

Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland?

*Eine Studie zur
Geschlechterverteilung
in journalistischen
Führungspositionen*

Teil I: Rundfunk



ProQuote⁺
MEDIEN

Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland?

Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen

Teil I: Rundfunk

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
„Die Quote wirkt“ – Interview mit Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey	5
1 Ausgangslage und Methoden	7
2 Öffentlich-rechtlicher Rundfunk	10
2.1 Die ARD und ihre Landesrundfunkanstalten	11
2.1.1 Bayerischer Rundfunk	11
2.1.2 Rundfunk Berlin-Brandenburg	14
2.1.3 Radio Bremen	17
2.1.4 Hessischer Rundfunk	20
2.1.5 Mitteldeutscher Rundfunk	23
2.1.6 Norddeutscher Rundfunk	26
2.1.7 Saarländischer Rundfunk	29
2.1.8 Südwestrundfunk	32
2.1.9 Westdeutscher Rundfunk	35
2.2 Deutschlandradio	38
2.3 Deutsche Welle	41
2.4 ZDF	44
2.5 Arte	47
2.6 Daten im Vergleich	50
2.7 Aussagen von Gleichstellungsbeauftragten	57
3 Privater Rundfunk	60

3.1	Mediengruppe RTL	60
3.2	ProSiebenSat.1	63
3.3	Fazit	66
4	Analysen in ausgewählten Bereichen	67
4.1	„Tagesthemen“-Kommentare	67
4.2	Politische TV-Magazine	68
4.3	Auslandsberichterstattung	69
4.4	Programmleitung Radio	71
5	Zusammenfassung	73
	Gastkommentar von Elizabeth Prommer	75
6	Quellenverzeichnis	77
	Impressum	80

Vorwort

Die meisten Chefredakteure in deutschen Medien sind Männer. Das Bild der Frau, das Bild des Mannes, ihre Rollen und gesellschaftlichen Aufgaben werden in der Öffentlichkeit weitgehend aus männlicher Sicht dargestellt.

Im Februar 2012 wollte eine Reihe von Journalistinnen genauer wissen, wie sich die Macht verteilt. Sie zählten. Das damalige Ergebnis: Nur zwei Prozent aller Chefredakteurssessel der rund 360 Tages- und Wochenzeitungen in Deutschland waren von Frauen besetzt. Um das zu ändern, schrieben Hunderte Kolleginnen und Kollegen einen Brief an Chefredakteure, Intendanten und Verleger mit der Aufforderung, mindestens 30 Prozent der Führungspositionen weiblich zu besetzen. Sie wollten eine Quote, da die zahlreichen Beteuerungen und Selbstverpflichtungen offensichtlich nichts bewegt hatten.

Um dieser Forderung Nachdruck zu verleihen, wurde der Verein ProQuote Medien gegründet. Seither zählen wir hartnäckig zweimal im Jahr den Anteil von Frauen in redaktionellen Führungspositionen deutscher Print-Leitmedien, seit Mai 2015 auch in Online-Leitmedien. Einige Medien haben tatsächlich die 30-Prozent-Marke erreicht, andere verharren in althergebrachter Männerdominanz.

Die brauchen mehr Antrieb, dachten wir uns, und erhöhten 2017 unsere Forderung auf das gerechte Maß von 50 Prozent Frauen in Führungspositionen. Und das nicht nur um der Gerechtigkeit willen, sondern auch weil es inzwischen diverse Untersuchungen gibt, die herausgefunden haben, dass gemischte Führungsteams effizienter, kommunikativer und kreativer sind. Im Journalismus ist die gute Mischung essenziell, er lebt von unterschiedlichen Perspektiven.

Mit unseren Zählungen wenden wir uns jetzt zum ersten Mal – und es ist höchste Zeit – den Fernseh- und Hörfunksendern zu. Das ist möglich durch die Förderung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In den Sendern stehen auch heute noch überwiegend Männer an der Spitze. Von zwölf Intendanten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks sind nur zwei weiblich.

Im vergangenen Jahr hat eine Studie der Universität Rostock, initiiert von der Schauspielerin Maria Furtwängler, festgestellt, dass Frauen generell, ältere Frauen im Speziellen, auf den Bildschirmen deutscher Fernsehzuschauer unterrepräsentiert sind. Wir fragen nun nach der Geschlechterverteilung bei den Entscheidern, die für das Programm verantwortlich sind: Wer bestimmt, was gesendet wird, was wir zu hören und zu sehen bekommen? Das Bild der Frau in den Medien ändert sich, wenn auch Frauen bestimmen, was gesendet wird.

Die Ergebnisse unserer Zählungen sollen den Verantwortlichen die Realität in ihren Sendern vor Augen führen und die Grundlage für Veränderungen liefern. Sie sollen zeigen, inwieweit sich der Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bereits entfaltet hat und wo Nachholbedarf besteht.

Der journalistische Nachwuchs ist mehrheitlich weiblich. Dieses Potenzial sollte genutzt werden – und zwar auf allen Ebenen der Hierarchie.

Das wünschen sich Ihre Sabine Stamer und Edith Heitkämper
im Namen des Vorstands des Vereins ProQuote Medien e.V.

Interview mit Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Warum brauchen wir starke Frauen in den Medien?

Weil die Welt aus Frauensicht anders aussieht und anders erzählt wird. Oft erreichen Medienmacherinnen mit ihrer Perspektive die Leserinnen oder Zuschauerinnen besser. Wenn wir eine ausgewogene Berichterstattung wollen, müssen journalistische Führungspositionen gleichberechtigt zwischen Frauen und Männern verteilt sein. Es gibt ja auch viele kompetente und starke Frauen im Medienbereich. Die Behauptung, dass es für bestimmte Führungspositionen keine geeigneten Frauen gebe, kann man nicht gelten lassen. Frauen können das genauso gut und reine Männerclubs sind längst nicht mehr zeitgemäß. Die Frauen, die gute Arbeit leisten, müssen gleiche Chancen haben, ganz nach oben zu kommen.



Foto: Bundesregierung/Jesco Denzel

Wie ist es Ihrer Meinung nach um die Gleichstellung der Geschlechter in deutschen Medienhäusern bestellt?

Wir sind weit entfernt von einer Gleichstellung der Geschlechter in den deutschen Medienhäusern. Im Jahr 2015 gab es in der Informations- und Kommunikationsbranche knapp 20 Prozent weibliche Aufsichtsratsmitglieder. 95,7 Prozent der Vorstände waren männlich. Das zeigt den Handlungsbedarf. Aber es hat in den letzten Jahren Verbesserungen gegeben. Beim „Spiegel“ oder bei der „Zeit“ sind schon über 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Auch viele Anstalten im Verbund der ARD sind auf einem guten Weg. Es ist also einiges erreicht. Aber wir sind noch lange nicht am Ziel. Ich bin ProQuote Medien dankbar, dass sie Druck machen und den Druck aufrechterhalten.

Wie schätzen Sie die Situation in den privaten und öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten ein?

Insbesondere in den privaten Rundfunkanstalten besteht Verbesserungsbedarf. Bei den Radiochefs gibt es einen Frauenanteil von 25 Prozent. Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten schneiden mit 32 Prozent zwar etwas besser ab, aber von einer gleichberechtigten Vertretung ist auch das weit entfernt. Gerade die öffentlich-rechtlichen Rundfunkhäuser, die mit öffentlichen Mitteln arbeiten, haben eine besondere Verantwortung.

Welche Maßnahmen können Frauen in Führungspositionen der Medienhäuser bringen?

Eine Quote würde die Situation verbessern. Die Quote wirkt – das sieht man bei den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen, für die eine Geschlechterquote von 30 Prozent gesetzlich vorgeschrieben ist. Es würde aber schon einmal helfen, wenn sich Sender in ihren Unternehmenszielen dazu verpflichteten, innerhalb einer Frist auf allen Hierarchieebenen einen Frauenanteil von 50 Prozent anzustreben. Und auch die paritätische Besetzung der Kontrollgremien begünstigt eine geschlechtergerechte Personalpolitik.

Was kann eine 50-Prozent-Quote für Führungspositionen zur Gleichberechtigung beitragen?

Zunächst einmal ganz einfach: Mehr Frauen kommen oben an. Selbstverpflichtungen und Bekundungen guten Willens reichen dafür nicht. Das haben die letzten Jahre gezeigt. Wenn Frauen dann einmal in Führungspositionen sind, bleiben sie auch dort – da bin ich mir sicher. Als Zweites ändert sich die Kultur. Wenn es selbstverständlich ist, dass Frauen führen, übernehmen Frauen auch in anderen Ebenen selbstverständlicher Verantwortung, arbeiten in spannenden Projekten, setzen sich mit neuen Ideen durch. Das Dritte, das sich ändert, ist Qualität. Vielfalt in Führungspositionen ist gut für die Leistung von Unternehmen: Das ist in den Medien nicht anders als in anderen Wirtschaftsbereichen. Der Blickwinkel von Frauen macht Medien reicher und besser.

Was wird Ihr Ministerium tun, um die Position von Frauen in den Medien zu stärken?

Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen haben wir dafür gesorgt, dass der Frauenanteil in den Führungsetagen der großen Unternehmen gestiegen ist – nicht nur in den Aufsichtsräten. Mit dem Entgelttransparenzgesetz haben wir einen weiteren Schritt hin zu mehr Lohngerechtigkeit getan. Auch das Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit verbessert die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt. Schließlich machen wir das Gute-KiTa-Gesetz für mehr Qualität und weniger Gebühren in der Kinderbetreuung in ganz Deutschland. Damit es jedes Kind packt und damit alle Eltern die Chance haben, Beruf und Familie zu vereinbaren – denn das ist eine Voraussetzung für Karrieren von Frauen und auch Männern in den Medien. Und last but not least: Wir unterstützen ProQuote Medien beim Einsatz für mehr Frauen in Führungspositionen in der Medienbranche. Viel Erfolg und danke für Ihre Arbeit!

1 Ausgangslage und Methoden

Immer wieder erreichen ProQuote Medien Anfragen nach verlässlichen Zahlen aus der Medienbranche: Wie viele Frauen sind in journalistischen Führungspositionen? Wie haben sich die redaktionellen Geschlechterverhältnisse in den vergangenen Jahren entwickelt? Obwohl die Frage der weiblichen Teilhabe nicht zuletzt seit Beginn der #MeToo-Debatte stark in den öffentlichen Fokus gerückt ist, gibt es nur wenige belastbare Erkenntnisse zur Gender-Realität in den Medienhäusern. Und das ausgerechnet in der Branche, die anderen auf die Finger guckt und immer wieder die ungerechte Machtverteilung zwischen den Geschlechtern beklagt (beispielsweise auf Zeit Online: „Die Hans-Bremse“ vom 8. Oktober 2018 oder in der Süddeutschen Zeitung vom 30. September 2018: „In fast 70 Prozent der börsennotierten Unternehmen sitzt keine Frau im Vorstand“).

Diese Studie soll Abhilfe schaffen. Insgesamt gliedert sie sich in zwei Teile. Der vorliegende erste Teil betrachtet den Rundfunk, der zweite Teil wird sich mit Print- und Onlinemedien in Deutschland beschäftigen. Er erscheint 2019.

Im „luftleeren Raum“ agiert ProQuote Medien dabei keineswegs. Neben den Informationen, die die Sender selbst erteilen (Gleichstellungsberichte, Frauenförderpläne, Dienstvereinbarungen, Nachhaltigkeitsberichte, öffentlich zugängliche Online-Informationen etc.), liefern auch einige bisherige Betrachtungen und Studien aus übergeordneten oder angrenzenden Bereichen wertvollen Input. Sie erleichtern die Einordnung der Ergebnisse und erlauben teilweise Einblicke in zeitliche Entwicklungen. Dazu zählen insbesondere „Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge“, verfasst von Gabriele Schulz, Carolin Ries und Olaf Zimmermann für den Deutschen Kulturrat im Jahr 2016, „Frauen in Kultur und Medien. Ein Europäischer Vergleich“ der Hertie School of Governance von 2017, sowie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“ von Elizabeth Prommer und Christine Linke aus dem Jahr 2017.

Elizabeth Prommer, Professorin für Kommunikations- und Medienwissenschaft sowie Direktorin des Instituts für Medienforschung an der Universität Rostock, hat die Autorinnen der vorliegenden Studie darüber hinaus wissenschaftlich beraten und kommentiert die Ergebnisse in den Abschlussbetrachtungen (vgl. S. 75).

Methoden

Die vorliegende Studie setzt sich aus quantitativen und qualitativen Anteilen zusammen. Einerseits geht es darum, auf Basis valider Zahlen Erkenntnisse zu den bestehenden Geschlechterverhältnissen in den Rundfunksendern zu sammeln: Wie hoch sind die weiblichen Anteile in den Gesamtbelegschaften, wie in den Führungsetagen? Wie stark sind Frauen in den Kontrollgremien der Sender vertreten? Andererseits sind auch qualitative Aussagen von Interesse: Welche Ziele formulieren öffentlich-rechtliche und private Medien zur Verbesserung der Chancengleichheit im eigenen Haus? Und was wird getan, um diese zu erreichen? Wie stehen sie dem Instrument der Frauenquote gegenüber?

Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, hat ProQuote Medien im Mai 2018 die Intendanten und Intendantinnen der ARD-Landesrundfunkanstalten, des ZDF, des Deutschlandradios und der Deutschen Welle angeschrieben, ebenso den Programmdirektor von Arte, die Geschäftsführerin der Mediengruppe RTL

Deutschland und den Vorstandsvorsitzenden von ProSiebenSat.1. Alle Sender haben sich an der Studie beteiligt – mit mehr oder weniger ausführlichen Antworten. Weitere Angaben, insbesondere zur Zusammensetzung der betrachteten Aufsichtsgremien, ließen sich den Websites der Sender entnehmen. Zudem hat ProQuote Medien Gespräche mit Gleichstellungsbeauftragten geführt, deren Aussagen zu den eigenen Schwerpunkten sowie zu Entwicklungen und strukturellen Problemen in anonymisierter Form in Unterkapitel 2.7 nachzulesen sind.

Da ProQuote Medien sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern im Journalismus einsetzt, konzentriert sich unsere Untersuchung zuvorderst auf die journalistisch-programmverantwortlichen Positionen. Dazu hat der Verein schon bei früheren Zählungen den Begriff des „Frauenmachtanteils“ geprägt: Diese Größe bezeichnet den nach Hierarchieebenen gewichteten Frauenanteil – im Unterschied zum ungewichteten Anteil. Ein Beispiel soll die dahinterstehende Methode verdeutlichen: Bei vier Führungsebenen wird die Zahl der Männer und Frauen auf der obersten Ebene jeweils mit dem Faktor vier multipliziert, auf der zweithöchsten Ebene mit dem Faktor drei. Die dritte Ebene wird doppelt gewertet und die unterste einfach. Die Gewichtung dient dazu, die tatsächlichen Machtverhältnisse besser abbilden zu können. Denn ein Intendant oder eine Intendantin hat viel mehr Einfluss und Verantwortung als beispielsweise eine Redaktionsleiterin oder ein Redaktionsleiter – auch wenn beides Führungspositionen sind.

Ziel war es, die Frauenmachtanteile in allen betrachteten Sendern zu ermitteln. In die Zählungen einfließen sollten jeweils die vier obersten Hierarchieebenen. Notwendige Grundlage für diese Gender-Analysen sind die Organigramme der Sender. Leider stellte keiner der Privatsender die erbetenen Daten zur Verfügung, sodass für diesen wichtigen Teil der deutschen Rundfunklandschaft keine Frauenmachtanteile für den journalistisch-programmlichen Bereich ermittelt werden konnten.

Von den öffentlich-rechtlichen Sendern kamen die meisten der Anfrage von ProQuote Medien nach und wo dies nicht der Fall war, erhielten wir ersatzweise Auskunft von Mitarbeiterinnen und/oder konnten auf ältere Organigramme aus dem Jahr 2017 (in einem Fall Ende 2016) zurückgreifen. Die obersten Ebenen ließen sich zudem den ARD-Personalien mit Stand September 2018 entnehmen. Bis auf den Mitteldeutschen Rundfunk, für den sich nur die obersten drei Hierarchieebenen ermitteln ließen, und Arte, das als deutsch-französischer Sender eine Sonderstellung einnimmt, ließen sich für alle Anstalten die Frauenmachtanteile auf Basis der vier höchsten Hierarchieebenen bestimmen.

Die einzelnen Erhebungen in Kapitel 2 orientieren sich an den Einteilungen und Bezeichnungen, die die Sender selbst vornehmen, und können sich daher voneinander unterscheiden. In der Regel erfasst aber die oberste Ebene die Intendantin oder den Intendanten, Ebene zwei die Programm- und ggf. Landesdirektionen, Ebene drei die Hauptabteilungs- und Programmbereichsleitungen und Ebene vier die Abteilungs- sowie Regionalstudioleitungen. Die genauen Zuordnungen lassen sich den jeweiligen Tabellen entnehmen.

Nicht in die Ermittlung der journalistisch-programmverantwortlichen Frauenmachtanteile eingeflossen sind Direktionen wie Verwaltung, Distribution und Technik sowie Justizariate und Unternehmenskommunikationen. Ebenfalls außen vor gelassen wurden Orchester, Big Bands etc. Uns ist bewusst, dass auch diese Bereiche Einfluss auf die Programmgestaltung haben können, dennoch zählen sie aus Sicht von ProQuote Medien nicht unmittelbar zum journalistisch-programmlichen Bereich.

Gefragt wurden die Sender auch nach Anzahl und Geschlechterverhältnis der Volontärinnen und Volontäre. Diese Werte werden in Unterkapitel 2.6 den Frauenmachtanteilen in den Führungsetagen gegenübergestellt. In den einzelnen Sender-Unterkapiteln ist die Gender-Verteilung des journalistischen Nachwuchses in Abbildungen dargestellt. Bei Häusern mit weniger als zehn Personen in journalistischer

Ausbildung wurde auf die Abbildungen indes verzichtet. Generell handelt es sich bei den Volontierenden um einen überschaubaren Kreis, dessen Zusammensetzung sich regelmäßig ändert (ein Volontariat dauert in der Regel zwei Jahre). Auch wird keine Aussage darüber getroffen, ob und in welchem Umfang die Volontierenden nach Abschluss ihrer Ausbildung in feste Stellen übernommen werden. Angesichts dieser Faktoren kann es sich hier nur um – gleichwohl aufschlussreiche – Momentaufnahmen handeln.

Neben der inneren Verfasstheit der einzelnen Sender analysiert ProQuote Medien auch ausgewählte Bereiche mit besonderer publizistischer Strahlkraft: Wie viele Frauen haben Leitungsfunktionen bei meinungsbildenden politischen TV-Magazinen wie „Monitor“, „Frontal 21“ und „Spiegel TV“? Wie viele Radio-Chefredaktionen sind weiblich besetzt? Und wie sieht das Geschlechterverhältnis in den prestigeträchtigen Korrespondentenstellen im Ausland aus? Dazu fanden zwischen Mai und August 2018 diverse Zählungen statt. Die Ergebnisse werden in Kapitel 4 dargestellt. Alle Zählungen beruhen größtenteils auf Onlinerecherche und folgen dem Zwei-Quellen-Prinzip, das besagt, dass die ermittelten Inhalte bei mindestens zwei voneinander unabhängigen Quellen zu finden sind. Genaue Angaben sind den jeweiligen Kapiteln und dem Quellenverzeichnis zu entnehmen.

Falls nicht explizit anders angegeben gilt für alle Zählungen: In Fällen, in denen eine Person mehrere Positionen versieht, wurde die entsprechende Person nur einmal gezählt. Falls die Positionen unterschiedliche Ebenen betreffen, wurde nur die jeweils höchste Ebene berücksichtigt.

**Maren
Kroymann,
Schauspielerin,
Kabarettistin
und Sängerin:**



„50 Prozent der Leitungspositionen in den Medien mit Frauen besetzen – und wir haben die Chance auf eine vielfältigere, gerechtere und realistischere Darstellung der Gesellschaft.“

Foto: Radio Bremen/Joseph Strauch

2 Öffentlich-rechtlicher Rundfunk

Der öffentlich-rechtliche Rundfunk ist eine der beiden Säulen des dualen Rundfunksystems in Deutschland. Zu seinen charakteristischen Eigenschaften zählen unter anderem ein inhaltlich ausgewogenes und vielfältiges Programmangebot (Grundversorgung), eine interne gesellschaftliche Kontrolle sowie eine weitgehend föderale Struktur. Die Gesetzgebungskompetenz in Sachen Rundfunkorganisation liegt bei den Bundesländern.

Zum öffentlich-rechtlichen Rundfunk gehören die ARD und ihre Landesrundfunkanstalten, das ZDF sowie das gemeinsam von ARD und ZDF getragene Deutschlandradio. Die Deutsche Welle ist als Bundesrundfunkanstalt für die Auslandsversorgung zuständig (vgl. ARD: Öffentlich-rechtlicher Rundfunk).

Kontrollgremien: Rundfunk- und Verwaltungsräte

Alle öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten unterliegen der gesellschaftlichen Kontrolle. Aufgrund ihrer umfangreichen Befugnisse, die sich direkt und indirekt auf das Programm auswirken, blickt die vorliegende Studie auch auf die Geschlechterverteilung innerhalb der Rundfunk- und Verwaltungsräte. Allerdings ist explizit zu betonen, dass nicht die Rundfunkanstalten entscheiden, welche Personen den Gremien angehören. Etwaige Schief lagen im Geschlechterverhältnis sind ihnen daher nicht anzulasten.

Der Rundfunkrat (beim ZDF Fernsehrat, beim Deutschlandradio Hörfunkrat) ist das höchste, mit der Programmkontrolle beauftragte Aufsichtsgremium. Er bestimmt – z.T. gemeinsam mit dem Verwaltungsrat – die personelle Leitung der Anstalt, also den Intendanten oder die Intendantin, und trifft teilweise auch weitere Personalentscheidungen. Größe und Zusammensetzung des Gremiums variieren von Sender zu Sender. In den jeweiligen Rundfunkgesetzen sind die entsendeberechtigten Organisationen, Gruppen und Verbände aufgeführt, bei Mehr-Länder-Anstalten werden die beteiligten Länder proportional berücksichtigt. Generell vorgesehen sind Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Konfessionen, von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sowie aus der Politik. Die Amtszeit der Rundfunkräte beträgt zwischen vier und sechs Jahren (vgl. ARD: Rundfunkrat).

Beim Verwaltungsrat handelt es sich um ein kleineres Gremium, dessen Mitglieder in der Regel überwiegend vom Rundfunkrat gewählt werden. In einigen Fällen werden Mitglieder von staatlicher Seite entsandt oder gehören dem Gremium qua Amt an, in anderen Fällen werden Mitglieder von den Beschäftigten des Senders entsandt. Der Verwaltungsrat prüft den Haushaltsvorschlag und den Jahresabschluss, schließt den Dienstvertrag mit dem Intendanten oder der Intendantin und überwacht die Geschäftsführung.

Gender-Analysen

Im Folgenden werden die neun ARD-Landesrundfunkanstalten, das Deutschlandradio, die Deutsche Welle, das ZDF und der europäische Kulturkanal Arte näher betrachtet. Von Interesse sind insbesondere die Geschlechterverhältnisse in der Gesamtbelegschaft und der Gesamtführung, dann im Speziellen in der journalistischen Ausbildung und der journalistisch-programmverantwortlichen Führungsriege sowie in den Kontrollgremien. Qualitative Aussagen zu Zielen und Fördermaßnahmen sowie die Haltung der Sender zur Frage einer Frauenquote für Führungspositionen runden die Betrachtungen ab.

2.1 Die ARD und ihre Landesrundfunkanstalten

Die Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) existiert seit 1950. Ihre derzeitigen Mitglieder sind der Bayerische Rundfunk, der Hessische Rundfunk, der Mitteldeutsche Rundfunk, der Norddeutsche Rundfunk, Radio Bremen, der Rundfunk Berlin-Brandenburg, der Saarländische Rundfunk, der Südwestrundfunk und der Westdeutsche Rundfunk sowie die Anstalt des Bundesrechts Deutsche Welle. Zudem ist die ARD an Deutschlandradio, 3sat, Arte, Kika und Phoenix beteiligt. Gesetzliche Grundlagen für Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenförderung in den ARD-Anstalten sind die entsprechenden Landesgleichstellungsgesetze bzw. das Bundesgleichstellungsgesetz.

Über Gleichstellung innerhalb der ARD informiert eine Unterseite der Onlinepräsenz (vgl. ARD: Gleichstellung), die allerdings bis zum Ende des Untersuchungszeitraums dieser Studie im Herbst 2018 auf dem Stand von September 2017 war. In allen Landesrundfunkanstalten gibt es Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte. Berichte und Pläne bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter weisen jedoch große Unterschiede auf – etwa bezüglich ihrer Frequenz, der inhaltlichen Schwerpunkte und der Informationstiefe. Daher kann die vorliegende Studie nur punktuell auf spezielle Bereiche, wie etwa die Geschlechterverteilung innerhalb der Vergütungsgruppen, eingehen.

Hilfreich für die Untersuchung waren die ARD-Personalkennzahlen 2017: Sie bilden die Frauenanteile in den Belegschaften sowie in den Führungspositionen der neun Landesrundfunkanstalten ab. Die Führungspositionen umfassen dabei die ersten drei Hierarchieebenen, in der Regel also alle Mitglieder der Geschäftsleitung (Intendant bzw. Intendantin und Direktoren bzw. Direktorinnen), die Hauptabteilungsleitungen und Abteilungsleitungen (vgl. ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Bei den folgenden Gender-Analysen wurden übergeordnete ARD-Stellen, wie zum Beispiel ARD-aktuell, bei den Sendern mitgezählt, wo diese angesiedelt und im Organigramm ausgewiesen sind.

2.1.1 Bayerischer Rundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Bayerische Rundfunk (BR) ist die Landesrundfunkanstalt im Freistaat Bayern mit Hauptsitz in München. Zum Jahresende 2017 beschäftigte der BR laut Auskunft gegenüber ProQuote Medien 3630 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon waren 1769 Frauen. Der Anteil der fest angestellten Frauen betrug demnach 48,7 Prozent.

Bei den Volontärinnen und Volontären, also dem journalistischen Nachwuchs, stellte sich das Geschlechterverhältnis Ende 2017 folgendermaßen dar: Von 38 Personen waren 24 (63,2 Prozent) weiblich.

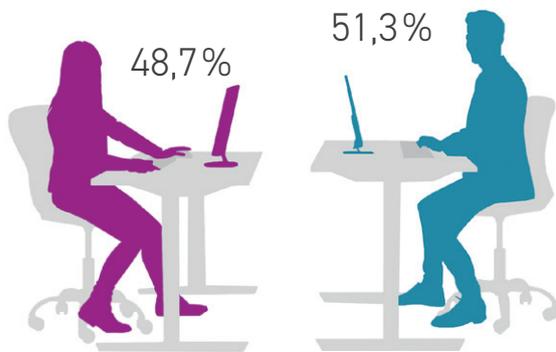
Führungskräfte

In ihren Personalkennzahlen 2017 beziffert die ARD den Frauenanteil in den ersten drei Hierarchieebenen des Bayerischen Rundfunks mit 33,5 Prozent (vgl. ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Diese Ebenen umfassen laut BR 177 Stellen (Geschäftsleitung, Hauptabteilungsleitungen, Abteilungsleitungen).

Betrachtet man nur die Führungspositionen im journalistisch-programmverantwortlichen Bereich – neben dem Intendanten sind das die Hörfunkdirektion, die Fernsehdirektion und die Informationsdirektion –, ergibt sich ein etwas höherer Wert. Insgesamt beträgt der Frauenanteil dort 38,2 Prozent. Allerdings sind

die beiden obersten Ebenen derzeit eine reine Männerdomäne. Gewichtet man den Frauenanteil entsprechend der ProQuote-Medien-Methode (vgl. Kapitel 1), reduziert sich der Wert auf einen Frauenmachanteil von 35,5 Prozent.

Abbildung 1: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim BR



Quelle: BR, Auskunft vom 28.06.2018, Stand: Dezember 2017

Abbildung 2: Volontärinnen und Volontäre beim BR



Quelle: BR, Auskunft vom 28.06.2018, Stand: Dezember 2017

Tabelle 1: Frauenmachanteil im journalistisch-programmlichen Bereich des BR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Direktionen	3	0	0,0
Programmbereichsleitungen	7	5	41,7
Redaktionsleitungen etc.	44	29	39,7
Gesamt	55	34	38,2
Gesamt gewichtet			35,5

Quellen: ARD-Personalien (Stand: 01.09.2018), Oeckl 2018, Organigramm des BR (Stand: Januar 2018), Organigramm der Hörfunkdirektion (Stand: Oktober 2017)

Da uns das erbetene aktuelle Organigramm nicht zur Verfügung gestellt wurde, stammen die Angaben der im September 2018 erfolgten Auswertung aus verschiedenen Quellen. Die obersten zwei Ebenen ließen sich ohne Weiteres online nachvollziehen, für die darunterliegenden Ebenen mussten ältere Organigramme herangezogen werden.

Kontrollgremien

Der Rundfunkrat des BR hat insgesamt 50 Mitglieder, seine Zusammensetzung liegt in den Händen der entsendenden Organisationen und Stellen. Im September 2018 waren 35 Mitglieder männlich und 15 weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 30 Prozent. Ein Blick auf herausragende Positionen innerhalb des Rundfunkrats offenbart: Alle acht Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden sind männlich. Diese Dominanz entspricht nicht nur einer Momentaufnahme: Laut der Studie „Frauen in Kultur und Medien“ (vgl. Deutscher Kulturrat 2016, S. 124) ist der Vorsitz des BR-Rundfunkrats mindestens seit 1994 durchgehend männlich besetzt.

Tabelle 2: Führende Positionen im Rundfunkrat des BR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz	1	0	0,0
Ausschuss-Vorsitz	3	0	0,0
Stellv. Ausschuss-Vorsitz	3	0	0,0
Mitglieder	35	15	30,0

Quelle: Website des BR, Stand: September 2018

Um dem strukturellen Ungleichgewicht entgegenzuwirken, ist im Januar 2017 unter Art. 6 Abs. 3 folgender Passus in das Bayerische Rundfunkgesetz aufgenommen worden: „Sofern eine Organisation oder Stelle mehrere Vertreter entsendet, sollen zu gleichen Teilen Frauen und Männer entsandt werden. Im Übrigen soll, sofern ein neuer Vertreter entsandt wird, einem männlichen Vertreter eine Frau und einem weiblichen Vertreter ein Mann nachfolgen.“ Bislang hat diese Regelung noch keine spürbaren Wirkungen entfaltet.

Zum Verwaltungsrat: Dieses kleine, aber wichtige Gremium besteht aus sieben Mitgliedern. Derzeit sind das zwei Frauen und fünf Männer. Den Vorsitz hat Landtagspräsidentin Barbara Stamm inne, die qua Amt Mitglied des Verwaltungsrats ist. Neben ihr ist auch der Präsident des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs (Stephan Kersten) ein sogenanntes geborenes Mitglied, alle übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats werden vom Rundfunkrat gewählt.

Ziele und Maßnahmen

Erklärtes Ziel des BR ist laut Senderauskunft „eine paritätische Besetzung von Positionen mit Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf Führungspositionen.“ Das Gleichstellungskonzept des Senders wird im Drei-Jahres-Rhythmus weiterentwickelt. Konkrete Maßnahmen, die der BR bereits umgesetzt hat, sind Führungskräfte-seminare, ein Cross-Mentoring-Programm, die Veranstaltungsreihe „Leg los!“, externe Evaluierung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie eine Ausweitung der Ferienbetreuung (für mehr Informationen vgl. Gleichstellungskonzept BR 2017).

Pro Quote?

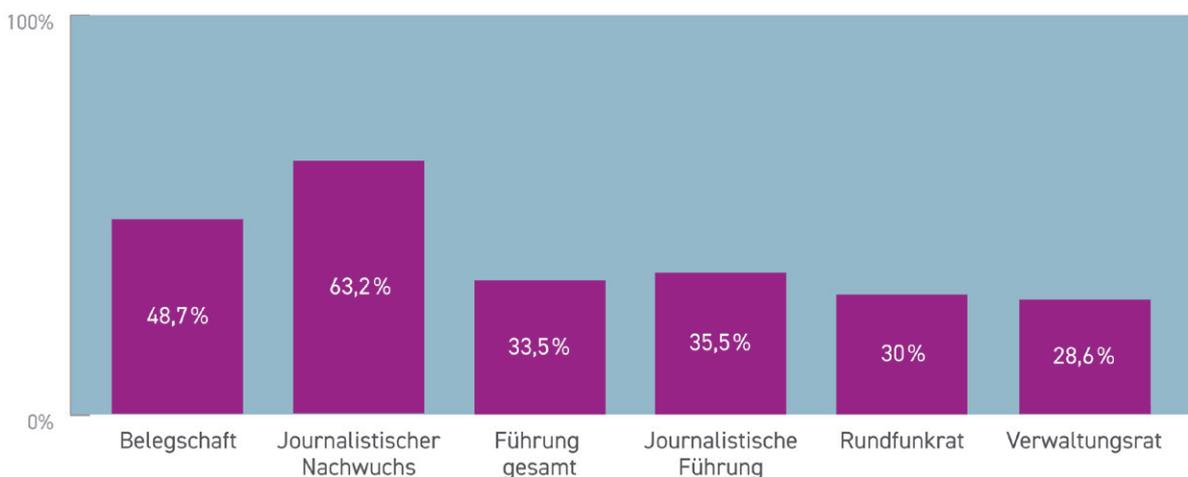
Dazu übermittelt der BR ein Zitat der Gleichstellungsbeauftragten Sandra David: „Die Gesellschaft und das Verständnis für Frauen in Führungspositionen muss sich insgesamt und grundlegend verändern. Gerechtigkeit zu schaffen, bedeutet im Zweifelsfall auch: Macht abzugeben. Eine Frauenquote von 30 Prozent hilft dann nur bedingt.“

Fazit

Insgesamt zeigt die Analyse eine deutliche Dominanz der Männer in den Führungspositionen des BR, obwohl Frauen und Männer in der Belegschaft ungefähr gleich stark vertreten sind und der journalistische Nachwuchs klar weiblich geprägt ist. Diese Dominanz tritt stärker zutage, je höher die betrachtete Ebene ist. Von der eigenen Zielvorgabe – paritätische Besetzung, besonders in Führungspositionen – ist die Praxis daher noch weit entfernt. Der Frauenmachtanteil von 35,5 Prozent und die stärkere Verpflichtung zur Geschlechterausgeglichenheit im Rundfunkrat legen aber auch nahe, dass ein Kulturwandel bereits im Gange ist.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 3: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des BR in Prozent



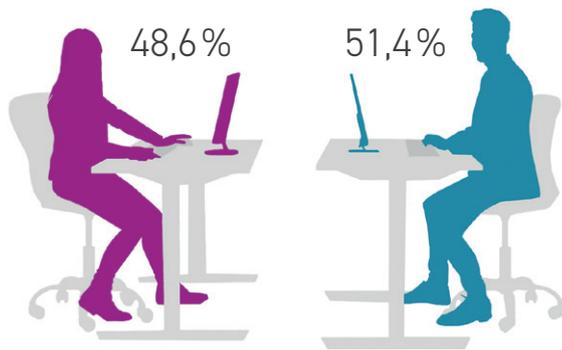
2.1.2 Rundfunk Berlin-Brandenburg

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB), 2003 durch die Fusion des Senders Freies Berlin und des Ostdeutschen Rundfunks Brandenburg entstanden, ist die Landesrundfunkanstalt für die Hauptstadt und das umliegende Bundesland Brandenburg. Im Mai 2018 beschäftigte er insgesamt 2007 feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 976 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 48,6 Prozent.

Volontärinnen und Volontäre bildet der RBB nicht aus, das übernimmt die electronic media school (ems). Der ems-Jahrgang 2017/18 besteht aus 16 Personen, von denen zehn weiblich sind und sechs männlich (vgl. ems: Volontariat). Der RBB selbst beschäftigte zum Stichtag Ende Mai 2018 eine Wissenschaftsvolontärin.

Abbildung 4: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim RBB



Quelle: RBB, Auskunft vom 26.06.2018, Stand: Mai 2018

Führungskräfte

„Der RBB setzt bereits seit der Fusion von ORB und SFB konsequent auf Frauenförderung“, heißt es im Antwortschreiben an ProQuote Medien vom 26. Juni 2018. Mit Erfolg: Laut ARD-Personalkennzahlen 2017 beträgt der Frauenanteil in den ersten drei Führungsebenen des RBB 48,2 Prozent (vgl. ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Damit erreicht der RBB unter allen neun Landesrundfunkanstalten den mit Abstand höchsten Wert.

Noch höher liegt der weibliche Anteil im journalistisch-programmverantwortlichen Bereich. In den ersten vier Hierarchieebenen kommen Frauen auf

einen ungewichteten Gesamtanteil von 54,1 Prozent. Mit Patricia Schlesinger an der Spitze gehört der RBB zudem zu den wenigen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, die von einer Intendantin geführt werden (nur der MDR kann ebenfalls eine Senderchefin vorweisen, vgl. Unterkapitel 2.1.5). Als Schlesingers Vorgängerin Dagmar Reim 2003 RBB-Intendantin wurde, war sie die erste Frau, die es in Deutschland in ein solches Amt geschafft hatte.

Betrachtet man die einzelnen Führungsebenen, fällt auf, dass der Frauenanteil in der vierten Ebene mit mehr als 60 Prozent sehr hoch ausfällt, während Ebene drei klar männlich dominiert ist. Nach Hierarchieebenen gewichtet liegt der ermittelte Frauenmachtanteil von 51 Prozent daher leicht unter dem ungewichteten Ergebnis.

Tabelle 3: Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich des RBB

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	0	1	100,0
Direktionen	1	0	0,0
Chefredaktion, Hauptabteilungen	5	2	28,6
Abteilungen, Regionalstudios	11	17	60,7
Gesamt	17	20	54,1
Gesamt gewichtet			51,0

Quelle: RBB-Organigramm, Stand: Mai 2018

Kontrollgremien

Dem Rundfunkrat gehören 30 Mitglieder an, die Zusammensetzung ist im RBB-Rundfunkstaatsvertrag geregelt. Dort findet sich in §14 Abs.3 auch folgende Vorgabe: „Wird eine andere Person als Nachfolger eines Mitglieds entsandt, muss diese Person eine Frau sein, wenn zuvor ein Mann entsandt war, oder ein Mann sein, wenn zuvor eine Frau entsandt war.“ Da zum Zeitpunkt der Erhebung zwei Sitze nicht besetzt waren, sind 28 Personen in die Auswertung eingeflossen. Der ermittelte Frauenanteil liegt bei 60,7 Prozent und erreicht damit den höchsten Wert unter allen analysierten Kontrollgremien. Den Vorsitz des Gremiums hat eine Frau inne.

Tabelle 4: Führende Positionen im Rundfunkrat des RBB

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	0	1	100,0
Stellv. Vorsitz	1	0	0,0
Ausschuss-Vorsitz	2	0	0,0
Stellv. Ausschuss-Vorsitz	1	1	50,0
Mitglieder	11	17	60,7

Quelle: Website des RBB, Stand: Juli 2018

Der Verwaltungsrat des RBB verfügt über acht Mitglieder, sieben werden vom Rundfunkrat gewählt, eines vom Personalrat. Mit vier Männern und vier Frauen ist der RBB-Verwaltungsrat aktuell paritätisch besetzt. Den Vorsitz hat ein Mann inne, den stellvertretenden Vorsitz eine Frau. Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats unterliegt einer Frauenquote: Mindestens drei der vom Rundfunkrat gewählten Mitglieder müssen weiblich sein (vgl. Rundfunk Berlin-Brandenburg: Die Kontrollgremien).

Ziele und Maßnahmen

Seit 2006 verfügt der RBB über einen Frauenförderplan (vgl. Rundfunk Berlin-Brandenburg: Frauenförderplan). Dieser enthält Maßnahmen und Vorgaben, um auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Ergänzt wird er durch konkrete Zielvorgaben, die jeweils für zwei Jahre gelten (aktuell bis zum 31. Dezember 2018). Beispiele für die Vorgaben im RBB sind etwa, Frauen zu Bewerbungen auf Führungspositionen aufzufordern und möglichst gleich viele Frauen und Männer in Ausschüsse und Arbeitsgruppen zu entsenden. Stellen mit Leitungsfunktion sind grundsätzlich teilbar. An dem zweijährigen Entwicklungsprogramm für potenzielle Führungskräfte, das derzeit zum zweiten Mal läuft, nehmen laut RBB-Auskunft 15 Frauen und sieben Männer teil.

Pro Quote?

Der RBB verweist darauf, bereits nahezu Geschlechterparität auf Führungsebene erreicht zu haben und damit die Vorgabe des Frauenförderplans, der sich auf das Landesgleichstellungsgesetz beruft, zu erfüllen. Eine darüber hinausgehende Frauenquote sieht man nicht als erforderlich an.

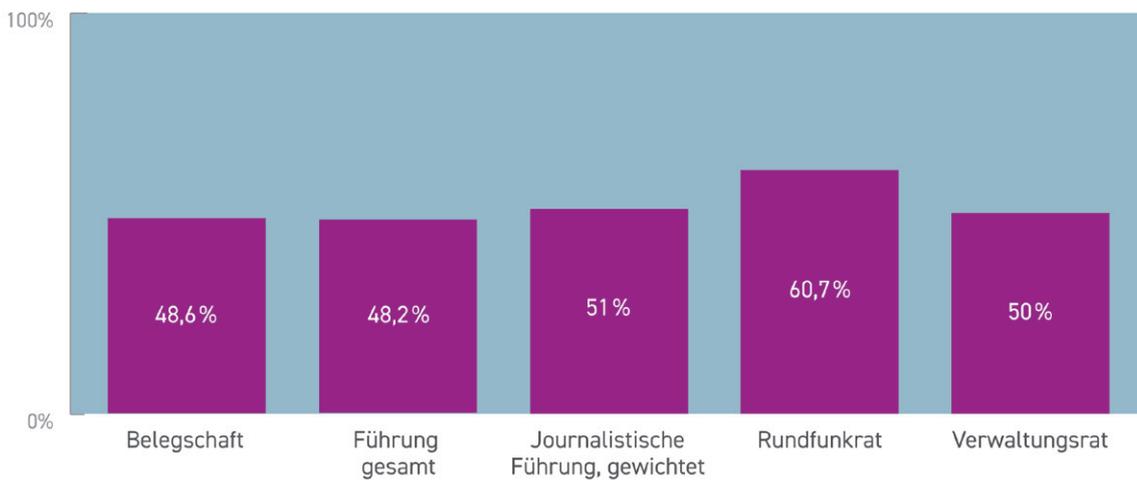
Fazit

Was Chancengleichheit und die Teilhabe von Frauen an der publizistischen Macht anbelangt, steht der RBB glänzend da: In nahezu allen betrachteten Bereichen haben Frauen und Männer etwa gleich große

Anteile – in der Gesamtbelegschaft wie auch auf Führungsebene. Im Kontrollgremium Rundfunkrat sind Frauen mit einem Anteil von fast zwei Dritteln gar überrepräsentiert. Ob diese Teilhabe damit zusammenhängt, dass seit 2003 durchgängig Intendantinnen an der Spitze der Rundfunkanstalt stehen, ist nicht zu ermitteln, doch zumindest macht sich der besondere Stellenwert, den die Frauenförderung im RBB nicht nur auf dem Papier genießt, deutlich bemerkbar.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 5: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des RBB in Prozent



2.1.3 Radio Bremen

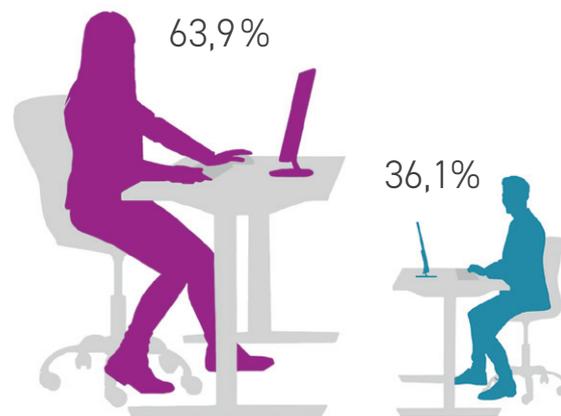
Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Radio Bremen (RB) ist die kleinste Anstalt innerhalb des ARD-Verbands. Die Belegschaft besteht nach Angabe von Intendant Jan Metzger aus 219 Festangestellten, wovon 140 weiblich sind und 79 männlich. Der Frauenanteil liegt dementsprechend bei 63,9 Prozent. Zum Erhebungszeitpunkt absolvierten vier Frauen und zwei Männer ein Volontariat bei RB. Aufgrund der geringen Gesamtzahl sollte die Aussagekraft in diesem Bereich nicht überbewertet werden, jedoch folgt die festgestellte weibliche Mehrheit dem Trend in den anderen Rundfunkanstalten.

Führungskräfte

Die ARD beziffert den weiblichen Anteil der Führungskräfte auf den drei höchsten Hierarchieebenen bei Radio Bremen für das Jahr 2017 mit 31,8 Prozent. Nicht einmal ein Drittel aller Positionen war demnach mit Frauen besetzt (vgl. ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Abbildung 6: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei RB



Quelle: RB, Auskunft vom 19.06.2018

Die Analyse der programmlich-journalistisch relevanten Bereiche von Radio Bremen ergibt einen Frauenmachtanteil von 32,3 Prozent. Dieser Wert liegt deutlich unter dem Gesamtanteil von Frauen an führenden Positionen (40 Prozent), was daran liegt, dass das Gros der Führungsfrauen auf der untersten betrachteten Führungsebene zu finden ist. In der Ebene darüber liegt die weibliche Beteiligung bei einem Drittel, während die beiden obersten Spitzenpositionen männlich besetzt sind.

Tabelle 5: Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich von RB

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektion	1	0	0,0
Chefredaktion, Hauptabteilungen	4	2	33,3
Abteilungen, Redaktionen	6	6	50,0
Gesamt	17	20	40,0
Gesamt gewichtet			32,3

Quelle: RB, Ebenen 1 bis 3: am 19.06.2018 übersandtes Organigramm, Ebene 4: RB-Website, Stand: Mai 2018

Zu beachten ist, dass von 20 Führungspositionen, die es auf Hierarchieebene 4 (Abteilungs- und Redaktionsleitungen) gibt, nur zwölf in die Zählung eingeflossen sind. Der Grund ist, dass Führungskräfte nur einmal gezählt werden, auch wenn sie mehrere Leitungsfunktionen ausüben. Bei Radio Bremen sind alle vier männlichen Hauptabteilungsleiter der Ebene 3 zugleich Wellenchefs und/oder Abteilungsleiter auf Ebene 4. Zwei von ihnen bekleiden gar insgesamt drei Positionen. Auch die multimediale Chefredakteurin hat noch eine weitere Leitungsfunktion auf Ebene 4. Würde man die Geschlechterverteilung auf der vierten Ebene für sich allein betrachten, läge der weibliche Anteil nicht bei 50, sondern bei 41,2 Prozent.

Kontrollgremien

Der Rundfunkrat von Radio Bremen hat derzeit 32 Mitglieder. Im Radio-Bremen-Gesetz (Fassung vom März 2016) ist in §12 Abs.6 geregelt, dass Frauen und Männer „bei der Wahl der Mitglieder jeweils zu fünfzig Prozent berücksichtigt werden“ sollen. Auch ist festgelegt, dass die entsendenden Stellen bei einem Wechsel jeweils eine Frau für einen Mann in die neue Amtsperiode entsenden sollen und umgekehrt.

Derzeit sind deutlich mehr Männer als Frauen im Rundfunkrat, das Verhältnis beträgt 20 zu zwölf. Vorsitz und stellvertretender Vorsitz befinden sich in männlicher Hand. In den vier Ausschüssen hingegen sind die Leitungsfunktionen geschlechterparitätisch verteilt. Die Studie „Frauen in Kultur und Medien“ kam 2016 noch zu anderen Ergebnissen: Zum damaligen Zeitpunkt umfasste der Rundfunkrat 25 Mitglieder, 14 davon waren Frauen. Auch den Vorsitz hatte eine Frau inne. Hier hat sich also einiges verschoben (vgl. Deutscher Kulturrat 2016, S. 128).

Tabelle 6: Führende Positionen im Rundfunkrat von RB

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz	1	0	0,0
Ausschuss-Vorsitz	2	2	50,0
Stellv. Ausschuss-Vorsitz	2	2	50,0
Mitglieder	20	12	37,5

Quelle: Website von RB, Stand: September 2018

Der Verwaltungsrat besteht aus neun Mitgliedern, derzeit fünf Frauen und vier Männern. Hier hat sich das Verhältnis seit der Studie des Deutschen Kulturrats zugunsten der Frauen verändert: 2016 waren es noch vier Frauen und fünf Männer (vgl. ebd., S. 128). Den aktuellen Vorsitz hat ein Mann inne, ihm zur Seite steht eine Stellvertreterin.

Ziele und Maßnahmen

„Es ist eines unserer Kernthemen im Direktorium von Radio Bremen, mehr Vielfalt und Gleichberechtigung auf allen Ebenen der Führungsstruktur zu erreichen“, schreibt Intendant Jan Metzger in seiner Antwort an ProQuote Medien. Allerdings sei zu berücksichtigen, dass die Zahl der Leitungspositionen und die Fluktuation beim Führungspersonal bei Radio Bremen als kleinster ARD-Anstalt „besonders gering“ sind. Derzeit verhandeln Geschäftsleitung und Personalrat über einen neuen Frauenförderplan, der die veraltete Dienstvereinbarung von 1995 ablösen soll. Ein Abschluss sei noch für Herbst 2018 geplant, teilt Metzger mit.

Konkrete Maßnahmen für mehr Gendergerechtigkeit bei Radio Bremen hat vor allem die 2011 gegründete AG „Frauen in Führung“ hervorgebracht. Dazu gehören ein Cross-Mentoring-Programm, eine Vortragsreihe sowie Vernetzungsveranstaltungen. Bei den Stellenbesetzungen, so Intendant Metzger, werde schrittweise ein „Kompetenzraster“ umgesetzt, das Objektivität und Vergleichbarkeit sicherstellen soll. Nähere Informationen finden sich im „Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen für das Jahr 2017“ (vgl. Radio Bremen: Frauenbericht). Seit 2016 behandelt zudem eine „AG Diversity“ übergreifende Aspekte der Vielfaltsförderung, die über reine Geschlechterfragen hinausgehen.

Pro Quote?

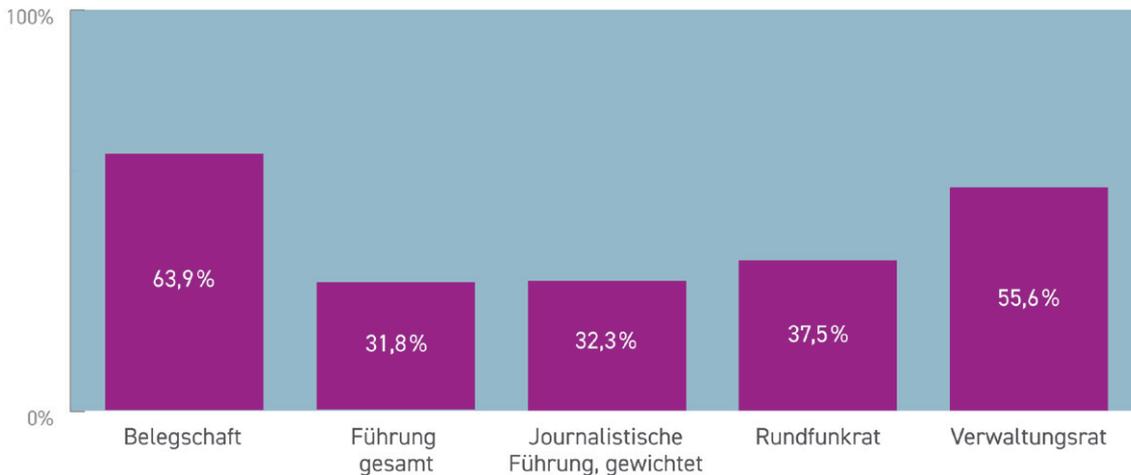
Hier verweist der RB-Intendant auf die Vorgabe durch das Landesgleichstellungsgesetz für den bremischen öffentlichen Dienst. Danach sind Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind. Eine Unterrepräsentation liegt vor, wenn in einem Bereich nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind. Was sich wie eine 50-Prozent-Quote liest, wird allerdings durch den Zusatz „sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“, wieder aufgeweicht (vgl. Landesgleichstellungsgesetz Bremen).

Fazit

Auf dem Weg zum angestrebten ausgewogenen Verhältnis zwischen Männern und Frauen auf Führungsebene hat Radio Bremen noch ein weites Stück vor sich. Zwar stoßen Frauen zunehmend in die unteren Führungsetagen vor, doch je höher die Hierarchieebene, desto schwieriger scheint es für sie zu sein, Fuß zu fassen. Dieser Umstand hängt auch damit zusammen, dass Jahr für Jahr nur wenige Führungspositionen frei werden. Der Wille zu einem Kulturwandel wird ausdrücklich betont und auch mit Maßnahmen und ersten Erfolgen – wie der weiblichen Besetzung der Chefredaktion im Jahr 2015 – untermauert.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 7: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen von RB in Prozent



2.1.4 Hessischer Rundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Hessische Rundfunk (HR) mit Sitz in Frankfurt am Main gehört zu den mittelgroßen ARD-Anstalten. Er beschäftigte zum Jahresende 2017 insgesamt 1960 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon waren 44,2 Prozent Frauen und 55,8 Prozent Männer. Unter allen Belegschaften der ARD-Landesrundfunkanstalten weist der HR damit den höchsten Männeranteil aus.

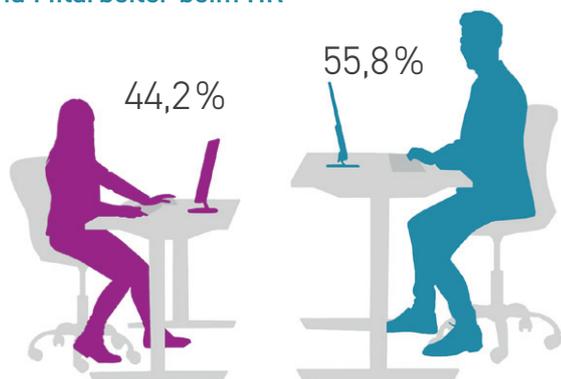
Ebenfalls zum Jahresende 2017 hatte der HR insgesamt 14 Personen im Volontariat: neun weibliche und fünf männliche. Der Frauenanteil entspricht 64,3 Prozent.

Führungskräfte

Die Personalkennzahlen 2017 der ARD weisen für den HR einen weiblichen Führungsanteil von 28,4 Prozent aus. Damit lag der Sender als einziger unterhalb der 30-Prozent-Marke (vgl. ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Was die journalistisch-programmverantwortliche Teilhabe von Frauen betrifft, sieht die Lage etwas besser aus. Der ermittelte Frauenmachtanteil liegt bei 36,1 Prozent. Die Anteile weiblicher Führungskräfte auf den Ebenen 3 und 4 sind dabei fast gleich hoch, sie liegen jeweils bei etwas über einem Drittel. Die Fernsehdirektion wird von einer Frau geführt, die Hörfunkdirektion obliegt einem Mann, ebenso die Intendanz.

Abbildung 8: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim HR



Quelle: HR, Auskunft vom 01.08.2018, Stand: Dezember 2017

Abbildung 9: Volontärinnen und Volontäre beim HR



Quelle: HR, Auskunft vom 01.08.2018, Stand: Dezember 2017

Tabelle 7: Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich des HR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Direktionen	1	1	50,0
Abteilungen	5	3	37,5
Redaktionen	22	13	37,1
Gesamt	29	17	37,0
Gesamt gewichtet			36,1

Quellen: ARD-Personalien (Stand: 01.09.2018), Deckl 2018, HR-Organigramm (Stand: 01.01.2018), telefonische Auskunft der HR-Pressestelle im März 2018

Zur Ermittlung der notwendigen Informationen waren mehrere Quellen notwendig, da das Organigramm des HR seit dem Jahr 2018 keine Namen mehr nennt, sondern nur noch Funktionen enthält. Die Zuordnung der ersten drei Ebenen war online möglich, die Zusammensetzung der vierten Ebene wurde telefonisch beim HR erfragt.

Kontrollgremien

Der Rundfunkrat des HR bestand zum Analysezeitpunkt aus 32 Mitgliedern: zwölf Frauen und 20 Männern. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil von 37,5 Prozent. Die Leitungsfunktionen innerhalb des Gremiums haben größtenteils Männer inne, Frauen finden lediglich auf Ebene der stellvertretenden Ausschuss-Vorsitzenden größere Berücksichtigung.

Tabelle 8: Führende Positionen im Rundfunkrat des HR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz	1	0	0,0
Ausschuss-Vorsitz	4	1	20,0
Stellv. Ausschuss-Vorsitz*	1	3	75,0
Mitglieder	20	12	37,5

Quelle: www.hr-rundfunkrat.de, Stand: September 2018

* Hier war zum Zeitpunkt der Erhebung eine Position vakant.

Was sich hier als ausbaufähig und -fällig darstellt, ist schon eine Verbesserung im Vergleich zur jüngeren Vergangenheit: 2016 musste der Deutsche Kulturrat feststellen, dass Frauen nur 23 Prozent der Rundfunkratsmitglieder stellten (vgl. Deutscher Kulturrat 2016, S. 130). Das Hessische Rundfunkgesetz erhielt im selben Jahr erstmals die Vorgabe, eine geschlechterparitätische Besetzung des Gremiums anzustreben und nachfolgende Mitglieder des jeweils anderen Geschlechts zu entsenden (vgl. HR-Gesetz § 5 Abs. 4).

Im Verwaltungsrat des Hessischen Rundfunks steht eine Anzahl von acht Männern einer Frau gegenüber. Den Vorsitz hat – wie in den vergangenen zwei Jahrzehnten – ein Mann inne (vgl. Deutscher Kulturrat 2016, S.130), ebenso den stellvertretenden Vorsitz.

Ziele und Maßnahmen

Es sei beabsichtigt, dass das Thema „Frauenförder- und Gleichstellungsplan“ noch stärker als bisher selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur des Hessischen Rundfunks werde, heißt es im Schreiben des HR vom 28. Juni 2018. Bisher hat der Sender vier Frauenförderpläne verabschiedet. Seit 2014 gibt es jährliche Mentoringprogramme, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Pro Quote?

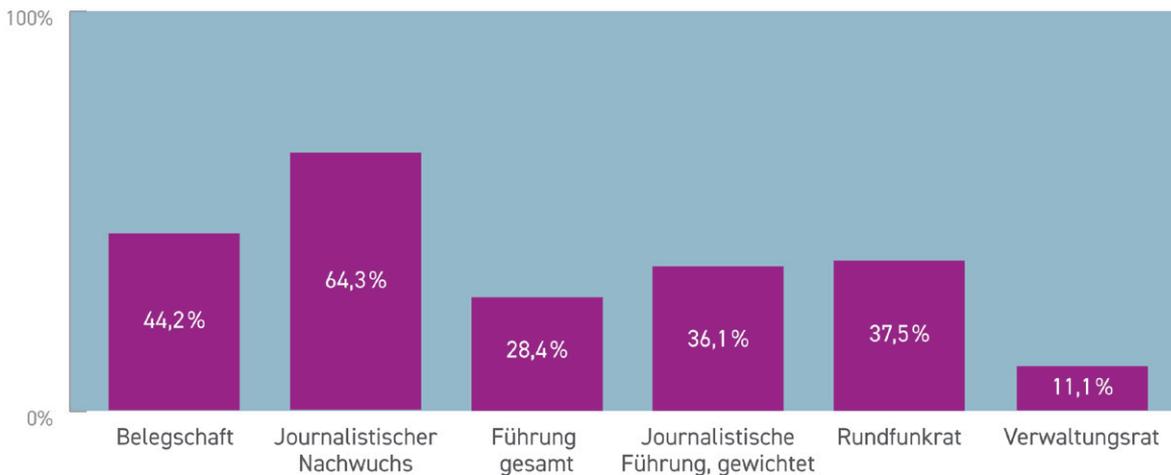
Dazu macht der HR keine Aussagen.

Fazit

Beim HR überwiegt in fast allen betrachteten Bereichen die Anzahl der Männer – sowohl was die Belegschaft, insbesondere die Führungskräfte, als auch die Kontrollgremien und dort vor allem den Verwaltungsrat betrifft. Nur der journalistische Nachwuchs ist derzeit weiblich dominiert. Die Änderung des Rundfunkgesetzes und Förderungen wie beispielsweise das Mentoring-Programm legen jedoch nahe, dass ein Handlungsbedarf erkannt worden ist.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 10: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des HR in Prozent



2.1.5 Mitteldeutscher Rundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Mitteldeutsche Rundfunk (MDR) wurde nach der Wiedervereinigung als Dreiländeranstalt für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen eingerichtet. Sendestart war 1992, insofern handelt es sich um einen der jüngsten Sender im ARD-Verbund. Die Gesamtzahl fest angestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Jahresende 2017 betrug nach Angaben der MDR-Personalabteilung 2176. Davon waren 1062 oder 48,8 Prozent Frauen.

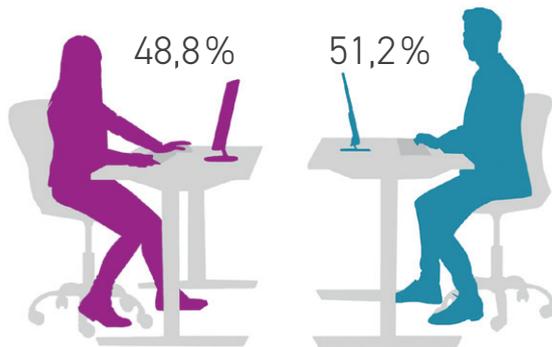
Zum gleichen Stichtag beschäftigte der MDR 26 journalistische Volontärinnen und Volontäre, davon 14 weibliche (53,8 Prozent). Interessant ist in diesem Zusammenhang auch eine Angabe aus dem MDR-Gleichstellungsbericht 2016: Danach bewarben sich 350 junge Menschen in jenem Jahr für ein Programmvolontariat beim MDR: 243 Frauen und 107 Männer.

Führungskräfte

In der Online-Übersicht der ARD wird für den MDR im Jahr 2017 ein Frauenanteil von 32,9 Prozent in den obersten drei Führungsebenen ausgewiesen. Das entspricht einem knappen Drittel der Führungspositionen (vgl. ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Für den journalistisch-programmlichen Bereich ließen sich nur drei Hierarchie-Ebenen identifizieren, weshalb ein direkter Vergleich mit den anderen ARD-Anstalten leider nicht möglich ist. Der Frauenmachanteil in diesen obersten drei Ebenen liegt bei 37,5 Prozent. Hier spielt eine entscheidende Rolle, dass mit Karola Wille eine Frau an der Senderspitze steht – die einzige öffentlich-rechtliche Intendantin neben Patricia Schlesinger vom RBB (vgl. Unterkapitel 2.1.2). In den Programmdirektionen und Landesfunkhäusern sind zudem zwei von fünf Spitzenkräften weiblich, während die Ebene darunter klar männlich dominiert ist.

Abbildung 11: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim MDR



Quelle: MDR, Auskunft vom 13.06.2018, Stand: Dezember 2017

Abbildung 12: Volontärinnen und Volontäre beim MDR



Quelle: MDR, Auskunft vom 13.06.2018, Stand: Dezember 2017

Tabelle 9: Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich des MDR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	0	1	100,0
Direktionen/ Landesfunkhäuser	3	2	40,0
Abteilungen etc.	14	5	26,3
Gesamt	17	8	32,0
Gesamt gewichtet			37,5

Quellen: ARD-Personalien (Stand: 01.09.2018), Oeckl 2018, Website des MDR, abgerufen am 05.09.2018

Da das Online-Organigramm des MDR namentlich nur Intendanz und Direktionen umfasst und auch die Personalangaben der ARD keine weitere Abstufung vornehmen, wurden alle Führungsverantwortlichen unterhalb der Direktionen gleich gewertet, auch erster Chefredakteur und zweite Chefredakteurin. Die anstelle des angefragten Organigramms vom MDR übermittelten Angaben waren für den Fokus auf den journalistischen Bereich nicht brauchbar.

Kontrollgremien

Dem Rundfunkrat des MDR gehören derzeit 43 Mitglieder an: 36 Männer und sieben Frauen. Der Anteil von Frauen liegt demnach bei nur 16,3 Prozent. Im Gegensatz zu den anderen ARD-Anstalten waren keine Vorgaben zur Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Gremiums aufzufinden. Die fast schon erdrückende männliche Mehrheit spiegelt sich auch in den herausgehobenen Positionen des Rundfunkrats wider. Eine Besonderheit ist, dass sich das Gremium aus drei Landesgruppen – für Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt – zusammensetzt, die sämtlich in den Vorsitz-Positionen vertreten sein müssen.

Tabelle 10: Führende Positionen im Rundfunkrat des MDR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz*	0	1	100,0
2. stellv. Vorsitz/Vorsitz Ausschüsse und Landesgruppen	7	0	0,0
Stellv. Ausschuss-Vorsitz	6	0	0,0
Mitglieder	36	7	16,3

Quelle: www.mdr.de/mdr-rundfunkrat, Stand: September 2018

* Die stellvertretende Vorsitzende ist zugleich auch Vorsitzende eines Ausschusses. Gemäß der ProQuote-Zählmethode wurde sie aber nur einmal – und zwar auf der höheren Ebene – berücksichtigt.

Der MDR-Verwaltungsrat besteht aktuell aus zwei Frauen und fünf Männern. Vorsitzende ist eine Frau, ihr Stellvertreter ist männlich. Die Studie des Deutschen Kulturrats zeigt auf, dass in der Vergangenheit immer mal wieder Frauen den Vorsitz des Verwaltungsrats innehatten, während der Rundfunkrat durchgehend männlich geführt wurde (vgl. Deutscher Kulturrat 2016, S. 312).

Ziele und Maßnahmen

„Die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau ist gemäß dem aktuellen Entwicklungsplan des MDR ein wichtiges Unternehmensziel für den Zeitraum 2018 bis 2021“, heißt es in der Senderantwort an ProQuote Medien. Auch zuvor schon sei dieses Ziel etwa auf Ebene von Konzepten und Dienstanweisungen verankert worden. Als Maßnahmen werden etwa die Unterstützung flexibler Arbeitszeitmodelle, ein Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte und ein neu aufgesetztes Nachwuchsförderprogramm genannt. Derzeit befasse sich der MDR mit der Evaluierung der Regeln und Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung.

Pro Quote?

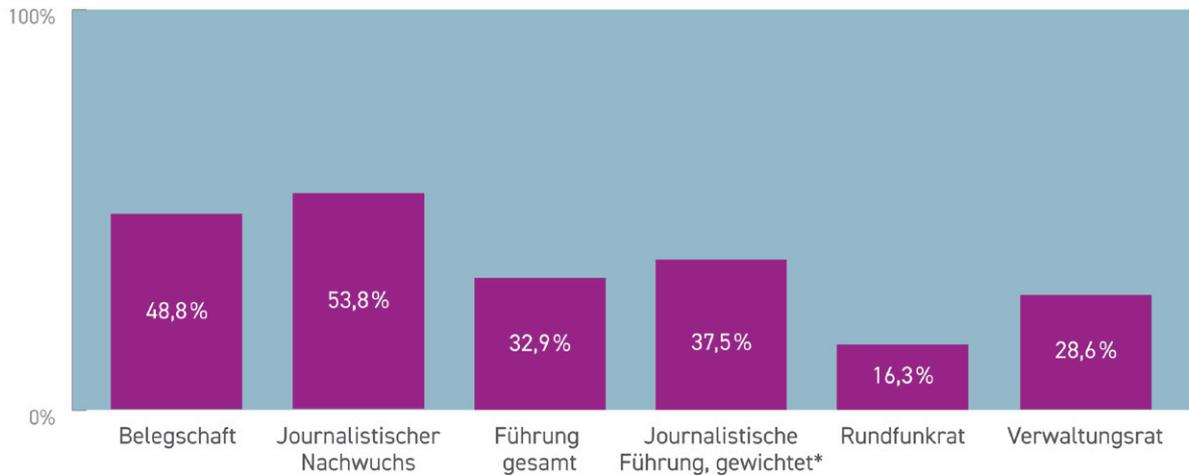
Hier verweist der MDR lediglich auf die bereits erzielten Erfolge: So sei der Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb von fünf Jahren von 27,43 Prozent auf 32,91 Prozent angestiegen.

Fazit

Obwohl eine Frau an der Spitze des Senders steht und auch die Landesfunkhäuser und Programmdirektionen zu 40 Prozent von Frauen geführt werden, erweist sich der Mitteldeutsche Rundfunk, was Entscheidungsträger im programmlichen Bereich betrifft, im Großen und Ganzen als männerdominiert. Insbesondere in den Kontrollgremien sind Frauen stark unterrepräsentiert.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 13: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des MDR in Prozent



* Der ermittelte Wert bezieht sich nur auf die obersten drei Hierarchieebenen und ist damit weniger aussagekräftig als die der anderen öffentlich-rechtlichen Sender.

2.1.6 Norddeutscher Rundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

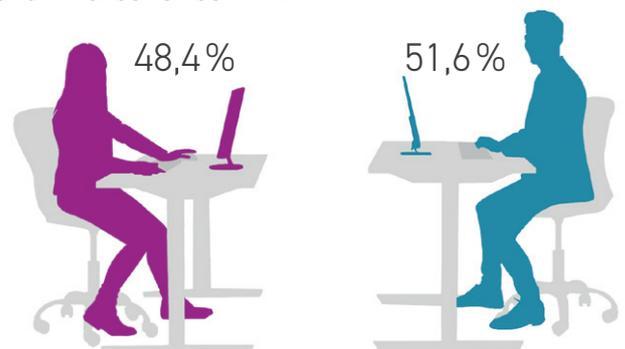
Der Norddeutsche Rundfunk (NDR) gehört zu den großen Anstalten im Verbund der ARD. Er ist als Mehrländeranstalt für die Bundesländer Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein zuständig. Zum Jahresende 2017 beschäftigte der NDR 3868 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inklusive ARD-Gemeinschaftseinrichtungen wie z.B. ARD aktuell). 1871 von ihnen waren weiblich (48,4 Prozent).

Zum gleichen Stichtag leisteten 38 Personen ein Programmvolontariat beim NDR. Von ihnen waren 25 weiblich. Der Frauenanteil lag somit bei 65,8 Prozent.

Führungskräfte

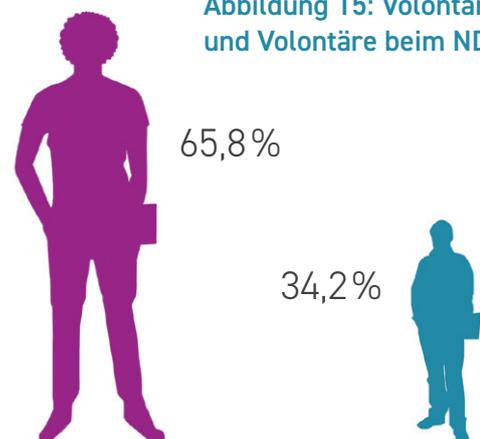
Ausweislich der ARD-Personalkennzahlen hatte der NDR zum Jahresende 2017 einen weiblichen Führungsanteil von 38,1 Prozent in den obersten drei Hierarchieebenen (vgl. ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Nach Auskunft von NDR-Intendant Lutz Marmor ist dieser Wert innerhalb der letzten

Abbildung 14: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim NDR



Quelle: NDR, Auskunft vom 04.07.2018, Stand: Dezember 2017

Abbildung 15: Volontärinnen und Volontäre beim NDR



Quelle: NDR, Auskunft vom 04.07.2018, Stand: Dezember 2017

fünf Jahre kontinuierlich um zehn Prozentpunkte angestiegen und erreicht derzeit seinen Höchststand. Unter den Landesrundfunkanstalten schneiden nur der RBB und der WDR besser ab.

Der Gleichstellungsbericht 2017 schlüsselt die Geschlechterverteilung in Führungspositionen auch nach Vergütungsgruppen auf. In der höchsten, außertariflichen Gruppe stehen dabei acht Frauen 35 Männern gegenüber, in Vergütungsgruppe 1 kommen auf 39 Frauen 73 Männer, und in Vergütungsgruppe 2 beträgt das Verhältnis 47 Frauen zu 45 Männern. In dieser Gruppe gebe es zum ersten Mal mehr Frauen mit Führungsverantwortung als Männer, heißt es in dem Bericht (vgl. NDR-Gleichstellungsbericht 2017, S. 6).

Im programmlich-journalistischen Bereich kommt der NDR auf einen Frauenmachtanteil von 40,1 Prozent. Ausgewertet wurden dafür 147 Führungspositionen (sechs davon waren mit mehreren Personen besetzt). Mit Ausnahme der Position des Intendanten erreicht der NDR dabei auf allen Führungsebenen einen Frauenanteil von mindestens einem Drittel, in der Programmbereichsleitung gar 44 Prozent.

Tabelle 11: Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich des NDR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektionen/ Landesfunkhäuser	4	2	33,3
Programmbereichsleitungen	19	15	44,1
Abteilungen etc.	67	45	40,2
Gesamt	91	62	40,5
Gesamt gewichtet			40,1

Quellen: NDR-Organigramm, Stand: September 2018

Kontrollgremien

Der Rundfunkrat des NDR setzt sich aus 58 Mitgliedern zusammen, die zugleich auch Mitglieder der vier Landesrundfunkräte für Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sind. 33 der 58 Mitglieder sind weiblich, das entspricht einen Anteil von 56,9 Prozent. Auch in den herausgehobenen Positionen des Kontrollgremiums überwiegen die Frauen deutlich. Im Juni 2018 wechselte der Vorsitz von einem Mann zu einer Frau. Ihr zur Seite stehen zwei Stellvertreterinnen und ein Stellvertreter. In den Ausschuss- und Landesgruppenleitungen sind Frauen fast zur Hälfte beteiligt, auf Stellvertreter-Ebene besetzen sie gar alle Positionen. Der NDR-Staatsvertrag enthält in § 17 Abs. 2 Vorgaben, die eine angemessene Repräsentanz von Frauen sicherstellen (vgl. NDR-Staatsvertrag).

Tabelle 12: Führende Positionen im Rundfunkrat des NDR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	0	1	100,0
Stellv. Vorsitz	1	2	66,7
Vorsitz Ausschüsse und Landesgruppen	4	3	42,9
Stellv. Ausschüsse und Landesgruppen	0	8	100,0
Mitglieder	25	33	56,9

Quelle: Website des NDR, Stand: September 2018

Auch im Verwaltungsrat gab es im Sommer 2018 einen Vorsitzwechsel, in diesem Fall von einer Frau zu einem Mann. Die Vize-Position hat eine Frau übernommen. Wie schon beim Rundfunkrat überwiegen auch in diesem Gremium die Frauen: Von den zwölf Mitgliedern sind sieben weiblich (58,3 Prozent).

Ziele und Maßnahmen

„Der NDR ist bestrebt, auf allen Hierarchieebenen einen Frauenanteil von 50 Prozent zu erreichen“, heißt es im Gleichstellungsbericht 2017. Zu diesem Zweck hat man verschiedene Maßnahmen aufgelegt. An einem Entwicklungsprogramm für potenzielle Führungskräfte beteiligten sich laut Auskunft von Intendant Lutz Marmor sieben Frauen und fünf Männer. Daneben gibt es diverse Weiterbildungsangebote. Das viermal im Monat stattfindende Speedcoaching (30 Minuten während der Mittagszeit) werde rege angenommen, so Marmor. Der NDR bietet Teilzeitmodelle und Kinderbetreuung an, hält ein Kontingent an Teleheimarbeitsplätzen, Eltern-Kind-Büros und Ferienangebote vor. Besonderes Augenmerk richtet der Sender auf die Erhöhung des Frauenanteils in IT und Technik (vgl. NDR-Gleichstellungsbericht 2017).

Pro Quote?

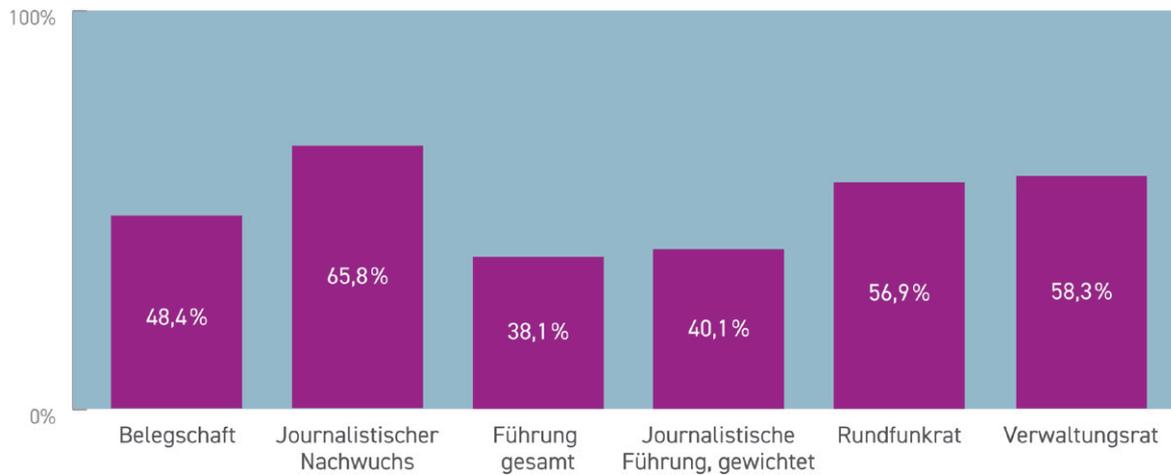
Wie der NDR mitteilt, gibt es seit 2017 konkrete Zielvereinbarungen auf Geschäftsführungsebene unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Direktionen verpflichten sich demnach zu verbindlichen Maßnahmen, die jährlich im Kreis der Beteiligten überprüft werden. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zudem bei allen Ausschreibungen für Führungspositionen an den Auswahlgesprächen teil.

Fazit

„Der Kultur- und Bewusstseinswandel, der auch von Führungskräften gelebt und unterstützt wird, hat bereits begonnen“, schreibt Lutz Marmor an ProQuote Medien. „Gemischte Teams, geteilte Führung, Frauen in verantwortungsvollen Positionen und Männer, die in Teilzeit arbeiten oder für längere Zeit in Elternzeit gehen, werden immer selbstverständlicher.“ Diesen Eindruck gewinnt man auch beim Betrachten der ermittelten Werte. Danach zeigt sich der NDR auf einem guten Weg, auch wenn – etwa in den weiblichen Anteilen der obersten Vergütungsgruppen – noch „Luft nach oben“ ist. In den Kontrollgremien sind die Männer derzeit leicht unterrepräsentiert.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 16: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des NDR in Prozent



2.1.7 Saarländischer Rundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Mit 632 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stichtag: 31.12.2017) gehört der Saarländische Rundfunk (SR) zu den kleinsten Anstalten der ARD. Der Sender versteht sich nicht nur als Grundversorger für das Saarland, sondern schlägt zugleich auch eine Brücke in das Nachbarland Frankreich. In der Belegschaft sind Männer (324 Mitarbeiter) etwas stärker vertreten als Frauen (308 Mitarbeiterinnen, das entspricht 48,7 Prozent).

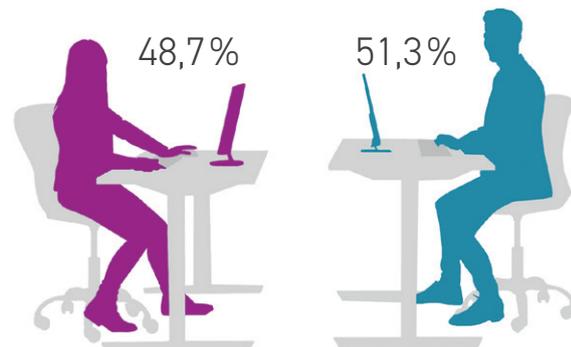
Nach Auskunft der Personalabteilung haben Ende Mai 2018 sechs Volontärinnen und Volontäre ihre Ausbildung beim SR abgeschlossen: drei Frauen und drei Männer. Das Geschlechterverhältnis in diesem überschaubaren Pool war somit ausgeglichen.

Führungskräfte

In den Personalkennzahlen der ARD verzeichnet der SR mit 30,8 Prozent weiblichem Führungsanteil den zweitschlechtesten Wert unter den Landesrundfunkanstalten, nur der HR liegt noch darunter (vgl. ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Die auf den journalistisch-programmlichen Bereich beschränkte Organigramm-Analyse ergibt eine noch niedrigere Beteiligung. Danach sind 28,1 Prozent von insgesamt 32 Führungspositionen mit Frauen besetzt. Da diese sich ausschließlich auf den Hierarchieebenen 3 und 4 befinden, sinkt der gewichtete Frauenmachtanteil auf 25,6 Prozent.

Abbildung 17: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim SR



Quelle: SR, Auskunft vom 20.06.2018, Stand: Dezember 2017

Tabelle 13: Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich des SR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektion	1	0	0,0
Chefredaktion/ Hauptabteilungen	4	2	33,3
Abteilungen/Regionalstudios	17	7	29,2
Gesamt	23	9	28,1
Gesamt gewichtet			25,6

Quellen: ARD-Personalien (Stand: September 2018), SR-Organigramm vom 01.12.2016, Auskunft von SR-Mitarbeiterinnen im März 2018 (nicht mit in die Zählung eingeflossen ist der innerhalb der Programmdirektion aufgeführte Bereich „Produktion“).

Die Datenerhebung erwies sich in diesem Fall als schwierig, weil das erbetene Organigramm nicht übersendet wurde und die ARD-Personalien nur die Namen bis zur Ebene der Hauptabteilungsleitungen enthalten. Abhilfe schaffte schließlich das Organigramm aus dem „Bericht gegenüber der Öffentlichkeit 2017/2018“ mit Stand Dezember 2016, das mithilfe von SR-Mitarbeiterinnen auf den aktuellen Stand gebracht werden konnte.

Angesichts der ermittelten Werte mutet folgende Aussage des SR im Antwortschreiben an ProQuote Medien erstaunlich an: „Im Laufe der Zeit ist es insbesondere im Programm gelungen, paritätische Verhältnisse herzustellen. Das betrifft im Übrigen nicht nur Angestellte, sondern auch arbeitnehmerähnliche Beschäftigte.“ Offenbar bezieht sich diese Aussage nicht auf die Führungsetage, sondern auf die Gesamtstrukturen und hat somit keine Bedeutung für die publizistische Machtbeteiligung.

Weiter heißt es: „Der Blick auf die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt, dass es der Unternehmensspitze gelungen ist, gezielt Frauen weiter zu qualifizieren und ihren Anteil in den höheren Vergütungsgruppen zu steigern.“ Konkrete Zahlen, wie hoch der Anteil zu welchem Zeitpunkt war und um wie viel er bis jetzt gestiegen ist, gibt es leider nicht. Die Aussage bleibt somit ohne Bezugspunkte.

Kontrollgremien

Der Rundfunkrat des Saarländischen Rundfunks besteht derzeit aus 40 Mitgliedern, von denen 16 weiblich sind. Zwei der Frauen übernehmen herausgehobene Aufgaben: eine als stellvertretende Vorsitzende und Ausschuss-Vorsitzende, die zweite als Ausschuss-Vorsitzende. Das Saarländische Mediengesetz hält in §27 Abs. 3 fest, dass Frauen angemessen zu berücksichtigen sind (vgl. Saarländisches Mediengesetz).

Tabelle 14: Führende Positionen im Rundfunkrat des SR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz	0	1	100,0
Ausschuss-Vorsitz*	3	1	25,0
Stellv. Ausschuss-Vorsitz	4	0	0,0
Mitglieder	24	16	40

Quelle: Website des SR, Stand: September 2018

* Die stellvertretende Vorsitzende ist zugleich auch Vorsitzende des Beschwerdeausschusses, fließt gemäß der Zählmethode aber nur einmal in die Analyse ein.

Im Verwaltungsrat des SR sitzen sieben Männer und zwei Frauen. Den Vorsitz hat ein Mann inne.

Ziele und Maßnahmen

Grundlage des Gender-Monitorings beim SR sind das saarländische Landesgleichstellungsgesetz und der jeweils für vier Jahre gültige Frauenförderplan. Letzterer enthält konkrete Zielvorgaben, um wie viele Prozentpunkte der Frauenanteil in Bereichen mit Unterrepräsentanz angehoben werden soll. Das wichtigste Instrument ist demnach das Stellenbesetzungsverfahren. Als flankierende Maßnahmen nennt der SR flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit und familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie gezielte Personalentwicklung etwa durch Führungskräfte-seminare und die Übertragung führungsvorbereitender Aufgaben.

Pro Quote?

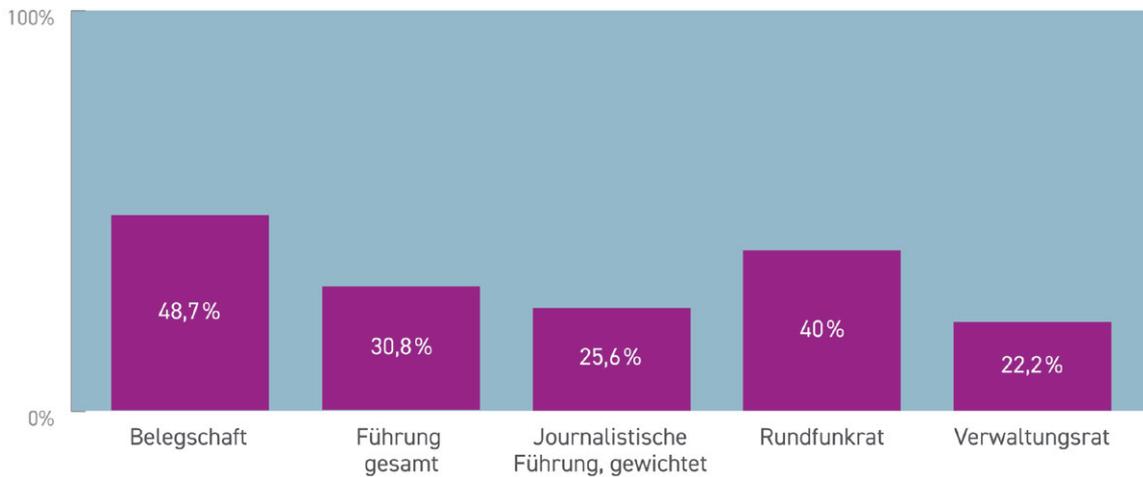
Eine klare Antwort gibt der SR dazu nicht. Stattdessen heißt es: „Wir sind der Überzeugung, dass Chancengleichheit und Gleichstellung aus der Kultur eines Unternehmens erwächst, in dem diese Ziele Teil des gelebten Miteinanders werden.“ Für die Geschäftsleitung sei Frauenförderung eine Unternehmensaufgabe. Daraus lässt sich indirekt auf eine Ablehnung der Frauenquote schließen.

Fazit

Als zweitkleinste Landesrundfunkanstalt verfügt der SR naturgemäß über weniger Führungspositionen als andere Sender, sodass eine rasche Erhöhung des Frauenanteils eine vergleichsweise hohe Herausforderung darstellt. Die Analyse zeigt dementsprechend einen überdurchschnittlich hohen Männeranteil in den Entscheiderpositionen des Senders und seiner Kontrollorgane. Auffallend ist, dass der Status quo seitens des SR bereits als Erfolg dargestellt wird.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 18: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des SR in Prozent



2.1.8 Südwestrundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Südwestrundfunk (SWR), entstanden 1998 aus der Fusion von Süddeutschem Rundfunk und Südwestfunk, ist nach dem WDR die zweitgrößte ARD-Anstalt. Nach Auskunft der Personalabteilung verfügte der Sender Ende 2017 über 3556 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 1697 Frauen (47,7 Prozent).

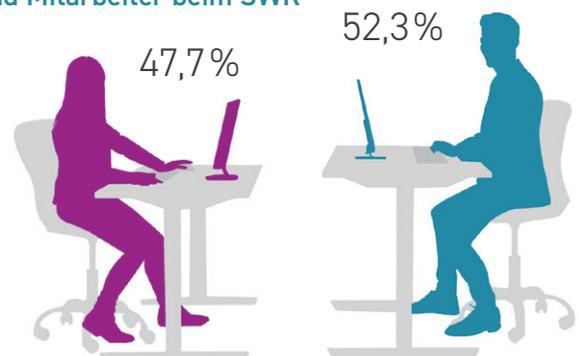
Die Anzahl der in einem journalistischen Volontariat befindlichen Personen betrug zum selben Zeitpunkt 29, davon waren 18 weiblich (62,1 Prozent).

Führungskräfte

Die ARD-Personalkennzahlen verzeichnen für den SWR zum 31. Dezember 2017 einen weiblichen Führungsanteil von 32,9 Prozent (vgl. ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Demnach war ein knappes Drittel aller Stellen bis hinunter zur Abteilungsleitungsebene mit Frauen besetzt.

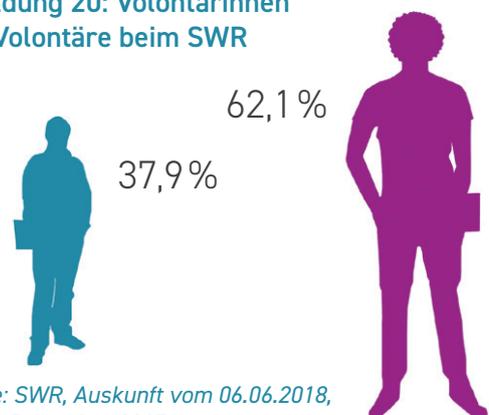
Die Auswertung der journalistisch-programmrelevanten Leitungspositionen ergibt einen Frauenmachtanteil von 34,5 Prozent. Die Berufung von Gabi Biesinger zur zweiten multimedialen Chefredakteurin ab dem 1. August 2018 (vgl. SWR 2018) wurde bei der Zählung berücksichtigt.

Abbildung 19: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim SWR



Quelle: SWR, Auskunft vom 06.06.2018, Stand: Dezember 2017

Abbildung 20: Volontärinnen und Volontäre beim SWR



Quelle: SWR, Auskunft vom 06.06.2018, Stand: Dezember 2017

Tabelle 15: Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich des SWR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektionen/ Landesfunkhäuser	2	2	50,0
Programmbereichsleitungen/Chef- redaktion	12	6	33,3
Redaktionsleitungen/ Fachbereiche	44	23	34,3
Gesamt	59	31	34,4
Gesamt gewichtet			34,5

Quellen: SWR-Organigramm (Stand:11. 01.2018), SWR-Mitteilung vom 08. 06.2018: „Gabi Biesinger wird Zweite Chefredakteurin beim SWR“

Kontrollgremien

Die Zusammensetzungen von Rundfunk- und Verwaltungsrat des SWR müssen laut Staatsvertrag sowohl einem Länderproporz zwischen Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz genügen, als auch der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung tragen. „Die Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in den Gremien, der Geschäftsleitung und bei den Beschäftigten bedarf einer neuen Anstrengung. Der gesellschaftliche Wandel muss sich auch in den Gremien abbilden“, heißt es in der Präambel des Staatsvertrags über den Südwestrundfunk (vgl. Südwestrundfunk: Staatsvertrag).

Dem Rundfunkrat gehören 74 Mitglieder an: 39 Frauen und 35 Männer. Der Frauenanteil beträgt damit 52,7 Prozent. Den Vorsitz hat ein Mann inne, ihm zur Seite steht eine Stellvertreterin. Die weiteren herausgehobenen Positionen sind derzeit überwiegend mit Frauen besetzt.



**Ranga
Yogeshwar,
Wissenschaftsjournalist
und Moderator:**

*„Es sollten mehr Frauen redaktionelle
Leistungspositionen inne-
haben. Alles andere ist ein
Anachronismus!“*

Foto: SWR/Andrea Kremper

Tabelle 16: Führende Positionen im Rundfunkrat des SWR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz	0	2	100,0
Vorsitz Ausschüsse und Landesgruppen	3	4	57,1
Stellv. Ausschüsse und Landesgruppen	2	4	66,7
Mitglieder	35	39	52,7

Quelle: Website des SWR, Stand: September 2018

Im Verwaltungsrat des SWR sitzen 18 Personen, davon sind sieben weiblich. Das entspricht einem Frauenanteil von 38,9 Prozent. Vorsitz und stellvertretender Vorsitz sind zurzeit mit Männern besetzt.

Ziele und Maßnahmen

Eine „paritätische Besetzung von Frauen und Männern in Führungspositionen und Arbeitsgruppen“ sei Ziel des SWR, heißt es im Antwortschreiben an ProQuote Medien vom 6. Juni 2018. Das spiegelt sich auch in den Selbstverpflichtungen der Leiterinnen und Leiter der Hauptabteilungen wider:

- Für Leitungsfunktionen sollen gezielt und frühzeitig Frauen angesprochen werden.
- Frauen sollen verstärkt höherwertige Aufgaben übertragen werden, die eine Höhergruppierung ermöglichen. Auch Laufbahnwechsel sind möglich.
- Weiterbildungen sollen höherwertige oder andere Aufgaben ermöglichen. Zudem soll mittels Jobrotationen gezielt weibliches Nachwuchspotenzial aufgebaut werden.

Als Beispiele für konkrete Maßnahmen werden die zu zwei Dritteln von Frauen wahrgenommene Qualifizierungsreihe „Talente ausbauen, Führungsnachwuchs fördern“, das interne Mentoring-Programm (Frauenanteil: 80 bis 90 Prozent) und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt. Zu Letzterem zählen etwa flexible Arbeitsbedingungen wie Teilzeit und Homeoffice, Kinderbetreuungsangebote und die Mitgliedschaft im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Pro Quote?

Beim SWR ist man der Auffassung, dass Chancengleichheit aus dem Unternehmen heraus entsteht. Die aufgezählten Maßnahmen und Angebote haben laut Senderauskunft zu einer kontinuierlichen Verbesserung des Anteils weiblicher Führungskräfte von 24,22 Prozent vor fünf Jahren auf 32,92 Prozent im Jahr 2018 geführt.

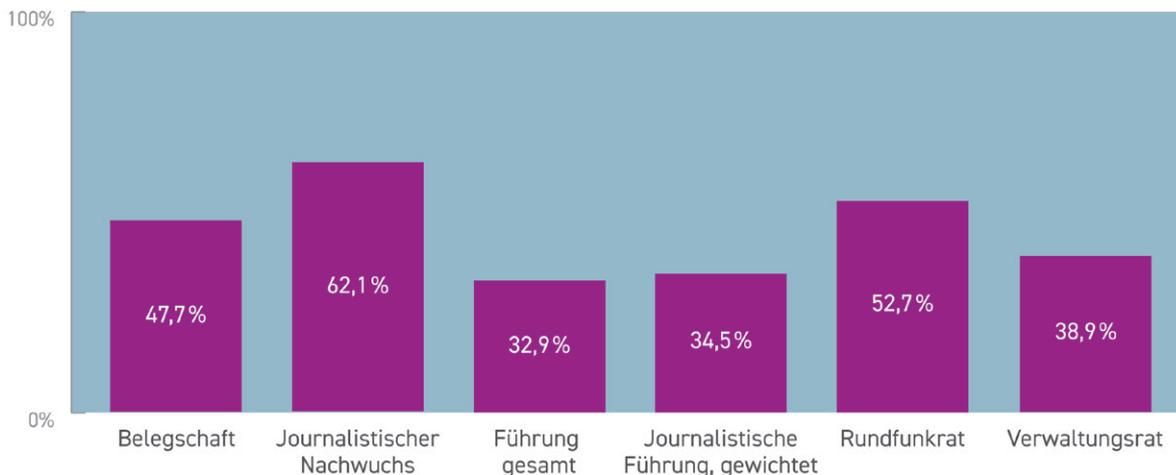
Fazit

Die Anstrengungen des SWR, Gleichstellung und Chancengleichheit zu einer Selbstverständlichkeit im Berufsalltag werden zu lassen, sind deutlich sichtbar. Das zeigt sich nicht nur in den Regelwerken und Selbstverpflichtungen, sondern etwa auch an der jüngsten Personalie auf Ebene der Chefredaktion. Dort

hat mit Gabi Biesinger eine Frau als zweite medienübergreifende Chefredakteurin neben Fritz Frey Einzug gehalten. Insgesamt ist mit Blick auf den gemessenen Wert von 34,5 Prozent Frauenmachtanteil immer noch ein gutes Stück des Wegs zu gehen.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 21: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des SWR in Prozent



2.1.9 Westdeutscher Rundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der in Nordrhein-Westfalen beheimatete Westdeutsche Rundfunk (WDR) ist die größte Landesrundfunkanstalt der ARD. Zum Jahresende 2017 beschäftigte der Sender nach eigenen Angaben 4361 Menschen, davon waren 2132 Frauen (48,9 Prozent).

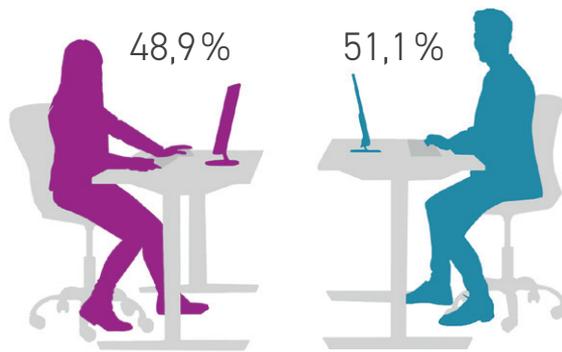
35 Personen leisteten im Jahresverlauf 2017 ein journalistisches Volontariat oder Traineeprogramm beim WDR. 17 von ihnen waren weiblich. Mit einem Frauenanteil von 48,6 Prozent bildet der WDR eine Ausnahme in dem ansonsten klar weiblich dominierten Spektrum der journalistischen Ausbildung bei den Öffentlich-Rechtlichen.

Führungskräfte

38,1 Prozent der Stellen auf den obersten drei Führungsebenen des WDR waren im Dezember 2017 mit Frauen besetzt – der zweithöchste Wert nach dem RBB (vgl. ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Noch höher liegt der weibliche Anteil an der programmlich-journalistischen Führungsverantwortung: Hier ergibt die Analyse einen gewichteten Frauenmachtanteil von 44,6 Prozent. Zu diesem Ergebnis trägt bei, dass beide Chefredaktionen für Hörfunk und Fernsehen sowie beide Chefredaktionen der Landesprogramme für Hörfunk und Fernsehen mit Frauen besetzt sind. Zudem werden sechs der elf NRW-Landesstudios von Frauen geleitet.

Abbildung 22: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim WDR



Quelle: WDR, Auskunft vom 22.06.2018, Stand: Dezember 2017

Abbildung 23: Volontärinnen, Volontäre und Trainees beim WDR



Quelle: WDR, Auskunft vom 22.06.2018, Stand: Dezember 2017

Tabelle 17: Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich des WDR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektionen	1	1	50,0
Programmbereichsleitungen/ Chefredaktion	7	6	46,2
Programm- und Redaktionsgruppen etc.	25	22	46,8
Gesamt	34	29	46,0
Gesamt gewichtet			44,6

Quellen: WDR-Organigramm (Stand: Januar 2018), ARD-Personalien (Stand: 01.09.2018), Auskunft von WDR-Mitarbeiterinnen im September 2018

Die im ausgewerteten Organigramm noch nicht enthaltenen Berufungen von Ellen Ehni zur Chefredakteurin Fernsehen und Programmbereichsleiterin Politik und Zeitgeschichte sowie von Schiwa Schlei zur Leiterin des Radioprogramms Cosmo sind in der Analyse berücksichtigt, ebenso das Ausscheiden von Gebhard Henke, ehemals Leiter des Programmbereichs Fernsehfilm, Kino und Serie. Die frei gewordenen Stellen waren zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht nachbesetzt.

Die Studien „Frauen in Kultur und Medien“ (vgl. Deutscher Kulturrat 2016, S. 144 ff.) sowie „Der WDR als Kulturakteur“ (vgl. Deutscher Kulturrat 2009) erlauben einen Blick auf den Zeitverlauf: Danach ist der Frauenanteil beim WDR in den höheren Vergütungsgruppen in Intendanz, Hörfunk- und Fernsehdirection in den vergangenen zwölf Jahren kontinuierlich gestiegen (vgl. Deutscher Kulturrat 2016, S. 146).

Kontrollgremien

Die Zusammensetzung des Rundfunkrats wurde 2016 im WDR-Gesetz neu geregelt. Demnach ist bei der Entsendung von Mitgliedern weitgehend Geschlechterparität zu wahren (vgl. Gesetz über den Westdeutschen Rundfunk Köln, § 15). Aufgrund der langen Amtsperiode von fünf Jahren wird diese Regelung ihre Wirkung allerdings erst künftig voll entfalten. Zurzeit sind 20 der 60 Rundfunkratsmitglieder Frauen, also ein Drittel.

Tabelle 18: Führende Positionen im Rundfunkrat des WDR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz	0	2	100,0
Vorsitz Ausschüsse	2	1	33,3
Stellv. Vorsitz Ausschüsse	2	1	33,3
Mitglieder	40	20	33,3

Quelle: Website des WDR, Stand: September 2018

Den Verwaltungsrat bilden neun Personen. Zwei (ein Mann, eine Frau) werden vom Personalrat entsandt, die sieben weiteren (mindestens drei Frauen und drei Männer) vom Rundfunkrat (vgl. ebd., § 20). Derzeit besteht das Gremium aus fünf Männern und vier Frauen, den Vorsitz hat ein Mann inne.

Ziele und Maßnahmen

Der WDR bekennt sich zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der im Mai 2018 von Intendant Tom Buhrow unterzeichnete Gleichstellungsplan enthält dazu detaillierte Vorgaben (vgl. WDR-Gleichstellungsplan 2018).

Zu den Maßnahmen, die der WDR zur Frauenförderung ergreift, gehören etwa bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen in Bereichen, wo diese unterrepräsentiert sind, Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten, geschlechterparitätische Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen und Ausschüssen, Teilzeitmodelle und Kinderbetreuungsangebote. Auch führungsvorbereitende Weiterbildungen und Mentoring-Programme gehören zum Instrumentarium des Senders.

Im Zuge der #MeToo-Debatte und mehrerer Fälle von sexueller Belästigung beim WDR, die erst kürzlich öffentlich bekannt geworden und untersucht worden sind, ist die Rundfunkanstalt zudem bemüht, Diskriminierung und sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz entschiedener als bisher zu bekämpfen.

Pro Quote?

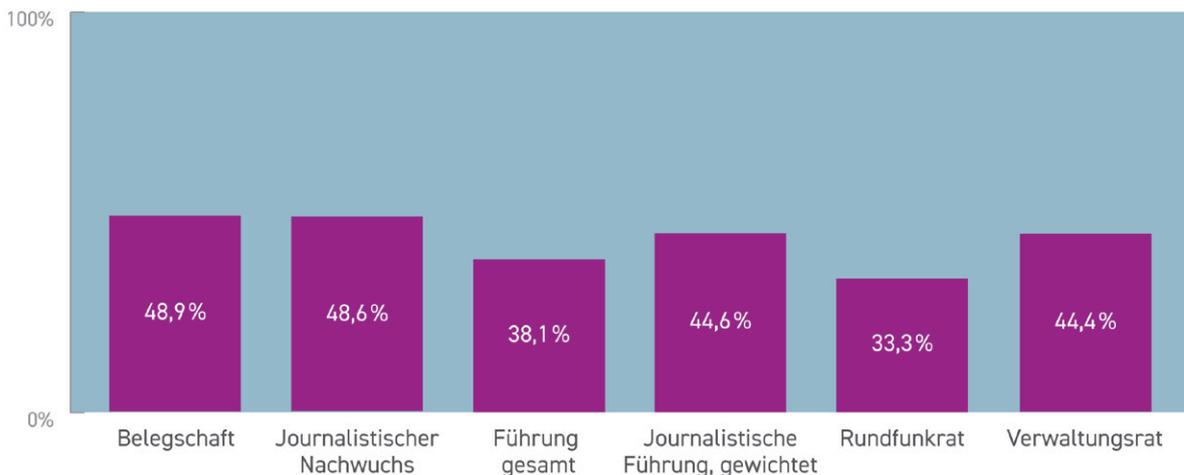
Im WDR-Gleichstellungsplan ist eine Frauenquote verankert. Dort ist festgelegt, dass der Anteil von Frauen in den Führungspositionen der ersten drei Hierarchieebenen in Höhe von 35 Prozent bis 2020 mindestens gehalten, nach Möglichkeit noch verbessert werden soll. Hintergrund dieser Zielvereinbarung ist die Sorge, dass der umfassende Stellenabbau, der beim WDR bis zum Jahr 2020 durchgeführt wird, negative Auswirkungen auf den Frauenanteil haben könnte.

Fazit

Als größter Sender im ARD-Verbund verfügt der WDR nicht nur über mehr Ressourcen und eine breitere Führungsetage als andere, sondern übernimmt auch eine gewisse Vorbildfunktion. Dessen eingedenk ist es erfreulich, dass Frauen im journalistisch-programmlichen Machtgefüge mit fast 45-prozentiger Beteiligung eine wichtige Größe darstellen. Eine reelle Parität auf Führungsebene ist gleichwohl noch nicht erreicht.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 24: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des WDR in Prozent



2.2 Deutschlandradio

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Das Deutschlandradio (DLR), bestehend aus den Programmen Deutschlandfunk, Deutschlandfunk Kultur und Deutschlandfunk Nova, ist der bundesweit ausstrahlende öffentlich-rechtliche Hörfunksender. Die Belegschaft verteilt sich auf die Standorte Köln (Deutschlandfunk, Deutschlandfunk Nova) und Berlin (Deutschlandfunk Kultur). Laut Auskunft des Intendanten Stefan Raue beschäftigt der Sender insgesamt 752 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 400 Frauen. Der weibliche Anteil der Belegschaft liegt damit bei 53,2 Prozent.

Die Anteile der Geschlechter an der journalistischen Ausbildung des DLR sind derzeit ausgeglichen: Zum Stichtag 26. Juni 2018 volontierten dort je fünf Frauen und Männer.

Führungskräfte

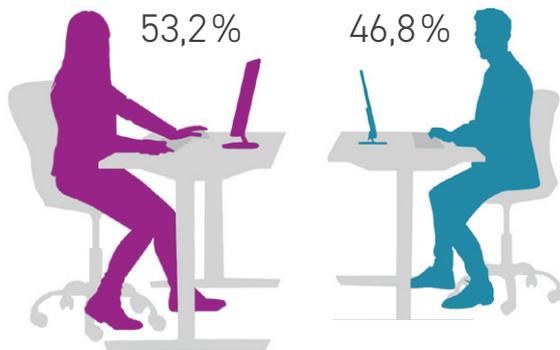
Das Deutschlandradio betreibt ein eigenes Gender-Monitoring. Die neuesten Zahlen lassen sich dem Jahresbericht 2017 der Gleichstellungsbeauftragten entnehmen (liegt ProQuote Medien vor, online nicht zugänglich). Danach wurden im Jahr 2017 standortübergreifend 22,2 Prozent der Leitungsfunktionen von Frauen wahrgenommen. Hinsichtlich der Standorte zeigen sich gravierende Unterschiede: Während der weibliche Führungsanteil in Köln bei 34 Prozent liegt, sind es in Berlin lediglich fünf Prozent (das entspricht einer von insgesamt 22 Leitungsfunktionen). In den vergangenen zehn Jahren hat sich der standortübergreifende Anteil dem Bericht zufolge zunächst leicht erhöht (auf 29 Prozent im Jahr 2015), dann aber wieder abgenommen.

Der Jahresbericht 2017 hält auch Daten zu den Vergütungsgruppen bereit. Danach stand in der höchsten, außertariflichen Vergütungsgruppe (AT) eine Frau elf Männern gegenüber. Die zweithöchste Vergütungsgruppe (A) umfasste elf Frauen und 18 Männer, die dritthöchste (B) 20 Frauen und 46 Männer. Erst ab Vergütungsgruppe F sind mehr Frauen als Männer vertreten.

Interessant auch die Feststellung des Berichts zum Thema Führung in Teilzeit: „Im gesamten Deutschlandradio gibt es eine Führungsposition, die nicht in Vollzeit ausgeübt wird – eine Ressortleiterin.“

Die Zählung im journalistisch-programmlichen Bereich des DLR ergab einen ungewichteten Frauenanteil von 29,6 Prozent. Da die beiden höchsten Positionen (Intendant und Programmdirektor) mit Männern besetzt sind und auf Ebene drei die Chefredakteurin die einzige Frau ist, sinkt der gewichtete Frauenmachtanteil auf 24,3 Prozent.

Abbildung 25: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim DLR



Quelle: DLR, Auskunft vom 04.07.2018

Abbildung 26: Volontärinnen und Volontäre beim DLR



Quelle: DLR, Auskunft vom 04.07.2018, Stand: Juni 2018

Tabelle 19: Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich des DLR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektion	1	0	0,0
Hauptabteilungsleitungen/ Programmleitungen/ Chefredaktion	4	1	20,0
Abteilungsleitungen	13	7	35,0
Gesamt	19	8	29,6
Gesamt gewichtet			24,3

Quellen: DLR-Organigramm (Stand: September 2017), Auskunft von DLR-Mitarbeiterinnen im März 2018

Kontrollgremien

Der Hörfunkrat des Deutschlandradios hat 40 Sitze, bei der Entsendung sind Frauen „angemessen zu berücksichtigen“ (vgl. Deutschlandradio-Staatsvertrag, §21 Abs. 4). Zum Zeitpunkt der Zählung war ein Sitz nicht besetzt. Die 39 Hörfunkratsmitglieder teilten sich auf in 18 Frauen und 21 Männer. Der weibliche Anteil lag demnach bei 46,2 Prozent. Die Leitungspositionen innerhalb des Gremiums waren weitgehend geschlechterparitätisch besetzt.

Tabelle 20: Führende Positionen im Hörfunkrat des DLR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz	0	1	100,0
Vorsitz Ausschüsse	1	1	50,0
Stellv. Vorsitz Ausschüsse	1	1	50,0
Mitglieder	21	18	46,2

Quelle: Website des DLR, Stand: September 2018

Der Verwaltungsrat des DLR besteht aus acht Mitgliedern: Drei vertreten die Länder, eines den Bund und jeweils zwei ARD und ZDF. Ein Sitz war zum Erhebungszeitpunkt vakant. Zurzeit gehören dem Gremium vier Frauen und drei Männer an, den Vorsitz hat ZDF-Intendant Thomas Bellut, Stellvertreter ist WDR-Intendant Tom Buhrow.

Ziele und Maßnahmen

Deutschlandradio habe zum Ziel, „die im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Personalstruktur des Hauses zügig zu verwirklichen“, schreibt Intendant Stefan Raue an ProQuote Medien. Eine Dienstvereinbarung, die noch sein Vorgänger Willi Steul unterzeichnet hat, enthält unter anderem Regelungen zur Stellenvergabe, wie sie auch in den meisten anderen öffentlich-rechtlichen Sendern üblich sind. Daneben gibt es auch Maßnahmen jüngerer Datums. So hat die Geschäftsleitung im April 2018 beschlossen, beim DLR „Top-Sharing“ – also die Aufteilung einer Vollzeit-Führungsfunktion auf mehrere Teilzeitkräfte – zu ermöglichen. „Das Thema Führen in Teilzeit soll auf allen Führungskräfteklausuren dieses Jahr besprochen werden“, so Raue. Es gibt ein Eltern-Kind-Zimmer, Homeoffice-Möglichkeiten und Kinderferienbetreuung. Zweimal – 2014 und 2017 – fand das Mentoring-Programm „Mehr Frauen in Führung“ statt.

Pro Quote?

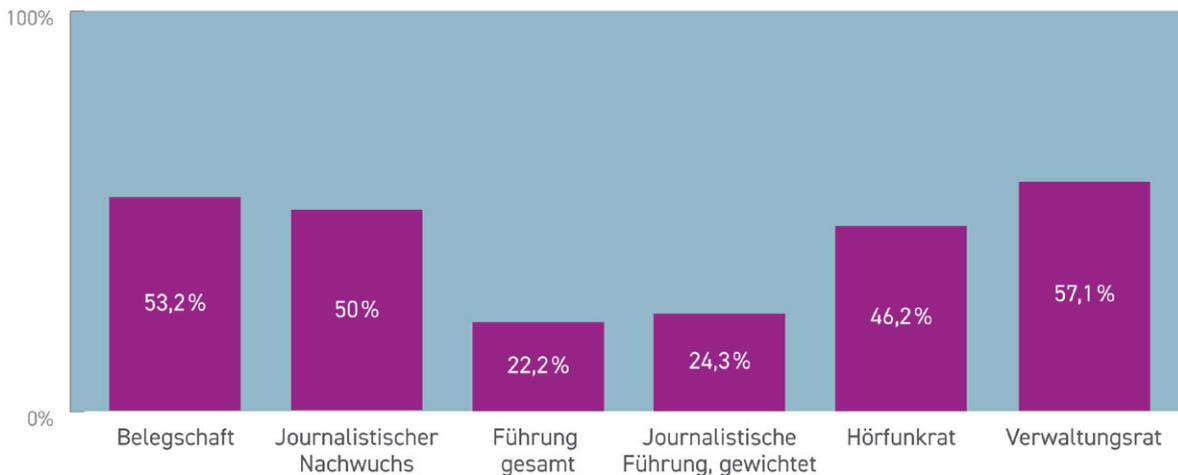
Angesichts der aktuellen Situation werfen die Gleichstellungsbeauftragten im Deutschlandradio, Antje Kosubek und Ulrike Stengel, im Jahresbericht 2017 die Frage auf, ob die vorhandenen Angebote wirklich greifen „oder doch nur strikte Vorgaben zum Ziel führen: Die verbindliche Quote, die 50 Prozent Frauen in Führungspositionen einfordert“. Die Geschäftsführung, schreibt der Intendant an ProQuote Medien, nehme das Thema Gleichberechtigung sehr ernst. Gleichwohl gibt sich Stefan Raue überzeugt, dass auf Dauer auch so eine ausgeglichene Besetzung der Führungspositionen erreicht wird.

Fazit

Von allen analysierten öffentlich-rechtlichen Anstalten weist Deutschlandradio den niedrigsten Frauenmachtanteil auf. Zwar zeigt sich der Intendant, der erst seit einem Jahr im Amt ist, aufgeschlossen für Maßnahmen und Veränderungen zur Erhöhung des weiblichen Führungsanteils, doch scheinen die Strukturen noch stark verkrustet. Geschlechterparität auf Führungsebene ist derzeit noch in weiter Ferne, sowohl im Hinblick auf das Ausmaß der Verantwortung als auch auf die Höhe der Vergütungen.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 27: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des DLR in Prozent



2.3 Deutsche Welle

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

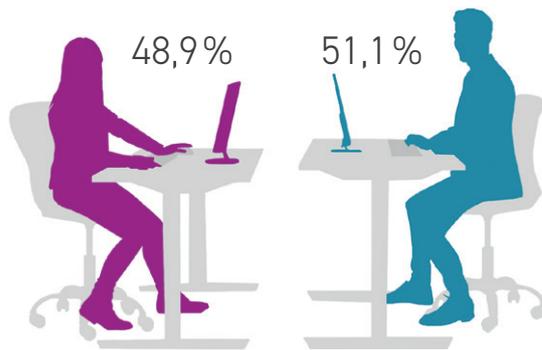
Die Deutsche Welle (DW) ist Deutschlands Auslandsrundfunk. Sie ist öffentlich-rechtlich organisiert und wird aus Steuermitteln des Bundes finanziert. Zentrale Standorte sind Bonn und Berlin. Zum 30. Juni 2018 beschäftigte die Deutsche Welle dort insgesamt 1496 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. 732 Beschäftigte (48,9 Prozent) waren weiblich.

Zum gleichen Stichtag waren 13 Volontärinnen und Volontäre für die Deutsche Welle tätig, sieben von ihnen Frauen. Das entspricht einem Anteil von 53,8 Prozent.

Führungskräfte

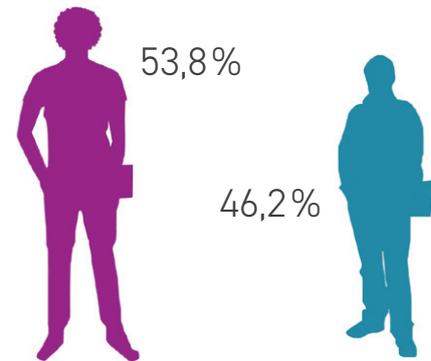
Umfassende aktuelle Zahlen zum Geschlechterverhältnis unter den Führungskräften der Deutschen Welle liegen nicht vor. Der ProQuote Medien übersandte Gleichstellungsplan 2014–2017 enthält als neueste Angaben die von 2014. Zwar erstellt die DW – wie im Bundesgleichstellungsgesetz vorgeschrieben – alle vier Jahre einen Gleichstellungsplan, doch war der neue Plan zum Zeitpunkt unserer Erhebung offenbar noch nicht fertiggestellt. Nur das DW-Magazin „Weltzeit“ liefert in einem kurzen Artikel frischeres Datenmaterial: Es beziffert den weiblichen Führungsanteil zur Jahresmitte 2017 mit 39 Prozent. Zum Jahresende 2014 habe der Anteil noch bei 31 Prozent gelegen, drei Jahre zuvor, nämlich 2011, bei 28 Prozent (vgl. Burkart 2017). Diese Werte beziehen sich auf das gesamte Unternehmen, das neben Programmleitung, Technik und Verwaltung auch die „DW Akademie“ umfasst.

Abbildung 28: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der DW



Quelle: DW, Auskunft vom 12.07.2018, Stand: Juni 2018

Abbildung 29: Volontärinnen und Volontäre bei der DW



Quelle: DW, Auskunft vom 12.07.2018, Stand: Juni 2018

Für die Ermittlung des journalistisch-programmlichen Frauenmachtanteils haben wir uns – analog zu den anderen Zählungen – neben der Spitzenposition des Intendanten auf die Analyse der Programmdirektion konzentriert. Mit 51,9 Prozent erreicht die Deutsche Welle hier den besten Wert unter allen untersuchten Sendern. Sowohl die Programmdirektorin als auch die Chefredakteurin sind weiblich sowie neun der 18 Positionen auf der vierten Hierarchieebene mit Frauen besetzt.

Tabelle 21: Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich der DW

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektion	0	1	100,0
Chefredaktion	0	1	100,0
Hauptabteilungsleitungen etc.	9	9	50,0
Gesamt	10	11	52,4
Gesamt gewichtet			51,9

Quellen: DW-Organigramm, Stand: Mai 2018

Als Besonderheit ist hervorzuheben, dass die obersten drei Ebenen jeweils nur aus einer Person bestehen. Diese Zuordnung ergibt sich – wie bei den anderen Sendern auch – aus dem zugrunde liegenden Organigramm. Da hier insgesamt nur 21 Positionen in die Auswertung eingeflossen sind, könnte sich aber schon ein einziger Wechsel merklich auf das Ergebnis auswirken.

Kontrollgremien

Bei der Wahl oder Benennung der Mitglieder von Rundfunk- und Verwaltungsrat ist darauf hinzuwirken, „dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird“, heißt es

im DW-Gesetz in §29 Abs.4. Im Juni 2018 hat sich der Rundfunkrat neu konstituiert – mit einem deutlich aufgestockten Frauenanteil. Waren zuvor fünf der 17 Mitglieder weiblich, sind es nun acht. Den Vorsitz hat ein Mann inne, den stellvertretenden Vorsitz eine Frau. Die Ausschüsse werden von zwei Frauen und einem Mann geleitet, Stellvertreter sind online nicht ausgewiesen.

Tabelle 22: Führende Positionen im Rundfunkrat der DW

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz	0	1	100,0
Vorsitz Ausschüsse	1	2	66,7
Mitglieder	9	8	47,1

Quelle: Website der DW, Stand: September 2018

Der DW-Verwaltungsrat hat derzeit sechs Mitglieder, eine Position ist vakant. Es handelt sich um fünf Männer und eine Frau. Vorsitzender ist ein Mann.

Ziele und Maßnahmen

„Gleichstellung gehört zum Selbstverständnis der DW“, heißt es im Antwortschreiben an ProQuote Medien. Der Sender bietet beispielsweise Schulungen an wie „Erfolgreich im Beruf – Toolbox für Frauen“ und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: „Quasi alle Formen der Teilzeit“ seien möglich, es gebe Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten und mobiler Arbeit. Ein Eltern-und-Kind-Büro stehe seit mittlerweile zehn Jahren zur Verfügung und werde rege genutzt. Von September 2016 bis Mai 2017 hat die DW am Gleichbehandlungskompromiss der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teilgenommen und ihre Personalauswahl sowie die Arbeitsbedingungen analysiert.

Pro Quote?

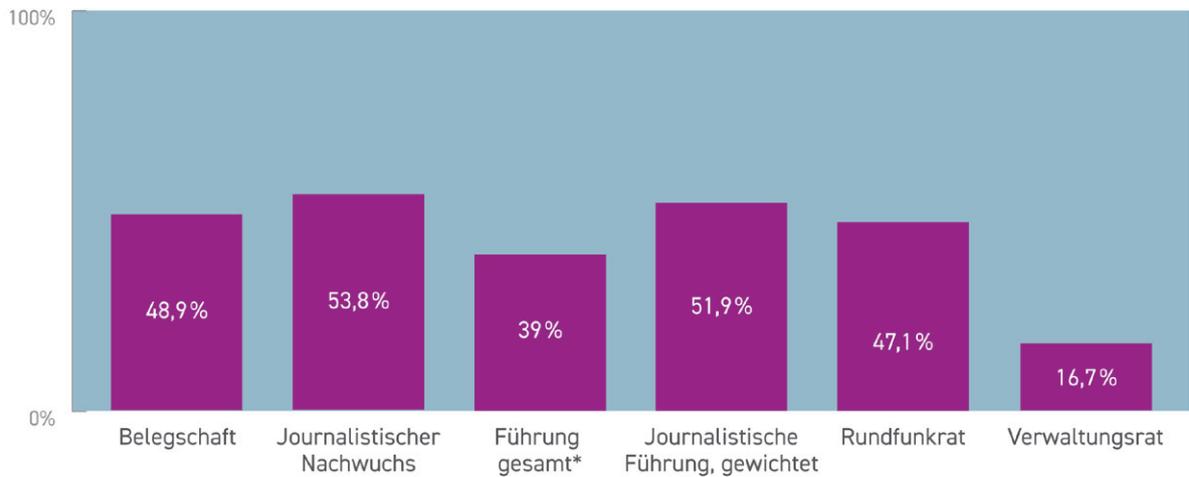
Eine generelle Quote für Frauen in Leitungsfunktionen gibt es nicht, jedoch enthält der Gleichstellungsplan 2014–2017 die Vorgabe, den Anteil der Führungsfrauen um drei Prozent zu steigern.

Fazit

Der journalistische Frauenmachtanteil bei der Deutschen Welle liegt bei fast 52 Prozent – insofern kann man die Forderung von ProQuote Medien nach der Hälfte der redaktionellen Macht für Journalistinnen hier als erfüllt ansehen. Gleichwohl lässt das Organigramm nur die Analyse der obersten 21 Positionen zu – das Gros der journalistischen Führungspositionen bleibt außen vor. Erfreulich ist in jedem Fall, dass nicht nur die Programmdirektion in weiblicher Verantwortung liegt, sondern seit März 2017 auch die Chefredaktion.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 30: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen der DW in Prozent



* Die Werte zur Geschlechterverteilung innerhalb der gesamten Führung geben den aufgerundeten Stand Mitte 2017 wider.

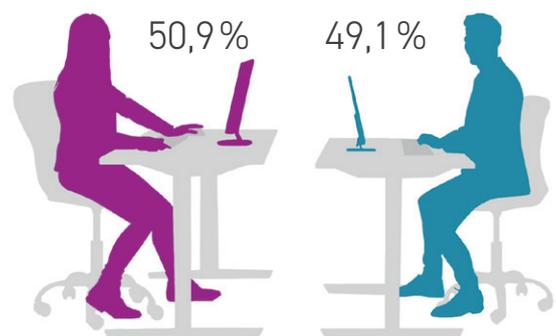
2.4 ZDF

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Das Zweite Deutsche Fernsehen (ZDF) strahlt seit 1963 ein bundesweites Vollprogramm aus. Hauptsitz der Anstalt ist Mainz. Ende 2017 beschäftigte der Sender rund 3500 Personen in Festanstellung. Davon waren nach einer Angabe auf der ZDF-Website 50,9 Prozent weiblich (vgl. ZDF: Gleichstellung).

Zum journalistischen Nachwuchs teilt der Intendant Thomas Bellut ProQuote Medien mit, dass das ZDF 14 Redaktionsvolontäre beschäftige, davon neun weibliche. Das entspricht einem Frauenanteil von 64,3 Prozent.

Abbildung 31: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ZDF



Quelle: Website des ZDF, Stand: Dezember 2017

**Luzia Braun,
stellvertre-
tende Leiterin
des ZDF-Kulturma-
gazins „Aspekte“:**



„Ich bin für 50 Prozent Frauen in Führungspositionen beim Rundfunk, weil die Frauen beim Berufsstart in der Mehrheit sind, aber nur ganz wenige von ihnen in der Cheftage ankommen.“

Foto: ZDF/Jürgen Detmers

Abbildung 32: Volontärinnen und Volontäre beim ZDF



Quelle: ZDF, Auskunft vom 12.07.2018

Führungskräfte

„Der Gesamtanteil von Frauen in Führungsfunktionen liegt im Oktober 2016 bei 40 Prozent.“ Mehr als diesen einen Satz gab es zum Zeitpunkt der Erhebung auf der ZDF-Website leider nicht (vgl. ZDF: Gleichstellung). Da der Gleichstellungsbericht 2017 bis Redaktionsschluss dieser Studie nicht veröffentlicht war, ist dies zugleich die aktuellste Angabe bezüglich des Gesamtunternehmens.

Was den journalistisch-programmlichen Bereich angeht, ergibt die Analyse des ZDF-Organigramms einen gewichteten Frauenmachanteil von 39,4 Prozent (ungewichtet: 41,4 Prozent). 170 Stellen (teils in Personalunion besetzt) sind in diese Zählung eingeflossen.

Tabelle 23: Frauenmachanteil im journalistisch-programmlichen Bereich des ZDF

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektion/ Chefredaktion	2	0	0,0
Leitungen Hauptredaktionen/ Hauptabteilungen/ Programmbereiche	14	9	39,1
Abteilungsleitungen/ Redaktionsleitungen	68	51	42,9
Gesamt	85	60	41,4
Gesamt gewichtet			39,4

Quelle: ZDF-Organigramm, Stand: Mai 2018

Die absoluten Spitzenpositionen des ZDF, die des Intendanten, des Chefredakteurs und des Programmdirektors, sind rein männlich besetzt. In den darunterliegenden Ebenen sind Frauen mit Anteilen von um die 40 Prozent an den Leitungsfunktionen beteiligt. Beim ZDF hat es – wie bei den meisten ARD-Anstalten auch – noch nie eine Intendantin gegeben, alle vier Vorgänger von Thomas Bellut waren männlich.

Kontrollgremien

Der Fernsehrat des ZDF hat insgesamt 60 Mitglieder. Seine Zusammensetzung geht auf den ZDF-Staatsvertrag zurück, der in §21 Abs. 4 auch einen Passus zur angemessenen Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses enthält (vgl. ZDF-Staatsvertrag). Derzeit gehören dem Fernsehrat 36 Männer und 24 Frauen an, der weibliche Anteil liegt damit bei 40 Prozent.

Tabelle 24: Führende Positionen im Fernsehrat des ZDF

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	0	1	100,0
Stellv. Vorsitz	2	1	33,3
Vorsitz Ausschüsse	5	1	16,7
Stellv. Vorsitz Ausschüsse	4	2	33,3
Mitglieder	36	24	40,0

Quelle: Website des ZDF, Stand: September 2018

Von den zwölf Sitzen des ZDF-Verwaltungsrats waren zum Erhebungszeitpunkt nur zehn besetzt. Diese waren paritätisch unter Frauen und Männern aufgeteilt. Den Vorsitz hat die rheinland-pfälzische Ministerpräsidentin Malu Dreyer.

Ziele und Maßnahmen

„Das Gebot, Frauen und Männer im beruflichen Bereich gleich zu behandeln, ist durch besondere Maßnahmen zu verwirklichen. Benachteiligungen von Frauen im ZDF sind vor allem durch berufliche Förderung und bei der Besetzung von Planstellen in allen Vergütungsgruppen und Funktionen abzubauen.“ So heißt es in der Dienstvereinbarung Frauengleichstellungsplan, die bereits 1995 geschlossen wurde. Als seit Jahren praktizierte Maßnahme nennt Intendant Bellut etwa die mit dem Personalrat abgestimmten Stufenplangespräche, mittels derer in bestimmten Organisationseinheiten innerhalb konkreter Zeiträume und Stufen eine Anhebung des Frauenanteils erreicht werden soll.

Der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen etwa die betriebliche Kindertagesstätte, Kinderferienbetreuung und ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer. Ferner gibt es laut Bellut Flexibilität bei Teilzeitmodellen und Gleitzeit. 2009 ist das ZDF dem „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ beigetreten. Gemeinsam mit Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung und Medien soll das Interesse von Mädchen und Frauen an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik geweckt und gefördert werden.

Pro Quote?

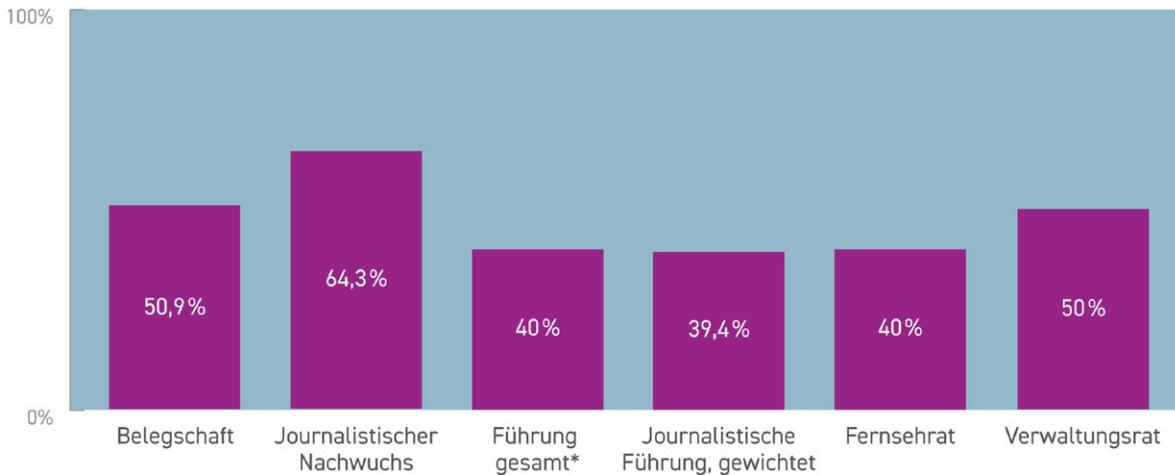
„Für die Frauenquote spricht, dass verbindliche Vorgaben den Handlungsdruck erhöhen“, schreibt der ZDF-Intendant. Zudem fördere sie gemischte Teams. Allerdings behebe das allein nicht den Mangel an Bewerberinnen in einigen Berufsbildern. „Im Rahmen der Umsetzung einer Frauenquote müssen die Grundsätze der Chancengleichheit und der Bestenauslese wirksam bleiben.“ Zuletzt, so Bellut, sollte die wünschenswerte Diversität in Führungsteams nicht auf das Verhältnis von Frauen und Männern verengt werden.

Fazit

Was die Teilhabe von Frauen an der Programmverantwortung und der journalistischen Entscheidungsgewalt betrifft, ist das ZDF mit einem Frauenmachtanteil von 39,4 Prozent bereits auf einem guten Weg. Und wie es aussieht, geht es in dieser Richtung weiter. So hat der Sender im Herbst 2018 angekündigt, die bisherige Leiterin des Hauptstadtstudios Bettina Schausten zum 1. März 2019 zur Stellvertretenden Chefredakteurin und Leiterin der Hauptredaktion Aktuelles zu berufen.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 33: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des ZDF in Prozent



* Die Werte zur Geschlechterverteilung innerhalb der gesamten Führung geben den aufgerundeten Stand von Oktober 2016 wieder.

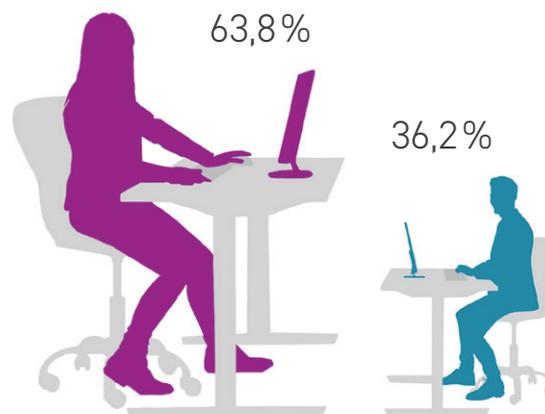
2.5 Arte

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Den deutsch-französischen Fernsehkanal Arte (Association Relative à la Télévision Européenne) gibt es seit 1992. Er genießt schon allein deshalb eine Sonderstellung unter den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, weil er länderübergreifend organisiert ist und damit unterschiedlichen nationalen Rechtsvorschriften – auch bezüglich der Gleichstellung – unterliegt. Daher ist ein direkter Vergleich mit den anderen öffentlich-rechtlichen Sendern nicht möglich. Gleichwohl lässt sich der Ist-Zustand in ausgewählten Bereichen darstellen.

Die Arte-Gruppe besteht aus drei Unternehmens-einheiten: Arte GEIE (Die Abkürzung steht für „grou-pement européenne d'intérêt économique“, europä-ische wirtschaftliche Interessenvereinigung), Arte Deutschland und Arte France. Hauptsitz ist Straß-burg. Die Auskünfte, die der Sender auf die Anfrage von ProQuote Medien erteilte, beziehen sich auf Arte GEIE. Dort waren zum Jahresende 2017 558 Mit-arbeiterinnen und Mitarbeiter angestellt, 356 von ihnen Frauen (63,8 Prozent).

Abbildung 34: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arte GEIE



Quelle: Arte, Auskunft vom 28.06.2018, Stand: Dezember 2017

Volontariate gibt es in Frankreich nicht, weshalb diese Zahl nicht erhoben werden kann. Stattdessen nennt Geschäftsführer und Arte-Verwaltungsdirektor Emmanuel Suard die Zahl der Praktikantinnen und Praktikanten: 135 von ihnen waren im Jahr 2017 für Arte tätig, davon 105 Frauen (77,8 Prozent).

Beide Werte zeugen von einer deutlichen weiblichen Dominanz im Geschlechterverhältnis.

Führungskräfte

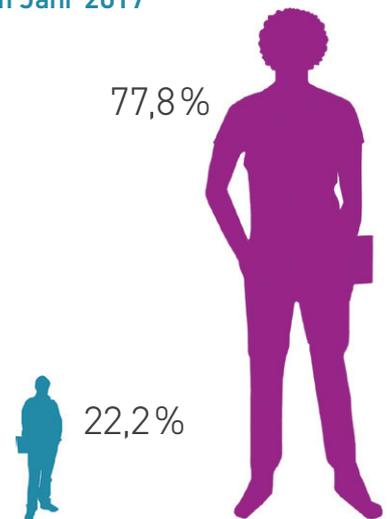
Nach Angaben des Senders beträgt der Anteil weiblicher Führungskräfte bei Arte GEIE 45,6 Prozent. Insgesamt zählt der Sender 57 Managerinnen und Manager aus Frankreich und Deutschland zur Führungsetage. Das Gros der weiblichen Spitzenkräfte findet sich in den Ebenen drei und vier (Abteilungsleitung und Bereichsleitung), während Frauen auf Vorstandsebene nur zu 25 Prozent und auf Hauptabteilungsebene zu 36,4 Prozent beteiligt sind. Diese Zahlen lassen sich nicht extern verifizieren, da das online zugängliche Organigramm von Arte nur die obersten Spitzen der Führungsetagen nennt (Stand: Oktober 2018).

Noch schwieriger wird es, wenn man den journalistisch-programmverantwortlichen Bereich für sich genommen betrachten möchte, da er anders aufgebaut ist als bei den übrigen öffentlich-rechtlichen Sendern. Einen Gleichstellungsbericht gibt es nicht. Der Versuch einer Annäherung:

Oberstes Gremium ist der Vorstand, derzeit bestehend aus dem Präsidenten (SWR-Intendant Peter Boudgoust), der Vizepräsidentin (Anne Durupty aus Frankreich), Programmdirektor Bernd Mütter und Verwaltungsdirektor Emmanuel Suard (seine Position fließt entsprechend den Kriterien aus Kapitel 1 nicht in die Zählung ein, da er für die Verwaltung und nicht fürs Programm zuständig ist). Die Programmdirektion umfasst acht Hauptabteilungsleitungen, von denen drei außerhalb des redaktionellen Bereichs liegen (Produktion, Marketing und Sponsoring, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit). Die übrigen fünf (Programmplanung TV/Web, Kultur, Information, Wissen, Spiel- und Fernsehfilme) sind mit vier Männern und einer Frau besetzt. Fasst man Vorstand und Programmdirektion als journalistische Führungsetage des Senders zusammen, entfallen auf acht Positionen sechs Männer und zwei Frauen. Der weibliche Führungsanteil liegt somit bei 25 Prozent – eine Gewichtung ist aufgrund der geringen Zahl der eingeflossenen Stellen nicht sinnvoll.

Als wichtigstes Gremium gilt die Programmkonferenz. Sie stellt die Programmgrundsätze und das Programmschema auf. Zudem entscheidet sie über die Aufteilung der Sendeplätze und über die Realisierung der Einzelprogrammorschläge (vgl. Arte-Staatsvertrag Art.19). Stimmberechtigt sind acht Mitglieder: zwei Direktoren von Arte France, die zwei deutschen Arte-Koordinatoren (beide männlich) sowie der Programmdirektor und drei Hauptabteilungsleiter von Arte GEIE. Frauenanteil: null Prozent. Die ebenfalls in den monatlichen Programmkonferenzen anwesenden, mehrheitlich weiblichen Programmbeauftragten sind nicht stimmberechtigt, ebenso wenig die Vertreterinnen und Vertreter europäischer Partnersender.

Abbildung 35: Praktikantinnen und Praktikanten bei Arte GEIE im Jahr 2017



Quelle: Arte, Auskunft vom 28.06.2018

Tabelle 25: Frauenanteile in journalistisch-programmlich relevanten Bereichen bei Arte

Bereich	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Programmentscheidende Führungspositionen (Präsidium, Direktorium, Hauptabteilungsleitungen)	6	2	25,0
Deutsche Programmbeauftragte	6	7	53,8
Programmkonferenz	8	0	0,0

Quelle: Arte-Organigramm, Stand: Oktober 2018

Programmbeirat

Ein Gremium analog der Rundfunk-, Hörfunk- und Fernsehräte bei ARD und ZDF gibt es bei Arte nicht. Als beratendes Gremium steht der Programmbeirat dem Vorstand sowie den Mitgliederversammlungen in Programmfragen zur Seite. Er besteht aus je acht französischen und deutschen Mitgliedern. Die Vorsitzende ist eine Frau, ihr Stellvertreter ist männlich.

Tabelle 26: Programmbeirat von Arte

Bereich	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Französische Mitglieder	2	6	75,0
Deutsche Mitglieder	6	2	25,0
Gesamt	8	8	50,0

Quelle: Arte-Organigramm, Stand: Oktober 2018

Auffallend: Während Frankreich sechs Frauen und zwei Männer in den Programmbeirat entsendet, ist dieses Verhältnis bei den deutschen Mitgliedern genau umgekehrt.

Ziele und Maßnahmen

Nach Senderauskunft verfolgt Arte GEIE „eine aktive Unternehmenspolitik zur beruflichen Gleichstellung“. Dabei seien bereits „signifikante Vorstöße erzielt“ worden und die Entwicklung werde weiter vorangetrieben. In einer Betriebsvereinbarung verpflichtet sich der Kultursender beispielsweise, geschlechtsspezifische Diskriminierungen bei der Stellenvergabe auszuschließen, indem er Coachings und Seminare für das Management abhält. In den unteren Vergütungsgruppen soll sich der weibliche Anteil von 80 Prozent an den generellen Frauenanteil in der Belegschaft (rund 60 Prozent) annähern, Gleiches ist umgekehrt für die Geschäftsleitungsfunktionen vorgesehen, in denen der Frauenanteil angehoben werden soll. Zudem stellt der Sender eine breitere Anwendung von Homeoffice in Aussicht.

Die meisten Maßnahmen sind auffallend vorsichtig formuliert, so heißt es etwa: „Arte wird jeden von einer Frau gestellten Antrag für ein langfristiges Fortbildungsprojekt prüfen.“ Es gibt also nur das Anrecht auf Prüfung, was noch nichts über die tatsächliche Erhöhung des weiblichen Qualifikationspotenzials für höhere Berufslaufbahnen aussagt.

Pro Quote?

Die Aussage ist klar: „Arte verfolgt keine Quotenpolitik“, antwortet Verwaltungsdirektor Emmanuel Suard auf die Frage von ProQuote Medien. Allerdings fördere das Unternehmen bewusst Frauen.

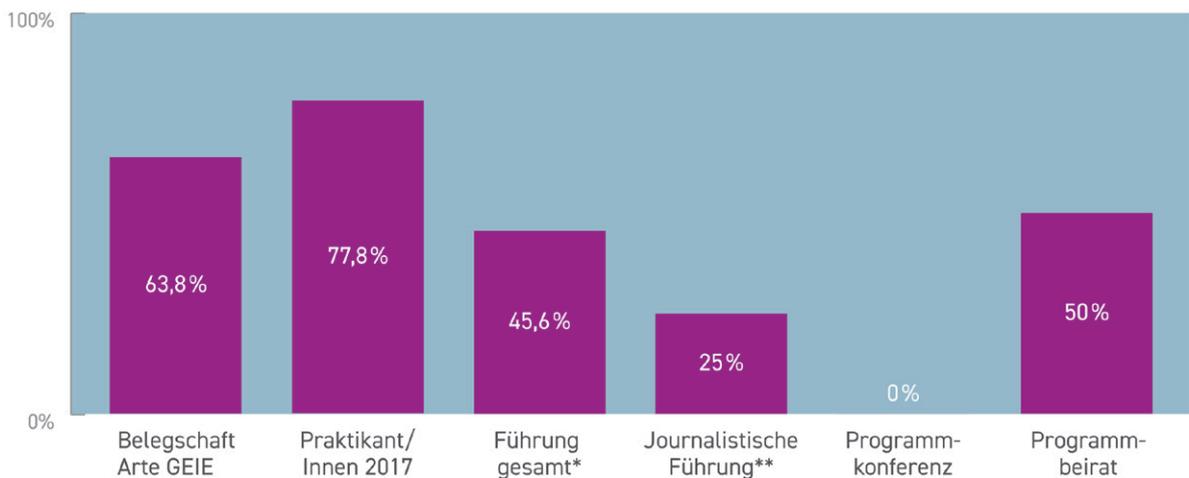
Fazit

Aufgrund der einzigartigen Verfasstheit als deutsch-französischer Sender ist die Gender-Analyse von Arte nicht direkt mit denen der anderen öffentlich-rechtlichen Anstalten vergleichbar. Gleichwohl zeigt sich, dass auch hier Frauen in der Gesamtbelegschaft sowie im journalistisch interessierten Nachwuchs deutlich zahlreicher sind als Männer. Was jedoch die Teilhabe an den Programmentscheidungen betrifft, sind Frauen klar in der Unterzahl. Insbesondere fällt auf, dass im entscheidenden Gremium, der Programmkonferenz, von acht Mitgliedern nicht eines weiblich ist – aus Sicht von ProQuote Medien ein großes Defizit.

Die Online-Plattform Übermedien hat diese Situation im Juli 2018 thematisiert. In dem Beitrag „Arte, der Männersender“ (vgl. Wiedemeier 2018) hält die Autorin überdies fest, dass alle bisherigen Präsidenten und Programmdirektoren des Senders Männer waren.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 36: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen bei Arte in Prozent



* Werte laut Selbstauskunft des Senders

** Ungewichtete Zählung der acht programmverantwortlichen Positionen in Vorstand und Programmdirektion bis zur Hauptabteilungsebene

2.6 Daten im Vergleich

Die Gender-Analysen der vergangenen Unterkapitel haben die derzeitigen weiblichen Anteile an Belegschaften, journalistischem Nachwuchs, Gesamtführung, journalistisch-programmmlicher Führung sowie an den Kontrollgremien in den einzelnen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten ermittelt. Im Folgenden sollen die Werte in Beziehung gesetzt und im Überblick betrachtet werden.

Gesamtstrukturen

Zunächst wird das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in der jeweiligen Gesamtbelegschaft demjenigen in der Gesamtführung gegenübergestellt. Dies ist nur für die neun Landesrundfunkanstalten der ARD möglich, da nur hier die Zahlen des gleichen Stichtags (31.12.2017) und vergleichbarer Positionen (erste bis dritte Hierarchieebene) zur Verfügung stehen (vgl. ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Abbildung 37:

Frauenanteile in Belegschaft und Führung der ARD-Landesrundfunkanstalten in Prozent



Quelle: ARD-Website (Personalkennzahlen 2017)

* Die Angaben zu den Belegschaften entstammen hier der ARD-Website und können von den Eigenauskünften in den Einzelkapiteln abweichen, da sie z. B. unterschiedliche Zeitpunkte betreffen.

Es zeigt sich, dass Frauen regelmäßig knapp die Hälfte der Gesamtbelegschaft ausmachen, wobei Radio Bremen als „Ausreißer nach oben“ sogar einen Frauenanteil von 63,9 Prozent ausweist. In den Führungsetagen hingegen nehmen Frauen im Schnitt aller Landesrundfunkanstalten nur 35 Prozent der Leitungsfunktionen wahr.

Die größte Diskrepanz zeigt sich bei Radio Bremen, aber auch beim BR, beim HR und beim SR ist ein deutliches Gefälle festzustellen. Fast gleich hoch hingegen sind die Gesamt- und die Führungsanteile von Frauen beim RBB.

Der Deutsche Kulturrat hat in seiner Studie aus dem Jahr 2016 die gleichen Werte für das Jahr 2014 dargestellt, was einen Blick auf den Zeitverlauf erlaubt: Während sich die Geschlechterverhältnisse in den Gesamtbelegschaften kaum verändert haben, zeigt sich bei den Führungspositionen zwischen 2014 und 2017 eine Entwicklung.

Abbildung 38: Frauenanteile an Führungspositionen 2014 und 2017



Quellen: ARD-Website (Personalkennzahlen 2017), Deutscher Kulturrat 2016, S. 120

Alle Sender konnten die weiblichen Anteile in ihren Leitungsebenen ausbauen. Während BR und HR allerdings nur um jeweils einen Prozentpunkt zugelegt haben, steigerte sich der SR um zehn Prozentpunkte und konnte die „rote Laterne“ an den HR abtreten. Auch der SWR hat seinen Frauenanteil von zuvor 24 Prozent gesteigert – auf 33 Prozent im Jahr 2017. Den höchsten Wert verzeichnet nach wie vor der RBB, der seinen weiblichen Führungsanteil von 42 auf 48 Prozent anheben konnte.

Journalistisch-programmmlicher Bereich

Wie sieht es nun im Bereich der Redaktionen und der Programmverantwortung aus, um den es ProQuote Medien in erster Linie geht? Zunächst ein Blick auf die Rangfolge der ermittelten Frauenmachtanteile (vgl. zur Definition Kapitel 1: Ausgangslage und Methoden):

Tabelle 27: Frauenmachtanteile im öffentlich-rechtlichen Rundfunk

Rangfolge	Sender	Frauenmachtanteil (in Prozent)
1.	DW	51,9
2.	RBB	51,0
3.	WDR	44,6
4.	NDR	40,1
5.	ZDF	39,4
6.	HR	36,1
7.	BR	35,5
8.	SWR	34,5
9.	RB	32,3
10.	SR	25,6
11.	DLR	24,3
	MDR*	37,5

** Gezählt wurden die obersten vier Hierarchieebenen in den jeweiligen Organigrammen. Aufgrund der Datenlage konnten beim MDR nur die obersten drei Ebenen ermittelt werden. Das Ergebnis für den MDR ist daher nicht mit denen der anderen Anstalten vergleichbar. Arte bleibt aufgrund seiner besonderen Verfasstheit an dieser Stelle unberücksichtigt.*

Es zeigt sich ein breites Spektrum, das von 24,3 Prozent (Deutschlandradio) bis 51,9 Prozent (Deutsche Welle) reicht. Nach diesen Ergebnissen erfüllen bereits zwei Sender, nämlich DW und RBB, die Forderung von ProQuote Medien nach der Hälfte der journalistischen Macht für Frauen. Auch NDR und WDR sind mit Werten von mehr als 40 Prozent auf gutem Weg dorthin. Drei der zwölf betrachteten Sender weisen indes einen journalistischen Frauenmachtanteil von unter einem Drittel auf: Radio Bremen, der Saarländische Rundfunk und das Deutschlandradio. Es handelt sich um die drei kleinsten Häuser (gemessen an der Belegschaftsgröße).

Stellen wir die Anteile der Frauen am journalistischen Nachwuchs mit ihren gewichteten Machtanteilen in der journalistisch-programmverantwortlichen Führungsriege ins Verhältnis, ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 39: Frauenanteile an Nachwuchs und Führung im Programmbereich (gewichtet)



* Da der RBB seine Volontärinnen und Volontäre an der Electronic Media School (ems) ausbilden lässt, wurde hier der aktuelle Jahrgang der ems ausgewertet.

Bei den meisten Sendern zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den weiblichen Anteilen zu Beginn der journalistischen Karrieren und denjenigen in den obersten vier (beim MDR drei) Führungsebenen. Ausnahmen bilden die Deutsche Welle und der WDR: Hier liegen beide Anteile nahe beieinander. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Zahl der Volontariate bei einigen Sendern sehr niedrig und diese Größe daher nicht allzu aussagekräftig ist. Nichtsdestotrotz spricht das Gesamtbild eine klare Sprache: Der journalistische Nachwuchs beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk ist größtenteils weiblich, die journalistische Macht hingegen liegt größtenteils bei Männern.

Das tritt noch deutlicher hervor, wenn man nur die höchsten programmverantwortlichen Leitungsfunktionen betrachtet, nämlich die Intendantinnen und Intendanten (bei Arte den Präsidenten) sowie die Direktorinnen und Direktoren:

Tabelle 28: Oberste Leitung der untersuchten Sendeanstalten

Sender	Intendanz*	Programmdirektionen und Leitung der Landesfunkhäuser**	Gesamt
BR	M	MMM	4 Männer
RBB	F	M	1 Mann, 1 Frau
RB	M	M	2 Männer
HR	M	M F	2 Männer, 1 Frau
MDR	F	MMM FF	3 Männer, 3 Frauen
NDR	M	MMMM FF	5 Männer, 2 Frauen
SR	M	M	2 Männer
SWR	M	MM FF	3 Männer, 2 Frauen
WDR	M	M F	2 Männer, 1 Frau
DLR	M	M	2 Männer
DW	M	F	1 Mann, 1 Frau
ZDF	M	M	2 Männer
Arte	M	M	2 Männer

* Bei Arte: Präsident, ** Darunter fallen auch Fernseh- und Hörfunkdirektionen sowie die Informationsdirektion des BR; M = Mann, F = Frau

In keinem der betrachteten Sender sind Frauen auf diesen Ebenen mehrheitlich in Verantwortung. Immerhin: Bei RBB, MDR und DW herrscht Geschlechterparität in den Top-Positionen. Sechs der 13 betrachteten Häuser weisen indes gar keine Frau auf diesen Ebenen auf.

Kontrollgremien: Rundfunk- und Verwaltungsräte

Auch bei den Kontrollgremien lohnt ein senderübergreifender Blick darauf, wie stark Frauen dort Verantwortung übernehmen. Folgende Tabelle fasst zusammen, wie hoch die jeweiligen Frauenanteile sind und wie die Geschlechterverteilung bei den Gremiovorsitzenden aussieht:

Tabelle 29: Frauenanteile in den Kontrollgremien

Sendeanstalt	Frauenanteil Rundfunkrat* in %	Vorsitz Rundfunkrat	Frauenanteil Verwaltungsrat in %	Vorsitz Verwaltungsrat
BR	30,0	M	28,6	F
RBB	60,7	F	50,0	M
RB	37,5	M	55,6	M
HR	37,5	M	11,1	M
MDR	16,3	M	28,6	F
NDR	56,9	F	58,3	M
SR	40,0	M	22,2	M
SWR	52,7	M	38,9	M
WDR	33,3	M	44,4	M
DLR	46,2	M	57,1	M
DW	47,1	M	16,7	M
ZDF	40,0	F	50,0	F

* Bei DLR und DW Hörfunkrat, beim ZDF Fernsehrat; M = Mann, F = Frau, Stand: September 2018

Die Rundfunkräte mit den höchsten Frauenanteilen – jeweils mehr als 50 Prozent – finden sich derzeit bei RBB, NDR und SWR. Mit Abstand am niedrigsten ist er beim MDR (16,3 Prozent). Auch beim BR sind noch mehr als zwei Drittel der Rundfunkratsmitglieder Männer. Im Durchschnitt weisen alle öffentlich-rechtlichen Rundfunkräte (Hörfunk- und Fernsehräte sind hier immer eingeschlossen) einen weiblichen Anteil von 41,5 Prozent auf.

Da der Deutsche Kulturrat vor zwei Jahren ebenfalls die Geschlechterverhältnisse in den öffentlich-rechtlichen Kontrollgremien erhoben hat, ist es an dieser Stelle möglich, die jüngste Entwicklung zu betrachten (vgl. Deutscher Kulturrat 2016, S. 115 ff.). Danach sind Frauen jetzt etwas stärker in den Rundfunkräten vertreten: Das 2016 noch zwischen zwölf- und 56-prozentigen Frauenanteilen divergierende Spektrum reicht nun von 16,5 Prozent bis 60,7 Prozent. Der durchschnittliche Frauenanteil in den zwölf untersuchten Sendern lag 2016 bei 35,8 Prozent. Allerdings ist die Zahl der weiblichen Vorsitzenden leicht zurückgegangen: Waren 2016 noch vier von zwölf Rundfunkratsvorsitzenden weiblich, sind es jetzt drei.

Bis auf den MDR haben inzwischen alle öffentlich-rechtlichen Anstalten Vorschriften verankert, die einen angemessenen Frauenanteil im Rundfunkrat sicherstellen sollen. Teilweise sind diese Vorgaben erst vor ein oder zwei Jahren implementiert worden (etwa beim BR, beim HR und beim WDR) und müssen ihre Wirkung erst noch entfalten.

Auch in den Verwaltungsräten sind mehr Frauen vertreten als vor zwei Jahren, allerdings auf generell niedrigerem Niveau: Hier stieg der Durchschnittswert von 31,5 Prozent im Jahr 2016 auf aktuell 38,5 Prozent. Nach wie vor haben nur drei von zwölf Verwaltungsräten eine weibliche Vorsitzende. Schlusslicht beim Frauenanteil ist der HR mit 11,1 Prozent. Den Höchstwert erreicht der NDR mit 58,3 Prozent. Einen Frauenanteil von 50 und mehr Prozent haben derzeit außerdem die Verwaltungsräte von RBB, RB, DLR und ZDF. Auch für diese Gremien gibt es zum Teil dezidierte Vorgaben zur Geschlechterverteilung, etwa beim ZDF, beim NDR und beim RBB. Deren hohen Frauenanteile in diesem Bereich sind also kein Zufall.

2.7 Aussagen von Gleichstellungsbeauftragten

„Mich treibt meine Überzeugung an, dass wir viel erreicht haben, aber in unserer Gesellschaft die Gleichstellung der Geschlechter längst nicht am Ziel ist. Wir brauchen immer noch grundlegende Veränderungen der Verhältnisse in der Politik, Gesellschaft und Wirtschaft.“

Eine Gleichstellungsbeauftragte

Im Rahmen der Studie wurden die Gleichstellungsbeauftragten der öffentlich-rechtlichen Sender für Interviews angefragt. Im vorliegenden Kapitel wird einheitlich der Begriff Gleichstellungsbeauftragte verwendet, auch wenn die Positionen der Sendervertreterinnen unterschiedliche Bezeichnungen haben wie Frauenbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit, Frauenbüro, Gleichstellungsamt, Gleichstellungsstelle oder Frauenvertreterin.

Ziel der Gespräche war es, einen Einblick in die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu bekommen und ihnen die Möglichkeit zu geben, Probleme anzusprechen. Sieben Gleichstellungsbeauftragte haben sich zur Verfügung gestellt. Die Interviews wurden in den Monaten Juni und Juli 2018 telefonisch geführt und dauerten zwischen 30 und 80 Minuten. Die Namen und Sender der Gesprächspartnerinnen bleiben hier ungenannt – zum einen da es sich um sensible Gesprächsinhalte handelt, zum anderen um etwaige negative Folgen für die Teilnehmerinnen von vorneherein auszuschließen.

Grundsätzlich muss betont werden, dass aufgrund der unterschiedlichen Landesgleichstellungsgesetze oder des eventuellen Greifens des Bundesgleichstellungsgesetzes nicht alle Gleichstellungsbeauftragten von den fest angestellten Belegschaften gewählt werden, sondern auch von der jeweiligen Intendantin oder dem Intendanten berufen werden können und sich auf eine Ausschreibung beworben haben müssen.

Tabelle 30: Legitimierung der Gleichstellungsbeauftragten

Vom Intendanten berufen	Gewählt
ZDF, BR, HR, MDR, NDR, WDR	DLR, DW, RB, RBB, SR, SWR
6	6

Quelle: Gespräche mit Mitarbeiterinnen der Sender

Auch können sich nicht alle Gleichstellungsbeauftragten im gleichen Umfang um die Angelegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern, sondern müssen zum Teil noch andere Arbeitsbereiche abdecken.

Die Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten liegen zum einen bei den Bewerbungen und Stellenausschreibungen: Sie prüfen die Ausschreibungen, nehmen an Bewerbungsgesprächen teil und können Einspruch einlegen, wenn ihrer Meinung nach Frauen mit der gleichen Qualifikation wie der neu eingestellte Mann übersehen wurden. Hier schätzen die interviewten Gleichstellungsbeauftragten ihren Einfluss teilweise als sehr gering ein:

„Manchmal habe ich das Gefühl [...], dass ich da vor allem als Mahnerin sitze und am Ende habe ich gar keine Macht.“

In manchen Sendern wird viel Wert auf Transparenz bei den Bewerbungsverfahren gelegt, damit die Stellen nicht unter der Hand vergeben werden können. Hierbei empfinden sich unsere Gesprächspartnerinnen als zunehmend erfolgreich:

„Hervorheben möchte ich, dass sich die institutionellen Bedingungen verbessert haben.“

Nach eigenen Einschätzungen werden unsere Gesprächspartnerinnen bei Stellenvergaben immer stärker in den Informationsfluss eingebunden. Es sei zunehmend gewollt, dass Frauen sich bewerben. Trotzdem sei die angestrebte Transparenz nicht immer vorhanden:

„Ich muss leider feststellen, je höher die Position, desto intransparenter ist das Auswahlverfahren für mich. Um eine Qualifikationsdebatte wirklich zu führen, sind meines Erachtens offene und klar definierte Kriterien erforderlich.“

Es komme auch vor, dass ein bereits angestellter Mann einer besser qualifizierten Frau von außen vorgezogen wird:

„Der ist doch schon so lange da, der ist jetzt mal dran. Sie ist noch jung, sie bekommt noch ihre Chance.“

Einen Großteil ihrer Arbeit nehmen die Beratungsgespräche ein. Hier reichen die Themen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf über Gehaltsgespräche und Hilfestellung in Konfliktsituationen bis zu sexueller Belästigung. Des Weiteren organisieren die Gleichstellungsbeauftragten Mentoring- und Förderprogramme, um die Vernetzung der Frauen zu verbessern und Qualifikationen für Führungspositionen auszubauen. Einmal im Jahr schreiben sie den Gleichstellungsbericht. Hierdurch ergeben sich teilweise konkrete Zielvorgaben zur Förderung der weiblichen Beschäftigten, deren Einhaltung die Gleichstellungsbeauftragten überwachen.

In einem der Gespräche wies die Interviewte darauf hin, dass die Intendanz merklich Einfluss auf den Anteil der Frauen in Führungspositionen haben kann. In einem anderen Interview wird eine statische Personalpolitik beklagt, die sich negativ auf das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Führungspositionen auswirke:

„Vieles liegt auch daran, dass es nie eine langfristige Personalplanung gibt.“

Als weitere Gründe dafür, dass sich nur wenige Frauen für Führungspositionen bewerben, werden eine „männliche Arbeitskultur“ und der männlich geprägte Führungsstil genannt. Außerdem würden Männer anders netzwerken:

„Männer finden ihresgleichen immer am besten. Und bringen wenig Offenheit mit, da jemand anderes zu akzeptieren. Auch Frauen empfinden das stark. Wenn nur Männer in der Führungsriege sind, hat es eine einzelne Frau schwer.“

Allgemein sei die Zustimmung für mehr Frauen in Führungspositionen groß. Wenn dies jedoch Realität würde, bekämen Männer Angst vor dem Machtverlust, so eine Gleichstellungsbeauftragte. Sie spricht in diesem Zusammenhang – in Anlehnung an ein bekanntes Zitat des Soziologen Ulrich Beck – von „verbaler Aufgeschlossenheit bei relativer Verhaltensstarre“.

Beim journalistischen Nachwuchs gestaltet es sich nach Aussage einer Gesprächspartnerin so, dass die männlichen Volontäre in der Regel übernommen würden, während die weiblichen in einem festen-freien Beschäftigungsverhältnis blieben:

„Die Männer sind schon von Anfang an in dieser Machtstruktur, sitzen den Chefs schon auf dem Schoß.“

Auch das strukturelle Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in unseren Gesprächen mehrfach angesprochen. Noch immer sind es meistens Frauen, die für einen längeren Zeitraum in Elternzeit gehen oder von Vollzeit in Teilzeit wechseln. Eine Gleichstellungsbeauftragte sagt dazu:

„Wir haben viele kompetente Frauen, die Kinder haben, es sich aber gar nicht überlegen, wie sie ihre Karriere anstreben können. [...] Ich rate Frauen immer, mit 80 Prozent wieder einzusteigen.“

Ausblick

„Strukturen aufzubrechen, ist eine Monsterarbeit.“

Während der Interviews wurde den Gleichstellungsbeauftragten die Frage gestellt, welche Chancen es gibt, die jetzigen Probleme zu lösen. Als eine Möglichkeit wurde das Modell des Jobsharings genannt, gerade in Führungspositionen. Hier wurde empfohlen, sich bereits zu zweit auf eine Stelle zu bewerben. Auch wirke es sich positiv aus, neue Mitarbeiter von außerhalb für das Unternehmen zu gewinnen, da sie aus anderen Strukturen kommen würden. Sicherlich muss dabei beachtet werden, dass in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten viele Angestellte über lange Zeiträume für ihre Sender arbeiten und es verhältnismäßig wenige feste Stellen gibt. Das wirkt sich verlangsamernd auf den Veränderungsprozess aus:

„Wir machen noch größere Anstrengungen, weiter den Weg zu gehen, den wir eingeschlagen haben. [...] Jede Position, die nicht mit einer Frau besetzt wird, wird nicht nur von mir, sondern von immer mehr Menschen kritisch beäugt. [...] Wir sind auf dem richtigen Weg, aber das Ziel ist eben noch nicht erreicht.“



**Lisa
Ortgies,
Journalistin
und Moderatorin:**

*„Die Meinungsmacht
sollte nicht allein in der
Hand von Männern liegen. Das ist
schlichtweg undemokratisch.“*

Foto: WDR/Herby Sachs

3 Privater Rundfunk

Am 1. Januar 1984 ging mit Sat.1 der erste Privatfernsehsender Deutschlands auf Sendung. Einen Tag später folgte RTL. Grundlage für das Nebeneinander des öffentlich-rechtlichen und des privaten Rundfunks ist das duale Rundfunksystem, das im Rundfunkstaatsvertrag der Bundesländer von 1987 geregelt ist (vgl. Wilke 2009). Der private Rundfunk finanziert sich durch Werbeeinnahmen und private Gebühren. Im Folgenden sollen zwei große Mediengruppen, die bundesweite Programme ausstrahlen, näher beleuchtet werden: die Mediengruppe RTL und die ProSiebenSat.1 Media SE.

3.1 Mediengruppe RTL

Die Mediengruppe RTL gehört zum Bertelsmann-Konzern. Das Unternehmen ist international tätig und betreibt in Deutschland unter anderem folgende Sender (zum Teil in Form von Beteiligungen): RTL, RTL II, Vox, n-tv und Super RTL. Hauptsitz ist Köln.

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

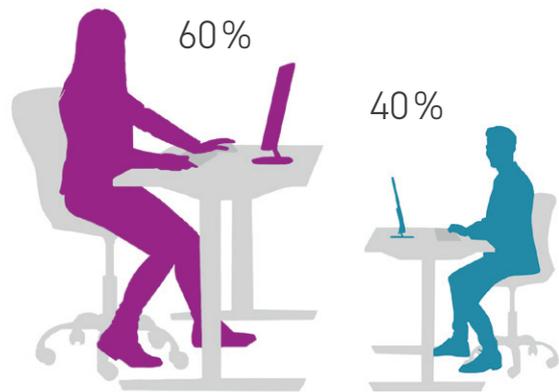
Nach Auskunft von RTL sind 60 Prozent der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiblich. Dieser Anteil bezieht sich auf alle Unternehmen der Mediengruppe RTL Deutschland, zu denen beispielsweise auch die Produktionsfirmen InfoNetwork und Norddeich TV gehören. Insgesamt umfasse die Belegschaft rund 1500 fest angestellte Personen, so RTL.

RTL lässt seinen journalistischen Nachwuchs an der RTL-Journalistenschule in Köln ausbilden. Die Jahrgänge umfassen jeweils 28 Personen. Aktuell absolvieren 16 Frauen und zwölf Männer ihre Ausbildung an der RTL-Journalistenschule (vgl. RTL Journalistenschule). Der Frauenanteil liegt bei 57,1 Prozent. Die Mediengruppe übernimmt nicht alle Absolventinnen und Absolventen, in der Regel jedoch die überwiegende Mehrheit.

Führungskräfte und Gremien

Den Anteil der weiblichen Führungskräfte bei RTL Deutschland beziffert die Mediengruppe im Antwortschreiben vom 30. Juni 2018 mit rund 40 Prozent. Eine Herleitung oder Überprüfung dieser Angabe ist allerdings nicht möglich. Analog zu den anderen Sendern hat ProQuote Medien RTL um ein Organigramm für die Zählung der journalistischen Führungspositionen gebeten – auch eine anonymisierte Fassung, aus der nur das jeweilige Geschlecht der Führungskräfte hervorgeht, wäre

Abbildung 40: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei RTL Deutschland



Quelle: RTL, Auskunft vom 30.06.2018, Stand: „derzeit“

Abbildung 41: Journalistenschülerinnen und -schüler der RTL-Journalistenschule



Quelle: Website der RTL-Journalistenschule, Stand: Oktober 2018

möglich gewesen. Im Antwortschreiben des Senders heißt es jedoch: „Organigramme, egal wie gestaltet, geben wir generell nicht nach außen.“

Aus diesem Grund muss auf die Angaben aus dem Oeckl zurückgegriffen werden, die allerdings nur das oberste Management und ausgewählte redaktionelle Leitungsfunktionen betreffen. Die folgende Tabelle fasst die Rechercheergebnisse zusammen.

Tabelle 31: Ausgewählte Führungspositionen bei der Mediengruppe RTL

Hierarchieebenen	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
CEO der Mediengruppe RTL	0	1	100,0
Weiteres Top-Management Medien- gruppe RTL Deutschland GmbH*	11	0	0,0
Sonstige Geschäftsführer, Programm- direktionsleitungen und Senderchef- redaktionen**	7	2	22,2
Redaktionsleitungen und Chefs vom Dienst in Landesstudios und RTL-Hauptstadtstudio	4	3	42,9
Gesamt	22	6	21,4

* Quelle: www.mediengruppe-rtl.de/unternehmen/management/

** Betrachtet wurden RTL II, Vox, n-tv und die für RTL arbeitenden Landesstudios Hessen, Nord, West, Ost und Süd.

Quelle: Oeckl, abgerufen im Oktober 2018

Es zeichnet sich ein deutliches Bild ab: In den Führungspositionen des Managements und in den Geschäftsführungen der einzelnen Sender sind hauptsächlich Männer vertreten – auch wenn die oberste Position mit CEO Anke Schäferkordt weiblich besetzt ist. Die weiteren Ergebnisse sind eher als Annäherung an die Realität zu betrachten denn als aussagekräftige Werte, da sie wie beschrieben nur auf den wenigen öffentlich zugänglichen Informationen beruhen.

Kontrollgremien analog den Rundfunk- und Verwaltungsräten der öffentlich-rechtlichen Sender gibt es im Privatrundfunk nicht. Die Mediengruppe RTL verfügt jedoch über einen Medienrat, der die Geschäftsleitung berät (vgl. Niemeier 2015). Er setzt sich aus 15 Vertretern verschiedener gesellschaftlicher Größen wie politischer Parteien, Kirchen und Verbände zusammen. Den Vorsitz hat ein Mann. Die genaue Zusammensetzung des Gremiums veröffentlicht das Unternehmen nicht.

Ziele und Maßnahmen

„Das Verhältnis zwischen der Gesamtzahl der beschäftigten Frauen und dem Anteil von Frauen in Führungspositionen möchten wir weiter verbessern“, heißt es in der Antwort an ProQuote Medien. „Um explizit Frauen zu fördern, haben wir interne Maßnahmen ergriffen und sind sowohl im Gespräch mit kommunalen Politikern, der kommunalen Verwaltung als auch dem Bund.“ Um welche internen Maßnahmen es sich handelt, bleibt offen. Deutlich wird indes, dass die RTL-Gruppe die Politik in der Pflicht sieht: „Ein entscheidender Faktor ist die Betreuungssituation von Kleinkindern in Deutschland. Diese muss verbessert werden, um Frauen im Arbeitsmarkt bessere Chancen zu bieten und diesbezüglich ein gleichberechtigtes Verhältnis von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft zu erreichen.“

Der Personalchef von RTL Deutschland, Dirk Rauser, räumte Ende 2017 dem Medienfachdienst „Horizont“ gegenüber ein, dass die Mediengruppe beim Thema Gleichstellung „noch viel besser“ werden könne. Das Hauptaugenmerk liege darauf, „die Vereinbarkeit von Beruf und Familie trotz hoher Flexibilitätserfordernisse, etwa in tagesaktuell arbeitenden Redaktionen, noch weiter zu verbessern“ (vgl. Schmidt 2017). Die RTL-Gruppe gehört zu den Unterzeichnern der „Charta der Vielfalt“. Demnach sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität“ (vgl. Charta der Vielfalt). Weitere oder explizite Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit finden sich indes nicht.

Pro Quote?

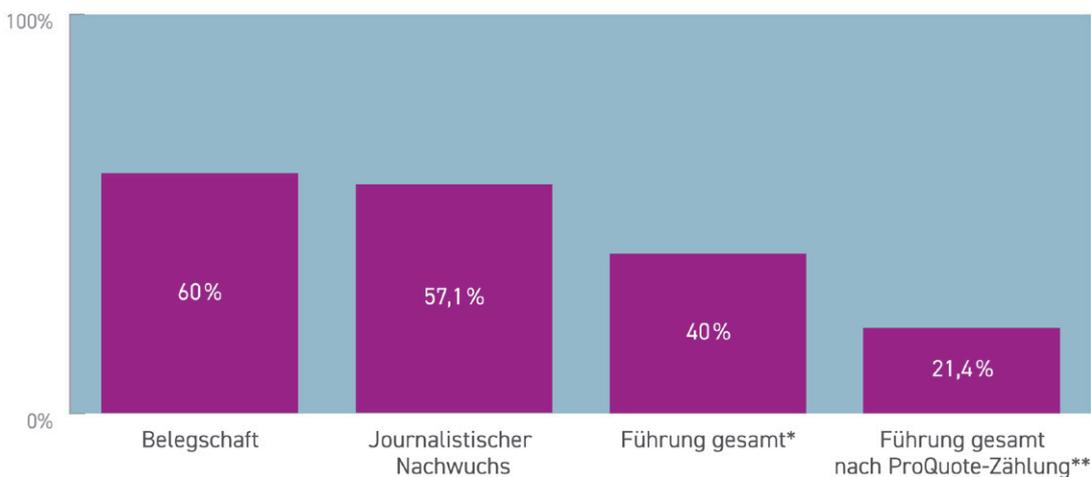
Die Führung der RTL-Gruppe lehnt eine Quote ab. „Festgeschriebene Quoten für Frauen in der Arbeitswelt widersprechen dem generellen und geschlechtsneutralen Qualifikations- und Leistungsprinzip, weshalb wir diese nicht unterstützen“, heißt es im Antwortschreiben an ProQuote Medien.

Fazit

In der Mediengruppe RTL sind Frauen in Führungspositionen stark unterrepräsentiert – auch wenn eine Frau an der obersten Spitze der Hierarchie steht. Zwar äußert das Unternehmen ein generelles Bekenntnis gegen Diskriminierung und für Geschlechtergerechtigkeit. Doch gewährt es weder Einblick in seine journalistisch-programmlichen Führungsstrukturen, noch benennt es konkrete Maßnahmen oder Selbstverpflichtungen.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 42: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen der RTL Mediengruppe in Prozent



*Nach Auskunft der RTL-Gruppe vom 30.06.2018

** Auf Grundlage der zugänglichen Informationen auf der RTL-Website und im Deckl

3.2 ProSiebenSat.1

Die ProSiebenSat.1 Media SE ist die Holding der ProSiebenSat.1 Group. Sie ist eine Aktiengesellschaft mit Sitz in Deutschland. Zu den frei empfangbaren Programmen des Unternehmens gehören Sat.1, ProSieben, kabel eins und sixx. Der Hauptsitz ist in Unterföhring bei München.

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Nach eigenen Angaben beschäftigte der Konzern am Stichtag 31.12.2017 umgerechnet auf vollzeit-äquivalente Stellen 4974 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland, davon waren 48,3 Prozent weiblich (vgl. Geschäftsbericht 2017).

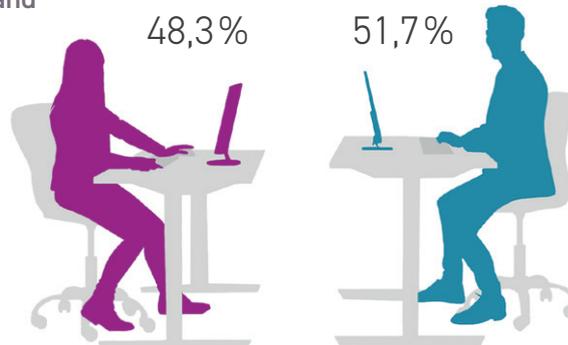
Zum journalistischen Nachwuchs heißt es im Antwortschreiben der Mediengruppe, dass im Jahr 2017 insgesamt 68 Volontärinnen und Volontäre bei der ProSiebenSat.1 Media SE ausgebildet wurden, 56 davon waren weiblich. Dies entspricht 82,4 Prozent.

Führungskräfte und Kontrollgremien

Als börsennotiertes Medienunternehmen ist die ProSiebenSat.1 Media SE verpflichtet, dem 2015 in Kraft getretenen Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu entsprechen und Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsrat, Vorstand und oberstem Management festzulegen.

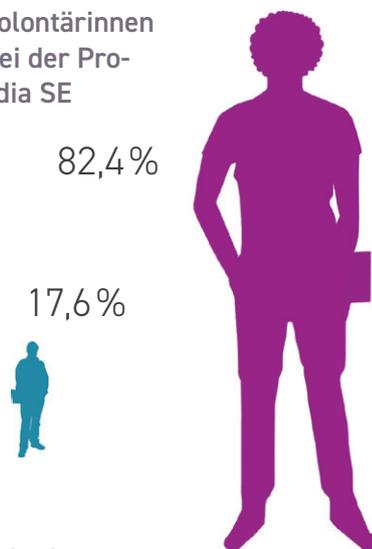
Der Aufsichtsrat von ProSiebenSat.1 hat 2017 beschlossen, dass mindestens eine Frau im Vorstand sein muss. Diese Mindestanforderung ist erfüllt, derzeit besteht der Vorstand aus vier Männern und einer Frau. Vorstandsvorsitzender ist ein Mann. Für die Führungskräfte unterhalb des Vorstands hatte ProSiebenSat.1 sich folgende Zielgrößen bis Mitte 2017 auferlegt: 15 Prozent Frauenanteil auf der ersten Führungsebene und 25 Prozent auf der zweiten Führungsebene. Diese Ziele hat die Mediengruppe nur zum Teil erreicht: Ende 2017 betrug der Frauenanteil in der ersten Führungsebene 13,8 Prozent, in der zweiten 25,7 Prozent. Die neue Selbstverpflichtung bis Mitte 2022 sieht nun erneut vor, 15 Prozent auf Ebene eins zu erreichen. Auf Ebene zwei soll der Frauenanteil auf 30 Prozent ansteigen (vgl. ProSiebenSat.1 Media SE: Erklärung zur Unternehmensführung).

Abbildung 43: Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ProSiebenSat.1 in Deutschland



Quelle: ProSiebenSat.1-Geschäftsbericht

Abbildung 44: Volontärinnen und Volontäre bei der ProSiebenSat.1 Media SE



Quelle: Konzern-Auskunft,
Stand: Dezember 2017

Tabelle 32: Geschlechterverhältnis in Führungsstrukturen der ProSiebenSat.1 Media SE

Hierarchieebenen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorstand	20,0
Erste Führungsebene	13,8
Zweite Führungsebene	25,7
Gesamt	19,8

Quelle: www.prosiebensat1.de, Stand: Dezember 2017

Auch ProSiebenSat.1 hat der Bitte um Zusendung eines Organigramms an ProQuote Medien nicht entsprochen, weshalb ein gewichteter Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich nicht zu ermitteln ist. Nach eigener Aussage liegt die Frauenquote in Führungspositionen insgesamt bei 31,1 Prozent. Genauere Angaben macht die Mediengruppe zur ProSiebenSat.1 TV Deutschland GmbH. Die 100-prozentige Tochtergesellschaft der ProSiebenSat.1 Media SE betreibt unter anderem die deutschen Free-TV-Sender.

Laut Annette Kümmel, Senior Vice President Governmental Relations & Regulatory Affairs, besteht die Geschäftsführung der GmbH seit August 2018 aus zwei Frauen und drei Männern. Auf Ebene der Senderchefs und -geschäftsführungen gibt es eine Frau und drei Männer. Vorsitzender der Chefredaktion ist ein Mann. Diese Angaben lassen sich mittels Onlinerecherche und Oeckl nachvollziehen. Weiter führt Kümmel aus, dass mit Stand vom 1. Juli 2018 elf Frauen und zehn Männer auf Ebene des Sendermanagements beschäftigt seien sowie 39 Frauen und 25 Männer als Redaktionsleitungen und Programmmanager/innen. Diese erfreulich hohen Werte konnte ProQuote Medien leider nicht gegenprüfen, weshalb sie hier nur Erwähnung und keine Aufnahme in die Analyse finden.

Tabelle 33: Geschlechterverhältnis in Führungsstrukturen der ProSiebenSat.1 TV Deutschland GmbH

ProSiebenSat.1 TV Deutschland GmbH	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Geschäftsführung	3	2	40,0
Senderchefs/ Sendergeschäftsführungen/ Vorsitz Chefredaktion	4	1	20,0
Gesamt	7	3	30,0

Quellen: Auskunft von Annette Kümmel vom 30.07.2018, Oeckl (abgerufen am 08.10.2018)

Als Kontrollorgan des Konzerns dient der Aufsichtsrat. Dieser hat sich auferlegt, dass ein Drittel der Mitglieder weiblich sein muss. Das Gremium umfasst neun Personen, darunter drei Frauen. Es wird von einem Mann geführt.

Ziele und Maßnahmen

Auch ProSiebenSat.1 hat die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und bekennt sich zu einem vorurteilsfreien und wertschätzenden Arbeitsumfeld: „Wir sind überzeugt, dass vielfältig zusammengesetzte Teams komplexe Aufgaben besser lösen und die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Kunden noch besser verstehen. Daher betrachten wir Diversität als wichtigen Erfolgsfaktor für unser Unternehmen.“ Zur Förderung von Frauen würden spezielle Formate angeboten, wie etwa eine Kooperation mit PANDA, einem Netzwerk für Frauen in Führung, oder Coachings im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms „ProSiebenSat.1 Academy“.

Pro Quote?

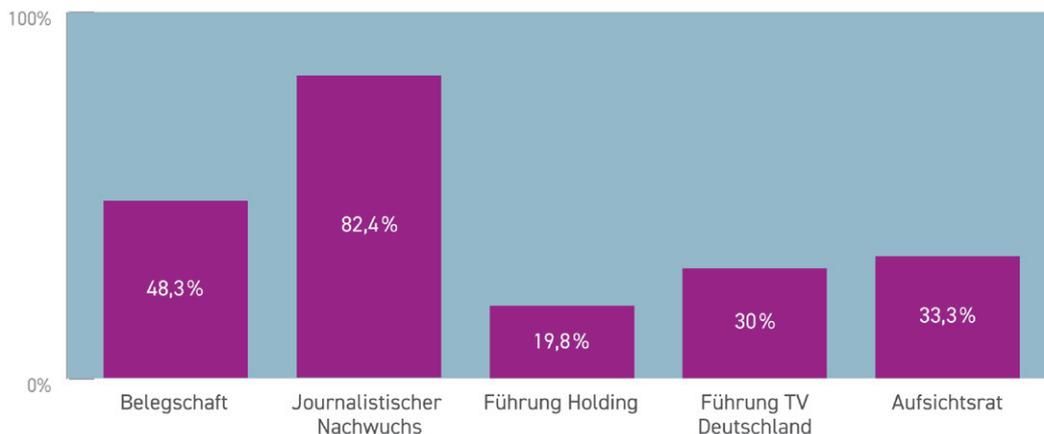
Die Mediengruppe lehnt eine Quote ab und verweist auf das Kompetenz- und Leistungsprinzip: „Bei ProSiebenSat.1 betreiben wir systematisches Talentmanagement und wählen unsere Kandidaten kompetenzorientiert und nach objektiven Kriterien aus – egal, ob es sich um eine Frau oder einen Mann handelt. Wenn man das konsequent umsetzt, braucht man keine Quote.“ Das zeige sich auch an den Zahlen des Konzerns: „Wir haben einen hohen Frauenanteil auf Führungsebene und unter unseren Nachwuchstalenten.“

Fazit

Auch wenn ProSiebenSat.1 sich selbst einen hohen Anteil an Frauen in Führungspositionen bescheinigt, kann auf Basis der nachvollziehbaren Informationen von einer gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter zumindest in den höchsten Führungsebenen noch lange nicht die Rede sein. Die selbstgesteckten Ziele sind bislang noch nicht alle erreicht, jedoch scheint sich die Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit zunehmend im Unternehmen zu verankern.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 45: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen bei ProSiebenSat.1 in Prozent



3.3 Fazit

Auch wenn die Einblicke in die Geschlechterverhältnisse beim privaten Rundfunk längst nicht so ausführlich ausfallen wie bei den öffentlich-rechtlichen Anstalten, lassen sich hinsichtlich der beiden großen Mediengruppen RTL und ProSiebenSat.1 einige grundsätzliche Aussagen treffen. So gibt es beim journalistischen Nachwuchs jeweils mehr Frauen als Männer. In den Führungsetagen dreht sich dieses Verhältnis, gerade im Top-Management ist man noch weit von einer Ausgewogenheit entfernt.

Aus den Antworten der Sendergruppen an ProQuote Medien geht indes auch hervor, dass Gendergerechtigkeit inzwischen eine größere Rolle spielt als früher. Beide Unternehmen haben die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und bekennen sich zur Diversität in der Arbeitswelt, die ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern auch in Führungspositionen einschließt. Zugleich weist man das Instrument der Genderquote sowohl in Köln als auch in Unterföhring entschieden zurück.

**Antonia Rados,
Auslandschef-
korrespondentin
der Mediengruppe RTL:**

„Die meisten Medien sind immer noch von Männern dominierte Domänen. Wenn man nach den Gründen fragt, bekommt man alle möglichen Antworten, aber selten die, Männer seien einfach viel qualifizierter.“



Foto: RTL/Suzy Stöckl

4 Analysen in ausgewählten Bereichen

Die Betrachtungen zur Verfasstheit der einzelnen Sender und Mediengruppen sollen im Folgenden um Einblicke in prestigeträchtige journalistische Felder und Berufsgruppen ergänzt werden. Analysiert werden die Geschlechterverhältnisse bei den „Tagesthemen“-Kommentatoren der ARD, den Redaktionsleitungen ausgewählter politischer TV-Magazine, den Auslandskorrespondentinnen und -korrespondenten bzw. Studioleitungen im Ausland und Senderleitungen im Hörfunk.

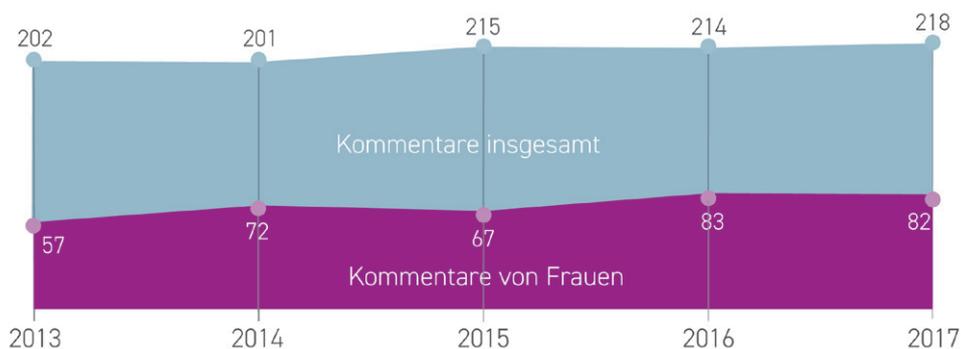
4.1 „Tagesthemen“-Kommentare

Die „Tagesthemen“ sind das ausführliche Nachrichtenjournal der ARD, das täglich im Ersten ausgestrahlt wird. Seit gut 40 Jahren gehört der Kommentar, also eine persönliche Meinungsäußerung zu einem bestimmten Thema, zum festen Ablauf der Sendung. Was thematisiert wird und wer den Kommentar spricht, entscheidet die wochentägliche Chefredakteurskonferenz, an der die Chefredaktionen der neun Landesrundfunkanstalten sowie von ARD-aktuell teilnehmen.

„Tagesthemen“-Kommentare können große Wirkung entfalten. Sie werden oft von anderen Medien aufgegriffen und kontrovers im Netz diskutiert. So erzielte der Kommentar, mit dem NDR-Innenpolitikchefin Anja Reschke am 5. August 2015 Hass und Ausländerfeindlichkeit im Internet kritisierte, innerhalb eines Tages rund vier Millionen Aufrufe auf Facebook und löste eine öffentliche Debatte aus.

Folgende Abbildung zeigt die Anteile von Frauen und Männern an den Kommentaren der „Tagesthemen“ in den Jahren 2013 bis 2017:

Abbildung 46: Anzahl der „Tagesthemen“-Kommentare von Frauen und Männern in absoluten Zahlen



Quelle: NDR

Trotz eines leichten Rückgangs im Jahr 2015 zeigt sich insgesamt ein Anstieg der von Frauen verfassten Kommentare. Ihre Stimme wird also stärker vernehmbar. Allerdings ist festzuhalten, dass im Jahr 2017 mit einem Verhältnis von 136 zu 82 noch immer weit mehr Männer als Frauen in den „Tagesthemen“ kommentierten. Der weibliche Anteil lag bei 37,6 Prozent.

4.2 Politische TV-Magazine

Auch wenn ihre Zuschauerzahlen sukzessive zurückgehen: Die politischen Fernsehmagazine gelten weiterhin als einflussreiche und wichtige Beiträge zur gesellschaftlichen Meinungs- und Willensbildung. Wer hat in ihren Redaktionen das Sagen? Zu den von ProQuote Medien betrachteten Formaten gehören die sechs ARD-Magazine „Panorama“ (NDR), „Monitor“ (WDR), „Kontraste“ (RBB), „Fakt“ (MDR), „Report München“ (BR) und „Report Mainz“ (SWR) sowie „Frontal 21“ vom ZDF und das von RTL ausgestrahlte „Spiegel TV“.

Tabelle 34: Moderation und redaktionelle Verantwortung bei ausgewählten TV-Magazinen

Sendung	Moderation	Redaktionsleitung
Panorama	F	M
Monitor	M	M
Kontraste	F	M
Fakt	M	M
Report München	M	M
Report Mainz	M	F
Frontal 21	F	F
Spiegel TV	FM	M
Gesamt	4 Frauen, 5 Männer	2 Frauen, 6 Männer

Quelle: Sender-Websites und TV-Abspänne, Stand: Juli 2018, M = Mann, F = Frau

Der vergleichende Blick auf Moderation und Redaktionsleitung der acht betrachteten Sendungen zeigt: Während vor der Kamera Frauen und Männer fast gleichauf sind, tragen hinter der Kamera hauptsächlich Männer die Verantwortung.

Zu einigen Formaten ließen sich darüber hinaus weitere Informationen finden. So hatte „Monitor“ in 53 Jahren erst einmal eine weibliche Leitung (Sonia Seymour Mikich 2002–2012). Derzeit besteht die Redaktion aus vier Männern und einer Frau. Die sieben Redaktionsleiter in der Geschichte von „Report München“ waren bislang immer männlich. Und auch das älteste politische Fernsehmagazin „Panorama“ wurde zwischen 1961 und 2015 stets von Männern verantwortet. Festzuhalten ist aber auch, dass insbesondere die beiden Formate mit einer weiblichen Leitung auch relative hohe Frauenanteile in den Redaktionen aufweisen: Bei „Frontal 21“, das von Ilka Brecht geleitet und moderiert wird, sind zwölf Redaktionsmitglieder weiblich und 17 männlich. Birgitta Weber von „Report Mainz“ steht an der Spitze von sechs Frauen und sieben Männern (ohne Assistenz, Archiv und Moderation). Bei „Spiegel-TV“ ist Moderatorin Maria Gresz zugleich Mitglied der Chefredaktion.

4.3 Auslandsberichterstattung

Eine Station im Ausland ist für viele Rundfunkjournalistinnen und -journalisten nicht nur inhaltlich spannend und erstrebenswert, sondern dient oft als Sprungbrett für weiterführende Karrieren in den Führungsebenen der Sender. Insofern lohnt ein genauerer Blick auf die Geschlechterverteilung in diesen prestigeträchtigen Positionen.

ProQuote Medien hat im August 2018 insgesamt 136 hauptberufliche Auslandskorrespondentinnen und -korrespondenten erfasst. Geplant war, nur die Führungspositionen zu zählen – also die jeweiligen Studioleiterinnen bzw. -leiter. Bei den Recherchen stellte sich allerdings heraus, dass die Identifizierung der Hierarchien in den Auslandsvertretungen der ARD nicht in allen Fällen zweifelsfrei zu leisten war – selbst nach Rücksprache mit den zuständigen Abteilungen in den Sendern. Aus diesem Grund wurden alle Auslandskorrespondentinnen und -korrespondenten der ARD-Landesrundfunkanstalten gezählt. Hauptquelle ist die Website „Die Korrespondenten der ARD“.

Beim ZDF und bei der Deutschen Welle wurden planmäßig die Studioleiterinnen und -leiter gezählt, Quellen sind die jeweiligen Organigramme. Vom Deutschlandradio sind die acht Personen in die Erhebung aufgenommen worden, die laut Senderwebsite aus dem Ausland berichten. Hierarchien gibt es hier nicht.

Von der Mediengruppe RTL wurden die Leitungen der fünf Auslandsstudios in London, Paris, New York, Washington und Tel Aviv erfasst. Betrieben werden die Studios von der 100-prozentigen RTL-Tochter infoNetwork, die seit dem Jahr 2008 die Nachrichten und Magazinformat der Mediengruppe produziert. Die ProSiebenSat.1 Media SE beschäftigt keine Auslandskorrespondentinnen oder -korrespondenten. Alle gezählten Personen wurden mittels mindestens einer weiteren Quelle verifiziert.

Tabelle 35: Geschlechterverhältnis bei Auslandskorrespondentinnen und -korrespondenten

Sender	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Öffentlich-rechtlich	90	41	31,3
Privat (RTL)	3	2	40,0
Gesamt	93	43	31,6

Quelle: Onlinerecherche, Stand: August 2018

Insgesamt ergibt die Zählung einen Frauenanteil von 31,6 Prozent: Nicht einmal ein Drittel der Korrespondentinnen und Korrespondenten ist demnach weiblich. Beim privaten Fernsehen, hier allein verkörpert durch die RTL-Gruppe, werden zwei von fünf Auslandsstudios von Frauen geleitet. Der dadurch entstehende Frauenanteil von 40 Prozent ist einerseits erfreulich, darf aber auf der anderen Seite nicht zu stark bewertet werden, da die Fallzahl sehr niedrig ist.

Bei den öffentlich-rechtlichen Sendern lohnt sich ein genauerer Blick. Zunächst sollen die Korrespondentinnen und Korrespondenten der ARD und des Deutschlandradios betrachtet werden:

Tabelle 36: Öffentlich-rechtliche Auslandskorrespondentinnen und -korrespondenten

Sender	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
BR	15	6	28,6
HR	8	2	20,0
MDR	5	0	0,0
NDR*	13	5	29,4
RBB	2	2	50,0
SR	0	1	100,0
SWR	13	4	23,5
WDR	14	13	48,1
DLR	7	1	12,5

* Beim NDR wird eine Korrespondentenstelle geteilt und ist zugleich mit einer Frau und einem Mann besetzt.
Quelle: Onlinerecherche, Stand: August 2018

Auch hier ist teilweise wegen niedriger Fallzahlen Vorsicht geboten, so beim MDR (fünf Personen, alle männlich), beim RBB (vier Personen: zwei Frauen, zwei Männer) und beim SR (eine Hörfunkkorrespondentin). Unter den weiteren Sendern reicht das Spektrum von 12,5 Prozent (Deutschlandradio) bis 48,1 Prozent (WDR). Der WDR mit insgesamt 27 in die Zählung eingeflossenen Stellen kann somit fast Geschlechterparität in diesem Bereich aufweisen. Beim HR hingegen sind nur zwei von zehn Stellen mit Frauen besetzt, beim BR sechs von 21 und beim SWR vier von 17.

Eine Besonderheit gibt es beim NDR: Mit Lena Bodewein und Holger Senzel wurde erstmals in der ARD-Geschichte ein Ehepaar ins Ausland entsandt. Seit April 2016 teilt es sich die Korrespondentenstelle in Singapur – ein Modell, das Schule machen könnte.

Nun zu den Studioleitungen: Das ZDF lässt sechs Auslandsstudios von Frauen leiten und zwölf von Männern (wobei die Studios in Peking und Tokio in Personalunion von einem Mann geleitet werden und daher nur einmal in die Zählung eingeflossen sind). Das entspricht einem weiblichen Führungsanteil von 35,3 Prozent. Die Deutsche Welle weist in ihrem Organigramm die Studios in Brüssel, Moskau und Washington aus: Zwei von ihnen werden von Männern geleitet, eines von einer Frau.

4.4 Programmleitung Radio

Wie sieht die Geschlechterverteilung in führenden Positionen beim Hörfunk aus? Um diesen Bereich genauer auszuleuchten, hat ProQuote Medien im Frühjahr 2018 die inhaltlich Verantwortlichen von 149 Radiosendern gezählt. In die Zählung eingeflossen sind alle 69 öffentlich-rechtlichen Programme in Deutschland sowie jeweils die drei meistgehörten Privatsender in den einzelnen Bundesländern. Grundlage hierfür ist die Mediennutzungsanalyse 2017 des Verbands privater Rundfunk- und Telemedien, publiziert im Januar 2018. Privatsender, die in mehreren Bundesländern zu den Top Drei gehören, wurden nur einmal gezählt.

Eine Besonderheit gibt es in Nordrhein-Westfalen: Dort erreicht der private Verbund Radio NRW, der aus 45 Lokalsendern besteht, die meisten Hörer. Daher sind alle Radio-NRW-Sender in der Zählung berücksichtigt, werden jedoch extra ausgewiesen. Insgesamt werden 80 Privatradios in der Untersuchung erfasst.

Gezählt wurden dabei jeweils die obersten journalistischen Leitungsfunktionen, in der Regel Programmchef bzw. Programmchefin oder vergleichbare Leitungspositionen wie Chefredaktion, Wellenleitung, Redaktionsleitung und Programmdirektion. Personen, die unterschiedliche Programme in Personalunion verantworten (was durchaus üblich ist), wurden mehrfach gezählt.

Tabelle 37: Geschlechterverhältnis bei Programmleitungen im Hörfunk

Rundfunk	Anzahl der Programme	Männliche Leitung	Weibliche Leitung	Anteil weiblicher Leitung (in Prozent)
Öffentlich-rechtlich	69	47	22	31,9
Privat (ohne Radio NRW)	35	31	4	11,4
Radio NRW	45	34	11	24,4
Gesamt	149	112	37	24,8

Quellen: Onlinerecherche, insbesondere: www.ard.de/home/radio/ARD_Radios_im_Ueberblick/109996/index.html, www.vau.net/system/files/documents/vprt_mediennutzung-in-deutschland-2017.pdf, radionrw.de/nrw-lokalradios/sendebiet.html, Stand: Mai 2018

Die Ergebnisse zeigen eindeutig: Im Hörfunk ist der Frauenanteil unter den Chefpositionen niedrig ausgeprägt. Auf jede Programmchefin kommen drei Programmchefs. Insbesondere die Privatradios (ohne Radio NRW) schneiden mit einem Frauenanteil von 11,4 Prozent schlecht ab. Etwas besser sieht es bei den Öffentlich-Rechtlichen aus (31,9 Prozent). Hier lohnt ein genauerer Blick auf die Landesrundfunkanstalten der ARD:

Tabelle 38: Geschlechterverhältnis bei den Leitungen der ARD-Radioprogramme

Landesrundfunkanstalt	Anzahl Programme	Männliche Leitung	Weibliche Leitung	Anteil weiblicher Leitung (in Prozent)
BR	9	8	1	11,1
RBB	6	3	3	50,0
RB	4	3	1	25,0
HR	6	4	2	33,3
MDR	9	8	1	11,1
NDR	11	6	5	45,5
SR	5	4	1	20,0
SWR	7	3	4	57,1
WDR*	9	6	3	33,3

* Das europäische Kulturradio Cosmo wird vom WDR in Zusammenarbeit mit Radio Bremen und dem RBB produziert. Es fließt nur einmal in die Zählung ein – beim WDR. Quellen: Onlinerecherche, Stand: Mai 2018

Es offenbart sich ein breites Spektrum: Während Frauen beim BR und beim MDR jeweils nur rund elf Prozent der Programmleitungspositionen einnehmen, zeigen der NDR, der RBB und vor allem der SWR, dass es auch anders geht. Beim SWR tragen Frauen mit einem Anteil von rund 57 Prozent deutlich mehr Programmverantwortung als Männer.

**Mike Thiel,
Moderator bei
Radio Gong:**



„Das Geschlecht spielt für mich erstmal keine Rolle. Allerdings fällt auf, dass tatsächlich immer noch viele Redaktionen sehr männerdominiert sind.“

Foto: Radio Gong

5 Zusammenfassung

Die öffentliche Aufmerksamkeit für Fragen der Gendergerechtigkeit in der Arbeitswelt und der Gesellschaft ist in den vergangenen Jahren merklich angestiegen. Immer wieder bringen Medien sich in die Debatte ein und prangern Ungleichgewichte an, sei es in Wirtschaft, Politik oder Kultur (vgl. dazu etwa die Spiegel-Sonderausgabe „#frauenland“ vom 10. Oktober 2018, Biermann et al. 2018, Haas 2018, Seidel 2018).

Die Gründe für die Berichterstattung liegen auf der Hand: Noch immer sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert, verdienen bei gleicher Qualifikation weniger als ihre männlichen Kollegen und müssen in der Regel einen Spagat zwischen Familie und Beruf meistern. Hinzu kommen Erkenntnisse zu sexuellen Übergriffen und Belästigungen im beruflichen Umfeld – ermöglicht aufgrund eines oft patriarchal geprägten Machtgefüges –, die im Zuge der weltweiten #MeToo-Debatte in die Medienöffentlichkeit gelangt sind. Die #MeToo-Debatte wurde in der vorliegenden Studie allerdings bewusst nicht in den Fokus gerückt, um eine Vermischung der Diskurse zu vermeiden.

Über alle Branchen hinweg, so belegen Zahlen des Statistischen Bundesamts, lag der Frauenanteil unter den Führungskräften in Deutschland im Jahr 2017 bei 29,2 Prozent. Im Verlauf der letzten 20 Jahre ist der Wert dabei nur um magere drei Prozentpunkte angestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2018). Wie sieht es nun bei den Medien selbst aus? Geht die Branche, die mit grundgesetzlich verankerten Freiheitsgarantien eine gesellschaftliche Kontroll- und Mahnfunktion ausübt, in Sachen Gendergerechtigkeit selbst mit gutem Beispiel voran? Wie hoch ist der weibliche Anteil an den publizistisch relevanten Verantwortungs- und Entscheidungsstrukturen?

Ziel der vorliegenden Studie war es, mehr Klarheit über den Istzustand im Bereich des Rundfunks zu gewinnen. Die empirischen Befunde zeichnen folgendes Gesamtbild:

- Sowohl bei den öffentlich-rechtlichen als auch bei den privaten Sendern machen Frauen in der Regel etwa die Hälfte der Belegschaft und den Großteil des journalistischen Nachwuchses aus. Der Rundfunkjournalismus ist mehrheitlich weiblich. Dies deckt sich mit allgemeinen Beobachtungen zur Entwicklung des Geschlechterverhältnisses im Journalismus (vgl. von Garmissen 2016).
- In den oberen Führungsetagen, herausragenden journalistischen Positionen und programmverantwortlichen Gremien hingegen sind die weiblichen Anteile im Durchschnitt weitaus niedriger. Analysen in ausgewählten Bereichen ergaben: 37,6 Prozent der „Tagesthemen“-Kommentare im Jahr 2017 wurden von Frauen gesprochen. Ein Viertel der großen politischen TV-Magazine wird redaktionell von Frauen verantwortet. Bei den Auslandsberichterstatteern sind 31,6 Prozent weiblich und bei den Radio-Programmverantwortlichen 24,8 Prozent.

Für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk lässt sich festhalten:

Der von ProQuote Medien ermittelte gewichtete Frauenmachtanteil im journalistisch-programmlichen Bereich liegt im Durchschnitt der untersuchten Anstalten (ohne Arte) bei 37,7 Prozent. Damit rangiert er leicht über dem Durchschnitt aus den Werten, die die ARD für die drei obersten Hierarchieebenen ihrer Landesrundfunkanstalten ausweist. Dieser liegt bei 35 Prozent und umfasst auch Bereiche wie Technik und Verwaltung, die ProQuote Medien nicht einbezogen hat.

Bei den Frauenmachtanteilen zeigt sich eine hohe Bandbreite: Während die Deutsche Welle (51,9 Prozent) und der Rundfunk Berlin-Brandenburg (51,0 Prozent) die ProQuote-Forderung nach der Hälfte der Macht für Frauen bereits erfüllen, sind vor allem kleinere Anstalten wie Radio Bremen (32,3 Prozent), der Saarländische Rundfunk (25,6 Prozent) und das Deutschlandradio (24,3 Prozent) noch weit davon entfernt. Hier sollte der Umstand berücksichtigt werden, dass in diesen Häusern aufgrund des geringeren Personalstands auch die Fluktuation in den Führungsetagen niedriger ausfällt. Zur Einordnung: Als kleinste ARD-Anstalt hat Radio Bremen rund 220 Festangestellte, während der WDR als größter Sender etwa 4360 Menschen beschäftigt. Auch sollte bei der Bewertung der Ergebnisse bedacht werden, dass sowohl die ARD als auch das ZDF derzeit eine Phase des Stellenabbaus durchlaufen, ausscheidende Personen also nicht in jedem Fall durch nachrückende ersetzt werden.

Betrachtet man die beiden obersten programmrelevanten Leitungsebenen von 13 öffentlich-rechtlichen Sendern (Intendanz und Programm- bzw. Landesdirektionen, bei Arte: Präsident und Programmdirektion), zeigt sich: In keinem Haus sind Frauen auf diesen Ebenen mehrheitlich in Verantwortung. Sechs Sender weisen hier gar keine Frau aus, bei drei Sendern herrscht immerhin Geschlechterparität.

Auch die Kontrollgremien sind nach wie vor mehrheitlich mit Männern besetzt. In den Rundfunk-, Fernseh- und Hörfunkräten beträgt der durchschnittliche Frauenanteil 41,5 Prozent, in den Verwaltungsräten 38,5 Prozent. Die Bandbreite bei den einzelnen Sendern ist dabei enorm. Ein Vergleich mit den Zahlen von 2016 zeigt, dass die weiblichen Anteile tendenziell steigen, was auch mit der zunehmenden Verankerung von Vorgaben zur geschlechterausgewogenen Besetzung der Gremien zusammenhängt.

Über alle Indikatoren hinweg verzeichnet der RBB besonders hohe Frauenanteile (51 Prozent Frauenmachtanteil, rund 60 Prozent Frauen im Rundfunkrat, eine Frau ist Intendantin, Geschlechterparität im Verwaltungsrat, bei Auslandskorrespondenten und Hörfunk-Programmleitungen). Auch NDR, WDR und ZDF haben mit weiblichen Führungsanteilen um die 40 Prozent das lange Zeit dominierende 1:2-Verhältnis zwischen Führungsfrauen und -männern bereits hinter sich gelassen. Häuser wie der Bayerische Rundfunk und der Hessische Rundfunk hingegen verharren in vielen Aspekten in männlich dominierten Strukturen.

Soweit Vergleiche im Zeitverlauf möglich waren (hier stellte sich insbesondere die Studie des Deutschen Kulturrats als hilfreich heraus), zeigt sich, dass die Frauenanteile in den betrachteten Führungspositionen und Bereichen mit publizistischer Strahlkraft tendenziell ansteigen.

In ihren Antworten an ProQuote Medien verweisen fast alle öffentlich-rechtlichen Anstalten auf spezielle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (Coachings, Seminare, Netzwerke etc.) und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Eltern-Kind-Büros, Ferienbetreuung, Betriebs-Kindertagesstätten etc.). Auch die Gespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten legen einen zunehmenden Stellenwert der Frauenförderung nahe. Allerdings scheint zuweilen unklar, ob die Bekenntnisse zur gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter sich auch tatsächlich in der Unternehmenskultur manifestieren.

Für den privaten Rundfunk lässt sich festhalten:

Bezüglich der journalistisch-programmlichen Führungspositionen lassen sich weder die RTL-Gruppe noch ProSiebenSat.1 in die Karten schauen. Das Wenige, was der Analyse zugänglich war (oberstes Management, Radio-Chefredaktionen), legt nahe, dass Frauen klar und stärker als im öffentlich-rechtlichen Rundfunk unterrepräsentiert sind – auch wenn es einzelne Frauen in herausragenden Führungspositionen gibt.

ProSiebenSat.1 ist als börsennotiertes Unternehmen gesetzlich verpflichtet, Frauen zu einem Mindestmaß Positionen in Vorstand, Aufsichtsrat und oberstem Management einzuräumen. Hier hat sich in der jüngeren Vergangenheit schon etwas bewegt.



Wenn wir andere Bilder sehen wollen, müssen wir den Frauenanteil erhöhen

Ein Kommentar von Elizabeth Prommer, Autorin der als „Furtwängler-Studie“ bekannten Untersuchung zur Darstellung von Frauen in Film und Fernsehen

Eins zu zwei anstatt ausgeglichen – dieses Verhältnis begegnet uns, wenn wir die Medienrealität betrachten, immer wieder. Auf dem Bildschirm sehen wir: Auf eine Protagonistin kommen zwei männliche Hauptakteure, auf eine Journalistin zwei Journalisten. Nun zeigt sich: Beim Frauenmachtanteil in den öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten sieht es oft genauso aus. Von zwölf ausgewerteten Sendern überschreiten nur sechs nennenswert das 1:2-Verhältnis (bei zwei Sendern steht es 50:50).

Dabei spielt es eine wichtige Rolle, wer für die Bilder, die wir im Fernsehen sehen, und die Berichte, die wir im Radio hören, verantwortlich ist. Die Sichtbarkeit von Frauen und ihre Wahrnehmung in der Öffentlichkeit hängen entscheidend davon ab, ob Frauen oder Männer für die Erstellung der Beiträge zuständig sind.

Die von der Schauspielerin Maria Furtwängler initiierte Studie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“ (vgl. Prommer et al. 2017) hat solche Zusammenhänge untersucht. Betrachtet man das deutsche fiktionale Fernsehen – also Fernsehserien, Fernsehfilme und Soap-Operas –, zeigt sich, dass eine alleinverantwortliche Redakteurin fast dreimal so viele Frauen sichtbar werden lässt wie ein Mann. Schreibt eine Frau das Drehbuch oder produziert eine Sendung, erscheinen ebenfalls deutlich mehr Frauen auf dem Bildschirm. Dabei sind insgesamt nur wenige Frauen in kreativen Schlüsselpositionen zu finden. So führten nur bei 14 Prozent der Fernsehproduktionen von ARD und ZDF Frauen alleine Regie.

Am Rostocker Institut für Medienforschung sind in den vergangenen fünf Jahren zahlreiche Studien betreut oder mitverantwortet worden, die aufzeigen, dass Frauen in fast allen kreativen Bereichen der Film- und Fernsehindustrie unterrepräsentiert sind. Dabei gibt es genügend Potenzial: Die Absolventinnen und Absolventen der Filmhochschulen sind zu 40 bis 60 Prozent weiblich.

Angesichts der Tatsache, dass es eine Rolle spielt, wer hinter der Kamera verantwortliche Positionen einnimmt, sind die neuesten Ergebnisse von ProQuote Medien bedeutsam. Wenn wir wissen, dass Frauen seltener auf dem Bildschirm erscheinen als Männer, dass uns im Wesentlichen Männer als Experten und Show-Hosts die Welt erklären, dass im Kinderfernsehen neun von zehn Fantasiefiguren männlich sind und Frauenfiguren ab einem Alter von Mitte 30 kaum noch im Fernsehen zu sehen sind, dann müssen wir den Anteil an verantwortlichen Frauen bei den Fernsehsendern erhöhen – nicht nur in Teams, sondern auch in Schaltstellen, die mit nur einer Person besetzt sind.

Denn auch das haben unsere Ergebnisse gezeigt: Gemischtgeschlechtliche Teams aus Frauen und Männern tendieren eher dazu, sich wie Männer zu verhalten. Erst bei alleiniger weiblicher Verantwortung steigt die Bildschirmpräsenz von Frauen signifikant an. Wenn wir andere Bilder sehen wollen, müssen wir den Frauenanteil erhöhen – weg vom 1:2-Verhältnis, hin zur Ausgeglichenheit.

Prof. Dr. Elizabeth Prommer ist Direktorin des Instituts für Medienforschung am Lehrstuhl für Kommunikations- und Medienwissenschaft der Universität Rostock. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Zusammenspiel von Medien, Rezeption und Gesellschaft, vor allem im Bereich der audiovisuellen Medien.

Beide private Mediengruppen bekennen sich als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld und zur Vielfalt innerhalb der Belegschaft, die neben den Geschlechtern auch Faktoren wie Herkunft, Religion und sexuelle Orientierung umfasst. Diese Bekenntnisse dürften indes nicht nur aus normativen Gründen sinnvoll sein, sondern auch aus betriebswirtschaftlichen (vgl. dazu etwa Spiegel Online 2017 und Zeit Online 2012).

Schlussfolgerungen

Den Vergleich zum durchschnittlichen Frauenanteil an Führungspositionen in Deutschland (29,2 Prozent, s. o.) muss der öffentlich-rechtliche Rundfunk in Deutschland insgesamt nicht scheuen. Die meisten untersuchten Anstalten stehen besser da. Frauen arbeiten sich zudem offenbar zunehmend in die journalistisch-programmrelevanten Führungspositionen vor. Auch scheint sich die gendergerechte Teilhabe an Macht und Einfluss als Ziel für die eigenen internen Strukturen immer stärker in den Sendern zu verankern – ein Umstand, der Hoffnung für die Zukunft macht.

Von paritätischen Führungsverhältnissen ist man gleichwohl noch ein großes Stück entfernt. Mit Ausreißern nach oben und unten liegen die Frauenanteile in den untersuchten Bereichen zumeist zwischen 30 und 40 Prozent. Gerade in den höchsten Positionen mit großer Außenwirkung sind Frauen noch stark unterrepräsentiert. Von einer Ausgewogenheit der Geschlechter in Positionen mit Programmverantwortung kann derzeit nur bei zwei öffentlich-rechtlichen Sendern die Rede sein.

Der private Rundfunk gab sich leider wenig transparent, auch wenn das Thema Gendergerechtigkeit offensichtlich eine Rolle spielt und den Anfragen von ProQuote Medien mit Bekenntnissen zu Vielfalt und einigen Angaben zu Geschlechterverhältnissen entsprochen wurde. Hier wären tiefere Einblicke wünschenswert. Top-Management und Senderleitungen sind klar männlich dominiert, auch wenn es einzelne herausragende weibliche Führungskräfte gibt.

Die Vermutung, dass Frauen an der Spitze weitere Frauen in den Führungspositionen ihrer Unternehmen nach sich ziehen, lässt sich nicht durchweg bestätigen. Zwar weist der RBB, wo bereits die zweite Intendantin in Folge an der Senderspitze steht, einen hohen Frauenführungsanteil auf. Bei der Mediengruppe RTL jedoch oder auch beim MDR, die ebenfalls von Frauen geleitet werden, lassen sich in anderen Bereichen keine auffällig hohen weiblichen Beteiligungen feststellen.

Die zusammengetragenen Erkenntnisse legen nahe, dass Vorgaben, wie sie das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen oder auch Rundfunk-Staatsverträge für die Zusammensetzung öffentlich-rechtlicher Kontrollgremien enthalten, durchaus Wirkung entfalten. Dort hingegen, wo Genderauflagen keine Rolle spielen und klar abgelehnt werden, scheinen Frauen stärker an gläserne Decken zu stoßen.

**Caren Miosga,
ARD-Moderatorin
Tagesthemen:**



„Wir müssen feststellen, dass der Medienbereich höchst unterdurchschnittlich mit Frauen in Führungspositionen besetzt ist. Für eine Branche, die genau dieses Missverhältnis in anderen Sparten ständig kritisiert, kein gutes Zeugnis.“

Foto: NDR/Thorsten Jander

6 Quellenverzeichnis

Monografien

Deutscher Kulturrat (Hg.): Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge, von Schulz, Gabriele; Ries, Carolin; Zimmermann, Olaf (u. a.), 1. Auflage, Berlin 2016

Ders.: Der WDR als Kulturakteuer, Anspruch, Erwartung, Wirklichkeit, von Schulz, Gabriele; Ernst, Stefanie; Zimmermann, Olaf (u. a.), 1. Auflage, Berlin 2009

Hertie School of Governance: Frauen in Kultur und Medien. Ein Europäischer Vergleich, Wissenschaftliche Leitung: Anheier; Prof. Dr. Helmut K., Mitarbeit: Koyro, Charlotte; Heede, Alexis; Berneaud-Kötz, Malte; Wandelt, Alina; Rheinbay, Janna, Berlin 2017

Prommer, Elizabeth; Linke, Christine: Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland, Rostock 2017

Verband Privater Rundfunk und Telemedien e. V. (Hg.): VPRT-Mediennutzungsanalyse 2017. Mediennutzung in Deutschland 2017, von Giersberg, Frank; Leibige, Johannes, Berlin 2018

Einzelquellen und -verweise

ARD: Alle Radioangebote der ARD im Überblick, abrufbar unter: www.ard.de/home/radio/ARD_Radios_im_Ueberblick/109996/index.html [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

ARD: ARD Personalien, abrufbar unter: http://www.ard.de/download/564242/ARD_Personalien.pdf [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

ARD: Die Korrespondenten der ARD, abrufbar unter: <https://korrespondenten.tagesschau.de/> [Letzter Zugriff: 01.09.2018]

ARD: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der ARD, abrufbar unter: www.ard.de/home/die-ard/fakten/Mitarbeiterinnen_und_Mitarbeiter_in_der_ARD/309568/index.html [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

ARD: Öffentlich-rechtlicher Rundfunk, abrufbar unter: www.ard.de/home/die-ard/fakten/abc-der-ard/Oeffentlich_rechtlicher_Rundfunk/458368/index.html [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

ARD: Rundfunkrat, abrufbar unter: www.ard.de/home/die-ard/fakten/abc-der-ard/Rundfunkrat/456538/index.html [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Biermann, Kai; Geisler, Astrid; Polke-Majewski, Karsten; Venohr, Sascha: Die Hans-Bremse. In: Zeit Online, 8. Oktober 2018, abrufbar unter: <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2018-09/gleichberechtigung-frauen-diskriminierung-fuehrungspositionen-ministerien> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Burkart, Bettina: Gleichstellung gleich „Gedöns“? In: Deutsche Welle: Weltzeit, Ausgabe 3/2017, abrufbar unter: <https://www.dw.com/downloads/41672026/weltzeit32017.pdf> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Charta der Vielfalt e. V.: Charta im Wortlaut, abrufbar unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/die-charta/ueber-die-charta/charta-im-wortlaut/> [Letzter Zugriff: 31.10.2108]

Der Spiegel, Sonderausgabe #frauenland, 10. Oktober 2018

Deutschlandradio: Auslandskorrespondenten, abrufbar unter: www.deutschlandradio.de/auslandskorrespondenten.235.de.html [Letzter Zugriff: 01.09.2018]

ems: Volontariat, abrufbar unter: <https://ems-babelsberg.de/volontariat> [Letzter Zugriff: 28.09.2018]

Garmissen, Anna von: Umfrage unter Volontären: Wir möchten bitte ausgebildet werden. In: kress.de, 28. September 2016, abrufbar unter: <https://kress.de/news/detail/beitrag/136040-umfrage-unter-deutschen-volontieren-wir-moechten-bitte-ausgebildet-werden.html> [Letzter Zugriff: 30.10.2018]

Gurk, Christoph: In fast 70 Prozent der börsennotierten Unternehmen sitzt keine Frau im Vorstand. In: Süddeutsche Zeitung online, 30. September 2018, abrufbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/diversitaet-in-unternehmen-in-fast-prozent-der-boersennotierten-unternehmen-sitzt-keine-frau-im-vorstand-1.4150532> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Haas, Christine: Mehr weibliche Chefs? In Deutschland werden es wieder weniger. In: Die Welt, 25. September 2018, abrufbar unter: <https://www.welt.de/wirtschaft/article181652078/Frauenquote-In-den-Maennerdomaenen-sinkt-der-Anteil-weiblicher-Fuehrungskraefte.html> [Letzter Zugriff: 30.10.2018]

infoNetwork: infoNetwork ist als 100%-iges Tochterunternehmen seit 2008 die Produktionsgesellschaft für Nachrichten und Magazinformat der Mediengruppe RTL Deutschland, abrufbar unter: www.infonetwork.de/cms/de/infonetwork/ [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Niemeier, Timo: RTL: Programmausschuss wird zum Medienrat. In: DWDL.de, 23. Februar 2015, abrufbar unter: https://www.dwdl.de/nachrichten/49845/rtl_programmausschuss_wird_zum_medienrat/ [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Oeckl: Taschenbuch des Öffentlichen Lebens – Deutschland, abrufbar unter (zugriffsbeschränkt) <https://oeckl.de/> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Radio NRW: Sendegebiet. Wir sind von hier. Und hier und ..., abrufbar unter: <https://radionrw.de/nrw-lokalradios/sendegebiet.html> [Letzter Zugriff: 01.05.2018]

RTL Journalistenschule GmbH: Schulblöcke, abrufbar unter: <https://www.rtl-journalistenschule.de/cms/impressum.html> [Letzter Zugriff: 25.10.2018]

Rundfunk Berlin-Brandenburg: Die Kontrollgremien des rbb, abrufbar unter: www.rbb-online.de/unternehmen/der_rbb/gremien/die_kontrollgremien_des_rbb.html [Letzter Zugriff: 31.10.2018]

Schmidt, Eva-Maria: „Wir können noch viel besser werden“. In: Horizont, 14. Dezember 2017, abrufbar unter: <https://www.horizont.net/medien/nachrichten/99-Frauen-Wir-koennen-noch-viel-besser-werden-163447> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Seidel, Carlos Collado: Unerhört. In: Süddeutsche Zeitung Online, 13. Oktober 2018, abrufbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/karriere/geschlechtergerechtigkeit-unerhoert-1.4157786> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Spiegel Online: Studie zu Teamverhalten: Männer riskieren zu viel, Frauen zu wenig, 9. März 2017, abrufbar unter: www.spiegel.de/karriere/frauen-und-maenner-gemischte-teams-faellen-bessere-entscheidungen-a-1137656.html [Letzter Zugriff: 30.10.2018]

Statistisches Bundesamt: 2017: 29 % der Führungskräfte in Deutschland waren Frauen. Pressemitteilung Nr. 362 vom 24.09.2018, abrufbar unter: www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_362_122.html [Letzter Zugriff: 30.10.2018]

SWR: Gabi Biesinger wird Zweite Chefredakteurin beim SWR. In: Presseportal, 8. Juni 2018, abrufbar unter: www.presseportal.de/pm/7169/3965617 [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Wiedemeier, Juliane: Gleichstellung? Non! Arte, der Männersender. In: Übermedien, 28. Juli 2018, abrufbar unter: <https://uebermedien.de/29712/arte-der-maennersender> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Wilke, Jürgen: Die zweite Säule des „dualen Systems“: Privater Rundfunk. In: Bundeszentrale für politische Bildung, 17. Februar 2009, abgerufen unter: <http://www.bpb.de/apuz/32160/die-zweite-saeule-des-dualen-systems-privater-rundfunk?p=all> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Zeit Online (nach dpa): Frauen im Vorstand versprechen Erfolg, 18. Januar 2012, abrufbar unter: www.zeit.de/karriere/2012-01/frauen-wirtschaft-erfolg [Letzter Zugriff: 30.10.2018]

Internetauftritte der Rundfunksender

www.ard.de

<https://www.br.de>

<https://www.deutschlandradio.de>

<https://www.dw.com>

<https://www.hr.de>

<https://www.mdr.de>

<https://www.ndr.de>

<https://www.prosiebensat1.de/>

<https://www.radiobremen.de/>

<https://www.rbb-online.de>

<http://www.mediengruppe-rtl.de/>

<https://www.sr.de>

<https://www.swr.de>

<https://www.zdf.de>

Gesetze und Verträge

Arte: Arte-Staatsvertrag, abrufbar unter: www.arte.tv/sites/fr/corporate/files/zwischenstaatlicher_vertrag.pdf [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Bayerischer Rundfunk: Bayerisches Rundfunkgesetz, abrufbar unter: Gesetz über die Errichtung und die Aufgaben einer Anstalt des öffentlichen Rechts <https://www.br.de/unternehmen/inhalt/organisation/bayerisches-rundfunkgesetz100.html> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Das Entgelttransparenzgesetz: Informationen zum Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz, Berlin 2017, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/117322/cbecce81bb4ce80ad969176e3a6b8293/das-entgelttransparenzgesetz-informationen-zum-gesetz-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-data.pdf> [Letzter Zugriff: 09.11.2018]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, 13. Juli 2017, abrufbar unter: www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-fuer-die-gleichberechtigte-teilhabe-von-frauen-und-maennern-an-fuehrungspositionen/119350 [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Deutschlandradio: Deutschlandradio-Staatsvertrag, Staatsvertrag über die Körperschaft des öffentlichen Rechts „Deutschlandradio“ vom 25.05.2018, abrufbar unter: <https://www.deutschlandradio.de/index.media.2e43e9bca2c-0f577d33be7732c2e037f.pdf> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Deutsche Welle: DW-Gesetz, abrufbar unter: www.dw.com/downloads/25811870/dw-gesetz.pdf [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Hessischer Rundfunk: Gesetz über den Hessischen Rundfunk vom 2. Oktober 1948 (zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Oktober 2016), abrufbar unter: <https://www.hr.de/unternehmen/rechtliche-grundlagen/das-hr-gesetz,hr-gesetz-100.html> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Mitteldeutscher Rundfunk: Verfassungen der MDR-Staatsvertragsländer (Auszüge), abrufbar unter: <https://www.mdr.de/unternehmen/organisation/struktur/download1354.html> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Norddeutscher Rundfunk: NDR-Staatsvertrag, August 2005, abrufbar unter: www.ndr.de/der_ndr/unternehmen/staatsvertrag100.pdf [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Radio Bremen: Radio-Bremen-Gesetz vom März 2016, abrufbar unter: <https://www.radiobremen.de/unternehmen/aktuell/rbgesetz102.html> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Radio Bremen: Landesgleichstellungsgesetz Bremen vom 1. Juni 2017, abrufbar unter: www.transparenz.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen2014_tp.c.102199.de&asl=bremen02.c.732.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Rundfunk Berlin-Brandenburg: Staatsvertrag über die Errichtung einer gemeinsamen Rundfunkanstalt der Länder Berlin und Brandenburg vom 25. Juni 2002, abrufbar unter: www.rbb-online.de/unternehmen/der_rbb/struktur/grundlagen/rbb_staatsvertrag.file.html/140121-rbb_StV2013.pdf [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Saarländischer Rundfunk: Saarländisches Mediengesetz vom 27. Februar 2002 (zuletzt geändert am 10. Dezember 2015), abrufbar unter: https://www.lmsaar.de/wp-content/uploads/2016/03/l_2_SMG.pdf [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Südwestrundfunk: Staatsvertrag über den Südwestrundfunk vom 3. Juli 2013 (zuletzt geändert am 1./9. April 2015), abrufbar unter: https://www.swr.de/-/id=12673462/property=download/nid=7687068/l3e12x/staatsvertrag_ueber_den_suedwestrundfunk.pdf [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Westdeutscher Rundfunk: Gesetz über den Westdeutschen Rundfunk Köln (WDR-Gesetz vom 25.04.2018), abrufbar unter: www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/profil/wdr-gesetz-102.pdf [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

ZDF: ZDF-Staatsvertrag vom 25. Mai 2018 (ursprünglich 1991), abrufbar unter: www.zdf.de/zdfunternehmen/zdf-rechtsgrundlagen-und-vorschriften-100.html [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Informationen zur Gleichstellung

ARD: Gleichstellung in der ARD, abrufbar unter: www.ard.de/home/die-ard/fakten/Gleichstellung_in_der_ARD/4127162/index.html [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Bayerischer Rundfunk: Gleichstellungskonzept BR 2017, abrufbar unter: <https://www.br.de/unternehmen/inhalt/organisation/unternehmensstruktur-gleichstellungs-beauftragte-sandra-david-100.html> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Hessischer Rundfunk: Gleichstellungsbericht 2016, abrufbar unter: https://www.hr.de/unternehmen/struktur/gleichstellungsbeauftragte-des-hessischen-rundfunks_ud_struktur_gleichstellungsbeauftragte-100.html [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Mitteldeutscher Rundfunk: Bericht der Gleichstellungsauftragten zur Gleichstellung im MDR 2016, abrufbar unter: <https://www.mdr.de/unternehmen/zahlen-und-fakten/mdr-gleichstellungsbericht-zweitausendsechzehn-100.html> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Norddeutscher Rundfunk: Gleichstellungsbericht 2017, abrufbar unter: www.ndr.de/der_ndr/unternehmen/organisation/gleichstellungsbericht102.pdf [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

ProSiebenSat.1 Media SE: Erklärung zur Unternehmensführung, abgerufen unter: <https://www.prosiebensat1.de/investor-relations/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

ProSiebenSat.1 Media SE: Geschäftsbericht 2017, Kapitel Nachhaltigkeit, Unterkapitel Mitarbeiter und Diversität, abrufbar unter: geschaeftsbericht2017.prosiebensat1.com/ [Letzter Zugriff: 31.10.2018]

Radio Bremen: Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen für das Jahr 2017, abrufbar unter: <https://www.radiobremen.de/unternehmen/organisation/veroeffentlichungen/frauenbericht102.pdf> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Rundfunk Berlin-Brandenburg: Frauenförderplan für den Rundfunk Berlin-Brandenburg (2006, aktualisierte Fassung von 2014), abrufbar unter: <https://www.rbb-online.de/unternehmen/karriere/der-rbb-als-arbeitgeber/Plan.file.html/140729-Frauenf%C3%B6rderplan.pdf> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Saarländischer Rundfunk: 7. Bericht gegenüber der Öffentlichkeit 2017/2018, abrufbar unter: https://www.sr.de/sr/home/der_sr/kommunikation/publikationen/bericht_gegenueber_der_oeffentlichkeit_2017_2018_100.pdf [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Westdeutscher Rundfunk: Gleichstellungsplan des Westdeutschen Rundfunks zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vom 15.05.2018), abrufbar unter: www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/profil/organisation/gleichstellungsbeauftragte100.html [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

ZDF: Gleichstellung im ZDF, abrufbar unter: <https://www.zdf.de/zdfunternehmen/gleichstellung-im-zdf-100.html> [Letzter Zugriff: 22.10.2018]

Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland?

Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen
Teil 1: Rundfunk

Autorinnen: Anna von Garmissen, Hanna Biresch
Supervision: Sabine Stamer, Edith Heitkämper, Ulrike Dotzer
Mitarbeit: Tanja Busch
Projektleitung: Anna von Garmissen
Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Sabine Stamer

Herausgeber: ProQuote Medien e.V.
Am Felde 13
22765 Hamburg
© 2018
1. Auflage November 2018

Satz und Layout: blau-visavis, Annette Filitz
Korrektur: Martin Zimmermann
Druck: Print24

Diese Studie wurde gefördert und unterstützt vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend