2.1. Nichtdiskriminierung und Gleichstellung

2.2.1.1. Gleichstellung und Nichtdiskriminierung in den EU-Verträgen

Die beiden Grundsätze Gleichstellung und Nichtdiskriminierung sind Teil der Grundwerte der Europäischen Union und von Anfang an in den EU-Verträgen verankert. So legen vor

⁸¹ https://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/default_en.asp.

⁸² https://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/mediane/default_en.asp.



allein die Artikel 2 und 3 Vertrags über die Europäische Union (EUV)⁸³ fest, dass diese Werte allen Mitgliedstaaten gemeinsam sind und dass Nichtdiskriminierung und die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft gewährleistet sein müssen. Der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch in Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert. Artikel 8 erklärt, dass die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union,⁸⁴ die nach dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon den gleichen rechtlichen Rang hat wie die Verträge, untersagt Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (Artikel 21). Die Charta erklärt auch, dass die Union die Vielfalt der Kulturen, Religionen und Sprachen achtet und dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist (Artikel 22 und 23). Artikel 33 der Charta schreibt vor, dass jeder Mensch das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund hat, ebenso wie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes, um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang zu bringen. Die Charta erkennt auch das Recht älterer Menschen auf ein würdiges und unabhängiges Leben und auf Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben an (Artikel 25) und achtet den Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft (Artikel 26). Neben diesen Grundsätzen erlaubt der AEUV⁸⁵ dem Rat, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu bekämpfen (Artikel 19).

Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter wurde bereits seit 1957 der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit in den europäischen Verträgen verankert. Dieser Grundsatz wird nun in Artikel 157 AEUV garantiert, der zudem weitere Einzelheiten zur Anwendung dieses Grundsatzes in Fragen der Arbeit oder Beschäftigung enthält. Ferner überträgt der AEUV der Europäischen Union Zuständigkeiten, um die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu unterstützen und zu ergänzen (Artikel 153). So sollen vor allem das Europäische Parlament und der Rat Maßnahmen beschließen, um die Anwendung dieses Grundsatzes zu gewährleisten (Artikel 157 Absatz 3), und die

⁸³ Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3AC2012%2F326%2F01>.

⁸⁴ Charta der Grundrechte der Europäischen Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>.

⁸⁵ Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, op. cit.



Mitgliedstaaten werden ausdrücklich ermächtigt, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn besondere positive Maßnahmen zu beschließen (Artikel 157 Absatz 4).

2.2.1.2. Die Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG

Das Verbot von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft ist sowohl in den EU-Verträgen als auch in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert. Als Anfang der 1990er Jahre in Europa Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zunahmen, begannen die EU-Institutionen diesem Thema verstärkt Aufmerksamkeit zu widmen, und eine Reihe von Maßnahmen in diesem Bereich verabschiedet. Ein wichtiger Meilenstein im Kampf gegen den Rassismus war die Antirassismus-Richtlinie (2000/43/EC),⁸⁶ die den Grundsatz der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft festlegt. Die Richtlinie untersagt Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft in vielen Bereichen, z.B. Beschäftigung, Sozialschutz und bei sozialen Vergünstigungen, in der Bildung, beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.⁸⁷ Die Richtlinie hindert die EU-Mitgliedstaaten nicht daran, zusätzlich spezifische Maßnahmen zu beschließen, mit denen Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft verhindert oder ausgeglichen werden können („positive Maßnahmen“). Sie stellen sicher, dass Personen, die in ihren Rechten verletzt wurden, ihre Ansprüche auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg geltend machen können. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vorsehen, dass gegen die aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird. Jeder Mitgliedstaat ist zudem verpflichtet, Stellen zu benennen, die für die Gleichbehandlung zuständig sind, um für die Opfer Unterstützung bereitzustellen. Letztlich sollen die Mitgliedstaaten den Dialog zwischen den Sozialpartnern fördern, um in diesem Bereich tätige Nichtregierungsorganisationen in den Dialog einzubeziehen. Die Annahme der Antirassismus-Richtlinie (aber auch der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) löste in ganz Europa eine regelrechte Antidiskriminierungsbewegung aus, die zu tiefgreifenden Veränderungen in der nationalen Gesetzgebung der Mitgliedstaaten führte. Ein Mitgliedstaat nach dem anderen verabschiedete neue Gesetze gegen die Diskriminierung.⁸⁸

⁸⁶ Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>.

⁸⁷ Die Antirassismus-Richtlinie ist Teil eines Gesamtpakets von Richtlinien, die sich gegen alle möglichen Formen von Diskriminierung richten, etwa gegen die Diskriminierung im Bereich Beschäftigung oder gegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, so etwa die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG); die Gleichstellungsrichtlinie (2006/54/EG); und die Richtlinie über die Gleichstellung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG).

⁸⁸ Zur Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse vgl. auch Kapitel 3 dieser Veröffentlichung. Hierzu siehe auch: *Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse: Anwendung und Herausforderungen*, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1916-FRA-RED-synthesis-report_DE.pdf.



Der zweite wichtige Rechtsakt in diesem Bereich ist der Rahmenbeschluss zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit⁸⁹ vom 28. November 2008. Der Rahmenbeschluss definiert einen gemeinsamen EU-weiten strafrechtlichen Ansatz zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Mit diesem Beschluss soll sichergestellt werden, dass in allen Mitgliedstaaten dieselben Handlungen unter Strafe gestellt und für natürliche und juristische Personen, die derartige Straftaten begangen haben oder dafür verantwortlich sind, wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen vorgesehen werden. Der Rahmenbeschluss sieht zwar keine vollständige Harmonisierung der strafrechtlichen Vorschriften in diesem Bereich vor. Er legt jedoch ein Mindestmaß an Annäherung fest, das sicherstellen soll, dass die nationalen Rechtsvorschriften umfassend genug sind. So stellt der Rahmenbeschluss die „öffentliche Aufstachelung zu Gewalt oder Hass gegen eine nach den Kriterien der Rasse, Hautfarbe, Religion, Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft definierte Gruppe von Personen oder gegen ein Mitglied einer solchen Gruppe“ unter Strafe. Dies gilt auch für Handlungen, die durch die öffentliche Verbreitung von Schriften, Bild- oder sonstigem Material begangen werden - auch „rassistische Hassrede“ genannt (Artikel 1). Weiterhin stellt der Rahmenbeschluss sicher, dass rassistische oder fremdenfeindliche Beweggründe als erschwerender Umstand gelten („rassistische Hassverbrechen“) und bei der Festlegung des Strafmaßes entsprechend berücksichtigt werden (Artikel 4).

Parallel zu diesen rechtlichen Entwicklungen engagiert sich die Europäische Kommission für den Austausch von Information und bewährte Praktiken über mehrere Netzwerke und Expertengruppen (etwa der Hochrangigen Gruppe der EU zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und anderen Formen der Intoleranz). Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)⁹⁰ sammelt und analysiert Daten und führt Forschungsarbeiten zu Grundrechten durch, zudem stellt sie auf EU- wie auf nationaler Ebene Unterstützung und Fachwissen zur Verfügung, auch in den Bereichen Nichtdiskriminierung, Rassismus, Intoleranz und Hassverbrechen. Darüber hinaus konzentriert sich die EU immer stärker auf Prävention und Bekämpfung der Verbreitung von Hassbotschaften im Internet aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Abstammung, nationaler oder ethnischer Herkunft, der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität, der Behinderung oder anderer Merkmale. In diesem Bereich will die Europäische Union sicherstellen, dass die EU-Rechtsvorschriften und die nationalen Gesetze in den Mitgliedstaaten zur Bekämpfung von Hassrede im Internet in der gesamten Europäischen Union verstärkt werden (z.B. durch die Annahme von Verhaltenskodizes durch die großen sozialen Plattformen, um die Verbreitung illegaler Hassbotschaften im Internet zu verhindern).⁹¹

⁸⁹ Rahmenbeschluss 2008/913/JI des Rates vom 28. November 2009 zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32008F0913>.

⁹⁰ Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), <https://fra.europa.eu/de>.

⁹¹ Verhaltenskodex für die Bekämpfung illegaler Hassreden im Internet, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-code-conduct-countering-illegal-hate-speech-online_en; deutsche Übersetzung des Verhaltenskodex: [JUST-2016-01584-01-00-DE-TRA-00pdf.pdf](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-code-conduct-countering-illegal-hate-speech-online_de.pdf).

Im September 2020 kündigte die Europäische Kommission einen neuen Antirassismus-Aktionsplan der EU an.⁹² Dieser Plan enthält eine Reihe von Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre, von der Stärkung der Antidiskriminierungsvorschriften über die Schaffung von Instrumenten und Datenbanken, die Bereitstellung von EU-Fördermitteln bis hin zu Sensibilisierungskampagnen zur Bekämpfung rassistischer und ethnischer Stereotype in den Medien, Bildung, Kultur und Sport.

2.2.1.3. Die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 2000/78/EC

Beschäftigung gilt als ein grundlegendes Element der sozialen Inklusion. Sie ist auch eine wesentliche Voraussetzung für Chancengleichheit und eine wichtige Voraussetzung für die Menschen, ihr Potenzial zu verwirklichen. Die Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/78/EG)⁹³ stützt sich auf das Diskriminierungsverbot in Artikel 19 AEUV. Sie wurde im November 2000 verabschiedet, wenige Monate nach der Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG, um „gleiche Ausgangsbedingungen in der Gemeinschaft bezüglich der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ zu schaffen (Erwägungsgrund 37). Die Richtlinie legt einen allgemeinen Rahmen fest mit spezifischen und horizontal anwendbaren Anforderungen für die Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten (Kapitel I). Es steht den Mitgliedstaaten frei, in ihren nationalen Gesetzen Vorschriften zu einem höheren Schutzniveau einzuführen. Die Richtlinie regelt zudem Verfahrensfragen. Diese sind eine wichtige Voraussetzung dafür, dass betroffene Personen die Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichtsweg oder in Schlichtungsverfahren geltend machen können (Kapitel II).

Formale Gleichbehandlung setzt voraus, dass Menschen in derselben Situation auf dieselbe Art und Weise behandelt werden, und diese Art von Gleichbehandlung spiegelt sich auch in dem Begriff der „unmittelbaren Diskriminierung“ wider. Es gibt jedoch noch andere Formen der Diskriminierung, die ebenfalls zu untersagen sind. Die Richtlinie unterscheidet folgende Formen der Diskriminierung (Artikel 2):

- unmittelbare Diskriminierung: wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person;
- mittelbare Diskriminierung: wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine Person gegenüber anderen Personen benachteiligen können;

⁹² Eine Union der Gleichheit: EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020 – 2025, 18. September 2020, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-_2025_de.pdf.

⁹³ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.



- Belästigungen: wenn unerwünschte Verhaltensweisen die Würde der betreffenden Person verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen.

Die Richtlinie gilt für alle Aspekte der Erwerbstätigkeit, Beschäftigung und Berufsausbildung, sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Bereich (Artikel 3). Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, spezifische Maßnahmen einzuführen oder beizubehalten, mit denen Benachteiligungen wegen eines der Diskriminierungsgründe verhindert oder ausgeglichen werden können (Artikel 7).

Seit der Annahme der Gleichbehandlungsrichtlinie sind zwanzig Jahre vergangen.⁹⁴ Während das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) jeden Aspekt des Lebens abdeckt, beschränkt sich der Geltungsbereich der Gleichbehandlungsrichtlinie der EU auf die Erwerbstätigkeit, Beschäftigung und Berufsausbildung. Um den Schutz vor Diskriminierung über den begrenzten Bereich der Beschäftigung hinaus auszuweiten, hat die Europäische Kommission 2008 einen Legislativvorschlag vorgelegt, der allgemein als „horizontale Gleichbehandlungsrichtlinie“ bezeichnet wird.⁹⁵ Mit diesem Vorschlag wollte die EU den Geltungsbereich der Gleichbehandlungsrichtlinie so ausdehnen, dass auch der Geltungsbereich der Antirassismus-Richtlinie abgedeckt wird, also auch die Bereiche Bildung, Sozialschutz, Gesundheit, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und Wohnraum einbezogen werden. Gleichzeitig sollte der Vorschlag auch einige Unstimmigkeiten zwischen der Gleichbehandlungsrichtlinie und der Antirassismus-Richtlinie ausgleichen. Anders als die beiden Richtlinien, die 2000 recht zügig von den Mitgliedstaaten angenommen wurden, stieß der Vorschlag für eine horizontale Richtlinie im Rat auf erheblichen Widerstand, der bis heute anhält.

2.2.1.4. Die „Neufassung“ der Richtlinie über die Gleichstellung der Geschlechter

Die Gleichstellung von Mann und Frau hat in der Europäischen Union eine lange Tradition. Seit 1957 in den Römischen Verträgen erstmals der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen festgeschrieben wurde, ist die Gleichbehandlung der Geschlechter zu einem immer bedeutenderen Bereich der EU-Politik geworden. War der Grundsatz der Gleichstellung ursprünglich auf das gleiche Entgelt für gleiche Arbeit begrenzt, so wurde er in den folgenden Jahrzehnten nach und nach auf alle Bereiche der Wirtschafts- und Sozialpolitik ausgedehnt. Gleichzeitig hat sich der Schwerpunkt vom rechtlichen Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Gleichbehandlung) auf proaktivere Maßnahmen zur Überwindung der historischen Nachteile für Frauen und auf das Ziel verlagert, eine Gleichstellung in der Praxis zu erreichen, einschließlich der Annahme von „Gender Mainstreaming“; so soll sichergestellt werden, dass alle neuen EU-Maßnahmen auch zu diesem Ergebnis beitragen. 2006 gab es insgesamt dreizehn europäische Richtlinien zur

⁹⁴ Siehe auch Kapitel 3 dieser Veröffentlichung.

⁹⁵ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung oder einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX%3A52008PC0426>.



Gleichstellung der Geschlechter, davon allein zwölf im Bereich Beschäftigung und eine zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Hinblick auf den Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.⁹⁶ Diese Vielzahl von Richtlinien zum gleichen Thema und die Entwicklung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs haben den europäischen Gesetzgeber veranlasst, diese Richtlinien in einem einzigen Text zusammenzufassen. 2006 wurde die Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG über die Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf⁹⁷ angenommen. Damit wurden sechs Richtlinien über die Gleichbehandlung der Geschlechter in einem einzigen Dokument zusammengefasst und gleichzeitig die EU-Rechtsvorschriften im Bereich Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Beschäftigung vereinfacht, modernisiert und verbessert.⁹⁸

Die Europäische Kommission verfolgt mit der Neufassung der Richtlinie ein doppeltes Ziel. Zunächst soll die Richtlinie die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sicherstellen, indem sie eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, der Berufsbildung und des beruflichen Aufstiegs und den Arbeitsbedingungen untersagt. Dies schließt den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit ein, ebenso die Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit. Weiter will die Richtlinie sicherstellen, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit Arbeitnehmer, die Opfer von Diskriminierung geworden sind, angemessen entschädigt werden, sowie Sanktionen oder Schadensersatzleistungen für den entstandenen Schaden einführen. Die EU-Staaten müssen Stellen benennen, die für die Durchsetzung des Gesetzes zuständig sind und Opfer

⁹⁶ Die wichtigsten Richtlinien sind: Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31975L0117>; Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, [EUR-Lex - 32002L0073 - DE - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A31986L0378); Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, geändert durch Richtlinie 96/97, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A31986L0378>; Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A31986L0613>; Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31997L0080>; Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0113>.

⁹⁷ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

⁹⁸ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>.



von Diskriminierungen auf unabhängige Weise unterstützen sollen. Zudem sind Unternehmen verpflichtet, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, und die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, den Dialog mit den Sozialpartnern und den Nichtregierungsorganisationen zu unterstützen.

Andere Richtlinien zur Gleichstellung von Männern und Frauen konnten nicht in die Neufassung der Richtlinie einbezogen werden, da sie auf unterschiedlichen Klauseln des EU-Vertrags beruhen.⁹⁹ Dies gilt etwa für die vor kurzem verabschiedete Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige¹⁰⁰, die auf die Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt und eine gerechtere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern abzielt.

Am 5. März 2020 nahm die Europäische Kommission die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter für die Jahre 2020-2025 an.¹⁰¹ Diese Strategie enthält vor allem Politikbereiche, in denen Verbesserungen erreicht werden sollen, etwa Gewalt gegen Frauen, Geschlechterstereotype, Entgelttransparenz und das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern. Die Strategie befasst sich auch mit neuen Themen wie der Gleichstellung von Männern und Frauen im Zeitalter des Klimawandels und der künstlichen Intelligenz.¹⁰²

2.2.1.5. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

Diskriminierung von LGBT+-Personen kann unterschiedliche Formen annehmen, auch verbale oder physische Gewalt. Die sexuelle Orientierung wird im EU-Recht inzwischen als ein Grund für Diskriminierung anerkannt, seit die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die nach dem Vertrag von Lissabon den gleichen rechtlichen Rang hat wie die EU-Verträge, die sexuelle Orientierung erstmals ausdrücklich in einem internationalen Regelwerk anerkannt hat (Artikel 21 Absatz 1). Allerdings hat die sexuelle Orientierung diesen Status als Grundrecht noch nicht lange. Bis zum Vertrag von Amsterdam von 1999 bezogen sich die Bestimmungen der betreffenden EG-Verträge ausschließlich auf

⁹⁹ Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>; Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>; Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>; Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>.

¹⁰⁰ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>.

¹⁰¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>.

¹⁰² Weiteres zu diesem Thema findet sich über die Aktivitäten des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (European Institute for Gender Equality -EIGE), unter <https://eige.europa.eu/>; deutsch: <https://eige.europa.eu/de/in-brief>.



Diskriminierung aufgrund der Nationalität und des Geschlechts. Gleichzeitig war die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) nicht einheitlich, wenn es um die Definition der Reichweite des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung ging – es war umstritten, ob Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung unter dem Grundsatz der Gleichbehandlung unzulässig war.

Ferner besteht ein erheblicher Unterschied im Geltungsbereich der beiden wegweisenden „Antidiskriminierungs“-Richtlinien, die 2005 angenommen wurden, vor allem im Hinblick auf die sexuelle Orientierung. Die Antirassismus-Richtlinie hat einen sehr breiten Geltungsbereich, da sie die Mitgliedstaaten verpflichtet, Rechtsvorschriften zum Verbot der Diskriminierung in vielen Bereichen zu erlassen, etwa im Sozialschutz, in der Bildung und in Bezug auf den Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Die Richtlinie über die Gleichbehandlung in der Beschäftigung dagegen ist in ihrem Geltungsbereich beschränkt auf die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, unabhängig von der rassischen oder ethnischen Herkunft. Auf der anderen Seite befasst sich die Richtlinie mit Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung, aber ihr Geltungsbereich ist beschränkt auf die Beschäftigung, den Beruf und die Berufsbildung. Allerdings sind LGBT+-Personen ebenfalls mit Formen der Diskriminierung in den von der Antirassismus-Richtlinie erfassten Bereichen konfrontiert, und diese Unterschiede in Bezug auf den Geltungsbereich des Schutzes haben zur Folge, dass diese Menschen besonders gefährdet sind. 2008 versuchte die Europäische Kommission diesen Missstand zu beheben und schlug eine neue horizontale Richtlinie vor, die das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung über den Bereich der Beschäftigung hinaus ausdehnen wollte. Dieser Vorschlag wurde jedoch, wie bereits erwähnt, vom Rat blockiert.

Im November 2020 legte die Europäische Kommission erstmals eine EU- Strategie zur Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, Transgender-, nichtbinären, intersexuellen und queeren Personen (LGBTIQ) vor, da diese Personen nach wie vor diskriminiert werden. Die Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen für den Zeitraum 2020-2025¹⁰³ enthält eine Reihe gezielter Maßnahmen (einschließlich rechtlicher und finanzieller Art) für die nächsten fünf Jahre. Sie schlägt vor, die Liste der „EU-Straftaten“ um Hassstraftaten einschließlich homophober Hetze und Hassdelikte zu erweitern und neue Rechtsvorschriften über die gegenseitige Anerkennung von Elternschaft in grenzüberschreitenden Situationen vorzulegen. Sie stellt zudem sicher, dass LGBTIQ-Anliegen in der Politikgestaltung der EU angemessen berücksichtigt werden, so dass LGBTIQ-Personen in ihrer ganzen Vielfalt sicher sind und gleiche Chancen auf Wohlstand, Entfaltung und volle Teilhabe an der Gesellschaft haben. Darüber hinaus werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, auf bestehenden bewährten Verfahren aufzubauen und eigene Aktionspläne für die Gleichstellung von LGBT+-Personen zu entwickeln.

¹⁰³ LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025, https://ec.europa.eu/info/files/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en.



2.2.1.6. EU-Rechtsrahmen für Menschen mit Behinderungen

Bis zum Jahr 2020 wird voraussichtlich ein Fünftel der EU-Bevölkerung von irgendeiner Art von Behinderung betroffen sein.¹⁰⁴ Die Rechte von Menschen mit Behinderungen sind bereits seit 1997 in den EU-Verträgen verankert (z.B. in Artikel 19 AEUV, der festlegt, dass die Union Diskriminierungen aus Gründen einer Behinderung bekämpft). Dieser Artikel stellt die Rechtsgrundlage für die oben erwähnte Richtlinie 2000/78/EG über die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung dar, die generell als ein Meilenstein für die Entwicklung des Behindertenrechts der EU gilt. Seit ihrem Inkrafttreten im Dezember 2000 hat die Richtlinie jede Form der Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz aus Gründen einer Behinderung unter Verbot gestellt. Der Geltungsbereich der Richtlinie ist umfassend. Sie erstreckt sich nicht nur auf den gesamten Arbeitsleben-Zyklus von der Bewerbung und Einstellung bis hin zur Entlassung. Sie fordert auch, dass die Räumlichkeiten für Menschen mit Behinderungen entsprechend gestaltet und Arbeitsgeräte angepasst werden. Die Richtlinie erkennt an, dass das Fehlen „angemessener Vorkehrungen“ am Arbeitsplatz eine Diskriminierung darstellen könnte; das ist ein Novum im EU-Recht. Was die Mindestanforderungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit für Menschen mit Behinderungen betrifft, so werden die spezifischen Maßnahmen, die notwendig sind, um den Anforderungen von Arbeitnehmern mit Behinderungen gerecht zu werden (zum Beispiel eine Anpassung der Türöffnungen, der Durchgänge usw.), bereits in der Richtlinie über die Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit bei der Arbeit aus dem Jahr 1989 behandelt. Die Anforderungen werden in der Europäischen Säule sozialer Rechte (Grundsatz 17, siehe nachstehend) wieder aufgegriffen.

Etwa zur selben Zeit, als die Gleichbehandlungsrichtlinie in Kraft trat (im Dezember 2000), verstärkte die Europäische Union ihr Engagement für die Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und Achtung der Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die EU-Charta der Grundrechte. Die Charta enthält Rechte und Grundsätze und spezifische Bestimmungen zur Gleichheit vor dem Gesetz (Artikel 20), Nichtdiskriminierung (Artikel 21) und zur beruflichen und sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen (Artikel 26).

Ein Jahrzehnt später wurde das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) verabschiedet, das großen Einfluss auf das Behindertenrecht der EU hatte. Die EU ist diesem Übereinkommen als Organisation einer regionalen Integration beigetreten. Die Konvention trat am 22. Januar 2011 in der Europäischen Union in Kraft und ist Bestandteil der europäischen Rechtsordnung. Es handelt sich dabei um eine gemischte Vereinbarung. Dabei teilen sich die Europäische Union und die Mitgliedstaaten die Kompetenzen und die Verantwortung für die Umsetzung der Vertragsbestimmungen. Das UN-Übereinkommen ist für die Europäische Union rechtlich bindend im Rahmen ihrer Kompetenzen, ebenso wie für die Mitgliedstaaten, die inzwischen alle das Übereinkommen ratifiziert haben. Das bedeutet, dass die EU-Politik und ihre Rechtsvorschriften zur Frage der Behinderung und die nationalen Rechtsvorschriften in diesem Bereich mit dem

¹⁰⁴ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=de>.



UN-Übereinkommen in Einklang stehen müssen. Das UN-BRK wurde aufgrund dieses Status als „Benchmark für die Behindertenpolitik der Europäischen Union“ bezeichnet.“¹⁰⁵

Seither wurde die Behindertenpolitik der EU durch die Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020 weiterentwickelt.¹⁰⁶ Diese Strategie zielt auf die Förderung eines inklusiven, barrierefreien Europa ab. Die Strategie hat dazu geführt, dass eine Reihe spezifischer Gesetze der sekundären Gesetzgebung und andere Maßnahmen im Rahmen ihrer vorrangigen Aktionsbereiche verabschiedet wurden. Dazu zählen Zugänglichkeit, Gleichstellung, berufliche und allgemeine Bildung. Aus der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020 sind Initiativen wie das Europäische Barrierefreiheitsgesetz hervorgegangen,¹⁰⁷ das die Anforderungen für die barrierefreie Zugänglichkeit von Gütern und Dienstleistungen in der EU festlegt,¹⁰⁸ oder die Richtlinie über den barrierefreien Zugang zu den Websites,¹⁰⁹ die öffentliche Websites allen zugänglich machen soll. Die aktuelle europäische Behindertenstrategie ist 2020 ausgelaufen. Derzeit arbeitet die Europäische Kommission an einer Aktualisierung der Strategie, um sie an das nächste Jahrzehnt anzupassen. Die soziale und berufliche Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen ist Thema der Europäischen Säule sozialer Rechte,¹¹⁰ sie wurde im November 2017 als (rechtlich nicht bindender) Reformkompass für die Teilhabe am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben gestartet (Grundsatz 17). Nicht zuletzt stellen die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds¹¹¹ (ESI-Fonds) spezielle Mittel für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung¹¹² und leisten einen wichtigen Beitrag zur Schaffung von mehr Chancengleichheit für benachteiligte Gruppen der Gesellschaft wie Menschen mit Behinderungen (etwa durch Feststellung der Vereinbarkeit bestimmter Gruppen von Beihilfen mit dem Binnenmarkt (wie Beihilfen zur Förderung der Beschäftigung oder der Ausbildung für Menschen mit Behinderungen)).¹¹³

¹⁰⁵ Weiteres hierzu in Employment and disability in the European Union, EPRS, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/de/document.html?reference=EPRS_BRI\(2020\)651932](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/de/document.html?reference=EPRS_BRI(2020)651932).

¹⁰⁶ Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0047>.

¹⁰⁷ Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen (Text von Bedeutung für den EWR), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32019L0882>.

¹⁰⁸ Verordnung (EG) Nr. 1107/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über die Rechte von behinderten Flugreisenden und Flugreisenden mit eingeschränkter Mobilität (Text von Bedeutung für den EWR), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:32006R1107>.

¹⁰⁹ Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (Text von Bedeutung für den EWR), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2102>.

¹¹⁰ European Pillar of Social Rights, https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf.

¹¹¹ Europäische Struktur- und Investitionsfonds, https://ec.europa.eu/regional_policy/de/funding/.

¹¹² Der wichtigste dieser Fonds ist der Europäische Sozialfonds (ESF). Er unterstützt Projekte zur Verbesserung der Beschäftigungschancen in der Europäischen Union, um die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern und den Zugang zu Arbeitsplätzen zu verbessern, <https://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=de>.

¹¹³ Verordnung (EU) Nr. 651/2014 der Kommission vom 17. Juni 2014 zur Feststellung der Vereinbarkeit bestimmter Gruppen von Beihilfen mit dem Binnenmarkt in Anwendung der Artikel 107 und 108 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Text von Bedeutung für den EWR), [L_2014187DE.01000101.xml \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32014R0651).

2.2.2. Geschlechterdiversität und Inklusion im audiovisuellen Sektor

Die Europäische Kommission ist sich der Tatsache bewusst, welche Bedeutung Faktoren wie die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Diversität für den Erfolg und die Kreativität der audiovisuellen Industrie haben, aber auch der Tatsache, wie wichtig diese Werte für eine offenere, inklusivere und wettbewerbsfähigere Gesellschaft sind. Mit Ausnahme der EU-Richtlinie über audiovisuelle Mediendienste hat sich die Europäische Union im Bereich Diversität und Inklusion im audiovisuellen Sektor in erster Linie mit dem Thema Diversität off-Screen, also Vielfalt hinter der Kamera befasst, und dies meist auf einer sektorübergreifenden Grundlage. Der Grund für diese Beschränkung liegt darin, dass Regelungen im Bereich Medieninhalte wie Sexismus und Geschlechterstereotype in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen.

2.2.2.1. Nichtdiskriminierung und Barrierefreiheit im Rahmen der AVMD-Richtlinie

In audiovisuellen Sektor befasst sich die EU-Richtlinie 2018/1808 über audiovisuelle Mediendienste (AVMD-Richtlinie)¹¹⁴ mit dem Thema der Diskriminierung aus einer Inhalts-Perspektive. So untersagt die Richtlinie Inhalte, die Aufstachelung zu Gewalt oder Hass gegen eine Gruppe von Personen oder gegen ein Mitglied einer Gruppe aus einem der in Artikel 21 der Charta genannten Gründe enthalten (Artikel 6 AVMD-Richtlinie).

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung in der Werbung ist bereits seit der ersten Fassung der audiovisuellen Mediendienst-Richtlinie im Jahr 1989 („Fernsehen ohne Grenzen“)¹¹⁵ ein wichtiges Thema. Interessant ist, dass im Vergleich zur Fassung von 1989 der Umfang der Diskriminierungsgründe ausgedehnt wurde, um den gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung zu tragen. So wurden die Diskriminierungsgründe wie Geschlecht, Rasse und Staatsangehörigkeit ergänzt um Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, Religion oder Glauben, Behinderung, Alter oder der sexuellen Orientierung (Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe c) (ii) AVMD-Richtlinie).

Daneben befasst sich die AVMD-Richtlinie mit dem Thema der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und älteren Menschen und schreibt vor, dass der Zugang zu audiovisuellen Diensten für diese Gruppen stetig verbessert werden soll, um diesen Menschen die Teilnahme am gesellschaftlichen und kulturellen Leben der Union zu ermöglichen. So sollen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass sich die ihrer Rechtshoheit unterworfenen Mediendiensteanbieter aktiv darum bemühen, ihre Inhalte für Menschen mit

¹¹⁴ Richtlinie (EU) 2018/1808 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. November 2018 zur Änderung der Richtlinie 2010/13/EU zur Koordinierung bestimmter Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Bereitstellung audiovisueller Mediendienste (Richtlinie über audiovisuelle Mediendienste) im Hinblick auf sich verändernde Marktgegebenheiten, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018L1808&from=EN>.

¹¹⁵ Richtlinie 89/552/EWG des Rates vom 3. Oktober 1989 zur Koordinierung bestimmter Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Ausübung der Fernsehaktivität, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31989L0552>.



Behinderungen, insbesondere für Menschen mit Seh- oder Hörstörungen, zugänglich zu machen, und zwar durch Aktionspläne für Barrierefreiheit und ein effektives Monitoring (Artikel 7 AVMD-Richtlinie). Die Barrierefreiheit sollte unter anderem durch Gebärdensprache, Untertitelung für Gehörlose und Schwerhörige, gesprochene Untertitel und Audiobeschreibung hergestellt werden. Allerdings gilt die AVMD-Richtlinie weder für Funktionen oder Dienste, die Zugang zu audiovisuellen Mediendiensten bieten, noch gilt sie für Barrierefreiheitsfunktionen elektronischer Programmführer (EPG).

Die AVMD-Richtlinie betont die Rolle der nationalen Regulierungsbehörden im Zusammenhang mit dem Ziel der Barrierefreiheit und der Nicht-Diskriminierung¹¹⁶ und überträgt der Gruppe europäischer Regulierungsstellen für audiovisuelle Mediendienste (ERGA) die Aufgabe, unter anderem den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren im Hinblick auf Barrierefreiheit und Medienkompetenz sicherzustellen (Artikel 30 AVMD-Richtlinie).

2.2.2.2. Entschließung des Europäischen Parlaments zur Gleichstellung der Geschlechter in der Medienbranche

Am 17. April 2018 hat das Europäische Parlament eine Entschließung angenommen, die sich speziell mit dem Thema der Gleichstellung der Geschlechter in der Medienbranche in der Europäischen Union befasst.¹¹⁷ Die Entschließung befasst sich sowohl mit der Präsenz von Frauen in den Medien als auch mit dem Thema Frauen und Medieninhalte. In Bezug auf die Repräsentation von Frauen hinter der Kamera fordert das Europäische Parlament die Mitgliedstaaten und die Medienorganisationen auf, Anreizmaßnahmen zu entwickeln, u.a. auch Quoten, um eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Positionen mit Entscheidungsbefugnis sicherzustellen, zudem interne Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt. Die Regulierungsbehörden werden aufgefordert, Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen offenzulegen und sich zu Transparenz in Bezug auf Gehälter zu verpflichten und Datenbanken über Expertinnen für verschiedene Fachgebiete einzurichten. In Bezug auf das Thema „Medieninhalte und Frauen“ fordert die Entschließung die Mitgliedstaaten auf, in den öffentlich-rechtlichen Medien Inhalte zum Thema Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, warnt vor den Risiken einer erniedrigenden Darstellung von Frauen und LGBT+-Personen und Geschlechterstereotypen in den Medien. Zu diesem Zweck soll eine Reihe so genannter „weicher“ Maßnahmen gefördert werden, so etwa Initiativen für Medienkompetenz oder Gleichstellungspläne in den Medienorganisationen für die positive Darstellung von Frauen in der Werbung, in Nachrichten, in der Berichterstattung sowie in der Produktion und Ausstrahlung. Die Entschließung schlägt auch vor, dass die Medienaufsichtsbehörden die Kriterien für eine klischeefreie Darstellung von Frauen und Mädchen festlegen und dass diese die Möglichkeit schaffen sollen, beleidigende Inhalte zu entfernen oder zu sperren. Weiter schlägt das

¹¹⁶ Siehe hierzu auch ERGA Study on Industry-led Good Practices related to Gender Diversity in the European Audiovisual Sector, ERGA SG4 – Report on Gender diversity.

¹¹⁷ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. April 2018 zur Gleichstellung der Geschlechter in der Medienbranche in der Europäischen Union (2017/2210(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0101_DE.html.



Parlament vor, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten auf EU-Ebene zu erheben, und fordert die Mitgliedstaaten auf, die Selbstregulierung und Koregulierung in den Medien sowie den Austausch bewährter Praktiken zu fördern.

2.2.2.3. Weitere Entschlüsse zur Darstellung von Männern und Frauen und zu Stereotypen in den Medien

In den letzten Jahren wurde vom Europäischen Parlament und dem Europäischen Rat eine Reihe weiterer Entschlüsse zur Gleichstellung von Männern und Frauen in den Medien angenommen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entschlüsse, die sich speziell mit der Darstellung von Männern und Frauen und mit Stereotypen in den Medien befassen:

Tabelle 3. Überblick über die Entschlüsse und Schlussfolgerungen des Rates zur Gleichstellung der Geschlechter in der Medienbranche, mit besonderem Schwerpunkt auf der geschlechtsspezifischen Darstellung und Geschlechterstereotypisierung in den Medien

Jahr	Entschlüsse und Schlussfolgerungen	Zentrale Themen
1995	Entschluß des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen vom 5. Oktober 1995 zur Darstellung der Frau und des Mannes in Werbung und Medien ¹¹⁸	Der Rat fordert die Mitgliedstaaten auf, ein differenziertes und realistisches Bild der Möglichkeiten und Fähigkeiten von Frauen und Männern in der Gesellschaft zu fördern.
1997	Entschluß des Europäischen Parlaments vom 25. Juli 1997 zur Diskriminierung von Frauen in der Werbung ¹¹⁹	Das Europäische Parlament fordert die Mitgliedstaaten auf, die entsprechenden internationalen Pakte und Konventionen abzuschließen, Gesetze zu verabschieden und die Nichtdiskriminierung in die Praxis umzusetzen. Es appelliert an die Werbewirtschaft und die Medien, sexistische Stereotype abzulehnen, sich um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern auf Produktions- und Entscheidungsebene in der Werbewirtschaft zu bemühen und Ethik- und Selbstregulierungskodizes zu entwickeln. Die Entschluß fordert die Europäische Kommission und den Europäischen Dachverband der Werbewirtschaft auf, Daten zu erheben und Sensibilisierungskampagnen durchzuführen.
2008	Council Conclusions of 9 June 2008 on eliminating gender stereotypes in society ¹²⁰	Der Rat fordert die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission auf, Gender Mainstreaming-Strategien zu intensivieren, umzusetzen und zu überwachen, um Geschlechterstereotype in Bildung und Kultur, beruflicher und allgemeiner Bildung und auf dem

¹¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41995X1110%2801%29:DE:HTML>.

¹¹⁹ <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A4-1997-0258+0+DOC+XML+V0//DE>

¹²⁰ http://www.eu2008.si/si/News_and_Documents/Council_Conclusions/June/0609_EPSCO-Gender.pdf.



Jahr	Entschlüsse und Schlussfolgerungen	Zentrale Themen
		Arbeitsmarkt zu beseitigen, Sensibilisierungskampagnen durchzuführen und bewährte Verfahren auszutauschen, die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu intensivieren, das Lohngefälle auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren, geeignete Fördermittel bereitzustellen usw.
2008	Entschließung des Europäischen Parlaments vom 3. September 2008 zu den Auswirkungen von Marketing und Werbung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ¹²¹	Das EP fordert den Rat, die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten auf, sich Forschung zu Geschlechterstereotypisierung in der Werbung und der Ungleichheit der Geschlechter zunutze zu machen und zu verbreiten; Leitlinien und EU-Rechtsvorschriften zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Aufstachelung zum Hass aus Gründen des Geschlechts umzusetzen und zu überwachen und Sensibilisierungsaktionen gegen sexistische Beleidigungen oder entwürdigende Bilder von Frauen und Männern in der Werbung und im Marketing zu entwickeln. Die Mitgliedstaaten sollen durch geeignete Maßnahmen gewährleisten, dass Marketing und Werbung die Achtung der menschlichen Würde und der Unversehrtheit der Person garantieren, weder diskriminierend sind noch irgendeine Aufstachelung zu Hass aus Gründen des Geschlechts, der rassischen oder ethnischen Herkunft, der Religion oder des Glaubens usw. enthalten und fordert die Regulierungsbehörden zu einem Austausch von bewährten Verfahren in diesem Bereich auf
2013	Entschließung des Europäischen Parlaments vom 12. März 2013 zum Abbau von Geschlechterstereotypen in der EU ¹²²	Das EP fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds effizient zu nutzen, um die Geschlechterstereotypisierung zu bekämpfen und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu unterstützen, Sensibilisierungskampagnen zu Geschlechterstereotypen in den Medien durchzuführen, Daten zu erheben und den Austausch bewährter Verfahren zum Thema Frauen und die Medien zu fördern. Das EP appelliert an die EU und die Mitgliedstaaten, Bildung und Ausbildung zu fördern, aktive Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterstereotypen durchzuführen usw.
2016	Entschließung des Europäischen Parlaments vom 28. April 2016 zur Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung von Frauen im digitalen Zeitalter ¹²³	Das EP fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, das Potenzial der Digitalisierung besser auszuschöpfen, um Frauen in Entscheidungsprozesse einzubeziehen, die Gleichstellung der Geschlechter in den IKT zu fördern, die Medienkompetenz zu fördern, Investitionen zu fördern und das Unternehmertum zu finanzieren sowie Gewalt gegen Frauen in einer digitalisierten Welt zu bekämpfen.

¹²¹ <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0401+0+DOC+XML+V0//DE>.

¹²² https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0074_DE.html?redirect.

¹²³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0204_DE.html.

2.2.3. EU-Programme und Initiativen

Creative Europe MEDIA, das Förderprogramm der Europäischen Union für die audiovisuelle Branche, soll diese Themen der Öffentlichkeit nahe bringen. Derzeit wird über eine Reihe von Maßnahmen diskutiert, so etwa die Frage, wie man ein horizontales Kriterium in das nächste MEDIA-Programm zu Geschlechtergleichgewicht und Diversität einfügen kann. Creative Europe MEDIA unterstützt auch Initiativen wie das Projekt Women Pioneers in European Cinema, das vom EWA (dem European Women's Audiovisual Network) initiiert wurde.¹²⁴ Auch im digitalen Sektor wurden einige Initiativen gestartet. Die Europäische Kommission hat eine Erklärung erarbeitet, die Unternehmen ermutigt, ein praxisorientiertes Konzept anzunehmen, um die digitale Kluft zwischen Männern und Frauen zu überwinden, um neue Technologien zu fördern und den Zugang zu Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern.¹²⁵ Zudem hat der EU-Kommissar für digitale Wirtschaft und Gesellschaft eine Strategie entwickelt, mit der Frauen ermutigt werden sollen, eine aktivere Rolle im digitalen Zeitalter zu spielen, etwa, indem sie gegen digitale Geschlechterstereotypen vorgehen oder sich für mehr Unternehmerinnen in der digitalen Wirtschaft einsetzen.¹²⁶ Zu diesen Maßnahmen zählt u.a. ein Instrument mit der Bezeichnung Women in Digital (WID-Anzeiger),¹²⁷ das die Beteiligung von Frauen in der digitalen Wirtschaft und Gesellschaft überwacht. Darüber hinaus unterzeichneten 27 EU-Minister und Vertreter von Mitgliedstaaten und Norwegen am Digital Day (09. April 2019) eine Declaration of commitment on Women in Digital^{128, 129}.

2.3. Sektorale Initiativen

Neben den geltenden Verpflichtungen, die sich aus den internationalen und nationalen Rechtsrahmen ableiten, die in den Kapiteln 2 und 3 dieser Veröffentlichung beschrieben werden, wurde in den letzten Jahren eine Vielzahl von Initiativen und Empfehlungen von den gesamteuropäischen Netzwerken nationaler öffentlicher Einrichtungen im audiovisuellen Sektor verabschiedet (als Regulierungseinrichtung oder Förderagentur). Empfehlungen und Initiativen konzentrieren sich in erster Linie auf die Gleichheit der Geschlechter, obwohl in den letzten Jahren der Ansatz eher in Richtung einer umfassenderen Diversität geht.

¹²⁴ https://creative-europe-desk.de/files/downloads/Creative_Europe_Supporting_Gender_Balance_2019.pdf.

¹²⁵ https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=52998.

¹²⁶ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-0>.

¹²⁷ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-scoreboard>.

¹²⁸ https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=58562.

¹²⁹ Mehr zum Digital Day unter: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-day-2019#:~:text=Digital%20Day%20has%20been%20a.our%20economies%20and%20our%20societies>.



2.3.1. Initiativen des EFAD

Europäische Filmfonds sammeln und veröffentlichen immer mehr Daten über die Aufschlüsselung der Filmförderung nach Geschlecht, und einige haben damit begonnen, Strategien zu entwickeln, um die Unausgewogenheit in der Verteilung der Mittel zu korrigieren und Gewalt und sexuelle Belästigung in dem Sektor zu bekämpfen. Der Verband der European Film Agency Directors (EFAD), in dem Filmförderungseinrichtungen aus 34 europäischen Ländern zusammengeschlossen sind, gründete 2017 eine Arbeitsgruppe, die sich um den Austausch von Informationen und bewährten Verfahren kümmern soll. Der Aufgabenbereich der Arbeitsgruppe wurde im Februar 2020 erweitert und bezieht nun breitere Aspekte von Diversität und Inklusion ein. Die Arbeitsgruppe wurde in Gender and Inclusion Working Group umbenannt. Sie hat in den vergangenen Jahren eine Reihe von Initiativen auf den Weg gebracht, etwa:¹³⁰

- Gleichheit in der Besetzung von Auswahlausschüssen für die Filmförderung, Organisation von Festivals und Sensibilisierung für Gender Bias (geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt);
- Anpassung der Filmfördersysteme (etwa Einführung eines Gender-Bonus oder Vergabe von Zusatzpunkten, die bei den Auswahlkriterien berücksichtigt werden, Aufstockung der Hilfen, Einsatz des Bechdel-Tests¹³¹ usw.);
- Schaffung besonderer Förderregelungen für die Unterstützung von Frauenprojekten;
- Unterstützung nationaler und europäischer Verbände für die Gleichstellung der Geschlechter.

2.3.2. Initiativen der EPRA

Die Europäische Plattform der Regulierungsbehörden (European Platform of Regulatory Authorities (EPRA)), in der 54 nationale Regulierungsbehörden aus 47 Ländern in Europa vertrittvertreten sind, hat dem Thema Gleichstellung der Geschlechter und Diversität in ihrem Arbeitsprogramm in den letzten Jahren ebenfalls große Bedeutung beigemessen. So richtete sie 2018 eine Arbeitsgruppe zu Gender-Fragen im Rundfunk (Working Group on Gender issues in broadcasting) ein. Die Ergebnisse der Arbeit dieser Gruppe wurden im September 2018 von EU-Kommissarin Mariya Gabriel in einem Bericht mit dem Titel "Achieving greater diversity in broadcasting: benefits and best practices approaches" vorgestellt. Der Bericht gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Rollen und Vorgehensweisen der nationalen Regulierungsbehörden in der Förderung einer ausgewogenen Repräsentation und Darstellung von Männern und Frauen vor und hinter

¹³⁰ Einige Beispiele von Initiativen der nationalen Filmfonds werden in Kapitel 3 dieser Veröffentlichung ausführlich beschrieben.

¹³¹ Der Bechdel-Test für Filme oder Bechdel-Wallace Test, gelegentlich auch als Mo Movie Measure oder Bechdel-Regel bezeichnet, ist ein Test, der aus drei einfachen Fragen besteht: (1) Gibt es mindestens zwei Frauenrollen? (2) Sprechen sie miteinander?, (3) Unterhalten sie sich über etwas anderes als einen Mann?. Den Bechdel-Test machte die amerikanische Cartoon-Zeichnerin Alison Bechdel bekannt, <https://bechdeltest.com/>.

der Kamera und weist auf einige Punkte hin, welche die Regulierungsbehörden besonders beachten sollten.¹³²

2.3.3. Initiativen der ERGA

Aufbauend auf der Arbeit der EPRA hat die Europäische Regulierungsgruppe für audiovisuelle Mediendienste (*European Regulators Group for Audiovisual Media Services* (ERGA)) 2019 eine Untergruppe zu Gender-Diversität geschaffen, um einen Rahmen für die Verwirklichung von bewährten Verfahren zu entwickeln und Indikatoren für die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erstellen. Der Abschlussbericht der Gruppe wurde im Juli 2020 veröffentlicht und analysiert vorhandene Ansätze in der Branche. Zudem enthält der Bericht einige Empfehlungen:¹³³

- Er fordert die Behörden auf, spezifische Ziele im Bereich Gleichstellung der Geschlechter in audiovisuellen Gesetzen zu setzen, das Sammeln von Daten und die Überwachung zu fördern und Studien zur Diversität der Geschlechter im Film zu finanzieren;
- Er ermutigt die Anbieter von Inhalten und von Mediendiensten, auf allen Stufen der audiovisuellen Produktion auf eine ausgewogene Repräsentation von Männern und Frauen zu achten, vom Drehbuch über die Entwicklung bis hin zur Produktion;
- Er fordert die Werbeindustrie auf, eine Charta zur Förderung von Werbung zu entwickeln, die nicht auf Stereotype setzt;
- Er fordert die Anbieter audiovisueller Mediendienste auf, sich auf spezifische Ziele im Zusammenhang mit einer ausgewogenen Repräsentation von Männern und Frauen zu einigen und Statistiken über die Verteilung der Geschlechter im Bereich der personellen Ressourcen zu erarbeiten;
- Er ermutigt Fördereinrichtungen, finanzielle Anreize für Projekte zu schaffen, welche die Diversität fördern, und in Auswahlgremien für Diversität zu sorgen, die Mitglieder von Auswahlgremien, Produzenten und Filmkommissioner für das Problem unbewusster Verzerrungen zu schulen und Inhalte-Schaffende für das Gender-Problem zu sensibilisieren.

Schließlich schlägt der Bericht eine Reihe gemeinsamer Leistungsindikatoren für die nationalen Regulierungsbehörden vor, die bereit sind, Monitoring-Aktivitäten oder Forschungsprojekte im Bereich Diversität der Geschlechter durchzuführen mit dem Ziel, Vergleichsstudien auf nationaler und europäischer Ebene durchzuführen.

¹³² Jones, J. (Ofcom, UK), *Achieving Greater Diversity in Broadcasting – special focus on Gender; benefits and best practices approaches*, EPRA, 4. September 2018, <https://cdn.epra.org/attachments/files/3356/original/EPRA-Gender-Report-FINAL.pdf?1537262554>.

¹³³ ERGA Study on Industry-led Good practices related to Gender Diversity in the European Audiovisual Sector, ERGA http://erga-online.eu/wp-content/uploads/2020/01/ERGA_2019_SG4_Report.pdf.



3. National

3.1. Sektorale Rechtsvorschriften für Rundfunk und VoD

Jedes Land hat seine eigenen Regeln, um Diversität und Inklusion im Rundfunk- und VoD-Sektor zu garantieren. Die Rolle der Frau und ihr Platz in der Gesellschaft hängen von der Geschichte und Kultur eines Landes ab, und das gilt auch für den Umgang mit LGTB+-Personen und Menschen mit Behinderungen. In Bezug auf Rasse und ethnische Gruppen ist die Zusammensetzung der Bevölkerung in einigen Ländern deutlich vielfältiger als in anderen. Ein weiterer Faktor ist die unterschiedliche Entwicklung von Rundfunk und VoD. Alle diese Umstände spiegeln sich in der Art und Weise wider, wie ein Land mit dem Thema Diversität und Inklusion umgeht.

Eine zentrale Rolle bei der Regelung und Überwachung von Diversität und Inklusion auf dem Rundfunk- und dem VoD-Sektor spielen die nationalen Regulierungsbehörden. Eine Vergleichsstudie der Europäischen Plattform der Regulierungsbehörden¹³⁴ (EPRA) mit besonderem Gewicht auf der Gleichstellung der Geschlechter hat festgestellt, dass es erhebliche Unterschiede in den Kompetenzen gibt, die den Regulierungsbehörden in Europa im Bereich der Verbesserung der Repräsentation von Männern und Frauen im Mediensektor übertragen wurden; auch werden diese Kompetenzen unterschiedlich eingesetzt. Die meisten der nationalen Regulierungsbehörden, die auf die Umfrage der EPRA geantwortet haben, erklärten, dass sie keine ausdrücklichen Befugnisse für den Bereich Repräsentation hinter der Kamera haben und dass für diesen Bereich die allgemeinen Gesetze zur Gleichstellung gelten. Was die Repräsentation vor der Kamera betrifft, so beriefen sich die meisten (19 von insgesamt 31 Regulierungsbehörden, die geantwortet haben) auf nationale Bestimmungen, die sich aus der Umsetzung von Artikel 6 der EU-Richtlinie über audiovisuelle Mediendienste (AVMD-Richtlinie)¹³⁵ in Bezug auf die Darstellung von Frauen im Fernsehen ergaben. Allerdings, so die EPRA-Studie, befasst sich die AVMD-Richtlinie nicht mit subtileren Formen der Diskriminierung, die in Fernsehsendungen eher vorkommen.¹³⁶ Ein weiterer Aspekt ist, dass einige der

¹³⁴ Jones J. (Ofcom (UK)), "47th EPRA Meeting, Luxembourg, 23-25 May 2018, Working Group II Achieving greater diversity in broadcasting - special focus on gender; Benefits and best practice approaches, Comparative background paper", Final public version of 4 September 2018, <https://cdn.epra.org/attachments/files/3356/original/EPRA-Gender-Report-FINAL.pdf>.

¹³⁵ Siehe hierzu Kapitel 2.2.7 dieser Veröffentlichung. Eine Beschreibung der Umsetzung von Artikel 6 AVMD nach einzelnen Ländern findet sich in:

<http://avmsd.obs.coe.int/sharedSearch/eyJmdWxsVGV4dCI6bnVsbCwiZGlyZWNOaXZlcyI6WzM5XSwiY291bnRyaWVzIjpbXSwidmVyc2lvbiI6MiwYmVnaW5EYXRlljpuYWxsLClbmREYXRlljpuYWxsLClkaXNwbGF55FW9kZSI6Ml9wZGFuZ3VhZ2UjF9>

¹³⁶ Im Auftrag von Channel 4 im Vereinigten Königreich durchgeführte Untersuchungen haben festgestellt, dass offene sexistische Einstellungen zwar aus dem britischen Fernsehen verschwunden sind, dass jedoch ein Wandel stattgefunden hat hin zu subtileren und versteckten Formen der Diskriminierung auf dem Bildschirm. In jedem Sender wurden in der Hauptsendezeit 5 sexistische Vorfälle pro Stunde festgestellt. 72% dieser Vorfälle bezogen sich auf Frauen und 28% auf Männer. Frauen sind demnach fünfmal häufiger von Sexismus



Regulierungsbehörden keinerlei Kompetenzen im Hinblick auf die Repräsentation von Männern und Frauen in den Medien haben. In Bezug auf die Werbung haben 13 der Regulierungsbehörden, die sich an der Befragung beteiligt haben, mitgeteilt, dass es in ihrem Land nationale Bestimmungen gibt, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten. Diese Bestimmungen sind direkt von Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe c) der AVMD-Richtlinie abgeleitet.¹³⁷ Auch hier stellt der EPRA-Bericht fest, dass subtilere Formen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern keine offene Diskriminierung darstellen und daher nicht von diesen Bestimmungen erfasst werden. Einige der Bestimmungen, die in den Antworten erwähnt wurden, beziehen sich nicht speziell auf die Gleichstellung. Daraus lässt sich jedoch nicht schließen, dass dieses Thema in der betreffenden Behörde keine Rolle spielt. Der EPRA-Bericht stellt fest, dass ein Fehlen formaler Befugnisse oder Verpflichtungen in diesem Bereich nicht notwendigerweise bedeutet, dass der Behörde in diesem Bereich die Hände gebunden sind. Auf der anderen Seite berichten nationale Regulierungsbehörden, die über formale Befugnisse verfügen, nicht über irgendwelche besonderen Initiativen zur Verbesserung der Repräsentation und der Darstellung. Einige der Antworten weisen auch darauf hin, dass in den Lizenzbedingungen und den Verträgen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten besondere Anforderungen enthalten sind, welche die Unterzeichner verpflichten, die Repräsentation von Frauen vor und hinter der Kamera zu verbessern.

Der EPRA-Bericht stellt fest, dass es bei der Messung und Bewertung dieser Initiativen in den einzelnen Ländern sehr große Unterschiede gibt und dass die Effizienz der Maßnahmen in den meisten Fällen kaum überprüft wird. Bei Initiativen für mehr Vielfalt hinter der Kamera sind diese Unterschiede noch ausgeprägter, obwohl einige der Regulierungsbehörden erklärten, dass sie in Zukunft mehr Wert auf diese Aspekte legen wollen. Auch bei den Behörden, die zumindest in gewissem Maße die Erfolge überwachten, waren die Ergebnisse unterschiedlich. Einige berichteten über Verbesserungen, andere hingegen stellten sogar Verschlechterungen in diesem Bereich fest.

Der EPRA-Bericht weist darauf hin, dass einige der Regulierer über speziellere und weitreichendere Befugnisse zu verfügen scheinen als die meisten anderen, vor allem im Vereinigten Königreich, in Frankreich, Spanien und in der französisch-sprachigen Gemeinschaft Belgiens. Die folgenden Abschnitte enthalten daher eine ausführlichere Beschreibung der Regulierungssysteme dieser Länder.

betroffen als Männer. Sexuelle/physische Verobjektivierung ist die häufigste Erscheinungsform von Sexismus, und das Fernsehgenre mit dem prozentual höchsten Anteil an sexistischen Vorfällen ist Comedy. https://www.channel4.com/media/documents/corporate/C4GENDERRESEARCH_2016.pdf.

¹³⁷ Siehe Kapitel 2.2.7 dieser Veröffentlichung. Eine Beschreibung der Umsetzung von Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe c) der AVMD-Richtlinie in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten enthält:

<http://avmsd.obs.coe.int/sharedSearch/eyJmdWxsVGV4dCI6bnVsbCwiZGlyZWN0aXZlcyI6Wz00XSwiY291bnRyaWVzIjpbXSwidmVyc2lvbil6MiwiYmVnaW5EYXRlljpuclWxsLClIbmREYXRlljpuclWxsLClkaXNwbGF5TW9kZSI6MSwibGFuZ3VhZ2UiOjF9.>

3.1.1. Vereinigtes Königreich

Das Kommunikationsgesetz von 2003¹³⁸ verpflichtet Rundfunkanstalten, die Chancengleichheit im Rundfunksektor zu fördern. Dabei geht es nicht nur um die Gleichstellung von Männern und Frauen, sondern auch von Menschen, die unterschiedlichen rassischen Gruppen angehören, sowie von Menschen mit Behinderung. Das Gleichstellungsgesetz von 2010¹³⁹ erweitert den Begriff Chancengleichheit und Diversität im Rundfunksektor auf weitere „Schutzmerkmale“ aus wie Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Schwangerschaft und Mutterschutz sowie Geschlechtsumwandlung, aber auch auf den sozialen und geografischen Hintergrund sowie den Bildungshintergrund.¹⁴⁰

Für die Überwachung der Umsetzung von Chancengleichheit und Diversität im Rundfunksektor ist die Ofcom¹⁴¹ zuständig, die Medienaufsichtsbehörde des Vereinigten Königreichs. Die Ofcom ist nach dem Communications Act 2003 und dem Broadcasting Act (Rundfunkgesetz) 1996¹⁴² verpflichtet, einen Verhaltenskodex für Radio und Fernsehen zu erarbeiten (den so genannten Ofcom-Rundfunk-Kodex - Ofcom Broadcasting Code)¹⁴³. Dieser Kodex enthält u.a. Regeln für Fernsehprogramme, für das Sponsoring von Fernsehsendungen, für Produktplatzierung in Fernsehprogrammen, Fairness und Datenschutz. Radio- und Fernsehsender mit einer Lizenz des Vereinigten Königreichs sind verpflichtet, Vorschriften für die Förderung der Chancengleichheit einzuführen. Bei der Festlegung und Überprüfung dieser Vorschriften müssen sie sich an den von der Ofcom veröffentlichten Leitlinien orientieren.

3.1.1.1. Off-Screen-Anforderungen für die Chancengleichheit im Vereinigten Königreich

Nach dem Communications Act 2003 ist die Ofcom¹⁴⁴ verpflichtet:

- geeignete Schritte zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz in den Radio- und Fernsehsendern zu ergreifen, die ihrer Aufsicht unterstehen. Dabei geht es nicht nur um die Chancengleichheit von Männern und Frauen, sondern auch von

¹³⁸ Communications Acts 2003 (überarbeitete Fassung), <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2003/21/contents>.

¹³⁹ Equality Act 2010 (überarbeitete Fassung), <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>. Equality Act 2010: guidance, <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>.

¹⁴⁰ Weiteres zur Umsetzung des Equality Act unter <https://www.equalityhumanrights.com/en>.

¹⁴¹ Die Ofcom ist die Regulierungsbehörde des Vereinigten Königreichs für Radio und Fernsehen, für den Video-on-Demand-Sektor, das Telefonfestnetz, Mobilfunknetze, Post und die Frequenzen, über die drahtlose Geräte funktionieren, <https://www.ofcom.org.uk/about-ofcom>.

¹⁴² Broadcasting Act 1996 (überarbeitete Fassung), <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/55/contents>.

¹⁴³ <https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/broadcast-codes/broadcast-code>.

¹⁴⁴ Überblick über den Auftrag der Ofcom im Bereich Diversität im Rundfunksektor: <https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity/ofcoms-role/overview-of-diversity-in-broadcasting-remit>.



Menschen unterschiedlicher Rassen und Menschen mit Behinderungen (Abschnitt 27 des Kommunikationsgesetzes); sowie

- die Lizenzbedingungen so festzulegen, dass Rundfunkanstalten verpflichtet sind, die Chancengleichheit von Männern und Frauen, von Menschen unterschiedlicher Rassen und Menschen mit Behinderungen zu fördern. Das bedeutet auch, dass sie betroffene Menschen über diese Vorkehrungen informieren müssen, dass sie ihre Maßnahmen regelmäßig überprüfen und mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Funktionsweise und die Wirksamkeit der Maßnahmen erstellen müssen (Abschnitt 337 Kommunikationsgesetz).

Radio- und Fernsehsender sind verpflichtet:

- Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, von Menschen unterschiedlicher Rassen und Menschen mit Behinderungen einzuführen und
- Maßnahmen zur Schulung oder Umschulung der Mitarbeiter der lizenzierten Dienste einzuführen.

Bei der Festlegung dieser Maßnahmen müssen Rundfunkveranstalter:

- sich an den Leitlinien der Ofcom zu Diversität im Rundfunksektor orientieren, und
- betroffene Menschen über diese Maßnahmen informieren, die Maßnahmen von Zeit zu Zeit überprüfen und mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Funktionsweise und die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen veröffentlichen.

Diese Auflagen gelten jedoch nur für Rundfunksender mit mehr als zwanzig Mitarbeitern und für Sender, die mehr als 31 Tage im Jahr senden. Für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk gelten zusätzliche Auflagen. Die BBC ist etwa verpflichtet, Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Hinblick auf Behinderung, Rasse und Geschlecht einzuführen.¹⁴⁵

Zu den Aufgaben der Ofcom zählen:

- die Maßnahmen der Rundfunkveranstalter für die Mitarbeiter und zur Förderung der Chancengleichheit zu überwachen;
- Informationen über die Rundfunkmitarbeiter über Geschlecht, Rasse und Behinderung zu sammeln (obligatorisch);
- Informationen über andere Schutzmerkmale zu sammeln, die im Equality Act 2010 definiert werden (Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Alter), aber auch über den wirtschaftlichen und sozialen Hintergrund der Mitarbeiter (auf freiwilliger Basis);

¹⁴⁵ Diese Anforderungen werden in Schedule 3 der BBC-Vereinbarung aufgeführt, siehe hierzu An Agreement Between Her Majesty's Secretary of State for Culture, Media and Sport and the British Broadcasting Corporation - Presented to Parliament by the Secretary of State for Culture, Media and Sport by Command of Her Majesty, Dezember 2016, http://downloads.bbc.co.uk/bbctrust/assets/files/pdf/about/how_we_govern/2016/agreement.pdf.



- Rundfunkveranstalter dazu anzuhalten, in den Jahresberichten der Ofcom Rechenschaft über die Zusammensetzung ihrer Mitarbeiter zu geben;
- Leitfäden zu erstellen, an denen sich die Rundfunkveranstalter bei der Festlegung ihrer Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit orientieren können. Diese Leitfäden können Rundfunkveranstaltern auch bei ihren Maßnahmen zur Förderung von Menschen helfen, die unter die sonstigen Schutzmerkmale nach dem *Equality Act* 2010 fallen und nicht vom Kommunikationsgesetz 2003 erfasst werden;
- regelmäßige Veranstaltungen und Diskussionen zu organisieren, um Ideen auszutauschen und die Zusammenarbeit zu stärken, um schnellere Fortschritte in der Förderung der Chancengleichheit im Rundfunksektor zu erzielen;
- Durchsetzungsmaßnahmen zu ergreifen, wenn Rundfunksender gegen die Lizenzbedingungen verstoßen.

Die Ofcom verfügt allerdings nicht über rechtliche Befugnisse, um:

- Quoten oder Ziele für die Diversität im Rundfunksektor festzusetzen und/oder durchzusetzen;
- Daten über die freien Mitarbeiter von Rundfunkanstalten anzufordern;
- zweckgebundene Mittel zu verwalten oder zu verstärken, oder
- Beschwerden in Bezug auf die Diversität der Mitarbeiter zu bearbeiten.

Dem Ofcom-Leitfaden zur Diversität¹⁴⁶ zufolge gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, wie Organisationen Chancengleichheit erreichen und fördern können. Voraussetzung für den Erfolg sind nach Auffassung der Ofcom auf jeden Fall drei Elemente:

- eine schriftliche Grundsatzerklärung zur Chancengleichheit;
- eine gute Kommunikation dieser Politik und eine Einbeziehung der Mitarbeiter in die Umsetzung der Maßnahmen;
- ein effektives Monitoringsystem, das Informationen über die Auswirkung der Chancengleichheitspolitik des Rundfunksenders auf die Diversität der Organisation liefert.

Ferner erwartet die Ofcom, dass Rundfunkveranstalter präzise Diversitätsziele festlegen und den Grundsatz der Diversität auch im Rahmen ihrer Einstellungspolitik berücksichtigen.

3.1.1.2. On-Screen-Anforderungen im Vereinigten Königreich

Rundfunkveranstalter müssen die Vorschriften des Ofcom Rundfunk-Kodex einhalten, vor allem die Vorschriften zur Anwendung allgemein akzeptierter Standards für den Inhalt von Radio- und Fernsehdiensten. Sie sind verpflichtet, die Fernsehzuschauer vor schädlichen und/oder beleidigenden Inhalten zu schützen. Wenn ein Rundfunkveranstalter gegen die

¹⁴⁶ Siehe Ofcom, "Guidance: Diversity in Broadcasting - Arrangements for the promotion of equal opportunities in the broadcast industry", https://www.ofcom.org.uk/_data/assets/pdf_file/0020/147710/Diversity-in-broadcasting-guidance.pdf.



Vorschriften des Ofcom-Rundfunkkodex verstößt, hat die Aufsichtsbehörde die Möglichkeit, Durchsetzungsmaßnahmen zu ergreifen.

Die Ofcom untersucht auch,¹⁴⁷ wie die Zuschauer über Diversität und Inklusion im Rundfunk denken.

3.1.1.2.1. Zusätzliche Anforderungen für öffentlich-rechtliche Rundfunkveranstalter im Vereinigten Königreich

Für öffentlich-rechtliche Rundfunksender gelten zusätzliche Auflagen im Hinblick auf Diversität und Inklusion. Die Ofcom prüft regelmäßig, inwieweit die Sender die gesetzlich vorgeschriebenen Ziele für öffentlich-rechtliche Sender eingehalten haben. So sind öffentlich-rechtliche Sender u.a. verpflichtet sicherzustellen, dass ihre Programme die Diversität der britischen Gesellschaft widerspiegeln.

3.1.1.2.1.1. Anforderungen für Produktionen außerhalb Londons

Die Ofcom muss sicherstellen, dass ein angemessener Anteil der Fernsehproduktionen öffentlich-rechtlicher Sender außerhalb des Großraums London produziert wird; für die BBC gilt zusätzlich, dass diese Produktionen in den einzelnen Landesteilen angesiedelt sein müssen. Die Ofcom hat Quoten für die Mindestanteile von Stunden und Ausgaben festgelegt, die für regionale Produktionen reserviert sein müssen.

Zudem hat die Ofcom Quoten für Regionalsendungen für BBC One, BBC Two und Channel 3 festgelegt (ITV und STV). Damit soll sichergestellt werden, dass Regionalprogramme, die für Menschen in den Regionen, in denen der Dienst angeboten wird, von besonderem Interesse sind, genügend berücksichtigt werden.¹⁴⁸

3.1.1.2.1.2. Umfassendere Verpflichtungen im Zusammenhang mit Diversität

Die BBC¹⁴⁹ und Channel 4 Corporation¹⁵⁰ haben zusätzliche Verpflichtungen in Bezug auf Diversität festgelegt:

- Die BBC-Charta schreibt vor, dass die BBC in ihren Programmen die verschiedenen Gemeinschaften aller Landesteile und Regionen des Vereinigten Königreichs berücksichtigen muss. Die Ofcom hat eine Reihe von Bedingungen zur Berücksichtigung der Diversität in die BBC Operating Licence eingefügt. So muss die BBC unter anderem einen „Diversity Commissioning Code of Practice“ (einen Verhaltenskodex für die Berücksichtigung der Vielfalt bei der Auftragsvergabe für BBC-Sendungen und -Produktionen) erstellen und der Ofcom jährlich über die

¹⁴⁷<https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity/why-diversity-matters>

¹⁴⁸ <https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/tv/regional-production-programming#:~:text=To%20help%20promote%20TV%20production,made%20outside%20of%20the%20M25.>

¹⁴⁹ Die Ofcom bewertet die Leistung der BBC anhand ihrer Verpflichtungen in ihren jährlichen Berichten, <https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/bbc-operating-framework/performance/bbc-annual-report>

¹⁵⁰ Die Ofcom bewertet die Leistung der Channel 4 Corporation anhand ihrer regelmäßigen Berichte. Der jüngste Bericht ist abrufbar unter https://www.ofcom.org.uk/_data/assets/pdf_file/0030/192099/channel-4-review-2014-18.pdf.



Einhaltung dieses Verhaltenskodex Bericht erstellen. Zudem muss die BBC jährlich Bericht erstellen über:

- die Frage, wie sie die vielfältigen Gemeinschaften des gesamten Vereinigten Königreichs in ihrem Programm repräsentiert und bei der Programmgestaltung berücksichtigt hat;
 - ihre Fortschritte bei der Einhaltung ihrer eigenen Ziele im Zusammenhang mit der On-Screen-Repräsentation und/oder Abbildung;
 - Daten, die Aufschluss über die Zuschauerzufriedenheit geben, und
 - die Diversität ihrer Mitarbeiter (fest angestellte und freie Mitarbeiter), die für die öffentlich-rechtlichen Dienste im Vereinigten Königreich beschäftigt sind.
- Channel 4 hat ebenfalls einen umfassenden gesetzlichen Auftrag. Der Sender ist verpflichtet, eine „breite Palette qualitativ hochwertiger und vielfältiger Sendungen“ anzubieten, die „dem Geschmack und den Interessen einer kulturell vielfältigen Gesellschaft entsprechen“. Das Gesetz über die digitale Wirtschaft (Digital Economy Act 2010)¹⁵¹ hat diese Verpflichtungen der Channel 4 Corporation über den Hauptsender hinaus ausgeweitet und eine Reihe von Pflichten in Bezug auf die Medieninhalte für alle Dienste eingeführt. Dazu zählen auch Anforderungen, eine breite Palette an qualitativ hochwertigen Angeboten zur Verfügung zu stellen, die den Geschmack und die Interessen einer kulturell überaus vielfältigen Gesellschaft berücksichtigen und die Entwicklung kreativ begabter Menschen unterstützen.

3.1.2. Frankreich

In Frankreich ist die audiovisuelle Regulierungsbehörde CSA (*Conseil Supérieur de l'Audiovisuel*) für die Respektierung der Rechte von Frauen in den audiovisuellen Medien zuständig. Dazu ist sie durch Artikel 3-1 des Gesetzes vom 30. September 1986 über die Freiheit der Kommunikation¹⁵² (das so genannte „Léotard-Gesetz“ – „Loi Léotard“) verpflichtet. Der CSA hat eine faire Repräsentation von Frauen und Männern in den audiovisuellen Kommunikationsdiensten sicherzustellen und auf eine vorurteilsfreie Darstellung des Bilds der Frau hinzuwirken. Er ist verpflichtet, gegen Stereotype, sexistische Vorurteile, entwürdigende Darstellungen, die Darstellung von Gewalt gegen Frauen und von Gewalt in Partnerschaften vorzugehen. Zu diesem Zweck muss er besonders auf die Sendungen für Kinder und Jugendliche achten. Ferner sieht Artikel 20-1 A des Léotard-Gesetzes vor, dass terrestrische öffentlich-rechtliche Sender, Fernsehdienste mit nationalem Charakter und Radiosender einen Beitrag zur Bekämpfung sexistischer Vorurteile und von Gewalt gegen Frauen leisten müssen, indem sie Sendungen zu diesem Thema ausstrahlen. Diese Sender müssen dem CSA jährlich qualitative und quantitative Indikatoren über die Darstellung von Frauen und Männern in ihren Programmen vorlegen,

¹⁵¹ Digital Economy Act 2010 (revidierte Fassung), <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/24/contents>.

¹⁵² Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication (Loi Léotard), <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068930/2020-12-17/>.

damit die Aufsichtsbehörde prüfen kann, ob die in Artikel 3-1 enthaltenen Ziele erreicht wurden.

Nach Artikel 14 des Loi Léotard ist der CSA auch für die Überwachung der Werbung im Rundfunk zuständig, und zwar für Thema, Inhalt und Sendemodalitäten von Werbespots. Konkret soll der CSA darauf achten, dass die Würde aller Personen in der Werbung respektiert wird, und besonders das Frauenbild in der Werbung im Blick haben.

Artikel 3-1 des Loi Léotard überträgt dem CSA auch die Aufgabe, zu Maßnahmen zugunsten des sozialen Zusammenhalts und zum Kampf gegen Diskriminierung im Bereich der audiovisuellen Kommunikation beizutragen. Weiterhin ist darauf zu achten, dass Rundfunksendungen die Vielfalt der französischen Gesellschaft widerspiegeln. Jedes Jahr muss der CSA dem französischen Parlament Bericht erstatten, welche Maßnahmen die Fernsehredakteure ergriffen haben, um die Vielfalt der französischen Gesellschaft in den Programmen der einzelnen Sender wiederzugeben, und geeignete Maßnahmen vorzuschlagen, durch die sich die Repräsentation dieser Vielfalt in allen Programmgenres verbessert. Der CSA muss auch sicherstellen, dass die Vielfalt der französischen Gesellschaft in den Programmen der audiovisuellen Kommunikationsdienste abgebildet wird und dass diese Darstellung frei von Vorurteilen ist.

In Frankreich sind Statistiken auf der Grundlage der ethnischen Herkunft streng geregelt, zum einen durch Artikel 6 des Datenschutzgesetzes¹⁵³, zum anderen durch eine Entscheidung des französischen Verfassungsrats aus dem Jahr 2007.¹⁵⁴ Dieser hatte die Verwendung von Daten für Studien über die Diversität untersagt, wenn sie gegen den Gleichheitsgrundsatz in Artikel 1 der französischen Verfassung verstoßen (Gleichheit aller Bürger vor dem Gesetz, ohne Unterscheidung der Herkunft, Rasse oder Religion).¹⁵⁵ Nach dem Verdikt des Verfassungsrats sind folgende Maßnahmen verboten:

- die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen direkt oder indirekt die Rasse oder die ethnische Herkunft hervorgeht;
- die Einführung von Rasse- oder Religionsvariablen in Verwaltungsunterlagen.

In einem Kommentar zu seiner Entscheidung¹⁵⁶ erläuterte der Verfassungsrat, dass Statistikämter Studien zur Herkunft, Diskriminierung und Integration auf der Grundlage objektiver Daten durchführen dürfen, also Name der Person, geografische Herkunft oder Staatsangehörigkeit vor der Annahme der französischen Staatsangehörigkeit. Zudem dürfen subjektive Daten, etwa das Zugehörigkeitsgefühl, in statistischen Erhebungen verwendet und für Studien genutzt werden.¹⁵⁷

¹⁵³ Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000886460/2021-01-20/>.

¹⁵⁴ Décision n° 2007-557 DC du 15 novembre 2007, <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2007/2007557DC.htm>.

¹⁵⁵ Verfassung vom 4. Oktober 1958:

https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/allemand/constitution_allemand_juillet2008.pdf.

¹⁵⁶ Commentaire de la décision n° 2007-557 DC du 15 novembre 2007, https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/commentaires/cahier24/ccc_557dc.pdf.

¹⁵⁷ Ausführlicher dazu siehe unter <https://www.insee.fr/en/information/2388586>.



3.1.2.1. Off-Screen-Anforderungen in Frankreich

3.1.2.1.1. Gender

Der Beschluss des CSA 2015-2 vom 4 Februar 2015¹⁵⁸ ist das Ergebnis einer Konsultation mit allen betroffenen Anbietern von Fernseh- und Radiodiensten und mit Vertretern von Autoren und Produzenten. In Bezug auf die Zusammensetzung ihrer Mitarbeiter können Rundfunkveranstalter dem CSA freiwillige Verpflichtungen vorschlagen, um die Repräsentation von Frauen in ihren Teams zu verbessern:

- Organisation von Seminaren, in denen Frauen lernen, wie sie sich in den Medien besser Gehör verschaffen können, und zwar vor allem für Frauen, die als Expertinnen angesehen werden (im Rahmen der Einrichtung ihrer Expertendatenbanken);
- Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses von Männern und Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen und Einführung eines senderinternen Systems für die Talentförderung und Förderung der Aufstiegschancen begabter Mitarbeiter durch besondere Unterstützungsmaßnahmen.

3.1.2.1.2. Behinderung

Am 11. Februar 2014 wurde im CSA eine Charta zur Förderung der beruflichen Bildung und Integration von Menschen mit Behinderungen in den audiovisuellen Kommunikationssektor unterzeichnet.¹⁵⁹ Unterzeichner waren der CSA, das Ministerium für Menschen mit Behinderungen und die Vertreter von Fernsehsendern und Radiostationen (auf freiwilliger Basis) sowie Schulungseinrichtungen im audiovisuellen Bereich. Die Charta soll den Zugang behinderter Studierender zu Bildungseinrichtungen im audiovisuellen Bereich fördern und sicherstellen, dass die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen werden, die für den Zugang behinderter Menschen erforderlich sind. Daneben soll der Zugang von Menschen mit Behinderungen zur Beschäftigung in audiovisuellen Unternehmen erleichtert werden.

¹⁵⁸ Délibération n° 2015-2 du 4 février 2015 relative au respect des droits des femmes par les sociétés mentionnées à l' article 20-1-A de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986, <https://www.csa.fr/Reguler/Espace-juridique/Les-textes-reglementaires-du-CSA/Les-deliberations-et-recommandations-du-CSA/Recommandations-et-deliberations-du-CSA-relatives-a-d-autres-sujets/Deliberation-n-2015-2-du-4-fevrier-2015-relative-au-respect-des-droits-des-femmes-par-les-societes-mentionnees-a-l-article-20-1-A-de-la-loi-n-86-1067-du-30-septembre-1986>.

¹⁵⁹ <https://www.csa.fr/Reguler/Espace-juridique/Les-relations-du-CSA-avec-les-editeurs/Chartes/Charte-visant-a-favoriser-la-formation-et-l-insertion-professionnelle-des-personnes-handicapees-dans-le-secteur-de-la-communication-audiovisuelle-11-fevrier-2014>.



3.1.2.2. On-Screen Anforderungen in Frankreich

3.1.2.2.1. Darstellung von Frauen

Der CSA-Beschluss 2015-2 vom 4. Februar 2015 verpflichtet Rundfunksender, jährlich Programme auszustrahlen, die einen Beitrag zum Kampf gegen geschlechtsspezifische Verzerrungen und Gewalt gegen Frauen leisten. Das Format dieser Programme spielt keine Rolle (Serien von Kurzbeiträge, einzelne Sendungen, Sendungen über ein bestimmtes Thema usw.), ebenso wenig das Genre (Spielfilme, Dokumentarfilme, Diskussionen usw.). Wichtig ist, dass sich diese Sendungen auf die Bekämpfung von sexistischen Vorurteilen und Gewalt gegen Frauen konzentrieren. Beispiele hierfür sind:

- Sendungen, die frei von weiblichen Stereotypen sind;
- Sendungen über das Thema der Gleichstellung von Männern und Frauen;
- Sendungen über die Rolle der Frau und ihren Platz in der Gesellschaft oder über die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.

Die Rundfunkveranstalter haben den CSA jährlich über die Liste dieser Sendungen zu informieren und anzugeben, welche dieser Programme zur Hauptsendezeit ausgestrahlt wurden.

In Bezug auf die Indikatoren für eine faire Repräsentation von Frauen und Männern und das Erscheinungsbild der Frau im Fernsehen müssen dem CSA zu Nachrichtensendungen, Magazinen, Unterhaltungssendungen, Sportsendungen und Dokumentarfilmen folgende Informationen für jede Programmart übermittelt werden:

- die Zahl der Moderatoren und/oder Gastgeber und die Aufschlüsselung nach Geschlecht sowie der jeweilige Anteil;
- die Zahl der Journalisten und/oder Kolumnisten nach Geschlecht aufgeschlüsselt und ihr jeweiliger Anteil;
- die Zahl und der Anteil von Experten in Live-Sendungen (mit Ausnahme von Berichten, Aussagen von Zeugen oder Dokumentarfilmen) nach Geschlecht;
- die Zahl anderer Sprecher und/oder politischer Gäste in Live-Sendungen (mit Ausnahme von Berichten, Aussagen von Zeugen oder Dokumentarfilmen) nach Geschlecht aufgeschlüsselt und ihre jeweiligen Anteile.

Darüber hinaus müssen die Veranstalter von Jugendsendungen, Fernsehfilmen und so genannten Reality-TV-Sendungen ein Selbstbewertungssystem einführen, das auf einem Bewertungsschema (einer Art Raster) beruht, das vom CSA in Zusammenarbeit mit dem Hohen Rat für Gleichstellung erstellt wurde.¹⁶⁰ Jedes Jahr müssen Rundfunksender dem CSA eine Liste von Sendungen zusenden, die nach diesem Raster stereotypenfrei sind. Je mehr positive Antworten auf die Fragen in dem Bewertungsschema angekreuzt werden können, desto weniger Stereotype enthält die Sendung. Es ist dem Sender freigestellt, in welcher Form er diese Liste einreicht. Er kann sich für eine ausführliche Form entscheiden und die

¹⁶⁰ Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>.



Antworten für jedes Programm auf der Liste erläutern, oder sich auf eine Liste von Sendungen beschränken.

Der Beschluss enthält auch eine Liste freiwilliger Verpflichtungen:

- Programmgestaltung:
 - Ausstrahlung von Fernseh- und Kinofilmen, die von Frauen produziert wurden, zur Hauptsendezeit;
 - Festlegung einer Mindestzahl von Sendungen, die zur Bekämpfung sexistischer Vorurteile und von Gewalt gegen Frauen beitragen, die jährlich ausgestrahlt werden, darunter auch bisher noch nicht gezeigte Sendungen. Möglich ist auch eine Erhöhung des Anteils über mehrere Jahre. Zusätzlich können sich die Sender verpflichten, alle diese Sendungen oder einen Teil davon zur Hauptsendezeit auszustrahlen;
 - die Produktion von Kurz- oder Zeichentrickfilmen, die in Form einer Informationskampagne ausgestrahlt werden und deren Sendemodalitäten (Zeitraum, Zeitfenster, Häufigkeit, Dauer) in Absprache mit dem CSA festgelegt werden;
 - die Zahl der Beiträge weiblicher Journalisten in Informationssendungen, deren Verfasser namentlich genannt werden;
 - die Art der Beiträge, die von Frauen für Nachrichtensendungen und Magazinsendungen erstellt werden.

Vor dem 31. Januar jedes Jahres müssen Rundfunksender dem CSA die Liste der Sendungen mitteilen, die sich mit der Bekämpfung sexistischer Vorurteile und von Gewalt gegen Frauen befassen, ferner alle qualitativen und quantitativen Indikatoren und gegebenenfalls eine Analyse, ob diese mit der Einhaltung der optionalen Verpflichtungen des vergangenen Jahres übereinstimmen. Zusätzlich können Rundfunksender dem CSA schriftlich bis spätestens zum 30. November jedes Jahres die optionalen Verpflichtungen für das folgende Jahr mitteilen. Sobald der CSA seine Zustimmung erteilt hat, werden diese als Verpflichtungen im Sinne dieses Beschlusses angesehen.

Der CSA analysiert die qualitativen und quantitativen Indikatoren auf jährlicher Basis und schlägt in Absprache mit den betreffenden Sendern vor, welche Fortschritte für das kommende Jahr angepeilt werden sollen. Er untersucht auch die Umsetzung der optionalen Verpflichtungen der Rundfunksender. Der CSA erstellt einen Jahresbericht, in dem die Liste der Sendungen, die einen Beitrag zum Kampf gegen sexistische Vorurteile und gegen Gewalt gegen Frauen erbracht haben, sowie alle Indikatoren, Ziele und optionalen Verpflichtungen der Sender veröffentlicht werden.

Zum Bild der Frau in der Fernsehwerbung hat der CSA am 31. Oktober 2017 eine Studie veröffentlicht,¹⁶¹ in der festgestellt wurde, dass Werbung nach wie vor von Geschlechterstereotypen geprägt ist. Dies veranlasste den CSA, eine Charta freiwilliger

¹⁶¹ CSA, „Représentation des femmes dans les publicités télévisées“, 31. Oktober 2017, <https://www.csa.fr/Proteger/Droits-des-femmes/Mediatiser-le-sport-feminin/Image-des-femmes-dans-la-publicite-televisee-les-decalages-et-stereotypes-persistent-2017>.



Verpflichtungen zum Kampf gegen sexuelle, sexistische und Geschlechterstereotypen in der Werbung zu erarbeiten. Die Charta wurde am 6. März 2018 unterzeichnet.¹⁶²

3.1.2.2.2. Repräsentation der Diversität

Am 10. November 2009 verabschiedete der CSA nach Absprache mit Rundfunksendern einen Beschluss, der die Repräsentation der Vielfalt der französischen Gesellschaft in den Programmen der frei empfangbaren terrestrischen Sender und Canal+ fördern soll.¹⁶³ Dieser Beschluss legt den Rahmen für die Maßnahmen fest, zu denen jeder Sender sich dem CSA gegenüber verpflichten muss, und fixiert die Bedingungen für die Überwachung durch den CSA.¹⁶⁴

Die Rundfunksender müssen sich verpflichten:

- die Vielfalt der französischen Gesellschaft¹⁶⁵ in ihren Sendungen deutlich besser abzubilden;
- zusätzliche Selbstverpflichtungen vorzuschlagen, und zwar entsprechend den Besonderheiten ihrer Sendungen und den Mängeln, die über ein Diversitäts-Barometer festgestellt wurden. Diese können mit anderen Rundfunkveranstaltern abgestimmt werden, und zwar zu folgenden Punkten:
 - Auftragsvergabe und Produktion:
 - Der Rundfunksender muss bei der Vergabe von Auftragsproduktionen eine Klausel in den Vertrag einfügen, die alle Beteiligten verpflichtet, die Diversität der französischen Gesellschaft in den Programmen abzubilden, die Gegenstand solcher Verträge sind;
 - Zu diesem Zweck muss der Rundfunksender sicherstellen, dass bei den Auftragsproduktionen ein erheblicher Anteil der Rollen von Schauspielern verkörpert wird, die zur Repräsentation der Diversität der französischen Gesellschaft beitragen; gleichzeitig muss

¹⁶² Charte d'engagements volontaires pour la lutte contre les stéréotypes sexuels, sexistes et sexués dans la publicité, 6 March 2018,

<https://www.csa.fr/Informer/Toutes-les-actualites/Actualites/Retrouvez-la-charte-contre-les-stereotypes-sexistes-dans-les-publicites>.

¹⁶³ Délibération du 10 novembre 2009 tendant à favoriser la représentation de la diversité de la société française sur les chaînes nationales, <https://www.csa.fr/Reguler/Espace-juridique/Les-textes-reglementaires-du-CSA/Les-deliberations-et-recommandations-du-CSA/Recommandations-et-deliberations-du-CSA-relatives-a-d-autres-sujets/Deliberation-du-10-novembre-2009-tendant-a-favoriser-la-representation-de-la-diversite-de-la-societe-francaise-sur-les-chaines-nationales>.

¹⁶⁴ Der Beschluss von 2009 wurde durch den Beschluss der CSA-Vollversammlung vom 16. September 2015 geändert, um auch Radiosender aufzunehmen. Jeder Radiosender, der die Absicht hat, sich den Verpflichtungen anzuschließen, unterliegt damit diesem Beschluss. Eine Änderung der Vereinbarung ist notwendig, um der jährlichen „Verpflichtungsveranstaltung“ einen vertraglichen Anstrich zu geben. Délibération du 16 septembre 2015 modifiant la délibération n° 2009-85 du 10 novembre 2009 tendant à favoriser la représentation de la diversité de la société française dans les programmes des chaînes nationales hertziennes gratuites et de Canal+, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000031557324>.

¹⁶⁵ Die Diversität der französischen Gesellschaft wird in diesem Beschluss des CSA im weitesten Sinne verstanden, sie bezieht auch sozio-professionelle Kategorien, Alter, Geschlecht, Herkunft und Behinderung ein.



natürlich der historische und literarische Kontext berücksichtigt werden.

- Vor der Kamera:
 - Der Rundfunksender ist verpflichtet, sicherzustellen, dass die Diversität der französischen Gesellschaft in allen Arten der ausgestrahlten Programme repräsentiert wird. Der Schwerpunkt liegt dabei auf drei Arten von Sendungen: französische Nachrichten, Unterhaltungssendungen und unveröffentlichte französische Fernsehfilme;
 - Die Sender verpflichten sich, die Ergebnisse bei einem oder mehreren dieser Genres im Vergleich zu den Ergebnissen in früheren Diversitäts-Barometern zu verbessern;
- Verantwortliche für Information und Programme:
 - Rundfunksender sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter und Programmmanager regelmäßig für die Notwendigkeit zu sensibilisieren, die Repräsentation der Diversität der französischen Gesellschaft in ihren Programmen zu verbessern;
 - Jedes Jahr informieren die Rundfunksender den CSA über die praktischen Maßnahmen, die sie beschlossen haben, um ihre Verpflichtungen umzusetzen.

Der CSA muss sicherstellen, dass die Verpflichtungen der Rundfunksender auch eingehalten werden, und zwar mit Hilfe von:

- Diversitätsbarometern für das Fernsehen:¹⁶⁶
 - Alle sechs Monate muss der CSA die Ergebnisse des Barometers über die Wahrnehmung der Vielfalt der französischen Gesellschaft in den Programmen der frei empfangbaren terrestrischen Kanäle und Canal+ veröffentlichen;
 - das Barometer muss den Stand der Wahrnehmung der Vielfalt der französischen Gesellschaft in allen Sendungen der Rundfunkveranstalter angeben;
 - die methodischen Instrumente für die Erstellung des Barometers werden den Rundfunksendern vom CSA übermittelt;
 - der CSA muss den Rundfunksendern die Ergebnisse des Barometers mitteilen und ihre Stellungnahmen sammeln;
- Berichterstattung der Rundfunksender über die Umsetzung ihrer Verpflichtungen:

¹⁶⁶ 2007 hat der CSA eine Arbeitsgruppe und eine Beobachtungsstelle zu Diversität eingerichtet. Diese sollen den CSA bei Forschungsarbeiten und Vorschlägen zu Diversität in den Medien unterstützen. Nachdem der CSA eine Studie zur Darstellung von Vielfalt im Fernsehen durchgeführt hatte, beschloss er, ein Fernseh-Diversitätsbarometer einzuführen, um regelmäßig die Fortschritte der Fernsehsender in diesem Bereich zu messen. Einmal jährlich legt der CSA dem französischen Parlament einen Bericht über die Repräsentation der Vielfalt der französischen Gesellschaft im Fernsehen vor, der sich auf die Ergebnisse des Barometers stützt. <https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Observatoire-de-la-diversite>.



- Bis zum 31. März müssen die Rundfunksender dem CSA die Informationen übermitteln, damit dieser prüfen kann, ob die Sender ihren Verpflichtungen des vergangenen Jahres nachgekommen sind;
- Zusätzliche Informationen der Rundfunksender:
 - Die Rundfunksender können dem CSA bis zum 31. März jedes Jahres zusätzliche Informationen übermitteln, damit dieser die Einhaltung der Verpflichtungen überprüfen kann;
 - Die Rundfunksender können den CSA über andere Initiativen informieren, die sie ergriffen haben, um die Repräsentation der Diversität in ihren Programmen oder in ihrem Unternehmen zu verbessern.
 - Wenn Rundfunksender den Zeitraum oder das Zeitfenster, das von dem Barometer erfasst wird, ausweiten wollen, müssen sie die vom CSA definierte Methodik verwenden;
- Mitteilung der Verpflichtungen und Ergebnisse:
 - Die Verpflichtungen des Rundfunksenders nach diesem Beschluss und die Bewertung der Einhaltung werden vom CSA in dem Bericht veröffentlicht, den er jedes Jahr nach Artikel 3-1 des Gesetzes vom 30. September 1986 erstellen muss.

3.1.2.2.3. Darstellung von Behinderung

Seit 2009 misst der CSA die Fortschritte der Medien in Bezug auf die Darstellung von Behinderung im Fernsehen mit Hilfe seines Diversitätsbarometers. In den letzten Jahren hat der CSA festgestellt, dass in den audiovisuellen Mediendiensten Wörter oder Ausdrücke in Bezug auf Behinderung benutzt wurden, die ungeschickt und unangemessen waren und daher zu einer Verfestigung von Vorurteilen gegenüber Behinderten beitragen und/oder Menschen mit Behinderungen verletzen könnten. Im Januar 2018 beschloss der CSA mit Unterstützung des Staatssekretärs für Menschen mit Behinderungen und in Zusammenarbeit mit dem Nationalen Beratungsausschuss für Menschen mit Behinderungen und dem Kulturministerium, eine neue Charta über die Darstellung von Behinderung in den Medien zu erarbeiten: die Charta über die Darstellung von Menschen mit Behinderungen und Behinderung in den audiovisuellen Medien.¹⁶⁷ Sie wurde im Dezember 2019 veröffentlicht und ist als Leitfaden für audiovisuelle Mediendienste gedacht. Die Charta enthält eine Art Glossar mit geeigneten Begriffen, die im Zusammenhang mit Behinderung und mit Menschen mit Behinderungen verwandt werden sollen. Die Charta definiert fünf zu erreichende Ziele:

- die Sichtbarkeit des Themas Behinderung zu erhöhen; zu diesem Zweck sollen sich die verschiedenen Sender jährlich zu konkreten Zielen in diesem Bereich verpflichten;

¹⁶⁷ Charte relative à la représentation des personnes handicapées et du handicap dans les médias audiovisuels - Décembre 2019, <https://www.csa.fr/Reguler/Espace-juridique/Les-relations-du-CSA-avec-les-editeurs/Chartes/Charte-relative-a-la-representation-des-personnes-handicapees-et-du-handicap-dans-les-medias-audiovisuels-Decembre-2019>.



- Menschen mit Behinderungen sollten nicht auf ihre Behinderung reduziert werden; Behinderte sollten in den Medien auf eine inklusive Art und Weise dargestellt werden. Sie sollten ihre Ansichten zu allen Bereichen des sozialen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Lebens äußern dürfen;
- die Perspektive ändern, unter der die Menschen Behinderung betrachten; Behinderung sollte auf eine positive und inklusive Art dargestellt werden, nicht auf eine Art und Weise, die beim Zuschauer Mitleid erregt;
- Austausch bewährter Verfahren, Verwendung der richtigen Worte; die einzelnen Sender sollten sich vernetzen, damit alle von den bewährten Verfahren der anderen profitieren können; ferner sollten Redaktionen eine Art Leitfaden für die richtige Wortwahl im Zusammenhang mit Behinderung an die Hand bekommen, etwa ein Glossar;
- die Ergebnisse in den Berichten der Sender auswerten. Diese müssen ebenfalls auf der Jahrestagung des Überwachungsausschusses vorgelegt werden.

3.1.3. Spanien

Das audiovisuelle Gesetz¹⁶⁸ enthält eine Reihe von Bestimmungen, um eine inklusivere und gerechtere Gesellschaft zu fördern. Diese Bestimmungen beziehen sich vor allem auf die Verhinderung und Beseitigung der Diskriminierung benachteiligter Gesellschaftsgruppen. Den Rahmen bilden zwei Organgesetze aus den Jahren 2004 und 2007, das Organgesetz 1/2004¹⁶⁹ über Schutzmaßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und das Organgesetz 3/2007¹⁷⁰ für eine wirksame Gleichstellung von Männern und Frauen („Gleichstellungsgesetz“).

Das Gleichstellungsgesetz enthält Bestimmungen für die Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung in der Praxis und zur Bekämpfung von Diskriminierung.¹⁷¹ Dieses Gesetz stellt den allgemeinen Rahmen für die Verabschiedung positiver und transversaler Maßnahmen dar. Darin spiegelt sich eine Neuorientierung öffentlicher Maßnahmen und Aktionskriterien, in die alle staatlichen Behörden einbezogen werden. Das Gesetz führt eine Reihe von Instrumenten ein, die in allen staatlichen Institutionen umgesetzt werden sollen:

- den Strategieplan für Chancengleichheit (*Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades* - PEIO); dieser Plan ist ein Instrument, in dem die Regierung die Ziele und Prioritäten festlegt, um jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen. Begleitet wird der PEIO von einem

¹⁶⁸ Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual, https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l7-2010.html.

¹⁶⁹ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo1-2004.html.

¹⁷⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html.

¹⁷¹ I Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura dentro del marco competencial del Ministerio de Cultura y Deporte, <http://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:067e3922-191c-4687-b880-39d683a4d8cf/informe-de-igualdad.pdf>.



Bewertungsprogramm, das Indikatoren zu jedem der Ziele enthält. Diese sollen eine präzise Überwachung der Umsetzung des Plans und der Ergebnisse ermöglichen;

- Berichte über die Auswirkung des Grundsatzes der Gleichstellung; diese sind obligatorisch und reichen von den rechtlichen Vorschriften bis zu Plänen von besonderer wirtschaftlicher und sozialer Bedeutung und periodischen Berichten oder Bewertungen über die Wirksamkeit des Grundsatzes der Gleichstellung ;
- Die Schaffung von Gleichstellungsreferaten in jedem Ministerium;
- den interministeriellen Ausschuss für Gleichstellung; dieser Ausschuss überwacht und koordiniert die Erstellung und Anwendung von Berichten über die Auswirkung der Gleichstellung und der Maßnahmen der Gleichstellungsreferate in allen Abteilungen der Ministerien, ebenso wie den Frauenanteil in Führungspositionen der staatlichen Behörden;
- Der Rat für die Beteiligung von Frauen ist dem Institut für Frauen und Chancengleichheit angegliedert (siehe nachstehend).

Zudem wurde 2019 im Kulturbereich eine Beobachtungsstelle für Gleichstellung¹⁷² geschaffen. Sie ist zuständig für:

- Austausch und Analyse von Informationen über die Gleichstellung, um Mängel in diesem Bereich festzustellen; Definition von Maßnahmen für eine Verbesserung der Situation;
- Förderung des künstlerischen Schaffens und der Produktion, Förderung der Repräsentation von Frauen in Kulturveranstaltungen;
- Förderung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen in Jurys und in den Bewertungsgremien der Kulturförderung, aber auch in beratenden und wissenschaftlichen Gremien sowie in Entscheidungsgremien der Kunst- und Kulturbranche;
- Förderung der Beteiligung von Frauen an den Kulturaktivitäten, die von öffentlichen Stellen und Einrichtungen des Kultur- und Sportministeriums durchgeführt werden;
- Einführung von Expertenverzeichnissen für die Analyse der Gleichstellung in der Kultur.

3.1.3.1. Off-screen-Anforderungen in Spanien

Nach dem Organgesetz 3/2007 sind der öffentlich-rechtliche Rundfunk in Spanien, die Corporación RTVE¹⁷³ (Artikel 37(2)), und die staatliche Nachrichtenagentur Agencia EFE¹⁷⁴ (Artikel 38(2)) verpflichtet, Frauen stärker in Führungspositionen einzubeziehen. Ebenso sollen die Beziehungen zu Frauenverbänden gefördert werden, um festzustellen, welche besonderen Interessen im Bereich Kommunikation bestehen.

¹⁷² <https://www.culturaydeporte.gob.es/actualidad/2019/03/20190304-observatorio.html>.

¹⁷³ <https://www.rtve.es>.

¹⁷⁴ <https://www.agenciaefe.es>.



3.1.3.2. On-Screen-Anforderungen in Spanien

Artikel 4(2) des audiovisuellen Gesetzes schreibt vor, dass audiovisuelle Kommunikation nie zu Hass oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder persönlicher oder sozialer Umstände auffordern darf und die menschliche Würde sowie die Grundwerte der spanischen Verfassung achten muss. Dabei soll besonders auf die Beseitigung von Verhaltensweisen geachtet werden, die zu einer Verfestigung der Benachteiligung von Frauen führen.

3.1.3.2.1. Gender

Titel III des Organgesetzes 3/2007 befasst sich mit dem Thema Gleichstellung und den Medien. Artikel 39 verpflichtet alle Medien (staatliche wie private), die Gleichstellung von Männern und Frauen zu garantieren und jegliche Form von Diskriminierung zu unterlassen. Staatliche Behörden sollen Vereinbarungen zur Selbstverpflichtung der Medien fördern, welche die Einhaltung der Gleichstellungsvorschriften überwachen, auch für die Bereiche Werbung und Verkaufsaktivitäten der Medien. Artikel 41 untersagt ausdrücklich Werbung, die ein diskriminierendes Verhalten darstellt. Artikel 3(a) des Werbegesetzes¹⁷⁵ erklärt jede Werbung, die die Würde einer Person verletzt oder gegen die in der Verfassung verankerten Werte und Rechte verstößt, für rechtswidrig. Diese Vorschrift bezieht sich auch auf Werbung, die Frauen auf eine erniedrigende oder diskriminierende Art darstellt und auf bloße Sexualobjekte reduziert, entweder, weil der weibliche Körper (oder ein Teil des Körpers) ohne einen Bezug zu dem Produkt, für das geworben wird, dargestellt wird, oder indem Frauen mit einem stereotypen Verhalten in Verbindung gebracht werden, das zu der Entstehung von Gewalt gegen Frauen beiträgt (wie in Organgesetz 1/2004 ausführlich dargestellt).

Das Gesetz 3/2007 enthält auch eine Reihe von Bestimmungen zu den öffentlich-rechtlichen Medien. Artikel 36 verpflichtet die öffentlich-rechtlichen Medien, sich für ein Bild der Frau (und des Mannes) in der Gesellschaft einzusetzen, das auf dem Grundsatz der Gleichheit beruht, das pluralistisch und nichtstereotyp ist, und die Verbreitung des Grundsatzes der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu fördern. Sowohl der RTVE als auch die staatliche Presseagentur EFE müssen sich in ihren Programmen für folgende Ziele einsetzen (Artikel 37(1) und Artikel (38(1) des Organgesetzes 3/2007):

- die Präsenz von Frauen in den verschiedenen Bereichen des sozialen Lebens adäquat widerspiegeln;
- eine sexistische Sprache vermeiden;
- Verhaltenskodizes als Mittel der Selbstregulierung einführen, um den Grundsatz der Gleichstellung umzusetzen;
- mit institutionellen Kampagnen zusammenarbeiten, die auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und auf die Beseitigung geschlechts-spezifischer Gewalt abzielen.

¹⁷⁵ Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l34-1988.html.

Nach Artikel 40 müssen die Behörden, die für die Überwachung der audiovisuellen Medien zuständig sind, sicherstellen, dass die Medien im Einklang mit ihrer Geschäftsordnung geeignete Maßnahmen durchführen, damit Frauen auch im Einklang mit den verfassungsmäßigen Grundsätzen und Werten behandelt werden.

In Spanien gibt es ein Institut, das die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Medien fördern soll, das "Institut für Frauen und Chancengleichheit"¹⁷⁶. Dieses Institut orientiert sich an den Zielen der Gleichstellungspläne und den geltenden Rechtsvorschriften im Bereich Gleichstellung. Es führt vor allem folgende Aktivitäten durch:

177

- Forschungsarbeiten, Studien und andere analytische Arbeiten zu dem Thema;
- Werbekampagnen mit dem Ziel, über die Gleichstellung von Männern und Frauen zu informieren und das Bewusstsein der Öffentlichkeit für dieses Problem zu schärfen;
- Koordinierung von Maßnahmen zur Förderung der gleichen Behandlung von Frauen und Männern in der Werbung und in den Medien;
- Leitung der Beobachtungsstelle für das Bild der Frau;¹⁷⁸
- Sensibilisierungskampagnen;
- Durchführung von Programmen und Aktivitäten.

Das Institut für Frauen und Chancengleichheit bietet eine Datenbank mit einer Reihe von Indikatoren, welche die Situation der Frau in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft widerspiegeln. Das Tool mit der Bezeichnung „Frauen in Zahlen“¹⁷⁹ ermöglicht die Veröffentlichung eines jährlichen Berichts, der wiederum die Grundlage für einen anderen Jahresbericht ist, den Bericht über „Frauen und Männer in Spanien“,¹⁸⁰ der vom Nationalen Institut für Statistik herausgegeben wird.¹⁸¹ Das Institut für Frauen und Chancengleichheit organisiert zusammen mit staatlichen und privaten Organisationen in unterschiedlichen Bereichen, unter anderem dem Kulturbereich, Aktivitäten zur Förderung aktiver Maßnahmen für die Beschäftigung und die Selbstständigkeit von Frauen. Zudem engagiert es sich für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und die Beseitigung von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse oder der ethnischen Herkunft, Religion oder Ideologie, der sexuellen Orientierung oder Identität, Alter, Geburt, Behinderung oder irgendeiner anderen persönlichen oder sozialen Bedingung. Auf nationaler Ebene wurden zwei Beobachtungsstellen geschaffen:

¹⁷⁶ Das Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Institut für die Chancengleichheit von Frauen) ist eine unabhängige Einrichtung, die dem Ministerium der Präsidentschaft, für die Zusammenarbeit mit dem Parlament und die Gleichstellung angegliedert ist. Es soll die Gleichstellung der Geschlechter im politischen, kulturellen wirtschaftlichen und sozialen Leben fördern, aktive Maßnahmen für die Beschäftigung und die Selbstständigkeit von Frauen unterstützen und die transversale Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung weiterentwickeln.

<https://www.inmujer.gob.es/elinstituto/conocenos/home.htm>.

¹⁷⁷ <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/comunicacion/home.htm>.

¹⁷⁸ <https://www.inmujer.gob.es/observatorios/observimg/home.htm>.

¹⁷⁹ <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>.

¹⁸⁰ <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/MujeresHombresEspana/MujeresHombresEspana.htm>.

¹⁸¹ <https://www.ine.es/>.



- die Beobachtungsstelle für Chancengleichheit von Frauen und Männern;¹⁸² sie beobachtet die Situation spanischer Frauen in verschiedenen Bereichen (auch im Kulturbereich) und bietet eine Datenbank an, um die Entwicklung in diesem Bereich zu überwachen;
- die Beobachtungsstelle für das Bild der Frau. Sie analysiert die Darstellung von Frauen in der Werbung und in den Medien, um festzustellen, welche Rollen ihnen zugewiesen werden und ob diese sexistisch sind; daneben führt sie Aktionen durch, die einen Beitrag zur Überwindung eines stereotypen Frauenbilds leisten sollen. Sie hat folgende Aufgaben:
 - Sie dient als Anlaufstelle für Beschwerden und ist *von Amts wegen* für die Überwachung von Inhalten zuständig, die als sexistisch angesehen werden;
 - sie analysiert und klassifiziert die Inhalte, um einen Überblick darüber zu erhalten, wie das Bild der Frau derzeit in der Werbung und in den Medien dargestellt wird;
 - sie geht diskriminierenden Botschaften nach, fordert die Änderung oder das Verbot von Werbekampagnen, die für Frauen erniedrigend sind, oder fordert dazu auf, ihren Ansatz in zukünftigen Aktionen zu ändern;
 - sie verbreitet Informationen, um die Ablehnung diskriminierender Behandlung durch die Medien zu fördern;
 - sie beteiligt sich an Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, um auf den Einfluss diskriminierender Behandlung in den Medien und der Werbung aufmerksam zu machen.

3.1.3.2.2. Behinderung

Nach Artikel 8(5) des audiovisuellen Gesetzes müssen die Anbieter audiovisueller Mediendienste in ihren Programmen ein ausgewogenes, normalisiertes, respektvolles und inklusives Bild von Menschen mit Behinderungen zeigen. Sie müssen Behinderung unter dem Aspekt der Bereicherung und des Ausdrucks menschlicher Vielfalt darstellen und jede Art von stereotypisierter oder verzerrter Darstellung oder von sozialen Vorurteilen vermeiden, die nach wie vor vorhanden sein mögen. Ebenso müssen sie sicherstellen, dass die Darstellung von Menschen mit Behinderungen in ihren Sendungen dem tatsächlichen Anteil dieser Menschen an der Gesellschaft entspricht.

3.1.4. Belgien (Französische Gemeinschaft Belgiens)

3.1.4.1. Off-screen-Anforderungen in Belgien (FR)

Der öffentlich-rechtliche Rundfunksender RTBF muss sicherstellen, dass sein Personalmanagement frei von Diskriminierung ist. Er ist derzeit dabei, einen Diversitätsplan für seine Mitarbeiter umzusetzen. Dieser Plan basiert auf Diversität und Inklusion und bezieht

¹⁸² <https://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIqualdad/home.htm>.



auch die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rundfunk ein, sowohl im Hinblick auf die Einstellung als auch das Karrieremanagement. Die Zahl der Frauen in Führungspositionen und in Positionen, die nach außen sichtbar sind, soll schrittweise erhöht werden (Artikel 63 des *Contrat de gestion de la RTBF* –RTBF-Vertrags).¹⁸³ Konkret muss die RTBF:

- (a) einen Plan für die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen umsetzen; zudem muss der Sender Verfahren einführen, um besonders talentierte Mitarbeiter zu ermitteln, Schulung und Bewusstseinsförderung unterstützen, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben fördern und einen Beauftragten für Chancengleichheit benennen;
- (b) eine interne Anlaufstelle für Gleichstellung und Diversität einführen; diese soll für alle Mitarbeiter und Programme zuständig sein;
- (c) die Charta der Europäischen Rundfunkunion zur Chancengleichheit von Frauen im Rundfunk annehmen;
- (d) rundfunkintern jede Initiative unterstützen, die auf die Stärkung der Diversität in den audiovisuellen Mediendiensten abzielt und die Mitarbeiter ermutigen, dies ebenfalls zu tun, vor allem, indem sie über die in diesem Bereich verfügbaren Instrumente und über die Partner mit Fachwissen informiert.

Der Diversitäts- und Gleichstellungsplan wird jährlich bewertet.

Nach Artikel 12(4) ihrer Genehmigung ist die RTBF verpflichtet, auch die unabhängigen Produzenten anzuhalten, in ihrer Beziehung zur RTBF und mit ihren eigenen Unterauftragnehmern besonders auf das Problem der Gleichstellung der Geschlechter und auf Inklusion zu achten.

3.1.4.2. On-screen-Anforderungen in Belgien (FR)

Gemäß Artikel 9 Absatz 1 des Gesetzes über die audiovisuellen Mediendienste der Französischen Gemeinschaft Belgiens¹⁸⁴ müssen die RTBF und andere Anbieter audiovisueller Mediendienste, für die dieses Gesetz gilt, eine Reihe von Auflagen erfüllen. Sie dürfen keine Programme ausstrahlen, die gegen das Gesetz oder gegen die allgemeinen Interessen verstoßen, die Würde des Menschen oder die Gleichberechtigung von Frauen und Männern missachten oder die zu Diskriminierung, Hass oder Gewalt aufstacheln, insbesondere aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, oder die den Völkermord des nationalsozialistischen Regimes während des zweiten Weltkriegs oder irgend eine andere Form des Völkermords leugnen, verharmlosen, rechtfertigen oder billigen. Ebenso sieht Artikel 11 des Gesetzes vor, dass Werbung nicht die Achtung der menschlichen Würde und die Gleichberechtigung von

¹⁸³ Cinquième contrat de gestion de la RTBF, [https://ds1.static.rtbef.be/ Artikel/pdf/2018-12-12-contrat-gestion-rtbf-2019-2022-version-definitive-1545319225.pdf](https://ds1.static.rtbef.be/Artikel/pdf/2018-12-12-contrat-gestion-rtbf-2019-2022-version-definitive-1545319225.pdf).

¹⁸⁴ Décret coordonné de la communauté française sur les services de médias audiovisuels du 26 mars 2009 (konsolidierte Fassung), http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=f&table_name=loi&cn=2009032632.



Männern und Frauen untergraben oder Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Staatsangehörigkeit, Behinderung oder Alters fördern darf.

Artikel 136(1)(14) des Gesetzes verpflichtet die belgische Regulierungsbehörde CSA, an einer regelmäßigen Analyse mitzuarbeiten, in der untersucht wird, ob die Repräsentation von Frauen und Männern im öffentlich-rechtlichen Rundfunk ausgewogen ist. Zu ihren Aufgaben gehört auch, für eine Verbreitung bewährter Verfahren im Kampf gegen sexistische Stereotype zu sorgen und spezifische Empfehlungen zu formulieren. Ferner muss sie jedes Jahr eine Follow-up-Stellungnahme über die Umsetzung von Maßnahmen zugunsten einer ausgewogenen Repräsentation von Männern und Frauen sowie alle zwei Jahre eine regelmäßige Analyse des Stands der Repräsentation in der audiovisuellen Landschaft der französischen Gemeinschaft Belgiens (Artikel 136 (3) des Gesetzes) vorlegen.

Alle Aktionen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks müssen im Einklang mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung stehen. RTBF ist folglich verpflichtet, sich für Diversität und die Gleichstellung von Frauen und Männern einzusetzen und sexistische und homophobe Verhaltensweisen und Stereotypen zu bekämpfen. Der Sender muss sicherstellen, dass in all seinen Programmen auf die Darstellung der Diversität der Herkunft, des Geschlechts, Alters und der sozialen Herkunft geachtet wird, um für mehr Sichtbarkeit und eine gerechtere Repräsentation von Minderheiten zu sorgen. Er muss auch auf eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in seinen Programmen achten und die Unterrepräsentation von Frauen in Informationssendungen korrigieren, vor allem mehr Expertinnen zu Wort kommen lassen. Zu diesem Zweck nutzt er die Expertalia-Datenbank oder eine ähnliche Datenbank (Artikel 5(j) des RTBF-Vertrags). RTBF muss sich auch in allen Programmen, vor allem aber in den Informationssendungen und in Fortbildungsprogrammen, mit wichtigen sozialen Themen befassen, so etwa der Gleichstellung von Männern und Frauen, dem Kampf gegen die Diskriminierung und gegen sexistische Stereotype und Vorurteile, gegen Homophobie, der Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Chancengleichheit, der Respektierung der Rechte von Minderheiten und der am stärksten gefährdeten Menschen (Artikel 6(2)(c) des RTBF-Vertrags).

3.2. Kriterien für die öffentliche Förderung

Filmförderinstitutionen spielen eine wichtige Rolle für die öffentliche Unterstützung der Film- und Fernsehindustrie. Daher können sie auch einen Beitrag zur Förderung von Diversität und Inklusion leisten, indem sie entsprechende Kriterien für die Förderung von Filmen einführen.

2019 hat die Europäische Audiovisuelle Informationsstelle für die Europäische Kommission im Rahmen des Creative Europe-Programms ein „Mapping der Kriterien für die



öffentliche Förderung von Filmen und audiovisuellen Medien in der EU¹⁸⁵ („EAO Mapping report“) veröffentlicht. Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Kriterien, die Filmfonds und audiovisuelle Fonds bei der Vergabe der Fördermittel für Filmprojekte (für alle Stufen des Produktionsprozesses und die kommerziellen Verwertungsfenster) anwenden. Auf diese Weise soll ein besseres Verständnis für die Beweggründe der öffentlichen Unterstützung für europäische Filme und audiovisuelle Werke in EU-Mitgliedstaaten vermittelt werden.

Zu den Kriterien, die in dem EAO-Mapping-Bericht erwähnt werden, zählen auch Minderheiten und Gender. Nachstehend sind die Informationen in aktualisierter Form dargestellt.

3.2.1. Gender

3.2.1.1. Off-screen-Anforderungen für die öffentliche Förderung

Der EAO-Mapping-Bericht enthält eine Fallstudie zu den Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter hinter der Kamera, die von den Förderfonds umgesetzt wurden. Diese hat eine bestimmte Typologie dieser Maßnahmen und relevante Beispiele für jede Kategorie vorgeschlagen. Dem EAO-Mapping-Bericht zufolge hatten 15¹⁸⁶ von 28 Ländern Maßnahmen oder irgendeine Form von Initiative zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter hinter der Kamera eingeführt.¹⁸⁷

3.2.1.1.1. Datenerhebung und Monitoring

Das Thema „Gender“ spielt in der europäischen Filmförderung eine wichtige Rolle. Viele der europäischen Förderprogramme enthalten Gender-Indikatoren. So erhebt das Schwedische Filminstitut seit 2000 Gender-Daten zu verschiedenen Themen wie dem Anteil der Förderanträge für Filmprojekte (Produktion und Entwicklung), bei denen Frauen eine führende Rolle spielen; dem Anteil an Regisseurinnen, die an Preisverleihungen und an Filmfestivals teilnehmen, der Analyse des Budgets für Projekte, bei denen Frauen eine Schlüsselrolle spielen, und dem Anteil von Filmen mit Frauen in einer führenden Rolle. 15 EU-Fördereinrichtungen haben vor kurzem Berichte und Studien zum Thema Gender veröffentlicht, entweder als eigenständiges Dokument oder als Teil eines jährlichen Statistikberichts (u.a. das Österreichische Filminstitut (ÖFI),¹⁸⁸ das Dänische Filminstitut

¹⁸⁵ „Mapping of film and audiovisual public funding criteria in the EU“, European Audiovisual Observatory, Strasbourg, 2019,

<https://rm.coe.int/mapping-of-film-and-audiovisual-public-funding-criteria-in-the-eu/1680947b6c>. Deutscher Titel: „Mapping der Kriterien für die öffentliche Förderung von Filmen und audiovisuellen Medien in der EU“,

¹⁸⁶ AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GB, HR, IE, IT, NL, PT, SE, SI.

¹⁸⁷ Die unterschiedlichen Optionen/Maßnahmen bedeuten jedoch nicht, dass nicht auch andere Maßnahmen möglich sind. Ein Fond kann folglich mehrere Mechanismen gleichzeitig nutzen.

¹⁸⁸ Österreichisches Filminstitut, „Zentrale Ergebnisse - Österreichischer Film Gender Report 2012-2016“, <https://equality.filminstitut.at/de/zentrale-ergebnisse-oesterreichischer-film-gender-report-2012-2016/>.



(DFI),¹⁸⁹ das französische Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC),¹⁹⁰ das British Film Institute (BFI)¹⁹¹ und das Schwedische Filminstitut (SFI).¹⁹²

Darüber hinaus schreiben einige Fördereinrichtungen auch vor, dass Antragsteller Auskunft darüber geben müssen, wie die wichtigsten Aufgaben in dem geplanten Projekt zwischen Männern und Frauen verteilt sind. So fordert zum Beispiel die Broadcasting Authority of Ireland (BAI), dass Produzenten, die einen Antrag auf Förderung durch Sound & Vision¹⁹³ stellen, über die Verteilung der wichtigsten kreativen Rollen (Regisseur, Produzent, Drehbuchautoren, Editor, Kameramann/Director of photography usw.) zwischen Männern und Frauen informieren. Ohne diese Informationen wird die letzte Rate der Fördermittel nicht ausgezahlt.¹⁹⁴ Das Österreichische Filminstitut (ÖFI) fordert dagegen, dass Daten über den Anteil der am Projekt beteiligten weiblichen Filmschaffenden bereits bei der Antragstellung vorgelegt werden.¹⁹⁵ Dasselbe gilt für das Dänische Filminstitut. Auch dort müssen Filmemacher seit 2019 Informationen über die Geschlechterverteilung der Mitwirkenden an ihren Projekten vor und hinter der Kamera vorlegen, wenn sie einen Antrag auf Förderung stellen.¹⁹⁶ In Zukunft müssen Produzenten auch die Honorare für Besetzung und Filmstab nach Geschlecht aufgeschlüsselt angeben, ebenso die Zahl der Worte in den Rollen des endgültigen Drehbuchs aufgeschlüsselt nach Männern und Frauen. Ähnliche Auflagen für Antragsteller gelten für das BFI,¹⁹⁷ Screen Scotland¹⁹⁸ oder das SFI.¹⁹⁹

Einige der Förderprogramme berücksichtigen auch die Repräsentation von Frauen vor der Kamera. So hat zum Beispiel das spanische ICAA ein Label für Filme und audiovisuelle Werke eingeführt – „besonders empfehlenswert für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“²⁰⁰ – ebenso wie die Berücksichtigung des Kriteriums Alter.

¹⁸⁹ Det Danske Filminstitut, „Køn i dansk film 2012-2019“, <https://www.dfi.dk/branche-og-stoette/publikationer-og-indsatser/publikationer/koen-i-dansk-film-2012-2019>.

¹⁹⁰ CNC, „Parité : bilan 2020 des engagements du CNC“, https://www.cnc.fr/a-propos-du-cnc/etudes-et-rapports/bilans/parite--bilan-2020-des-engagements--du-cnc_1369035.

¹⁹¹ British Film Institute, „BFI gender pay gap report“, 2017, <https://www.bfi.org.uk/education-research/film-industry-statistics-reports/reports/bfi-gender-pay-gap-report>.

¹⁹² Svenska Filminstitutet, „The Money Issue - Gender Equality Report 2018“, https://www.filminstitutet.se/globalassets/_dokument/sfi-gender-equality-report-2018---lowres.pdf.

¹⁹³ Sound & Vision 4 ist ein Fördersystem für Fernseh- und Radioprogramme. Es wird über Fernsehlizenzgebühren finanziert.

¹⁹⁴ Broadcasting Authority of Ireland, „BAI Gender Action Plan 2018“ https://www.bai.ie/en/media/sites/2/dlm_uploads/2018/04/20180423_BAI_GenderActionPlan_vFinal_AR.pdf.
Siehe auch Broadcasting Authority of Ireland, „Review of the BAI's Gender Action Plan Activities 2018 & 2019 and Proposed Activities for 2020“, https://www.bai.ie/en/media/sites/2/dlm_uploads/2020/03/20200304_GAP-Review-Report-Proposals_vFinal.pdf.

¹⁹⁵ Artikel 1.2 der Förderrichtlinien, <https://www.filminstitut.at/de/guidelines/>.

¹⁹⁶ <https://www.dfi.dk/nyheder/nu-indfores-selvangivelse-om-konsfordeling-i-filmproduktioner>.

¹⁹⁷ P. 16 des BFI Production Funding Guidelines, British Film Institute, „Making an application to the BFI Production Fund“, Oktober 2020, <https://www.bfi.org.uk/get-funding-support/create-films-tv-or-new-formats-storytelling/production-fund>.

¹⁹⁸ <https://www.creativescotland.com/resources/our-publications/funding-documents/equalities-monitoring>.

¹⁹⁹ Svenska Filminstitutet, „Generella villkor för stöd till film“, <https://www.filminstitutet.se/globalassets/1.-sok-stod/filminstitutets-stod/generella-villkor/generella-villkor-stod-till-film-for-2017.pdf>.

²⁰⁰ Resolución de 16 de noviembre de 2011, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se establecen criterios para el otorgamiento a las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales



Die Verleihung des Labels ist an eine Reihe von Kriterien geknüpft, etwa nicht-sexistische Sprache, Bekämpfung von Gender-Stereotypen und –Rollen oder die gleichberechtigte Darstellung beider Geschlechter. Filme, die mit einem solchen Label ausgezeichnet werden, können in der Werbung ein besonderes Piktogramm verwenden.

3.2.1.1.2. Gleichstellung der Geschlechter und Förderpolitik

Mehrere EU-Förderfonds haben die Gleichstellung der Geschlechter in ihre Förderkriterien aufgenommen. Dies spiegelt sich entweder in den allgemeinen Zielen wider, die der Filmfonds verfolgt, in einer mittelfristigen Strategie oder in konkreten mittel- oder langfristigen Zielen.

Allgemeine Anforderungen werden etwa vom Filmfonds der Niederlande bei der Auswahl der Bewerber berücksichtigt, u.a. Diversität, Gleichstellung der Geschlechter und die Repräsentation von Menschen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund.²⁰¹ Eines der Ziele des Filmfonds Wien besteht in der „Förderung von bislang im Filmschaffen unterrepräsentierten Gruppen, insbesondere von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund, die trotz hoher filmberuflicher Qualifikation zu wenig in gestaltenden Positionen vertreten sind.“²⁰²

Einige der Fonds haben eine Genderpolitik oder –strategie entwickelt, die in der Regel auf der Erhebung bestimmter Daten basiert. Sie haben Arbeitsgruppen eingerichtet, um konkrete Empfehlungen und Vorschläge für die Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter zu formulieren. Weitere Initiativen sind eine stärkere Sensibilisierung für die Gender-Problematik und Diversität, die Organisation von Schulungen und gezielter Förderung usw. Die Gender- und Diversitätspolitik des Dänischen Filminstituts besteht überwiegend in der Zusammenarbeit mit der Filmindustrie, um Informationen zu sammeln und auszutauschen und die Öffentlichkeit stärker für das Thema zu sensibilisieren. 2016 gründete das DFI drei Aktionsgruppen, die Vorschläge erarbeiten sollten, wie man im dänischen Kino mehr Diversität erreichen kann.²⁰³ Ausgehend von den Empfehlungen dieser Arbeitsgruppen hat der Fonds das Dokument „Ziele für eine ausgewogene Repräsentation der Geschlechter im dänischen Film erarbeitet.“²⁰⁴ Diese Ziele basieren auf drei Hauptaktionen:

de la categoría „Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género“, así como pictograma informativo (Entschließung des ICAA vom 16. November 2011 über die Einführung des Labels „besonders empfohlen für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ für Filme und audiovisuelle Werke), <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-18717-consolidado.pdf>.

²⁰¹ Algemeen Reglement van de Stichting Nederlands Fonds voor de Film, January 2021, . . , https://www.filmfonds-wien.at/files/ffw_f_rderrichtlinien_teil-a_allgemeiner-teil.pdf; Englische Fassung unter <https://www.filmfonds.nl/media/inline/id/2225>.

²⁰² Artikel 2 der Förderrichtlinien des Filmfonds Wien, Allgemeiner Teil, Förderziele, https://www.filmfonds-wien.at/files/ffw_f_rderrichtlinien_teil-a_allgemeiner-teil.pdf.

²⁰³ Berichte der Aktionsgruppe 1, <https://www.dfi.dk/files/docs/2018-02/Aktionsgruppe%20I%20-%20rapport%20om%20k%C3%B8nsdiversitet%20i%20dansk%20film.pdf>; Action Group 2, <https://www.dfi.dk/files/docs/2018-02/ANBEFALINGER%20-%20Arbejdsgruppe%20II%20-FINAL%20271016.pdf>; Action Group 3, <https://www.dfi.dk/files/docs/2018-02/Barrieregruppe%20konklusion.pdf>.

²⁰⁴ https://www.dfi.dk/files/docs/2018-02/Maalsætning-for-en-bedre-koensbalance-i-dansk-film_dec_16.pdf



- einem permanenten Dialog mit den Organisationen der Filmindustrie;
- Einbeziehung von Gender-Initiativen in allen DFI-Abteilungen;
- Monitoring von Gender-Daten und Veröffentlichung von Jahresfortschrittsberichten.

Im Jahr 2017 veröffentlichte das DFI einen Aktionsplan für die Arbeit. Zudem wurde ein Dialog zwischen den Vertretern der Filmbranche, Agenturen und Fernsehsendern angeregt. Das Forum startete sodann eine Reihe von Initiativen, etwa einen Überblick über den Werdegang von Filmdozenten von der Ausbildung bis zur Premiere; Initiativen mit Schwerpunkt auf den Erfahrungen der Zuschauer „Manusfestet“ (ein Manifest über Rollenstereotypen); bei der jüngsten Aktion geht es um eine „Selbstauskunft“ von Produzenten, die Fördermittel beantragen wollen.²⁰⁵

Gender-Maßnahmen oder –Strategien (oder allgemeiner Maßnahmen für Diversität und Gleichstellung) wurden auch von anderen Filmförderinstitutionen eingeführt, dem ÖFI,²⁰⁶ Screen Ireland,²⁰⁷ Screen Scotland,²⁰⁸ Film Cymru Wales²⁰⁹ und dem SFI²¹⁰.

Auch wollen einige europäische Filmfonds langfristig ihre Mittel gleichmäßiger zwischen Männern und Frauen verteilen. Das österreichische ÖFI verpflichtet sich, „auf das Erreichen eines Frauenanteils von 50% im Hinblick auf die am Projekt beteiligten zu achten.“²¹¹ Das Ziel der Finnischen Filmstiftung ist, die Zahl der weiblichen Antragsteller auf 50% zu erhöhen.²¹² 2013 hat das SFI sich in seinem Aktionsplan „Auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter in der Filmproduktion“²¹³ zum Ziel gesetzt, bis 2015 eine Gleichstellung in der Filmproduktion in Schweden zu erreichen. Diese Zielsetzung wurde in dem neuen Aktionsplan des SFI auf die Repräsentation vor und hinter der Kamera ausgedehnt.²¹⁴ Das BFI will mit seinem Filmfonds bis 2022 eine nach Geschlechtern ausgewogene Verteilung der Fördermittel an Filmschaffende im Vereinigten Königreich erreichen;²¹⁵ Dies ist Teil einer umfassenderen Inklusionspolitik, die sich auch an

²⁰⁵ <https://www.dfi.dk/branche-og-stoette/publikationer-og-indsatser/konsbalance>.

²⁰⁶ <https://equality.filminstitut.at/de/>.

²⁰⁷ <https://www.screenireland.ie/about/gender>.

²⁰⁸ <https://www.creativescotland.com/what-we-do/the-10-year-plan/connecting-themes/equalities-and-diversity>.

²⁰⁹ <http://ffilmcymruwales.com/index.php/about-us/our-policies>.

²¹⁰ <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>.

²¹¹ Mission Statement der Projektkommission 2017-2020, <https://equality.filminstitut.at/de/mission-statement>. Dieses Ziel ergibt sich aus dem Grundsatz des Gender Budgeting, der seit 2009 in der österreichischen Bundesverfassung verankert ist (Artikel 19 und 51). Gender Budgeting bedeutet eine gerechte Verteilung der finanziellen Mittel zwischen den Geschlechtern, um das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen im Rahmen der Haushaltsführung zu erreichen.

²¹² Siehe die Zahlen des FFF über Gender 2019: <https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2020/11/Elokuvavuosi-Facts-Figures-2019.pdf>.

²¹³ https://www.filminstitutet.se/globalassets/4.-om-oss/svenska-filminstitutet/engelsk-media/eng_towards-gender-equality-in-film-production_may2013.pdf.

²¹⁴ https://www.filminstitutet.se/globalassets/_dokument/handlingsplaner/mal-2020-en-jamstalld-filmproduktion-bade-framfor-och-bakom-kameran-2016.pdf,

https://www.filminstitutet.se/globalassets/_dokument/handlingsplaner/actionplan_genderequality_eng_final.pdf.

²¹⁵ <https://www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion/inclusion-targets>



unterrepräsentierte ethnische Gruppen richtet und außerdem LGBTQ+ oder gehörlose Menschen oder Menschen mit Behinderungen einbezieht.

3.2.1.1.3. Auswahlausschüsse

Bei Maßnahmen, die sich an Auswahlausschüsse richten, geht es in erster Linie um eine ausgewogene Zusammensetzung der Ausschüsse und um eine stärkere Sensibilisierung für das Thema Gender. So ist zum Beispiel die Mehrheit der CNC-Mitarbeiter Frauen (61,6%), und in den 53 CNC-Ausschüssen, die im Dezember aktiv waren, wird der Grundsatz der Gleichheit der Geschlechter eingehalten: 51% der Ausschussmitglieder sind Frauen, gegenüber 40% im Jahr 2013. Ferner hat der CNC in die Vereinbarungen, die er mit französischen Regionen unterzeichnet hat, inzwischen systematisch einen Paragraphen zur Gleichstellung der Geschlechter eingefügt. Die Verhandlungen für die Vereinbarungen der Jahre 2020-2022 enthalten die Verpflichtung, dass die Ausschüsse, die Filme für die Förderung durch die Regionen auswählen, paritätisch von Männern und Frauen besetzt sein müssen. Daneben wird besonderes Gewicht auf die Repräsentation von Frauen vor und hinter der Kamera gelegt.²¹⁶ Ähnliche Verpflichtungen hat das ÖFI für die Zusammensetzung der Projektkommission festgelegt. Auch dort muss eine „angemessene Vertretung der Frauen“ sichergestellt sein.²¹⁷ Und das katalonische ICEC schreibt vor, dass eine Gleichheit der Geschlechter in der Zusammensetzung der Auswahlkommissionen garantiert sein muss.²¹⁸

3.2.1.1.4. Zusätzliche Unterstützung

Einige Förderprogramme gewähren zusätzliche Unterstützung, wenn die Teilnahme vom Geschlecht her ausgewogen ist oder wenn weibliche Filmschaffende in Schlüsselpositionen beteiligt sind. Die Bewertung dieser Kriterien erfolgt in der Regel anhand eines Punktesystems, das die Beteiligung von Frauen in der Regie, der Produktion, beim Script oder bei den Departments misst – die Zahl der Punkte wirkt sich auf die Berücksichtigung des Förderantrags und/oder der Preisverleihung aus.

²¹⁶ Siehe CNC, "Parité : bilan 2020 des engagements du CNC", *op.cit.*

²¹⁷ Bundesgesetz vom 25. November 1980 über die Förderung des österreichischen Films (Filmförderungsgesetz), § 6 (1), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009500>.

²¹⁸ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Artikel 12, https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=698967.

**Tabelle 4. Ausgewählte Beispiele für Maßnahmen zugunsten von Frauen, die sich auf den Förderantrag auswirken**

Land	Fonds	Art	Beschreibung
AT	ÖFI	Bonus	Der Gender Incentive-Bonus kann in Anspruch genommen werden, wenn der Film eine Mindestzahl an Mitarbeiterinnen aufweist – die Produktionsgesellschaft erhält automatisch zusätzliche Fördermittel in Höhe von EUR 30 000, die nicht zurückgezahlt werden müssen. In Anspruch genommen kann der Betrag nur für Stoff- und Projektentwicklung (Script-/Projektentwicklung) von neuen Projekten, bei denen mindestens zwei der drei Departments von Frauen besetzt sein müssen (Produktion, Regie oder Drehbuch). ²¹⁹
	Filmfonds Wien	Bewertungskriterien & Bonus	Bei der Fernsehproduktion finden Filme, deren Drehbücher von Autorinnen stammen, und Filme, die von Regisseurinnen gedreht werden, besondere Berücksichtigung. ²²⁰ Außerdem können die Förderhöchstgrenzen nur dann beantragt werden, wenn zumindest eine der folgenden Positionen von einer Frau eingenommen wird: Produktion, Drehbuch, Regie. ²²¹
FR	CNC	Bonus	Für Kinofilme mit einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen in Schlüsselpositionen (bewertet anhand von neun Schlüsselpositionen) können Produktionsgesellschaften einen direkten Zuschuss in Höhe von 15% der von ihnen investierten Summe zusätzlich zu der automatischen Förderung durch das CNC (Referenzförderung) erhalten. ²²²
IT	MIBAC	Auswahlkriterien	Bei selektiver Förderung ist die Tatsache, dass eine Frau Regie führt, ein wichtiger Aspekt für eine positive Entscheidung über einen Förderantrag. ²²³
PT	Instituto do Cinema e do Audiovisual	Bonus	Bei der Unterstützung von Pre-Produktion kann der Höchstbetrag um 10% aufgestockt werden, wenn mehr als 50% der Drehbuchautoren Frauen sind. ²²⁴
ES	ICAA	Bewertungskriterien	Bei allen Produktionsstufen wird bei der Bewertung von Filmprojekten die Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigt (oder die Beteiligung von Frauen) Dieses Kriterium gilt als erfüllt, wenn in zehn der wichtigsten

²¹⁹ <https://equality.filminstitut.at/de/gender-incentive-2019/>

²²⁰ Artikel 4 der Förderrichtlinien, https://www.filmfonds-wien.at/files/ffw_f_rderrichtlinien_teil-d_herstellung-von-fernsehproduktionen.pdf.

²²¹ Artikel 1 der Förderrichtlinien (Geltungsbereich), *Op. cit.*

²²² Nur für die Unterstützung der Produktion von Kinospielefilmen, siehe die Artikel 211-86-1 bis 211-86-5 des Film and Moving Image Code, *op. cit.*

²²³ Artikel 16 Absatz 3 Buchstabe b) der Ausschreibung für selektive Förderung von 2018, http://www.cinema.beniculturali.it/uploads/DCA/2018/bando-selettivi_2018.pdf.

²²⁴ Artikel 11 von Anhang 2, http://www.ica-ip.pt/fotos/downloads/2_anexo_ii-escrita_e_desenvolvimento_de_obras_cinematograficas_2018_237645b0ebbd2123d7.pdf und Anhang 14; http://ica-ip.pt/fotos/downloads/14_anexo_xiv-escrita_e_desenvolvimento_audiovisual_2018_322125b17f7196c2e5.pdf.



Land	Fonds	Art	Beschreibung
			Produktionskategorien mindestens 40% der leitenden Positionen mit Frauen besetzt sind. Ebenso wird vorgeschrieben, dass bei einer männlichen Co-Beteiligung die Punktezahl proportional zu der Zahl von Frauen ist, sofern nachgewiesen wird, dass sie dasselbe Verantwortungsniveau haben. Das muss sich in den Filmcredits widerspiegeln (der namentlichen Nennung der Personen, die an einem Film mitgewirkt haben). ²²⁵
	ICEC	Bewertungs-kriterien	Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist integraler Bestandteil der Bewertung eines Förderantrags. Die Gleichstellung der Geschlechter wird anhand von Punkten bewertet, die für einzelne Kriterien vergeben werden: für die Anzahl von Frauen in Schlüsselrollen (Regie, Produktion, Drehbuch, Kamera, Editor, Musik, Ton oder Spezialeffekte). ²²⁶ Bei Unterstützung für die Pre-Produktion stützt sich die Bewertung auf Regie, Produktion und Drehbuch. ²²⁷
	Baskenland	Bewertungs-kriterien	Wenn Frauen im Management, beim Script und/oder als Executive Producer beteiligt sind, bringt dies maximal fünf von insgesamt 100 Punkten. Dies gilt auch für den Beitrag des Projekts zu einer ausgewogenen und nicht-stereotypisierten Darstellung der unterschiedlichen Genres. ²²⁸

Quelle: Europäische Audiovisuelle Informationsstelle, „Mapping of film and audiovisual public funding criteria in the EU“, 2019.

3.2.1.1.5. Förderung ausschließlich für Frauen

Eine Förderung, die nur für Frauen bestimmt ist, hat nur Screen Ireland, die staatliche Filmförderereinrichtung Irlands. Der Enhanced Production Funding for Female Talent²²⁹ kann von Irinnen in Anspruch genommen werden, deren Projekte für eine Förderung durch die

²²⁵ Orden CUD/769/2018, de 17 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas previstas en el Capítulo III de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y se determina la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales (texto consolidado), <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-10176-consolidado.pdf>.

²²⁶ Resolució CLT/1055/2020, de 15 de maig, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell d'Administració de l'Institut Català de les Empreses Culturals, pel qual s'aproven les bases específiques que han de regir la concessió de subvencions per a la producció de llargmetratges cinematogràfics, Artikel 7(1)(c), https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=873522.

²²⁷ Resolució CLT/1074/2020, de 18 de maig, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell d'Administració de l'Institut Català de les Empreses Culturals pel qual s'aproven les bases específiques que han de regir la concessió de subvencions per al desenvolupament de projectes audiovisuals, Artikel 7(1)(c), https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=873591.

²²⁸ Artikel 32 der Verordnung ECD/2796/2015 vom 18. Dezember über die Grundlagen für die Hilfen in Kapitel III von Gesetz 55/2007 vom 28. Dezember für die Förderung von Filmen und für die Festlegung der Struktur des Verwaltungsregisters von Filmgesellschaften und audiovisuellen Unternehmen, <https://www.boe.es/boe/dias/2015/12/23/pdfs/BOE-A-2015-14059.pdf>.

²²⁹ <https://www.screenireland.ie/gender-and-diversity/ifb-gender-statistics/enhanced-production-funding-for-female-talent-other-funding-schemes>.



irischen Förderprogramme für die Produktion von Spielfilmen und Dokumentarfilmen in Frage kommen. Die Zuschüsse aus diesem Fonds werden zusätzlich zu dem Betrag gezahlt, der für die oben genannten Regelungen zur Verfügung steht, und können bis zu 100 000 EUR für Spielfilme betragen, wenn eine Frau das Drehbuch geschrieben hat oder eine Frau Regie führt, und bis 25 000 EUR für Dokumentarfilme, bei denen eine Frau Regie geführt hat. Ein weiteres Fördersystem, das Production and Training Scheme for Female Creative Talent (POV)²³⁰ unterstützt Drehbuchautorinnen und Regisseurinnen und fördert Low-Budget-Spielfilme (mit einem Budget bis 400 000 EUR). In beiden Fällen wird erwartet, dass der Grundsatz der Gleichstellung beim gesamten Filmstab gewahrt wird, der an der Produktion beteiligt ist. Sechs ausgewählte Teams können eine Entwicklungsförderung erhalten – bis 10 000 EUR pro Team für die erste Stufe der Projektentwicklung – von denen nur drei eine Produktionsförderung erhalten können, neben weiterer Hilfe, u.a. Zugang zu Netzwerk-Veranstaltungen, Mentoring und High-Level-Schulung mit etablierten Branchenexperten.

3.2.1.1.6. Schulung, Mentoring und andere Maßnahmen

Eine Reihe von Schulungs- und Mentoring-Initiativen sollen die Chancen von Filmemacherinnen in der Film- und Fernsehindustrie verbessern. Das österreichische Filminstitut ÖFI hat 2015 das „ProPro-Produzentinnenprogramm“ zur Stärkung österreichischer Filmproduzentinnen gestartet,²³¹ „ProPro“ soll Frauen helfen, ihre Filmprojekte und/oder Unternehmensstrategien sowie ihre Leadership-Kompetenzen und ihre Karriereplanung zu entwickeln. Der belgische Fonds Screen Brussels ist ein Partner von „BoostCamp“ mit dem Zweck, die Entwicklung von Frauenfilm-Projekten und von Spielfilmserien in Belgien zu fördern.²³² Das dänische Filminstitut hat sich für einen anderen Ansatz entschieden: Es bietet Schulungen für Menschen an, die an der Entscheidung über Förderanträge in Dänemark beteiligt sind. Sie sollen unbewusste Verhaltensmuster erkennen und verstehen.²³³

Das SFI hat 2016 die Webseite „Nordic Women In Film“ gestartet.²³⁴ Sie soll dazu beitragen, dass der Beitrag von Frauen in der Filmindustrie in Schweden stärker in der Öffentlichkeit sichtbar wird. Die finnische Filmstiftung (FFF) hat die „Guidelines for the prevention of sexual harassment in the film and television industries“ („Leitlinien zur Bekämpfung sexueller Belästigung in der Film- und Fernsehindustrie“) veröffentlicht, um ein frühzeitiges Eingreifen und wirkungsvolle Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung in der Branche sicherzustellen.²³⁵

²³⁰ https://www.screenireland.ie/images/uploads/general/POV_Guidelines_APPROVED.pdf.

²³¹ <https://equality.filminstitut.at/de/propro/>, siehe die Webseite von ProPro: <http://propro.filminstitut.at/>.

²³² <http://leboostcamp.com/>.

²³³ <https://www.dfi.dk/en/english/about-dfi/enhanced-diversity-efforts>.

²³⁴ <http://www.nordicwomeninfilm.com/about/>.

²³⁵ https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2020/10/Guidelines_for_the_prevention_of_sexual_harassment_in_the_film_and_tv_industries.pdf.



3.2.1.2. On-screen-Anforderungen für die staatliche Förderung

Nach dem EAO Mapping-Bericht haben mehrere Förderfonds Maßnahmen zur Verbesserung der Repräsentation von Frauen vor der Kamera eingeführt.

Tabelle 5. Ausgewählte Beispiele für On-Screen-Gender-Maßnahmen nationaler Fonds/Bundesfonds

Land	Fonds	Beschreibung der Maßnahme
AT	ÖFI	Das österreichische Filminstitut setzt den Bechdel-Test ein, ²³⁶ um den Inhalt der eingereichten Drehbücher zu analysieren. ²³⁷ Zudem führt der Fonds einen Drehbuchwettbewerb für Frauenfiguren jenseits der Klischees unter dem Titel „If she can see it, she can be it.“ durch. ²³⁸
ES	ICAA	Der Fonds hat das Label „Besonders empfehlenswert für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter“ für Filme und audiovisuelle Werke eingeführt, ²³⁹ das im Zusammenhang mit der Altersfreigabe bewertet wird. Dieses Label erhalten Filme, wenn sie bestimmte Kriterien erfüllen: nicht-sexistische Sprache, Bekämpfung von Gender-Stereotypen und -Rollen oder die Darstellung beider Geschlechter auf der Grundlage der Gleichheit. Ein Film, der mit diesem Label ausgezeichnet wird, kann ein Piktogramm für seine Werbung verwenden.
IE	BAI	Die BAI hat im Rahmen ihres bis 2019 laufenden Förderprogramms vor allem Projekte berücksichtigt, die Geschichten von Frauen erzählen. ²⁴⁰
PL	PISF	Der Bechdel-Test ist Teil der Dokumente, die bei einem Antrag auf Fördermittel mit eingereicht werden müssen. Dies hat jedoch keinen Einfluss auf die Bewertung des Antrags und dient lediglich der Information.

Quelle: Europäische Audiovisuelle Informationsstelle, „Mapping of film and audiovisual public funding criteria in the EU“, 2019.

²³⁶ Der Bechdel-Test ist eine Methode zur Bewertung der Repräsentation und Darstellung von Frauen vor der Kamera. Dabei geht es um drei Fragen: (1) Gibt es mindestens zwei Frauenrollen? (2) Sprechen sie miteinander (3) Unterhalten sie sich über etwas anderes als einen Mann? Siehe <https://bechdeltest.com>.

Zu den Kriterien des ÖFI:

https://equality.filminstitut.at/de/view/files/download/showDownload/?tool=12&feld=download&sprach_con nect=21&tmp=true.

²³⁷ <https://equality.filminstitut.at/de/was-bisher-geschah>.

²³⁸ <https://equality.filminstitut.at/de/menu257>.

²³⁹ Resolución de 16 de noviembre de 2011, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se establecen criterios para el otorgamiento a las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales de la categoría „Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género“, así como pictograma informativo, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-18717>.

²⁴⁰ <https://www.bai.ie/en/bai-focuses-on-womens-stories-under-sound-vision-scheme>.



3.2.2. Linguistische Minderheiten

Die Festlegung sprachlicher Anforderungen für Filme dient dazu, die Produktion von Filmen und audiovisuellen Werken in der Hauptsprache des Landes zu garantieren, aber auch dazu, die Produktion in Minderheitensprachen zu fördern. In Schweden bewertet das SFI, ob ein Projekt in einer anderen Sprache als Schwedisch, darunter auch die schwedischen Minderheitensprachen (Jiddisch, Romani, Sami, Finnisch und Meänkieli) Chancen hat, schwedische Zuschauer zu erreichen. Eines der Ziele des SFI ist in der Tat, bei der Verteilung der Fördermittel die Zugänglichkeit von Filmen in den nationalen Minderheitensprachen zu verbessern. In anderen Ländern wie Finnland oder Rumänien kann ein Film, dessen Original in einer nationalen Minderheitensprache gedreht wurde, als ein nationales Werk eingestuft werden.

Es gibt sogar einige regionale Fonds, die speziell die Produktion in einer regionalen Sprache oder einem regionalen Dialekt fördern. Die folgende Tabelle stellt einige Beispiele für die Anforderungen im Zusammenhang mit Filmprojekten in regionalen Sprachen vor.

Tabelle 6. Sprachliche Kriterien in ausgewählten Fonds

Fonds	Beschreibung
Ffilm Cymru Wales	Ffilm Cymru Wales fördert walisische Kultur und Filmprojekte in walisischer Sprache. Allerdings ist dies keine obligatorische Voraussetzung für eine Förderung.
Northern Ireland Screen	Der Irish Language Broadcast Fund fordert, dass mindestens 75% der gesprochenen Wörter in der Produktion in irischer Sprache sind. Daneben ist eines der Kriterien für die Bewertung eines Förderantrags, dass der Film einen „Beitrag zur Stabilität und Nachhaltigkeit des Produktionssektors für irische Filmprojekte unabhängiger Produzenten“ in Nordirland leisten muss.
ICEC	Das katalanische Kinogesetz sieht vor, dass die Bürger Kataloniens das Recht haben, „Filme entweder in Katalanisch oder in Spanisch zu sehen und Werke im Original mit Untertiteln vorzuziehen“.

Quelle: Europäische Audiovisuelle Informationsstelle, „Mapping of film and audiovisual public funding criteria in the EU“, 2019.

3.2.3. Ethnische, soziale und religiöse Vielfalt

Quoten oder andere bindende Maßnahmen zu Diversität (auf der Grundlage der ethnischen, sozialen oder religiösen Herkunft) gibt es in Filmfonds und audiovisuellen Fonds in der EU28 nicht.²⁴¹ Trotzdem werden diese Faktoren von Förderfonds in 17 Ländern noch immer berücksichtigt.²⁴² Im Hinblick auf ethnische, soziale und/oder religiöse Vielfalt lassen sich folgende allgemeine Typologien feststellen:

²⁴¹ Der Mapping-Bericht wurde vor dem Brexit erstellt.

²⁴² BG, CY, CZ, DE, DK, ES, FR, GB, HR, HU, LT, LV, NL, PT, RO, SE, SK



- Diversität ist Teil der Bewertungskriterien im Kulturtest (etwa, wie das Projekt die kulturelle Vielfalt eines Landes/einer Region widerspiegelt, wie es die Repräsentation bestimmter Minderheiten verbessert, wie wichtige soziale Themen behandelt werden, die für das Land/die Region von Bedeutung sind usw.). Solche Kriterien werden in 13 Ländern im Kulturtest verwandt.²⁴³ Der Kulturtest des ICAA in Spanien enthält die folgenden Kriterien: „das Projekt liefert neue Erkenntnisse über die kulturelle, soziale, religiöse, ethnische, philosophische oder anthropologische Diversität.“²⁴⁴
- Diversität wird in sechs Ländern zum Zeitpunkt des Förderantrags oder während der Bewertung eines Projekts separat bewertet.²⁴⁵ Im Vereinigten Königreich verlangt das BFI von allen Antragstellern, ein Standard-Formular auszufüllen, in dem sie ihre Pläne für Diversität in ihren Projekten erläutern müssen. Diese müssen den Diversity Standards des BFI entsprechen. Die Antragsteller müssen angeben, wie sie die Unterrepräsentation bestimmter Gruppen in der Branche verbessern wollen (Menschen mit Behinderung, Geschlecht, Rasse, Alter, sexuelle Orientierung und sozioökonomischer Status vor und hinter der Kamera). In Schweden berücksichtigt der Regionalfonds „Film i Skåne“ „Bemühungen, die Zusammensetzung der Gesellschaft in Bezug auf das Geschlecht und die kulturelle Vielfalt abzubilden“ in seiner Entscheidung.
- Diversität ist eines der allgemeinen Ziele, die von Filmfonds in vier Ländern verfolgt werden.²⁴⁶ In Schweden ist eines der Ziele, das aus der Filmvereinbarung von 2013 hervorgeht und für das schwedische Filminstitut rechtlich bindend ist, dass „Filmförderung auf der Grundlage von Diversität gewährt wird“.
- Fördermittel können für Maßnahmen gewährt werden, die in direktem Zusammenhang mit Diversität stehen. In Frankreich gibt es den „Fonds images de la diversité“ des CNC²⁴⁷, einen Filmförderfonds für die Förderung der kulturellen Vielfalt und der Chancengleichheit. Unterstützt werden Projekte, die französische Einwanderer darstellen und ihre Geschichten erzählen, aber auch Projekte, die sich mit der Gleichstellung von Männern und Frauen befassen und mit benachteiligten Bevölkerungsgruppen. Das schwedische Filminstitut gewährt Zuschüsse für den Filmverleih, um die Untertitelung „schwedischer Filme zu ermöglichen, die in Sprachen gedreht werden, die von Einwanderern gesprochen werden“.
- Ferner befassen sich einige Fonds mit Datensammlung und Monitoring von Diversitätsfragen.²⁴⁸ Das dänische Filminstitut hat zwei Studien zu diesen Themen durchgeführt: „Study of Ethnic diversity in Danish Film“ im Jahr 2015, und „Social and geographical diversity in the Danish film industry im Jahr 2017.“

²⁴³ CY, DE, DK, ES, HR, HU, LT, LV, NL, PT, RO, SK

²⁴⁴ Artikel 12 der Verordnung CUD / 769/2018 vom 17. Juli.

²⁴⁵ BG, CZ, DK, GB, NL, SE

²⁴⁶ DK, GB, RO, SE

²⁴⁷ https://www.cnc.fr/professionnels/aides-et-financements/multi-sectoriel/ecriture-et-developpement/fonds-images-de-la-diversite_191484.

²⁴⁸ DK, GB



4. Bewährte Praktiken in der Film- und Fernsehbranche

Dieses Kapitel stellt Initiativen vor, die von der Film- und Fernsehindustrie in ganz Europa und an verschiedenen Stellen der audiovisuellen Wertschöpfungskette ins Leben gerufen wurden, um Diversität und die Inklusion unterrepräsentierter Gruppen vor der Kamera und unter den Mitarbeitern der Branche zu fördern. Es kann natürlich keinen erschöpfenden Überblick über sämtliche Initiativen der Branche bieten. Vielmehr sollen konkrete Beispiele vorgestellt werden, die eine qualitative Analyse der in der Branche eingesetzten Aktionen und Instrumente ermöglichen, um Diversität und Inklusion zu fördern. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass alle Formen von Diskriminierung (Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, ethnischer oder sozialer Herkunft usw.) erkannt und bekämpft werden.

4.1. Strategien und Instrumente

Experten der audiovisuellen Branche sind sich in der Regel einig darüber, dass langfristige Auswirkungen und strukturelle Veränderungen zu mehr Vielfalt und Inklusion nur dort erfolgt sind, wo Gleichstellungsstrategien konsequent und mit den entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen umgesetzt wurden.²⁴⁹ Einige dieser Strategien wurden von Branchenvertretern auf sektorübergreifender Ebene auf verschiedenen Stufen der audiovisuellen Wertschöpfungskette umgesetzt. Andere konzentrieren sich auf einzelne Sektoren (zum Beispiel Produktion, Vertrieb, Darbietung, Rundfunkveranstalter, VoD usw.). Wenn Gleichstellungsstrategien wirksam sein sollen, müssen sie präzise Zielvorgaben enthalten, die innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens und über einen langen Zeitraum umgesetzt werden. Aber unabhängig davon, für welche Strategie man sich entscheidet – der erste Schritt, und darin sind sich alle Beteiligten einig, besteht darin, sich ein präzises Bild von der Situation zu verschaffen. Dazu braucht man genügend Daten, um den Grad an Diversität und Inklusion in der Branche zu ermitteln und um festzustellen, wie groß die Diskriminierung ist.²⁵⁰ Ein regelmäßiges Monitoring der Daten in festen Zeitabständen ist ebenfalls ein wichtiger Teil einer effizienten Strategie.

²⁴⁹ Hierzu siehe Tepper, D., Good Practices Handbook, UNI-MEI, op. cit.; deutsche Übersetzung des Handbuchs: Handbuch bewährter Praktiken – Gleichstellung der Geschlechter und Förderung der Vielfalt im europäischen audiovisuellen Sektor, S. 36

²⁵⁰ Siehe die Zusammenfassung des Workshops der Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle vom 10. Dezember 2020, „Diversity and inclusion in the European audiovisual industries: both on and off-screen“ (Diversität und Inklusion in der europäischen audiovisuellen Industrie – auf der Leinwand und hinter der Kamera), <https://rm.coe.int/summary-workshop-2020-diversitat-und-inklusion-in-der-audiovisuellen-i/1680a16a59>.



4.1.1. Sektorale Empfehlungen

In den letzten Jahren gab es eine Vielzahl von Initiativen und Empfehlungen für einzelne Sektoren der Branche. Diese Maßnahmen bezogen sich in erster Linie auf die Gleichstellung von Männern und Frauen, aber zunehmend auch auf eine umfassendere Definition von Diversität und Inklusion. Ein Beispiel hierfür ist die Initiative des EU-Ausschusses für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor. Diesem Ausschuss gehören Vertreter kommerzieller und öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten an, ferner Filmproduzenten und Arbeitnehmerverbände, die Journalisten, Schauspieler und Crewmitglieder und andere Mitarbeiter vertreten.²⁵¹ Der Ausschuss setzt sich bereits seit Jahren für die Gleichstellung der Geschlechter in Film, Radio und Fernsehen ein. Im Oktober 2011 verabschiedete der Ausschuss einen Aktionsrahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter,²⁵² der eine Liste von Maßnahmen und Empfehlungen enthält, etwa zur Verbesserung der Geschlechterdarstellung, zum gleichen Arbeitsentgelt für Männer und Frauen und zur Gleichstellung in Entscheidungsprozessen, zu Geschlechterrollen am Arbeitsplatz und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die vorgeschlagenen Aktionen umfassen:

- eine stärkere Sensibilisierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern (durch Schulungsprogramme und Information);
- die Annahme quantitativer und qualitativer positiver Aktionspläne (Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter, geschlechtsspezifische Indikatoren, gemeinsame Instrumente, eine Überprüfung der Personal- und Tarifpolitik usw.);
- ein regelmäßiges Monitoring und Follow-up der Aktionen;
- Mainstreaming der Gleichstellung der Geschlechter (d.h. eine Strategie, über die die Probleme und Erfahrungen von Frauen und Männern integraler Bestandteil der Gestaltung, Umsetzung und Überwachung der Sozial- und Personalpolitik und –programme werden).

Die Sozialpartner haben sich bereit erklärt, ihre Mitgliedsorganisationen für die Umsetzung des Aktionsrahmens zu gewinnen und die Entwicklungen und den Fortschritt in dem Sektor zu bewerten. 2018 wurde eine Bestandsaufnahme für einen Überblick über die Situation durchgeführt um festzustellen, welche Aktionen noch notwendig sind, um die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt im europäischen audiovisuellen Sektor weiter voranzubringen. Das Ergebnis dieser Arbeit wurde in Form eines „Handbuchs für

²⁵¹ Dem Ausschuss für den Dialog im audiovisuellen Sektor der EU gehören folgende Organisationen an: EURO-MEI - UNI-Europa Media - Entertainment & Arts, der Verband kommerzieller Fernsehsender in Europa (Association of Commercial Television in Europe (ACT)), die Internationale Musikerföderation (International Federation of Musicians (FIM)), die Vereinigung europäischer Rundfunksender (Association of European Radios (AER)), der Internationale Schauspielerverband (International Federation of Actors (FIA)), die Europäische Koordinierungsstelle unabhängiger Produzenten (European Coordination of Independent Producers (CEPI)), die Europäische Journalisten-Föderation (European Federation of Journalists (EFJ)), die Europäische Rundfunkunion (European Broadcasting Union (EBU)), der Internationale Verband der Filmproduzentenvereinigungen (International Federation of Film Producers' Associations (FIAPF)),
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=de&intPageId=1825>.

²⁵² Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, 27. Oktober 2011,
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de&agreementId=5206>.



bewährte Praktiken“ veröffentlicht.²⁵³ Das Handbuch gibt einen Überblick über Statistiken, die zur Präsenz von Frauen im europäischen audiovisuellen Sektor vorliegen, und stellt Initiativen der audiovisuellen Branche vor.

4.1.2. Monitoring und Datensammlung

Die Daten, die zu diesem Thema gesammelt werden, beziehen sich auf die Repräsentation von Personen vor und hinter der Kamera. Es wurden sowohl quantitative als auch qualitative Daten gesammelt. Quantitative Forschung besteht darin, die Repräsentation von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen im Film und in Fernsehprogrammen zu analysieren (Nachrichten und aktuelle Berichterstattung, Sport, Werbung, Spielfilme, Unterhaltung, neue Arten themenübergreifender Fernsehgenres, die mit der Entwicklung der Genre-Klassifizierung auftauchen usw.) ebenso wie auf der Ebene der Mitarbeiter. In der Praxis geht es bei den quantitativen Daten darum, den Anteil der Präsenz und der Rollen/Funktionen von Personen aus solchen Gruppen vor und hinter der Kamera und auf der Lohn- und Gehaltsliste zu analysieren. Qualitative Forschung konzentriert sich auf die Darstellung von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen vor und hinter der Kamera und untersucht, inwieweit die Darstellung dieser Personen durch Stereotype gekennzeichnet ist. So kann etwa mit Hilfe der qualitativen Analyse die Karriereplanung in einem Unternehmen untersucht werden, es lassen sich Verzerrungen in Bezug auf die Mitarbeiter feststellen, und es kann ermittelt werden, ob Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz oder geschlechtsspezifische Gewalt oder Maßnahmen zu mehr Diversität und Inklusion gefördert oder behindert werden.

Die audiovisuelle Branche hat eine Reihe von Instrumenten eingeführt, um Daten zu sammeln und Vielfalt und Inklusion vor und hinter der Kamera zu überwachen, von Monitoring-Aktivitäten - einschließlich der Durchführung von Umfragen und der Veröffentlichung von Studien - bis hin zur Einrichtung von Datenbanken und Beobachtungsstellen. Nachstehend werden einige Beispiele für diese Initiativen vorgestellt.

4.1.2.1. Zusammenarbeit mit Forschungs- und Überwachungseinrichtungen in Frankreich, Italien, Kroatien und Schweden

In vielen europäischen Ländern werden von öffentlich-rechtlichen und/oder von kommerziellen Sendern Daten über die Repräsentation von Männern und Frauen gesammelt, z.T. auch in Zusammenarbeit mit Forschungszentren und Überwachungsgremien. In Italien und Frankreich etwa arbeiten öffentlich-rechtliche und private Rundfunkanstalten mit Forschungszentren zusammen, um zu untersuchen,

²⁵³ Tepper, D., Good Practices Handbook, UNI-MEI, March 2020, <https://www.equalitydiversityinavsector.eu/>. Deutsche Fassung: Handbuch für bewährte Praktiken, handbook_de_web.pdf ([equalitydiversityinavsector.eu](https://www.equalitydiversityinavsector.eu/))



inwieweit ihre eigenen Programme typische Stereotype zu Frauen enthalten.²⁵⁴ Die öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt in Italien, die RAI, hat eine Überwachungsmethode entwickelt, die sich einerseits auf die Inhalte der Fernsehprogramme konzentriert, andererseits auf die Wahrnehmung durch die Zuschauer. In Kroatien legt der öffentlich-rechtliche Rundfunk HRT der Ombudsstelle für Gleichstellung einmal jährlich einen Bericht über den Anteil von Programmen vor, die sich mit der Gleichstellung der Geschlechter und dem Abbau von Stereotypen über Frauen befassen.²⁵⁵ In Schweden führt die öffentlich-rechtliche Fernsehgesellschaft SVT eine jährliche Messung und Analyse der Repräsentation der Geschlechter in unterschiedlichen Gruppen und Positionen durch. Derzeit wird ein Instrument entwickelt, das es dem Sender ermöglicht, kontinuierlich zu verfolgen, wie Frauen im Fernsehen dargestellt werden. Der SVT hat auch ein spezielles digitales Instrument entwickelt, das die Darstellung von Männern und Frauen in Sportsendungen misst.²⁵⁶

4.1.2.2. Monitoring-Aktivitäten der Zivilgesellschaft: Beispiele in Polen und Slowenien

Monitoring-Aktivitäten zu Vielfalt und Inklusion in den Medien können auch von der Zivilgesellschaft initiiert werden. In Polen wurde 2012 die Beobachtungsstelle für die Gleichstellung der Geschlechter (*Obserwatorium Równości Płci*, GEO)²⁵⁷ als nichtstaatliche Initiative ins Leben gerufen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen in der polnischen Öffentlichkeit zu überwachen. Die GEO analysiert unter anderem geschlechtsspezifische Diskriminierungen in den Medien und untersucht, welche Rolle die Medien in der Förderung einer angemessenen Repräsentation von Frauen spielen.

In Slowenien gibt es mehrere Institute und Webportale, die sich auf die Analyse von Medieninhalten spezialisiert haben, so „Metas Liste“ (*Metina lista*),²⁵⁸ die 2012 als Nichtregierungsorganisation gegründet wurde und deren Aktivitäten auf der Webseite Metina Lista veröffentlicht werden, um Veränderungen in der Gesellschaft zu fördern. Metina Lista veröffentlicht unter anderem eine monatliche Analyse der quantitativen Repräsentation von Frauen in den Medien in Slowenien.

²⁵⁴ In einigen Ländern sind die Rundfunkanstalten zu solchen Maßnahmen verpflichtet, da die Verträge oder die Sendelizenzen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks entsprechende Auflagen enthalten und eine Überwachung der Repräsentation von Frauen in Fernsehprogrammen vorschreiben. Weitere Informationen hierzu enthält Kapitel 3 dieser Veröffentlichung.

²⁵⁵ Study on Industry-led Good Practices related to Gender Diversity in the European Audiovisual Sector, ERGA SG4, Chair CSA FWB (Belgium), Drafters AGCOM (Italy), CSA (France), http://erga-online.eu/wp-content/uploads/2020/01/ERGA_2019_SG4_Report.pdf.

²⁵⁶ Siehe die ERGA-Studie op. cit.

²⁵⁷ <http://www.rownoscpłci.pl/site.php?id=2&lang=1&lang=2>.

²⁵⁸ <https://metinalista.si/>.



4.1.2.3. Schaffung von Datenbanken mit den Profilen von Medienexpertinnen: Beispiele in Belgien und Frankreich

In einigen Ländern wurden Datenbanken speziell zu diesem Bereich geschaffen, teilweise in Zusammenarbeit mit Vereinigungen und NROs aus diesem Bereich (feministische Verbände/Berufsverbände). In Belgien hat der Journalistenverband der französischsprachigen Föderation Wallonie/Bruxelles „Expertalia“ entwickelt,²⁵⁹ eine Datenbank über Experten (Männer und Frauen) mit unterschiedlichem Hintergrund und ethnischer Herkunft. Ziel von Expertalia ist es, mehr Gleichheit und ethnische Vielfalt im Informationsbereich sicherzustellen. Auf der einen Seite soll die Datenbank Journalisten ein zusätzliches Instrument zur Verfügung stellen, das ihnen ihre tägliche Arbeit erleichtert. Auf der anderen Seite dient die Datenbank auch dazu, Experten in der Medienlandschaft mehr Sichtbarkeit zu verleihen.²⁶⁰ Ein ähnliches Projekt wurde in Frankreich gestartet, in Zusammenarbeit mit zwei öffentlich-rechtlichen Sendern, dem Radiosender Radio France und dem Fernsehsender France Television. Daraus ist eine kostenlose Datenbank mit dem Namen „Expertes“ hervorgegangen²⁶¹, in der über 1 000 Profile von Expertinnen aus allen Sektoren und aus der Zivilgesellschaft gespeichert sind.

4.1.2.4. Aufbau eines branchenübergreifenden Forums: Beispiel aus dem Vereinigten Königreich

In einigen Ländern sind Überwachung und Datenerhebung auf branchenübergreifender Ebene organisiert. Im Vereinigten Königreich entwickelte das Creative Diversity Network (CDN),²⁶² ein Zusammenschluss von Mitgliederorganisationen der Fernsehindustrie, das Überwachungssystem Diamond.²⁶³ Diamond sammelt Daten über die Vielfalt von Programmen (von Personen, die in 30 Kanälen im Vereinigten Königreich für die Produktion von neuen Inhalten zuständig sind), die im Auftrag einer Partnerschaft zwischen den fünf größten Fernsehsendern (BBC, ITV, Channel 4, Channel 5/ViacomCBS und Sky) verbreitet werden. Die von Diamond gesammelten Daten sollen nachvollziehbar machen, wer Fernsehprogramme produziert, wer auf dem Bildschirm zu sehen ist und ob die Realität der Zuschauer in den Fernsehprogrammen ausreichend abgebildet wird.

Mit Unterstützung der Produktionsunternehmen sammelt Diamond über die Online-Plattform Silvermouse Daten über Geschlecht, die Geschlechtsidentität, Alter, ethnische Herkunft, Behinderung und die sexuelle Orientierung der Besetzung und des Filmstabs, die bei Fernsehprogrammen mitwirken (Echtdaten). Diamond sammelt auch Informationen darüber, wie die Personen auf dem Bildschirm von den Zuschauern wahrgenommen werden

²⁵⁹ Expertalia, <https://expertalia.be/>.

²⁶⁰ Eine ähnliche Initiative wurde in Frankreich in Zusammenarbeit der öffentlich-rechtlichen Sender France Television und Radio France entwickelt, um Sprecherinnen leichter identifizieren zu können. Das Projekt „Expertes“ ist eine kostenlose Datenbank, in der die Profile von mehr als 1000 Expertinnen gespeichert sind, siehe: <https://expertes.fr/le-projet/>.

²⁶¹ <https://expertes.fr/le-projet/>.

²⁶² Mehr zum Creative Diversity Network in Abschnitt 4.2.2. dieser Veröffentlichung

²⁶³ <https://creativitydiversitynetwork.com/diamond/>.



(wahrgenommene Daten). CDN veröffentlicht regelmäßige Berichte, um die Ergebnisse dieser einzigartigen Online-Datenbank vorzustellen.

Die dritte Ausgabe des Diamond-Berichts ("The Third Cut")²⁶⁴ wurde im Februar 2020 veröffentlicht. Daraus geht hervor, dass zwar einige Fortschritte erzielt wurden, dass in einigen Bereichen aber noch sehr viel mehr zu tun bleibt. Zwar ist die Repräsentation von Frauen und von Menschen aus der BAME-Gruppe (Black, Asian Minority Ethnic – Menschen mit schwarzem, asiatischem oder einem Minderheitenhintergrund) inzwischen sowohl vor als auch hinter der Kamera besser geworden. Aber im Bereich der Senior creative-Rollen sind BAME-Gruppen hinter der Kamera nach wie vor unterrepräsentiert; das gleiche gilt auch für die Altersgruppe der über 50jährigen. Der Bericht zeigt auch, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen die Branche vor erhebliche Probleme stellt.

4.1.3. Diversitätschartas, Labels und Zertifizierungen

Andere Ansätze zur Förderung von Vielfalt und Inklusion im audiovisuellen Sektor sind zum Beispiel Diversitätscharta-Initiativen, Labels und Zertifizierungen, die Beispiele für bewährte Praktiken liefern sollen.

4.1.3.1. Diversitätscharta-Initiativen in der Europäischen Union

In den letzten zehn Jahren wurde in vielen europäischen Ländern eine Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die Charta soll Organisationen (NROs, öffentliche Stellen, private Unternehmen usw.) zu mehr Engagement für mehr Diversität und Inklusion ermutigen. Diese Initiativen wurden in der Regel von gemeinnützigen Organisationen, Gewerkschaften oder Wirtschaftsvertretern unter der Schirmherrschaft von Ministerien (Ministerien für Arbeit, Beschäftigung, soziale Angelegenheiten, Integration, Chancengleichheit usw.) ins Leben gerufen. Durch die Unterzeichnung einer Charta der Vielfalt verpflichtet sich eine Organisation, Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu fördern, unabhängig von Alter, Behinderung, Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung. Einige dieser Initiativen können den Unterzeichnern auch Know-how, Instrumente und Vernetzungsangebote liefern, um das Management von Diversität und Inklusion in der Organisation zu verbessern. Eine solche Charta der Vielfalt kann auch spezifische Verpflichtungen für die Unterzeichner mit sich bringen, etwa die Einführung eines „Diversitätsplans“ oder konkreter Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt. Ein weiterer Vorteil kann das Bereitstellen detaillierter Informationen sein, wie die Unterzeichner konkrete Maßnahmen für mehr Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz in die Praxis umsetzen können.

Die erste Charta der Vielfalt wurde 2004 in Frankreich unterzeichnet (*Charte de la diversité*). Ihr Ziel bestand darin, Unternehmen zu ermutigen, die Einhaltung der Vielfalt ihrer Mitarbeiter zu garantieren. Ursprünglich beschränkte sich die Charta auf den Begriff

²⁶⁴ <https://creativitydiversitynetwork.com/diamond/diamond-reports/diamond-the-third-cut-report/>.



der ethnischen, kulturellen und sozialen Herkunft. Seitdem ist der Begriff „Vielfalt“ umfassender geworden, und das gilt auch für die Charta. Sie besteht aus sechs Artikeln und wurde inzwischen von fast 3.500 Arbeitgebern unterzeichnet. Die Arbeitgeber sind lediglich verpflichtet, einmal jährlich einen Fragebogen zur Bewertung der Vielfalt ausfüllen, der einen Überblick über die Praktiken und Initiativen vermittelt, die von den Unterzeichnern umgesetzt wurden. Die Ergebnisse werden jährlich veröffentlicht.²⁶⁵

Im Jahr 2005 wurde auch in Belgien eine solche Charta der Vielfalt geschaffen, 2006 folgte Deutschland mit einem ähnlichen Ansatz. Ab 2010 erfolgte eine zweite Welle von Diversity Charta-Initiativen in Europa und eine dritte zwischen 2017 und 2019.²⁶⁶

Auf nationaler Ebene gibt es noch andere Arten von Charta-Initiativen, die sich entweder auf bestimmte unterrepräsentierte Gruppen beziehen (zum Beispiel auf Frauen, auf Angehörige der LGBT+-Community oder Menschen mit Behinderungen) oder auf bestimmte Sektoren.

4.1.3.2. Diversity- Charta-Initiativen im audiovisuellen Sektor: Beispiel aus Frankreich

Einige der Charta-Initiativen beziehen sich auf einen spezifischen Sektor. Der audiovisuelle Sektor ist besonders anfällig für Vorurteile und Stereotypisierung, denn dort wird das Problem der Repräsentation am Arbeitsplatz noch durch die Repräsentation vor und hinter der Kamera verschärft.

In Frankreich haben mehr als 80 Unternehmen aus dem Mediensektor (Fernsehen, Radio und Printmedien, Produktionsunternehmen, Unternehmen der Musikindustrie, Berufsverbände und Veranstalter von Festivals)²⁶⁷ die im März 2019 unter der Schirmherrschaft des französischen Kulturministeriums initiierte Charta „Für Frauen in den Medien“ („Pour les Femmes dans les Médias“, PFDM) unterzeichnet.²⁶⁸ Auf Anregung der PFDM-Charta wurden zahlreiche Aktionen gestartet, die sich auf drei Hauptziele beziehen: (1) informieren; (2) handeln; (3) Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz bekämpfen (und ganz allgemein sich für die Gleichstellung in den Medien einsetzen). Um die Ziele der

²⁶⁵ <https://www.charte-diversite.com/>.

²⁶⁶ Weitere Einzelheiten zu den Charta-Initiativen in ganz Europa finden sich auf der EU-Plattform der Chartas der Vielfalt (EU Platform of Diversity Charters), die 2010 auf Initiative und mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission geschaffen wurde, um den Austausch von Erfahrungen und bewährter Praktiken zu erleichtern,

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_en.

²⁶⁷ Zu den ersten Unterzeichnern der Charta zählen Télévisions, France Médias Monde, Arte, Groupe TF1, Groupe Canal+, TV5 monde, INA, Radio France, Mediawan, Havas Worldwide, Disney, Newen, Europe 1, OCS, NRJ group, Groupe M6, LagardèreNextRadioTV und SFR.

²⁶⁸ Weiteres zur Charta „für Frauen in den Medien“ und einer vollständigen Liste der Organisationen, welche die Charta bis Januar 2020 unterzeichnet haben, unter:

https://www.culture.gouv.fr/content/download/261797/pdf_file/20200121_MC-CP-Charte%20PFDM.pdf?inLanguage=fr-FR.

Zum Text der Charta „Pour les femmes dans les médias“ siehe: <https://www.culture.gouv.fr/Actualites/Pour-les-femmes-dans-les-medias-les-premiers-signataires-de-la-charte-temoignent>.



Charta zu fördern, wurde eine gleichnamige Vereinigung „Frauen für die Medien“ gegründet.

CANAL+, einer der Unterzeichner der PFDM-Charta, hat sich verpflichtet, neue interne Warnverfahren bei Belästigung am Arbeitsplatz einzuführen und Führungskräfte zu schulen, damit sie schneller auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Sexismus und Diskriminierung von Frauen reagieren können. Zudem hat der Sender finanzielle Mittel bereitgestellt, um das Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen Frauen und Männern im Sender zu verringern.²⁶⁹ CANAL+ zählt auch zu den Unterzeichnern anderer Charta-Initiativen, die auf die Inklusion bestimmter Gruppen abzielen, so etwa der LGBT+-Charta „Der andere Kreis“ („l'Autre cercle“)²⁷⁰, die sich für die Inklusion von LGBT-Gruppen einsetzt,²⁷¹ oder aber der Charta für die Repräsentation von Menschen mit Behinderungen in den audiovisuellen Medien (Charte relative à la représentation des personnes handicapées et du handicap dans les médias audiovisuels).²⁷² Diese Charta geht auf die Initiative der französischen Medienaufsichtsbehörde (Conseil supérieur de l'audiovisuel, CSA) zurück. Sie soll dazu beitragen, die Barrierefreiheit von Programmen für Menschen mit Behinderungen und die Repräsentation dieser Menschen in Fernsehprogrammen zu verbessern sowie den Zugang von Menschen mit Behinderungen zur Arbeitsplätzen im audiovisuellen Sektor zu erleichtern. Neben der Unterzeichnung solcher bereichsübergreifender Charta-Initiativen hat CANAL+ auch eine eigene Charta initiiert, um Originalwerke in sein Programm aufzunehmen, die nicht nur den Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen respektieren, sondern auch Vielfalt ohne Stereotypisierung widerspiegeln. Diese Initiativen stellen eine Ergänzung der globalen Strategien dar, die auf Unternehmensebene ins Leben gerufen wurden. CANAL+ hat mehrere Programme zur Förderung der Gleichheit der Geschlechter initiiert (etwa *Talent Boost'Her* für Frauen), zudem gibt es Strategien für eine bessere Repräsentation unterrepräsentierter Gruppen (zum Beispiel für Menschen mit Behinderung, LGBT+, Alter und gemischte Herkunft - sozial/kulturell/geografisch und/oder ethnisch). Jeder dieser Bereiche wird durch konkrete Aktionen umgesetzt: interne Verfahren gegen Diskriminierung, Sensibilisierung von Führungskräften für das Problem der Diskriminierung, Verbesserung der Sichtbarkeit von Minderheiten/Vielfalt und positive Auswirkungen auf das Ökosystem (etwa durch die Produktion von Inhalten).

²⁶⁹ Hierzu siehe auch die Initiative #StOpE, die von Accor und L'Oréal gestartet wurde. Darin haben sich mehr als 50 Unternehmen und Schulen verpflichtet, bewährte Verfahren gegen Sexismus in Unternehmen zu fördern. <https://www.charte-diversite.com/linitiative-stope-contre-le-sexisme-ordinaire-en-entreprise/>.

²⁷⁰ Siehe la Charte d'Engagement LGBTQ+ de l'Autre Cercle unter : <https://www.autrecercle.org/>.

²⁷¹ Im November 2019 hat der Sender CANAL+ auch einen neuen digitalen Kanal gestartet, „Hello Canal+“, der ausschließlich Arbeiten und Werke von Angehörigen der LGBT+-Community zeigt, <https://www.canalplus.com/articles/series/hello-canal-focus-sur-les-series-lgbtq-de-la-nouvelle-chaine-digitale>.

²⁷² Charte relative à la représentation des personnes handicapées et du handicap dans les médias audiovisuels, 3. Dezember 2019, Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, <https://www.csa.fr/Informer/Toutes-les-actualites/Actualites/Charte-relative-a-la-representation-des-personnes-handicapees-et-du-handicap-dans-les-medias-audiovisuels>.



4.1.3.3. Labels, Standards und Zertifizierungen

Ein anderer Ansatz zu mehr Diversität und Inklusion im audiovisuellen Sektor ist die Einführung von Standards, Zertifizierungen und Labels. Diese sollen Unternehmen Orientierungshilfe zu bewährten Verfahren für die Verwirklichung von Diversität und Inklusion bieten. Ein solcher Ansatz gibt dem Unternehmen die Möglichkeit, sich nach außen ein gutes Corporate-Image zu verschaffen, im Innern bewährte Verfahren umzusetzen und die Mitarbeiter für gemeinsame Projekte zu gewinnen. Er garantiert auch die Nachhaltigkeit von bewährten Maßnahmen durch quantifizierte Ziele und konkrete Instrumente. Nicht zuletzt werden Labels von Unternehmen als nützliche Instrumente angesehen, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Daneben sind sie auch geeignet, die Verbreitung der europäischen und internationalen Kultur der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt in Tochterfirmen zu fördern und bewährte Verfahren auf internationaler Ebene auszutauschen.

2010 und 2017 wurden von der Organisation Arborus, einem internationalen Netzwerk und Stiftungsfonds für die Gleichstellung der Geschlechter und für Vielfalt am Arbeitsplatz, die Gender Equality European & International Standards (GEEIS)- und GEEIS-DIVERSITY-Labels eingeführt.²⁷³ Die GEEIS- und GEEIS DIVERSITY-Labels sind inzwischen internationaler Standard und ermöglichen die Entwicklung einer gemeinsamen Kultur der Gleichstellung und der Diversität am Arbeitsplatz; sie sorgen dafür, dass multinationale Unternehmen internationale Anerkennung in diesem Bereich erhalten, fördern die Einführung von Instrumenten, um eine inklusive Strategie der Chancengleichheit durchzusetzen und den Dialog sowie den Austausch bewährter Praktiken zwischen den Ländern zu fördern. Zertifizierungen werden nach einer Prüfung vor Ort ausgestellt und sind für vier Jahre gültig. Nach zwei Jahren wird eine Follow-up-Prüfung durchgeführt.²⁷⁴

4.1.4. Aktionspläne, Strategien und Leitlinien

Viele Organisationen im audiovisuellen Bereich haben Aktionspläne, globale Strategien, Leitlinien und Verhaltenskodizes eingeführt, um Diversität und Inklusion vor und hinter der Kamera zu verbessern. Diese können entweder auf Unternehmensebene oder als Teil einer interprofessionellen Initiative realisiert werden und Interessenvertreter auf verschiedenen Ebenen der kreativen Wertschöpfungskette einbeziehen.

²⁷³ <https://arborus.org/en/label/>.

²⁷⁴Die Zertifizierungsstelle AFNOR Certification misst, wie viele personelle und finanzielle Ressourcen ein Unternehmen in die Förderung der Gleichstellung im Mutterunternehmen und in den Tochterunternehmen investiert. Für die Bewertung und für die Messung der Fortschritte wird eine Reihe von Kriterien herangezogen. Mehr zum Zertifizierungsverfahren unter: <https://certification.afnor.org>.



4.1.4.1. Sektorale Strategien zu Diversität und Inklusion

4.1.4.1.1. Beispiele für Strategien im Kinosektor

Im Kinosektor hat die International Union of Cinemas (UNIC), ein internationaler Dachverband, der Kinobetreiber und ihre nationalen Verbände in europäischen Ländern vertritt, 2017 ein gesamteuropäisches Mentoring-Programm mit dem Namen „UNIC Women’s Cinema Leadership programme“ initiiert. Es zielt auf eine Erhöhung der Zahl der Frauen ab, die in der Branche beschäftigt sind. Zu diesem Zweck hat UNIC ein Netzwerk von Experten gegründet.²⁷⁵ Das Programm geht davon aus, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen des Kinosektors eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der Branche ist und zudem zu einer besseren Governance und mehr Gleichheit beiträgt.

Auf nationaler Ebene gibt es ebenfalls einige innovative Initiativen im Kinosektor, um Barrieren für den Zugang zum Kino zu beseitigen. „Inclusive Cinema“ ist ein Projekt im Vereinigten Königreich, das von dem Film Audience Network des Britischen Filminstituts (BFI FAN) initiiert wurde, um die Überwindung kultureller, systemischer oder physischer Barrieren zu erleichtern und jeden im Kino willkommen zu heißen. Das Projekt wird über staatliche Lotteriemittel finanziert. Insgesamt beteiligen sich an dem Projekt acht so genannte „Film-Hubs“,²⁷⁶ die von führenden Filmorganisationen und Event-Veranstaltern im gesamten Vereinigten Königreich verwaltet werden.²⁷⁷ Inclusive Cinema hat zusammen mit dem Kino-Netzwerk des Vereinigten Königreichs einen Ansatz entwickelt, um isolierte Gruppen festzustellen und herauszufinden, welche Barrieren Menschen von einem Kinobesuch abhalten. Auf diese Weise soll der Dialog zwischen unterschiedlichen Kategorien von Kinobesuchern verbessert werden, das Bewusstsein für die Probleme gestärkt werden, Daten erhoben, die Finanzierung verbessert werden usw. Letztlich soll diese Initiative dazu beitragen, erfolgreiche und zugängliche Modelle für Kinovorführungen im gesamten Vereinigten Königreich zu schaffen, die Kinobesucher nachhaltig und langfristig binden.

Einige der Initiativen sind speziell auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet. So hat das British Independent Cinema Office (ICO) eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen, um gehörlosen Menschen den Kinobesuch zu ermöglichen. Dazu zählt auch ein Video-Leitfaden zur britischen Gebärdensprache, der die wichtigsten Zeichen für das Kino erläutert; ferner ein Leitfaden über bewährte Verfahren mit praktischen Fallstudien für Kinos, die Gehörlose ins Kino locken wollen; eine Reihe von Berichten über die Erfahrungen gehörloser Menschen mit dem Kino und die Erfahrungen,

²⁷⁵ <https://www.unic-cinemas.org/industry/mentoring-scheme/?L=0>

²⁷⁶ „Film hubs“ sind regionale und nationale Kompetenz- und Förderzentren, in denen Kinos, Festivals und ?? Praktiker der Kreativbranche zusammengeschlossen sind, um mehr Menschen den Zugang zum Kino im Vereinigten Königreich zu ermöglichen.

²⁷⁷ Der Verband hat mehr als 1200 Mitglieder, darunter Kinos, Festivals, Multi-Art-Events-Veranstalter, Community-Kinos, Filmarchive. Über die BFI-Strategie sollen mehr Zuschauer für englische und internationale Filme begeistert werden.



die die Kinobranche selbst mit ihren Hilfsmaßnahmen für gehörlose Menschen gemacht hat.²⁷⁸

4.1.4.1.2. Beispiele für Strategien in öffentlich-rechtlichen Medien

Öffentlich-rechtliche Medien haben sich in der gesamten Europäischen Union in besonderem Maße für Diversität und Inklusion in den Medien eingesetzt. Bereits 1995 unterzeichneten die Europäische Rundfunkunion (*European Broadcasting Union* - EBU) und die Europäische Kommission eine Charta zur Chancengleichheit für Frauen im Rundfunk (*Charter on Equal Opportunities for Woman in Broadcasting*). Aktuellere Daten der EBU zeigen, dass öffentlich-rechtliche Medien unterschiedliche Ausgangspunkte haben und mit unterschiedlichen Problemen konfrontiert sind. Dennoch haben immer mehr öffentlich-rechtliche Sender die Gleichstellung der Geschlechter zu einem vorrangigen Ziel ihrer Politik gemacht. Sie haben dabei erstaunliche Erfolge erzielt, und dies hat zu einer Veränderung ihrer Organisationskultur geführt.

Auf sektoraler Ebene hat die EBU eine Lenkungsgruppe zur Gleichstellung von Männern und Frauen (*Gender Equality Steering Group*) eingerichtet, um bewährte Verfahren öffentlich-rechtlicher Sender festzustellen und „gemeinsame Nenner“ zu finden. In einem Bericht vom Dezember 2019 mit dem Titel „All things being equal: Gender equality guidelines from public service media“²⁷⁹ stellt die Lenkungsgruppe fest, dass der Einsatz für eine nachhaltige Kultur, in der Frauen und Männer gleiche Chancen haben, eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg ist. Die Gender Equality Steering Group stellte fest, dass die fortschrittlichsten Organisationen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter in der Regel eine Strategie entwickelt und konkrete Maßnahmen für die Verwirklichung der Gleichstellung festgelegt haben. Chancengleichheit für Männer und Frauen sollte als das gewünschte Ergebnis festgelegt werden. Eine Strategie stellt fest, in welchen Bereichen noch Diskriminierung vorhanden ist, und eine zielgerichtete spezielle Politik ermöglicht Maßnahmen für das Erreichen der Gleichstellung. Zudem wird eine formale Politik der Gleichstellung der Geschlechter die Haltung und die Werte einer Organisation in Bezug auf Gleichstellung und Diversität der Geschlechter am Arbeitsplatz präzisieren. Sie wird den Prozess für die Beseitigung von Vorurteilen und Ungleichheit festlegen und feststellen, wie eine faire Behandlung am Arbeitsplatz sichergestellt werden kann. Daneben scheint der Begriff der „Organisationskultur“ ein gemeinsamer Nenner für den Erfolg zu sein.

Auf nationaler Ebene haben einige öffentlich-rechtliche Medien umfassende Strategien für mehr Diversität und Inklusion vor und hinter der Kamera entwickelt. Die BBC etwa hat im Jahr 2020, das reich war an außerordentlichen Ereignissen (die Corona-Pandemie, der Tod von George Floyd usw.), sich verstärkt um Vielfalt in ihren Sendungen und Programmen bemüht, und zwar sowohl vor als auch hinter der Kamera. Dabei hat die BBC nicht nur auf die visuelle Repräsentation auf dem Bildschirm gesetzt, sondern auf die

²⁷⁸ Mehr zu „Developing Deaf audiences for film“ unter: <https://www.independentcinemaoffice.org.uk/advice-support/developing-deaf-audiences-for-film/>.

²⁷⁹ Vaccarone C., ‘All things being equal’ report – 2019 EBU publication, Gender equality guidelines from public service media, https://www.ebu.ch/publications/position-paper/login_only/guide/all-things-being-equal---gender-equality-guidelines-from-public-service-media.



Themen, Storytelling, Moderatoren und Mitarbeiter, um zu beweisen, dass ihr Programm die gesamte Gesellschaft widerspiegelt. Zu diesem Zweck hat die BBC 2018 das “50:50 The Equality Project” gestartet.²⁸⁰ Im Rahmen dieser Initiative sollte erreicht werden, dass 50% aller Beiträge in BBC-Sendungen von Frauen produziert wurden. Die Erreichung dieses Ziels wird anhand von Daten gemessen, um Veränderungen zu bewirken, um zu ermitteln, wer an den Programmen der BBC mitwirkt und um sicherzustellen, dass diese Programme authentisch sind, ohne Zugeständnisse bei der Qualität zu machen. Innerhalb der BBC sind inzwischen mehr als 600 Teams an der 50:50-Initiative beteiligt, alle bemüht, sicherzustellen, dass ihre Inhalte die Perspektive von Frauen reflektieren. 39% der Personen, die sich mit der BBC beschäftigen, haben bereits eine Veränderung hin zu einer stärkeren Repräsentation von Frauen festgestellt. Inzwischen hat die BBC das 50:50-Projekt auf 75 Partner in 22 Ländern erweitert.

Der Schwerpunkt der Diversitätsstrategie der BBC liegt darin, Veränderungen durch konkrete Maßnahmen und Initiativen zu erzielen, die eine bessere Repräsentation und Inklusion erreichen sollen. Zu diesen Initiativen zählen *unter anderem*:

- Equality in Audio pact: eine branchenweite Initiative für eine bessere Repräsentation auf dem Hörfunksektor; diese Initiative wurde von BBC Radio & Music initiiert;²⁸¹
- BBC Sounds Lab: eine neue Initiative von BBC Radio & Music; sie soll angehenden Musik- und Tongestaltern die Unterstützung zur Verfügung stellen, die sie zur Umsetzung ihrer Ideen in einen Podcast außerhalb der bestehenden Auftragsstrukturen benötigen;
- The creative Ally Track:²⁸² ein Tool, das von der BBC Academy und der USC Institution entwickelt wurde, um Menschen zu helfen, bessere „advocates“ und „allies“ zu werden. Hierbei handelt es sich um ein Spiel in einem Online-Test, das den Menschen die Möglichkeit gibt, sich einige der Vor- und Nachteile anzusehen, mit denen Menschen in ihrer Organisation konfrontiert sein können. Das Spiel gibt Empfehlungen, was getan werden kann, um mehr Inklusion zu erreichen;
- Pan-BBC language guidance for all content sharers (BBC-Sprachenführer für alle Content-Sharer): ein lebendiges Dokument, das die konsequente Verwendung eines Sprachstils in der BBC fördern soll.

4.1.4.1.3. Beispiele für Strategien in kommerziellen Rundfunksendern

Im Juli 2020 hat ITV, ein Netzwerk aus mehreren kommerziellen Fernsehsendern im Vereinigten Königreich, einen neuen Plan präsentiert, um das Tempo der Veränderungen in Diversität und Inklusion vor der Kamera zu beschleunigen und eine bessere Repräsentation für Angehörige der BAME-Kategorie und anderer unterrepräsentierter Gruppen (auch Menschen mit Behinderungen) sicherzustellen. ITV kündigte an, in den folgenden 12

²⁸⁰ <https://www.bbc.co.uk/5050>

²⁸¹ <https://www.bbc.co.uk/blogs/aboutthebbc/entries/9b801ac9-2289-433c-9fcd-258bfca91927>

²⁸² <https://www.bbc.co.uk/creativdiversity/allyshipapp/#/>



Monaten seine Investitionen in diesem Bereich zu erhöhen, um messbare Veränderungen auf allen Ebenen und in allen Abteilungen des Senders zu erzielen.

Der Plan besteht aus fünf Schlüsselbereichen. Für jeden dieser Bereiche wurde eine Liste von Maßnahmen und Verpflichtungen festgelegt, die bis Juli 2021 verwirklicht sein sollten. Bei den Maßnahmen geht es unter anderem um die Verbesserung der Vielfalt im ITV-Vorstand – so soll ein neuer Posten geschaffen werden, ein „Group Diversity and Inclusion Director“ –; es geht ferner um eine realistischere Darstellung des zeitgenössischen britischen Lebens auf dem Bildschirm, um mehr Vielfalt bei den Moderatoren von ITV-Programmen und bei den Hauptdarstellern in Fernsehfilmen; um mehr Diversität und bessere Aufstiegschancen in der Fernsehproduktion durch konkrete messbare Initiativen;²⁸³ um Maßnahmen zur Unterstützung der Einstellung von Kandidaten, die unterrepräsentierten Gruppen angehören;²⁸⁴ eine Sensibilisierung von Mitarbeitern und Moderatoren oder Kommentatoren, um sie für das Thema Rassismus aufmerksamer zu machen²⁸⁵ und durch Programme, die es talentierten Angehörigen von ethnischen Minderheiten ermöglichen, voranzukommen (etwa „Race Forward“). ITV hat angekündigt, jedes Jahr über die Fortschritte in den einzelnen Bereichen Bericht zu erstatten. Der Sender hat auch damit begonnen, einen „Cultural Advisory Council“ zu schaffen – eine Gruppe unabhängiger externer Berater, die das Netzwerk in allen Fragen zu Inklusion und Diversität unterstützen sollen.

4.1.4.1.4. Beispiele für Strategien von VoD-Anbietern

Da immer mehr Menschen immer mehr Zeit mit Abruf-Abos verbringen (SVOD) und VoD-Angebote in der audiovisuellen Industrie der EU eine immer größere Rolle spielen, ist es wichtig, zu wissen, welche Rolle diese Dienste im Zusammenhang mit Fortschritten bei der Repräsentation unterrepräsentierter Talente in der Branche spielen.

Netflix schuf 2018 eine eigene Abteilung für Diversität und Inklusion,²⁸⁶ die Inklusion und Vielfalt in allen Aspekten der Unternehmensoperationen verwirklichen soll. Das Unternehmen veröffentlicht auch Daten über seine Mitarbeiter weltweit in Bezug auf das Geschlecht und über seine Mitarbeiter in den Vereinigten Staaten im Hinblick auf Rasse/ ethnische Herkunft.²⁸⁷ Im Januar 2021 publizierte Netflix erstmals einen Bericht über die Fortschritte im Bereich Inklusion.²⁸⁸ Der Bericht weist vor allem auf die Fortschritte hin, die Netflix bei der Verbesserung der Repräsentation von Frauen und von Menschen aus

²⁸³ Die „Step Up 60“-Initiative von ITV ist eine Initiative zur Verbesserung der Aufstiegschancen junger Mitarbeiter bei dem Sender. Sie soll mindestens 60 Personen die Chance auf ihre erste Senior editorial-Rolle und Produktionsrolle bei ITV bieten, einschließlich Regieführung, Schreiben von Drehbüchern oder Produktion einzelner Episoden für neue Filme, Dokumentarsendungen und Unterhaltungsshow von ITV.

²⁸⁴ Zum Beispiel, indem Stellen extern über unterschiedliche Portale ausgeschrieben werden, um sicherzustellen, dass sich unterschiedliche Kandidaten bewerben, und durch Verwendung vielfältiger Instrumente für die Auswahl und die Bewertung von Bewerbern, um unbewusste Verzerrungen zu verringern.

²⁸⁵ Etwa Schulung zum Thema Diskriminierung aufgrund der Rasse und Inklusion, die für alle Mitarbeiter, Moderatoren und Kommentatoren obligatorisch ist, und spezielle Inklusionsschulung von Führungskräften für alle Manager.

²⁸⁶ <https://jobs.netflix.com/inclusion>.

²⁸⁷ <https://jobs.netflix.com/inclusion>.

²⁸⁸ <https://about.netflix.com/en/news/netflix-inclusion-report-2021>.



unterrepräsentierten Gruppen (Menschen mit einem anderen ethnischen Hintergrund) am Arbeitsplatz und in Führungspositionen in den Vereinigten Staaten gemacht hat – und erläutert die noch erforderlichen Schritte zur weiteren Verbesserung der Inklusion, so etwa die Durchsetzung von gleichem Entgelt für unterrepräsentierte Mitarbeiter.

Zudem hat Netflix an dem Ofcom Diversity Report (Diversitätsbericht der Ofcom) mitgearbeitet und Leitlinien veröffentlicht – “Netflix Diversity & Inclusion Best Practice Guidelines for UK Original Scripted Series”²⁸⁹. Die Netflix-Leitlinien empfehlen, folgende Ziele an relevanten Punkten des Produktionsprozesses zu erreichen:

Tabelle 7. Die Leitlinien von Netflix zu Diversität und Inklusion

Groups	Leitlinien
BAME	<ul style="list-style-type: none">- mindestens 20% der Sprecherrollen, sofern die sachliche Richtigkeit/historische Genauigkeit nichts anderes vorschreibt- mindestens ein BAME-Autor in jedem Writers' Room- mindestens ein BAME-Abteilungsleiter, Produzent oder Regisseur bei jeder Show
Gender-Fragen	<ul style="list-style-type: none">- Ausgewogene Repräsentation im Writers' Room bei allen Shows- bei Shows mit mehr als einem Regisseur mindestens eine Regisseurin- Ausgewogene Repräsentation von Männern und Frauen bei den Abteilungsleitern in allen Shows
Behinderung	<ul style="list-style-type: none">- eine Sprecherrolle für einen Schauspieler mit einer anerkannten Behinderung, sofern die sachliche Richtigkeit/historische Genauigkeit nichts anderes vorschreibt- Behinderte Schauspieler sollen auch für Behindertenrollen eingesetzt werden, sofern die Storyline/sachliche Richtigkeit/historische Genauigkeit nichts anderes vorschreibt- Wir brauchen einen Autor und/oder einen Berater mit einer vergleichbaren Behinderung für Behindertenrollen, die eine wichtige Rolle in einer Serie spielen und/oder für Serien über das Thema Behinderung- Arbeit mit und Unterstützung von Schauspielern und Crew-Mitgliedern in Bezug auf vernünftige Anpassungen, die erforderlich sind, damit die betreffenden Personen an der Produktion mitwirken können
Sozio-ökonomische Diversität	<ul style="list-style-type: none">- Verpflichtung, dass alle Praktikanten und Mitarbeiter mit Berufserfahrung bei Netflix-Produktionen nicht unter dem Existenzminimum des Vereinigten Königreichs (oder Londoner Existenzminimum) bezahlt werden, abhängig vom Drehort

²⁸⁹ Die Netflix-Leitlinien sind im Bericht der Ofcom enthalten: “Diversity and equal opportunities in television and radio 2019/2020, Report on the UK-based broadcasting industry”
https://www.ofcom.org.uk/_data/assets/pdf_file/0022/207229/2019-20-report-diversity-equal-opportunities-tv-and-radio.pdf.



Groups	Leitlinien
	<ul style="list-style-type: none">- Reisekosten und sonstige Kosten für Drehtage außerhalb Londons werden bezahlt
LGBTQ+	<ul style="list-style-type: none">- Verpflichtung zu einer angemessenen Repräsentation im Writers' room und in bezahlten Rollen am Set. Es ist zwar unzulässig, Menschen nach ihrer sexuellen Orientierung zu fragen, aber es sollte möglich sein, Agenten danach zu fragen.- Wir brauchen einen LGBTQ+-Autor und/oder Berater für LGBTQ+-Rollen, die eine wichtige Rolle in einer Serie spielen, und für Serien mit LGBTQ+-Themen- Transgender-Rollen sollten auch mit Transgender-Schauspielern besetzt werden- Mindestens 8% der Sprecherrollen, die eine LGBTQ+-Rolle verkörpern, sollten auch mit LGBTQ+-Schauspielern besetzt werden, sofern die sachliche Richtigkeit/historische Genauigkeit nichts anderes vorschreibt
allgemein	<ul style="list-style-type: none">- Alle Netflix-Teams sollen am Respect@Netflix-Sensibilisierungstraining teilnehmen, um ein inklusives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu fördern

Einige innovative Initiativen werden von Netflix auch auf nationaler Ebene durchgeführt, so etwa in Spanien, wo Netflix Mentoring-Programme gestartet hat. Dabei dürfen junge Regisseurinnen einem erfahrenen Regisseur bei einer ganzen Serienstaffel über die Schulter sehen und bei einer Episode sogar Regie führen. Netflix hat zusammen mit nationalen Partnern in Spanien einige Initiativen für mehr Diversität und Inklusion gestartet, so mit dem Verband der Filmemacherinnen und Frauen in audiovisuellen Medien (CIMA); * in Kooperation mit dem Institut für Kinematographie und audiovisuelle Kunst (ICAA) des Kultur- und Sportministeriums startete Netflix die erste Ausgabe des CIMA IMPULSA-Programms, eine Initiative zur Förderung des Zugangs von Frauen zur audiovisuellen Industrie durch spezielle Beratungs- und Schulungsprogramme für Frauen.²⁹⁰

4.1.4.2. Verhaltenskodizes und Instrumente der Selbstregulierung

Verhaltenskodizes und andere Instrumente der Selbstregulierung spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Förderung von Diversität und Inklusion im audiovisuellen Sektor. Ein Beispiel hierfür ist der Verhaltenskodex zu Diversität und Inklusion, der in den Niederlanden vom Kultur- und Kreativsektor verabschiedet wurde (*Code Diversiteit & Inclusie*).²⁹¹ Der Kodex ist ein Instrument für die Selbstregulierung, um sicherzustellen, dass der niederländische Kultur- und Kreativsektor die breite Vielfalt der niederländischen Gesellschaft widerspiegelt. Als grundlegende Anforderung muss der Sektor für alle

²⁹⁰ Mehr hierzu siehe: <https://www.europapress.es/cultura/cine-00128/noticia-cima-icaa-netflix-impulsan-carrera-mujeres-audiovisual-programa-asesoramiento-formacion-20200520132947.html>.

²⁹¹ <https://codedi.nl/wp-content/uploads/2020/09/Diversity-and-Inclusion-Code-English-version.pdf>.

zugänglich sein, und zwar von den schöpferisch Tätigen über die Produzenten bis hin zu den Arbeitern und Zuschauern.

Der Kodex ist ein wichtiges Instrument der Selbstregulierung für alle Personen, die im Kultur- und Kreativsektor arbeiten, für alle Organisationen des Sektors, für jeden, der den Sektor unterstützt und für alle Konsumenten von Kunst, Kultur und kreativen Produkten und Diensten. Er umfasst fünf Grundsätze, die in fünf Schritten umgesetzt werden sollen, um Diversität und Inklusion in Organisationen und am Arbeitsplatz zu fördern. In der Praxis soll nach einem „Umsetzen und Erläutern“-Ansatz vorgegangen werden, wie in der nachstehenden Abbildung erläutert wird:

Abbildung 1. Der „Umsetzen und Erläutern“-Ansatz des niederländischen Diversitäts- und Inklusionskodex²⁹²



Quelle: Code Diversiteit & Inclusie

Verantwortlich für die Umsetzung des Verhaltenskodex sind die Organisationen, die den Kodex unterzeichnet haben. Das bedeutet in der Praxis, dass sie in ihren Jahresberichten und in anderen öffentlich zugänglichen Dokumenten erläutern müssen, wie sie die in dem Kodex dargelegten Grundsätze umsetzen wollen. Daneben müssen sie erläutern, welche Schritte sie bereits ergriffen haben und was noch zu tun bleibt. Öffentliche Stellen, die den Kodex bei der Vergabe von Zuschüssen nutzen wollen, werden auch die Einhaltung des „Umsetzen und Erläutern“-Grundsatzes überwachen.

4.1.4.3. „Geschlechtsspezifische“ Anreize und Rabatte

In der Filmbranche wurde eine Reihe pragmatischer Lösungen entwickelt, um die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Filmproduktion zu verbessern. So hat das globale Netzwerk Women in Film and Television International (WIFTI)²⁹³ in Partnerschaft mit dem Postproduktionsunternehmen Chimney die Initiative „10% for 50/50“²⁹⁴ (10% für 50/50) entwickelt. Dabei handelt es sich um einen „geschlechtsspezifischen Anreiz“ für Veränderungen: Produktionsfirmen erhalten einen 10-prozentigen Rabatt, wenn bei der Produktion auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern geachtet wird. WIFTI hat eigens eine Kampagne für die Umsetzung des Programms gestartet, die

²⁹² Schritt 1: Bestandsaufnahme; Schritt 2: Integrieren von Vielfalt und Inklusion in Ihre Vision; Schritt 3: Engagement und Unterstützung schaffen; Schritt 4: einen Aktionsplan aufstellen; Schritt 5: Überwachen und auswerten.

²⁹³ <https://www.wifti.net/>.

²⁹⁴ #5050TOGETHER, <https://10percentfor5050.com/>.



#5050TOGETHER-Kampagne. Jeder Dienstleister für die Film- und Fernsehbranche, der sich der Kampagne anschließt, verpflichtet sich, für Produktionen, die die 50/50-Kriterien erfüllen, einen Rabatt von 10% zu gewähren. Auch kann jede Filmproduktion, die den Kriterien entspricht, einen Antrag auf Rabatt bei den Unternehmen stellen, die als Partner aufgeführt werden.

Die Initiative arbeitet mit einem Punktesystem zur Definition geschlechtergerechter Unternehmen (basierend auf dem Re-Frame-Programm).²⁹⁵ Es werden für acht Kategorien Punkte vergeben: Lead, Co-Lead, Regisseur, Drehbuchautor, Produzent, Darstellung auf der Leinwand, 50 % weibliche Filmcrew, Abteilungsleiterinnen. Um die Kriterien zu erfüllen, braucht ein Produktionsunternehmen mindestens vier Punkte. Die Produktion erhält einen Punkt, wenn jemand in diesen Kategorien eine Frau ist, zwei Punkte, wenn diese Frau farbige ist und/oder eine LGBT+-Person ist.

4.2. Sensibilisierungsinitiativen

Eine stärkere Sensibilisierung für strukturelle Diskriminierungen und Stereotype und ein stärkeres Engagement der Medien und der Zivilgesellschaft für mehr Vielfalt und Inklusion stellen weitere wichtige Elemente für Unternehmen bei jeder sektoralen Strategie dar. Eine stärkere Sensibilisierung kann erreicht werden durch die Veröffentlichung von Handbüchern, „Toolboxen“ und Bildungsressourcen, die für die Medien bereitgestellt werden, um ihnen zu helfen, die Repräsentation von Männern und Frauen auf der Grundlage von Stereotypen abzubauen. Dazu zählen zum Beispiel Workshops, Schulungen, Seminare, die von Experten in Medien- und Gender-Studien gehalten werden, das Schreiben „gender-neutraler“ Rollen, um unbewusste Voreingenommenheit zu vermeiden usw. Unterschiedliche Arten von Maßnahmen wurden von der Film- und Fernsehbranche in ganz Europa durchgeführt, um eine Veränderung der Mentalität zu erreichen und die Menschen stärker für das Problem zu sensibilisieren, und zwar durch Partnerschaften, Kampagnen, Koalitionen, die Koproduktion von Dokumentarfilmen usw.

4.2.1. Kampagnen und Veranstaltungen

Das spanische Festival *Ellas Crean* (Frauen sind schöpferisch).²⁹⁶ wurde am 8. März – dem Weltfrauentag – gegründet. Dieses Kulturfestival soll dazu beitragen, für mehr

²⁹⁵ReFrame ist eine Initiative, die von Women In Film, Los Angeles, und dem Sundance Institute gegründet wurde und auch geleitet wird. Die Initiative hat eine einzigartige Strategie entwickelt, einen Peer-to-Peer-Ansatz, in dem so genannte ReFrame-Botschafter mit Entscheidungsträgern der Filmbranche in mehr als 50 Partnerunternehmen zusammenarbeiten, um ReFrame-Programme umzusetzen. Zu den Zielen der Initiative zählen Forschung, Unterstützung und ein praktischer Rahmen, der von Partnerunternehmen genutzt werden kann, um geschlechtsspezifische Voreingenommenheit in Einstellungs- und Auswahlverfahren abzufedern, um Erfolge zu feiern und Fortschritte in Richtung auf ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu messen. Mehr hierzu unter: <https://www.reframeproject.org/>.

²⁹⁶ <https://ellascrean.com/presentacion/>.



Sichtbarkeit der Werke weiblicher Künstler und Kunstschaffender zu sorgen und die langlebige Ungleichheit auf dem Kultursektor abzubauen. Das Festival wird von dem spanischen Institut für Frauen und Chancengleichheit organisiert und lädt jedes Jahr öffentliche und private Einrichtungen aus dem Kultursektor ein, ein neues Programm in den Bereichen Theater, Tanz, Musik, visuelle Künste, Museen und Debatten vorzustellen.

Mujeres de Cine (Frauen im Kino)²⁹⁷ ist eine weitere Initiative dieser Art. Sie wurde 2010 ins Leben gerufen, um spanische Filme, die von Frauen produziert wurden, stärker bekannt zu machen. Dieses internationale Festival für Filmemacherinnen ist inzwischen durch sein Engagement für die Werke von Filmemacherinnen zu einer Art Referenzpunkt für den spanischen Frauenfilm geworden, nicht nur in Spanien, sondern auch über die Grenzen des Landes hinaus. Am 10. Jahrestag seiner Gründung hat *Mujeres de Cine* [www.vod.mujeresdecine](http://www.vod.mujeresdecine.com) gestartet, die erste VoD-Plattform, die ausschließlich Filme von Filmemacherinnen aus aller Welt anbietet.

4.2.2. Schaffung von Netzwerken und Allianzen

In einigen Ländern hat sich der audiovisuelle Sektor mit anderen Bereichen zusammengetan, um branchenübergreifende Ansätze zu realisieren, um mehr Vielfalt und Inklusion vor und hinter der Kamera zu erreichen. An diesen Initiativen sind unterschiedliche Akteure aus allen Bereichen der kreativen Wertschöpfungskette beteiligt, u.a. Rundfunkanstalten, Filmagenturen, audiovisuelle Regulierungsbehörden und Branchenvertreter, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene.

Auf nationaler Ebene hat sich im Vereinigten Königreich das Creative Diversity Network (CDN)²⁹⁸ zusammen mit Produzenten und Rundfunksendern im gesamten Vereinigten Königreich (wie BAFTA, BBC, Channel 4, Creative Skillset, PACT, ITN, ITV, Media Trust, S4C, Sky und Turner Broadcasting) für die Förderung bewährter Praktiken zu Diversität in der Medienbranche eingesetzt. CDN fördert den Austausch bewährter Praktiken zwischen den Mitgliedern des Netzwerks (Veranstaltungen, Initiativen), unterstützt aber auch den Informationsaustausch, um den Mitgliedern zu helfen, mit einzelnen Produktionen mehr Diversität und Inklusion zu erreichen. Das Netzwerk startet neue Projekte wie „Doubling Disability“²⁹⁹ oder die Einführung von „CDN Awards“, um Vielfalt im Fernsehen zu belohnen (vor und hinter der Kamera).³⁰⁰

Auf europäischer Ebene ist das Projekt „New Neighbours“ zu nennen,³⁰¹ das von der Europäischen Kommission finanziert und von der Europäischen Rundfunkunion (EBU) geleitet wird. An ihm sind öffentlich-rechtliche Rundfunksender, Community-Sender und

²⁹⁷ <https://www.mujeresdecine.com/>.

²⁹⁸ Creative Diversity Network, <https://creativediversitynetwork.com/>.

²⁹⁹ Ziel des „Doubling Disability“-Projekts ist, den Prozentsatz behinderter Menschen, die in Fernsehsendungen des Vereinigten Königreichs arbeiten, bis Ende 2021 zu verdoppeln.

³⁰⁰ Die „CDN Awards“ werden alle zwei Jahre verliehen, um herausragende Qualität, Kreativität und Vielfalt in Fernsehsendungen auszuzeichnen, die alle Aspekte der britischen Gesellschaft repräsentieren. (vor und hinter der Kamera).

³⁰¹ <https://www.ebu.ch/projects/tv/documentary/new-neighbours>.



Organisationen der Zivilgesellschaft beteiligt.³⁰² New Neighbours wurde im Januar 2019 gestartet. Die Laufzeit des Projekts endete bereits im Dezember 2020. Das Projekt zielte darauf ab, den positiven sozialen und wirtschaftlichen Beitrag hervorzuheben, den Migranten und Flüchtlinge in den Gemeinden in ganz Europa leisten. Das Projekt fördert eine direkte Beteiligung an der Medienproduktion und interkulturelle Dynamik und soll die Toleranz gegenüber Migranten und Flüchtlingen und die Akzeptanz verbessern, Stereotypen abbauen und diesen Menschen bei der Integration in lokale Gemeinschaften helfen. New Neighbours trägt zu einer stärkeren Sensibilisierung mit Hilfe von Dokumentationen bei, die von öffentlich-rechtlichen Medien erstellt wurden, durch Kampagnen in den sozialen Medien und durch Produktionen der Communities. Neun öffentlich-rechtliche Sender aus ganz Europa³⁰³ sind an dem Projekt beteiligt und produzieren eine Dokumentation über den schwierigen Prozess der Integration und Akzeptanz.

Im Bereich Kino gründete eine Gruppe von rund 20 Leitern europäischer Filmeinrichtungen, Verbände, Filmförderfonds und Plattformen³⁰⁴ eine Taskforce namens „Antiracism Taskforce European Film (ARTEF), um gegen institutionellen Rassismus in der europäischen Filmindustrie vorzugehen. Die ARTEF trifft alle zwei Monate zusammen, um das Bewusstsein zu schärfen, Informationen und Einblicke zu bieten, Vorschläge für eine Überarbeitung von Regeln und Praktiken vorzulegen, und um Mittel zur Bekämpfung von Ablehnung und Opposition in der Branche vorzuschlagen.

4.2.3. Die Rolle von NROs

Breit gestreute kleinere Aktionen können ebenfalls eine große Auswirkung auf die Gleichstellung der Geschlechter und auf die Vielfalt haben. Dabei kann es sich zum Beispiel um die Betreuung von Kindern auf Festivals handeln, um Unterstützung für Eltern oder Betreuer am Arbeitsplatz und während der Arbeit, um Ziele der Gleichstellung und Maßnahmen in Filmhochschulen und um Datenbanken, in denen die Daten von Filmemacherinnen gespeichert sind.

Viele NROs sind in diesem Bereich sehr aktiv und spielen eine wichtige Rolle in der Sensibilisierung der audiovisuellen Branche für dieses Thema und in der Zivilgesellschaft. Sie organisieren Seminare, Konferenzen und Veranstaltungen auf Festivals und anderen wichtigen Veranstaltungen des Sektors.³⁰⁵ Sie haben auch eine Reihe nützlicher Instrumente entwickelt, so etwa ein Bewertungssystem für die Diversität. Die Idee des „F-rating“³⁰⁶

³⁰² The Community Media Forum Europe (CMFE), the Media Diversity Institute (MDI), the Cooperation for the development of emerging countries (COSPE) und the Community Media Institute for training, research and consulting (COMMIT).

³⁰³ Belgien, Kroatien, die Tschechische Republik, Deutschland, Italien, Portugal, die Niederlande, Slowenien, Spanien.

³⁰⁴ Die vollständige Liste der Mitglieder ist abrufbar unter <https://www.artef.org/>.

³⁰⁵ Um nur einige wenige zu nennen: the European Women's Audiovisual network (EWA), <https://www.ewawomen.com/women-in-the-film-industry/>; the Collectif 5050, <http://collectif5050.com/fr/>; the Media Diversity Institute, <https://www.media-diversity.org/about/>, etc.

³⁰⁶ <http://f-rated.org/about/>.



stammt von der britischen Filmproduzentin Holly Tarquini, die es erstmals 2014 auf dem Bath Film Festival einführte. Angelehnt ist F-Rating an den Bechdel-Test. 2017 führte die Internet Movie Database das F-Rating zum Weltfrauentag ein. In Schweden gibt es „A-rate“, eine Kampagne zur Sensibilisierung für das Thema der Repräsentation von Frauen. Dabei erhalten Filme, die entweder den Bechdel-Test (für die Gleichstellung von Männern und Frauen) oder den Chavez Perez-Test (für die Vielfalt)³⁰⁷ bestehen, eine A-Bewertung.³⁰⁸ Die Annenberg Inclusion Initiative³⁰⁹ der University of Southern California (USC) ist der führende Thinktank in der Welt, der Diversität und Inklusion in der Unterhaltungsindustrie untersucht. Zu den Forschungsarbeiten zählen *unter anderem*:

- Bewertung der Ungleichheit in 1300 populären Filmen von 2007 bis 2019³¹⁰;
- Analyse von Sprecherrollen oder jedes namentlich aufgeführten Mitwirkenden nach Geschlecht, Rasse/ethnischer Herkunft, LGBT-Status und Behinderung in Topfilmen von 2007 bis 2019³¹¹;
- Inklusion im Tonstudio³¹²;
- Porträtierung psychischer Probleme im Storytelling³¹³.

Eine Initiative des Thinktanks ist auch „Inclusion Rider“. Dabei handelt es sich um einen Zusatz zum Vertrag eines Schauspielers oder eines Inhalte-Schaffenden, der festlegt, dass Stories und Storyteller so aussehen sollen wie die Welt, in der wir leben – und nicht nur einen kleinen Ausschnitt repräsentieren sollen. Der Inclusion Rider soll Voreingenommenheit beim Casting und bei der Einstellung für bestimmte Positionen in der Unterhaltungsindustrie verhindern.

³⁰⁷ Damit ein Film den Chavez Perez-Test besteht, müssen darin zwei Nicht-Weiße vorkommen, die miteinander sprechen, und zwar über ein Thema, das nichts mit Verbrechen zu tun hat.

³⁰⁸ <http://www.a-listfilm.com/>.

³⁰⁹ <https://annenberg.usc.edu/research/aii>.

³¹⁰ „Inequality in 1,300 popular films: Examining Portrayals of Gender, Race/Ethnicity, LGBTQ & Disability from 2007 to 2019“ September 2020, http://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inequality_1300_popular_films_09-08-2020.pdf.

³¹¹ Inclusion in the Director's Chair: Analysis of Director Gender & Race/Ethnicity Across 1,300 Top Films from 2007 to 2019, <http://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-directors-chair-20200102.pdf>.

³¹² „Inclusion in the Recording Studio? Gender and Race/Ethnicity of Artists, Songwriters & Producers across 800 popular Songs from 2012-2019, Januar 2020, <http://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-recording-studio-20200117.pdf>.

³¹³ Mental Health Conditions in Film & TV: Portrayals that dehumanize and trivialize characters, http://assets.uscannenberg.org/docs/aii-study-mental-health-media_052019.pdf.



5. Rechtsprechung

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) und des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) zum Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist ein weites Feld mit zahllosen Urteilen. Eine kohärente Zusammenfassung dieser Rechtsprechung würde mit Sicherheit den Rahmen dieser Veröffentlichung sprengen. Die folgenden Seiten beschränken sich daher auf eine Auswahl von Urteilen, die für das Verständnis des Themas von besonderer Bedeutung sind. Nach einer kurzen Einführung in die Rechtsprechung des EGMR mit besonderem Schwerpunkt auf Urteilen zu Aufstachelung zu Hass und Diskriminierung befasst sich der zweite Teil des Kapitels mit der Rechtsprechung des EuGH und stellt Urteile des Gerichtshofs vor, die zur Klärung einiger der wichtigsten Rechtsbegriffe in diesem Bereich beigetragen haben.³¹⁴

5.1. Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

5.1.1. Allgemeine Grundsätze

In der Rechtssache *Kiyutin gegen Russland*³¹⁵ definiert der EGMR den Begriff „Diskriminierung“ wie folgt: „Diskriminierung bedeutet, Personen in analogen oder ähnlichen Situationen ohne eine vernünftige Begründung und ohne ein vernünftiges Ziel unterschiedlich zu behandeln.“ In *Thlimmenos gegen Griechenland*³¹⁶ vertrat der EGMR die Auffassung, dass ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot in Artikel 14 der

³¹⁴ Eine eingehendere Diskussion über die Rechtsprechung von EGMR und EUGH enthält European Court of Human Rights, Guide on Article 14 of the Convention (prohibition of discrimination) and on Article 1 of Protocol No. 12 (general prohibition of discrimination)”,

https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_ENG.pdf; Equinet, European Network of Equality Bodies, „Compendium: Article 14 Cases from the European Court of Human Rights”, <https://equineteurope.org/2020/equinet-compendium-article-14-cases-from-the-european-court-of-human-rights/>; European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, Handbook on European non-discrimination law (2018 edition); deutsche Übersetzung: Agentur der Europäischen Union für Grundrechte und Europarat, Handbuch zum europäischen Antidiskriminierungsrecht (Ausgabe 2018), https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf;

Liu K., O’Cinneide C., “The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC”, November 2019, <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5009-the-ongoing-evolution-of-the-case-law-of-the-court-of-justice-of-the-european-union-on-directives-2000-43-ec-and-2000-78-ec-pdf-766-kb>.

³¹⁵Judgment of the ECtHR (First Section), Case of *Kiyutin v Russia* (Application no. 2700/10), 10. März 2011, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-103904>. Das Urteil zitiert *D.H. and Others v. the Czech Republic* [GC], no. 57325/00, § 175, ECHR 2007-IV und *Burden v. the United Kingdom* [GC], no. 13378/05, § 60, ECHR 2008.

³¹⁶ Judgment of the ECtHR (Grand Chamber), Case of *Thlimmenos v Greece* (Application no. 34369/97), 6. April 2000, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58561>.



Europäischen Menschenrechtskonvention (EMKR)³¹⁷ dann vorliegt, „wenn Staaten Personen in analogen Situationen unterschiedlich behandeln, ohne eine objektive und vernünftige Rechtfertigung dafür zu liefern“, aber auch „wenn Staaten ohne eine objektive und vernünftige Rechtfertigung es versäumen, Personen, deren Situation unterschiedlich ist, unterschiedlich zu behandeln“.

Den Begriff der „mittelbaren Diskriminierung“ definierte der EGMR in der Rechtssache *J.D. und A gegen Vereinigtes Königreich*³¹⁸ folgendermaßen: „Eine Politik oder Maßnahme, die unverhältnismäßig nachteilige Auswirkungen auf eine bestimmte Gruppe hat, kann als diskriminierend angesehen werden, unabhängig davon, ob die Politik oder Maßnahme speziell auf diese Gruppe abzielt.“ Mittelbare Diskriminierung „kann sich aus Umständen ergeben, in denen eine Politik oder Maßnahme eine besonders nachteilige Auswirkung auf bestimmte Personen hat, aus Gründen des Geschlechts oder einer Behinderung.“ Im Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen des Verbots von Diskriminierung ist dies jedoch nur der Fall, wenn eine solche Politik oder Maßnahme „keine objektive und vernünftige Rechtfertigung hat“. Der EMGR hat auch darauf hingewiesen, dass „Artikel 14 es den Staaten freistellt, Gruppen unterschiedlich zu behandeln, um „tatsächliche Ungleichheiten“ auszugleichen, selbst wenn es sich dabei um verbotene Gründe handelt“. Der Gerichtshof betont auch, dass „ein Verstoß gegen den Artikel vorliegen kann, wenn ein Staat es versäumt, Ungleichheiten durch eine unterschiedliche Behandlung auszugleichen“.

5.1.2. Aufstachelung zu Hass und Diskriminierung

Bei der Entscheidung über eine Rechtssache, in der es um Aufstachelung zu Hass und Diskriminierung geht, muss eine Abwägung zwischen drei unterschiedlichen Rechten vorgenommen werden: der Freiheit der Meinungsäußerung (Artikel 10 EMRK), dem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens (Artikel 8 EMRK) und dem Diskriminierungsverbot (Artikel 14 EMRK).

In der Rechtssache *Féret gegen Belgien*³¹⁹ kam der EGMR zu dem Schluss, dass kein Verstoß gegen Artikel 10 EMRK vorlag. Bei dem Fall ging es um einen Politiker, der von einem belgischen Gericht wegen öffentlicher Aufstachelung zu Rassismus, Hass und Diskriminierung in Wahlkampfbroschüren verurteilt worden war, die von seiner Partei während des Wahlkampfs verteilt worden waren. Der EGMR fand, dass die Sanktionen der belgischen Behörden vom Gesetz vorgeschrieben und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig waren, um die öffentliche Ordnung und den guten Ruf und die Rechte anderer zu schützen. Drei der sieben Richter waren jedoch anderer Meinung. Sie fanden, dass die

³¹⁷ Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, [Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten | Europäische Menschenrechtskonvention](#) (englische Fassung: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=basictexts&c>).

³¹⁸ Judgment of the ECtHR (First Section), Case of *J.D. and A v. the United Kingdom*, (Application nos. 32949/17 and 34614/17), 24. Oktober 2019, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-196897>.

³¹⁹ Judgment of the ECtHR (Second Section), Case of *Féret v Belgium* (Application no. 15615/07), 16. Juli 2009, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-93627> (in französischer Sprache).



Broschüren Teil einer politischen Debatte im Wahlkampf waren, dass sie nicht zu Hass oder zu konkreten diskriminierenden Handlungen aufriefen und dass strafrechtliche Verurteilungen im Bereich Freiheit der politischen Diskussion und Hassrede nur dann in demokratischen Gesellschaften in Erwägung gezogen werden sollten, wenn es sich um eine direkte Aufstachelung zu Hass oder um diskriminierende Handlungen handelt.

In der Rechtssache *Sigma Radio Television Ltd. gegen Zypern*³²⁰ ging es um eine Entscheidung der Cyprus Radio and Television Authority (der Medienaufsichtsbehörde CRTA) zu rassistischen und diskriminierenden Äußerungen in einer Fernsehunterhaltungsserie. Obwohl die Äußerungen in einer Unterhaltungsserie gefallen waren, kam der EGMR zu dem Schluss, dass die CRTA im Hinblick auf den Inhalt der Äußerungen und ohne ausführlichere Informationen über die Sendung und die konkreten Äußerungen zu der Rolle des Beschwerdeführers ihren Ermessungsspielraum angesichts der eingehenden Analyse auf nationaler Ebene nicht überschritten hatte.

In *Aksu gegen die Türkei*³²¹ ging es um ein Buch und um Lexikoneinträge zum Thema Roma, die nach Auffassung des Beschwerdeführers einen Angriff auf seine Identität und eine Beleidigung darstellten. Der EGMR stellte fest, dass Diskriminierung der ethnischen Herkunft einer Person eine Form der Diskriminierung aus Gründen der Rasse darstellt und erklärte, dass Roma aufgrund ihrer Geschichte und ihrer ständigen Entwurzelung eine Art Paradebeispiel für benachteiligte und gefährdete Minderheiten darstellen und dass diese Gruppe besonderen Schutz brauche. Dennoch kam der EGMR zu dem Schluss, dass es sich bei dem Fall nicht um eine unterschiedliche Behandlung und auch nicht um ethnische Diskriminierung handle, da der Beschwerdeführer nicht in der Lage war, den *prima facie*-Beweis zu erbringen, dass die Veröffentlichungen eine diskriminierende Absicht oder Wirkung hatten. Zudem war die Große Kammer der Auffassung, dass kein Verstoß gegen Artikel 8 EMRK vorlag. Das Gericht stellte fest, dass ein Wörterbuch eine Informationsquelle ist, die die Wörter einer Sprache auflistet und ihre unterschiedlichen Bedeutungen wiedergibt. Die grundlegenden Bedeutungen sind einfach beschreibend oder wörtlich, bei anderen könne es sich um eine übertragene Bedeutung, um eine Allegorie oder um eine Metapher handeln.

In der Rechtssache *Vejdeland u.a. gegen Schweden*³²² kam der EGMR zu dem Schluss, dass eine strafrechtliche Verurteilung wegen der Verbreitung von Broschüren mit homophobem Inhalt in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sei, um die Rechte von Homosexuellen zu schützen. Das Gericht befand, dass es sich bei dem Ziel der Antragsteller, eine Debatte über den Mangel an Objektivität in der Bildung in schwedischen Schulen anzustoßen, zwar um akzeptable Gründe handle, dass es jedoch auf die Wortwahl in den Broschüren ankomme. Der EGMR bekräftigte, dass die Aufstachelung zu Hass nicht notwendigerweise einem Aufruf zu Gewalttaten oder anderen Straftaten gleichkommt und dass ein Angriff auf Personen, indem man sie beleidigt oder lächerlich macht, für die

³²⁰Judgment of the ECtHR (Fifth Section), Case of *Sigma Radio Television Ltd. v. Cyprus*, (Application nos. 32181/04 and 35122/05), 21. July 2011, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-105766>.

³²¹Judgment of the ECtHR (Grand Chamber), Case of *Aksu v. Turkey*, (Application nos. 4149/04 and 41029/04), 15 March 2012, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-109577>.

³²²Judgment of the ECtHR (Fifth Section), Case of *Vejdeland and others v. Sweden*, (Application no. 1813/07), 9 February 2012, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-109046>.



Behörden bereits ausreichend sei, um gegen eine rassistische Sprache vorzugehen, wenn das Recht auf freie Meinungsäußerung auf eine unverantwortliche Art und Weise ausgeübt werde.³²³

In der Beschwerdesache *Sousa Goucha gegen Portugal*³²⁴ war der Beschwerdeführer, ein prominenter homosexueller Fernsehmoderator, während einer live im Fernsehen übertragenen Comedy Talkshow Gegenstand eines Witzes, in dem er als Frau bezeichnet wurde. Der Moderator sah sich in seiner Ehre verletzt und verklagte den Fernsehsender wegen Verleumdung. Die portugiesischen Gerichte waren der Auffassung, dass der Kläger eine Person des öffentlichen Lebens sei und daher in Kauf nehmen müsse, dass „seine Eigenheiten von Komikern zum Anlass für Scherze genommen werden.“ Außerdem sei bekannt, dass seine Eigenschaften ein Verhalten widerspiegeln, das „typisch weiblich ist“. Zu dem Vorwurf der Verleumdung wies der EGMR darauf hin, dass Satire eine Form des künstlerischen Ausdrucks und der Gesellschaftskritik sei. Charakteristisch für Satire sei, dass sie übertreibe und die Realität überspitzt und verzerrt darstelle und auf Provokation und Agitation abziele. Die Freiheit der Meinungsäußerung bedeute auch, dass der Parodie Spielraum eingeräumt werden müsse. Der EGMR stellte fest, dass die nationalen Gerichte berücksichtigt hatten, dass es nicht die Absicht der Beklagten gewesen sei, dem Ruf des Klägers zu schaden, und bewertete, wie ein Zuschauer der Comedy Show den Scherz aufgenommen hätte, statt zu berücksichtigen, was der Kläger in Bezug auf den Scherz fühlte oder dachte. Der EGMR berücksichtigte auch, dass es keine Anhaltspunkte dafür gebe, dass die portugiesischen Gerichte zu einem anderen Ergebnis gekommen wären, wenn der Beschwerdeführer nicht homosexuell wäre.

5.2. Gerichtshof der Europäischen Union

In einer langen Liste von Urteilen hat der EuGH die Bedeutung der wichtigsten Bestimmungen des EU-Antidiskriminierungsrechts erläutert, vor allem der Rechtsvorschriften, die in der Antirassismusrichtlinie und in der Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung enthalten sind.³²⁵

³²³Aktuellere Fälle zum Thema Hassrede in Bezug auf die sexuelle Orientierung siehe etwa Decision of the ECtHR (Second Section), Case of *Carl Jóhann Lillindahl v. Iceland* (Application no. 29297/18), 11. Juni 2020, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-203199> und Judgment of the EMGR (Second Section), Case of *Beizaras and Levickas v. Lithuania* (Application no. 41288/15), 14. Januar 2020, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-200344>.

³²⁴ Judgment of the ECtHR (Fourth Section), Case of *Sousa Goucha v. Portugal* (Application no. 70434/12), 22. März 2016, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-161527>.

³²⁵ Dazu siehe Kapitel 2 dieser Veröffentlichung.



5.2.1. Geltungsbereich

In der Rechtssache *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL und andere*³²⁶ bestätigte der EuGH, dass das Sekundärrecht der EU mit der Charta der Grundrechte vereinbar sein muss.³²⁷ Und in der Rechtssache *Bartsch*³²⁸ wies der Gerichtshof darauf hin, dass das Gemeinschaftsrecht kein Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters enthält, dass die Gerichte der Mitgliedstaaten daher auch nicht verpflichtet seien, den Schutz dieses Rechts zu gewährleisten, wenn die möglicherweise diskriminierende Behandlung keinen gemeinschaftlichen Bezug aufweist. In *Servet Kamberaj*³²⁹ vertrat der EuGH die Auffassung, dass die Antirassismusrichtlinie sich nicht auf unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit bezieht und dass sie daher auch nicht auf die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung anwendbar ist, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen ergibt.

5.2.2. Unmittelbare Diskriminierung

Gemäß Unionsrecht liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als andere Personen, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, erfahren, erfahren haben oder erfahren würden und der Grund für diese Ungleichbehandlung in einem bestimmten Merkmal liegt, das einen „Schutzgrund“ darstellt. Anders als in der EMRK kann im Unionsrecht eine unmittelbare Diskriminierung selbst dann festgestellt werden, wenn es keinen identifizierbaren Beschwerdeführer gibt, der Opfer einer solchen Diskriminierung geworden ist.³³⁰ In der Rechtssache *Feryn*³³¹ stellte der EuGH fest, dass die öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen, eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung begründet, da solche Äußerungen bestimmte Bewerber ernsthaft davon abhalten können, ihre Bewerbung einzureichen und

³²⁶ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL und andere gegen Conseil des ministres*, Rechtssache C-236/09, 1. März 2011, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489855902479&uri=CELEX:62009CJ0236>.

³²⁷ Charta der Grundrechte der Europäischen Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>.

³²⁸ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *Birgit Bartsch gegen Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH*, Rechtssache C-427/06, 23. September 2008, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1511775746342&uri=CELEX:62006CJ0427>.

³²⁹ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *Servet Kamberaj gegen Istituto per l'Edilizia Sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) u.a.*, Rechtssache C-571/10, 24. April 2012, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1491912567713&uri=CELEX:62010CJ0571>.

³³⁰ Hierzu siehe Agentur der Europäischen Union für Grundrechte und Europarat, op.cit, S. 48.

³³¹ Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer), *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen Firma Feryn NV*, Rechtssache C-54/07, 10. Juli 2008, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489673676517&uri=CELEX:62007CJ0054>.



damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern. In *CHEZ*³³² vertrat der EuGH die Auffassung, dass die Maßnahmen, die in einem überwiegend von Angehörigen einer bestimmten ethnischen Minderheit bewohnten Stadtteil durchgeführt wurden, eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft darstellen, unabhängig davon, ob diese Maßnahmen sich auf Personen einer bestimmten ethnischen Herkunft beziehen oder nicht. Solche Maßnahmen stellen „eine unmittelbare Diskriminierung dar, wenn sich erweist, dass diese Maßnahme aus Gründen eingeführt wurde, die mit der ethnischen Herkunft des überwiegenden Teils der Bewohner des betroffenen Stadtteils zusammenhängen.“

In der Rechtssache *Hay*³³³ kam der EuGH zu dem Schluss, dass die Gleichstellungsrichtlinie einer Tarifvertragsbestimmung entgegensteht, nach der ein Arbeitnehmer, der einen „zivilen Solidaritätspakt“ (eine eingetragene Lebenspartnerschaft) mit einer Person gleichen Geschlechts schließt, von dem Anspruch auf Vergünstigungen ausgeschlossen ist, die Arbeitnehmern aus Anlass ihrer Eheschließung gewährt werden, wenn die nationale Regelung des betreffenden Mitgliedstaats Personen des gleichen Geschlechts die Eheschließung nicht gestattet, da der betroffene Arbeitnehmer sich in einer Situation befindet, die mit der eines Arbeitnehmers, der eine Ehe schließt, vergleichbar ist.

Der EuGH machte auch deutlich, dass eine unterschiedliche Behandlung nicht immer gleichbedeutend mit Diskriminierung ist. In der Rechtssache *Glatzel*³³⁴ (dabei ging es um unterschiedliche Anforderungen für unterschiedliche Kategorien von Führerscheinen) erklärte das Gericht, dass diese Unterschiede mit den unterschiedlichen Anforderungen der betreffenden Fahrzeuge in Zusammenhang stehen. Daher sei die Situation der Führer solcher Fahrzeuge nicht miteinander vergleichbar. In *Allonby*³³⁵ entschied der EuGH, dass eine Frau, deren Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen nicht verlängert worden war und die über ein anderes Unternehmen sogleich ihrem früheren Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurde, um die gleichen Leistungen zu erbringen, nicht berechtigt ist, sich gegenüber dem zwischengeschalteten Unternehmen auf den Grundsatz des gleichen Entgelts zu berufen und dabei zum Vergleich das Entgelt heranzuziehen, das ein bei dem früheren Arbeitgeber dieser Frau beschäftigter Mann für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit erhält.

Der EuGH hat in seinen Urteilen bestätigt, dass in Fällen, in denen die Nachteile, die einer Frau erwachsen, mit ihrer Schwangerschaft³³⁶ oder mit dem Mutterschaftsurlaub³³⁷ oder mit einer Behandlung für eine künstliche Befruchtung in Zusammenhang stehen,³³⁸

³³² Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, Rechtssache C-83/14, 16. Juli 2015, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=165912&doclang=DE>.

³³³ Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer), *Frédéric Hay gegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres*, Rechtssache C-267/12, 12. Dezember 2013, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0267>.

³³⁴ Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer), *Wolfgang Glatzel gegen Freistaat Bayern*, Rechtssache C-356/12, 22. Mai 2014, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0356>.

³³⁵ Urteil des Gerichtshofs, *Debra Allonby gegen Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, Rechtssache C-256/01, 13. Januar 2004, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489674380678&uri=CELEX:62001CJ0256>.

³³⁶ Siehe hierzu die Urteile des EuGH in der Rechtssache C-177/88 und in der Rechtssache C-32/93.

³³⁷ Siehe hierzu das Urteil des EuGH in der Rechtssache C-191/03.

³³⁸ Siehe hierzu das Urteil des EuGH in der Rechtssache C-506/06.



eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen, ohne dass ihre Situation mit der anderer Personen in einer unterschiedlichen Situation vergleichbar sein muss.

In Bezug auf den Kausalzusammenhang zwischen der weniger günstigen Behandlung und den in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten „Schutzgründen“ prüft der EuGH, ob die weniger günstige Behandlung auf einen dieser Gründe zurückzuführen ist, der nicht von dem besonderen Faktor getrennt werden kann, der Anlass für die Klage war.³³⁹ Der EuGH fügte „Diskriminierung aufgrund einer Beziehung“ zum Geltungsbereich der „Schutzgründe“ hinzu, und zwar für Fälle, in denen das Opfer der Diskriminierung nicht die Person mit einer Behinderung ist, sondern wegen ihrer Beziehung zu einem Menschen mit Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfährt.³⁴⁰

5.2.3. Mittelbare Diskriminierung

Gemäß Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b) der Antidiskriminierungsrichtlinie liegt „eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können.“

In Bezug auf das Kriterium „dem Anschein nach neutrale Vorschrift“ hat der EuGH in der Rechtssache *Isabel Elbal Moreno*³⁴¹ klargestellt, dass eine nationale Regelung zur Altersrente, nach der Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten proportional längere Beitragszeiten zurücklegen müssen, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, da es sich bei den meisten Teilzeitbeschäftigten um Frauen handelt.

Der EuGH hat in mehreren Fällen das Konzept der „besonderen Benachteiligung“ angewandt. In der Rechtssache *Johann Odar*³⁴² prüfte der EuGH eine Formel in einem Sozialplan, die dazu führte, dass Mitarbeiter, die älter als 54 Jahre waren, weniger Abfindung erhielten als jüngere Mitarbeiter. Die Abfindung wurde nach dem frühesten Datum berechnet, zu dem der betreffende Mitarbeiter eine Rente erhalten würde. Wäre diese Abfindung nach der Standardformel unter Berücksichtigung der Dauer der Dienstzeit berechnet worden, hätte der Mitarbeiter eine doppelt so hohe Abfindung erhalten. Dem EuGH zufolge hat diese Regelung die Tatsache verkannt, dass Schwerbehinderte größere Schwierigkeiten als nichtbehinderte Arbeitnehmer haben, eine neue Stelle zu finden, und die Tatsache, dass dieses Risiko steigt, je mehr sie sich dem Renteneintrittsalter nähern. In *CHEZ* hat der EuGH entschieden, dass die Formulierung „in besonderer Weise

³³⁹ Siehe hierzu etwa die Urteile des EuGH in der Rechtssache C-267/06 und in der Rechtssache C-423/04.

³⁴⁰ Siehe hierzu etwa das Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law*, Rechtssache C-303/06, 17. Juli 2008, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489857454037&uri=CELEX:62006CJ0303>.

³⁴¹ Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer), *Isabel Elbal Moreno gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) und Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, Rechtssache C-385/11, 22. November 2012, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489490371885&uri=CELEX:62011CJ0385>.

³⁴² Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer), *Johann Odar gegen Baxter Deutschland GmbH*, Rechtssache C-152/11, 6. Dezember 2012, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62011CJ0152>.



benachteiligen“ bedeutet, dass „es insbesondere Personen einer bestimmten Rasse oder mit einer bestimmten Herkunft sind, die durch die Vorschrift oder das Verfahren, welche in Frage stehen, benachteiligt werden“. Eine solche Maßnahme könnte „nur dann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sie nicht über die Grenzen dessen hinausgeht, was zur Verwirklichung dieser rechtmäßigen Ziele angemessen und erforderlich ist und wenn die verursachten Nachteile im Hinblick auf die damit angestrebten Ziele nicht unverhältnismäßig sind.“ Auf keinen Fall dürfe die Maßnahme einen beleidigenden oder stigmatisierenden Charakter haben.

5.2.4. Belästigung

Nach der Antidiskriminierungsrichtlinie ist Belästigung eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der „Schutzgründe“ in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Allerdings muss die Person, die diese Schutzmerkmale hat, ein solches Verhalten nicht hinnehmen. In *S. Coleman*³⁴³ entschied der EuGH, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung und das Verbot der Diskriminierung auch für einen Arbeitnehmer gelten, der zwar selbst nicht behindert ist, aber wegen einer Behinderung seines Kindes benachteiligt wird, für das er in erster Linie selbst die Pflegeleistungen erbringt.

5.2.5. Rechtfertigung einer weniger günstigen Behandlung

Das Unionsrecht enthält spezifische begrenzte Ausnahmen von der unmittelbaren Diskriminierung und eine sachliche Rechtfertigung in Bezug auf Diskriminierung.

5.2.5.1. Sachliche Rechtfertigung

In der Rechtssache *Glatzel* hat der EuGH erklärt, dass eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt ist, wenn sie im Zusammenhang mit einem rechtlich zulässigen Ziel steht, das mit der betreffenden Regelung verfolgt wird und wenn diese unterschiedliche Behandlung im angemessenen Verhältnis zu dem mit der betreffenden Behandlung verfolgten Ziel steht. In *CHEZ* vertrat der EuGH die Auffassung, dass es Sache des vorliegenden Gerichts ist, zu prüfen, ob es andere geeignete und weniger einschneidende Mittel gibt, um die genannten Ziele zu erreichen, um eine benachteiligende Behandlung zu rechtfertigen. Existieren keine solchen anderen Mittel, wären diese Maßnahmen nur dann

³⁴³ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *S. Coleman gegen Attridge Law and Steve Law*, Rechtssache C-303/06, 17. Juli 2008, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489857454037&uri=CELEX:62006CJ0303>.



nicht unverhältnismäßig, wenn der betreffende Dienst unter Bedingungen erbracht wird, die weder beleidigend noch stigmatisierend sind.

In Bezug auf die Beschäftigung gesteht der EuGH den Mitgliedstaaten einen relativ breiten Ermessungsspielraum zu. Der Gerichtshof ist eher bereit, Ungleichbehandlung auf der Grundlage weiter gefasster sozialer und beschäftigungspolitischer Zielsetzungen mit fiskalischen Auswirkungen zuzulassen (Förderung des Hochschulstudiums,³⁴⁴ Ausgleich für die Nachteile, die sich durch Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund der Kindererziehung ergeben).³⁴⁵ Wesentlich zurückhaltender zeigt sich der Gerichtshof, wenn es darum geht, Ungleichbehandlung aus Gründen der Geschäftsführung im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Belangen der Arbeitgeber zu akzeptieren.³⁴⁶

5.2.5.2. Spezifische Rechtfertigungsgründe

Das Antidiskriminierungsrecht der EU sieht spezifische Ausnahmen in Bezug auf unmittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Schutzbereich vor:

- wesentliche berufliche Anforderungen;
- Ausnahmeregelungen in Verbindung mit religiösen Einrichtungen;
- Ausnahmeregelungen auf der Grundlage des Alters.

5.2.5.2.1. Wesentliche berufliche Anforderungen

Der EuGH hat sich mit unterschiedlichen Fällen befasst, in denen wesentliche berufliche Anforderungen als Gründe für eine unterschiedliche Behandlung aufgeführt wurden. In der Rechtssache *Asma Bougnaoui*³⁴⁷ stellte der EuGH fest, dass der Begriff „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ auf eine Anforderung verweist, die „von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben ist“. Dieser Begriff erstreckt sich „nicht auf subjektive Erwägungen wie den Willen des Arbeitgebers, besonderen Kundenwünschen zu entsprechen.“ In *Mario Vital Pérez*³⁴⁸ stellt der EuGH fest, dass das Vorhandensein besonderer körperlicher Fähigkeiten als eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ in Bezug auf die Ausübung des Berufs eines örtlichen Polizeibeamten angesehen werden könne. In der

³⁴⁴ Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer), *Maria do Céu Bragança Linares Verruga u.a. gegen Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche*, Rechtssache C-238/15, 14. Dezember 2016, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1513770583672&uri=CELEX:62015CJ0238>.

³⁴⁵ Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer), *Maurice Leone und Blandine Leone gegen Garde des Sceaux, ministre de la Justice and Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*, Rechtssache C-173/13, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489756963185&uri=CELEX:62013CJ0173>.

³⁴⁶ Agentur der Europäischen Union für Grundrechte und Europarat, Handbuch zum europäischen Antidiskriminierungsrecht, *op.cit.*, S. 56.

³⁴⁷ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) gegen Micropole SA*, Rechtssache C-188/15, 14. März 2017, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1491909740687&uri=CELEX:62015CJ0188>.

³⁴⁸ Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer), *Mario Vital Pérez gegen Ayuntamiento de Oviedo*, Rechtssache C-416/13, 13. November 2014, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489757177187&uri=CELEX:62013CJ0416>.



Rechtssache *Kommission gegen Frankreich*³⁴⁹ befand der EuGH, dass es unter bestimmten Umständen nicht ungesetzlich sei, bestimmte Posten in Männergefängnissen hauptsächlich Männern und in Frauengefängnissen hauptsächlich Frauen vorzubehalten. Diese Ausnahmeregelung könne jedoch ausschließlich im Hinblick auf Posten herangezogen werden, mit denen Tätigkeiten verbunden seien, für welche die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht relevant sei. In der Rechtssache *Johnston*³⁵⁰ stellte der EuGH fest, dass Männer und Frauen im Polizeidienst in gleicher Weise von Gefahren betroffen sind und dass Frauen bei der Ausübung ihres Dienstes bei der Polizei keinem größeren Risiko ausgesetzt sind, eine Ungleichbehandlung daher also nicht damit begründet werden könne, dass die öffentliche Meinung für Frauen einen stärkeren Schutz vor Gefahren fordere. In *Mahlburg*³⁵¹ vertrat der EuGH die Auffassung, dass die Tatsache, dass eine schwangere Frau für eine unbefristete Stelle als Krankenschwester abgelehnt worden war, unverhältnismäßig sei, da sie nur vorübergehend nicht in der Lage sei, im Operationsaal zu arbeiten. Einschränkungen der Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen müssten strikt auf die Aufgaben beschränkt werden, die Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährden könnten. Sie können keinen allgemeinen Ausschluss von bestimmten Tätigkeiten bewirken.

5.2.5.2.2. Religiöse Einrichtungen

In der Rechtssache *Egenberger*³⁵² erklärt der EuGH, für den Fall, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos³⁵³ auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, zur Begründung einer Entscheidung geltend macht, die Religion sei eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung, müsse eine solche Begründung auch Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können. Diese „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ muss notwendig und aufgrund der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten sein und darf keine sachfremden Erwägungen ohne Bezug zu diesem Ethos oder dem Recht dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie umfassen.

³⁴⁹ Urteil des Gerichtshofs vom 30. Juni 1988, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Französische Republik*, Rechtssache 318/86,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489925369153&uri=CELEX:61986CJ0318>.

³⁵⁰ Urteil des Gerichtshofs, *Marguerite Johnston gegen Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, Rechtssache 222/84, 15. Mai 1986, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:61984CJ0222>.

³⁵¹ Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer), *Silke-Karin Mahlburg gegen Land Mecklenburg-Vorpommern*, Rechtssache C-207/98, 3. Februar 2000,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A61998CJ0207>.

³⁵² Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *Vera Egenberger gegen Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.*, Rechtssache C-414/16, 17. April 2018,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62016CJ0414>.

³⁵³ Das Merriam-Webster-Wörterbuch definiert den Begriff „Ethos“: als unterscheidendes Merkmal, Gefühl, Moral oder Glaubensgrundsätze einer Person, Gruppe oder Einrichtung“ („the distinguishing character, sentiment, moral nature, or guiding beliefs of a person, group, or institution“),

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/ethos>.



In der Rechtssache *IR gegen IQ*³⁵⁴ stellte der EuGH fest, dass eine Ungleichbehandlung in Bezug auf die Forderung nach einem loyalen und aufrichtigen Verhalten, das im Einklang mit dem Ethos der religiösen Organisation steht, nur dann mit der Richtlinie vereinbar ist, wenn die Religion oder der Glaube eine berufliche Anforderung darstellt, die angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht. Dies müsse von nationalen Gerichten geprüft werden. Sollte es den nationalen Gerichten nicht möglich sein, das nationale Recht im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 auszulegen, sind sie verpflichtet, den Rechtsschutz zu gewährleisten, der aus den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts erwächst, und für die volle Wirksamkeit der sich daraus ergebenden Rechte zu sorgen. Gegebenenfalls kann das Gericht jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lassen.

In der Rechtssache *Cresco*³⁵⁵ entschied der EuGH, dass nationale Regelungen, die festlegen, dass Karfreitag nur für Mitarbeiter, die Mitglieder bestimmter christlicher Kirchen sind, ein staatlicher Feiertag ist und dass nur solche Mitarbeiter Anspruch auf zusätzliches Feiertagsentgelt haben, wenn sie an diesem Tag arbeiten, eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion darstellen.

5.2.5.2.3. Alter

Nach der Gleichstellungsrichtlinie ist Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters keine Diskriminierung, wenn sie im Kontext des nationalen Rechts sachlich und vernünftig durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Wenn also nachgewiesen werden kann, dass die Erreichung eines Ziels objektiv als angemessen und erforderlich betrachtet werden kann, kann eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters gemäß nationalem Recht zulässig sein. Die Gleichstellungsrichtlinie erlaubt es den Mitgliedstaaten auch, im Zusammenhang mit betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität festzulegen. Eine solche Maßnahme, so der EuGH, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters dar, sofern eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden kann.

In der Rechtssache *Thomas Specht*³⁵⁶ erklärt der EuGH, dass die Mitgliedstaaten „nicht nur bei der Entscheidung darüber, welches konkrete Ziel von mehreren sie im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der zu

³⁵⁴ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *IR gegen IQ*, Rechtssache C-68/17, 11. September 2018, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=38EF58C6CB854F0FDB0BE16A3D271F44?text=&docid=205521&pageIndex=0&doclang=de&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14978264>.

³⁵⁵ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *Cresco Investigation GmbH gegen Markus Achatzi*, Rechtssache C-193/17, 22. Januar 2019, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210073&pageIndex=0&doclang=de&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8616213>.

³⁵⁶ Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer), *Thomas Specht u.a. gegen Land Berlin und Bundesrepublik Deutschland*, verbundene Rechtssachen C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, 19. Juni 2014, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489754097987&uri=CELEX:62012CJ0501>.



seiner Erreichung geeigneten Maßnahmen über ein weites Ermessen“ verfügen.³⁵⁷ In einer Reihe von Urteilen hat der EuGH verschiedene Ziele gelten lassen, auf welche die betreffenden Staaten sich berufen können.³⁵⁸

Im Hinblick auf den Zugang zu Leistungen aus betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit bestätigte der EuGH in *HK Danmark*, dass die Ausnahme vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund des Alters restriktiv ausgelegt werden müsse.³⁵⁹ In der Rechtssache *Schmitzer*³⁶⁰ führt der EuGH aus, dass haushaltspolitische Erwägungen die von den Mitgliedstaaten beschlossenen Maßnahmen zwar beeinflussen könnten, aber allein kein rechtmäßiges Ziel im Sinne von Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf darstellen können.³⁶¹

Im Hinblick auf die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung erklärte der EuGH in *Europäische Kommission gegen Ungarn*,³⁶² dass eine nationale Regelung, die das angestrebte Ziel nicht genau angibt, nicht automatisch von einer Rechtfertigung nach dieser Bestimmung ausgeschlossen ist. Wenn eine solche genaue Angabe fehlt, müssen andere aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen, um gerichtlich zu überprüfen, ob die Mittel, die zu seiner Erreichung eingesetzt werden, rechtmäßig und notwendig sind.

5.2.6. Schutzgründe

In den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien sind die folgenden Schutzgründe festgelegt: Geschlecht, rassische oder ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung.

5.2.6.1. Geschlecht

Der allgemeine Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde in vielen Urteilen des EuGH angewandt.³⁶³

³⁵⁷ Der EuGH erwähnt hier seine Urteile in den Rechtssachen C-411/05 (Randnummer 68) und C-45/09 (Randnummer 41).

³⁵⁸ Siehe Europäische Agentur für Grundrechte und Europarat, *op.cit.*, S. 121 (Ausgabe 2018).

³⁵⁹ Der EuGH erwähnt hier sein Urteil in der Rechtssache C-546/11 (Randnummer 41).

³⁶⁰ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *Leopold Schmitzer gegen Bundesministerin für Inneres*, Rechtssache C-530/13, 11. November 2014,

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=159446&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=15937111>.

³⁶¹ Hier erwähnt der EuGH sein Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-159/10 und C-160/10 (Randnummern 73 und 74).

³⁶² Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer), *Europäische Kommission gegen Ungarn*, Rechtssache C-286/12, 6. November 2012,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489927094463&uri=CELEX:62012CJ0286>.

³⁶³ Siehe hierzu etwa die Urteile des EuGH in der Rechtssache C-222/14, Rechtssache C-43/75, Rechtssache C-427/11 und Rechtssache C-236/09.



In Bezug auf den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen erinnerte der EuGH in der Rechtssache *Maurice Leone und Blandine Leone*³⁶⁴ daran, dass EU-Recht nicht nur der Anwendung von Vorschriften entgegensteht, die unmittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts enthalten, sondern auch der Anwendung von Vorschriften, die Ungleichbehandlungen von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern aufgrund von Kriterien aufrechterhalten, die nicht auf dem Geschlecht beruhen, sofern sich diese Ungleichbehandlungen nicht mit objektiv gerechtfertigten Faktoren erklären lassen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs dann vor, wenn eine nationale Maßnahme zwar neutral formuliert ist, in ihrer Anwendung aber wesentlich mehr Arbeitnehmer des einen Geschlechts als solche des anderen Geschlechts benachteiligt. Eine solche Maßnahme ist mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann vereinbar, wenn die von ihr bewirkte Ungleichbehandlung zwischen den beiden Arbeitnehmerkategorien durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Der EuGH hat mit seinen Urteilen auch zur Klärung von EU-Vorschriften zu Schwangerschaft und Mutterschaft beigetragen. In der Rechtssache *Dekker*³⁶⁵ kam der EuGH zu dem Schluss, dass ein Arbeitgeber unmittelbar gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt, wenn er es ablehnt, mit einer für ihn für geeignet befundenen Bewerberin einen Arbeitsvertrag zu schließen, weil er wegen der Einstellung einer schwangeren Frau Nachteile zu befürchten hat. In der Rechtssache *Melgar*³⁶⁶ befand der EuGH, dass die Nichterneuerung eines nicht befristeten Arbeitsvertrags, die ihren Grund in der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, und in der Rechtssache *Busch*³⁶⁷ stellte der Gerichtshof klar, dass eine Frau nicht verpflichtet ist, ihren Arbeitgeber über eine Schwangerschaft zu informieren, wenn sie wegen bestimmter gesetzlicher Beschäftigungsverbote ihre Tätigkeit nicht in vollem Umfang ausüben kann.

5.2.6.2. Geschlechtsidentität

Im EU-Antidiskriminierungsrecht existieren keine besonderen Vorschriften für den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität oder der Ausdrucksformen des Geschlechts. In der Rechtssache *P gegen S und Cornwall County Council* stellte der EuGH fest,

³⁶⁴ Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer), *Maurice Leone und Blandine Leone gegen Garde des Sceaux, ministre de la Justice and Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*, Rechtssache C-173/13, 17. Juli 2014, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489756963185&uri=CELEX:62013CJ0173>.

³⁶⁵ Urteil des Gerichtshofs, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker gegen Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (JV-Centrum) Plus*, Rechtssache C-177/88, 8. November 1990, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1511777272013&uri=CELEX:61988CJ0177>.

³⁶⁶ Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 4. Oktober 2001, *Maria Luisa Jiménez Melgar gegen Ayuntamiento de Los Barrios*, Rechtssache C-438/99, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1511777802825&uri=CELEX:61999CJ0438>.

³⁶⁷ Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer), *Wiebke Busch gegen Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG*, Rechtssache C-320/01, 27. Februar 2003, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1511777560334&uri=CELEX:62001CJ0320>.



dass die Entlassung einer transsexuellen Person wegen einer Geschlechtsumwandlung einen Verstoß gegen EU-Recht darstellt.³⁶⁸

5.2.6.3. Sexuelle Orientierung

In der Rechtssache *Asociația Accept*³⁶⁹ befasste sich der EuGH mit öffentlichen Äußerungen einer Person, die sich als Geschäftsführer eines Profifußballvereins darstellt und in der Öffentlichkeit als solcher wahrgenommen wird, mit denen die Einstellung eines als homosexuell dargestellten Fußballspielers durch diesen Verein ausgeschlossen wird. Der EuGH kam zu dem Schluss, dass die betreffenden Äußerungen in Bezug auf einen Profifußballverein „als Tatsachen“ gewertet können, „die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen“. Ein beklagter Arbeitgeber könne diese Äußerungen nicht allein dadurch widerlegen, dass er geltend macht, die Äußerungen stammten von einer Person, die zwar behauptete, dass sie im Management eine wichtige Rolle spiele, in Wirklichkeit aber nicht rechtlich befugt sei, ihn bei Einstellungen zu binden. Der Umstand, dass ein solcher Arbeitgeber sich nicht deutlich von den betreffenden Äußerungen distanziert hat, stellt einen Faktor dar, den das angerufene Gericht im Rahmen einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts berücksichtigen kann. Im Übrigen schließt der Umstand, dass ein Profifußballverein keine Verhandlungen über die Einstellung eines als homosexuell dargestellten Fußballers aufgenommen hat, nicht aus, dass Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung durch diesen Verein vermuten lassen, als glaubhaft gemacht angesehen werden können.³⁷⁰

5.2.6.4. Behinderung

Die EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf enthält keine Definition von „Behinderung“. Allerdings hat die Europäische Union das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert (CRDP)³⁷¹, und die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind integrierender Bestandteil des Unionsrechts. In der Rechtssache *HK Danmark*³⁷² stellte der EuGH fest, dass die Richtlinie 2000/78 in Übereinstimmung mit diesem Übereinkommen auszulegen ist. Der EuGH definierte den Begriff „Behinderung“ in seinem Urteil wie folgt: Er schließt „einen Zustand

³⁶⁸ Zum Thema Geschlechtsidentität gibt es in Europa keinen einheitlichen Ansatz. Einige Staaten betrachten die „Geschlechtsidentität“ als Teil der „sexuellen Ausrichtung“, andere behandeln diesen Aspekt im Rahmen der „Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts“. Hierzu siehe Europäische Agentur für Menschenrechte und Europarat, *op.cit.*, S. 199.

³⁶⁹ Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer), *Asociația Accept gegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, Rechtssache C-81/12, 25. April 2013, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489674144271&uri=CELEX:62012CJ0081>.

³⁷⁰ Zu einem weiteren Urteil des EuGH zur sexuellen Orientierung siehe die Rechtssache *Hay* in Kapitel 5.2.2. dieser Veröffentlichung.

³⁷¹ Siehe Kapitel 2 dieser Veröffentlichung.

³⁷² Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) *HK Danmark*, handelnd für *Jette Ring gegen Dansk almennyttigt Boligselskab* (C-335/11) und *HK Danmark*, handelnd für *Lone Skouboe Werge gegen Dansk Arbejdsgiverforening*, handelnd für *Pro Display A/S* (C-337/11), 11. April 2013, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62011CJ0335>.



ein, der durch eine ärztlich diagnostizierte heilbare oder unheilbare Krankheit verursacht wird, wenn diese Krankheit eine Einschränkung mit sich bringt, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern hindern können und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist.“ (Randnr. 47) Allerdings erinnerte der Gerichtshof in der Rechtssache *Z gegen A*³⁷³ daran, dass die Beeinträchtigungen so sein müssen, dass sie Menschen in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern hindern. In dem vorliegenden Fall ging es um eine Frau, die auf konventionellem Weg keine Kinder bekommen konnte. Diese Tatsache macht es der Klägerin jedoch nicht unmöglich, ihrer Arbeit nachzugehen und beeinträchtigt sie auch nicht bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit. Aus diesem Grund, so das Gericht, stelle die Fehlbildung auch keine „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 dar. In der Rechtssache *Fag og Arbejde*³⁷⁴ erinnerte der Gerichtshof daran, dass das Unionsrecht kein allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas in Beschäftigung und Beruf enthält. Trotzdem kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass die Adipositas eines Arbeitnehmers eine „Behinderung“ darstellen kann, wenn sie „eine Einschränkung mit sich bringt, die u.a. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen ist, die ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern hindern können.“ In der Rechtssache *Daouidi*³⁷⁵ stellte der EuGH fest, dass der Umstand, dass eine Person aufgrund eines Arbeitsunfalls auf unbestimmte Zeit vorübergehend arbeitsunfähig ist, für sich allein nicht bedeutet, dass die Einschränkung der Fähigkeit dieser Person als „langfristig“ qualifiziert werden kann. Zu den Anhaltspunkten dafür, dass eine Einschränkung „langfristig“ ist, gehören u.a. der Umstand, dass zum Zeitpunkt des angeblich diskriminierenden Geschehnisses ein kurzfristiges Ende der Arbeitsfähigkeit des Betroffenen nicht genau absehbar ist oder der Umstand, dass sich die Arbeitsunfähigkeit bis zur Genesung des Betroffenen noch erheblich hinziehen kann.

³⁷³ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *Z gegen A*, Rechtssache C-363/12, 18. März 2014, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=765626580CA7B2ED5C0625D0311E5591?text=&docid=149388&pageIndex=0&doclang=de&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12447831>.

³⁷⁴ Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer), *Fag og Arbejde (FOA), handelnd für Karsten Kaltoft, gegen Kommunernes Landsforening (KL), handelnd für die Billund-Kommune*, Rechtssache C-354/13, 18. Dezember 2014, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160935&pageIndex=0&doclang=de&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12302492>.

³⁷⁵ Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer), *Mohamed Daouidi gegen Bootes Plus SL u.a.*, Rechtssache C-395/15, 1. Dezember 2016, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1511778186591&uri=CELEX:62015CJ0395>.



5.2.6.5. Alter

In der Rechtssache *Mangold*³⁷⁶ wies der EuGH darauf hin, dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts ist. In der Rechtssache *Dansk Industri*³⁷⁷ stellte der EuGH fest, dass ein nationales Gericht, das mit einem Rechtsstreit über das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters befasst ist, das nationale Recht so auszulegen hat, dass es mit der Richtlinie in Einklang steht, oder, sollte dies nicht möglich sein, jede diesem Verbot zuwiderlaufende Vorschrift der nationalen Regelung unangewendet lassen muss.³⁷⁸

5.2.6.6. Rasse/ethnische Herkunft

Die Begriffe „Rasse“ oder „ethnische Herkunft“ werden in der Richtlinie zur Rassengleichheit nicht definiert. In der Rechtssache *CHEZ* hat sich der Gerichtshof zum Beispiel auf die Rechtsprechung des EGMR berufen. Danach ist der Begriff Ethnizität „der Vorstellung gesellschaftlicher Gruppen entnommen, die durch eine gemeinsame Staatsangehörigkeit, einen gemeinsamen religiösen Glauben, eine gemeinsame Sprache oder gemeinsame Ursprünge in Kultur und Tradition sowie einen gemeinsamen Hintergrund gekennzeichnet sind.“ Dies alles gelte für die Roma-Gemeinschaft. Der Gerichtshof bezieht sich auf die Urteile des EGMR in der Rechtssache *Nachova und andere gegen Bulgarien*³⁷⁹ und *Sejdić und Finci gegen Bosnien und Herzegowina*.³⁸⁰ Aber das Fehlen legislativer Orientierung hat zur Folge, dass der EuGH von Fall zu Fall entscheiden muss, was Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft ist. So hat der Gerichtshof zum Beispiel in der Rechtssache *Jyske Finans*³⁸¹ festgestellt, dass das Geburtsland für sich allein nicht ausschlaggebend für die „ethnische Herkunft“ sein kann. Die Richtlinie zur Rassengleichheit steht daher einer Praxis eines Kreditinstituts entgegen, wonach ein Kunde, in dessen Führerschein ein anderes Geburtsland als ein Mitgliedstaat der Union oder der EFTA angegeben ist, zusätzlich eine Kopie seines Reisepasses oder seiner Aufenthaltserlaubnis vorlegen muss.³⁸²

³⁷⁶ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *Werner Mangold gegen Rüdiger Helm*, Rechtssache C-144/04, 22. November 2005,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1511774001638&uri=CELEX:62004CJ0144>.

³⁷⁷ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *Dansk Industri (DI), handelnd für Ajos A/S gegen Estate of Karsten Eigil Rasmussen*, Rechtssache C-441/14, 19. April 2016, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A62014CJ0441>.

³⁷⁸ Zu Informationen über das endgültige Urteil des Obersten Gerichts von Dänemark siehe Europäische Union Agentur für Grundrechte und Europarat *op.cit.*, S. 223, Fußnote 534.

³⁷⁹ Judgment of the European Court of Human Rights (Grand Chamber), Case of *Nachova and Others v. Bulgaria* (Applications nos. 43577/98 and 43579/98), 6. Juli 2005, <http://hudoc.EMGR.coe.int/eng?i=001-69630>.

³⁸⁰ Judgment of the European Court of Human Rights (Grand Chamber, Case of *Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina*, (Applications nos. 27996/06 and 34836/06), 22. Dezember 2009, <http://hudoc.EMGR.coe.int/eng?i=001-96491>.

³⁸¹ Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer), *Jyske Finans A/S gegen Ligebehandlingsnævnet, handelnd für of Ismar Huskic*, Rechtssache C-668/15, 6. April 2017, http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=189652&pageIndex=0&doclang=de&mode=_lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13051008.

³⁸² Eine kritische Sicht auf dieses Urteil enthält Liu K., O'Conneide C., *op.cit.*, SS. 50-51.



5.2.6.7. Staatsangehörigkeit

Das Unionsrecht verbietet die Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit insbesondere im Kontext der Freizügigkeit. Nur Unionsbürger haben das Recht, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten.³⁸³ Der EuGH stellte in der Rechtssache *Cowan*³⁸⁴ fest, dass die Gewährung einer staatlichen Entschädigung zur Wiedergutmachung eines Schadens, der in diesem Staat dem Opfer einer mit einer Körperverletzung verbundenen Gewalttat zugefügt wurde, bei Personen, die sich in einer gemeinschaftsrechtlich geregelten Situation befinden, nicht davon abhängig gemacht werden darf, dass sie Inhaber einer Fremdenkarte oder Angehörige eines Staates sind, der ein Gegenseitigkeitsabkommen mit diesem Mitgliedstaat geschlossen hat. In Bezug auf die Aufenthaltserlaubnis für Nicht-EU-Bürger hat der EuGH in der Rechtssache *Europäische Kommission gegen die Niederlande*³⁸⁵ festgestellt, dass die Niederlande gegen ihre Verpflichtung aus der Richtlinie 2003/109/EG³⁸⁶ betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen verstoßen haben, da sie von diesen Personen überhöhte und unverhältnismäßige Gebühren erheben, die geeignet sind, ein Hindernis für die Ausübung der durch diese Richtlinie verliehenen Rechte zu schaffen. In Bezug auf Angehörige von Drittstaaten, die sich nicht rechtmäßig in dem betreffenden Mitgliedstaat aufhalten, entschied der EuGH in der Rechtssache *O. Tümer*,³⁸⁷ dass das EU-Recht einer nationalen Rechtsvorschrift entgegensteht, nach der solche Personen nicht als Arbeitnehmer anzusehen sind, die bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers Anspruch auf Leistungen haben.

5.2.6.8. Religion

In der Rechtssache *Achbita*³⁸⁸ vertrat der EuGH die Auffassung, dass das Verbot, ein islamisches Kopftuch zu tragen, das sich aus einer internen Regel eines privaten Unternehmens ergibt, die allgemein das sichtbare Tragen jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz verbietet, keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung darstellt. Eine solche

³⁸³ Freizügigkeit und Aufenthaltsfreiheit werden allerdings auch Staatsangehörigen von Drittländern gewährt, die sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates aufhalten, siehe Agentur der Europäischen Union für Grundrechte und Europarat, *op.cit.*, S. 234-235.

³⁸⁴ Urteil des Gerichtshofs, *Ian William Cowan gegen Trésor public*, Rechtssache 186/87, 2. Februar 1989, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1490005413533&uri=CELEX:61987CJ0186>.

³⁸⁵ Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer), *Europäische Kommission gegen Königreich der Niederlande*, Rechtssache C-508/10, 26. April 2012, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489925526404&uri=CELEX:62010CJ0508>

³⁸⁶ Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (Konsolidierter Text), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A02003L0109-20110520>.

³⁸⁷ Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer), *O. Tümer gegen Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*, Rechtssache C-311/13, 5. November 2014, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1489756034761&uri=CELEX:62013CJ0311>.

³⁸⁸ Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), *Samira Achbita und Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV.*, Rechtssache C-157/15, 14. März 2017, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1491909874332&uri=CELEX:62015CJ0157>.



interne Regel kann jedoch eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn sich erweist, dass die dem Anschein nach neutrale Verpflichtung, die sie enthält, tatsächlich dazu führt, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden. Sie stellt dann keine Diskriminierung dar, wenn sie sachlich durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist, etwa die Verfolgung einer Politik der politischen, philosophischen und religiösen Neutralität durch den Arbeitgeber im Verhältnis zu seinen Kunden und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dies ist von dem vorlegenden Gericht zu prüfen.³⁸⁹

³⁸⁹ Dazu siehe auch *Asma Bougnaoui* in Kapitel 5.2.5.2.1 dieser Veröffentlichung.

6. Aktueller Stand

In den letzten Jahren haben Gesetzgeber, Regulierungsbehörden und der audiovisuelle Sektor im Hinblick auf Diversität und Inklusion in Film und Fernsehen erhebliche Anstrengungen unternommen. Dennoch ist es noch ein weiter Weg, bis die europäische audiovisuelle Industrie ein zufriedenstellendes Niveau an Diversität und Inklusion erreicht hat. In einem Workshop der Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle im Dezember 2020 zum Thema Diversität und Inklusion hielten die Teilnehmer drei zentrale Probleme fest:

- Die Messung von Fortschritten im Bereich der Repräsentation vor der Kamera ist schwierig: Die im Bereich des Arbeitsrechts entwickelten Vorschriften haben sicherlich dazu beigetragen, dass im Hinblick auf die Repräsentation hinter der Kamera erhebliche Fortschritte erzielt wurden, und auch im Bereich der Repräsentation vor der Kamera hat sich gerade in den letzten Jahren sehr viel zur Verbesserung der Vielfalt getan. Schwierig bleibt jedoch nach wie vor die Messung von Fortschritten in diesem Bereich, da die Repräsentation häufig von der Wahrnehmung abhängt und stereotype Porträtierungen sehr viel schwerer zu bekämpfen sind als quantitative Unterschiede in der Bezahlung.
- Die Erhebung von Daten über Diversität ist ein sehr komplexer Vorgang: Es existieren in Europa keine harmonisierten Datenkategorien und Erhebungsmethoden, und dies lässt erahnen, wie schwierig es ist, aussagekräftiges Datenmaterial für Vergleiche zwischen unterschiedlichen Ländern zu erhalten. Das ist auch der Grund, warum der gesamte Bewertungsprozess so komplex ist. Länder mit langjähriger Erfahrung in der Datenerhebung übernehmen eine Vorreiterrolle in der Definition von Methoden. Diese eignen sich jedoch nicht für jede Umgebung, in die sie übertragen werden. Unterschiede in der Zusammensetzung der Gesellschaften und unterschiedliche Rechtsvorschriften für Daten, die rechtmäßig erhoben werden dürfen, haben zur Folge, dass sich die Lage für jedes einzelne Land anders darstellt.
- Es sind intersektionale Ansätze erforderlich: Ursprünglich ging es bei der Diskussion über Diversität und Inklusion in erster Linie um die Gleichstellung von Frauen und Männern. Mit der Zeit ist das Bild sehr viel differenzierter geworden. Weitere Kategorien sind hinzugekommen, und heute stellt sich eine ganz neue Frage: Wie verfährt man mit den so genannten Intersektionen, d.h. wenn sich verschiedene Diskriminierungskategorien überschneiden - Bereiche, in denen Minderheiten oder unterrepräsentierte Gruppen aufeinander treffen? Hier stehen wir mit Maßnahmen noch ganz am Anfang. Eine Herausforderung in diesem Zusammenhang ist die Frage, wie verhindert werden kann, dass die in einigen Bereichen wie der Gleichstellung der Geschlechter erzielten Fortschritte überschattet werden durch die Einbeziehung von Kategorien, die bisher in diesem Zusammenhang noch kaum berücksichtigt wurden, so etwa Kategorien wie sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft oder Behinderung.



Weiterführende Forschungsarbeiten, aus denen diese Veröffentlichung hervorgegangen ist, ermöglichten die Zusammenstellung einer Übersicht über Herausforderungen für die Zukunft.

6.1. Im Bereich Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bleibt noch viel zu tun

In einem Bericht des Europäischen Netzwerks von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Nichtdiskriminierung³⁹⁰ wird festgestellt, dass die meisten EU-Mitgliedstaaten einen Diskriminierungsschutz haben, der über die Anforderungen des Unionsrechts hinausgeht; der Prozess der Angleichung des Schutzniveaus geht in einer Reihe von Ländern weiter.³⁹¹ Die meisten Schwachstellen in den nationalen Rechtsvorschriften wurden zwar inzwischen beseitigt, aber in vielen EU-Mitgliedstaaten und Kandidatenländern sind nach wie vor Lücken vorhanden. Zudem lässt die Umsetzung in einigen Ländern zu wünschen übrig, und bei manchen ändern bleibt der Eindruck bestehen, dass der Rechtsrahmen in der Theorie zwar mit dem Unionsrecht im Einklang steht, dass es in der Praxis jedoch erhebliche Mängel bei der Umsetzung gibt.³⁹²

6.2. Keine Regulierung für das Internet

Für die Repräsentation vor der Kamera im Fernsehen gibt es in jedem Land mehr oder weniger detaillierte Regelungen. Im Internet scheinen dagegen noch weitgehend Wildwestmethoden zu herrschen, vor allem, wenn es um die Repräsentation von Minderheiten und unterrepräsentierten Gruppen auf dem Bildschirm geht. Für diskriminierende Inhalte sollte generell der Grundsatz gelten: Was offline illegal ist, ist auch online illegal. Allerdings ist es praktisch unmöglich, diesen Grundsatz auf das Internet anzuwenden, da es nicht möglich ist, alles zu kontrollieren, was in jeder Sekunde online veröffentlicht wird, und für jeden konkreten Fall zu definieren, was illegal ist und was nicht. Wie bereits in Kapitel 3 erwähnt, sind heute zudem sehr viel subtilere Formen von Diskriminierung in Bezug auf die Repräsentation vor der Kamera zu vermerken, die sehr viel schwieriger festzustellen sind, unter anderem, weil damit ein Element der Subjektivität

³⁹⁰ European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, "A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019", <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5118-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2019-1-72-mb>.

³⁹¹ Weitere Informationen über den EU-Rechtsrahmen zu Antidiskriminierung in Kapitel 2 dieser Veröffentlichung.

³⁹² Dazu siehe auch European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, "A comparative analysis of gender equality law in Europe 2019", <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5119-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2019-1-35-mb>, und Anglmayer I., "Implementation of the Employment Equality Directive in the light of the UN CRPD", European Parliamentary Research Service, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654206/EPRS_STU\(2020\)654206_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654206/EPRS_STU(2020)654206_EN.pdf)



verbunden ist, das über die einfache Wahrnehmung des Rechts auf freie Meinungsäußerung hinausgeht.

Die Anbieter sozialer Netzwerke spielen eine wichtige Rolle bei der Schaffung von Online-Räumen, in denen sich die Freiheit der Meinungsäußerung entfalten kann und illegale Inhalte keinen Platz haben. Selbstverständlich müssen sich diese Dienste an die Vorschriften betreffend illegale Inhalte halten, die in ihrem jeweiligen Land gelten. In der EU greift hierbei die Richtlinie über den elektronischen Geschäftsverkehr³⁹³, die für Host-Provider nur begrenzte Ausnahmen von der Haftung vorsieht und eine allgemeine Überwachung ihrer Dienste ausschließt.³⁹⁴ Ergänzt wird diese grundlegende Regelung durch sektorspezifische Regeln in der Neufassung der Richtlinie über audiovisuelle Mediendienste (wie in Kapitel 3 dieser Veröffentlichung erläutert), und durch strengere Regeln für vier Arten von Online-Inhalten, für die die Vorschriften im Hinblick auf Rechtswidrigkeit auf EU-Ebene harmonisiert wurden: Terrorismus, sexueller Missbrauch und Kinderpornographie, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie Urheberrecht.³⁹⁵ Darüber hinaus haben die größten Online-Plattformen Selbstregulierungsinitiativen vereinbart, häufig auf Initiative der Europäischen Kommission. Diese enthalten eine Reihe von Verpflichtungen, von denen einige sich direkt auf Content-Moderation-Praktiken beziehen. Zu Desinformation im Internet haben sich die größten Plattformen 2018 auf einen Verhaltenskodex geeinigt,³⁹⁶ der von der Europäischen Kommission überwacht wird. Darüber hinaus praktizieren sie Content-Moderation auf der Grundlage ihrer eigenen

³⁹³ Richtlinie 2000/31/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2000 über bestimmte rechtliche Aspekte der Dienste der Informationsgesellschaft, insbesondere des elektronischen Geschäftsverkehrs, im Binnenmarkt („Richtlinie über den elektronischen Geschäftsverkehr“), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32000L0031>.

³⁹⁴ Am 15. Dezember 2020 legte die Europäische Kommission zwei neue Gesetzesvorschläge vor: das Gesetz über digitale Dienste (Digital Services Act) und das Gesetz über digitale Märkte (Digital Market Act). Diese Vorschläge sollen den derzeitigen Rechtsrahmen für digitale Dienste modernisieren, einschließlich der sozialen Medien, Online-Marktplätze und anderer Online-Plattformen, die in der Europäischen Union tätig sind. Dazu s. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-services-act-package>. Weiteres über den aktuellen Rechtsrahmen der EU zu Content-Moderation im Internet bietet De StreeL, A. et al., *Online Platforms' Moderation of Illegal Content Online*, Study for the committee on Internal Market and Consumer Protection, Fachabteilung Wirtschaft, Wissenschaft und Lebensqualität (Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies), Europäisches Parlament, Luxemburg, 2020, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652718/IPOL_STU\(2020\)652718_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652718/IPOL_STU(2020)652718_EN.pdf).

³⁹⁵ Siehe die Richtlinie (EU) 2017/541 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2017 zur Terrorismusbekämpfung und zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/475/JI des Rates und zur Änderung des Beschlusses des Rates 2005/671/JI,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%253A32017L0541>; Richtlinie 2011/93/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates (konsolidierter Text), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A02011L0093-20111217>; Rahmenbeschluss 2008/913/JI des Rates vom 28. November 2008 zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX%3A32008F0913>; Richtlinie (EU) 2019/790 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über das Urheberrecht und die verwandten Schutzrechte im digitalen Binnenmarkt und zur Änderung der Richtlinien 96/9/EG und 2001/29/EG (Text von Bedeutung für den EWR.), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32019L0790>.

³⁹⁶ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/code-practice-disinformation>.



Geschäftsbedingungen - und dies häufig so gründlich, dass sogar vollkommen legale Inhalte gelöscht werden!

6.3. Nutzen und Risiken bei der Nutzung von künstlicher Intelligenz für Content-Moderation

Will man den Inhalt des Internets kontrollieren – eine Aufgabe, die allein wegen der Größe des Internets eigentlich unmöglich ist -, kann die Technologie eine starke Hilfe sein. Aber sie hat auch Schattenseiten. Wie der Ad-hoc-Ausschuss des Europarats für künstliche Intelligenz (CAHAI) vor kurzem festgestellt hat, kann die Überwachung und Filterung von Online-Inhalten mit Hilfe von künstlicher Intelligenz negative Auswirkungen auf das Recht auf Nichtdiskriminierung und das Recht auf Gleichbehandlung und Gleichstellung haben. In seiner Machbarkeitsstudie für einen Rechtsrahmen zur Entwicklung, Gestaltung und Anwendung von künstlicher Intelligenz³⁹⁷ weist der Ausschuss darauf hin, dass *“die Auswirkung der Anwendung von Systemen der künstlichen Intelligenz auf das Verbot von Diskriminierung und das Recht auf Gleichbehandlung zu den am häufigsten diskutierten Themen zählt”*. Systeme der künstlichen Intelligenz sind hilfreich, um Verzerrungen aufzudecken und abzumildern. Andererseits können sie aber auch genau das Gegenteil bewirken, nämlich dass „solche Verzerrungen und Stereotype, Sexismus, Rassismus, Altersdiskriminierung, Diskriminierung aufgrund anderer Ursachen und andere ungerechte Diskriminierungen (einschließlich von Diskriminierungen aufgrund von anderen Kriterien oder intersektionalen Motiven) verfestigt werden, und dies wiederum stellt eine neue Herausforderung für den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und die Gleichbehandlung dar“. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass „der Einsatz von künstlicher Intelligenz gerade im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter besonders aufmerksam überwacht werden sollte, da hier die Gefahr besonders groß ist, dass sich bestehende geschlechtsspezifische Diskriminierungen, Geschlechterstereotype und Sexismus (unbemerkt) verfestigen. Es muss auch darauf geachtet werden, dass Diskriminierung nicht auf die Menschen ausgedehnt wird, die ohnehin marginalisiert sind und sich in einer benachteiligten Situation befinden, einschließlich Diskriminierung aufgrund von Rasse, der ethnischen oder kulturellen Herkunft und Rassismus, die durch künstliche Intelligenz verfestigt werden könnte. Der Mangel an Diversität unter den Menschen, die Entscheidungen auf dem Sektor der künstlichen Intelligenz treffen, gibt Anlass zur Sorge. Daher sollte Diversität in beratenden Prozessen zur Anwendung von künstlicher Intelligenz in sensiblen Bereichen stärker gefördert werden. Dies würde helfen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhindern, vor allem im Zusammenhang mit Gleichstellung und Nichtdiskriminierung. Es ist auch wichtig, das Risiko einer intersektionalen Diskriminierung aufgrund der Verwendung von Systemen der künstlichen Intelligenz zu minimieren, ebenso

³⁹⁷ Ad hoc Committee on Artificial Intelligence (CAHAI), Feasibility Study, CAHAI (2020)23, 17. Dezember 2020, <https://rm.coe.int/cahai-2020-23-final-eng-feasibility-study-/1680a0c6da>.



wie eine Diskriminierung aufgrund von Kriterien oder falschen Assoziierungen, die nicht von Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention abgedeckt werden.”³⁹⁸

Das Thema wurde auch vom Europäischen Parlament in seiner Entschließung vom 21. Januar 2021 über die Teilhabe von Frauen an der digitalen Wirtschaft aufgegriffen.³⁹⁹ In dieser Entschließung erinnert das Europäische Parlament daran, wie wichtig es ist, bewusste und unbewusste geschlechtsspezifische Verzerrungen aus den Algorithmen, aus Anwendungen der künstlichen Intelligenz, Videospielen und elektronischen Spielwaren zu entfernen, die schädliche Geschlechterstereotype perpetuieren und einer der Gründe sind, warum der Anteil von Frauen, die eine Rolle im digitalen Bereich, in der künstlichen Intelligenz und in der IKT spielen, so gering ist. Darüber hinaus vertritt der Ausschuss des Europäischen Parlaments für Kultur und Bildung in seiner Entschließung zur künstlichen Intelligenz in der Bildung, Kultur und im audiovisuellen Sektor⁴⁰⁰ die Auffassung, dass der Einsatz von Technologien der künstlichen Intelligenz in diesen Bereichen sich negativ auf „das Rückgrat der Grundrechte und die Werte unserer Gesellschaft“ auswirken könnte und fordert, dass künstliche Intelligenz so reglementiert und trainiert wird, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Gleichstellung der Geschlechter nicht beeinträchtigt wird. Verzerrte Daten, die eine bereits vorhandene Ungleichheit oder Diskriminierung der Geschlechter zementieren, sollten beim Training der künstlichen Intelligenz auf keinen Fall verwandt werden. Stattdessen sollten inklusive und ethische Datensätze entwickelt werden, mit Hilfe von Vertretern der Branche und der Zivilgesellschaft, die dann im “deep learning”-Prozess genutzt werden.⁴⁰¹

6.4. Abschließende Bemerkungen

Wäre diese Veröffentlichung in einem einzigen Satz zusammenzufassen, so könnte man sagen, dass der Zug in Richtung Gleichstellung zwar noch nicht am Ziel angekommen ist, aber in die richtige Richtung in Fahrt ist. Leider verzögert sich diese lange Reise durch einen unvorhersehbaren blinden Passagier: die COVID-19-Pandemie. Wie die Europäische

³⁹⁸ Weitere Informationen zur Verwendung von künstlicher Intelligenz im audiovisuellen Sektor bietet Cappello M. (Hrsg.), *Künstliche Intelligenz im audiovisuellen Sektor*, IRIS Spezial 2020-2, Europäische Audiovisuelle Informationsstelle, Straßburg, 2020, <https://rm.coe.int/iris-special-2-2020de-kunstliche-intelligenz-im-audiovisuelle-sektor/1680a11e0a>.

³⁹⁹ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 21. Januar 2021 zur Überwindung der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern: die Teilhabe von Frauen an der digitalen Wirtschaft, (2019/2168(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0026_DE.html

⁴⁰⁰ European Parliament, “Artificial intelligence in education, culture and the audiovisual sector”, 2020/2017(INI), [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2017\(INI\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2017(INI)&l=en).

⁴⁰¹ Dazu siehe die Presseerklärung des Europäischen Parlaments, “AI technologies must prevent discrimination and protect diversity”, 16. März 2021, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210311IPR99709/ai-technologies-must-prevent-discrimination-and-protect-diversity>. Nach der Erstellung dieser Publikation schlug die Europäische Kommission einen neuen Regulierungsrahmen für KI vor, siehe Pressemitteilung der Europäischen Kommission, „Ein Europa für das digitale Zeitalter: Kommission schlägt neue Vorschriften und Maßnahmen für Exzellenz und Vertrauen im Bereich der künstlichen Intelligenz vor“, 21. April 2021, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/IP_21_1682.



Kommission bereits in ihrem Bericht 2021 über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU betont hat,⁴⁰² „hat die Pandemie vorhandene Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in fast allen Bereichen des Lebens verschärft, sowohl in Europa als auch anderswo“, und das gilt wahrscheinlich auch für die unterrepräsentierten Gruppen und ethnischen Minderheiten. Im Augenblick ist noch nicht absehbar, wann diese schwierige Situation überstanden ist und wie die Post-COVID-Welt aussehen wird. Aber dass wir aus dieser Situation herauskommen werden, ist gewiss, und solange wir unser Ziel nicht aus den Augen verlieren, ist dies nur eine Umleitung auf dem Weg zur Gleichheit für alle.

⁴⁰² Europäische Kommission, “2021 report on gender equality in the EU”, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf.

Eine Publikation
der Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle

