

Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland?

Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen

Rundfunk 2021



PROQUOTE MEDIEN

Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland?

Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen

Rundfunk 2021



PROQUOTE MEDIEN

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Ausgangslage und Methoden	5
2 Öffentlich-rechtlicher Rundfunk	8
2.1 Die ARD und ihre Landesrundfunkanstalten	9
2.1.1 Bayerischer Rundfunk	9
2.1.2 Rundfunk Berlin-Brandenburg	13
2.1.3 Radio Bremen	16
2.1.4 Hessischer Rundfunk	20
2.1.5 Mitteldeutscher Rundfunk	24
2.1.6 Norddeutscher Rundfunk	27
2.1.7 Saarländischer Rundfunk	31
2.1.8 Südwestrundfunk	35
2.1.9 Westdeutscher Rundfunk	38
2.2 Deutschlandradio	42
2.3 Deutsche Welle	45
2.4 ZDF	48
2.5 Arte	52
2.6 Daten im Vergleich	56
3 Privatrechtlicher Rundfunk	63
3.1 Mediengruppe RTL	63

3.2 ProSiebenSat.1 Media SE	66
3.3 Fazit	69
4 Sonderkapitel	70
4.1 Funk	70
4.2 Audio- und Bewegtbildangebote	71
4.3 Sportredaktionen	75
4.4 Programmleitung Radio	79
5 Zusammenfassung	82
6 Quellenverzeichnis	87
Impressum	92

Sandra Maischberger,
Moderatorin

„Es gibt immer etwas, das gerade dringender erscheint, als ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Chefetagen. Geschlechtergerechtigkeit ist aber eines der wirkungsvollsten Instrumente, um Gesellschaften erfolgreicher, effizienter und friedlicher zu machen. Ich bin pro Quote – auch schon um ausreichend Role Models für die nächsten Chefinnen zu schaffen.“



Foto: WDR/Thomas Kierok

Vorwort

Es geht voran!

2018 ermittelte ProQuote Medien zum ersten Mal in einer großen Studie die Besetzung von Führungspositionen im deutschen Rundfunk und verglich sie miteinander. Die Zahlen waren eine Sensation, denn nie zuvor gab es einen so umfassenden Überblick über die Anzahl von Führungsfrauen im deutschen Hörfunk oder Fernsehen. Das Ergebnis damals: ernüchternd. Nur wenige Sender hatten es geschafft, ein annähernd gerechtes Machtgefüge von Männern und Frauen zu etablieren.

Heute blicken wir wieder gespannt auf die Zahlen: Was hat sich in gut drei Jahren geändert? Auch die nun vorliegende Studie wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unterstützt. Dafür danken wir sehr.

Vorab lässt sich sagen: Uns hat erstaunt, wie weit einige Sender und Unternehmen auf ihrem Weg zur Parität gekommen sind. Das ist ein ermutigendes Signal für Journalistinnen und Medienschaffende in Deutschland! Wir von ProQuote Medien könnten uns da auf die Schulter klopfen und sagen, ja, wir haben mit unserer Arbeit dazu beigetragen, dass mehr Frauen an die Spitze gelangen und dass genauer auf Frauenrechte geschaut wird. Alles bestens also?

Tägliche Ungerechtigkeiten gegenüber Journalistinnen, Hass im Netz gerade gegen Frauen, MeToo-Skandale in deutschen Medien sprechen eine andere Sprache. Und: Wir sehen in der vorliegenden Studie auch Zahlen, bei denen wir uns fragen, ob die weibliche Macht wirklich schon so umfassend und schnell ein Unternehmen durchdrungen hat oder ob sie an einigen Stellen nicht vor allem auf dem Papier steht. Das Ergebnis scheint manchmal einfach zu schön, um wahr zu sein.

Ist Parität also ein Selbstgänger?

Wir sind an einem entscheidenden Punkt: Wird Gleichberechtigung durch alle Hierarchiestufen zu einer Selbstverständlichkeit? Dann liefert sie zahlreiche Vorbilder für nachkommende Medienfrauen. Oder bleibt sie eine komplizierte Suche, ein angestrengt hochgezüchtetes Pflänzchen, das nie das Etikett des Gewalttätigen ablegt und ohne „Pflege“ sofort wieder eingeht – im Schatten von männlich dominierendem Wildwuchs.

Gleichberechtigung von Frauen zahlt heutzutage auf das Image eines Mediums ein. Doch entscheidender ist der Spirit, der in einem Sender, einem Medienunternehmen herrscht. Gleichberechtigung und Diversität sollten selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur sein. Sie müssen gelebt werden und nicht nur auf dem Papier stehen.

Führungskräfte, „ProQuote is watching you“!

In diesem Sinne,
herzlich, Edith Heitkämper und Caroline Schmidt im Namen von ProQuote Medien

1 Ausgangslage und Methoden

Seit zehn Jahren setzt sich ProQuote Medien für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern im Journalismus ein. In diesen zehn Jahren haben wir einerseits viel erreicht: Die Branche ist sensibilisiert für das Thema Geschlechterverhältnisse in Redaktionen und Rundfunkhäusern. Nicht zuletzt haben Fälle von sexueller Belästigung etwa beim WDR und der Deutschen Welle das Bewusstsein dafür geschärft, dass die Unternehmenskultur in einigen Häusern nach wie vor männlich dominiert ist. Awareness und Öffentlichkeit sind wichtige Pfeiler, um bestehende Verhältnisse zu verändern. Allerdings reichen sie nicht aus. ProQuote setzt daher weiter auf belastbare Erkenntnisse zur Gender-Realität in den Medienhäusern, um eine Faktengrundlage für weitere Maßnahmen zu schaffen. Wie viele Frauen befinden sich tatsächlich in Führungspositionen und wie viel publizistischen Einfluss haben sie auf Programme und Veröffentlichungen?

Diese Frage wird die vorliegende Studie nach 2018 nun zum zweiten Mal beantworten (vgl. v. Garmissen/Biresch 2018). Sie gliedert sich – wie ihre Vorgängerin – in zwei Teile. Der vorliegende erste Teil betrachtet den Rundfunk, der zweite Teil wird sich mit Print- und Onlinemedien in Deutschland beschäftigen. Der Vergleich mit den Ergebnissen der Studie von 2018 ermöglicht die Einordnung der aktuellen Erkenntnisse über die Frauenanteile in den Sendern und Anstalten. Zudem erlaubt er Einblicke in zeitliche Entwicklungen.

Untermauert wird der vorrangig quantitative Ansatz von ProQuote durch die qualitative Studie der Medienwissenschaftlerinnen Stine Eckert und Karin Assmann von 2021. Sie haben in „The “ProQuote“ initiative: women journalists in Germany push to revolutionize newsroom leadership“ analysiert, wie sich eine freiwillige Quote in den Redaktionen auf die Stellung und den Einfluss von Frauen auswirkt, und kommen unter anderem zu dem Schluss, dass sich neue Rekrutierungsmethoden, Führungsmodelle und Führungsansätze als normal etablieren, wenn es mehr weibliche Führungskräfte gibt (vgl. Eckert/Assmann 2021, S.15). Die Anzahl hat demnach nachweislich Einfluss auf die Arbeits- und Führungskultur.

Die vorliegende Studie konzentriert sich bei der quantitativen Erhebung der aktuellen Geschlechterverteilung auf Informationen, die die Sender selbst erteilen (Gleichstellungsberichte, Frauenförderpläne, Dienstvereinbarungen, Nachhaltigkeitsberichte, öffentlich zugängliche Online-Informationen etc.) und reiht sich ein in vergleichbare Erhebungen aus angrenzenden Bereichen wie etwa die Studie „Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität“ von Elizabeth Prommer und Kolleginnen aus dem Jahr 2021. Diese baut auf der Vorgänger-Erhebung von 2017, „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“ von Prof. Dr. Elizabeth Prommer und Dr. Christine Linke auf und konstatiert nach wie vor Repräsentationslücken. Zwar gebe es in einigen Bereichen Fortschritte, allerdings bestehe in anderen noch ein großer Handlungsbedarf, um zu einer ausgewogenen Repräsentation der Bevölkerung in Film und Fernsehen zu kommen. In Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit bezeichnet Prommer beispielsweise den Bereich der Showmoderation und der Expertinnen im Programm als große Baustellen (vgl. Prommer/Stüwe/Wegner 2021, S.21).

Die Professorin für Kommunikations- und Medienwissenschaft sowie Direktorin des Instituts für Medienforschung an der Universität Rostock Prommer hat die Autorinnen der vorliegenden Studie darüber hinaus wie bereits 2018 wissenschaftlich beraten.

Methoden

Die vorliegende Studie setzt sich wie die Auftakt-Studie von 2018 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 hoch in den Führungsetagen? Wie stark sind Frauen in den Kontrollgremien der öffentlich-rechtlichen Sender vertreten und welche Rolle spielen sie in Aufsichtsräten und Programmbeiräten der großen privaten Medienhäuser? Andererseits sind auch qualitative Aussagen von Interesse: Welche Ziele formulieren die Sender zur Verbesserung der Chancengleichheit im eigenen Haus? Und was wird getan, um diese zu erreichen? Wie stehen sie dem Instrument der Frauenquote gegenüber? Das unveränderte Design der Studie erlaubt zudem bedeutende Aussagen über die Entwicklung in den einzelnen Anstalten und Mediengruppen. Hier standen folgende Fragen im Mittelpunkt: Wie haben sich die Frauenanteile in der Gesamtbelegschaft, in den Führungsetagen und speziell im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung seit 2018 verändert? Welche Maßnahmen oder Ziele sind hinzugekommen und von welchen Instrumenten haben sich Sender gegebenenfalls verabschiedet?

Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, hat ProQuote Medien im Juli 2021 die Intendanten und Intendantinnen der ARD-Landesrundfunkanstalten, des ZDF, des Deutschlandradios und der Deutschen Welle angeschrieben, ebenso den Programmdirektor von Arte, den Geschäftsführer der Mediengruppe RTL Deutschland, den Vorstandsvorsitzenden von ProSiebenSat.1 und die Chefredakteure bzw. Sprecher*innen der Verlagssender Bild und Welt sowie von Spiegel TV. Alle Medienhäuser und Anstalten haben sich an der Studie beteiligt – mit mehr oder weniger ausführlichen Antworten. Weitere Angaben, insbesondere zur Zusammensetzung der betrachteten Aufsichtsgremien, ließen sich den Webseiten der Sender entnehmen.

Da ProQuote Medien sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern im Journalismus einsetzt, konzentriert sich unsere Untersuchung 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 selbstverständlich mehr Einfluss und Verantwortung als beispielsweise eine Redaktionsleiterin oder ein Redaktionsleiter – auch wenn es sich in beiden Fällen um Führungspositionen handelt.

Ziel der Erhebung war es, die Frauenmachtanteile in allen betrachteten Sendern zu ermitteln und sie mit den Ergebnissen der Studie von 2018 zu vergleichen. In die Zählungen einfließen sollten jeweils die vier obersten Hierarchieebenen. Notwendige Grundlage für diese Gender-Analysen sind die Organigramme der Sender. Leider stellten nicht alle öffentlich-rechtlichen Sender und keiner der Privatsender die erbetenen Daten zur Verfügung. Teilweise ist es ProQuote dennoch gelungen, Einblick in die Organisationsstruktur der Sender zu erhalten. Bei den Privatsendern konnten – wie bereits 2018 – mangels Daten keine Frauenmachtanteile ermittelt werden. Eine Sonderstellung nimmt Arte als deutsch-französischer Sender ein. Hier ließ sich ebenfalls kein Frauenmachtanteil 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. Landes-

direktionen, 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 Frauenmachtanteile im Bereich der redaktionellen Programmverantwortung eingeflossen sind Direktionen wie Verwaltung, Distribution und Technik sowie Justiziarate 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 direkt zum Bereich der redaktionellen Programmverantwortung.

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-Kapiteln 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 zwischen 18 und 24 Monaten). 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 möchte ProQuote Medien auch diesmal ausgewählte Bereiche von besonderem publizistischen Stellenwert analysieren. Im Fokus stehen bei dieser Erhebung zum einen digitale Formate und Sender, die als Avantgarde der Branche gelten: Wie viele Frauen haben bei funk, dem jungen Angebot von ARD und ZDF, Leitungsfunktionen? Wer trifft bei den TV-Ablegern von Spiegel, Bild und Welt die programmrelevanten Entscheidungen? Und wer leitet die vergleichsweise jungen Audio- und Videoressorts überregionaler Print-Marken?

Zum Zweiten liegt ein Schwerpunkt der Studie auf dem Bereich des Sportjournalismus. Neben der Frage, wie viele Frauen dort Abteilungen leiten, geht es auch um Ursachenforschung: Warum fällt der Frauenanteil in den Sport-Führungsrängen des Rundfunks nach wie vor gering aus?

Analog zur Studie von 2018 hat ProQuote zudem den Bereich Hörfunk detaillierter analysiert. Leitfrage war, wie viele Radio-Chefredaktionen weiblich besetzt waren und wie sich der Frauenanteil von 2018 bis 2021 entwickelt hat. Dazu fanden zwischen September und Dezember 2021 diverse Zählungen statt. Die Ergebnisse werden in Kapitel 4 dargestellt. Alle Zählungen beruhen zum einen auf Selbstauskünften der Sender, zum anderen auf Onlinerecherche. Sie folgen dem Zwei-Quellen-Prinzip, das besagt, dass die ermittelten Inhalte bei mindestens zwei voneinander unabhängigen Quellen zu finden sind. Genaue Quellenangaben sind den jeweiligen Kapiteln zu entnehmen. Ließen sich Angaben der Medienhäuser nicht nachvollziehen, ist dies in den entsprechenden Kapiteln vermerkt.

Für alle Zählungen gilt: In Fällen, in denen eine Person mehrere Positionen innehat, wurde die entsprechende Person nur einmal gezählt. Falls die Positionen unterschiedliche Ebenen betreffen, wurde nur die jeweils höchste Ebene berücksichtigt.

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: Der föderale Medienverbund).

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. Über deren Zusammensetzung entscheiden entsendeberechtigte Organisationen, Gruppen und Verbände, die in den jeweiligen Rundfunkgesetzen aufgeführt sind. Bei Mehr-Länder-Anstalten werden die beteiligten Länder proportional berücksichtigt (ARD: Rundfunkgesetze).

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 die Intendantin oder den Intendanten, und trifft teilweise auch weitere Personalentscheidungen. Größe und Zusammensetzung des Gremiums variieren von Sender zu Sender. Generell vorgesehen sind Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Konfessionen, von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sowie aus der Politik. Die Amtszeit der Rundfunkräte unterscheidet sich in den einzelnen Anstalten und beträgt in der Regel vier, fünf oder sechs Jahre.

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 entsenden Beschäftigte des Senders Mitglieder. Der Verwaltungsrat prüft den Haushaltsvorschlag und den Jahresabschluss, schließt den Dienstvertrag mit der Intendantin oder dem Intendanten und überwacht die Geschäftsführung.

Gender-Analysen

Im Folgenden werden analog zur Studie 2018 die neun ARD-Landesrundfunkanstalten, das Deutschlandradio, die Deutsche Welle, das ZDF und der europäische Kulturkanal Arte näher betrachtet. Der Fokus liegt bei dieser Analyse auf der Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den vergangenen drei Jahren. Von Interesse sind insbesondere der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft und der Gesamtführung, in der journalistischen Ausbildung und der journalistisch-programmverantwortlichen Führungsriege sowie in den Kontrollgremien. Qualitative Aussagen zu Zielen und Fördermaßnahmen sowie die Haltungen 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 die Institution auf ihrer Onlinepräsenz in der Rubrik „Wie wir funktionieren“ (ARD: Der föderale Medienverbund). Dort veröffentlicht die ARD auch Personal-kennzahlen und prozentuale Frauenanteile in der Belegschaft sowie den Führungspositionen der einzelnen Anstalten. Da die Daten bis zum Ende des Untersuchungszeitraums dieser Studie im Herbst 2021 auf dem Stand von Ende 2019 waren, sind sie in die vorliegende Analyse nur dann eingeflossen, wenn Pro-Quote nach Anfrage keine aktuelleren Zahlen aus den Sendern vorgelegt wurden.

Alle ARD-Anstalten haben mittlerweile die Charta der Vielfalt unterzeichnet (vgl. Charta der Vielfalt) und sich damit verpflichtet, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen und Chancengleichheit für ihre Beschäftigten weiter zu fördern (ARD: Gemeinsam sind wir Vielfalt).

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.

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.

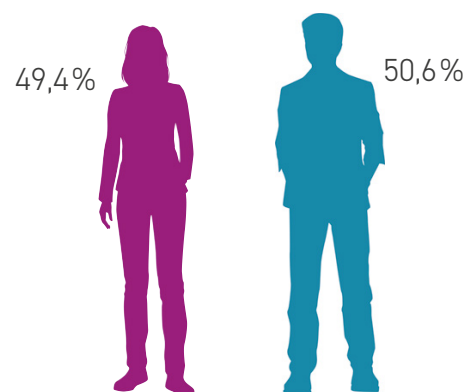
2.1.1 Bayerischer Rundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Bayerische Rundfunk (BR) ist die öffentlich-rechtliche Landesrundfunkanstalt im Freistaat Bayern mit Hauptsitz in München. Ende 2020 beschäftigte der BR 3577 festangestellte Mitarbeitende, davon 1766 Frauen und 1811 Männer. Bei den arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen sieht die Verteilung etwas anders aus: Von den insgesamt 1733 freien Mitarbeitenden waren 964 Frauen und 769 Männer.

Ausgebildet wurden im BR 2020 insgesamt 51 Volontierende, davon 38 Frauen und 13 Männer. Bei den Programmvolontierenden waren Frauen mit einem Anteil von 83,3 Prozent eindeutig in der Mehrzahl: 20 von 24 waren im Jahrgang 2020 weiblich, vier männlich.

Abbildung 1: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft des BR



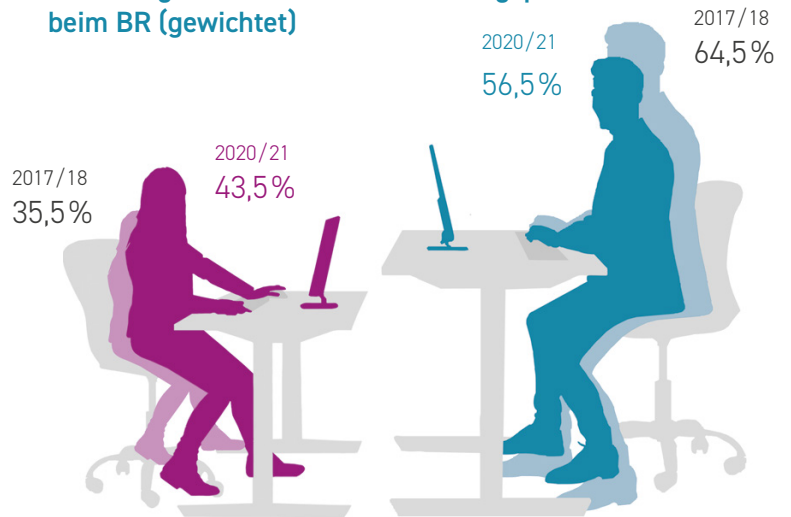
Quelle: BR, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

Führungskräfte

Nach Angaben des BR liegt der Frauenanteil in Führungspositionen zum Stichtag 31.12.2020 bei 36,3 Prozent. Von insgesamt 160 Führungskräften auf den Hierarchieebenen Geschäftsleitung, Hauptabteilungs-, Programmbereichs-, Abteilungs- sowie Redaktionsleitungen sind demnach 58 weiblich. Zum Stichtag 30.06.2021 steigerte sich der Frauenanteil laut BR auf knapp über 37 Prozent.

Für den journalistisch-redaktionellen Bereich ergibt sich gemäß dem Organigramm Stand März 2021, das ProQuote vorliegt, ein besseres Geschlechterverhältnis. Bei Intendanz, Informations- und Kulturdirektion sowie den dazugehörigen Programmbereichen und Redaktionen beträgt der Frauenanteil insgesamt 44,9 Prozent. Gewichtet man die Hierarchiestufen entsprechend ihrer Rangfolge, liegt der Frauenanteil bei 43,5 Prozent.

Abbildung 2: Journalistische Führungspersonen beim BR (gewichtet)



Quelle: Organigramm des BR, Stand Oktober 2021

Tabelle 1: Frauenmachtanteil im Bereich Redaktions- und Programmverantwortung des BR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	0	1	100,0
Direktionen	2	0	0,0
Programmbereichsleitungen	8	4	33,3
Redaktionsleitungen etc.	39	35	47,3
Gesamt	49	40	44,9
Gesamt gewichtet			43,5

Quelle: Organigramm des BR, Stand März 2021

Entwicklung

Der Wechsel an der Spitze des BR im Februar 2021 hatte große Auswirkungen auf den Frauenmachtanteil in der Anstalt. Mit Dr. Katja Wildermuth leitet zum ersten Mal eine Intendantin den Bayerischen Rundfunk. Dementsprechend ist der gewichtete Frauenanteil von 35,5 Prozent im Jahr 2018 auf aktuell 43,5 Prozent gestiegen. Die Neubesetzung des im Oktober 2021 frei gewordenen Postens der Programmdirektion Kultur wäre eine Chance gewesen, den Anteil noch weiter in Richtung Parität zu erhöhen. Mit der Entscheidung für Björn Wilhelm als Nachfolger von Dr. Reinhard Scolik ändert sich an der Geschlechterverteilung auf

den ersten beiden Hierarchieebenen vorerst jedoch nichts. Im Bereich der Redaktionsleitungen beschäftigt der BR derzeit hingegen deutlich mehr Frauen als noch 2018. Die Quote stieg von 39,7 auf 47,3 Prozent.

Kontrollgremien

Der Rundfunkrat des BR umfasst unverändert 50 Mitglieder. Über die Zusammensetzung entscheiden wie auch bei allen anderen ARD-Anstalten die entsendenden Organisationen und Stellen. Im Oktober 2021 waren 17 Mitglieder weiblich, das entspricht einem Anteil von 34 Prozent. 2018 lag er bei noch geringeren 30 Prozent. Nicht verändert hat sich die Dominanz der Männer in den Spitzenpositionen des Gremiums. Nach wie vor ist dort keine Frau vertreten. Damit setzt sich im Vorstand eine Tradition fort, die laut der Studie „Frauen in Kultur und Medien“ (vgl. Deutscher Kulturrat 2016, S.124) seit 1994 besteht. Der Vorsitz ist mindestens seither männlich besetzt. Der Ausschuss für Wirtschaft und Finanzen war zum Zeitpunkt der Erhebung unbesetzt.

Im Verwaltungsrat des BR gab es eine leichte Verschiebung zugunsten der Frauen. Von sieben Mitgliedern sind 3 weiblich und 4 männlich. 2018 waren es noch fünf Männer und zwei Frauen.

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	2	0	0,0
Mitglieder	33	17	34,0

Quelle: <https://www.br.de/unternehmen/inhalt/organisation/rundfunkrat/mitglieder-v2-100.html>, Stand 11.10.2021

Ziele und Maßnahmen

Der BR überarbeitet seit dem ersten Gleichstellungskonzept 2010 die Selbstverpflichtungen und Zielsetzungen zur Chancengleichheit im Drei-Jahres-Rhythmus. Im aktuellen Konzept aus dem Jahr 2020 heißt es, es bestehe hinsichtlich des Ziels einer paritätischen Besetzung von Führungsfunktionen weiterhin Handlungsbedarf. „In oberen Gehaltsgruppen bzw. Führungsfunktionen sind Frauen im Bayerischen Rundfunk auch heute noch unterrepräsentiert“ (vgl. BR: Gleichstellungskonzept 2020, S.5).

In der Folge wurde das 2019 entwickelte Konzept „Mehr Frauen in Führung“ in das Gleichstellungskonzept integriert. Laut BR hat die Umsetzung begonnen. Unter anderem werden seit Juli 2020 neu zu besetzende Positionen grundsätzlich intern bekannt gemacht und explizit Frauen zur Bewerbung aufgefordert, wie der BR mitteilt. Die Möglichkeit zur Telearbeit soll auch über Corona hinaus bestehen bleiben.

Im Frühsommer 2021 startete der BR nach Vorbild der britischen Anstalt BBC für eine Pilotphase eine 50:50-Challenge. Teilnehmende Redaktionen setzen sich das Ziel, für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vor der Kamera zu sorgen und dies regelmäßig zu prüfen (vgl. BBC: 50:50).

Für eine feste Zielvorgabe im Bereich Musik hat sich das junge Programm PULS entschieden: Die Hälfte der Musiktitel im Programm stammt seit dem Weltfrauentag 2021 von Interpretinnen.

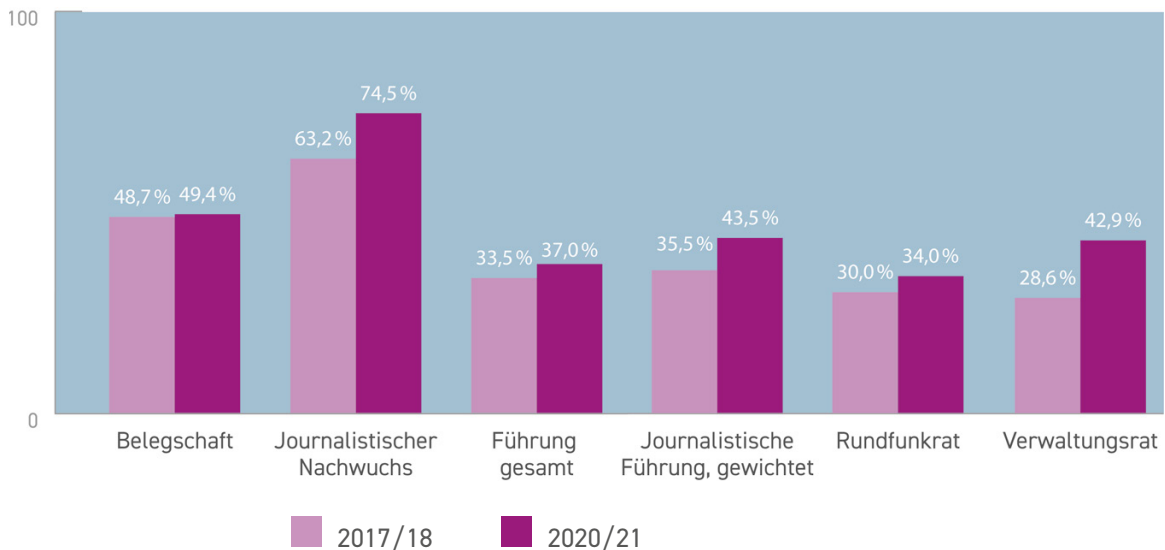
Fazit

Der eingeleitete Kulturwandel beim BR nimmt vor allem auch dank des Engagements eines lebendigen Frauennetzwerks innerhalb des Senders Gestalt an. Mit der Ernennung von Intendantin Dr. Katja Wildermuth ist der Sender der Parität auch in höheren Leitungsebenen einen großen Schritt nähergekommen. Das BR-Frauennetzwerk forderte 2020 in einem offenen Brief an den BR-Rundfunkrat die Besetzung der Intendanz mit einer Frau (vgl. Niemeier 2020). Trotz dieses Erfolgs bleibt die wichtige Hierarchieebene der Programmdirektion nach wie vor männlich dominiert. Bei der Neubesetzung der Programmdirektion Kultur Ende 2021 hat der BR eine große Chance verpasst.

Auch die Gleichstellungsbeauftragte des BR Bettina Busch räumt in der Antwort an ProQuote ein, dass es im Sender noch einiges zu tun gäbe, um die paritätische Besetzung von Führungspositionen überall zu erreichen. Das Instrument der Frauenquote lehnt der BR dennoch ab. Busch verweist darauf, dass es sinnvoller sei, konkrete Ziele zu benennen und die richtigen Strategien zu wählen. Diese seien im neuen Gleichstellungskonzept festgehalten (s.o.). Ob und wann es zu einer Parität in den leitenden Positionen führen wird, werden die kommenden Jahre zeigen.

Die Daten auf einen Blick:

Abbildung 3: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des BR



„Die Quote ist eines dieser wunderbaren Instrumente, die sich unbemerkt machen, indem sie wirken: Es wird so normal, dass Frauen führen, dass niemand mehr versteht, warum das irgendwann einmal nicht so war. Wir von der taz können nur dazu raten.“

Foto: Joern Neumann

Ulrike Winkelmann,
Chefredakteurin der
tageszeitung taz

2.1.2 Rundfunk Berlin-Brandenburg

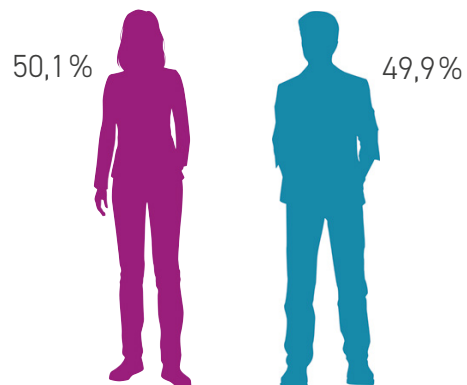
Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Rundfunk Berlin-Brandenburg, entstanden 2003 aus der Fusion des Senders Freies Berlin und des Ostdeutschen Rundfunks Brandenburg, ist die Landesrundfunkanstalt für die Bundesländer Berlin und Brandenburg. Ende 2020 beschäftigte der RBB insgesamt 2070 festangestellte Mitarbeitende, davon 1038 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 50,1 Prozent. Der RBB hat damit auch bei der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Parität erreicht. Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil insgesamt noch bei 48,6 Prozent.

Die Ausbildung von Volontärinnen und Volontären für den RBB ist nach wie vor an die electronic media school (ems) ausgelagert, die seit 2001 als Schule für Journalist*innen und Kommunikator*innen in Potsdam-Babelsberg fungiert. Träger sind die Medienanstalt Berlin-Brandenburg (mabb) und der Rundfunk Berlin-Brandenburg. Im aktuellen Jahrgang 2021 absolvieren sieben Frauen und neun Männer ihre Ausbildung. Damit ist im Unterschied zum Jahrgang 2017 der Frauenanteil auf 43,8 Prozent gesunken. Damals verzeichnete die ems zehn Absolventinnen und sechs Absolventen.

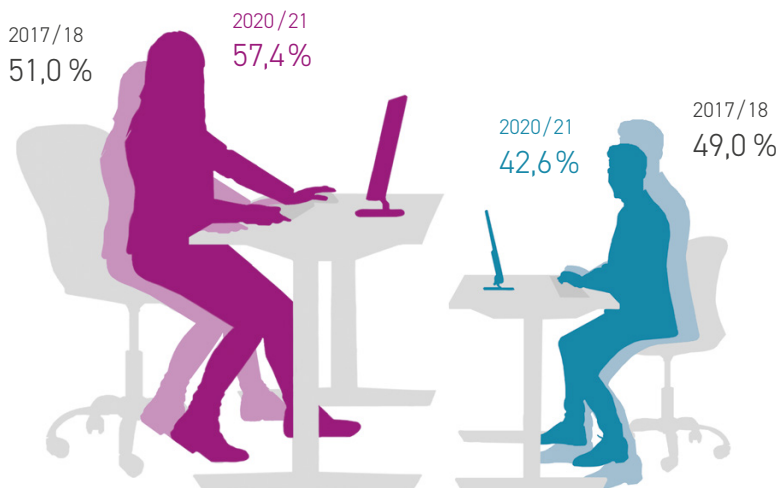
Am Traineeprogramm des RBB nehmen derzeit acht Trainees teil, drei von ihnen sind Frauen. Darüber hinaus absolviert nach Angaben des RBB eine Studentin den praktischen Teil ihrer dualen Ausbildung im Sender.

Abbildung 4: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft des RBB



Quelle: RBB, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

Abbildung 5: Journalistische Führungspersonen beim RBB (gewichtet)



Quellen: Organisationsplan rbb vom Mai 2021: https://www.rbb-online.de/unternehmen/der_rbb/struktur/organigramm-rbb.file.html/200101_organigramm_rbb.pdf; Organigramm des RBB, Stand August 2021

Führungskräfte

Der Frauenanteil in den ersten drei Führungsebenen des RBB beträgt laut den aktuellsten Personalkennzahlen 49,4 Prozent (2020). Wie der RBB ProQuote im August 2021 mitteilte, sind derzeit zwei Führungspositionen unbesetzt. Im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung, der im Fokus des ProQuote Gender-Monitorings steht, schneidet der RBB bezüglich der Teilhabe von Frauen sehr gut ab. 58,8 Prozent der Führungspositionen sind laut Organigramm Stand August 2021 mit Frauen besetzt, gewichtet nach den Hierarchieebenen sind es 57,4 Prozent. Der RBB erreicht damit im Vergleich den höchsten Wert aller neun Rundfunkanstalten. 2018 hat er den zweithöchsten Frauenmachtanteil erzielt.

Tabelle 3: Frauenmachtanteil im Bereich Redaktion- und Programmverantwortung des RBB

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	0	1	100,0
Direktionen	1	0	0,0
Chefredaktion, Hauptabteilungen	4	4	50,0
Abteilungen, Regionalstudios	9	15	62,5
Gesamt	14	20	58,8
Gesamt gewichtet			57,4

Quelle: Organigramm des RBB (Stand August 2021)

Entwicklung

Bereits vor drei Jahren beschäftigte der Sender auch in den Führungsebenen mehr Frauen als Männer (51 Prozent gewichtet, ungewichtet 54,1 Prozent). Dieser Anteil ist noch einmal deutlich gestiegen. Ursächlich dafür sind vor allem Neubesetzungen auf der Ebene der Chefredaktionen und Hauptabteilungen. Waren dort 2018 noch 28,6 Prozent der Positionen mit Frauen besetzt, so sind es nunmehr 50 Prozent. Auch auf der Ebene der Abteilungen und Regionalstudios hat sich der schon damals über 50 Prozent liegende Frauenanteil weiter erhöht. 62,5 Prozent der Leitungsfunktionen sind nun mit Frauen besetzt, 2018 waren es 60,7 %.

Kontrollgremien

Dem Rundfunkrat des RBB gehören weiterhin 30 Mitglieder an. Zum Zeitpunkt der Erhebung war ein Sitz nicht besetzt, sodass sich Stand Ende Juli 2021 eine Geschlechterverteilung von neun Frauen und 20 Männern ergibt. Im Vergleich zu 2018 ist der Frauenanteil damit deutlich gesunken, von 60,7 auf nur mehr 31,0 Prozent. Die Erklärung hierfür liegt im RBB-Rundfunkstaatsvertrag begründet. Dort ist in § 14 Abs.3 die Zusammensetzung des Rundfunkrats mit folgender Vorgabe geregelt: „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“ (vgl. RBB: Staatsvertrag, S.10). Das Geschlechterverhältnis hat sich somit im Vergleich zur vorherigen Amtsperiode umgekehrt. Den Vorsitz hat weiterhin 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**	20	9	31,0

* Die Vorsitzende ist zugleich auch Vorsitzende eines Ausschusses. Ein Ausschussvorsitzender ist ebenfalls zugleich stellvertretender Ausschussvorsitzender. Gemäß der ProQuote-Zählmethode wurden sie aber nur einmal – und zwar auf der höheren Ebene – berücksichtigt.

**Hier war zum Zeitpunkt der Erhebung ein Sitz vakant.

Quellen: Website des RBB, https://www.rbb-online.de/unternehmen/der_rbb/gremien/verwaltungsrat/verwaltungsrat-mitglieder-2019-2023.html, Stand Oktober 2021

Der Verwaltungsrat des RBB ist mit vier Frauen und vier Männern nach wie vor paritätisch besetzt. Auch beim Vorsitz hat sich nichts geändert: Ihn hat ein Mann inne, den stellvertretenden Vorsitz weiterhin eine Frau. Die Zusammensetzung des RBB-Verwaltungsrats unterliegt einer Frauenquote: Mindestens drei der vom Rundfunkrat gewählten Mitglieder müssen weiblich sein (vgl. RBB: Staatsvertrag, S. 12).

Ziele und Maßnahmen

Um die Gleichstellung und Teilhabe von Frauen im RBB zu gewährleisten, setzt der Sender seit 2006 auf einen Frauenförderplan. Darin verpflichtet sich der RBB zu einer frauen- und familienorientierten Personal- und Personalentwicklungspolitik (vgl. RBB: Frauenförderplan). Diese umfasst konkrete Maßnahmen und Zielvorgaben, um die Repräsentanz von Frauen in allen Bereichen der Anstalt sicherzustellen und Diskriminierung zu verhindern. Die Vorgaben sind jeweils für zwei Jahre verbindlich festgelegt, die aktuellen Regeln gelten im Zeitraum 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2022.

So ermöglicht der RBB beispielsweise individuelle Teilzeitmodelle und flexible Arbeitszeitregelungen. Stellen mit Leitungsaufgaben sind grundsätzlich teilbar und können auch in Teilzeit ausgeübt werden. Zudem bietet der RBB Fortbildungen an, die sich insbesondere an Frauen richten.

2020 hat sich die Anstalt ein Leitbild mit sechs Werten gegeben, wie der RBB in seinem Antwortschreiben an ProQuote mitteilt. Einer dieser Werte lautet Diversität. Vielfalt solle nach innen in der Belegschaft, nach außen im Programm und auch mit Blick auf das vielfältige Publikum gestärkt werden.

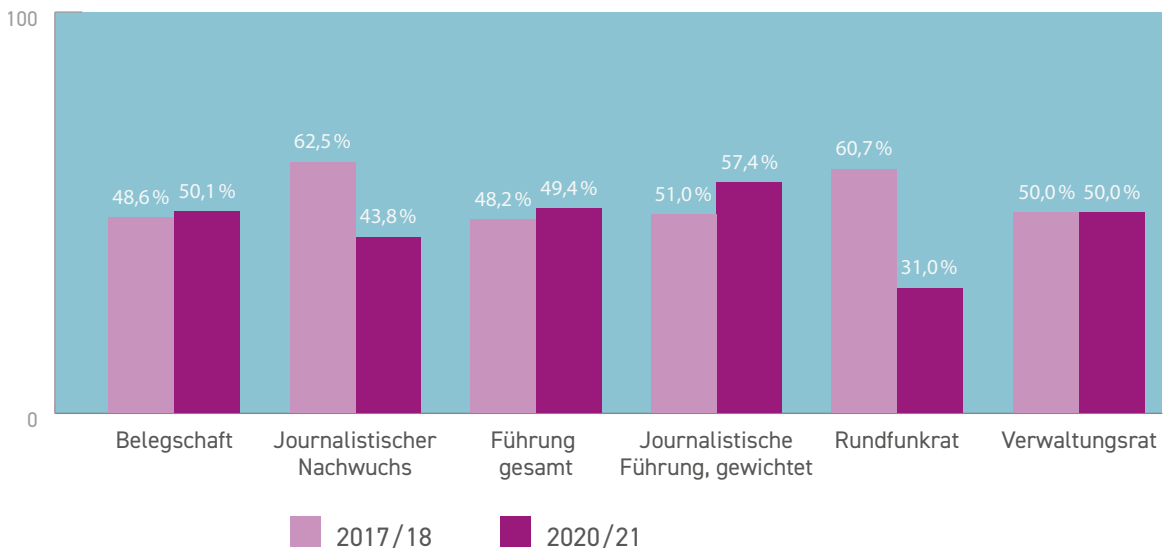
Fazit

Der RBB steht im Hinblick auf Partizipation von Frauen auch 2021 an der Spitze aller öffentlich-rechtlichen Anstalten. Intendantin Patricia Schlesinger setzt die Frauenförderung auch nach längst erreichter Parität weiterhin konsequent um. Der hohe Frauenanteil im Sender, vor allem im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung, ist das Ergebnis einer nachhaltigen Frauenagenda, die Dagmar Reim als erste RBB-Intendantin bereits 2006 in Form des Frauenförderplans auf den Weg gebracht hat. Er wird fortlaufend aktualisiert und umgesetzt. Zum Erfolg trägt auch der Fokus auf eine familienorientierte Per-

sonalpolitik bei, die Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung gleichrangig stellt. Das Instrument der Frauenquote hielt der RBB auf diesem Weg nicht für notwendig. Man habe stattdessen auf Grundlage des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes einen sendereigenen Frauenförderplan in Zusammenarbeit mit der Frauenvertreterin erarbeitet, wie die Personalabteilung ProQuote mitteilte. Eine darüber hinausgehende Frauenquote sehe man als nicht erforderlich an.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 6: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des RBB



2.1.3 Radio Bremen

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

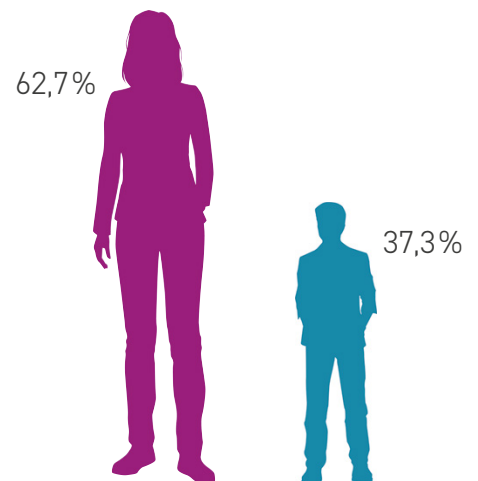
Radio Bremen (RB) ist die kleinste ARD-Rundfunkanstalt. 233 festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigte Radio Bremen bei der letzten Unternehmenszählung Ende 2020. 87 davon waren männlich, 146 weiblich, der Frauenanteil liegt demnach bei 62,7 Prozent. Nach Angaben der Intendantin Dr. Yvette Gerner arbeiteten 237 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haus, die einen arbeitnehmerähnlichen Status hatten.

Im Jahr 2020 volontierten bei RB fünf Frauen und vier Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 55,6 Prozent.

Führungskräfte

Insgesamt lag Frauenführungsanteil nach Angaben von Radio Bremen Ende 2020 bei 33,3 Prozent. Für den Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung von RB ermittelte ProQuote auf Grundlage des Organigramms Stand September 2021 einen ungewichteten Frauenanteil von 43,5 Prozent. Gewichtet liegt der Anteil bei 44,1 Prozent. Dass die Rundfunkanstalt seit 2019

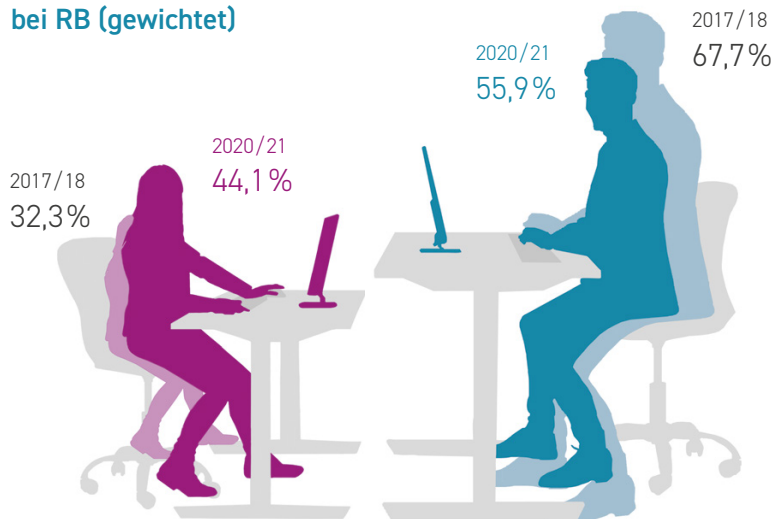
Abbildung 7: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft des RB



Quelle: RB, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

von einer Intendantin geleitet wird, wirkt sich deutlich auf die Frauenquote aus. Der Programmdirektion allerdings steht weiterhin ein Mann vor. Auf der Ebene der Hauptabteilungen sind 33,3 Prozent Frauen in führenden Positionen, bei den Redaktionen und Abteilungen sind es 46,7 Prozent.

Abbildung 8: Journalistische Führungspersonen bei RB (gewichtet)



Quelle: RB, Organigramm und Organisationplan <https://www.radiobremen.de/ueber-uns/programmdirektion-100.html>, Stand September 2021

Tabelle 5: Frauenmachtanteil im Bereich Redaktions- und Programmverantwortung von RB

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	0	1	100,0
Programmdirektion	1	0	0
Chefredaktion, Hauptabteilungen	4	2	33,3
Abteilungen, Redaktionen	8	7	46,7
Gesamt	13	10	43,5
Gesamt gewichtet			44,1

Quelle: RB, Organigramm und Organisationplan <https://www.radiobremen.de/ueber-uns/programmdirektion-100.html>, Stand September 2021

Entwicklung

Im Vergleich zu 2018 hat sich die Frauenquote im Bereich der Programm- und Produktionsverantwortung bei Radio Bremen erhöht. Damals ermittelte ProQuote einen ungewichteten Frauenanteil von 40 Prozent und einen gewichteten Anteil von 32,3 Prozent in den Führungspositionen. Damit ist der Frauenmachtanteil ungewichtet um 3,5 Prozentpunkte und gewichtet um sogar 11,8 Prozentpunkte gestiegen.

Intendantin Dr. Yvette Gerner betont in ihrem Antwortschreiben an ProQuote, dass das Geschlechterverhältnis in der mittleren Managementebene von RB in den letzten Jahren ausgewogener gestaltet und mehr Programmverantwortung an einzelne Frauen übertragen worden sei. Als Beispiele nennt sie ein erweitertes Aufgabenprofil von Chefredakteurin Katja Pietsch und den neu geschaffenen Zweig „Pop Programme“, der von Felicia Reinstädt geleitet wird.

Kontrollgremien

Das Radio-Bremen-Gesetz in der Fassung von 2021 schreibt vor, dass Frauen und Männer im Rundfunkrat „bei der Wahl der Mitglieder jeweils zu fünfzig Prozent berücksichtigt werden“ sollen (vgl. RB: Radio-Bremen-Gesetz, §10). Das ist nahezu umgesetzt. Der Rundfunkrat von Radio Bremen hatte zum Zeitpunkt der Erhebung im Oktober 2021 32 Mitglieder, ein Posten war vakant. Der Frauenanteil unter den Mitgliedern liegt bei 48,4 Prozent. 15 Posten sind mit Frauen besetzt, 16 mit Männern.

Den Posten des Vorsitzes im Rundfunkrat hat ein Mann inne, Stellvertreterin ist eine Frau. Den Ausschüssen sitzen zu 66,7 Prozent Frauen vor. Von den Stellvertretungs-Posten der Ausschüsse sind 33,3 Prozent mit Frauen besetzt.

2018 wies der Rundfunkrat noch einen deutlichen Männerüberschuss auf. Damals waren zwölf der insgesamt 32 Mitglieder weiblich und 20 männlich. Auch die Vorsitze hatten Männer inne. Die Frauenquote insgesamt betrug damals 37,5 Prozent.

Tabelle 6: Führende Positionen im Rundfunkrat von RB

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz	0	1	100,0
Ausschuss-Vorsitz	1	2	66,7
Stellv. Ausschuss-Vorsitz	2	1	33,3
Mitglieder*	16	15	48,4

* Hier war zum Zeitpunkt der Erhebung ein Sitz vakant.

Quelle: Website von RB, <https://www.radiobremen.de/ueber-uns/gremien/rundfunkrat-mitglieder-104.html>, Stand Oktober 2021

Im Verwaltungsrat hingegen gab es 2018 eine knappe Frauenmehrheit: Fünf von neun Mitgliedern waren weiblich. Aktuell hat sich dieses Verhältnis zugunsten der Männer verschoben: Zum Zeitpunkt der Erhebung im Oktober 2021 sind vier der Mitglieder Frauen, fünf Männer. Die Posten des Vorsitzes und des stellvertretenden Vorsitzes haben ebenfalls Männer inne.

Ziele und Maßnahmen

Radio Bremen arbeitet laut Intendantin Gerner mit einer „gezielten Personal- und Führungskräfteentwicklung darauf hin, den weiblichen Anteil in den verschiedenen Gehaltsgruppen systematisch zu steigern.“ Dazu gehörten demnach unter anderem Top-Sharing-Modelle für Führungskräfte, eine „familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung“ oder ein Cross-Mentoring-Prozess, der Mitarbeiterinnen, die noch keine Führungsverantwortung tragen, Perspektiven eröffnen sollte. Zudem entwickle die AG „Mehr Frauen in Führung“ regelmäßig neue Angebote.

Zudem verweist Gerner auf das Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Bremen, auf dessen Grundlage RB arbeite – und auf den Frauenförderplan, der 2019 als Dienstvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Personalrat geschlossen wurde. Damit soll der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt und die Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgeltgruppen und Hierarchiestufen abgebaut werden. „Festgeschrieben ist unter anderem, wie sich das Verhältnis zwischen Mann und Frau bis Ende 2023 in bestimmten Gehaltsgruppen entwickeln soll“, schreibt Gerner. Die Umsetzung der Dienstvereinbarung werde jährlich überprüft.

Als Beispiel für eine Vorgabe in der Personalentwicklung nennt Gerner, dass Stellenausschreibungen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, speziell kenntlich gemacht werden müssten. Bei den Stellenbesetzungsverfahren sollten möglichst auch qualifizierte Bewerberinnen eingeladen werden. Im Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen für das Jahr 2020 räumt Gerner allerdings ein, dass es Radio Bremen bei externen Bewerberinnen nicht immer gelinge, mit den Gehaltsangeboten mitzuhalten, die Top-Führungsfrauen von anderen Organisationen angeboten würden (vgl. RB: Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten für das Jahr 2020).

Dennoch zieht sie eine positive Bilanz: Hoffnungsvoll stimme sie die Tatsache, dass im Jahr 2020 die Frauen bei den Höhergruppierungen im Unternehmen deutlich in der Überzahl gewesen seien (80 Prozent) und dass das Wachstum bei Teilzeit-Arbeitsverhältnissen sich nunmehr beinahe gleich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteile, „Es sind also mehr männliche Mitarbeiter, die Arbeitsraten reduzieren, um Verantwortung in der Familie oder in anderen Bereichen außerhalb von Radio Bremen zu übernehmen“, so Gerner.

Von der Gleichstellungsarbeit profitieren damit auch Männer. Obwohl Teilzeitmodelle auch für sie selbstverständlicher werden, so arbeiten jedoch immer noch deutlich weniger Männer als Frauen in Teilzeit. 2020 waren es laut dem „Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen für das Jahr 2020“ 19 Männer und 72 Frauen.

Fazit

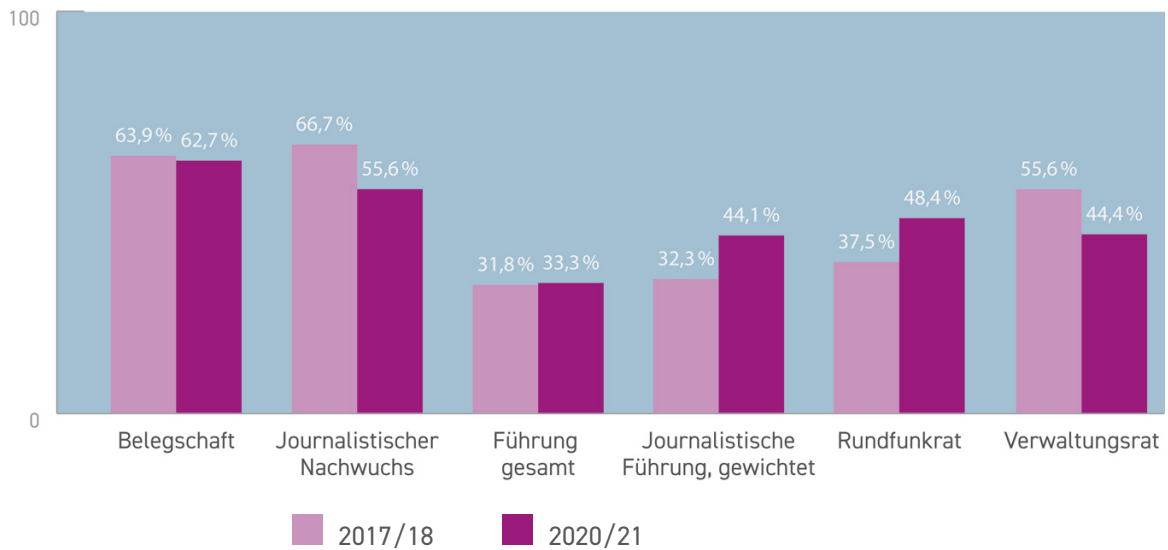
Mit dem Antritt von Dr. Yvette Gerner als Intendantin bei Radio Bremen hat der Sender einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg zu einem angestrebten ausgewogenen Verhältnis zwischen Männern und Frauen erreicht. Der gewichtete Frauenanteil im journalistisch-programmlichen Bereich steigerte sich unter anderem dadurch von 32,3 Prozent im Jahr 2018 auf nun 44,1 Prozent.

Auch die Bezahlung in den höheren Gehaltsgruppen gleicht sich immer mehr an. Der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen VII und höher, in denen ein Studium Voraussetzung ist, beträgt 51,3 Prozent. Der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen X und höher beträgt 40,4 Prozent und in den Gehaltsgruppen XI und höher 35,4 Prozent.

Im Vergleich mit den anderen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten schneidet Radio Bremen damit gut ab. Gemessen am gewichteten Anteil an Frauen in Führung liegt der Sender auf Rang vier, gemessen am ungewichteten Anteil auf Rang 8.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 9: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des RB



2.1.4 Hessischer Rundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Hessische Rundfunk (HR) mit Sitz in Frankfurt am Main gehört zu den mittelgroßen Rundfunkanstalten der ARD. Mit Stand August 2021 beschäftigte der HR nach eigenen Angaben 1873 befristete und unbefristete Mitarbeitende. Davon waren 828 weiblich, was einem Anteil von 44,2 Prozent entspricht.

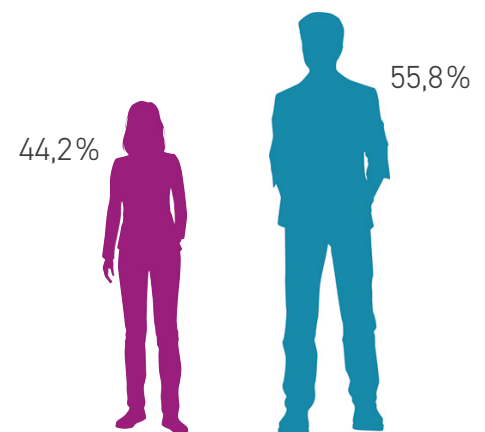
Zum gleichen Zeitpunkt bildete der HR 18 Volontäre aus, darunter zwölf Frauen und sechs Männer. Im Nachwuchsbereich kommt der HR wie viele ARD-Anstalten damit auf eine hohe Frauenquote, in diesem Fall von 66,7 Prozent.

Führungskräfte

Beim Hessischen Rundfunk waren laut Gleichstellungsbericht 2020 in den ersten drei Hierarchieebenen 71 Personen in Führungsverantwortung, davon 19 Frauen und 52 Männer (vgl. HR: Gleichstellungsbericht 2020). Dies entspricht einem Frauenmachtanteil von 26,8 Prozent.

Im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung sieht es kaum besser aus. Nach der Auswertung einer Führungskräfte-Tabelle, die der HR ProQuote hat zukommen lassen (Stand Ende 2020), ergibt sich hier ein ungewichteter Frauenanteil von 28,9 und ein gewichteter Anteil von 29,4 Prozent. Die Intendanz ist mit einem Mann besetzt. Einen Fortschritt gibt es bei der Programmdirektion zu verzeichnen: Nach der Fusion von Hörfunk- und Fernsehredaktion ist mit Gabriele Holzner seit August 2020 eine Frau für das Programm verantwortlich. Sie hat zugleich die Position der stellvertretenden Intendantin inne. In

Abbildung 10: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft des HR

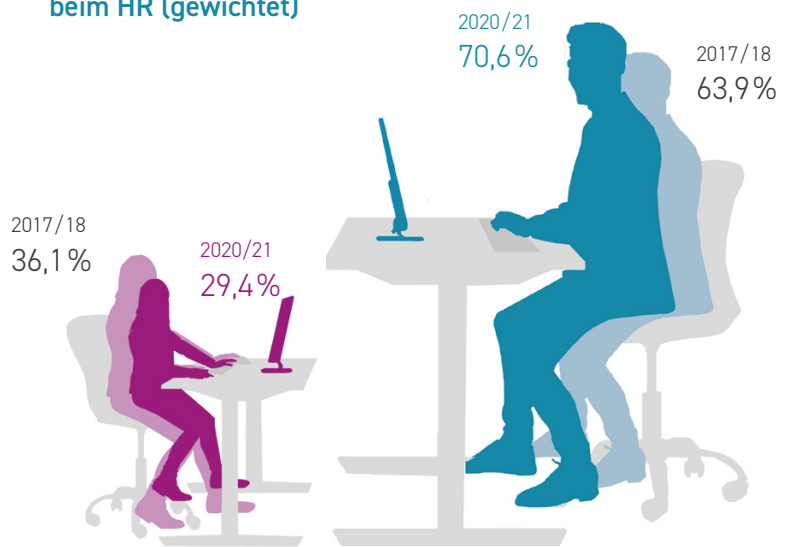


Quelle: HR, Auskunft HR, Stand 2021

der Ebene der Abteilungsleitungen beträgt der Frauenanteil allerdings nur 25 Prozent, in der Ebene der Redaktionsleitungen 28,6 Prozent.

Dieses Ungleichgewicht spiegelt sich auch in der Vergütung wider. Die Gleichstellungsbeauftragte Sinaida Thiel weist im Gleichstellungsbericht 2020 darauf hin, dass Männer durchschnittlich mit einer Vergütungsgruppe 9,3 eingestellt wurden, Frauen mit einer Vergütungsgruppe 8,3. Dies ergibt einen Unterschied in der Bezahlung von durchschnittlich knapp 400 bis gut 600 Euro pro Monat (je nach Gehaltsstufe) (vgl. HR: Jahresbericht 2020, S. 130). Immerhin: Der Gender Pay Gap hat sich im Vergleich zu 2019 verkleinert, damals betrug er noch fast zwei Vergütungsgruppen.

Abbildung 11: Journalistische Führungspersonen beim HR (gewichtet)



Quelle: Auskunft per E-Mail der Personalabteilung des HR von November 2021, Stand der Daten Ende 2020

Tabelle 7: Frauenmachtanteil im Bereich Redaktions- und Programmverantwortung des HR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Direktionen	0	1	100,0
Abteilungen	6	2	25,0
Redaktionen	20	8	28,6
Gesamt	28	11	28,9
Gesamt gewichtet			29,4

Quelle: Auskunft per E-Mail der Personalabteilung des HR von November 2021 (Stand der Daten Ende 2020)

Entwicklung

Insgesamt ist der Frauenmachtanteil beim Hessischen Rundfunk im Vergleich zu 2018 stark gesunken. Waren damals noch 37 Prozent Frauen in Führungspositionen tätig, so sind es 2021 nun 28,9 Prozent. Gewichtet nach Hierarchiestufen verringerte sich der Anteil von 36,1 auf 29,4 Prozent. Der Rückgang vollzog sich atypisch zur Entwicklung in den restlichen Anstalten auf den Ebenen der Hauptabteilungs- und Abteilungsleitungen. Viele Sender verzeichnen dort mittlerweile einen höheren Frauenanteil.

Kontrollgremien

Im Gesetz über den Hessischen Rundfunk heißt es, „bei der Entsendung der Rundfunkratsmitglieder ist eine geschlechterparitätische Besetzung anzustreben“ (vgl. HR: Gesetz über den Hessischen Rundfunk, §5). Dies ist mittlerweile umgesetzt. Zum Zeitpunkt der Erhebung bestand der Rundfunkrat aus 32 Mitgliedern, darunter 17 Frauen. Das entspricht einer Quote von 53,1 Prozent. Den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz hatten Männer inne. Den Ausschüssen saßen drei Männer und zwei Frauen vor. Die stellvertretenden Ausschussposten hatten zu 80 Prozent Frauen inne.

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	3	2	40,0
Stellv. Ausschuss-Vorsitz*	1	4	80,0
Mitglieder	15	17	53,1

Quelle: www.hr-rundfunkrat.de, Stand Oktober 2021

Den Verwaltungsrat dominieren nach wie vor Männer. Von insgesamt neun Mitgliedern sind nur zwei weiblich. Der Vorsitz war ebenfalls männlich besetzt.

Insgesamt hat sich die Geschlechterverteilung im Vergleich zu 2018 vor allem im Rundfunkrat deutlich verbessert. Damals betrug der Frauenanteil dort 37,5 Prozent, nun liegt er bei 53,1 Prozent. Die Leitungsfunktionen haben allerdings heute wie damals größtenteils Männer inne. Im Verwaltungsrat gibt es eine leichte Steigerung des Frauenanteils von 11,1 auf 22,2 Prozent.

Ziele und Maßnahmen

Obwohl der HR nach eigenen Angaben diverse Mentoring-Programme und Workshops anbietet, die dabei helfen sollen, mehr Frauen in Führung zu bringen, gelingt dies dem Sender offensichtlich nach wie vor nicht.

Die Gleichstellungsbeauftragte Sinaida Thiel unterstreicht im Gleichstellungsbericht 2020, dass Personaleinstellungen eines der wichtigsten Mittel seien, um eine Parität in den Führungsebenen zu erreichen, da die Fluktuation eher gering sei. Die Gesamtzahl der Einstellungen im HR belief sich demnach 2020 auf 47 Personen, 22 Männer und 25 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 53 Prozent. Thiels Resümee: „Nachdem im Jahr 2019 nicht zur Erhöhung des Frauenanteils in absoluten Zahlen beigetragen werden konnte, ist dieser Befund umso erfreulicher.“

Thiel, die als Gleichstellungsbeauftragte das Recht hat, frühzeitig an allen personellen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, fordert daher, dass der Erhöhung des Frauenführungsanteils auf 50 Prozent Priorität eingeräumt und neue Instrumente der Personalarbeit ausprobiert werden müssten.

Der Frauenförderplan des HR sieht unter anderem vor, das Thema durch die Geschäftsleitung zu priorisieren, eine Stakeholder-Analyse zu starten, eine Shortlist in Bewerbungsverfahren einzuführen und den Zugschnitt von Führungspositionen zu überprüfen (vgl. HR: Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, § 6). Wie der Hessische Rundfunk zum Instrument der Quote steht, dazu wollte der Sender keine Angaben machen.

Fazit

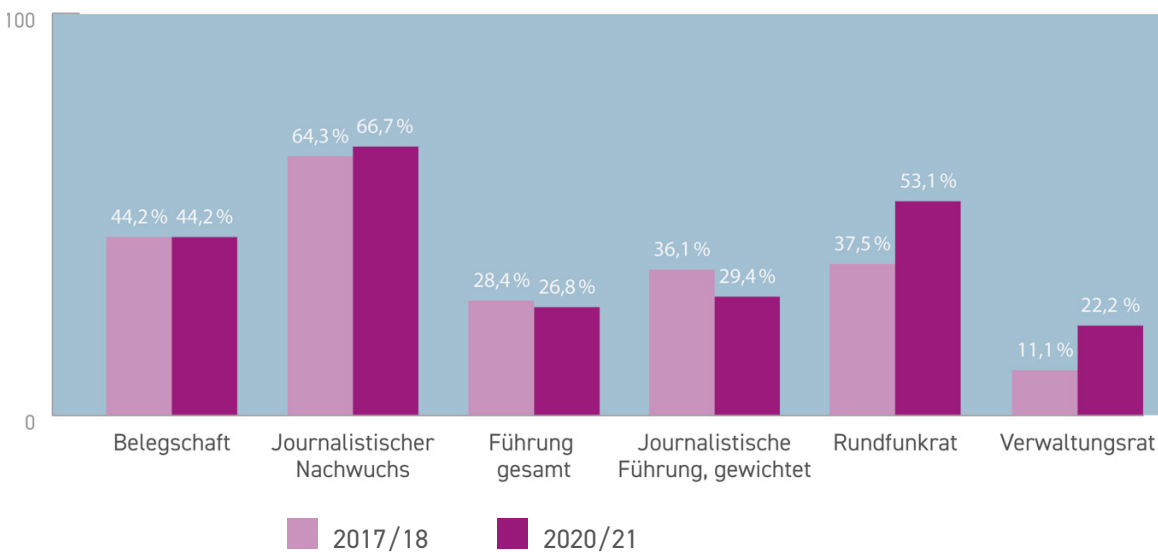
Der Hessische Rundfunk ist ein Beispiel dafür, dass freiwillige Ziele zur Frauenförderung und unverbindliche Bekundungen nicht immer genug bewirken. 2018 teilte der Sender ProQuote mit, er beabsichtige, das Thema Frauenförder- und Gleichstellungsplan noch stärker als bisher zu einem „selbstverständlichen Teil der Unternehmenskultur“ werden zu lassen. Offensichtlich ist dies bisher nicht gelungen.

Ein Blick auf den Gleichstellungsbericht 2020 zeigt, dass die Beschäftigungsverhältnisse beim HR nach wie vor mehrheitlich der traditionellen Rollenverteilung entsprechen. Im Jahr 2020 befanden sich demnach 358 Beschäftigte in Teilzeit, davon 311 Frauen und 47 Männer. Der Frauenanteil in Teilzeit betrug damit 86,9 Prozent. Dementsprechend erhielten Frauen in dieser Zeit nur einen Teil der Renten-relevanten Bezahlung. Tatsächlich betrug laut Gleichstellungsbericht 2020 die durchschnittliche HR-Rente von Frauen bei Renteneintritt 2011 Euro, bei Männern 2601 Euro monatlich. Das ergibt eine Differenz von 590 Euro.

Die Anstalt ist die einzige im ARD-Verbund, die sich in den vergangenen Jahren deutlich verschlechtert hat. In der Gesamtbewertung des Frauenführungsanteils aller öffentliche-rechtlichen Rundfunkanstalten liegt der HR daher gewichtet und ungewichtet auf dem letzten Rang.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 12: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des HR



2.1.5 Mitteldeutscher Rundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Mitteldeutsche Rundfunk (MDR) sendet seit 1992 als Dreiländeranstalt für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Er ist die jüngste Anstalt im ARD-Verbund. Ende 2020 beschäftigte der MDR nach Angaben der Personalabteilung insgesamt 2137 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 1046 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 48,9 Prozent.

Die Zahl der journalistischen Volontärinnen und Volontäre ist im Vergleich zu 2018 insgesamt von 26 auf zehn gesunken. Ausgebildet wurden jeweils fünf Frauen und Männer.

Führungskräfte

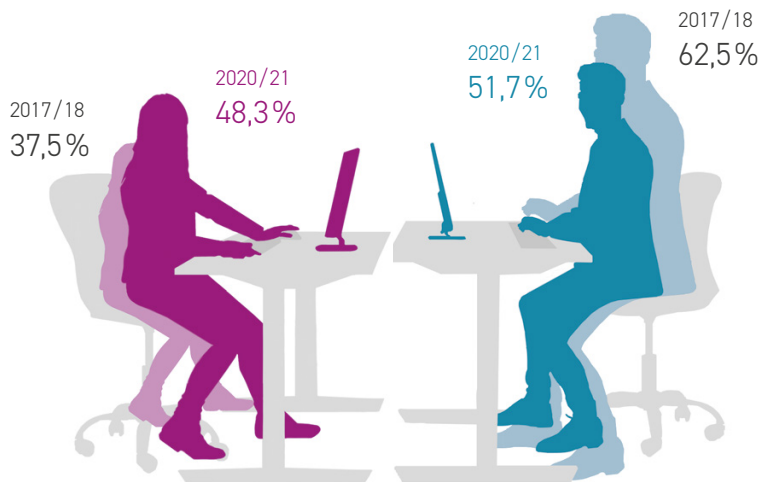
Laut MDR-Personalabteilung betrug der Frauenanteil in den obersten drei Führungsebenen Ende 2020 insgesamt 36,2 Prozent. Damit ist er im Vergleich zu 2017 gestiegen. Damals waren 32,9 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Etwas höher lag er allerdings im Jahr 2019 mit 36,3 Prozent.

Abbildung 13: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft des MDR



Quelle: MDR, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

Abbildung 14: Journalistische Führungspersonen beim MDR (gewichtet)



Quelle: Organigramm des MDR, Stand November 2021

Im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung ergibt sich nach dem Organigramm des MDR, das ProQuote mit Stand November 2021 vorliegt, ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen. Gewichtet nach den Hierarchiestufen liegt er bei 48,3 Prozent, ungewichtet bei 47,1. Hier schlägt insbesondere zu Buche, dass mit Karola Wille als Intendantin eine Frau an der Spitze des MDR steht, und zwei der fünf Direktionen, die Programmdirektion Halle und das Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt, von Frauen geleitet werden. Auf der Ebene der Programmbereichsleitungen herrscht nun sogar Parität im Geschlechterverhältnis. Im Bereich der Redaktions- und Abteilungsleitungen liegt der Frauenanteil bei 45,8 Prozent.

Tabelle 9: Frauenmachtanteil im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung des MDR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	0	1	100,0
Direktionen/ Landesfunkhäuser	3	2	40,0
Programmbereichsleitungen	10	10	50,0
Abteilungsleitungen	32	27	45,8
Gesamt	45	40	47,1
Gesamt gewichtet			48,3

Quellen: Organigramm des MDR, Stand November 2021

Entwicklung

Da in der ersten Studie von ProQuote aus dem Jahr 2018 für den MDR keine näheren Angaben zur Hierarchieebene 4 vorlagen, lassen sich die Ergebnisse nur bedingt vergleichen. Ablesen lässt sich jedoch eine klare Verbesserung auf der Ebene der Programmbereichsleitungen. Während 2018 noch 14 Posten mit Männern besetzt waren und nur fünf mit Frauen, ist das Geschlechterverhältnis nun ausgeglichen (zehn Männer, zehn Frauen). Der Frauenanteil liegt beim MDR auf allen vier Führungsebenen bei mindestens 40 Prozent. Damit schneidet der Sender im Vergleich mit den restlichen ARD-Anstalten gut ab. Er verzeichnet nach dem RBB, der Deutschen Welle und dem NDR den vierthöchsten Frauenanteil, gewichtet wie ungewichtet.

Kontrollgremien

Dem MDR-Rundfunkrat gehören nach wie vor insgesamt 43 Mitglieder an. An der Geschlechterverteilung hat sich im Vergleich zu 2018 kaum etwas geändert: 36 Sitze sind mit Männern besetzt, sechs mit Frauen. Ein Sitz ist aktuell vakant. Der Frauenanteil ist von 16,3 auf 14,3 Prozent gesunken. Den Vorsitz hat mit Prof. Dr. Gabriele Schade nun allerdings eine Frau inne. Alle weiteren Ausschussleitungen sind weiterhin männlich besetzt.

Tabelle 10: Führende Positionen im Rundfunkrat des MDR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	0	1	100,0
Stellv. Vorsitz	2	0	0,0
Vorsitz Ausschüsse und Landesgruppen	4	0	0,0
Stellv. Ausschuss-Vorsitz	5	2	28,6
Mitglieder*	36	6	14,3

* Hier war zum Zeitpunkt der Erhebung ein Sitz vakant.

Quelle: www.mdr.de/mdr-rundfunkrat, Stand Oktober 2021

Der MDR-Verwaltungsrat besteht wie schon 2018 aus zwei Frauen und fünf Männern. Der Vorsitz indes hat gewechselt, aktuell wird der MDR-Verwaltungsrat von einem Mann geleitet. Stellvertretende Vorsitzende ist eine Frau.

Ziele und Maßnahmen

Die Gleichstellung von Mann und Frau hatte der MDR für den Zeitraum 2018 bis 2021 als wichtiges Unternehmensziel ausgegeben (vgl. v. Garmissen/Biresch 2018, S.25). Laut MDR-Personalabteilung verfolgt der Sender auch weiterhin das Ziel einer aktiven Gleichstellung der Geschlechter und konnte bereits verschiedene Instrumente zur Verwirklichung umsetzen. So unterstützen Mentorinnen und Mentoren Frauen, die neu in Führungspositionen gekommen sind. Im Frühjahr 2021 startete zudem ein neues Kompetenzentwicklungsprogramm, das paritätisch besetzt wurde.

Besonderen Wert legt der MDR nach eigenen Angaben auf einen gleichstellungsorientierten Umgang mit Beruf und Familie. Zum 1. September 2021 ist die Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ in Kraft getreten. Zudem können Mitarbeitende seit September 2020 ein Wertkonto führen. Damit lassen sich Auszeiten vom Job individueller und flexibler gestalten.

Auch im Programm möchte der MDR den Frauenanteil erhöhen. Den Redaktionen steht mittlerweile zum Beispiel eine Datenbank mit Expertinnen zu verschiedenen Themen zur Verfügung.

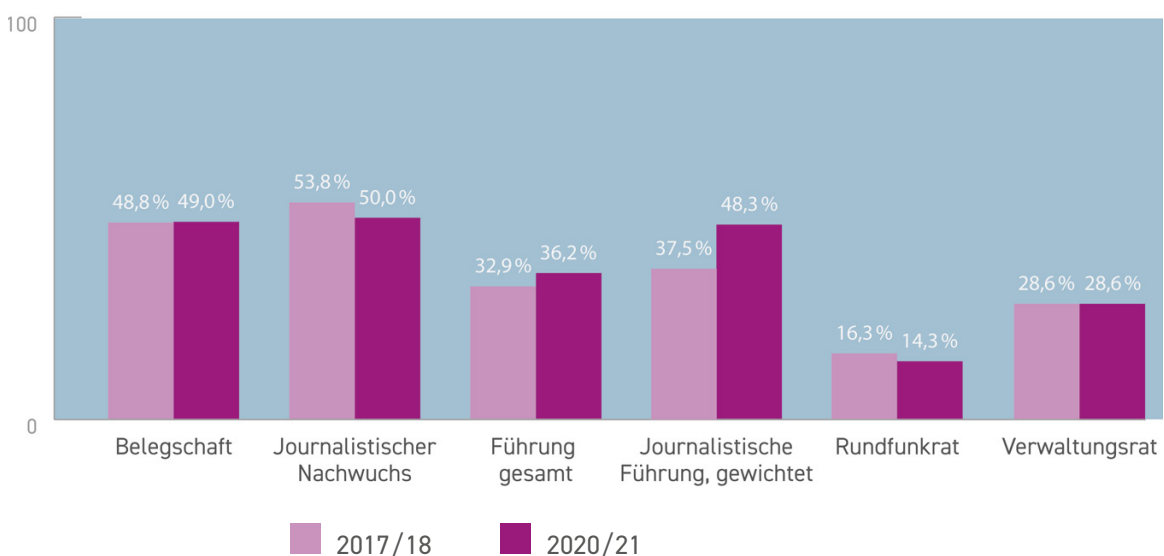
Grundsätzlich hat der MDR Gleichstellung nun in ein Vielfaltskonzept integriert. Nach dem Beitritt zur Charta der Vielfalt im Sommer 2019 hat die Anstalt zum 1. April 2021 ein Vielfaltsmanagement eingeführt. Gleichstellung sei beim MDR eine Querschnittsaufgabe, heißt es im Schreiben an ProQuote. Zum Konzept der Frauenquote äußerte sich der MDR gegenüber ProQuote nicht.

Fazit

Obwohl sich in der Zusammensetzung der Kontrollgremien im Vergleich zu 2018 noch kein höherer Frauenanteil erkennen lässt, hat der MDR vor allem im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung in Hinblick auf Gleichstellung einiges erreicht. Alle vier Hierarchieebenen werden aktuell nicht mehr von Männern dominiert, die Intendanz ist nach wie vor mit einer Frau besetzt.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 15: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des MDR



2.1.6 Norddeutscher Rundfunk

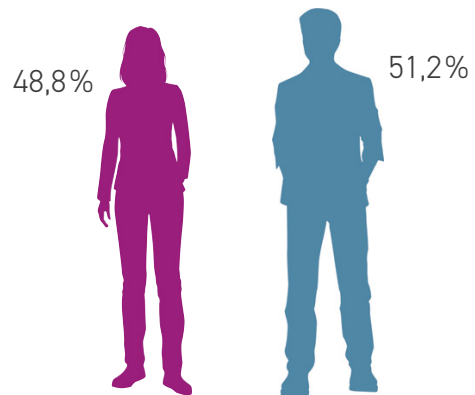
Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

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. Ende 2020 beschäftigte der NDR nach eigenen Angaben 3786 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD). Davon waren 1938 männlich und 1848 weiblich (48,8 Prozent).

Der Frauenanteil unter den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lag dem NDR-Gleichstellungsbericht 2020 zufolge bei 52 Prozent (vgl. NDR: Gleichstellungsbericht 2020). Insgesamt 1173 Personen arbeiteten demnach mit sogenannten kleinen oder großen Rahmenverträgen beim NDR, 17 weniger als im Vorjahr. Einen großen Rahmenvertrag hatten 547 Frauen, einen kleinen 66.

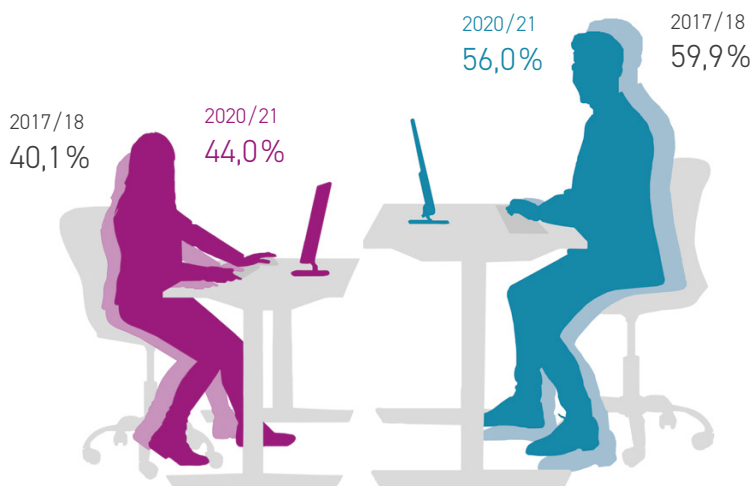
Der Volontariatsjahrgang 2019 bis 2021 umfasste nach Informationen des NDR elf Volontärinnen und sechs Volontäre. Aktuell bildet der NDR im Jahrgang 2021–2023 wieder 18 Personen aus, darunter zwölf Frauen und sechs Männer (2020 gab es aufgrund der Corona-Pandemie keine neuen Volontierenden). Der Frauenanteil in diesem Bereich lag 2019–2021 demnach bei 64,7, im aktuellen Jahrgang 2021–2023 liegt er bei 66,7 Prozent.

Abbildung 16: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft des NDR



Quelle: NDR, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

Abbildung 17: Journalistische Führungspersonen beim NDR (gewichtet)



Quelle: NDR-Organigramm, Stand August 2020

Ein Blick auf den Anteil an Frauen in der höchsten Vergütungsgruppe relativiert den numerisch hohen Frauenmachtanteil. Laut Gleichstellungsbericht 2020 wurden insgesamt 522 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach AT, VG1 und VG2 vergütet (vgl. NDR: Gleichstellungsbericht 2020). In der höchsten außertariflichen Gruppe AT befanden sich 2020 demnach 32 Männer und elf Frauen, das entspricht einem Anteil von 26 Prozent.

Führungskräfte

2020 gab es nach Angaben des NDR 242 Führungskräfte mit Weisungsbefugnis (einschließlich ARD-aktuell und KEF-Büro der ARD). Der NDR spricht in seinem Antwortschreiben an ProQuote von 42 Prozent Frauen, die eine Führungsposition mit Personal- oder Budgetverantwortung innehaben. Neben der NDR-Gesamtführung gibt es zusätzlich die vier Landesfunkhäuser mit eigenen Führungsstrukturen. Aufgeschlüsselt danach ergibt sich folgendes Bild: Im Landesfunkhaus Hamburg beträgt der Anteil der Frauen in Führung nach Angaben des NDR 57 Prozent, im Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern 54 Prozent, im Landesfunkhaus Niedersachsen 47 Prozent und im Landesfunkhaus Schleswig-Holstein 47 Prozent.

Im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung kommt der NDR nach der Auswertung von ProQuote auf einen ungewichteten Frauenanteil in Führungspositionen von 45,6 Prozent. Gewichtet beträgt der Anteil 44 Prozent. Ausgewertet wurden 145 Führungspositionen, unterteilt in vier Führungsebenen. Die Intendanz ist mit Joachim Knuth männlich besetzt, in der Ebene der Programmdirektionen finden sich 50 Prozent Frauen. Die dritte Ebene der Programmbereichsleitungen ist zu 36,4 Prozent weiblich besetzt. Bei den Abteilungsleitungen liegt der Frauenanteil bei 47,5 Prozent.

Tabelle 11: Frauenmachtanteil im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung des NDR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektionen/ Landesfunkhäuser	3	3	50,0
Programmbereichsleitungen	14	8	36,4
Abteilungen etc.	62	56	47,5
Gesamt	80	67	45,6
Gesamt gewichtet			44,0

Quellen: NDR-Organigramm, Stand August 2020

Entwicklung

Im Vergleich zu 2018 hat sich die Situation zugunsten der Frauen verbessert. Bei der damaligen ProQuote-Erhebung lag der ungewichtete Frauenanteil in journalistischen Führungspositionen bei 40,5 Prozent, der gewichtete bei 40,1 Prozent. 2021 war er auf ungewichtet 45,6 und gewichtet 44 Prozent angestiegen. Fortschritte gab es vor allem auf der Ebene der Programmdirektionen sowie der Abteilungsleitungen. Der Frauenzuwachs dort kompensiert in der Zählung den leichten Rückgang auf der Ebene der Programmbereichsleitungen. Dort waren 2018 noch 44,1 Prozent Frauen in Führung, nun sind es nur mehr 36,4 Prozent.

Das Geschlechterverhältnis der Kommentierenden in den Tagesthemen vom NDR ist hingegen paritätisch. Laut Gleichstellungsbericht 2020 wurden im Betrachtungszeitraum insgesamt 113 von 242 Kommentaren in den Tagesthemen von Frauen gesprochen (vgl. NDR: Gleichstellungsbericht 2020, S.9). Der NDR kommentierte 43 Mal. 22 Beiträge wurden von Frauen verfasst und vorgetragen. Das entspricht einem Anteil von 51 Prozent. Bezogen auf die Gesamtzahl der Meinungsbeiträge hat sich der Anteil ebenfalls erhöht. 2017 lag der Anteil der Kommentare, die von Frauen verfasst und gesprochen wurden, noch bei 37,6 Prozent. Nun sind es 47 Prozent. Die Stimme von Frauen wird damit in diesem Bereich deutlich vernehmbarer.

Kontrollgremien

Der NDR-Rundfunkrat besteht aus 58 Mitgliedern. Sie sind in Personalunion auch Mitglieder des jeweiligen Landesrundfunkrats für Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Im Rundfunkrat sind 32 Frauen vertreten, das entspricht einem Anteil von 55,2 Prozent.

Auch in den herausgehobenen Positionen des Rats dominieren die Frauen: Den Vorsitz hat mit Ute Schwiegershausen eine Frau. Die Stellvertreter-Posten sind mit zwei Frauen und einem Mann besetzt. Die

Ausschüsse werden zu 42,9 Prozent von Frauen geleitet, die Stellvertretungs-Posten der Ausschüsse haben zu 90 Prozent Frauen inne. Das Geschlechterverhältnis entspricht damit dem NDR-Staatsvertrag (vgl. NDR: Staatsvertrag). Dort ist unter anderem geregelt, dass bei der Entsendung der Mitglieder Frauen und Männer gleichermaßen zu berücksichtigen sind. Auch im Vorsitz ist eine Parität vorgeschrieben. Der NDR-Rundfunkrat liegt mit der aktuellen Besetzung sogar über dieser Vorgabe.

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	1	9	90,0
Mitglieder	26	32	55,2

Quelle: Webseite des NDR, https://www.ndr.de/der_ndr/unternehmen/rundfunkrat/Mitglieder-des-Rundfunkrates,ndr1154.html, Stand November 2021

Im Verwaltungsrat gab es im Sommer 2018 einen Vorsitzwechsel, 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).

Auch der Verwaltungsrat muss laut NDR-Staatsvertrag zur Hälfte aus Frauen bestehen. Der amtierende NDR-Verwaltungsrat besteht aus zwölf Mitgliedern, davon sind sieben weiblich, darunter auch die Vorsitzende.

Vergleicht man diese Zahlen mit 2018, ist die starke Präsenz der Frauen in etwa gleich geblieben. Damals waren 56,9 Prozent der Rundfunkrat-Mitglieder und 58,3 Prozent des Verwaltungsrats weiblich.

Ziele und Maßnahmen

Im Gleichstellungsbericht 2020 heißt es: „Der NDR ist bestrebt, auf allen Hierarchieebenen einen Frauenanteil von 50 Prozent zu erreichen. Dabei gilt unverändert, dass bei der Besetzung die Qualifikation beurteilt und danach entschieden wird“ (vgl. NDR: Gleichstellungsbericht 2020, S.5). Laut Antwortschreiben des NDR an ProQuote konnte der Anteil von Frauen in Führung innerhalb von fünf Jahren um zehn Prozentpunkte gesteigert werden – auf die bereits erwähnten 42 Prozent.

Um eine paritätische Besetzung in den Führungspositionen zu erreichen, nehmen die Gleichstellungsbeauftragten bei Auswahlgesprächen für Führungspositionen teil. Im Gleichstellungsbericht prognostizieren der Intendant und weitere Verantwortliche laut Planungsgesprächen, dass die Anzahl der weiblichen Führungskräfte insgesamt bis Ende 2024 auf 45 Prozent gestiegen sein werde. Die Gleichstellungsbeauftragte Nicole Schmutte und ihr Stellvertreter Vagisen Varatharajah halten dieses Ziel für realistisch.

Die meisten Frauen in Führung üben ihre Position dem Gleichstellungsbericht zufolge in Vollzeitbeschäftigung aus. Der NDR bietet jedoch auch eine geteilte Führung oder eine Führungsposition in Teilzeit an. Laut Gleichstellungsbericht 2020 übten zum Betrachtungszeitpunkt neun Frauen und ein Mann ihre Führungsfunktion in Teilzeit aus.

Der NDR nennt in seinem Antwortschreiben Seminare, Coaching-, Netzwerk- und Web-Angebote als Mittel, um mehr Frauen in Führung zu bringen. Außerdem gibt ein neu eingerichtetes Online-Netzwerk Frauen in Führung die Möglichkeit, sich untereinander zu vernetzen. Im Gleichstellungsbericht wird erwähnt, dass der NDR zudem Mitglied der „Initiative Chefsache“ ist (vgl. Initiative Chefsache). Dies ist ein Zusammenschluss von Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor, Sozialwirtschaft und Medien, die sich für die Chancengerechtigkeit und ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern einsetzen. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwähnt der NDR die Möglichkeit des Homeoffice, Kindernotbetreuungen, fünf Eltern-Kind-Büros, Elternnetzwerke und die Kooperation mit einem Familien-Service.

Grundsätzlich unterstreicht die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Bericht, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Fakt sei, um Führungspositionen für mehr Frauen attraktiv zu machen. In diesem Zusammenhang erwähnt sie positiv, dass die Bereitschaft, Elternzeit zu nehmen, bei Männern zunehme. „Mit 109 Frauen und 55 Männern waren es neun Frauen weniger und zwei Männer mehr als im vergangenen Jahr.“

Auch bei den Programminhalten legt der NDR größeren Wert auf paritätische Gestaltung. Laut Gleichstellungsbericht wurden 2020 nach anfänglicher Kritik Talkshows zum Thema Corona im Laufe des Jahres mit mehr Frauen besetzt. Auch im erfolgreichen Podcast „Das Coronavirus Update“ wurde die Geschlechterverteilung berücksichtigt. Nachdem anfangs ausschließlich der Virologe Christian Drosten als Experte befragt wurde, kam im späteren Verlauf auch die Virologin Sandra Ciesek hinzu. In diesem Zusammenhang nennt die Gleichstellungsbeauftragte die Expert*innendatenbank des NDR. „Insgesamt sind 8968 Expert*innen [...] aufgeführt. Unter ihnen sind 2902 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 32 Prozent.“

Fazit

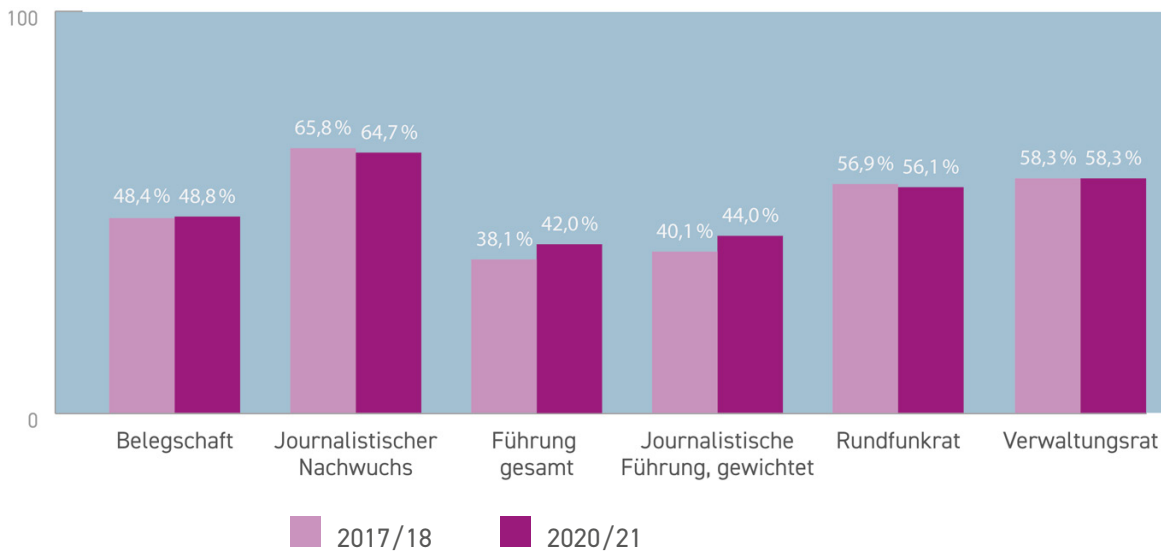
Auch wenn der NDR keine Frauenquote festschreiben will und betont, dass bei Stellenbesetzungen nach Qualifikation entschieden wird, so strebt das Unternehmen nach eigener Aussage doch eine 50:50-Besetzung an. Das Ziel scheint der NDR ernst zu nehmen. Die derzeitige Führungsquote bei Frauen von 42 Prozent liege um fast zehn Prozentpunkte über dem Stand von vor fünf Jahren, betont der NDR. Vergleicht man die Zählungen von ProQuote 2018 mit 2021 ergibt sich für den journalistisch-redaktionellen Bereich ebenfalls eine Verbesserung von 5,1 Prozentpunkten ungewichtet und 3,9 Prozentpunkten gewichtet. Damit liegt der NDR in der Gesamtbewertung der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten aktuell auf Rang fünf.

Der Anstieg lässt sich auch damit erklären, dass die Geschäftsleitung 2020 weiblicher wurde. Mit Andrea Lütke wurde eine Frau zur stellvertretenden Intendantin ernannt. Das Direktorium war 2020 mit vier Frauen und fünf Männern besetzt.

In Sachen Vergütung gibt es offensichtlich jedoch Handlungsbedarf. Nur 24 Prozent der Frauen werden nach der höchsten Vergütungsgruppe AT entlohnt, immerhin 42 Prozent nach VG1 vergütet.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 18: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des NDR



2.1.7 Saarländischer Rundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Saarländische Rundfunk (SR) gehört zu den kleinsten Rundfunkanstalten der ARD. Die Programme des SR sind nicht nur im Saarland, sondern auch in den angrenzenden Regionen von Rheinland-Pfalz, Luxemburg und Frankreich zu empfangen. Er versteht sich daher nicht nur als Grundversorger des Saarlands, sondern schlägt eine Brücke in die europäischen Nachbarländer. Insgesamt beschäftigte der Sender zu Ende 2020 nach eigenen Angaben 622 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 317 Männer und 305 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 49 Prozent.

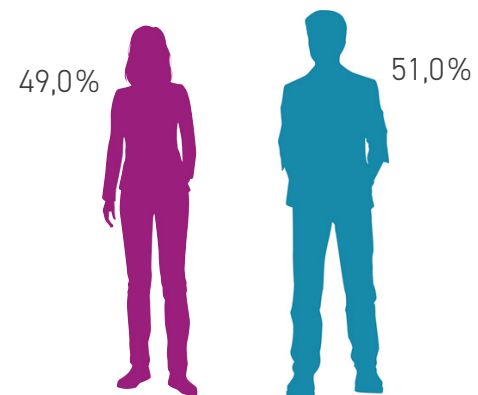
Ihr Volontariat beim SR haben Ende 2020 vier Volontärinnen und zwei Volontäre abgeschlossen. Im Bereich der Ausbildung liegt der Frauenanteil demnach bei 66,7 Prozent.

Führungskräfte

Nach Angaben der SR-Personalabteilung waren 22 der insgesamt 51 Führungspositionen im Sender mit Frauen besetzt (Stichtag 31.12.2020). Das entspricht einem Anteil von 43,1 Prozent. Die Geschäftsleitung setzte sich zu dem Zeitpunkt laut SR aus einer Frau und drei Männern zusammen. Die Hauptabteilungsleitungen waren auf fünf Frauen und sechs Männer verteilt, die Abteilungsleitungen auf 13 Frauen und 23 Männer.

Im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung ergibt sich nach der Zählung von ProQuote ein ungewichteter Frauenmachtanteil von 42,3 Prozent und ein gewichteter Anteil von 36,1 Prozent. Die Erhebung erfolgte auf Grundlage des Organigramms mit Stand vom 01.01.2021 und von Angaben, die der

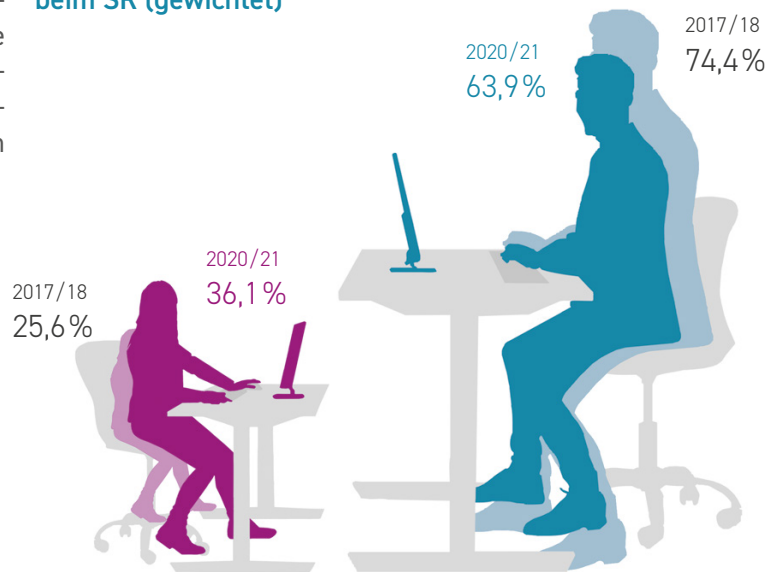
Abbildung 19: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft des SR



Quelle: SR-Auskunft an ProQuote, Stand 2020

SR ProQuote auf Anfrage zukommen ließ. Während in den Führungsebenen der Intendanz und Programmdirektionen keine Frauen vertreten sind, fällt der Frauenanteil in den Bereichen der Abteilungsleitungen (40 Prozent) und Redaktionsleitungen (47,4 Prozent) höher aus.

Abbildung 20: Journalistische Führungspersonen beim SR (gewichtet)



Quellen: Webseite des SR: https://www.sr.de/sr/home/der_r/so_sind_wir/direktionen/sr_direktionen100.html, https://www.sr.de/sr/home/der_sr/so_sind_wir/organisation/organisation100.html; Auskunft der SR-Personalabteilung per E-Mail, Stand November 2021

Tabelle 13: Frauenmachtanteil im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung des SR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektion	1	0	0,0
Chefredaktion/ Hauptabteilungen	3	2	40,0
Abteilungen/Regionalstudios	10	9	47,4
Gesamt	15	11	42,3
Gesamt gewichtet			36,1

Quellen: Webseite des SR: https://www.sr.de/sr/home/der_sr/so_sind_wir/direktionen/sr_direktionen100.html, https://www.sr.de/sr/home/der_sr/so_sind_wir/organisation/organisation100.html; Auskunft der SR-Personalabteilung per E-Mail, Stand November 2021

Entwicklung

Damit hat sich die Teilhabe von Frauen in Führungsverantwortung beim SR im Vergleich zu 2018 deutlich verbessert. Damals ergaben die von ProQuote erhobenen Daten einen ungewichteten Frauenanteil von 28,1 Prozent und einen gewichteten Anteil von 25,6 Prozent von Frauen in Führungspositionen.

Kontrollgremien

Der Rundfunkrat des SR besteht aktuell aus 39 Mitgliedern, von denen 15 weiblich und 23 männlich sind. Ein Posten war zum Zeitpunkt der Erhebung nicht besetzt. Die Frauenquote beträgt demnach real 39,5 Prozent.

Den Vorsitz hat eine Frau inne, ihr Stellvertreter ist ein Mann. In den Ausschussvorsitzen (Ebene 3) beträgt der Frauenanteil nach ProQuote-Zählungen 33,3 Prozent, in den Posten der stellvertretenden Ausschussvorsitzen liegt er bei 50 Prozent. Im Saarländischen Mediengesetz ist festgeschrieben, Frauen hier „angemessen zu berücksichtigen“ (vgl. SR: Saarländisches Mediengesetz, §27 (3)).

Tabelle 14: Führende Positionen im Rundfunkrat des SR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	0	1	100,0
Stellv. Vorsitz	1	0	0,0
Ausschuss-Vorsitz*	2	1	33,3
Stellv. Ausschuss-Vorsitz	2	2	50,0
Mitglieder**	23	15	39,5

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

**Hier war zum Zeitpunkt der Erhebung ein Sitz vakant.

Quelle: Website des SR https://www.sr.de/sr/home/der_sr/so_sind_wir/gremien/rundfunkrat/rundfunkrat_mitglieder118.html, Stand Oktober 2021

Der Verwaltungsrat des SR ist derzeit mit sechs Männern und drei Frauen besetzt. Die Posten des Vorsitzes und des stellvertretenden Vorsitzes haben Männer inne.

Damit hat sich an der Zusammensetzung der Kontrollgremien im Vergleich zur ProQuote-Erhebung von 2018 kaum etwas verändert. Damals umfasste der Rundfunkrat 40 Mitglieder, davon waren 16 weiblich. Das entspricht einer Frauenquote von 40 Prozent. Aktuell ist sie auf 38,5 Prozent leicht gesunken. Den Vorsitz hatte damals ein Mann inne. Im Verwaltungsrat saßen sieben Männer und zwei Frauen.

Ziele und Maßnahmen

Der Saarländische Rundfunk betreibt nach wie vor Gender-Monitoring auf der Grundlage des saarländischen Gleichstellungsgesetzes sowie des jeweils für vier Jahre geltenden Frauenförderplans (vgl. SR: Landesgleichstellungsgesetz, §7). Dieser gibt nach Angaben der SR-Personalabteilung konkrete Ziele vor, um wie viele Prozentpunkte der Frauenanteil in Bereichen mit Unterrepräsentanz innerhalb von vier Jahren angehoben werden soll.

Wichtig seien in diesem Zusammenhang das Stellenbesetzungsverfahren, flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit, eine „familienfreundliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen“ und gezielte Personalentwicklung. Als Beispiele für diesen letzten Punkt werden unter anderem Führungskräfte-seminare auch für Mit-

arbeiterinnen angeführt, die noch nicht in einer Führungsposition sind. Zudem würden Frauen mit Führungsambitionen gezielt Projekte übertragen, die sie auf die Führungsaufgabe vorbereiteten. Ziel bleibe es, die Diversität im Unternehmen in den kommenden Jahren weiter zu fördern.

Fazit

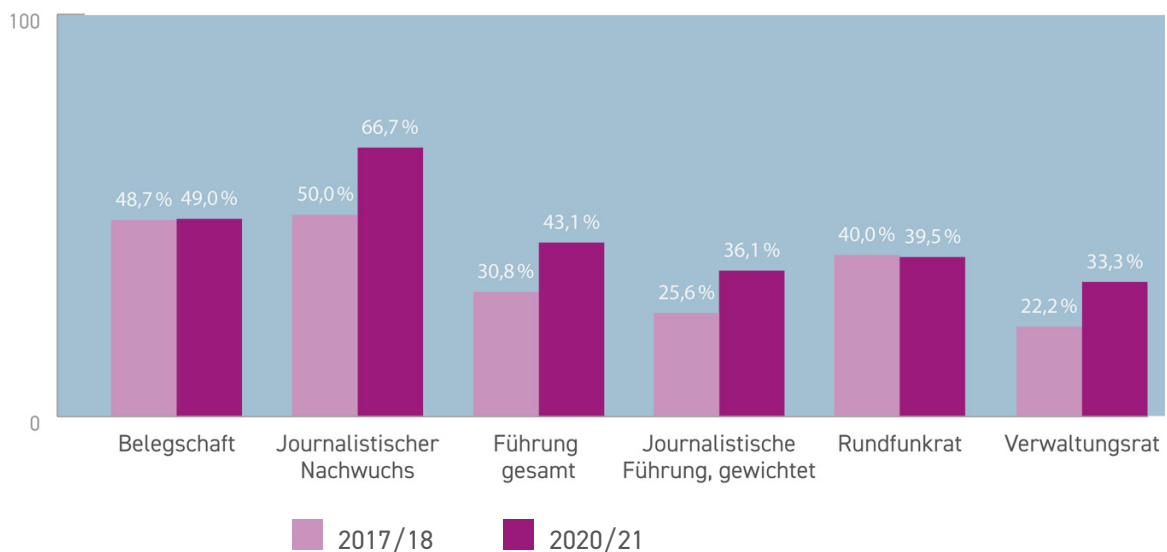
Die Analysen 2018 und 2021 von ProQuote zeigen: Der Frauenanteil in den Führungspositionen beim SR steigt. Lag der ungewichtete Frauenmachtanteil 2018 bei 28,1 Prozent und der gewichtete bei 25,6 Prozent, so ergibt die aktuelle Zählung einen Anstieg auf 42,3 Prozent (ungewichtet) bzw. 36,1 Prozent (gewichtet). Dies ist im Vergleich zu größeren Sendeanstalten unter erschwerten Bedingungen gelungen: Der SR als zweitkleinste Rundfunkanstalt der ARD verfügt über weniger Führungspositionen, was eine schnelle Erhöhung des Frauenanteils nicht befördert. Gestiegen ist der Anteil vor allem auf der Ebene der Redaktionsleitungen. Hier sind nun neun Frauen und zehn Männer in Führungspositionen tätig (47,4 Prozent). Auf der Ebene der Abteilungsleitungen liegt der Frauenmachtanteil nun bei 40 Prozent (33,3 Prozent 2018). Allerdings fällt hier ins Gewicht, dass sich die Anzahl der Leitungspositionen in der aktuellen Erhebung von sechs auf fünf reduziert hat. In Zahlen sind wie 2018 weiterhin zwei der Posten mit Frauen besetzt.

In der Gesamtbewertung aller öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten liegt der SR mit diesen Werten auf Platz 9 (ungewichtet) bzw. dem vorletzten 11. Platz (gewichtet).

Wie bereits 2018 betont der SR in seiner Rückmeldung an ProQuote, dass es insbesondere im Bereich der Programmverantwortung gelungen sei, paritätische Verhältnisse herzustellen, sowohl unter angestellten Redakteur*innen und Programmgestalter*innen als auch unter arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten (12a TVG). Von einem tatsächlichen 50:50-Verhältnis auf allen Hierarchieebenen bleibt der SR allerdings nach wie vor entfernt. Einen potenziellen Grund dafür nennt der SR selbst in seinem Antwortschreiben: Unabhängig vom gültigen Frauenförderplan ist es weiterhin relativ einfach möglich, auch in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Männer einzustellen. Dazu reicht laut SR eine „eingehende schriftliche Begründung – ohne Negativbewertung der Mitbewerberinnen“. Dennoch gibt der SR als Ziel für die kommenden Jahre aus, „die Diversität im Unternehmen weiter zu fördern.“

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 21: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des SR



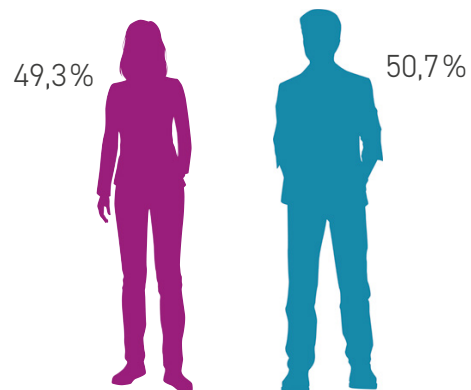
2.1.8 Südwestrundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Südwestrundfunk (SWR), entstanden 1998 aus der Fusion von Süddeutschem Rundfunk und Südwestfunk, ist die Landesrundfunkanstalt für Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz. Sie hat drei Hauptstandorte: Baden-Baden, Mainz und Stuttgart, Letzterer dient als Verwaltungssitz. Nach dem Westdeutschen Rundfunk (WDR) ist der SWR die zweitgrößte ARD-Anstalt. Ende 2020 verfügte er nach eigenen Angaben über 3626 Mitarbeitende, die Zahl der weiblichen Beschäftigten lag bei 1787 (49,3 Prozent).

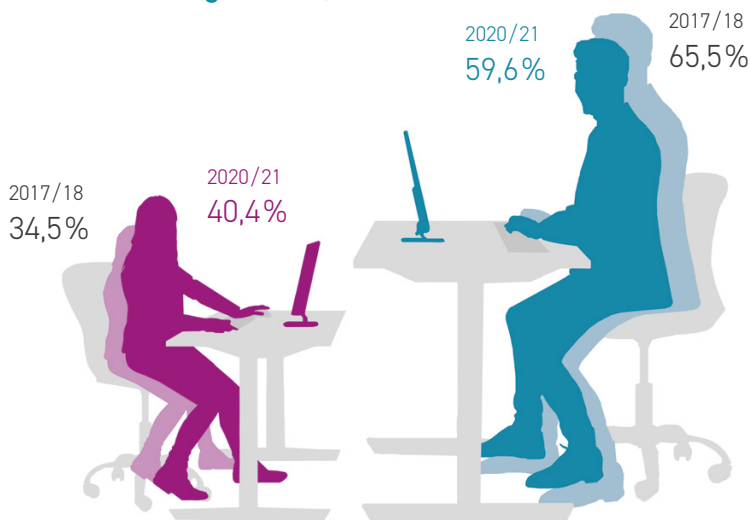
Eine journalistische Ausbildung absolvierten beim SWR zum Stichtag 30.09.2020 insgesamt 28 Volontierende, davon 13 Frauen. Aufgrund der Corona-Pandemie hat der neue Jahrgang laut Personalabteilung erst im Januar statt im Oktober begonnen. Der Anteil der Frauen in Ausbildung hat sich im Vergleich zur Erhebung 2018 von 62,1 auf aktuell 46,4 Prozent deutlich verringert.

Abbildung 22: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft des SWR



Quelle: SWR, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

Abbildung 23: Journalistische Führungspersonen beim SWR (gewichtet)



Quellen: SWR-Organigramm, Stand Oktober 2021; SWR-Meldung: Berufung von Mareike Reimann zur 2. Chefredakteurin im September 2021

Führungskräfte

Der Frauenanteil in Führungspositionen ist nach Angaben der SWR-Personalabteilung von 32,9 Prozent auf 37,7 gestiegen. Eine ähnliche Entwicklung gab es beim Führungspersonal im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung. Hier ist der Frauenmachtanteil gewichtet nach Hierarchieebenen von 34,5 Prozent 2018 auf nun 40,4 Prozent gestiegen. Ungewichtet liegt er minimal darunter bei 40,2 Prozent. Grundlage der Zählung im publizistischen Bereich ist das Organigramm des SWR mit Stand November 2021, das ProQuote vorliegt.

Tabelle 15: Frauenmachtanteil im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung des SWR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektionen/ Landesfunkhäuser	1	3	75,0
Programmbereichsleitungen/Chef- redaktion	11	5	31,3
Redaktionsleitungen/ Fachbereiche	39	27	40,9
Gesamt	52	35	40,2
Gesamt gewichtet			40,4

Quellen: SWR-Organigramm, Stand Oktober 2021; SWR-Meldung: Berufung von Mareike Reimann zur 2. Chefredakteurin im September 2021

Entwicklung

Der SWR geht unter dem neuen Intendanten Kai Gniffke wichtige Schritte in Richtung Geschlechterparität. So liegt der Frauenmachtanteil auf der zweiten Hierarchieebene der Programm- und Landesdirektionen mittlerweile bei 75 Prozent. Auch auf der Ebene der Redaktionsleitungen und Fachbereiche gibt es Fortschritte. Hier ist der Frauenmachtanteil von 34,3 auf 40,9 Prozent gestiegen. In den Programmbereichen und Chefredaktionen hat sich das Geschlechterverhältnis allerdings kaum verändert. Im Vergleich zu 2018 ist der Frauenanteil hier sogar leicht gesunken, auf 31,3 Prozent. Hier gibt es künftig noch Spielraum für mehr Teilhabe von Frauen.

Kontrollgremien

Die Zusammensetzung von Rundfunk- und Verwaltungsrat des SWR muss laut Staatsvertrag sowohl einem Länderproporz zwischen Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz genügen als auch der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung tragen. „Der gesellschaftliche Wandel muss sich auch in den Gremien abbilden“, heißt es in der Präambel des Staatsvertrags über den Südwestrundfunk (vgl. SWR: Staatsvertrag). Mit Stand November 2021 gehören dem Rundfunkrat 73 Mitglieder an: 36 Männer und 35 Frauen. Zwei Sitze waren zu dem Zeitpunkt nicht besetzt. Der Frauenanteil ist somit von 52,7 Prozent 2018 auf real 49,3 Prozent gesunken. Eine Parität ist dennoch fast erreicht. Den Vorsitz hat ein Mann inne. Die beiden stellvertretenden Vorsitzenden sind Frauen. Auch die Ausschüsse werden mehrheitlich von Frauen geleitet.

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	1	6	85,7
Stellv. Ausschüsse und Landesgruppen	3	4	57,1
Mitglieder*	36	35	49,3

* Hier waren zum Zeitpunkt der Erhebung zwei Sitze vakant.

Quelle: Website des SWR, <https://www.swr.de/unternehmen/organisation/gremien/rundfunkrat/rundfunkrat-vorsitzende-mitglieder-100.html>, Stand Oktober 2021

Der Verwaltungsrat des SWR umfasst 18 Mitglieder, davon sind sieben Frauen und zehn Männer. Ein Sitz sowie der stellvertretende Vorsitz sind derzeit unbesetzt. Der Frauenanteil liegt damit real bei 41,2 Prozent und ist im Vergleich zu 2018 gestiegen (38,9 Prozent). Geleitet wird der Verwaltungsrat von einem Mann. Der Vorsitz der beiden Ausschüsse ist paritätisch besetzt.

Ziele und Maßnahmen

Laut Personalabteilung strebt der SWR eine paritätische Besetzung von Frauen in allen Bereichen und Laufbahnen an. Damit folgt er einer Vorgabe des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg. Für alle Hierarchiestufen gilt das Ziel: 50 Prozent Frauenbesetzung.

Um dies zu erreichen, setzt der SWR auf verschiedene Maßnahmen und Förderprogramme. So richtet sich die Qualifizierungsreihe „Talente ausbauen, Führungsnachwuchs fördern“ (Taff) an SWR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die weiterführende Aufgaben und Führungsverantwortung übernehmen wollen. Besonders angesprochen sind Frauen. Laut Personalabteilung waren rund zwei Drittel der bisherigen Teilnehmenden weiblich. Im Rahmen eines internen Mentoring-Programms soll zudem berufsbezogenes Erfahrungswissen an junge Nachwuchskräfte weitergegeben werden. Hier liegt der Frauenanteil pro Staffel nach Angaben des SWR zwischen 80 und 90 Prozent. Zusätzlich soll der weibliche Nachwuchs über Jobrotationen gefördert werden.

Der SWR beteiligt sich ebenfalls an der 50:50-Challenge nach dem Vorbild der BBC, die den Frauenanteil in den Formaten erhöhen und Frauen im Programm sichtbarer machen soll (vgl. BBC: 50:50).

Hervorzuheben ist, dass der SWR das Prinzip der geteilten Führung aktiv fördert. So werden nach Angaben der Personalabteilung potenzielle Bewerberinnen ermutigt, sich auch als Tandem auf eine Führungsposition zu bewerben. Dies ist in allen Hierarchieebenen möglich. Seit 2020 wird beispielsweise die juristische Direktion von einem Tandem geführt. Die Vereinbarkeit von Führung, Beruf und Familie fördert der SWR zudem durch die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigungen, befristeten Arbeitsbefreiungen, flexiblen Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten, Kinderbetreuungsangeboten und der Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

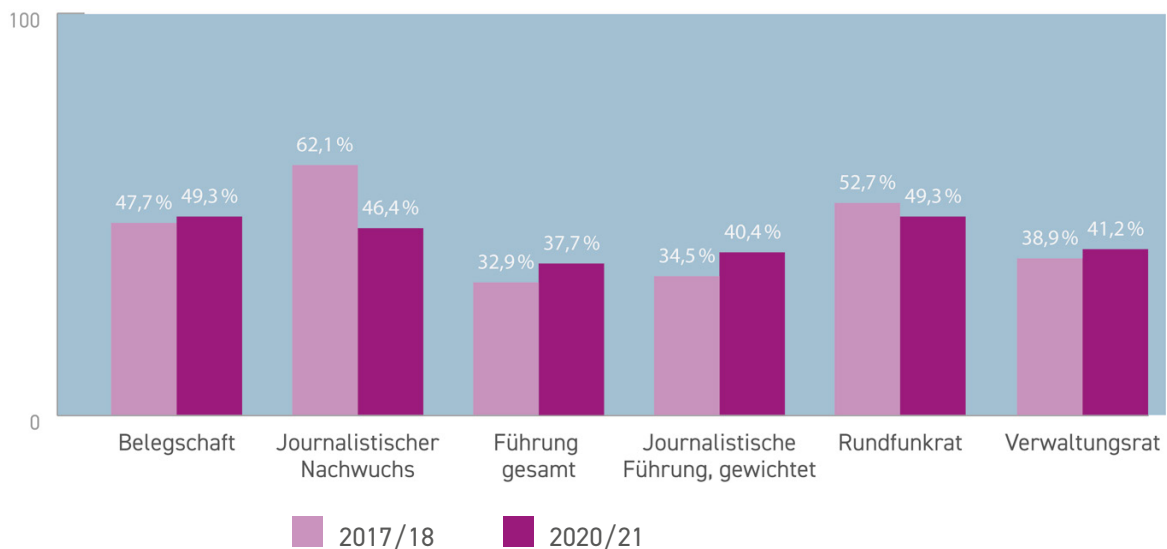
Eine explizit festgelegte Frauenquote lehnt der SWR jedoch ab. Stattdessen setzt er u.a. auf Chancengleichheitspläne, die für jede Hauptabteilung im SWR unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit aufgestellt werden.

Fazit

Der SWR ist seinem Ziel, Parität auf allen Ebenen zu erreichen, seit 2018 offensichtlich nähergekommen. Im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung steigerte sich der Frauenmachtanteil von 34,5 auf 40,4 Prozent. Auf der Ebene der Programmdirektionen erhöhte sich dieser sogar von 50 auf 75 Prozent. Nachholbedarf gibt es jedoch nach wie vor im Bereich der Programmbereichsleitungen und Chefredaktionen. Im Vergleich mit den anderen ARD-Anstalten schneidet der SWR nichtsdestotrotz mittelmäßig ab. Mit der genannten gewichteten Frauenquote liegt er auf dem 9. Rang, mit der ungewichteten von 40,2 Prozent auf dem 11. Eine schlechtere Bilanz weist nur der HR auf.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 24: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des SWR



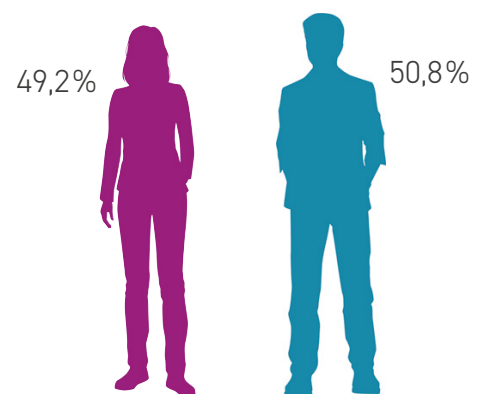
2.1.9 Westdeutscher Rundfunk

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Der Westdeutsche Rundfunk mit Hauptsitz in Köln ist die größte Landesrundfunkanstalt der ARD. Zum Jahresende 2020 beschäftigte der WDR nach eigenen Angaben 4231 Menschen, davon 2082 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 49,2 Prozent an der Gesamtbelegschaft. Im Programmbereich arbeiteten laut Sender 820 Redakteurinnen (inkl. artverwandter Tätigkeitsbezeichnungen), das ist ein Frauenanteil von 53,8 Prozent.

In journalistischer Ausbildung befanden sich im Jahresverlauf 40 Personen, davon 24 Frauen und 16 Männer. Die Frauenquote unter Volontierenden betrug demnach 60 Prozent. Zusätzlich

Abbildung 25: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft des WDR



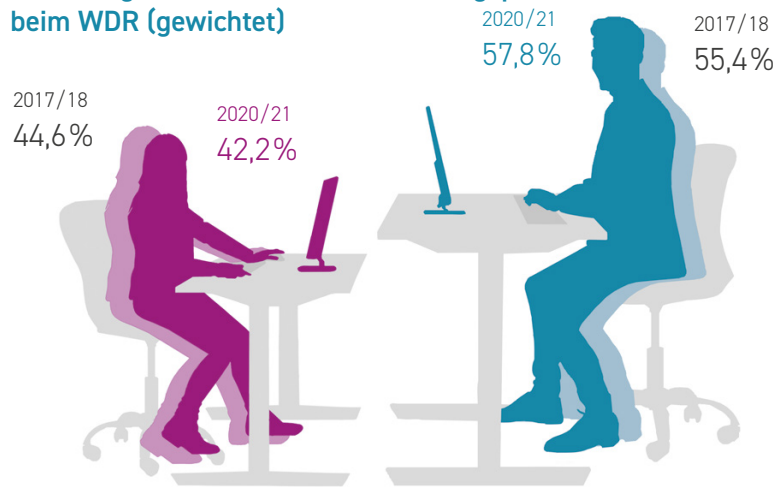
Quelle: WDR, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

absolvierten fünf Frauen und zwei Männer sogenannte Ressortvolontariate, eine fachspezifische Ausbildung, die der WDR anbietet.

Führungskräfte

Nach Auskunft des WDR ist der Frauenanteil in den Führungspositionen der ersten drei Hierarchieebenen Ende 2020 auf seinen bisher höchsten Wert gestiegen und lag bei 42 Prozent (2018: 38,1 Prozent). Im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung liegt der Anteil nach der Auswertung von ProQuote, die auf dem WDR-Organigramm Stand Oktober 2021 basiert, etwas höher. In den Hierarchieebenen eins bis vier sind insgesamt ungewichtet 46 Prozent der Führungspositionen bzw. 42,2 Prozent gewichtet mit Frauen besetzt. Die beiden Chefredaktionen des WDR sind mit Ellen Ehni und Gabi Ludwig ebenfalls weiblich besetzt, das ARD-Hauptstadtstudio wird mit Tina Hassel von einer WDR-Mitarbeiterin geleitet. Zum Zeitpunkt der Erhebung war mit Valerie Weber zudem eine der beiden Programmdirektionen weiblich besetzt.

Abbildung 26: Journalistische Führungspersonen beim WDR (gewichtet)



Quelle: WDR, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

Tabelle 17: Frauenmachtanteil im Bereich Redaktions- und Programmverantwortung des WDR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektionen	1	1	50,0
Programmbereichsleitungen/ Chefredaktion	9	4	30,8
Programm- und Redaktionsgruppen etc.	23	24	51,1
Gesamt	34	29	46,0
Gesamt gewichtet			42,2

Quellen: WDR-Organigramm, Stand Oktober 2021; Oeckl 2021

Entwicklung

Der Zuwachs weiblicher Führungskräfte im WDR spiegelt sich nicht im journalistischen Bereich wider. Dort liegt er, wie bereits 2018, unverändert bei ungewichtet 46 Prozent. Gewichtet man den Anteil anhand der Besetzung der einzelnen Hierarchieebenen, ist der Frauenanteil sogar leicht zurückgegangen: von 44,6 (2018) auf nun 42,2 Prozent. Vor allem die Ebene der Programmbereichsleitungen und Chefredaktio-

nen dominieren nun wieder Männer. Nach der crossmedialen Strukturreform von 2019, bei der Bereiche neu zugeschnitten wurden, liegt der Frauenanteil hier nur mehr bei 30,8 Prozent. Cosmo-Wellencheфин Schiwa Schlei ist hier bereits mitgezählt, da ihre Welle direkt an die Direktorin angebunden ist, und Schlei als Wellencheфин laut WDR die gleichen Entscheidungsspielräume hat wie andere Wellenleitungen. Zum 01.03.2022 hat Schlei zudem den neuen Programmbereich 1LIVE/COSMO übernommen. Auf der Ebene der Programm- und Redaktionsgruppen ist der Frauenanteil hingegen gestiegen: von 46,8 (2018) auf nun 51,1 Prozent.

Kontrollgremien

An der Zusammensetzung des WDR-Rundfunkrats hatte sich bis Jahresende 2020 im Vergleich zu 2018 nichts geändert. Von den insgesamt 60 Mitgliedern waren 20 Frauen, also rund ein Drittel. Ein Sitz war zum Zeitpunkt der ProQuote-Erhebung vakant. Zum 1. Dezember 2021 wurde der Rundfunkrat nach einer Amtsperiode von fünf Jahren neu besetzt. Seither hat er 55 Mitglieder, davon 33 Frauen und 22 Männer. Der hohe Frauenanteil von 60 Prozent resultiert aus einer Neuregelung des WDR-Gesetzes 2016. Demnach ist bei der Entsendung von Mitgliedern weitgehend Geschlechterparität zu wahren (vgl. WDR: Gesetz über den Westdeutschen Rundfunk Köln, § 15). Diese ist nun übererfüllt.

Tabelle 18: Führende Positionen im Rundfunkrat des WDR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz	1	1	50,0
Vorsitz Ausschüsse	2	1	33,3
Stellv. Vorsitz Ausschüsse	2	1	33,3
Mitglieder*	39	20	33,9

* Zum Zeitpunkt der Erhebung war hier ein Sitz vakant.

Quelle: Website des WDR, <https://www1.wdr.de/unternehmen/rundfunkrat/mitglieder/index.html> Stand Oktober 2021

Der Verwaltungsrat besteht aktuell aus neun Mitgliedern, davon sind fünf weiblich und vier männlich. Den Vorsitz hat eine Frau inne. Damit hat sich das Verhältnis leicht zugunsten der Frauen verschoben (55,6 Prozent). 2018 gab es einen männlichen Vorsitzenden, und fünf der Mitglieder waren männlich.

Ziele und Maßnahmen

Die Gleichstellungsziele des WDR von 2018 haben nach wie vor Bestand. Auf Anfrage von ProQuote weist der Sender erneut darauf hin, dass im aktuellen WDR-Gleichstellungsplan eine Quote verankert ist. Im seit 2017 geltenden Plan ist festgelegt, dass der Anteil von Frauen in den Führungspositionen der ersten drei Hierarchieebenen in Höhe von 35 Prozent bis zum Ende des Stellenabbaus 2020 mindestens gehalten, nach Möglichkeit gesteigert werden soll (vgl. WDR: Gleichstellungsplan, S. 13 ff.). Dieses Ziel wurde Ende 2020 neu beraten. Für die restliche Dauer des Gleichstellungsplans zum 31.10.2022 wurden 42 Prozent als neue Zielgröße festgeschrieben.

Grundsätzlich soll der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis hin zur Parität erhöht werden. Das gelte ausdrücklich auch für Führungspositionen.

Das Angebot an Maßnahmen, die der WDR zur Förderung von Frauen in Führungspositionen implementiert hat, zielt neben Qualifikations- und Führungsprogrammen für Frauen auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Teilzeitmöglichkeiten, Telearbeit, Kinderbetreuung sowie Unterstützung bei Pflege von Angehörigen. Zudem hat der WDR laut Gleichstellungsplan verschiedene Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung eingeführt. Damit reagierte der WDR auf die #MeToo-Debatte und mehrere Fälle sexueller Belästigung, die 2018 beim Sender öffentlich geworden waren. Details zu den Schutzmaßnahmen sind allerdings im Plan nicht ausgeführt

Fazit

Der WDR hat als einzige ARD-Anstalt eine verbindliche Frauenquote im Gleichstellungsplan verankert. Im Unterschied zu freiwilligen Förderprogrammen garantiert sie eine höhere Beteiligung von Frauen in Führungspositionen – auch im Falle anstehender Sparmaßnahmen.

Weshalb die interne Quote beim WDR keine Parität festschreibt, ist jedoch nicht nachvollziehbar. So übersteigt der Anteil an Frauen in Führungspositionen beim WDR derzeit die 42-Prozent-Marke nicht. Mehr schreibt die Zielvereinbarung auch nicht vor. Speziell im journalistisch-redaktionellen Bereich konnte die Selbstverpflichtung nicht verhindern, dass der Frauenanteil auf der Ebene der Programmbereichsleitungen und Chefredaktionen von 46 auf 30,8 Prozent gesunken ist. Auf der Ebene der Intendanz und der Programmdirektionen ist das Geschlechterverhältnis unverändert: Mit Tom Buhrow leitet ein Mann die größte ARD-Anstalt, Jörg Schönenborn steht nach wie vor der Programmdirektion Information vor. Die zweite WDR-Programmdirektorin Valerie Weber hat den WDR Ende 2021 verlassen. Ihr folgt mit Andrea Schafarczyk wieder eine Frau.

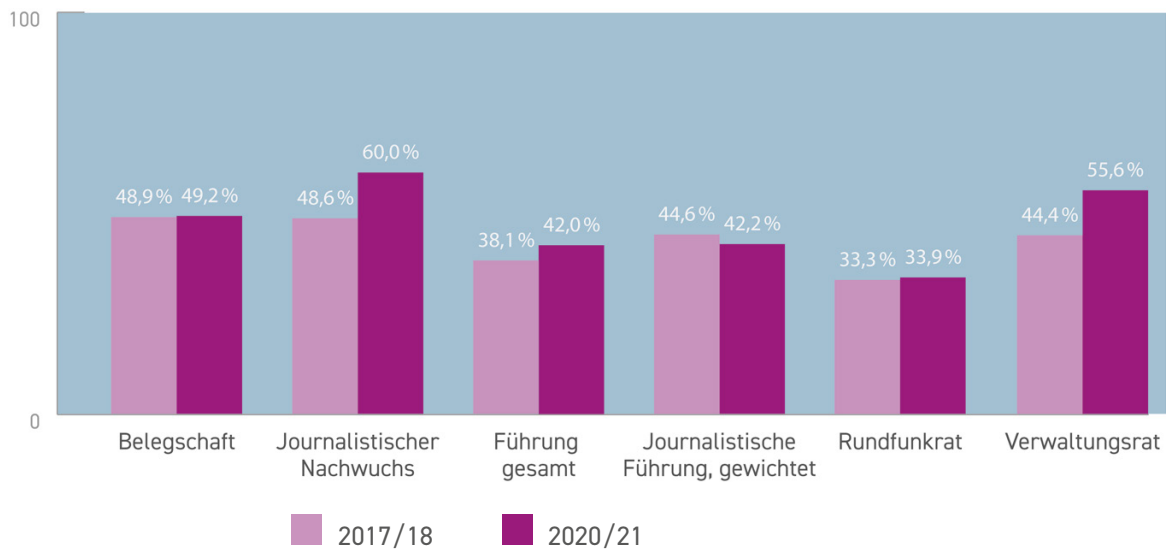
Wie männlich dominiert die Strukturen beim WDR nach wie vor sind, haben auch die zuletzt bekannt gewordenen Fällen sexuellen Missbrauchs innerhalb des WDR offenbart. Der Sender hat daraufhin unter anderem einen Kulturwandel-Prozess eingeleitet. Die Evaluierungsbeauftragte Dr. Monika Wulf-Mathies zieht in ihrem Abschlussbericht eine gemischte Bilanz. Die zur Verfügung gestellten Maßnahmen und Tools, um das Betriebsklima positiv zu verändern, seien umfassend und zeigten, dass Management und Personalrat daran arbeiteten, eine von Respekt und Teamgeist geprägte Unternehmenskultur zu etablieren. Wulf-Mathies nennt unter anderem Führungskräfte-Feedback, Klima-Analysen, Transparenz bei Stellenbesetzungen, Jahresgespräche und die Stärkung der Sozialkompetenz (vgl. Wulf-Mathies, Evaluierung des Kulturwandel-Prozesses beim WDR).

Trotz einer gewachsenen Sensibilität im Umgang miteinander gebe es nach wie vor jedoch beachtliche Kritik am Betriebsklima im WDR. „Das Bild, das der WDR vielen Beschäftigten, aber auch der Öffentlichkeit vermittelt, ist immer noch geprägt durch Charakterisierungen wie bürokratisch, hierarchisch, obrigkeitshörig, schwerfällig: ein ziemlich unbeweglicher Koloss, der nicht als ‚cool‘ gilt, wie mehrfach bemerkt wurde“, schreibt Wulf-Mathies.

Unabhängig vom numerischen Geschlechterverhältnis hat der WDR hier in den kommenden Jahren noch eine große Aufgabe zu bewältigen.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 27: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des WDR



2.2 Deutschlandradio

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Das Deutschlandradio (DLR) ist eine öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt, die drei bundesweite Hörfunkprogramme ausstrahlt: Deutschlandfunk, Deutschlandfunk Kultur und Deutschlandfunk Nova. Deutschlandfunk und Deutschlandfunk Nova senden aus dem Funkhaus Köln, Deutschlandfunk Kultur sitzt in Berlin.

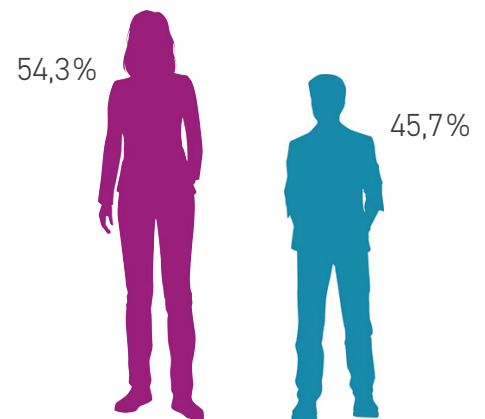
Nach Angaben der Anstalt beschäftigte sie zum 1. Juli 2021 insgesamt 714 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 388 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 54,3 Prozent der Belegschaft. Auch in der journalistischen Ausbildung war der Anteil der Frauen höher als der der Männer. Im Verlauf des Jahres 2020 volontierten nach Angaben des Deutschlandradios dort sechs Frauen und zwei Männer.

Führungskräfte

Bei den Leitungspositionen im Deutschlandradio ergibt sich ein geringerer Frauenanteil. Dort lag er nach Angaben des DLR insgesamt bei 40,4 Prozent. Bei der internen Gesamtzählung des Senders sind Führungskräfte mit Weisungsbefugnis (37,5 Prozent Frauenanteil) sowie fachliche Führungskräfte (44,7 Prozent Frauenanteil) eingeflossen. Dabei existieren große Unterschiede zwischen den Standorten: Im Funkhaus Köln waren Ende 2020 46 Prozent der Führungskräfte weiblich, in Berlin nur zehn Prozent.

Der Gleichstellungsbericht 2020 des Deutschlandradios legt zudem im Bereich der Vergütung ein deutliches Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern offen (vgl. DLR: Jahresbericht der Gleichstellungsbe-

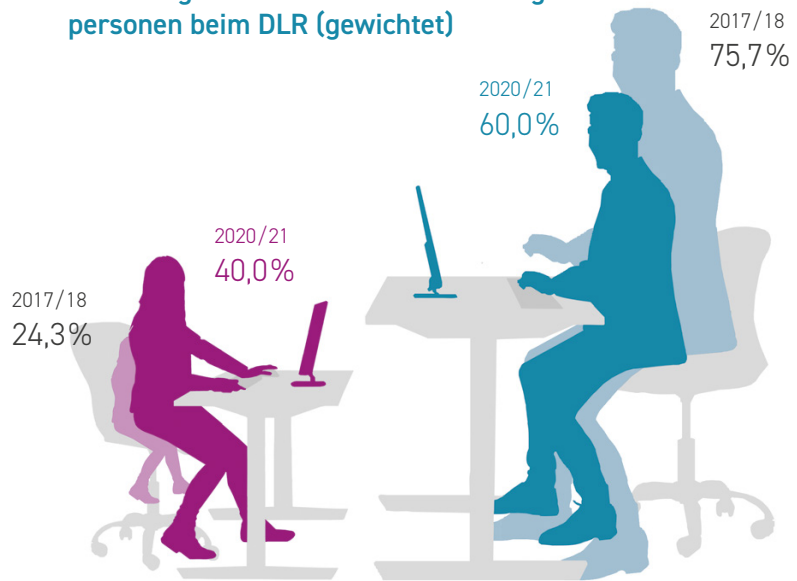
Abbildung 28: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft des DLR



Quelle: DLR, Auskunft an ProQuote, Stand 2021

auftragten 2020). Danach wurden zum Zeitpunkt der Erhebung zehn Männer und zwei Frauen nach der höchsten außertariflichen Vergütungsgruppe AT bezahlt. Die beiden Frauen waren beide im Funkhaus Köln angestellt. Unter der zweithöchsten Vergütungsgruppe A waren zehn Frauen und 21 Männer gelistet. Auch hier arbeiteten die meisten Frauen, nämlich acht, im Funkhaus Köln. Nach der dritthöchsten Gruppe B wurden 20 Frauen und 36 Männer vergütet. Auch in den folgenden Gehaltsgruppen sind Männer in der Überzahl. Das Verhältnis ändert sich erst in den untersten drei Gruppen G, H und I: Dort werden mehr Frauen als Männer gelistet.

Abbildung 29: Journalistische Führungspersonen beim DLR (gewichtet)



Quelle: DLR, Auskunft an ProQuote, Stand 2021

Interessant ist zudem die Auflistung nach Teilzeitarbeit in den einzelnen Vergütungsgruppen. In der zweithöchsten Vergütungsgruppe A arbeiteten demnach zwei Frauen und ein Mann in Teilzeit, beide waren im Funkhaus Köln beschäftigt. In der dritthöchsten Vergütungsgruppe B waren es sieben Frauen und drei Männer, fünf Frauen und zwei Männer arbeiteten am Kölner Standort. Insgesamt sind in allen Vergütungsgruppen 75 Prozent der Teilzeitarbeitenden Frauen.

Tabelle 19: Frauenmachtanteil im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung des DLR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektion	0	1	50,0
Hauptabteilungsleitungen/ Programmleitungen/ Chefredaktion	5	3	37,5
Abteilungsleitungen	9	7	43,8
Gesamt	15	11	42,3
Gesamt gewichtet			41,0

Quelle: Organigramm, <https://www.deutschlandradio.de/organisation.2069.de.html>, Stand April 2021

Entwicklung

Aufschlussreich im Hinblick auf die Verteilung der publizistischen Macht beim DLR ist die Anzahl der Frauen im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung. Die Zählung von ProQuote ergab zum Stichtag 1. Juli 2021 in diesem Bereich einen ungewichteten Frauenanteil von 42,3 Prozent. Gewichtet

nach Führungsrang betrug dieser 41 Prozent. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zur ersten Erhebung von 2018 deutlich gestiegen. Damals zählte ProQuote einen ungewichteten Frauenanteil von 29,6 und einen gewichteten Frauenanteil von 24,3 Prozent. Zu Buche schlugen nun unter anderem die Neubesetzung der Programmdirektion mit Jona Teichmann sowie die Erweiterung der Ebene 3 um zwei Frauen auf insgesamt drei (2018 gab es nur eine Chefredakteurin).

Kontrollgremien

Der Hörfunkrat des Deutschlandradios besteht laut Deutschlandradio Staatsvertrag 2020 aus 45 Mitgliedern (vgl. WDR: Staatsvertrag 2020). Bei der Entsendung der Vertreterinnen und Vertreter sind demnach „Frauen und Männer angemessen zu berücksichtigen.“ Zum Zeitpunkt der Zählung waren 24 Ratsmitglieder männlich und 21 Ratsmitglieder weiblich. Der weibliche Anteil lag demnach bei rund 46,7 Prozent und ist nahezu unverändert im Vergleich zu 2018 (46,2). Der Frauenanteil in den Leitungspositionen des Gremiums lag ungewichtet bei 33,3 Prozent, gewichtet bei 23,1 Prozent.

Tabelle 20: Führende Positionen im Hörfunkrat des DLR

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Stellv. Vorsitz	1	0	0,0
Vorsitz Ausschüsse	1	1	50,0
Stellv. Vorsitz Ausschüsse	1	1	50,0
Mitglieder	24	21	46,7

Quelle: Website des DLR, <https://www.deutschlandradio.de/hoerfunkrat.2088.de.html>, Stand Oktober 2021

Der Verwaltungsrat des Deutschlandradios besteht aus zwölf Mitgliedern: drei Vertretern der Länder, einem Vertreter des Bundes, jeweils drei Vertretern von ARD und ZDF sowie zwei Sachverständigen. Vorsitzender ist Tom Buhrow, stellvertretender Vorsitzender Thomas Bellut. Zum Zeitpunkt der Zählung gehörten dem Gremium insgesamt acht Männer und vier Frauen an, das entspricht einem Frauenanteil von 33,3 Prozent.

Ziele und Maßnahmen

Beim Deutschlandradio gilt wie bei vielen öffentlich-rechtlichen Sendern eine Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Diese regelt seit 2015 unter anderem die Stellenvergabe. 2019 verabschiedete die Geschäftsleitung strategische Ziele, in denen es unter anderem heißt: „Die Belegschaft von Deutschlandradio soll jünger und vielfältiger werden. Dabei achtet Deutschlandradio darauf, dass jüngere Kolleginnen und Kollegen früh Verantwortung übernehmen können. Bei der Besetzung der Führungspositionen strebt Deutschlandradio eine Erhöhung der Anzahl von Frauen an.“

Seit 2018 ermöglicht der Sender zudem Führung in Teilzeit, das sogenannte Top-Sharing. „Derzeit gibt es zwei Tandems mit drei Frauen und einem Mann, die jeweils gemeinsam in Teilzeit führen“, so Intendant Stefan Raue. Außerdem gibt es laut Sender Mentoringprojekte und Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende, die eine Führungsaufgabe anstreben. Des Weiteren gebe es Kinderferienbetreuung, ein Eltern-Kind-Zimmer im Kölner Funkhaus und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Im Gleichstel-

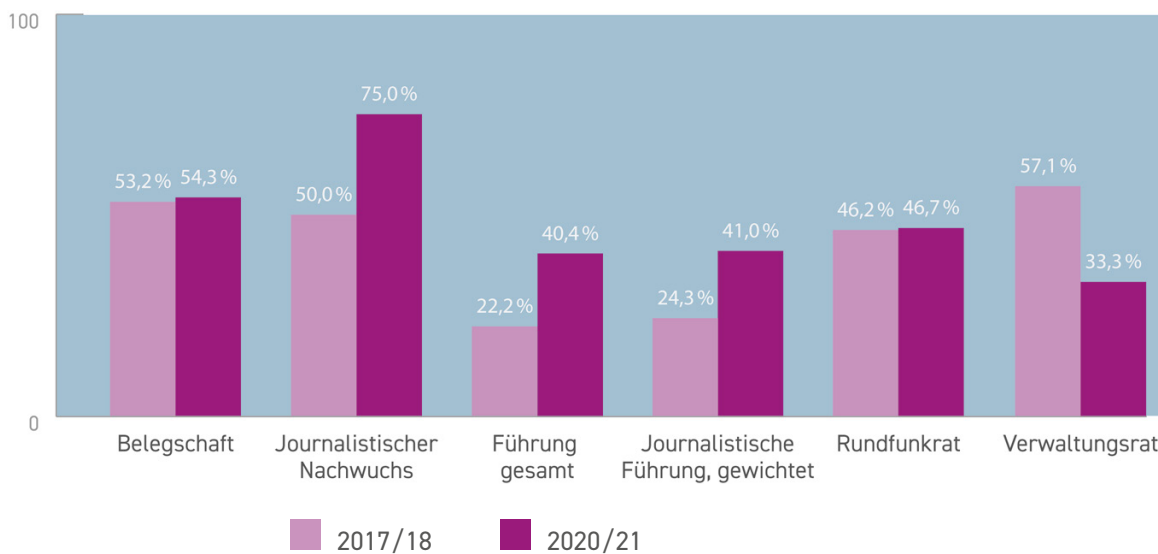
lungsbericht 2020 betonen die Gleichstellungsbeauftragten Antje Kosubek und Ulrike Stengel, dass sich in einer Umfrage viele Beschäftigte des Senders dafür ausgesprochen hätten, das mobile Arbeiten auch nach Corona in Teilen aufrechtzuerhalten, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

Fazit

Deutschlandradio scheint das Thema „Frauen in Führung“ ernst zu nehmen. Der Sender betreibt selbst Gendermonitoring und hat mit verschiedenen Maßnahmen wie Top-Sharing und Mentoringprogrammen in den letzten Jahren einiges bewegt. Bei der ProQuote-Zählung 2018 wies Deutschlandradio von allen öffentlich-rechtlich analysierten Anstalten noch den geringsten Frauenanteil in Führung auf, 2021 hat die Sendeanstalt deutlich aufgeholt und befindet sich mit 42,3 Prozent ungewichtet bzw. 40 Prozent gewichtet auf Rang neun von zwölf Anstalten.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 30: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des DLR



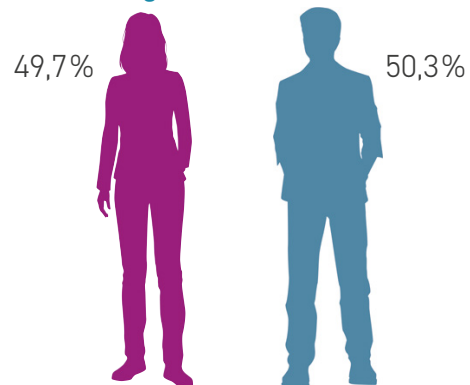
2.3 Deutsche Welle

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Die Deutsche Welle (DW), gegründet 1953, ist der Auslandsrundfunk der Bundesrepublik Deutschland. Sie ist öffentlich-rechtlich organisiert, finanziert sich jedoch nicht aus den Rundfunkgebühren, sondern aus Steuergeldern. Zentrale Standorte sind Berlin und Bonn. Zum 1. August 2021 beschäftigte die Deutsche Welle nach eigenen Angaben insgesamt 1699 Festangestellte, davon 845 Frauen (49,7 Prozent). Von den insgesamt 1901 regelmäßigen freien Mitarbeitenden sind 924 weiblich (48,6 Prozent).

In Ausbildung befanden sich zum gleichen Zeitpunkt insgesamt 14 Volontierende, neun Frauen und fünf Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 64,3 Prozent.

Abbildung 31: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft der DW

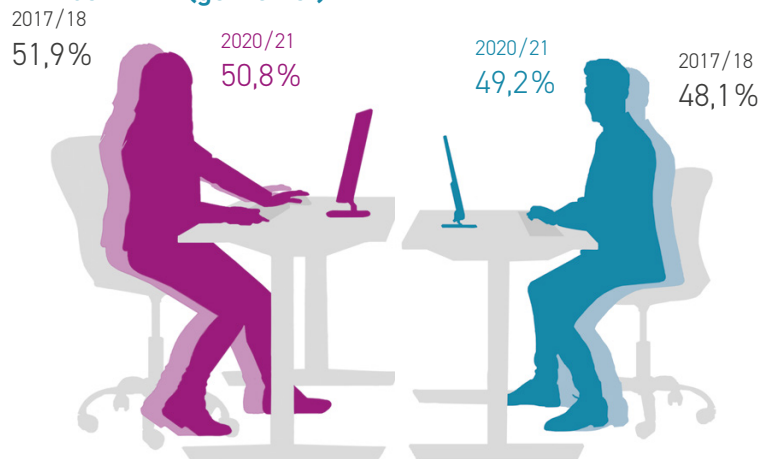


Quelle: DW, Auskunft an ProQuote, Stand 2021

Führungskräfte

Die Gesamtzahl der Frauen in Führungspositionen bei der Deutschen Welle inklusive Deutsche Welle Akademie lag laut aktuellem Gleichstellungsbericht 2018–2021 im Jahr 2017 bei 36,1 Prozent. In den oberen Vergütungsgruppen (VG I bis VGIII) arbeiteten im Jahr 2018 359 Personen. Der Frauenanteil lag hier durchschnittlich bei 36 Prozent. Aktuelle Zahlen lassen sich aus den Organigrammen ableiten, die die Deutsche Welle ProQuote hat zukommen lassen. Demnach sind in allen Bereichen der DW auf den Hierarchieebenen eins bis vier (Business Unit, Staff Unit, Main Department, Department) 88 Personen in Führungsverantwortung, davon 38 Frauen (43,2 Prozent).

Abbildung 32: Journalistische Führungspersonen beim DW (gewichtet)



Quelle: DW, Auskunft an ProQuote, Stand 2021

Im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung liegt der Frauenmachtanteil mit ungewichtet 53,3 Prozent und gewichtet 50,8 Prozent deutlich höher. Frauen haben bei der Deutschen Welle einen großen Einfluss auf die Programmgestaltung. Auf der Ebene der Abteilungsleitungen sind 56,3 Prozent der Führungspositionen weiblich besetzt. Die Programmdirektion führt mit Gerda Meuer eine Frau, die Chefredaktion ist mit Manuela Kasper-Claridge ebenfalls weiblich besetzt. Im Bereich der Hauptabteilungsleitungen liegt der Frauenanteil aktuell bei 45,5 Prozent.

Tabelle 21: Frauenmachtanteil im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung der DW

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektion	0	1	100,0
Chefredaktion/Hauptabteilungen	6	5	45,5
Abteilungen, Redaktionsleitungen	14	18	56,3
Gesamt	22	24	53,3
Gesamt gewichtet			50,8

Quellen: Organigramm DW, Stand Juni 2021

Entwicklung

Da ProQuote bei der Erhebung 2018 speziell im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung weniger Daten zur Verfügung standen als 2021, lassen sich die Zahlen nicht valide miteinander vergleichen. Bezogen auf die Gesamtzahl an Frauen in Führungspositionen bei der Deutschen Welle lässt sich festhalten, dass der Wert seit 2014 kontinuierlich gestiegen ist: Von damals 31 Prozent auf 36,1 Prozent

2017. Die Auswertung der Organigramme von ProQuote ergibt insgesamt einen Frauenanteil von nun 43,2 Prozent. Nicht einsichtig ist jedoch, welche Positionen die DW bei ihren Angaben genau einbezogen hat. Die aktuelle Anzahl aus den Organigrammen ist daher ebenfalls nur bedingt mit denjenigen aus 2014 und 2017 vergleichbar. Als Tendenz lässt sich dennoch festhalten, dass die Gestaltungsmacht von Frauen bei der Deutschen Welle zugenommen hat.

Kontrollgremien

Der Rundfunkrat der Deutschen Welle besteht aktuell aus 17 Mitgliedern. Seine Amtszeit in dieser Besetzung begann im März 2019. Acht der Mitglieder sind weiblich, neun männlich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 47,1 Prozent. Den Vorsitz hat ein Mann inne, den stellvertretenden Vorsitz eine Frau. Die drei Ausschüsse werden mehrheitlich von Frauen geleitet (60 Prozent).

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 Oktober 2021

Der Verwaltungsrat der Deutschen Welle hat derzeit sieben Mitglieder, sechs Männer und eine Frau. Er wird von einem Mann geleitet, sein Stellvertreter ist ebenfalls männlich. Das Gremium ist damit das einzige bei der DW, das eindeutig von Männern dominiert ist.

Ziele und Maßnahmen

Die Deutsche Welle hat sich laut Antwortschreiben an ProQuote im Rahmen der Gleichstellungsarbeit dazu verpflichtet, „in einem Zeitraum von vier Jahren die Beschäftigungsquote von Frauen in Unterrepräsentanz und für Führungskräfte um 3 Prozent zu steigern“. Erreicht werden soll dies unter anderem über flexible Arbeitszeitmodelle, Fortbildungsangebote im Bereich Persönlichkeitsentwicklung sowie Mentoring-Programme. Alle Führungspositionen werden laut DW zudem in Teilzeit ausgeschrieben, allerdings mit der Einschränkung, dass dienstliche Belange nicht dagegensprechen dürften. Die Deutsche Welle bietet zudem die Möglichkeit des Top-Sharings.

Eine verbindliche Frauenquote hat der Sender nach wie vor nicht eingeführt. Allerdings werde laut DW derzeit intern diskutiert, ob die Quote ein zusätzliches gewinnbringendes Instrument darstellen könne.

Im Fokus der Gleichstellungsarbeit liegt bei der Deutschen Welle nun auch die Hörerschaft. „Die DW möchte alle Geschlechter erreichen“, heißt es im Schreiben an ProQuote. Da Frauen bei der Nutzung ihrer journalistischen Angebote unterrepräsentiert seien, wolle die DW sie noch gezielter ansprechen. Dies soll mit neuen Formaten gelingen, die Frauen in den Blick nehmen, z. B. in Form von Porträts. Entwickelt werden laut DW derzeit „Girly off Mute“, „Women In Asia“, „Weil ich eine Frau bin“, „HER“ und „Women of Power“.

Um die Vielfalt intern wie extern zu erhöhen, hat die DW die Chefredaktion um ein fünfköpfiges Expertengremium erweitert. Seit Mitte 2020 beraten Jaafar Abdul Karim, Kristin Zeier, Erkan Arikan, Sandra Petersmann und Chiponda Chimbela die Chefredakteurin. Sie sollen neuen Input liefern.

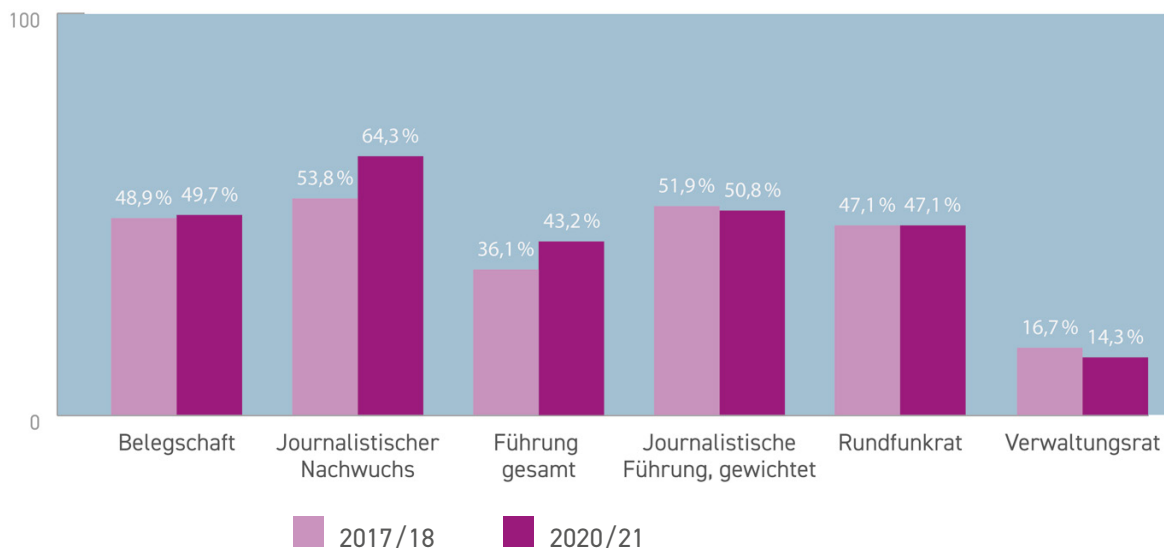
Fazit

Im Gleichstellungsbericht 2014–2018 hatte die Deutsche Welle das Ziel formuliert, die Zahl der Frauen in Führung insgesamt um drei Prozent steigern zu wollen (vgl. v. Garmissen/Biresch 2018, S.43). Das hat sie erreicht. 2017 lag der Frauenmachtanteil bei 36,1 Prozent, 2021 bei 43,2 Prozent. Der positive Trend macht sich insbesondere im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung bemerkbar. Dort sind Frauen mit einem Anteil von ungewichtet 53,3 Prozent und gewichtet 50,8 Prozent mehrheitlich in Führungspositionen. Dieser hohe Wert wird unter den anderen öffentlich-rechtlichen Anstalten nur vom RBB übertroffen. Bei der ProQuote-Erhebung 2018 hatte die Deutsche Welle den höchsten Frauenanteil im Bereich Redaktion und Programm (gewichtet 51,9 Prozent, ungewichtet 52,4).

Trotz des hohen Frauenführungsanteils wurden bei der Deutschen Welle 2019 mehrere Fälle sexueller Belästigung von Mitarbeiterinnen bekannt (vgl. Meedia.de: #MeToo, 2019). Der Sender setzte eine Kommission zur Untersuchung der Fälle ein. In Konsequenz daraus schloss die Deutsche Welle „eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung“ sowie eine „Dienstvereinbarung zum Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten“ ab (vgl. DW: Verbindliche Vereinbarungen, 2020).

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 33: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen der DW



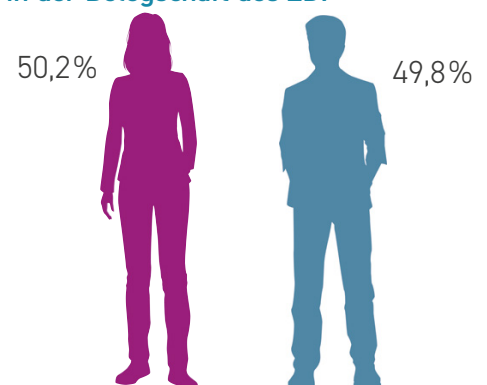
2.4 ZDF

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Das Zweite Deutsche Fernsehen (ZDF) sendet seit 1963 ein bundesweites, öffentlich-rechtliches Vollprogramm. Hauptsitz der Anstalt ist Mainz. Ende 2020 beschäftigte das ZDF nach Angaben des Intendanten Thomas Bellut 3750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon waren 50,2 Prozent Frauen.

Des Weiteren sind laut ZDF 3287 Menschen frei für die Anstalt tätig (Stand Dezember 2020). 50,6 Prozent davon waren weiblich, 49,4 Prozent männlich. Bei den Zeitverträgen lag der Frauenanteil bei 67,6 Prozent. Ein journalistisches

Abbildung 34: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft des ZDF



Quelle: ZDF, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

Volontariat absolvierten 2020 den Angaben zufolge zwölf Frauen und vier Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 75 Prozent.

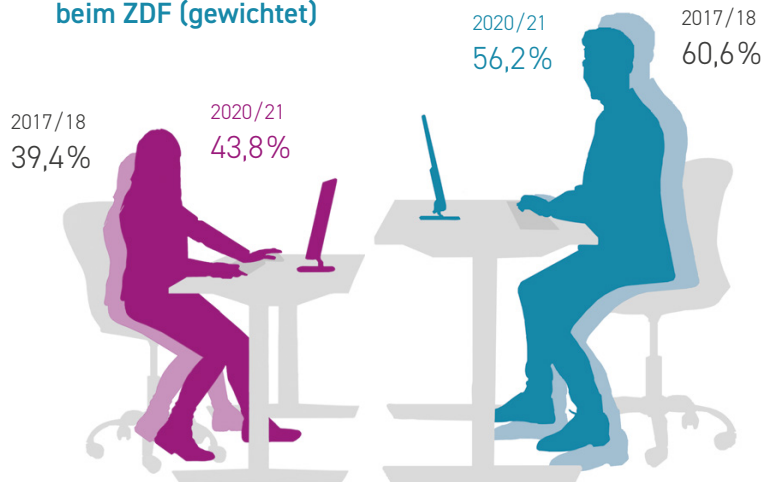
Führungskräfte

Nach Angaben des Intendanten Thomas Bellut lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen 2020 bei 41,5 Prozent. Ein Blick auf das Organigramm des ZDF (Stand April 2021) zeigt, dass weibliche Führungskräfte im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung erst ab der Ebene unterhalb des Programmdirektors tätig sind. Elf der insgesamt 22 Hauptabteilungen werden von Frauen geführt. In den darunterliegenden Redaktionsleitungen sind 52 Führungskräfte weiblich und 63 männlich.

Insgesamt sind im Bereich der journalistischen Programmverantwortung laut Organigramm beim ZDF 45 Prozent der Leitungspositionen mit Frauen besetzt. Gewichtet nach Führungsstufen, dem publizistischen Machtanteil also, den ProQuote erhebt, liegt die Frauenquote derzeit bei 43,8 Prozent.

Laut Thomas Bellut ist das ZDF bei diesem Thema „auf einem stetigen Weg“. 1988 lag der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten demnach bei 33 Prozent, 1995 bei 41,2 und 2020 bei 50,2. Bei den Führungskräften lag der Frauenanteil laut Bellut 1988 bei fünf Prozent, 1995 bei neun Prozent und 2020 bei den bereits erwähnten 41,5 Prozent.

Abbildung 35: Journalistische Führungspersonen beim ZDF (gewichtet)



Quelle: ZDF, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

Tabelle 23: Frauenmachtanteil im Bereich Redaktions- und Programmverantwortung des ZDF

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Intendanz	1	0	0,0
Programmdirektion/ Chefredaktion	2	0	0,0
Leitungen Hauptredaktionen/ Hauptabteilungen/ Programmbereiche	11	11	50,0
Abteilungsleitungen/ Redaktionsleitungen	63	52	45,2
Gesamt	77	63	45,0
Gesamt gewichtet			43,8

Quelle: Organigramm, <https://www.zdf.de/zdfunternehmen/zdf-mitarbeiter-und-standorte-zdf-studios-100.html>, Stand Oktober 2021

Entwicklung

Im Vergleich zur ersten Erhebung von ProQuote 2018 hat sich der Anteil an Frauen in Führungspositionen verbessert. Während 2018 insgesamt 13 Männer und neun Frauen Hauptabteilungen führten (Frauenanteil von 40,9 Prozent), waren es 2021 jeweils elf Frauen und elf Männer (Frauenanteil von 50 Prozent). Von den Redaktionsleitungen waren 2018 70 mit Männern und 49 mit Frauen besetzt (Frauenanteil von 41,2 Prozent). 2021 hatten 63 Männer und 52 Frauen Redaktionsleitungen inne (Frauenanteil von 45,2 Prozent). Insgesamt zählte ProQuote 2018 einen ungewichteten Frauenanteil von 41,4 Prozent und einen gewichteten von 39,9 Prozent.

Kontrollgremien

Der ZDF-Fernseherrat hat 60 Mitglieder. Im aktuellen ZDF-Staatsvertrag sind die Zusammensetzung und die Aufgaben des Rats niedergeschrieben (vgl. ZDF: Staatsvertrag). Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 41 Männer und 18 Frauen in dem Gremium vertreten, ein Sitz war nicht besetzt. Der weibliche Anteil insgesamt lag damit real bei 30,5 Prozent. Den Posten des Vorsitzes hatte mit Marlehn Thieme eine Frau inne, Stellvertretung waren zwei Männer und eine Frau. Zusammengerechnet mit den Ausschussvorsitzenden und deren Stellvertretenden lag der ungewichtete Frauenanteil bei 43,8 Prozent, der gewichtete bei 45,2.

Tabelle 24: Führende Positionen im Fernseherrat des ZDF

Hierarchieebene	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	0	1	100,0
Stellv. Vorsitz	2	1	33,3
Vorsitz Ausschüsse	4	2	33,3
Stellv. Vorsitz Ausschüsse	3	3	50,0
Mitglieder*	41	18	30,5

* Ein Sitz war zum Zeitpunkt der Erhebung vakant.
Quelle: Website des ZDF, Stand Oktober 2021

Von den zwölf Mitgliedern des ZDF-Verwaltungsrats waren zum Zeitpunkt der Erhebung fünf Sitze mit Frauen und sieben Sitze mit Männern besetzt.

Ziele und Maßnahmen

Das ZDF verweist wie viele öffentlich-rechtliche Sender auf die Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. ZDF: Dienstvereinbarung Frauengleichstellungsplan 1995). Darin ist das Ziel formuliert, Stellen möglichst paritätisch zu besetzen. „Das ZDF betreibt seit vielen Jahren aktive Gleichstellungspolitik. Es will Benachteiligungen von Frauen in allen Berufen, Vergütungsgruppen und Funktionen durch geeignete Maßnahmen beseitigen“, heißt es auf der Webseite des Senders.

Als Beispiele hierfür nennt Intendant Thomas Bellut gegenüber ProQuote Fortbildungsangebote für Führungskräfte, eine Kinderferien- und eine Kindernotfallbetreuung. Des Weiteren gebe es ein Eltern-Kind-Zimmer sowie die Möglichkeiten mobil, flexibel und in Teilzeit zu arbeiten.

Fazit

Die Entwicklung beginnend in den 1980er Jahren bis hin zum Jahr 2021 zeigt, dass der Anteil der Führungsfrauen beim ZDF stetig steigt. Das Netzwerk „Frauen im ZDF“ kritisierte dennoch im November 2021 in einem offenen Brief an den Verwaltungsrat den klaren Männerüberschuss in den obersten Führungsetagen (vgl. ZDF: ZDF-Frauen fordern paritätisch besetzte Geschäftsleitung). „Das ZDF ist ein modernes Medienunternehmen – steht auf unserer Webseite. Wenige Klicks entfernt, sehen wir die Geschäftsleitung: Fünf Männer und eine Frau“, heißt es darin.

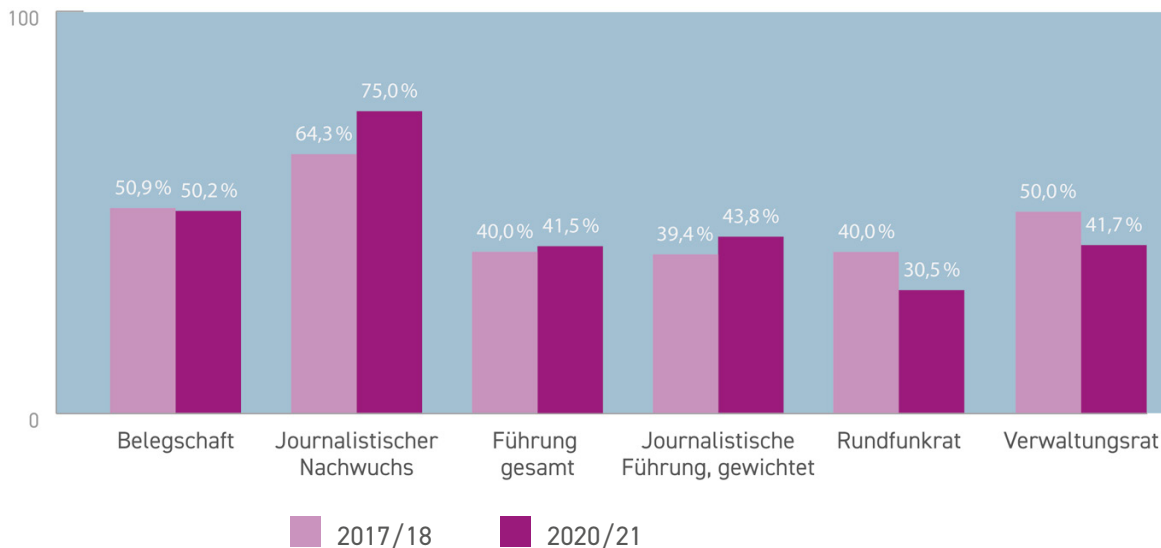
Tatsächlich spiegelt sich der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft, der laut Bellut rund 50 Prozent beträgt, nicht genauso in den Führungspositionen wider. Im Bereich der journalistischen Verantwortlichkeiten sind die höchste und zweithöchste Ebene ausschließlich mit Männern besetzt, erst ab Ebene drei im Bereich der Abteilungsleitungen sind Frauen zu finden. Von diesem Punkt an kommt das ZDF einer paritätischen Besetzung nahe. Auf seiner Webseite schreibt das ZDF dazu selbstkritisch: „Trotz einer insgesamt positiven Entwicklung sind Frauen nach wie vor in den oberen und obersten Leitungsfunktionen, in den entsprechenden Vergütungsgruppen und in manchen, insbesondere technischen Berufen unterrepräsentiert.“

Dennoch sieht sich das ZDF auch ohne Frauenquote auf einem guten Weg. „Das ZDF hat von Anfang an nicht auf eine Quotierung gesetzt“, schreibt Intendant Thomas Bellut dazu. „Es hat vielmehr darauf geachtet, dass aufgrund der anhaltenden Diskussion zu gleichstellungsrelevanten Sachverhalten im Haus eine positive Haltung entsteht, die mit Akzeptanz aller zu dem gewünschten Ergebnis, nämlich einer paritätischen Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen führt, ganz besonders natürlich bei den Führungspositionen.“

Der Frage, warum dies noch immer nicht für die oberste Führungsebene gelungen ist, muss sich das ZDF weiterhin stellen. Die Intendantenwahl 2021 wäre eine sehr gute Gelegenheit gewesen, für mehr Parität an der Spitze zu sorgen. Beim ZDF hat man sich mit Norbert Himmler jedoch wieder für einen Mann entschieden.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 36: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen des ZDF



2.5 Arte

Der deutsch-französische Kulturkanal Arte (Association Relative à la Télévision Européenne) mit Sitz in Straßburg ist länderübergreifend organisiert. Damit unterliegt er unterschiedlichen nationalen Rechtsvorschriften, auch bezüglich der Gleichstellung. Mit den anderen öffentlich-rechtlichen Sendern lässt sich Arte daher nicht direkt vergleichen.

Die Arte-Gruppe besteht aus drei Einheiten: Arte GEIE (Groupement européen d'intérêt économique – Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigung), Arte Deutschland und Arte France. In den drei Häusern kommen jeweils unterschiedliche rechtliche Bestimmungen zur Anwendung: Für Arte GEIE und Arte France gilt französisches, für Arte Deutschland deutsches Recht. „Vor dem Hintergrund der Mitbestimmung gewährleistet in Deutschland ein Gleichstellungsbeauftragter die Geschlechtergleichstellung, zum Beispiel bei Einstellungsverfahren. In Frankreich wird dafür eine Sondervereinbarung über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ausgehandelt“, schreibt das Unternehmen dazu.

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Die Informationen, die Arte ProQuote für diese Erhebung zur Verfügung gestellt hat, beziehen sich auf Arte GEIE. Zum 31.12.2020 zählte die Einheit demnach 551 festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 373 davon waren Frauen, das entspricht einem Anteil von 68 Prozent. Nicht mitgezählt sind hier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die befristet oder frei für das Unternehmen arbeiten.

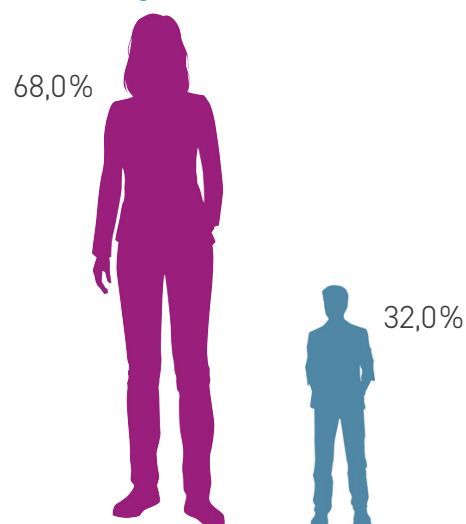
Die Ausbildungsform des Volontariats existiert in Frankreich nicht. Arte GEIE teilt aber mit, dass 2020 insgesamt neun Personen eine Ausbildung beim Sender gemacht haben. Zudem seien 95 Praktika vergeben worden. 67 davon haben Frauen absolviert (71 Prozent).

Führungskräfte

Der Frauenanteil im Vorstand und den Hauptabteilungen beträgt laut Arte GEIE Stand August 2021 insgesamt 36 Prozent. Das Unternehmen weist darauf hin, dass der Frauenanteil in diesen Bereichen 2022 deutlich steigen werde. Aufgrund von Nominierungen im Juni 2021 werde der Frauenmachtanteil auf 57 Prozent steigen.

Der Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung von Arte GEIE unterscheidet sich in seinem Aufbau von den anderen öffentlich-rechtlichen Anstalten. Oberstes Gremium ist der Vorstand, zum Zeitpunkt der Erhebung bestehend aus dem Präsidenten Bruno Patino, dem Vizepräsidenten Peter Weber, Programmdirektor Bernd Mütter und Verwaltungsdirektor Emmanuel Suard (seine Position fließt entsprechend der 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 (Marketing und Sponsoring, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Europäische Entwicklung). Die übrigen fünf (Programmplanung lineare und nicht lineare Angebote, Kultur, Information, Wissen, Spiel- und Fernsehfilme) waren zum Zeitpunkt der Erhebung im Oktober 2021 mit drei Männern und zwei Frauen besetzt. In der journalistischen Führungsetage des Senders entfielen damit auf sieben Positionen fünf Männer und zwei Frauen (28,6 Prozent).

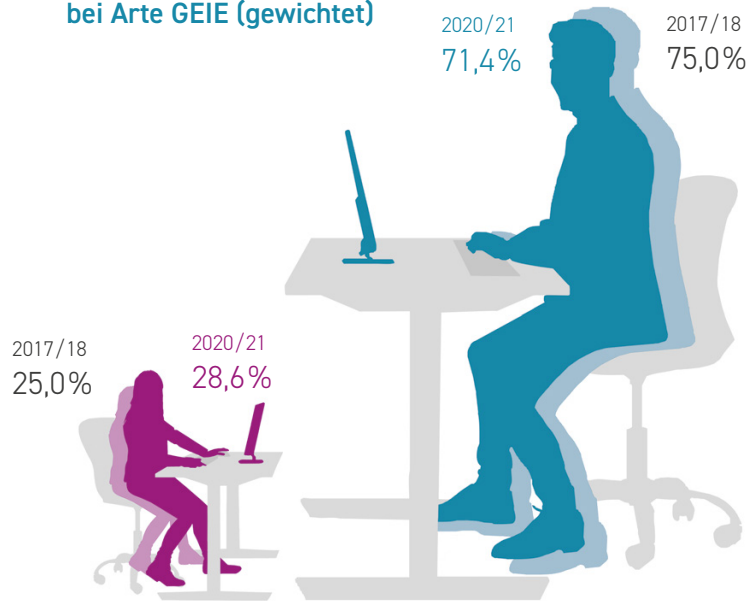
Abbildung 37: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft von Arte GEIE



Quelle: Arte, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

Als wichtigstes Gremium bei Arte gilt die Programmkonferenz. Sie stellt die Programmgrundsätze und das Programmschema auf. Zudem entscheidet sie über die Aufteilung der Sendeplätze und über die Realisierung der Einzelprogrammvorschlage (vgl. Arte: Arte-Staatsvertrag, § 19). Stimmberechtigt sind acht Mitglieder: zwei Direktor*innen von Arte France (eine Frau, ein Mann), die zwei deutschen Arte-Koordinatoren (beide männlich) sowie der Programmdirektor, sein Stellvertreter und zwei Hauptabteilungsleitungen (eine weiblich, eine männlich besetzt) von Arte GEIE. Die ebenfalls in den monatlichen Programmkonferenzen anwesenden, mehrheitlich weiblichen Programmbeauftragten sind nicht stimmberechtigt, ebenso wenig die Vertreterinnen und Vertreter europäischer Partnersender.

Abbildung 38: Journalistische Führungspersonen bei Arte GEIE (gewichtet)



Quelle: Arte, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

Tabelle 25: Frauenanteile im Bereichen der Redaktions- und Programmverantwortung bei Arte

Bereich	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Programmscheidende Führungspositionen (Präsidium, Direktorium, Hauptabteilungsleitungen)	5	2	28,6
Deutsche Programmbeauftragte	5	8	61,5
Programmkonferenz	6	2	25,0

Quelle: Arte-Organisationsplan, Stand Mai 2021

Entwicklung

Der Einfluss von Frauen auf die Programmgestaltung hat bei Arte im Vergleich zu 2018 zugenommen. In der Programmkonferenz ist der Frauenanteil von damals null Prozent auf nun 25 Prozent gestiegen. Arte GEIE selbst spricht in seinem Antwortschreiben an ProQuote von einer „deutlich steigenden Tendenz“ der Frauenquote in Führungspositionen über die Jahre hinweg. 2009 habe der Frauenanteil beispielsweise noch bei elf Prozent gelegen, 2013 sei er auf 29, 2018 auf 33 Prozent gestiegen. 2022 wird er laut Arte GEIE deutlich über 50 Prozent steigen. Das aktuelle Organigramm, das seit Anfang des Jahres online veröffentlicht ist, bestätigt diese Vorhersage.

Generell folgt der Kulturkanal Arte beim Thema der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern dem französischen Arbeitsrecht. Dieses schreibt Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor, sich jedes Jahr mit Blick auf die berufliche Gleichstellung zu bewerten (vgl. Arte: Der Lohngleichheitsindex für Frauen und Männer). Sie sind verpflichtet, Kennzahlen zu veröffentlichen, die

die unternehmensinternen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen betreffen. So sollen ungerechtfertigte Gehaltsabweichungen abgeschafft werden. Im Gleichstellungsindex 2020, der einen Überblick über die Gehaltssituation geben soll, erhielt Arte GEIE 91 von 100 Punkten (vgl. Arte: Gleichstellung bei Arte). Betrachtet wurden unter anderem das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern sowie die Präsenz von Frauen in den zehn bestbezahlten Positionen des Unternehmens.

Programmbeirat

Der Programmbeirat von Arte GEIE steht dem Vorstand sowie den Mitgliederversammlungen beratend zur Seite. Er besteht aus jeweils acht französischen und acht deutschen Mitgliedern. Auch die Geschlechterverteilung ist paritätisch: acht Männer und acht Frauen. Aktuell hat den Vorsitz ein Mann inne, Stellvertreterin ist eine Frau.

Damit hat sich an der Besetzung im Vergleich zu 2018 im Geschlechterverhältnis nichts verändert. Auch damals waren die Mitglieder zu gleichen Teilen Frauen und Männer. Allerdings hatte den Vorsitz eine Frau inne, Stellvertreter war ein Mann. Leicht gestiegen ist im Vergleich zu 2018 die Anzahl der Frauen, die Deutschland entsendet. Damals waren es nur zwei, mit Stand Oktober 2021 waren es drei.

Tabelle 26: Programmbeirat von Arte

Bereich	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Französische Mitglieder	3	5	62,5
Deutsche Mitglieder	5	3	37,5
Gesamt	8	8	50,0

Quelle: Arte-Organisationsplan, Stand Mai 2021

Ziele und Maßnahmen

Handlungsgrundlage für Arte GEIE sind Vereinbarungen über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die der Kulturkanal mit Gewerkschaften abgeschlossen hat. Darin hat Arte GEIE mehrere Ziele und fördernde Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit formuliert, u.a. die Gleichbehandlung in Berufslaufbahn und Vergütung.

Arte GEIE berechnet zudem jedes Jahr den bereits erwähnten Gleichstellungsindex und erstellt jährlich einen Gleichstellungsbericht, in dem der Sender Gendermonitoring betreibt. 2021 hat das Unternehmen nach eigenen Angaben eine Vereinbarung zur Telearbeit mit den Sozialpartnern verhandelt, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erleichtern soll.

Auch vor der Kamera legt Arte GEIE mittlerweile größeren Wert auf eine ausgeglichene Frauenbeteiligung. So erfasst der Sender nach eigenen Angaben in mehreren Magazin- und Nachrichten-Sendungen nun die Anzahl der Expertinnen im laufenden Programm. Demnach lag der Frauenanteil im ersten Halbjahr 2021 bei allen Sendungen über 40 Prozent. Seit 2020 erhebe Arte zudem den Anteil der Regisseurinnen, Produzentinnen und Autorinnen seiner koproduzierten und ausgestrahlten Programme, wie der Sender mitteilt. Diese Zahlen könnten „leider jedoch noch nicht veröffentlicht werden, da sich die Datenerhebung noch in der Konsolidierungsphase befindet“, wie es im Schreiben an ProQuote heißt. Auch die Mehrheit der Moderatorinnen und Moderatoren in den Magazin- und Nachrichtensendungen von Arte bilden nach Auskunft des Senders Frauen.

Eine Frauenquote lehnt der Kulturkanal als Instrument auf dem Weg zu mehr Beteiligung von Frauen in Führung weiterhin ab.

Fazit

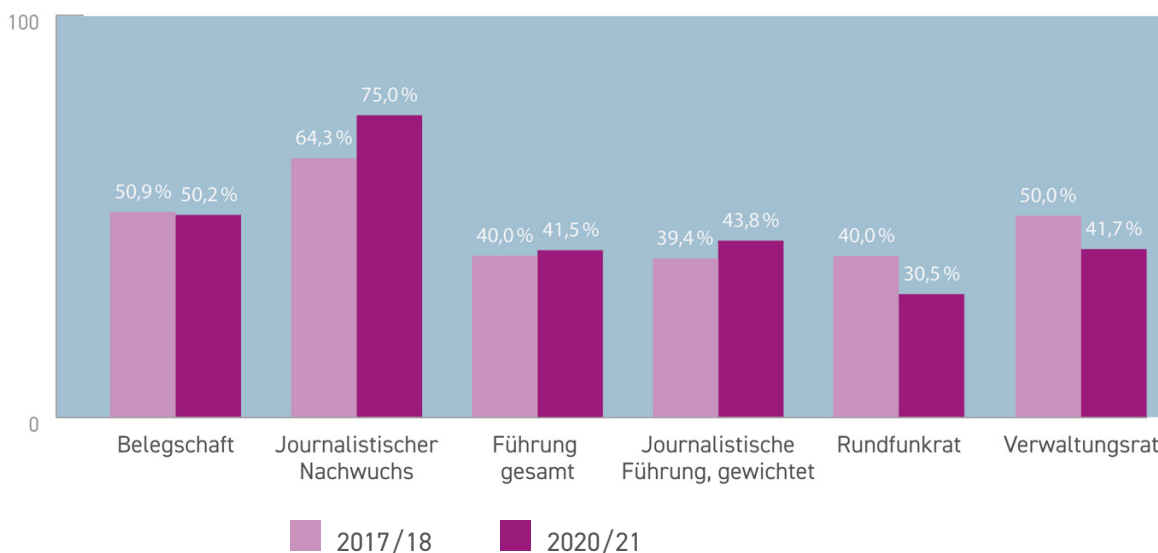
In der ProQuote-Erhebung von 2018 war Arte GEIE der einzige Sender, der in einem für die Programmgestaltung bedeutenden Gremium null Prozent Frauenbeteiligung aufwies. In der Programmkonferenz waren damals ausschließlich Männer vertreten – aus Sicht von ProQuote ein „großes Defizit“. Journalistische Führungspositionen hatten Frauen nur zu 25 Prozent inne (vgl. v. Garmissen/Biresch 2018, S.50). 2021 sah die Situation etwas besser aus. Von den acht Mitgliedern der Programmkonferenz waren immerhin zwei weiblich (25 Prozent). Der Frauenmachtanteil im Bereich Vorstand, Programmdirektion und Abteilungsleitungen ist leicht auf 28,6 Prozent gestiegen.

Ein Beleg dafür, dass Arte es ernst meint mit der Bekundung, „Frauen bewusst zu fördern“, wie es im Schreiben an ProQuote erneut hieß, zeigt sich im Jahr 2022. Seit Januar ist die Programmdirektion mit Emelie de Jong weiblich besetzt – zum ersten Mal in der Geschichte des Kulturkanals. Auch die Position der Stellvertretung hat mit Sylvie Stephan nun eine Frau inne. Damit ist das entscheidende Gremium für die Programmgestaltung bei Arte nun paritätisch besetzt: vier Frauen und vier Männer. Auf der Ebene der Abteilungsleitungen hat sich die Geschlechterverteilung ebenfalls zugunsten von Frauen verändert: drei der fünf Positionen mit Redaktions- oder Programmverantwortung sind mit Frauen besetzt (60 Prozent). Die Teilhabe von Frauen am Programm bei Arte hat sich positiv entwickelt.

Diese Tendenz gilt auch für andere Bereiche des Kulturkanals. So wird auch die Verwaltungsdirektion mit Marysabelle Cote nun von einer Frau geleitet. Insgesamt soll laut Arte der Frauenanteil im Vorstand und den Hauptabteilungen (inkl. nicht journalistischer Bereiche) 2022 auf 57 Prozent steigen.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 39: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen von Arte GEIE



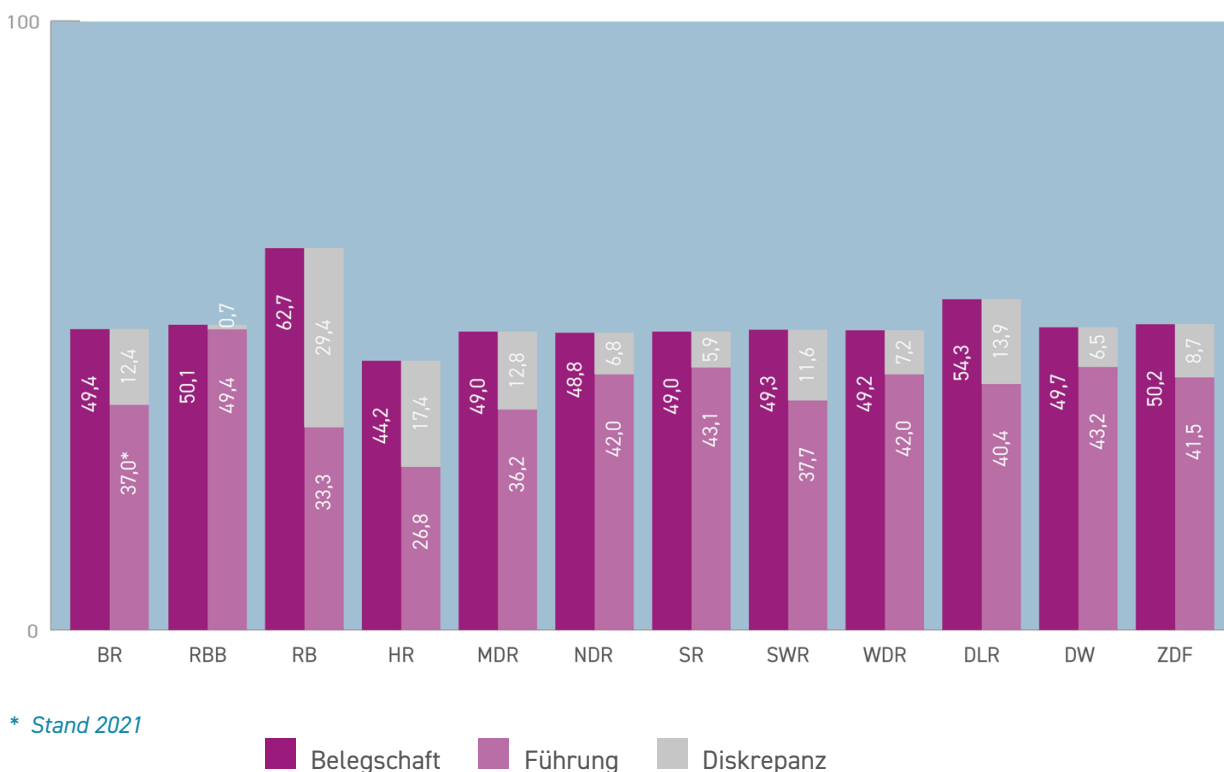
2.6 Daten im Vergleich

Die Gender-Analysen der vorherigen Unterkapitel haben die derzeitigen Frauenanteile in den Belegschaften, im journalistischen Nachwuchs, in der Gesamtführung und im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung sowie in den Kontrollgremien der 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 ermöglicht einen Blick auf die Repräsentation der beschäftigten Frauen in den Führungsetagen. Grundlage hierfür sind die jeweiligen Personalangaben der Anstalten gegenüber ProQuote, die überwiegend den Stand von Ende 2020 wiedergeben (aktuellere Daten sind gekennzeichnet).

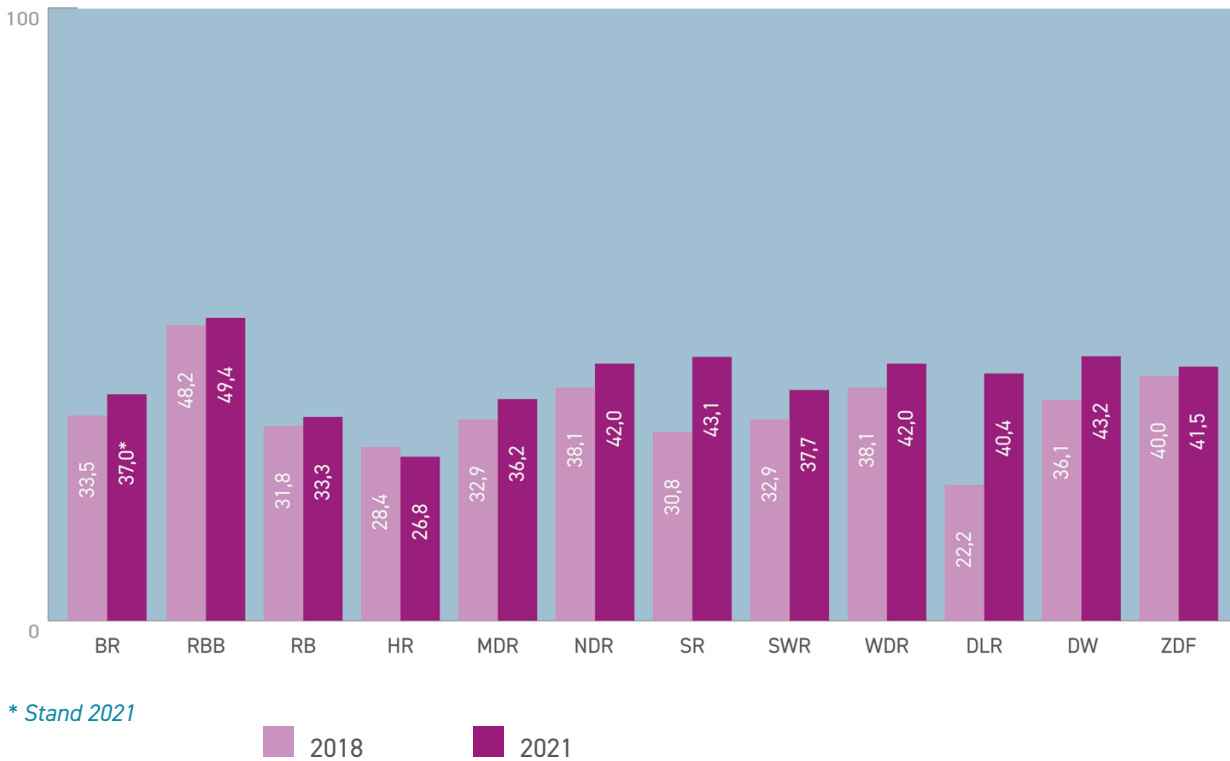
Abbildung 40: Frauenanteile in Belegschaft und Führung der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten in Prozent



Durchschnittlich ist gut die Hälfte der Mitarbeitenden in den Anstalten weiblich (50,5 Prozent). Eine Ausnahme stellt Radio Bremen dar, dort machen Frauen sogar 62,7 Prozent der Gesamtbelegschaft aus. Am geringsten ist der Anteil weiblicher Beschäftigter mit 44,2 Prozent beim Hessischen Rundfunk. In den Führungsetagen der Anstalten spiegelt sich dieser Anteil nach wie vor nicht wider. Im Durchschnitt sind dort 39,4 Prozent der Positionen mit Frauen besetzt. Am größten ist das Repräsentationsgefälle bei Radio Bremen mit einem Frauenführungsanteil von 33,3 Prozent, die Diskrepanz beträgt hier 29,4 Prozentpunkte. Ebenfalls hoch ist sie beim BR sowie beim DLR und HR. Sehr gut sind Frauen beim RBB repräsentiert, dort ist der Frauenanteil in der Belegschaft fast identisch mit dem in der Gesamtführung. Gut schneiden auch der SR (5,9 Prozentpunkte Differenz) und die Deutsche Welle (6,5 Prozentpunkte Differenz) ab.

Insgesamt ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen in allen Sendern deutlicher gestiegen als der Anteil in der Belegschaft. Den größten Sprung gab es beim SR: Dort hat sich das Verhältnis von Frauen in Führung zur Belegschaft von 30,8 zu 48,7 Prozent im Jahr 2018 auf nun 43,1 zu 49 Prozent verbessert. Auch der NDR und WDR konnten die Diskrepanz im Vergleich zu 2018 etwas verringern. Dort liegt sie nun mehr bei 6,8 (NDR) und 7,2 Prozentpunkten (WDR).

Abbildung 41: Frauenanteile an Führungspositionen 2018 und 2021 in Prozent



* Stand 2021

Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung

Im Fokus der ProQuote-Erhebung steht der Anteil der Frauen im Bereich der Redaktions- und Führungsverantwortung. Dort hat sich die Situation im Vergleich zu 2018 insgesamt zu ihren Gunsten entwickelt. Der Anteil weiblicher Führungskräfte in diesem Bereich ist bei den öffentlich-rechtlichen Sendern inklusive der Deutschen Welle im Durchschnitt von 37,8 auf 43,4 Prozent gestiegen.

Der RBB liegt mit 57,4 Prozent Frauenanteil in Führung nun an der Spitze der Anstalten und übertrifft als einzige deutlich die ProQuote-Forderung nach der Hälfte der journalistischen Macht für Frauen. Bei der Deutschen Welle trifft dies ebenfalls zu, auch wenn sich der Frauenanteil in Führungspositionen leicht verringert hat, von 51,9 im Jahr 2018 auf nun 50,8 Prozent. Am geringsten fällt der Frauenanteil beim HR aus, der mit 29,4 Prozent im Vergleich mit den anderen Anstalten am schlechtesten abschneidet. Er weist als einziger Sender seit 2018 sogar einen Rückgang des Frauenmachtanteils auf. Bis auf den HR und SR verzeichnen alle Anstalten einen Anstieg des Frauenanteils in Führung auf mindestens 40 Prozent.

Auch beim Kulturkanal Arte, der sich aufgrund seiner besonderen Verfasstheit nicht mit den anderen Anstalten vergleichen lässt, macht sich der positive Trend bemerkbar. So ist der Frauenanteil der Programmkonferenz, die die redaktionelle Linie des Senders festlegt, nun auf 25 Prozent gestiegen. 2018 war keine einzige Frau in dem achtköpfigen Gremium vertreten, nun sind es drei.

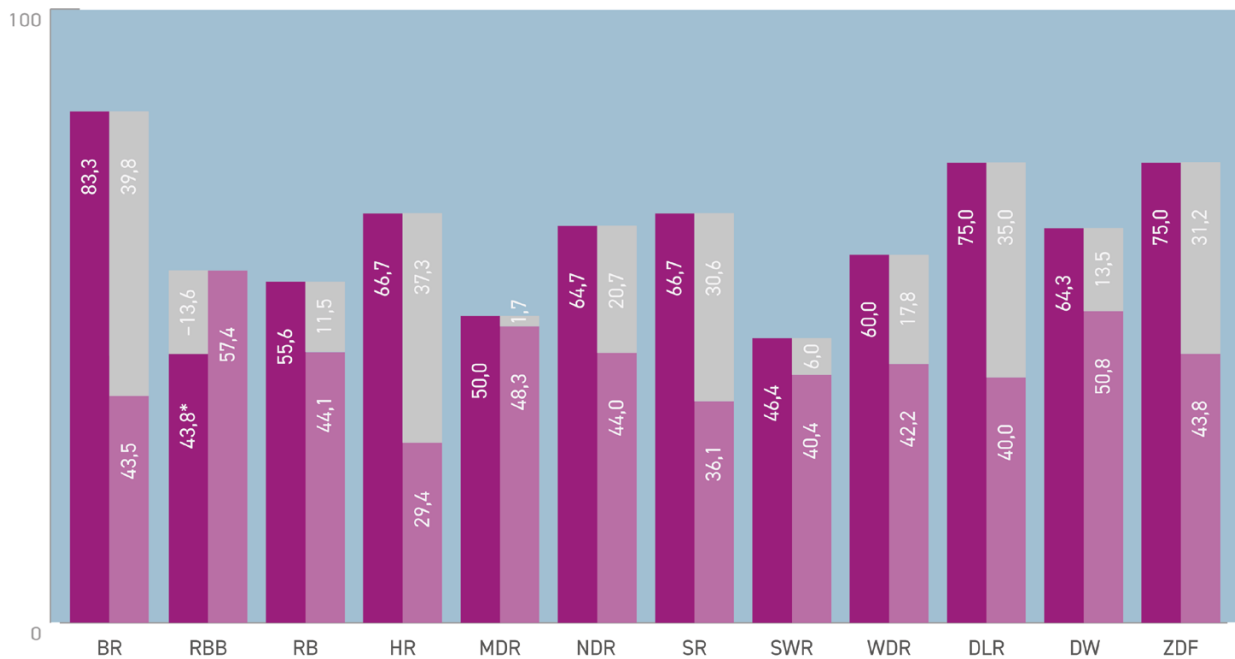
Tabelle 27 : Frauenmachtanteile im öffentlich-rechtlichen Rundfunk und der Deutschen Welle

Rangfolge	Sender	Frauenmachtanteil 2021 (in Prozent)	Frauenmachtanteil 2018 (in Prozent)
1.	RBB	57,4	51,0
2.	DW	50,8	51,9
3.	MDR	48,3	37,5*
4.	RB	44,1	32,3
5.	NDR	44,0	40,1
6.	ZDF	43,8	39,4
7.	BR	43,5	35,5
8.	WDR	42,2	44,6
9.	DLR	41,0	24,3
10.	SWR	40,4	34,5
11.	SR	36,1	25,6
12.	HR	29,4	36,1

** Aufgrund der Datenlage konnten beim MDR 2018 nur die obersten drei Hierarchieebenen ermittelt werden. Das Ergebnis war und ist daher nicht mit den anderen vergleichbar.*

Trotz dieser positiven Entwicklung besteht weiterhin eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem Anteil an Frauen im journalistischen Nachwuchs und dem in journalistischen Führungspositionen. Es starten deutlich mehr Frauen eine journalistische Karriere im Rundfunk, als sie in den Führungsriege vertreten sind. Zu berücksichtigen ist bei dieser Relation, dass die absolute Zahl der Volontariate bei einigen Anstalten niedrig und diese Größe daher nur bedingt aussagekräftig ist. Nichtsdestotrotz hat sich an der Grundtendenz seit 2018 wenig verändert: Der journalistische Nachwuchs beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk ist größtenteils weiblich, die Macht liegt nach wie vor mehrheitlich bei Männern.

Abbildung 42: Frauenanteile in journalistischem Nachwuchs und Führung der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten und der Deutschen Welle in Prozent



* Da der RBB seine Volontärinnen und Volontäre an der electronic media school (ems) ausbilden lässt, wurde hier der Jahrgang der ems ausgewertet.

■ journalistischer Nachwuchs ■ journalistische Führung (gewichtet) ■ Diskrepanz

Eine große Ausnahme ist der RBB. Dort waren 2020/21 mehr Frauen in Führungspositionen als ein Volontariat an der electronic media school (ems) begonnen hatten. Die Schule übernimmt die Ausbildung für den RBB. Gut schneiden ebenfalls der MDR und der SWR ab. Hier liegen die Anteile mit einer Differenz von 1,7 (MDR) und 6 Prozentpunkten (SWR) nahe beieinander. Verschlechtert hat sich die Relation beim WDR und der Deutschen Welle, die 2018 noch gute Werte erzielt hatten. In der aktuellen Auswertung liegen sie mit einer Differenz von 17,8 (WDR) und 13,5 Prozentpunkten (DW) nur noch im Mittelfeld. Die größte Diskrepanz weisen aktuell der BR (39,8) und der HR (37,3) auf.



„Ich befürworte die Quote. Mit 20 habe ich darüber anders gedacht. Aber im Laufe der Jahre versteht man, dass sich Strukturelles nicht so leicht ändern lässt. Deswegen könnte dieser sanfte Druck helfen. Unsere Gesellschaft wird insgesamt davon profitieren, wenn mehr Frauen in Entscheidungspositionen kommen.“

VaLeska Homburg,
ARD-Sportmoderatorin

Foto: Martin Misere

Tabelle 28: Frauenanteil in der obersten Leitung der untersuchten Sendeanstalten

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

* Darunter fallen auch Fernseh- und Hörfunkdirektionen.
M = Mann, F = Frau

Wirft man einen Blick auf die Intendanzen und Direktorien, bestätigt sich der Trend. Die obersten Entscheidungspositionen sind auch im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung nach wie vor eher männlich besetzt. Nur vier der Anstalten werden von Intendantinnen geleitet: RBB, MDR und – seit 2018 neu hinzugekommen – BR und RB. Auf der Ebene der Programmdirektionen hat sich der Frauenanteil im Vergleich zu 2018 erhöht. Waren damals in sechs der betrachteten 13 Häuser keine Frauen in den beiden Top-Führungsebenen zu finden, sind es diesmal nur noch zwei Häuser (SR, ZDF). Bei RBB, RB, HR, MDR, DLR und DW herrscht eine Geschlechterparität in diesen Führungsriege, beim SWR sind Frauen dort sogar in der Mehrzahl, allerdings ist die Intendanz hier männlich besetzt.

Kontrollgremien: Rundfunk- und Verwaltungsräte

Auch bei der Besetzung der Rundfunkräte lohnt sich ein senderübergreifender Vergleich des Frauenanteils. Allerdings ist hier erneut zu betonen, dass die Rundfunkanstalten nichts mit der Besetzung zu tun haben. Die dort vertretenen Vereinigungen bestimmen, wen sie entsenden. Die Rundfunkräte bestimmen auch die Mitglieder der Verwaltungsräte.

Den höchsten Frauenanteil weisen die Rundfunkräte des NDR mit 56,1 und des HR mit 53,1 Prozent auf. Während der NDR fast auf dem gleichen Niveau wie 2018 liegt – damals waren es 56,9 Prozent – ist der Frauenanteil im Rundfunkrat des HR deutlich um 15,6 Prozentpunkte gestiegen.

Den geringsten Frauenanteil verzeichnen die Rundfunkräte des MDR mit 14,3 und des RBB mit 31,1 Prozent. Beim MDR, der bereits 2018 Schlusslicht war, sank der Frauenanteil nochmals um zwei Prozentpunkte auf 14,3 ab. Auch beim RBB nahm die Zahl der weiblichen Mitglieder im Rundfunkrat signifikant ab. Zum Zeitpunkt der Erhebung im Oktober 2021 lag der Anteil bei 31,1 Prozent. Beim Hörfunkrat des DLR und dem Rundfunkrat des WDR blieb der Frauenanteil nahezu gleich.

Den Vorsitz der Rundfunkräte haben mehrheitlich Männer inne, der Frauenanteil steigt jedoch auch hier. Gab es 2018 nur drei weibliche Vorsitzende, so waren es 2021 fünf (RBB, MDR, NDR, SR, ZDF).

Alle öffentlich-rechtlichen Anstalten haben Vorschriften verankert, die einen angemessenen Frauenanteil im Rundfunkrat sicherstellen sollen. In der Studie 2018 war das beim MDR noch nicht der Fall. Mit Inkrafttreten des neuen MDR-Staatsvertrags im Juni 2021 hat sich das geändert. Nach § 16 (3) sind bei der Entsendung der Mitglieder in den Rundfunkrat Frauen und Männer angemessen zu berücksichtigen. Die Wirkung der Neuerung muss sich jedoch erst noch entfalten.

Tabelle 29: Frauenanteile in den Kontrollgremien

Sender	Frauenanteil Rundfunkrat in %	Vorsitz Rundfunkrat	Frauenanteil Verwaltungsrat in %	Vorsitz Verwaltungsrat
BR	34,0	M	42,9	F
RBB	31,1	F	50,0	M
RB	48,4	M	44,4	M
HR	53,1	M	22,2	M
MDR	14,3	F	28,6	F
NDR	56,1	F	58,3	M
SR	39,5	F	33,3	M
SWR	49,3	M	41,2	M
WDR	33,9	M	55,6	F
DLR*	46,7	M	33,3	M
DW*	47,1	M	14,3	M
ZDF	30,5	F	41,7	F

* Bei DLR und DW Hörfunkrat, beim ZDF Fernsehrat; F = Frau, M = Mann, Stand Oktober 2021

Bei den Verwaltungsräten ergibt sich ein ähnliches Bild. Spitzenreiter ist auch hier der NDR mit einem Frauenanteil von 58,3 Prozent (wie 2018). Auch beim WDR ist der Verwaltungsrat mit 55,6 Prozent mehrheitlich mit Frauen besetzt, das sind 11,2 Prozentpunkte mehr als 2018. Am geringsten ist der Frauenanteil mit 22,2 Prozent im Verwaltungsrat des HR. Im Vergleich zu 2018 immerhin hat sich der Anteil verdoppelt. Die Vorsitze der Verwaltungsräte haben wie bereit 2018 meist Männer inne. Ausnahmen sind die Gremien des BR, MDR, WDR und des ZDF: Ihnen sitzen Frauen vor. Grundsätzlich sind die hohen Frauenanteile dort, wo sie verzeichnet werden, kein Zufall. Meist gibt es für diese Gremien zum Teil dezidierte Vorgaben zur Geschlechterverteilung, etwa beim NDR und RBB.



„Was für die anderen Branchen gilt, gilt auch für die Rundfunkanstalten: Noch immer sind Frauen in den Führungsetagen unterrepräsentiert – und das liegt nicht daran, dass in den Betrieben eben weniger Frauen arbeiten. Das sind strukturelle Probleme, die wir nur mit einer Quote beseitigt bekommen. Und: Unternehmensstrukturen müssen viel durchlässiger werden, um der Vielfalt in der deutschen Einwanderungsgesellschaft gerecht zu werden.“

Foto: Sebastian Schramm

Düzen Tekkal,
Fernsehjournalistin
und Filmemacherin

3 Privatrechtlicher 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 und hält international Beteiligungen an 67 Fernsehsendern, zehn Streaming-Plattformen und 38 Radiosendern. RTL Deutschland ist die größte Einheit der Gruppe. Sie betreibt unter anderem die Sender RTL, RTL ZWEI, Vox, n-tv und Super RTL. Anfang des Jahres 2022 fusionierte RTL Deutschland mit dem ebenfalls zu Bertelsmann gehörenden Verlag Gruner + Jahr. Die dadurch bedingten Veränderungen in der Führungsetage von RTL im Januar 2022 sind nicht in die Zählung von ProQuote eingeflossen.

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

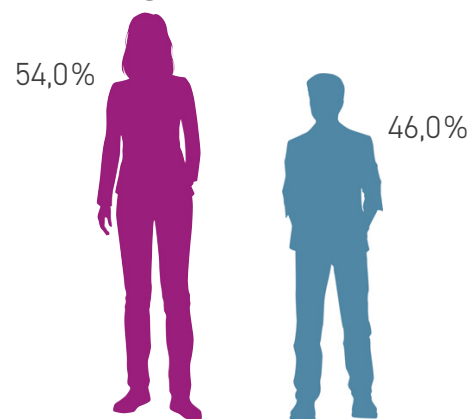
Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden der RTL-Mediengruppe Deutschland belief sich 2021 nach Auskunft von RTL auf 4000. Rund 700 waren als Journalistinnen und Journalisten tätig. Der Gesamtfrauenanteil in der Gruppe lag laut Geschäftsführerin Julia Reuter bei 54 Prozent. Bei den Sendern RTL, VOX und n-tv lag er mit 56 Prozent etwas höher.

Den journalistischen Nachwuchs für RTL bildet die RTL Journalistenschule aus. 2021 sind 16 Frauen und 14 Männer in die Ausbildung gestartet, das entspricht einem Frauenanteil von 53 Prozent. Nach einigen doch eher frauenstärkeren Jahrgängen sei dieser wieder ausgewogener, wie es im Antwortschreiben an ProQuote heißt. Generell achte die Einrichtung laut Leitung auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, wobei sich der dreistufige Auswahlprozess aber an der Leistung der Bewerberinnen und Bewerber orientiere. Ein Trend zeichne sich bei den Bewerbungen jedoch seit Langem ab: Mehr Frauen als Männer wollen an der RTL Journalistenschule eine Ausbildung absolvieren.

Führungskräfte

Nach Angaben von RTL waren 2021 insgesamt 40 Prozent der Führungspositionen weiblich besetzt. Im Top- und Senior-Management beläuft sich der Anteil an Frauen in Führung auf ein Drittel, wie Julia Reuter ProQuote mitteilte. Details zur Organisationsstruktur und zur konkreten Anzahl an Frauen in Führungspositionen wollte RTL nicht transparent machen. Daher lassen sich die Anteile nicht herleiten und verifizieren. Wie bei allen anderen Mediengruppen und Anstalten auch hatte ProQuote nach einem Organigramm gefragt, das die obersten Ebenen des Managements darstellt.

Abbildung 43: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft von RTL

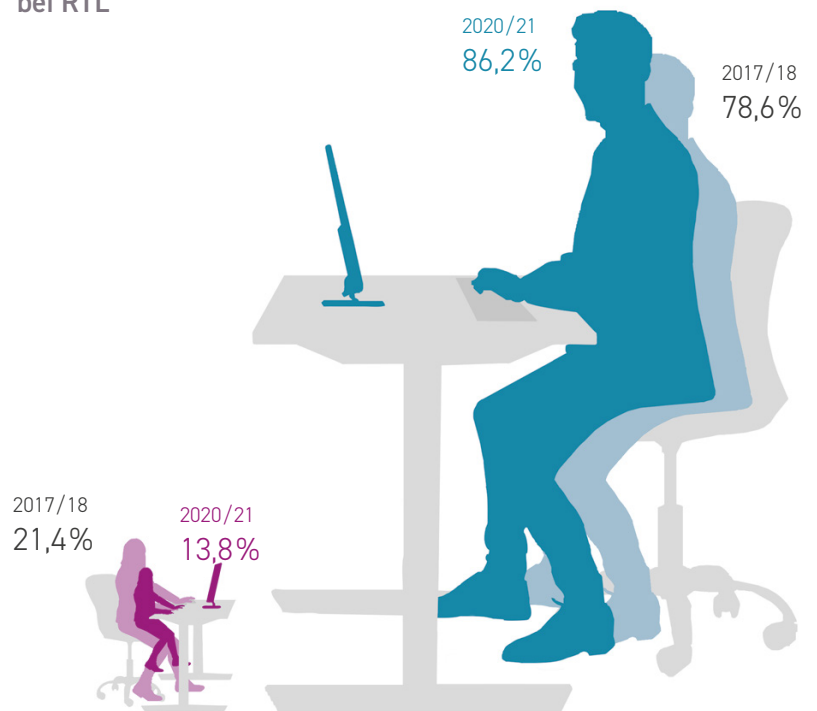


Quelle: RTL, Auskunft an ProQuote, Stand 2021

Nachvollziehen lassen sich einzelne Positionen im Management und im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung, die unter anderem auf der Webseite der Gruppe, im Verzeichnis Oeckl und in Berichten von Mediendiensten recherchierbar sind. Auf Grundlage dieser Daten zeichnet sich in Bezug auf die Leitungsfunktionen ein anderes Bild ab: Der dreiköpfige Vorstand der RTL-Mediengruppe ist mit dem Vorsitzenden Thomas Rabe, COO Elmar Heggen und CFO Björn Bauer zu hundert Prozent männlich besetzt. Im Management von RTL Deutschland findet sich neben vier Männern eine Frau: Julia Reuter, Geschäftsführerin Strategie und Personal, die das Unternehmen jedoch zu April 2022 verlassen wird. Zum Zeitpunkt der Erhebung im Oktober 2021 betrug der Frauenanteil in der Geschäftsführung demnach 20 Prozent.

Im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung ist auf der Hierarchieebene drei der Senderchefs und Chefredakteure ebenfalls nur eine der insgesamt zehn Positionen weiblich besetzt: Sonja Schwedtje leitet als Chefredakteurin n-tv und RTL News Netzwerke. Der Anteil in dieser Ebene beläuft sich nach ProQuote-Zählung auf zehn Prozent. Unter den Verantwortlichen für Redaktionen und Landesstudios liegt der Frauenanteil bei 18,2 Prozent: Zwei von insgesamt elf der wichtigsten Posten in diesem Bereich sind mit Frauen besetzt. Jutta Bielig-Wonka leitet das RTL-Hauptstadtstudio, Waleska Niermann ist gemeinsam mit Jan Liebold Sendechefin von RTL Direkt.

Abbildung 44: Journalistische Führungspersonen bei RTL



Quelle: RTL, Auskunft an ProQuote, Stand 2021

Tabelle 30: 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*	4	1	20,0
Sonstige Geschäftsführer, Programm-direktionsleitungen und Senderchef-redaktionen**	9	1	10,0
Redaktionsleitungen und Chefs vom Dienst in Landesstudios und RTL-Hauptstadtstudio	9	2	18,2
Gesamt	25	4	13,8

Quellen: Webseite RTL Group, <https://company.rtl.com/de/company/management/>; <https://www.rtl.de/cms/gebuendelte-journalistische-kompetenz-die-rtl-news-gmbh-startet-zum-1-februar-2021-4655094.html>; Mediendienst Kress: <https://kress.de/news/detail/beitrag/147634-lothar-keller-steigt-zum-redaktionsleiter-der-neuen-jan-hofer-sendung-rtl-direkt-auf.html>; Oeckl

Entwicklung

Auch in der ProQuote Erhebung von 2018 war der Frauenanteil bei RTL im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung gering. Damals zählte ProQuote 21,4 Prozent Frauen in Führungspositionen im Management und der Geschäftsführung der einzelnen Sender. Auch damals hatte die Mediengruppe kein Organigramm zur Verfügung gestellt. 2021 lag der Frauenmachtanteil im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung, soweit nachvollziehbar, nur noch bei 13,8 Prozent. Verantwortlich für den Rückgang ist unter anderem der Wechsel im Vorstand der Gruppe: 2018 war mit CEO Anke Schäferkordt die oberste Position weiblich besetzt.

Gremien

Der Verwaltungsrat (*Board of Members*) der RTL-Mediengruppe hat 13 Mitglieder, darunter waren zum Zeitpunkt der Erhebung drei Frauen und zehn Männer (23,1 Prozent). Den Vorsitz hatte mit Martin Taylor ein Mann inne. Auch der RTL-Medienrat war männlich dominiert. Anders als öffentlich-rechtliche Verwaltungs- und Rundfunkräte hat das Gremium jedoch keine Kontrollfunktion und ist nur beratend tätig. Zum Zeitpunkt der Erhebung setzte er sich aus 14 Mitgliedern verschiedener gesellschaftlicher Institutionen, wie politische Parteien, Kirchen und Verbände, zusammen. Drei der Mitglieder waren weiblich, das entspricht einem Anteil von 28,4 Prozent. Vorsitzender war auch hier ein Mann.

Tabelle 31: Führungspositionen im Verwaltungsrat (Board of Members) von RTL

Bereich	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorsitz	1	0	0,0
Mitglieder	9	3	20,0
Gesamt	10	3	23,1

Quelle: Webseite RTL Group, Stand Oktober 2021

Ziele und Maßnahmen

Als „gemeinsames und langfristiges Ziel“ der RTL-Gruppe nennt Julia Reuter im Antwortschreiben an ProQuote, „dass Frauen und Männer in allen Führungspositionen gleich stark vertreten sind.“ Als Zwischenschritt habe sich RTL für 2021 vorgenommen, den Anteil an Frauen „in Top- und Senior-Management-Positionen“ auf ein Drittel auszubauen. Laut RTL lag er 2021 bereits bei „knapp einem Drittel“. Abgeleitet davon wolle RTL Familie und Berufstätigkeit für Frauen und Männer künftig besser in Einklang bringen. Wie das konkret aussehen soll, geht aus der Antwort nicht hervor. Nur so viel stellt RTL klar: Eine Quote lehnt das Haus ab. Die besten Kräfte wolle man „von allein“ fördern.

Als generelle Maßnahmen im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit nennt RTL einen internen Diversity-Circle, der „Fokusthemen wie Gender übergreifend vorantreibt“, Unconscious-Bias-Trainings für alle Mitarbeitenden und ein Mentoringprogramm für persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Daneben habe man einen Orientierungsrahmen für gendersensible Sprache eingeführt sowie ein internes Frauennetzwerk etabliert.

Fazit

In der gesamten Mediengruppe RTL sind Frauen im Top-Management nach wie vor stark unterrepräsentiert. Daran haben zwischenzeitlich auch renommierte Journalistinnen wie Tanit Koch nichts geändert. Die ehemalige Bild-Chefredakteurin war von März 2019 bis Herbst 2020 als Chefredakteurin der Zentralredaktion RTL und von n-tv tätig. „Aufgrund unterschiedlicher Auffassungen über die künftige Struktur

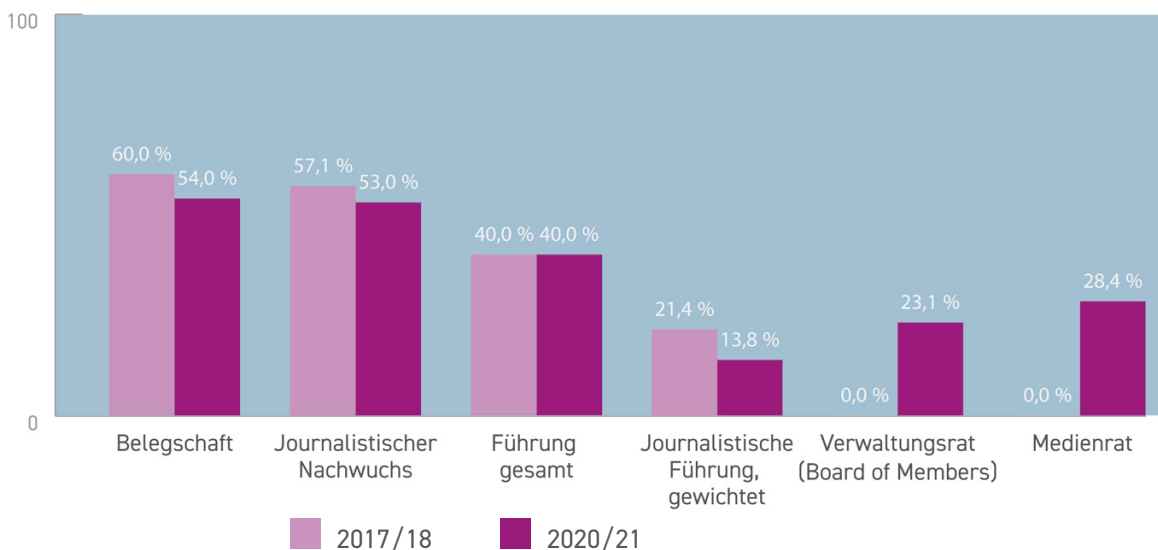
und den weiteren Weg“ hatte Koch RTL verlassen, wie es in einer Mitteilung hieß (vgl. Krei 2020). Die Führungsriege der im Februar 2021 neu gegründeten RTL-News-Einheit wird wieder von Männern dominiert (vgl. RTL: Mediengruppe RTL bündelt journalistische Kompetenz in RTL News GmbH, 2020). Diese Entwicklung setzt sich auch nach der Fusion mit dem Verlag Gruner + Jahr Anfang 2022 fort. Mit dem Ausscheiden von Julia Reuter aus der Geschäftsführung von RTL Deutschland wird keine Frau mehr im Top-Management vertreten sein. ProQuote hat dies bei der Bekanntgabe der neuen Führungsriege im Januar 2022 bereits stark kritisiert. „Es ist erschreckend, dass sich ein Medienunternehmen im Jahr 2022 so unmodern, ohne Berücksichtigung von Frauen, ohne jegliche Diversität in der Führung präsentieren kann“, schrieb ProQuote Medien in einer Pressemitteilung (vgl. ProQuote: Neue RTL-Führungsriege, 2021).

Intern stößt diese Personalpolitik ebenfalls auf Kritik. Im Zuge der Umstrukturierung seien viele Leitungsfunktionen, u. a. stellvertretende Chefredaktionsstellen, abgeschafft worden, heißt es in einem Schreiben von Mitarbeitenden an ProQuote. Getroffen hätte dies in der Mehrzahl Frauen, die sich zum Teil in Elternzeit befunden hätten. Auch das Ausscheiden von Julia Jäkel, bis 2021 vorsitzende Geschäftsführerin von Gruner + Jahr, finden insbesondere Mitarbeiterinnen bedauerlich. Sie sei nicht nur Vorbild gewesen, sondern habe Frauen auch aktiv gefördert, wie es intern heißt.

In der Absichtserklärung der Mediengruppe RTL, die sie schon 2018 im Schreiben an ProQuote abgegeben hatte, heißt es indes: „Das Verhältnis zwischen der Gesamtzahl der beschäftigten Frauen und dem Anteil von Frauen in Führungspositionen möchten wir weiter verbessern“ (vgl. v. Garmissen/Biresch 2018, S.61). Nach aktuellem Stand ist dies nicht gelungen.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 45: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen der RTL-Mediengruppe



3.2 ProSiebenSat.1 Media SE

Die ProSiebenSat.1 Media SE ist eine Holding der ProSiebenSat.1-Gruppe mit Sitz in Unterföhring bei München. Die Seven.One Entertainment GmbH ist ein vollständiges Tochterunternehmen der ProSiebenSat.1 Media SE. In ihr sind verschiedene Free-TV-Sender gebündelt, unter anderem SAT.1, ProSieben, Kabel Eins, sixx, SAT.1 Gold, ProSieben MAXX und Kabel Eins Doku.

Belegschaft und journalistischer Nachwuchs

Nach Angaben von ProSiebenSat.1 Media betrug die durchschnittliche Beschäftigtenzahl der ProSiebenSat.1-Gruppe 2020 umgerechnet auf vollzeitäquivalente Stellen 7128 Mitarbeitende. Davon waren 49,2 Prozent weiblich. Bei der ProSiebenSat.1 Media SE waren 2020 durchschnittlich 368 Menschen beschäftigt, 60,6 Prozent von ihnen waren nach Konzernangaben Frauen (vgl. ProSiebenSat.1: Geschäftsbericht 2020).

Im Ausbildungsbereich lag die Quote noch etwas höher. Wie die Mediengruppe mitteilte, absolvierten 2020 insgesamt 76 Nachwuchsjournalistinnen und -journalisten ein Volontariat, davon waren 68,4 Prozent weiblich.

Führungskräfte

In den Führungspositionen lag der Anteil von Frauen laut Mediengruppe im gesamten Konzern bei 35,4 Prozent, in der ProSiebenSat.1 Media SE bei 34,2 Prozent.

Im Bereich der Redaktions- und Programmverantwortung ergibt sich nach Angaben des Konzerns folgendes Bild: Im dreiköpfigen Vorstand beträgt der Frauenanteil durch Vorstandsmitglied Christine Scheffler 33,3 Prozent. Auf der Ebene darunter, in den Geschäftsführungen der Seven.One Entertainment Group, befinden sich eine Frau und drei Männer, was einem Frauenanteil von 25 Prozent entspricht.

Die Hierarchieebene der Senderchefs und Geschäftsführer lässt sich nicht klar ermitteln. Von insgesamt sieben Sendern werden nach Angaben von ProSiebenSat.1 fünf von einem Senderchef geleitet. Verantwortlich für das Programm von Sat.1 Gold und ProSieben Maxx sind laut Konzern eine Frau und ein Mann. Deren Namen wurden ProQuote jedoch nicht mitgeteilt. Da sich die Angaben nicht verifizieren lassen, bezieht ProQuote auf dieser Ebene nur die restlichen fünf Sender ein und kommt damit in dieser Hierarchieebene mit Ellen Koch als Sixx-Chefin neben Daniel Rosemann und Marc Rasmus auf einen Frauenanteil von 33,3 Prozent.

Für die darunterliegende Führungsebene gibt ProSiebenSat.1 ebenfalls nur absolute Zahlen heraus. Demnach sind 35 Frauen und 28 Männer als Redaktionsleiterinnen oder Redaktionsleiter für Eigenproduktionen oder als Programm-Managerinnen oder -Manager für Auftragsproduktionen tätig. Auch diese Angaben konnte ProQuote nicht überprüfen, daher fließen sie ebenfalls nicht in die Auswertung ein.

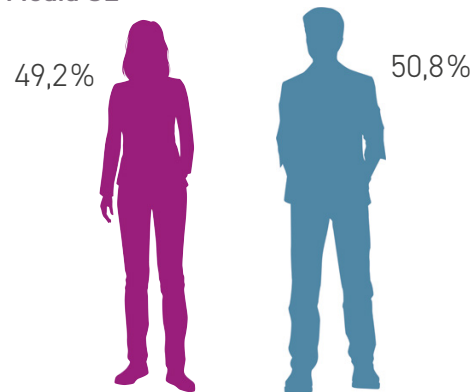
Tabelle 32: Geschlechterverhältnis in Führungsstrukturen der ProSiebenSat.1 Media SE

Hierarchieebenen	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Vorstand	2	1	33,3
Geschäftsführer Seven.One Entertainment Group	3	1	25,0
Senderchefs/geschäftsführer*	2	1	33,3
Gesamt	7	4	30,0

* Zu zwei Sendern teilte ProSieben nur das Geschlecht der Leitung mit, eine Dopplung lässt sich daher nicht ausschließen. Sie fließen nicht in die Auswertung ein.

Quelle: www.prosiebensat1.de, Stand Oktober 2021; Antwortschreiben ProSiebenSat.1 von September 2021, ProSiebenSat.1.-Geschäftsbericht 2020

Abbildung 46: Geschlechterverhältnis in der Belegschaft von ProSiebenSat.1 Media SE



Quelle: ProSiebenSat.1, Auskunft an ProQuote, Stand 2020

Entwicklung

Das Medienunternehmen hat den Anteil der Frauen in Führung in den letzten Jahren nicht erhöht. 2018 lag der Frauenführungsanteil in der damaligen ProSiebenSat.1 TV Deutschland GmbH, einer Holding der ProSiebenSat.1 Media, in den ersten beiden Hierarchieebenen bei 30 Prozent. Aktuell liegt er dort bei 28,6 Prozent. In der Geschäftsführung waren zwei Frauen und drei Männer tätig, was einem Anteil von 40 Prozent entspricht. Auf der Ebene der Senderchefs lag der Anteil bei 20 Prozent.

Als börsennotiertes Medienunternehmen ist die ProSiebenSat.1 Media SE dazu verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen festzulegen. Hier greift das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ von 2015 (vgl. BMFJ a, 2015). 2017 legte der Vorstand des Medienunternehmens fest, dass die erste Führungsebene mit 15 und die zweite mit 30 Prozent Frauen besetzt sein muss – bis spätestens Juni 2022. Die eigenen Zielvorgaben hat das Unternehmen nach den Analysen von ProQuote also auf Ebene 1 bereits (33,3 Prozent) erfüllt, auf Ebene 2 (25 Prozent) allerdings nicht.

Kontrollgremien

Der Aufsichtsrat ist das Kontrollorgan des Medienunternehmens. In seiner derzeitigen Besetzung mit neun Mitgliedern sitzen nach wie vor drei Frauen. Daran hat sich seit 2018 nichts verändert. Sein selbst gestecktes Ziel hat das Medienunternehmen damit erfüllt. Dieses Ziel liegt laut dem Antwortschreiben an ProQuote bei einem Drittel, nicht bei 50 Prozent.

Ziele und Maßnahmen

Die ProSiebenSat.1 Media SE bekräftigt in ihrem Antwortschreiben an ProQuote, wie wichtig Diversität für das Unternehmen sei. Geschlechtergleichheit definiert das Unternehmen als relevantes UN-Ziel im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Group. „Zu Diversität trägt insbesondere ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in der Belegschaft und in Führungspositionen bei.“

Als Maßnahmen, die Diversität fördern sollen, nennt der Konzern die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. In der aktuellen Betriebsvereinbarung sei festgelegt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Arbeitszeit kurzfristig reduzieren oder Entgelt in zusätzlichen Urlaub umwandeln könnten. Zudem gebe es die Möglichkeit zu Sonderurlaub für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungsverpflichtungen.

Zudem erwähnt die ProSiebenSat.1 ein internes Netzwerk für weibliche Führungskräfte und das 2021 gegründete Frauennetzwerk „fempowerment“. Auch Vorträge und andere Events für die persönliche Weiterentwicklung – ebenfalls speziell für Frauen – biete das Unternehmen an.

Fazit

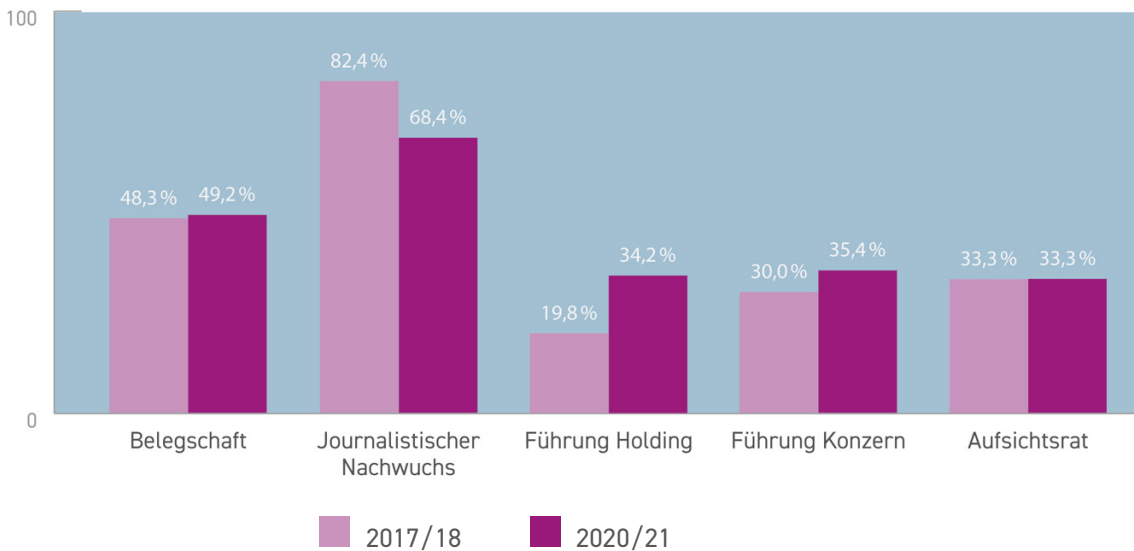
Das Unternehmen greift das Thema Frauen in Führungspositionen auf, verpflichtet sich jedoch nicht auf das Ziel einer paritätischen Besetzung in allen Hierarchieebenen. Eine festgelegte Frauenquote lehnt ProSiebenSat.1 ab. „Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist für die ProSiebenSat.1 Group ein zentraler Diversitätsaspekt. Dabei wählen wir unsere Kandidat*innen kompetenzorientiert und nach objektiven Kriterien aus. Wenn dies konsequent umgesetzt wird, braucht es keine allgemeine Quote“, heißt es im Antwortschreiben an ProQuote. Die selbstgesteckten Ziele immerhin hat der Konzern erreicht. Von einer Parität ist er jedoch weit entfernt.

Nach wie vor dominieren Männer in den Führungsetagen der ProSiebenSat.1 Media SE. Weitere Hierarchieebenen im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung ließen sich nicht erheben. Auch auf

wiederholte Anfrage von ProQuote wollte der Konzern keine Auskunft über die Strukturen und deren Besetzung geben. Angefragt war wie bei allen anderen Sendern ein Organigramm, das die Strukturen und Weisungsbefugnisse abbildet, nicht zwingend unter Namensnennung der Verantwortlichen, aber mit Angabe der zugehörigen Geschlechter.

Die Daten auf einen Blick

Abbildung 47: Frauenanteile in ausgewählten Bereichen von ProSiebenSat.1 Media SE



3.3 Fazit

Für die Gender-Analyse der beiden größten privatrechtlichen Mediengruppen im Rundfunk standen wie bereits 2018 weniger Daten zur Verfügung als bei den öffentlich-rechtlichen Anstalten. RTL und ProSiebenSat.1 sind in Bezug auf Diversität und Geschlechtergerechtigkeit nicht transparenter geworden. Die Angaben, die sie ProQuote übermittelt haben, lassen sich in Teilen nicht nachvollziehen. Gleichwohl geben beide an, dass Diversität eine zentrale Rolle bei den Stellenbesetzungen spiele.

Festhalten lässt sich, dass der private Rundfunk weit entfernt ist von einer paritätischen Geschlechterverteilung in den Führungsetagen. ProSiebenSat.1 erreicht immerhin einige seiner selbstgesetzten Ziele, im Top-Management etwa ist eine Frau vertreten, das entspricht dem avisierten Anteil von 30 Prozent. Bei RTL ist die Anzahl von Frauen in journalistischen Leitungspositionen nach der Fusion mit Gruner + Jahr weiter gesunken. Die Belegschaften sowie der journalistische Nachwuchs in beiden Mediengruppen besteht jedoch mindestens zur Hälfte aus Frauen. Das Repräsentationsgefälle ist nach wie vor groß.

4 Sonderkapitel

Die Betrachtungen zum Geschlechterverhältnis in Rundfunkanstalten und Mediengruppen sollen im Folgenden um Einblicke in weitere relevante journalistische Bereiche ergänzt werden. Durch die Digitalisierung haben sich neue, crossmediale und jüngere Redaktionen sowie audiovisuelle Angebote von Verlagshäusern etabliert. Sie gelten in vielen Medienhäusern als eine Art Avantgarde und sind daher auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen eine Betrachtung wert. Ist in diesen Bereichen ein höherer Frauenmachtanteil selbstverständlich? Um diese Fragen näher zu beleuchten, hat ProQuote das junge Online-Content-Netzwerk funk von ARD und ZDF sowie Podcast- und Bewegtbildformate von Medienhäusern analysiert. Zudem nimmt ProQuote den wichtigen Bereich der Sportberichterstattung genauer in den Blick, in dem die Unterrepräsentation von Frauen seit vielen Jahren diskutiert wird. Analysiert wurde ebenfalls – nach 2018 zum zweiten Mal – das Geschlechterverhältnis in den Führungspositionen im privaten und öffentlich-rechtlichen Hörfunk.

4.1 Funk

Die klassischen Rundfunkkanäle Fernsehen und Radio spielen für junge Menschen längst keine große Rolle mehr. So gaben nach Zählungen der JIM-Studie 2020 nur 45 Prozent der befragten Zwölf- bis Neunzehnjährigen an, täglich fernzusehen. 37 Prozent sagten, dass sie täglich Radio hörten. Rund 93 Prozent der Befragten gaben dagegen an, ihr Smartphone täglich zu verwenden. YouTube ist dabei laut der Studie das beliebteste Online-Angebot bei Jugendlichen, gefolgt von WhatsApp und Instagram (vgl. Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest 2020, S.13).

Laut den Kommunikationswissenschaftlern Petra Herczeg und Rainer Rosenberg nutzen Jugendliche Online-Angebote je nach Interesse und Bedürfnissen (vgl. Herczeg/ Rosenberg 2020 S. 67).

ARD und ZDF haben darauf mit einem gemeinsamen Online-Content-Netzwerk namens „funk“ reagiert. Seit 2016 werden unter dieser Marke über 70 Audio- und Video- Formate produziert, die auf der „funk“-Webseite funk.net und über soziale Medien wie YouTube, Instagram, Facebook, Snapchat und TikTok verbreitet werden. Ansprechen will funk die Zielgruppe der 14- bis 29-Jährigen. Thematisch ist das Angebot weit gefächert: Es reicht vom E-Sports-Podcast „Unmuted“ über das Naturkosmetikformat „Glanz&Natur“ auf YouTube und Instagram bis hin zu Dokumentationen und Reportagen auf Facebook und YouTube. Besondere Aufmerksamkeit bekam zuletzt während der Corona-Pandemie das Wissenschaftsformat von funk, „maiLab“, das auf YouTube und Facebook zu sehen ist. Die Moderatorin und Chemikerin Mai Thi Nguyen-Kim wurde dafür mehrfach ausgezeichnet.

Laut einer gemeinsamen Untersuchung von AGF Videoforschung und YouTube im Oktober 2018 erreichten die „funk“-Inhalte alleine auf YouTube 58 Millionen Views (vgl. Schröder 2019). Finanziert wird „funk“ durch den Rundfunkbeitrag, das jährliche Budget beträgt laut dem Netzwerk rund 45 Millionen Euro.

Da „funk“ in anderen Strukturen arbeitet als herkömmliche Rundfunkanstalten, lässt sich der Gesamtanteil der im Netzwerk tätigen Frauen und Männer schwieriger erheben. Teilweise treten Podcaster*innen oder YouTuber*innen mit Ideen an funk heran und werden in das Netzwerk aufgenommen. Teilweise werden die Formate auch in bereits bestehenden Redaktionen von ARD und ZDF produziert. ProQuote hat sich daher bei der Analyse auf die Geschlechterverteilung in der funk-Zentrale in Mainz fokussiert. Dort werden strategische Entscheidungen getroffen und das Angebotsportfolio entwickelt.

Laut Angaben von funk arbeiten in der Zentrale insgesamt 51 Personen in verschiedenen Aufgabenbereichen: Programmgeschäftsführung, Teamleitung, Controlling, IT- und Rechtsabteilung sowie Management und redaktionelle Formatbetreuung. Darunter sind 25 Männer und 26 Frauen. Die höchste Position der Zentrale, die Programmgeschäftsführung, ist von einem Mann besetzt. Ihn vertritt eine Frau. Auf der Ebene unter der Programmgeschäftsführung koordinieren jeweils zwei Teamleitungen Content die inhaltliche Arbeit, pro Sender eine Führungskraft. Nach Angaben von funk ist die Teamleitung ARD männlich besetzt, die des ZDF weiblich.

Insgesamt konnte ProQuote 27 der von funk mitgeteilten Positionen dem Bereich Programm und Redaktion zuordnen, davon waren zwölf männlich und 15 weiblich besetzt. Neben der Programmgeschäftsführung arbeiteten auch im Bereich Teamleitung Content eine Frau und ein Mann. Auf der Ebene der Partner Manager*innen, die funk-Formate redaktionell betreuen, befanden sich neun Frauen und acht Männer. Die Position des Creative Producer, der unter anderem neue Formate entwickelt, war männlich besetzt, die Produktionsleitung weiblich. Auf der Ebene der Projektbetreuung arbeiteten drei Frauen und ein Mann. Die paritätische Geschlechterverteilung ist in der Führungssetzge des Content-Netzwerks demnach Realität.

Tabelle 33: Frauenanteil im Bereich der Redaktions- und Formatverantwortung in der funk-Zentrale

Position	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Programmgeschäftsführung	1	1	50,0
Teamleitung Content	1	1	50,0
Partner Manager*in	8	9	53,0
Creative Producer	1	0	0,0
Projektmanagement	0	1	100,0
Projektbetreuung	1	3	75,0
Gesamt	12	15	55,6

Quelle: Auskunft der funk-Zentrale, Stand Oktober 2021

4.2 Audio- und Bewegtbildangebote

Digital verbreitete Video- und Audioinhalte werden immer stärker genutzt. Wie die Langzeitstudie „ARD/ZDF-Massenkommunikation Trends 2021: Mediennutzung im Intermediavergleich“ ergeben hat, geht der Anteil von Fernsehen an der insgesamt wachsenden Videonutzung zugunsten der verschiedenen Bewegtbildangebote im Internet zurück. Zwar sind lineares Fernsehen und Radio insgesamt nach wie vor die erste Wahl bei Nutzer*innen – 71 Prozent der Videonutzungszeit pro Tag entfallen auf lineares Fernsehen und aufgenommene Sendungen, 29 Prozent erfolgen zeitsouverän im Internet (vgl. ARD/ZDF: ARD/ZDF-Massenkommunikation Trends 2021, S.3). Vor allem bei den 14- bis 29-Jährigen hat sich jedoch die Videonutzung seit 2018 deutlich von Fernsehen zu Streamingdiensten und anderen digitalen Angeboten ver-

schoben. 2021 macht die Fernsehnutzung in dieser Altersgruppe nur noch 22 Prozent aus, 2018 waren es 46 Prozent. Videos von Streamingdiensten und anderen Angeboten, inklusive Mediatheken, kommen insgesamt auf einen Nutzungsanteil von 77 Prozent (vgl. ARD/ZDF: ARD/ZDF-Massenkommunikation Trends 2021, S.19).

Auch Podcasts steigerten 2021 ihre Nutzungsdauer. Über ein Viertel der Nutzer*innen von Audioangeboten hört mittlerweile Podcasts und digital abrufbare Sendungen.

Textangebote verlieren insgesamt weiter an Relevanz, die Tagesreichweiten von Bewegtbild (89%) und Audio (85%) sind laut ARD/ZDF-Studie deutlich höher als die von Textmedien (45%) (vgl. ARD/ZDF: ARD/ZDF-Massenkommunikation Trends 2021, S.3). Viele Verlagshäuser bieten daher mittlerweile ebenfalls Audio- und Videoformate auf ihren Webseiten an und haben dafür eigene Ressorts gegründet. Der Springer-Konzern hat 2021 zudem die Lizenz für einen weiteren TV-Sender erworben und hat mit Bild TV seit August 2021 einen Bewegtbild-Ableger seiner Boulevardsparte im Portfolio.

Im folgenden Kapitel soll ein Blick auf die Geschlechterverteilung bei den Leitungen der noch jungen Ressorts und Sender geworfen werden. Häufig werden die dort produzierten Angebote nicht nur von Jüngeren genutzt, sondern auch von Journalist*innen der jüngeren Generation erstellt. Laut der internationalen „Gen-Z-Studie“ der Marketingagentur Lewis von 2021 sind den Jüngeren Werte, soziales Engagement und Diversity-Programme bei Arbeitgebern besonders wichtig (vgl. Lewis Research & Insights Team 2021). Ethnische und geschlechterspezifische Vielfalt halten 45 Prozent der Befragten für den wichtigsten Diversity-Aspekt.

ProQuote hat im Oktober 2021 die Besetzung der Führungspositionen bei den Audio- und Videoressorts der sieben größten überregionalen Verlagshäuser nach Geschlecht ausgewertet. Einbezogen wurde ebenfalls die Geschlechterverteilung in der Führungsriege von Bild TV und Welt TV.

Bild TV und Welt TV

Der private Fernsehsender Bild (auch Bild TV) ist aus dem Online-Angebot „Bild Live“ der Bild-Zeitung hervorgegangen. Er gehört zur Sendergruppe WeltN24 des Springer-Konzerns und erhielt im Juni 2021 die Rundfunkzulassung. Seit August 2021 ist Bild TV auf Sendung.

Der Fernsehsender Welt, ehemals N24, gehört seit 2013 zu Springer. 2021 kam er auf einen Marktanteil von 1,2 Prozent, Bild TV erreichte in den ersten Monaten lediglich einen Marktanteil von 0,2 zum Start, anschließend 0,1 Prozent in der werberelevanten Zielgruppe der 14- bis 49-Jährigen.

Über die Organisationsstruktur beider Sender wollte Springer auf Anfrage von ProQuote keine detaillierte Auskunft erteilen – „aus Wettbewerbsgründen“, wie eine Welt-Sprecherin mitteilte. Insgesamt beschäftigten Welt Nachrichtensender und der Timeshiftsender N24 Doku nach eigenen Angaben 409 Mitarbeitende. „Davon sind nach unserem Kenntnisstand 37 Prozent weiblich“, wie es in der Antwort an ProQuote heißt. Die Anzahl der Führungskräfte bei Welt TV beziffert der Konzern auf 25, den Frauenanteil auf 33 Prozent. Bei der Besetzung von Führungsstrukturen und Teams achte man auf viele Diversitätskriterien, die über das Geschlecht deutlich hinausgingen, so die Sprecherin.

ProQuote konnte diese Angaben ohne Einblick in die Senderstruktur nicht im Detail nachvollziehen. Anhand der im Internet verfügbaren Informationen lassen sich folgende Punkte festhalten: Die oberste Führungsriege von Welt ist männlich dominiert, das gilt auch für den Fernsehableger. Geschäftsführer und Programmchef ist Frank Hofmann, Chefredakteur TV und Bewegtbild Jan Philipp Burgard, stellvertretender Chefredakteur Oliver Rasche. Als Mitglied der Chefredaktion mit Schwerpunkt TV wird zudem Ronald

Warin aufgeführt, der ehemals die Planungsredaktion für TV & Bewegtbild leitete. Chefmoderatorin Tatjana Ohm ist als weiteres Mitglied der Chefredaktion die einzige Frau in der Führungsriege. Vor der Kamera erreicht Welt ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis. Von insgesamt 13 Moderator*innen sind sieben weiblich, das entspricht einem Anteil von 53,9 Prozent.

Tabelle 34: Frauenanteil im Top-Management (Programmchef/Geschäftsführung/Chefredaktion) bei Springer Fernsehen

Position	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
BILD TV	2	1	33,3
WELT TV	3	1	25,5

Tabelle 35: Frauenanteil Moderation bei Springer Fernsehen

Position	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
BILD TV	14	4	22,2
WELT TV	6	7	53,9

Für Bild TV lehnt der Konzern eine Veröffentlichung der Organisationsstruktur ebenfalls ab. Da der Sender sich personell wie organisatorisch weiterhin im Aufbau befinde, könne man zudem keine absoluten Mitarbeitenden-Zahlen nennen. Interessanterweise beziffert Springer in seiner Antwort an ProQuote jedoch den Frauenanteil der Gesamtbelegschaft auf rund 35 Prozent. Diese Angabe scheint trotz Aufbauprozesses möglich zu sein. Die Anzahl der redaktionellen Führungskräfte bei Bild Fernsehen beläuft sich nach Angaben des Konzerns auf fünf, darunter befänden sich zwei Frauen (40 Prozent). Analog zu Welt achte man bei Bild bei der Besetzung von Führungsstrukturen und Teams auf viele Diversitätskriterien, die über das Geschlecht deutlich hinausgingen.

Im Impressum von Bild, das online abrufbar ist, umfasst die Chefredaktion neben Johannes Boie, Claus Strunz und Andrea Würzbach sieben weitere Mitglieder, darunter vier Frauen (vgl. Bild.de: Impressum). Dem Fernsehbereich ist neben Chefredakteur Claus Strunz und Chefmoderator Thomas Kausch mit Yvonne Weiß allerdings nur eine Frau klar zuordenbar. Vor der Kamera sieht das Geschlechterverhältnis nicht besser aus. Von insgesamt 18 Moderator*innen sind nur vier weiblich (22,2 Prozent) (vgl. Bild.de: Moderatoren).

Spiegel TV

Das Nachrichtenmagazin Der Spiegel setzte unter dem damaligen Chefredakteur Stefan Aust früh auf Bewegtbild und produzierte ab 1988 in Kooperation mit der Fernsehproduktionsfirma dctp ein eigenes Fernsehmagazin (Spiegel TV Magazin). 2005 folgte mit Spiegel TV Digital ein eigener Pay-TV Kanal, 2011 startete der Websender Spiegel.TV, der über das Onlineangebot der Spiegels abrufbar war. Mittlerweile gibt es mit Spiegel Geschichte und Spiegel TV Wissen zwei weitere Pay-TV-Kanäle. Spiegel.TV wurde im Januar 2020 durch Spiegel Video abgelöst (vgl. Spiegelgruppe Archiv).

Tabelle 36: Frauenanteil bei der Spiegel TV GmbH, Spiegel TV Produktion und Spiegel TV Infotainment

Position	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
Geschäftsführung	2	0	0,0
Festangestellte Mitarbeitende gesamt	61	77	55,8
Redaktion	33	37	52,9
Programmverantwortliche	2	2	50,0
Moderation	2	2	50,0
Gesamt	118	177	40,0

Nach Auskunft des Spiegels waren bei der Spiegel TV GmbH mit Stand Oktober 2021 insgesamt 138 festangestellte Mitarbeitende beschäftigt, davon 77 Frauen (55,8 Prozent). Im redaktionellen Bereich arbeiteten insgesamt 70 Personen, davon 37 Frauen (52,9 Prozent). Verantwortlich für das Programm sind laut Spiegel vier Produzent*innen, zwei Frauen und zwei Männer. Die Geschlechterverteilung in der Führungsriege ist damit paritätisch. Gleiches gilt für die Moderationen des Spiegel TV Magazins und des Spiegel-Kanals auf TikTok: Die Hauptmoderatorin des Magazins ist weiblich, ihr Stellvertreter männlich. Bei TikTok moderieren eine Frau und ein Mann.

Nach Angaben des Spiegels wird bei der Besetzung von Leitungsfunktionen auf die Ausgewogenheit der Geschlechter geachtet. Bei Einstellungen stehe die fachliche und persönliche Eignung im Vordergrund.

Audio- und Videoangebote von Verlagen

Alle großen, überregionalen Printpublikationen haben mittlerweile Audio- und Videoressorts gegründet. ProQuote hat deren Leitungen anhand der Impresen auf den Webseiten im Oktober 2021 ausgewertet. Beim Handelsblatt und Spiegel werden Audio- und Videoressort jeweils zu hundert Prozent von Frauen geführt. Bei der Süddeutschen Zeitung und der Welt sind jeweils eine Frau und zwei Männer für die Abteilungen verantwortlich. Rein männlich besetzt sind die Leitungen bei Bild, Zeit und FAZ. Insgesamt liegt der Frauenanteil in diesem Bereich bei 40 Prozent.



„Gerade im internationalen Vergleich liegt Deutschland weiter hinten, wenn es um Führungspositionen in den Medien geht. Solange das

so ist, brauchen wir die Quote.“

Foto: ndr/ Verena Reinke

**Annette Dittert,
Studioleiterin ARD London**

Tabelle 37: Frauenmachtanteil bei digitalen Audio- und Bewegtbildangeboten von Verlagshäusern (9 M, 6 F: 40%)

Anbieter	Audio	Video/Bewegtbild	Gesamt
Bild	M	M	2 Männer
Der Spiegel	FF	F	3 Frauen
Die Zeit	M	M	2 Männer
Frankfurter Allgemeine Zeitung*	M	M	1 Mann
Handelsblatt*	F	F	1 Frau
Süddeutsche Zeitung**	FM	FM	1 Frau, 2 Männer
Welt	F	MM	1 Frau, 2 Männer

* Hier leitet eine Person das Audio- und das Videoressort.

**Bei der Süddeutschen Zeitung gibt es eine gemeinsame Ressortleitung Audio/Video und jeweils eine weitere Leitung von Audio und Video.

Die Parität ist damit weder in der Leitung der Audio- und Videobereiche von Printpublikationen noch in den Bewegtbildablegern von Bild und Welt erreicht. Anders fällt die Geschlechterverteilung bei der Spiegel TV GmbH aus. Hier arbeiten mehrheitlich Frauen, sie sind auch in den Führungsstrukturen gleichwertig vertreten.

4.3 Sportredaktionen

Männer dominieren in Deutschland den Sportjournalismus nach wie vor deutlich. Insgesamt beträgt der Anteil der Sportjournalistinnen in Deutschland zwischen zehn und 15 Prozent, wie der Kommunikationswissenschaftler Michael Schaffrath in seiner 2020 erschienenen Studie „Berufszufriedenheit und Rollen selbstverständnis von Sportjournalistinnen“ festhält (vgl. Schaffrath 2020, S.49). „Sportjournalistinnen seien – in Anlehnung an den Titel der Dissertation von Siegfried Weischenberg (1976) – immer noch die „Außenseiterinnen der Redaktion“, bilanziert Schaffrath.

Im Jahr 1993 betrug der Anteil der Frauen im Sportjournalismus 7,3 Prozent. Während er zwischenzeitlich 2004 auf 11,3 Prozent gestiegen war, sank er 2015 wieder auf 9,5 Prozent. Heute liegt er zwischen den bereits erwähnten zehn und 15 Prozent (vgl. ebd.).

Die allgemein geringe Repräsentanz von Frauen im Sportjournalismus spiegelt sich in den Führungspositionen wider. ProQuote hat für diese Studie die Leitungen der Sportredaktionen von ARD und ihren neun Anstalten sowie von ZDF, Deutschlandradio und den Privatsendern erfasst.

Redaktions- und Abteilungsleitungen

Insgesamt stehen hier nur vier Frauen an der Spitze: Katrin Günther (Rundfunk Berlin-Brandenburg), Britta Schnebel (Radio Bremen), Dagmar Engel (Deutschen Welle) und Astrid Rawohl (Deutschlandfunk). Die restlichen ARD-Anstalten setzen auf Sportchefs, ARD-Sportkoordinator ist Axel Balkausky. Beim ZDF leitet mit Thomas Fuhrmann ebenfalls ein Mann die Hauptredaktion Sport. An der Spitze der darunterliegenden Abteilungen stehen sechs Männer (Thomas Fuhrmann ist dabei auch Leiter der untergeordneten Abteilung ZDF Gruppe Redakteure und Redakteurinnen) und zwei Frauen.

Tabelle 38: Frauenanteil in den Leitungen von Sportredaktionen der Öffentlich-Rechtlichen

Sender	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
ARD-Sportkoordinator	1	0	0,0
BR	1	0	0,0
RBB	0	1	100,0
RB	0	1	100,0
HR	1	0	0,0
MDR	1	0	0,0
NDR	1	0	0,0
SR	1	0	0,0
SWR	1	0	0,0
WDR	1	0	0,0
DLR	0	1	100,0
DW	0	1	100,0
Gesamt	8	4	33,3

Quelle: Organigramme der Sender, Angaben der Sender

Bei den Privatsendern und digitalen Bewegtbild-Angeboten, die ProQuote in die Erhebung einbezogen hat, leitet keine einzige Frau eine Sportredaktion. Von RTL und Seven.One Sports über Kicker und Amazon bis hin zu DAZN sind alle Leitungen der Sportabteilungen laut Sender-Webseiten ausschließlich mit Männern besetzt.

Tabelle 39: Frauenanteil in Leitungspositionen bei Sportredaktionen der Privaten

Sender	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in Prozent)
RTL	1	0	0,0
Seven.One Sports (auch Sat.1)	1	0	0,0
Eurosport	1	0	0,0
Sport 1	1	0	0,0
Amazon	1	0	0,0
DAZN	1	0	0,0
Gesamt	6	0	0,0

Quelle: Webseiten der Sender, Stand November 2021

Journalistinnen, die im Bereich Sport tätig sind, arbeiten vor allem als Redakteurinnen und Autorinnen. Beispielhaft für die Geschlechterverteilung innerhalb der Redaktionen hat ProQuote die Sportredaktionen von WDR und SWR in den Blick genommen.

Nach Angaben des WDR besteht das Sport-Leitungsteam des Senders aus vier Männern. Im Redaktionsteam arbeiten 30 Männer und acht Frauen (21,1 Prozent). Bei den programmprägenden freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im WDR-Sport, die zum Beispiel moderieren oder Live-Reportagen gestalten, liegt der Frauenanteil mit 17 Männern und zehn Frauen bei 37 Prozent.

Zur Hauptredaktion Sport des SWR hat ihr Leiter Harald Dietz ProQuote detailliert Auskunft gegeben. Von insgesamt 80 Mitarbeitenden sind demnach 29 weiblich, darunter eine Redaktionsleiterin und fünf Assistentinnen. Die meisten Frauen arbeiten als Redakteurinnen und Autorinnen. 21 Kolleginnen moderieren oder berichten als Reporterinnen von Ereignissen. So stammt auch die erste Frau, die im Sommer 2021 jemals ein Fußball-EM-Finale im Radio für alle ARD-Wellen reportiert hat, vom SWR. „Julia Metzner ist bisher auch die einzige Frau, die eine der großen Fußballshows im Radio am Samstagnachmittag alleine moderiert“, so Dietz.

Einfluss von Sportjournalistinnen

Der Einfluss von Sportjournalistinnen auf die Programmgestaltung ist jedoch nur begrenzt. NDR-Sportjournalistin und -moderatorin Valeska Homburg, die seit November 2021 zudem für den Kicker den Podcast „Fe: male view on football“ hostet, beklagt einen männlich dominierten Blick bei der Themenauswahl. Bestimmte Vorschläge, die eher Frauen ansprechen würden, kämen häufig nicht durch, weil die Anzahl der Männer in Sportredaktionen immer noch deutlich überwiegt und die letztlich über das Programm entscheiden würden.

Das Argument, Themen wie Frauenfußball ließen die Einschaltquoten sinken, lässt Homburg nicht gelten: „Wenn wir über diese Sportlerinnen nicht berichten, wie sollen sich die Menschen sich denn dann für sie interessieren?“. Als problematisch schätzen Sportjournalistinnen jedoch auch den Umstand ein,

dass sich Frauen weniger gerne in den Medien exponieren. „Bei den täglichen Anfragen stellen wir fest: Es gibt kaum Expertinnen, die sich auf die Bühne trauen, es gibt kaum Interviewpartnerinnen, kaum Referentinnen, viele Autorinnen sind eher zurückhaltend,“ sagte Astrid Rawohl, Sport-Ressortleiterin beim Deutschlandfunk (DLF), auf einer gemeinsamen Sportkonferenz des DLF und des Journalistinnenbunds im November 2021 (vgl. DLF: Sportkonferenz 2021).

Die Gründe dafür sind vielschichtig. Die Sportjournalistin Claudia Neumann erlebt als Reporterin in der ZDF-Sportredaktion, was es heißen kann, als Frau in einer Männerdomäne zu arbeiten. Seit 2008 kommentiert sie Fußballspiele live, seit 2016 auch Spiele der Männer. Dafür wird sie in den sozialen Medien attackiert – auch mit vielen sexistischen Kommentaren. „Natürlich ist es eine Benachteiligung, wenn ein kleiner laut schimpfender Netz-Mob sich permanent – auch bei vielen sehr oberflächlich arbeitenden Medien – Gehör verschafft, dass eine Frauenstimme nichts im Live-Kommentar zu suchen hat“, sagt sie auf Anfrage von ProQuote. Neumann fragt sich, warum für viele Zuschauer „Veränderung, also eine Abkehr von Gewohnheit, so schmerzhaft ist.“ Innerhalb der Redaktion habe sie dagegen nie Benachteiligungen erfahren, betont sie.

RTL-Sportreporterin Anna Kraft berichtete auf der Sportkonferenz des DLF davon, dass es hin und wieder schwierig ist, als junge Frau Sportjournalismus zu machen. „Es gab, ohne Namen zu nennen, den einen oder anderen Interviewpartner, der mich schon hat spüren lassen: Also Mädels, jetzt musst du mir das passive und das aktive Abseits hier auf der Videokamera noch mal ganz genau erklären.“ Eine Art Prüfung, „ob ich als blonde Barbie berechtigt bin, meinen Beruf auszuüben“, sagte sie.

Tendenz

Die Sensibilität für das Thema Frauen in der Sportberichterstattung hat sich nach Ansicht der Kolleginnen erhöht. Die Kommentatorin Claudia Neumann beobachtet: „Die öffentliche Diskussion ist bei den Entscheidern angekommen.“ Die Chancen von Frauen, die Interesse hätten, Führungspositionen einzunehmen, seien derzeit gut. „Für exponierten Top-Positionen vor der Kamera oder am Mikrofon werden Frauen regelrecht gesucht“, so Neumann. SWR-Sportchef Dietz bestätigt diese Entwicklung. Er erhält auch deutlich mehr Bewerbungen von Frauen als noch vor einigen Jahren. „Viele bewerben sich mit großer Begeisterung und einem guten Background“, so Dietz. Das habe dazu geführt, dass er alle drei der zuletzt offenen Stellen mit Frauen besetzen konnte. Dabei handelt es sich um multimediale Redakteurinnen und Reporterinnen.

Auch der WDR stellte laut Sport-Chef Stefan Simon zuletzt mehrheitlich Frauen ein, etwa in der cross-medialen Redaktion „Sportcampus“. Im Rahmen der ARD-Digital-Offensive seien zudem drei der fünf der neuen Stellen für sportschau.de mit Frauen besetzt worden. Nicht zuletzt sind laut Simon Frauen auch vor der Kamera sichtbarer geworden. So moderieren aktuell mit Jessy Wellmer und Esther Sedlaczek zwei Frauen die Bundesliga-Sportschau. „Zum ersten Mal sind von dieser Saison an mehr Moderatorinnen als Moderatoren in der wichtigsten Fußball-Sendung im Deutschen Fernsehen zu sehen“, so Simon.

Für die weitere Entwicklung bewertet Valeska Homburg vor allem die Ebene des mittleren Managements als entscheidend: „Frauen sollten in Positionen kommen, wo tägliche Entscheidungen getroffen werden: Über welche Themen berichten wir? Auf welche Art und Weise berichten wir? Welche Gäste laden wir in unsere Sendung ein?“. Nur so ließe sich ein weiblicherer Blick in die Sportberichterstattung einziehen. Zum Teil geschieht dies bereits, so die Erfahrung von Homburg: „Es tut sich was, das ist deutlich spürbar.“

Doch auch im Sportjournalismus gilt noch zu oft: Männer stellen eher Männer ein. „In einer von Männern dominierten Organisation passen Männer besser in das Führungsteam“, erklärte Sportsoziologin Ilse Hartmann-Tews auf der Sportkonferenz des DLF.

Vereinbarkeit

Erschwerend hinzu kommt die schlechte Vereinbarkeit von Sportjournalismus mit dem Familienleben. Wochenend- und Abendeinsätze sind die Regel. In Schaffraths Umfrage unter 143 Sportjournalistinnen in Deutschland gaben 62,9 Prozent an, dass die schlechte Vereinbarkeit des Berufs mit einer Familie oder einer Partnerschaft ein Grund sei, warum es so wenige Sportjournalistinnen gebe. „Ein zusätzlicher Blick auf die soziodemographischen Variablen ‚Familienstand‘ und ‚Anzahl der Kinder‘ bestätigt, dass Beruf und Privatleben im Sportjournalismus tatsächlich in gewisser Weise schwer zu vereinbaren sind. Denn die überwiegende Mehrzahl der Befragten ist nicht verheiratet (65 Prozent) und hat keine Kinder (59 Prozent)“, schreibt Schaffrath (vgl. Schaffrath 2020, S. 58). Rund 44 Prozent der Befragten sahen im „fehlenden Mut von Vorgesetzten, mehr Sportjournalistinnen einzustellen“, eine weitere Ursache für die geringe Frauenquote.

Astrid Rawohl, Sport-Ressortleiterin beim Deutschlandradio, hat diese Vorbehalte selbst erlebt. „1997 hat diese Sportredaktion drei Männer beherbergt und die kamen auf die Idee, ein – ich zitiere mal aus dem Vorstellungsgespräch – harmonisierendes Element zu suchen. Ich habe mich dann beworben und den Vertrag auch bekommen, allerdings mit einem netten Handschlag und dem Hinweis, ich möge doch eine etwaige Familienplanung weiter nach hinten verschieben“, wie sie auf der Sportkonferenz des DLF berichtete (vgl. DLF: Sportkonferenz 2021).

Was also kann man tun, dass sich auch in den Führungspositionen im Sportjournalismus zügig eine 50-50-Besetzung durchsetzt? Zum Teil liege die Lösung bei den Frauen selbst, meint Valeska Homburg: „Wir müssen uns auch an unsere eigene Nase packen. Frauen erkennen oft ihre Kompetenzen gar nicht und brauchen einen sanften Schubs, um Verantwortung zu übernehmen.“

Fest steht, dass eine größere Frauenbeteiligung auch im Sport nicht zum Nachteil von Männern wäre. „Es zeigt sich in der Forschung, dass eine geschlechtergemischte Besetzung der Präsidien vorteilhaft ist für eine Organisation“, betonte Sportsoziologin Ilse Hartmann-Tews auf der DLF-Sportkonferenz. Wer dies erkennt und dementsprechend handelt, verbessert am Ende auch die Berichterstattung.

4.4 Programmleitung Radio

Hörfunkangebote sind nach wie vor sehr gefragt. An Werktagen hören laut der bevölkerungsrepräsentativen Studie „MA 2021 Audio 1“ rund 52,7 Millionen Menschen ab 14 Jahren Radio. Das entspricht einem Anteil von 74,7 Prozent der deutschen Bevölkerung (vgl. agma, MA 2021 Audio). Dabei war die Reichweite bei Frauen etwas höher als bei Männern. Dieses Interesse am Medium spiegelt sich allerdings nicht zwingend in der Besetzung der Redaktionen wider.

Analog zur Studie 2018 hat ProQuote erneut die inhaltlich Verantwortlichen von insgesamt 153 Radiosendern nach Geschlechterzugehörigkeit erfasst. In die Zählung eingeflossen sind 70 öffentlich-rechtliche Wellen, 38 private Sender und alle 45 Lokalsender des privaten Radioverbands Radio NRW. Kriterium für die Auswahl der Privatsender ist die Tagesreichweite von Montag bis Freitag. In die Zählung aufgenommen wurden die demnach jeweils drei meistgehörten pro Bundesland. Quellen hierfür waren Zahlen von VAUNET (Verband Privater Medien e.V.) und der „MA 2021 Audio 1“ der Arbeitsgemeinschaft Media-Analyse (vgl. VAUNET 2020). Gehörte ein Sender in mehreren Bundesländern zu den Top Drei, wurde die Leitung nur einmal gezählt. Erfasst sind hier nur die oberste journalistische Leitungsfunktion, also diejenigen, die die Redaktionsleitung, Chefredaktion, Programmdirektion oder Wellenleitung innehatten. Wer mehrere Programme verantwortet, wurde mehrfach gezählt.

Leitungspositionen

Frauen sind in den journalistischen Leitungspositionen der einzelnen Radiosender deutlich in der Minderheit. Von insgesamt 153 Radiostationen werden 106 von einem Mann geführt. Die Leitungen von Radio Fritz (RBB) und Radio Ennepe-Ruhr (Radio NRW) waren zum Zeitpunkt der Erhebung vakant. Nicht ermitteln ließen sich trotz Anfragen von ProQuote die Programm-Verantwortlichen der Sender WDR Event und Big FM (Hot Music Radio). Bei den verbleibenden 149 Sendern sind nur 44 Frauen für die Programmgestaltung verantwortlich, das entspricht einer Frauenquote von 29,5 Prozent.

Etwas besser sieht das Geschlechterverhältnis bei den öffentlich-rechtlichen Sendern aus. Dort verantworteten zum Zeitpunkt der Erhebung im Oktober 2021 25 Frauen das Programm, was einem Anteil von 36,8 Prozent entspricht (bezogen auf die 68 ermittelbaren Programmleitungen). Bei den privaten Sendern (ohne NRW) waren es lediglich 13,2 Prozent. Der Verbund in Nordrhein-Westfalen kam zum Zeitpunkt der Erhebung auf einen Frauenführungsanteil von 31,8 Prozent und liegt damit deutlich vor den restlichen privaten Anbietern.

Tabelle 40: Geschlechterverhältnis bei Programmleitungen im Hörfunk

Rundfunk	Anzahl Programme	Männliche Leitung	Weibliche Leitung	Anteil weiblicher Leitung (in Prozent)
Öffentlich-rechtlich	70 (68 zählbare)	43	25	35,7
Privat (ohne Radio NRW)	38 (37 ermittelbar)	33	5	13,2
Radio NRW	45 (1 Vakanz)	30	14	31,1
Gesamt	153 (149)	106	44	29,5

Entwicklung

Bei den öffentlich-rechtlichen Sendern hat sich der Frauenmachtanteil im Vergleich zu 2018 von 31,9 auf die bereits erwähnten 35,7 Prozent erhöht. Auch bei den Privatradios gab es einen leichten Anstieg. Dort betrug der Frauenanteil unter den Programmverantwortlichen 2018 noch 11,4 Prozent. Nun liegt er bei 13,2 Prozent. Eine deutliche Verbesserung verzeichnen die Sender im Verbund Radio NRW. Dort hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen von damals 24,4 auf nun 31,1 Prozent erhöht.

Die ARD-Programme im Vergleich

Betrachtet man die Sender der einzelnen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, so ergeben sich hier analog zu der Geschlechterverteilung insgesamt in den Anstalten große Unterschiede. Am höchsten ist der Frauenmachtanteil mit 63,6 Prozent beim NDR, gefolgt von RBB (60 Prozent), Radio Bremen (50 Prozent) und SWR (42,9 Prozent). Schlusslichter sind der Hessische Rundfunk mit 16,7 und der WDR mit 12,5 Prozent.

Deutlich verbessert hat sich im Vergleich zu 2018 die Situation beim Bayerischen sowie Mitteldeutschen Rundfunk. Dort lag im Hörfunk der Anteil an Frauen in Führungspositionen bei jeweils 11,1 Prozent. Nun ist er beim MDR auf 30 Prozent gestiegen, beim BR auf 22,2 Prozent. Einen Rückgang verzeichnen SWR und WDR. Beim Südwestrundfunk ist der Frauenmachtanteil im Hörfunk von damals 57,1 Prozent auf nunmehr 42,9 Prozent zurückgegangen. Beim WDR beträgt er zum Zeitpunkt der Erhebung im Oktober 2021 nur mehr 12,5 Prozent (2018: 33 Prozent). Beim Saarländischen Rundfunk liegt der Frauenmachtanteil unverändert bei 20 Prozent.

Tabelle 41: Geschlechterverhältnis bei den Leitungen der ARD-Radioprogramme

Landesrundfunkanstalt	Anzahl Programme	Männliche Leitung	Weibliche Leitung	Anteil weiblicher Leitung (in Prozent)
BR	9	7	2	22,2
RBB	6 (1Vakanz)	2	3	60,0
RB	4	2	2	50,0
HR	6	5	1	16,7
MDR	10	7	3	30,0
NDR	5	4	7	63,6
SR	5	4	1	20,0
SWR	7	4	3	42,9
WDR	9 (1 nicht ermittelbar)	7	1	12,5

„Eine Quote? Zugegeben, das kommt jetzt etwas überhas-tet ... Die Anstalten hatten ja kaum 72 Jahre Zeit für einen Ausgleich an der Spitze. Aber sie könnten noch Vorreiter werden, ...hm?“

Lisa Ortgies,
WDR-Moderatorin von „Frau tv“



Foto: Andrea Küppers

5 Zusammenfassung

Als der Verein ProQuote Medien im Gründungsjahr 2012 eine Frauenquote von 30 Prozent in den Führungsetagen aller Medienhäuser forderte, erschien diese Zahl spektakulär hoch. Heute ist sie realistisch, wenngleich sich im Rundfunk ein heterogenes Bild zeigt. Auch im Rundfunk ist die Anzahl der Frauen in Führungspositionen im Durchschnitt gestiegen, wie die vorliegende Studie zeigt.

Bei den öffentlich-rechtlichen Anstalten und Deutscher Welle waren 2021 im Durchschnitt knapp 44,7 Prozent der Stellen im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung weiblich besetzt. Gewichtet lag der Anteil von Frauen bei 43,4 Prozent. Auch beim deutsch-französischen Kultursender Arte ist der Frauenmachtanteil gestiegen. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang vor allem die Programmkonferenz, in der 2018 gar keine Frau vertreten war. Nun liegt der Frauenanteil dort bei 25 Prozent.

Bei den privatrechtlichen Sendern ließ sich aufgrund der dürftigen Datenlage auch 2021 kein gewichteter Frauenmachtanteil erheben. Festzuhalten aber ist, dass im Top-Management von ProSiebenSat.1 eine Frau vertreten war. Das entspricht der eigenen Zielvorgabe von einem 30-Prozent-Anteil. Bei RTL hingegen ist die Anzahl von Frauen in journalistischen Leitungspositionen nach der Fusion mit Gruner + Jahr weiter gesunken. Im programmrelevanten Top-Management waren kaum Frauen vertreten (13,8 Prozent).

Parallel zum Frauenanteil ist das Bewusstsein für die nach wie vor ungleiche Geschlechterverteilung in den Führungsebenen von Medienhäusern gewachsen. Redaktionsleitungen reagieren sowohl im privaten Rundfunk als auch in öffentlich-rechtlichen Anstalten mit verschiedenen Maßnahmen zur Förderung von Frauen. Nicht zuletzt fühlen sich die Frauen selbst ermutigt, Verantwortung zu übernehmen.

Den Zusammenhang zwischen der Forderung nach einer Quote und dieser Entwicklung haben die Kommunikationswissenschaftlerinnen Stine Eckert und Karin Assmann in ihrer Studie „The “ProQuote” initiative: women journalists in Germany push to revolutionize newsroom leadership“ 2021 untersucht. Nach 53 qualitativen Interviews mit Journalistinnen in 21 relevanten Redaktionen in Deutschland kommen sie zu dem Schluss, dass der Aufruf von ProQuote 2012 und die Anschluss-Forderung einer 50-Prozent-Parität von 2017 den Aufstieg von Frauen in redaktionelle Führungspositionen gefördert haben. Vor allem Jüngere, die nun an der Spitze von Abteilungen und Redaktionen stehen, hätten ein anderes Selbstverständnis entwickelt, so Eckert. Sie sähen sich nicht mehr als Einzelkämpferinnen, sondern als Teil eines unterstützenden Netzwerks mit der Verantwortung, auf dem Erreichten aufzubauen. Das Stigma der Alibifunktion „Quotenfrau“ hat laut Eckert damit einhergehend zwar abgenommen, beseitigt ist es jedoch immer noch nicht (vgl. Eckert/ Assmann 2021, S.13f.).

Diese tendenziell positive Entwicklung in den Medien folgt einer gesamtgesellschaftlichen Veränderung, der auch Bereiche der Wirtschaft unterliegen. Dem Managerinnen-Barometer des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zufolge ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 200 größten Unternehmen in Deutschland im Jahr 2021 auf 30,4 Prozent gestiegen (vgl. DIW: Managerinnen-Barometer 2021). 2018 lag er noch bei 26,9 Prozent. Bei den Vorständen dieser Unternehmen fällt die Verteilung jedoch weit ungleicher aus: Dort lag der Frauenanteil 2021 bei 14,7 Prozent, wobei er im Vergleich zu 2018 auch angestiegen ist (damals 9 Prozent). Die unterschiedliche Entwicklung in Aufsichtsräten und Vorständen ist unter anderem auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen und letztlich ein weiteres Indiz dafür, dass verbindliche Quoten Wirkung zeigen. Seit 2016 gilt in Deutschland für Aufsichtsräte voll mitbestimmungspflichtiger und börsennotierter Unternehmen die Vorgabe von mindestens 30 Prozent Frauenanteil (vgl. BMFSFJ 2015).

Eine ähnliche Regelung für Vorstände ist in Form des Zweiten Führungspositionengesetzes im August 2021 in Kraft getreten. Es sieht eine Mindestbeteiligung für Frauen in Vorständen börsennotierter Unternehmen vor, die mehr als drei Mitglieder haben. Zudem muss die Festlegung der Zielgröße null sowohl für den Vorstand als auch die Ebenen darunter und die Aufsichtsräte künftig begründet werden. Zugleich wird der Sanktionsmechanismus bei der Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen verbessert (vgl. BMFSFJ 2021). Auch diese Regelung zeigt schon Erfolge: 42 Prozent aller Neubesetzungen in Vorständen von Dax-Konzernen 2021 waren weiblich, wie eine Erhebung der Personalberatung Russell Reynolds Associates ergeben hat (vgl. Tagesschau: Jeder fünfte Dax-Vorstand ist weiblich, 2022). Der Frauenanteil stieg damit von 15,3 auf 19,1 Prozent.

Diese Neuregelung könnte künftig auch auf die privatrechtlichen Mediengruppen im Rundfunk, vor allem RTL, Auswirkungen haben – wenn auch nicht zwingend juristische, so doch normative. Denn wie die vorliegende Studie zeigt, weist der private Rundfunk nach wie vor den geringsten Frauenanteil in Führungspositionen aus und zeigt sich zugleich am wenigsten auskunftsfreudig über Organisationsstrukturen und Stellenbesetzungen.

Im Detail hat die quantitative Erhebung des Frauenanteils in der Belegschaft sowie den ersten vier Hierarchieebenen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten und privaten Mediengruppen folgendes Gesamtbild ergeben:

Die Repräsentationslücke in Anstalten und Sendern existiert nach wie vor.

Sowohl in öffentlich-rechtlichen Anstalten als auch im privaten Rundfunk machen Frauen mittlerweile durchschnittlich die Hälfte der Gesamtbelegschaft aus. Auch beim journalistischen Nachwuchs hat sich das Verhältnis im Vergleich zu 2018 nicht verändert. Es starten deutlich mehr Frauen eine journalistische Karriere als Männer. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist dagegen zwar im Vergleich zu 2018 insgesamt gestiegen. Dennoch haben Männer nach wie vor mehr Einfluss auf die Programmgestaltung und Redaktionsentscheidungen. Das zeigt sich beispielsweise auch bei der 15-köpfigen ARD-Programmkoordination, in der nur zwei Frauen vertreten sind (vgl. ARD: Programmkoordination). Eine Parität wird nur von wenigen Sendern erreicht.

Bei digitalen Audio- und Bewegtbildangeboten öffentlich-rechtlicher Sender und privater Medienhäuser (inklusive Verlagen) zeichnen sich im Hinblick auf die Teilhabe von Frauen in Führung große Unterschiede ab.

Bei funk, dem jungen Angebot von ARD und ZDF, wurde in der Zentrale insgesamt sowie im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung Parität erreicht. Angemessen am Programm beteiligt waren Frauen ebenfalls im TV-Angebot des Spiegels. Dort lag der Anteil im Durchschnitt bei gut 53 Prozent. Bei den digitalen Audio- und Bewegtbild-Abteilungen von Verlagen fiel der Frauenanteil etwas geringer aus und lag im Durchschnitt bei 40 Prozent. Die Anzahl der Frauen in leitenden Positionen bei den Fernsehsendern von Springer ließ sich mangels Informationen nicht im Detail ermitteln.

Der Einfluss von Frauen auf die Inhalte und Gestaltung der Sportberichterstattung ist nach wie vor gering.

Im privaten Rundfunk gab es zum Zeitpunkt der ProQuote-Erhebung im Herbst 2021 keine einzige Frau unter den Abteilungs- und Sendeleitungen. Bei den ARD-Anstalten sowie der Deutschen Welle leiteten immerhin in vier Sendern Frauen die Sportabteilung: beim RBB, bei RB, Deutschlandradio und der Deutschen Welle.

Die Bereitschaft, Transparenz bezüglich der realen Geschlechterverteilung herzustellen, ist in einigen öffentlich-rechtlichen Anstalten, vor allem aber im privaten Rundfunk nicht sehr groß.

Öffentlich-rechtliche Sender argumentieren hier vor allem mit dem Datenschutz, der allerdings juristisch betrachtet bei einer Veröffentlichung der jeweiligen Organisationsstruktur und der Besetzung nach Geschlecht (m/w/d) ohne Namensnennung nicht gefährdet ist. Sender wie etwa der RBB oder der HR haben ProQuote die Informationen auf diese Weise übermittelt.

Im privaten Rundfunk werden vor allem Wettbewerbsgründe angeführt, um die Intransparenz bezüglich der Organisationsstrukturen zu rechtfertigen. Angesichts der politischen Rahmenbedingungen ist fraglich, ob diese Vorgehensweise langfristig tragen wird. So hat die Große Koalition etwa im Mai 2021 eine Sustainable-Finance-Strategie beschlossen, die unter anderem auf mehr Transparenz von Unternehmen setzt. Umfassende Nachhaltigkeitsberichte sollen verpflichtend werden (vgl. Bundesministerium der Finanzen 2021). Geschlechtergerechtigkeit ist nicht zuletzt ein wichtiger Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit.

Für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk lässt sich im Detail festhalten:

Der gewichtete Frauenanteil in Führungspositionen im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung ist im Vergleich zur Erhebung von 2018 gestiegen. Damals lag er im Durchschnitt der untersuchten Anstalten (ohne Arte und Deutsche Welle) bei 36,5 Prozent, 2021 bei 42,7 Prozent.

Zwei Sender erfüllen mittlerweile die ProQuote-Forderung von 50 Prozent Frauen in Führungspositionen: der RBB und die Deutsche Welle. Am meisten Einfluss haben Frauen beim RBB, dort lag der gewichtete Anteil bei 57,4 Prozent. Bei der Deutschen Welle ist der Frauenmachtanteil im Vergleich zu 2018 zwar leicht gesunken, er liegt aber nach wie vor bei 50,8 Prozent. Insgesamt haben sich fast alle Anstalten in Richtung Parität bewegt. Bis auf den HR (29,4 Prozent) und dem SR (36,1 Prozent) ergibt die ProQuote-Zählung bei den Sendern einen Frauenmachtanteil von mindestens 40 Prozent und höher. Damit hat die Mehrheit der Sender das lange Zeit dominierende 1:2-Verhältnis zwischen Führungsfrauen und -männern hinter sich gelassen. Bemerkenswert ist die Entwicklung bei kleineren Sendern wie Radio Bremen, die grundsätzlich weniger Stellen zu besetzen haben, sodass die Fluktuation geringer ist und Veränderungen daher mehr Zeit beanspruchen. Bei RB ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen von 32,3 auf 44,1 Prozent gestiegen.

In den beiden obersten Leitungsebenen der öffentlich-rechtlichen Sender, inklusive Arte und Deutscher Welle, zeichnet sich ebenfalls eine Entwicklung zu mehr Teilhabe von Frauen ab. Zwar sind sie nach wie vor in keinem Haus auf diesen Ebenen mehrheitlich in Verantwortung. Anders als 2018 wiesen 2021 jedoch nur mehr zwei Sender hier keine Frau aus, damals waren es sechs Sender. Bei sechs Sendern herrscht Geschlechterparität, 2018 erreichten dies drei Sender.

Auch die Kontrollgremien sind nach wie vor mehrheitlich mit Männern besetzt. In den Rundfunk-, Fernseh- und Hörfunkräten ist der durchschnittliche Frauenanteil von 41,5 Prozent im Jahr 2018 auf 40,3 gesunken. Bei den Verwaltungsräten lässt sich 2021 ein minimaler Anstieg um 0,3 Prozentpunkte auf 38,8 Prozent verzeichnen. Die Bandbreite ist bei den einzelnen Sendern nach wie vor enorm. Eine Tendenz, dass hier die weiblichen Anteile steigen, lässt sich im Laufe der Jahre nicht feststellen. Zwar existieren mittlerweile etliche gesetzliche Vorgaben zur geschlechterausgewogenen Besetzung der Gremien, allerdings sind diese oftmals auch alternierend formuliert. War ein Sitz weiblich besetzt, folgt in der nächsten Amtszeit ein Mann und umgekehrt. Dadurch lässt sich beispielsweise der starke Rückgang des Frauenanteils im Rundfunkrat des RBB im Vergleich zu 2018 von rund 60 auf nun mehr gut 31 Prozent erklären.

In ihren Antworten an ProQuote Medien verweisen alle öffentlich-rechtlichen Anstalten nach wie vor 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.). Einige Sender bieten die Möglichkeit des Top-Sharings an, bei dem auch leitende Positionen in Teilzeit ausgeübt werden können, indem sie mit zwei Personen besetzt werden. Zudem zeichnet sich eine zunehmende Sensibilität für die Geschlechtergerechtigkeit im Programm ab. Etliche Sender haben sich der 50:50-Challenge der BBC angeschlossen und sich zum Ziel gesetzt, Frauen sichtbarer zu machen (vgl. BBC: 50:50). Teilnehmende messen dabei über ein Jahr lang freiwillig den Anteil von Frauen und Männern in ihren Sendungen, Artikeln und Postings und werten anschließend die Ergebnisse aus.

| Für den privaten Rundfunk lässt sich festhalten:

Bezüglich der Führungspositionen im Bereich der Programm- und Redaktionsverantwortung halten sich sowohl die RTL-Gruppe als auch ProSiebenSat.1 bedeckt. Das Wenige der Analyse Zugängliche (oberstes Management, Radio-Chefredaktionen) sowie die jüngste Entwicklung bei RTL nach der Fusion mit Gruner + Jahr legen nahe, dass Frauen hier noch stärker unterrepräsentiert sind als im öffentlich-rechtlichen Rundfunk – auch wenn es einzelne Frauen in herausragenden Führungspositionen gibt. Hier hat sich im Vergleich zu 2018 wenig verändert – und wenn, siehe RTL, eher zum Schlechteren.

Beide Mediengruppen verweisen in ihren Antwortschreiben auf Maßnahmen, die sie zur Förderung von Frauen anbieten, wie etwa Mentoring-Programme, Anti-Bias-Trainings und Frauennetzwerke (RTL) sowie Homeoffice, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und zum Sonderurlaub für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten (ProSiebenSat.1). ProSiebenSat.1 hat nach eigenen Angaben Geschlechtergleichheit zudem als eines der Ziele seiner Nachhaltigkeitsstrategie definiert und folgt darin einem der insgesamt 17 Ziele der Vereinten Nationen für Nachhaltigkeit.

Auch im privaten Hörfunk sind Frauen in journalistischen Leitungspositionen deutlich in der Minderheit. Bei den privaten Sendern (ohne Radio NRW), die ProQuote ausgewertet hat, waren es lediglich 13,2 Prozent. Der Verbund in Nordrhein-Westfalen kam auf einen Frauenmachtanteil von 31,8 Prozent.

| Schlussfolgerungen und Ausblick:

Gesetzlich verankerte Quoten wirken, auch in Medienhäusern und Rundfunkanstalten. Sie erhöhen nicht nur die Anzahl der Frauen in Führungspositionen, sondern sensibilisieren für das Thema Geschlechtergerechtigkeit und steigern am Ende auch die Akzeptanz von Frauen in Führung (vgl. Eckert/ Assmann 2021).

Die Entwicklung in den öffentlich-rechtlichen Anstalten verläuft positiv, viele setzen dabei auf freiwillige Zielvorgaben. Seit 2018 ist der Frauenmachtanteil dort auf durchschnittlich gut 43 Prozent gestiegen. Rückläufig war er nur beim Hessischen Rundfunk. Deutlich niedriger ist nach wie vor die Anzahl an Frauen in Führungspositionen im Hörfunk. Hier lag die Quote 2021 insgesamt bei 29,5 Prozent, im öffentlich-rechtlichen Hörfunk bei 36,8 Prozent.

Insgesamt liegt der Frauenmachtanteil im Rundfunk über dem deutschen Durchschnitt. Laut Statistischem Bundesamt waren 2020 rund 28 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt (vgl. Statistisches Bundesamt). Im Vergleich mit Ländern der Europäischen Union lag Deutschland damit im unteren Drittel. Am höchsten war der Frauenanteil in Führungspositionen in Lettland, Polen und Schweden (vgl. EIGE 2021b). Betrachtet man den Frauenführungsanteil in den größten börsennotierten Unternehmen innerhalb der EU, so liegt Frankreich mit 45 Prozent vorne, gefolgt von Italien mit 39 Prozent. Deutschland kommt in der Statistik der Europäischen Kommission von April 2021 auf 35,7 Prozent (vgl. EIGE 2021a).

Interessant ist der europäische Vergleich im Hinblick auf den deutsch-französischen Kultursender Arte. Er konnte in den letzten Jahren den Frauenanteil in Führungspositionen steigern und erzielt im französischen Gleichstellungsindex 2020 91 von 100 Punkten. Das französische Recht sieht mittlerweile eine Transparenzpflicht bezüglich der Entlohnung in Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden vor (vgl. Arte: Gleichstellungsgesetz). Sie sind dazu verpflichtet, jährlich sämtliche Kennzahlen zu veröffentlichen, die die unternehmensinternen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen betreffen. Dies umfasst Entgeltunterschiede, Gehaltserhöhungen, Beförderungsmöglichkeiten, Rückkehr aus der Elternzeit und den Anteil von Frauen an den zehn bestbezahlten Positionen im Unternehmen.

Inwieweit die Corona-Pandemie die Geschlechterverteilung und die Arbeitsbedingungen für Frauen in den Redaktionen beeinflusst hat, lässt sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht final absehen. Festhalten lassen sich zwei unterschiedliche Entwicklungen, die durch die Pandemie-Politik angestoßen wurden: Zum einen haben sich die Möglichkeiten zur Telearbeit von zu Hause und damit einhergehend flexiblere Arbeitsbedingungen auch für Festangestellte etabliert. Es ist davon auszugehen, dass diese Flexibilisierung die Pandemie überdauern wird.

Zum anderen ist jedoch vor allem die Arbeitsbelastung von Frauen, insbesondere mit Kindern, durch Care-Tätigkeiten während der Lockdowns gestiegen. Die Europäische Kommission konstatiert in ihrem Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter in der EU 2021, dass die Pandemie die bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in fast allen Lebensbereichen verschärft und hart erkämpfte Fortschritte der vergangenen Jahre wieder zunichte gemacht habe (vgl. Europäische Kommission 2021, S.21 ff). Zu diesem Schluss kommt auch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in einer Anfang des Jahres durchgeführten repräsentativen Befragung wurde (vgl. WSI: Neue Welle der Erwerbspersonenbefragung, 2021). Darin gaben 19 Prozent der Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern an, ihre Arbeitszeit wegen der Kinderbetreuung verringert zu haben.

In der Medienbranche ergibt sich ein ähnliches Bild. In einer ProQuote-Umfrage im Juni 2020 gab die Hälfte der befragten Frauen an, Aufträge verloren und Einkommensverluste verzeichnet zu haben, bedingt unter anderem durch verstärkte Betreuungstätigkeiten (vgl. ProQuote: Gleichberechtigung jetzt, 2020). Ob und wie stark die Pandemie auch in den Medien zu einem Rückschritt geführt hat, wird sich im Laufe des Jahres zeigen.

In jedem Fall wird eine aktive Gleichstellungspolitik in Medienhäusern in den kommenden Jahren eine noch größere Bedeutung erhalten.



„Es wächst jetzt eine Generation von Frauen, von jungen Menschen heran, die wesentlich diverser denken und viel lässiger unterwegs sind. Feminismus ist da nicht mehr negativ besetzt. Das gibt mir Hoffnung, dass wir über eine Selbstverständlichkeit wie Gleichberechtigung – auch in Führungspositionen! – irgendwann gar nicht mehr reden müssen.“

Foto: Silke Weinsheimer

Anne Will,
Moderatorin ARD

6 Quellenverzeichnis

Monografien

Deutscher Kulturrat Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge, hrsg. von Schulz, Gabriele; Ries, Carolin; Zimmermann, Olaf (u. a.), 1. Auflage, Berlin 2016, abrufbar unter: <https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/12/Frauen-in-Kultur-und-Medien.pdf> (letzter Zugriff: 08.02.2022)

Eckert, Stine; Assmann, Karin: The “ProQuote” initiative: women journalists in Germany push to revolutionize newsroom leadership. Feminist Media Studies, 2021, abrufbar unter: <https://doi.org/10.1080/14680777.2021.1881984> (letzter Zugriff: 09.02.2021)

LEWIS Research & Insights Team: Neue globale Studie: Generation Z und die Zukunft des Arbeitslebens. San Francisco, London 2021, abrufbar unter: <https://www.teamlewis.com/de/magazin/neue-globale-studie-generation-z-und-die-zukunft-des-arbeitslebens/> (letzter Zugriff: 09.02.2021)

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

Prommer, Elizabeth; Stüwe, Julia; Wegner, Juliane: Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität. Rostock 2021, abrufbar unter: https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/SICHTBARKEIT_UND_VIELFALT_Prommer_Stuewe_Wegner_2021.pdf (letzter Zugriff: 09.02.2022)

Schaffrath, Michael: Berufszufriedenheit und Rollenselbstverständnis von Sportjournalistinnen – Online-Umfrage zu Berufsmotiven von Frauen im Mediensport. In: Journal für Sportkommunikation und Mediensport, Jg. 5, Nr. 1-2, 2020, abrufbar unter: <https://openjournals.hs-hannover.de/jskms/article/view/158/177> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

von Garmissen, Anna; Biresch, Hanna: Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen. Teil 1: Rundfunk. Hamburg 2018, abrufbar unter: https://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2018/11/ProQuote_Medien_Monitoring_online_1.pdf (letzter Zugriff: 25.02.22)

Wulf-Mathies, Monika: Evaluierung des Kulturwandel-Prozesses beim WDR. Bonn 2021, abrufbar unter: <https://www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/unternehmen/kuwa-evaluation-108.pdf> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

Einzelquellen und -verweise

Arbeitsgemeinschaft Media Analyse (agma): MA 2021 Audio, abrufbar unter: <https://www.agma-mmc.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/ma-2021-audio-pressemitteilung-und-eckdaten> (letzter Zugriff: 25.02.2022)

ARD: Der föderale Medienverbund in Deutschland, abrufbar unter: <https://www.ard.de/die-ard/wie-wir-funktionieren/Die-ARD-der-foederale-Medienverbund-100> (letzter Zugriff: 07.02.2022)

ARD: Rundfunkgesetze, abrufbar unter: <https://www.ard.de/die-ard/Rechtsgrundlagen-Rundfunkgesetze-100> (letzter Zugriff: 25.02.2022)

ARD: Gemeinsam sind wir Vielfalt!, Informationspapier der ARD von Mai 2021, abrufbar unter: <https://www.daserste.de/ard/die-ard/spezial/ARD-Diversity-Tag-Informationspapier-100.pdf> (letzter Zugriff: 07.02.2022)

ARD: Programmkoordination: Koordination Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, abrufbar unter: <https://www.daserste.de/specials/ueber-uns/ueber-uns-koordinatoren100.htm> (letzter Zugriff: 16.02.2022)

ARD/ZDF: ARD/ZDF-Massenkommunikation Trends 2021, abrufbar unter: https://www.ard-zdf-massenkommunikation.de/files/Download-Archiv/MK_Trends_2021/MK_Trends_2021_Publikationscharts.pdf (letzter Zugriff: 09.02.2022).

BBC: 50:50 The Equality Project, abrufbar unter: <https://www.bbc.co.uk/5050> (letzter Zugriff: 25.02.2022)

Bild.de: Impressum, abrufbar unter: <https://www.bild.de/corporate/site/bild-de/bild-impressum-61563986.bild.html> (letzter Zugriff: 14.02.2022)

Bild.de: Moderatoren, abrufbar unter: <https://www.bild.de/tv/mediathek/news/seite-moderatoren-77341056.bild.html> (letzter Zugriff: 14.02.2022)

BR: BR Frauennetzwerk will Intendantin als Wilhelm-Nachfolge. In: DWDL, 16.07.2020, abrufbar unter: <https://www.dwdl.de/nachrichten/78527/br-frauennetzwerk-will-intendantin-als-wilhelmnachfolge/> (letzter Zugriff: 08.02.2022)

Bundesministerium der Finanzen: Deutsche Sustainable-Finance-Strategie, abrufbar unter: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/deutsche-sustainable-finance-strategie.html (letzter Zugriff: 14.02.2022)

Charta der Vielfalt e. V.: Charta im Wortlaut, abrufbar unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/urkunde-charta-der-vielfalt-im-wortlaut/> (letzter Zugriff: 08.02.2022)

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V. (DIW): Managerinnen-Barometer, abrufbar unter: https://www.diw.de/de/diw_01.c.435947.de/managerinnen-barometer.html (letzter Zugriff: 14.02.2022)

DLF: Sportkonferenz des DLF und des Journalistinnenbundes. Am 18. November 2021 im Livestream übertragen, abrufbar unter: <https://www.deutschlandfunk.de/9-sportkonferenz-im-deutschlandfunk-raus-aus-der-100.html> und unter: <https://www.youtube.com/watch?v=aedqSkIcRfY> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

DW: DW schafft verbindliche Vereinbarungen zum Thema Machtmissbrauch, in: DW, 20. April 2020, abrufbar unter: <https://www.dw.com/de/dw-schafft-verbindliche-vereinbarungen-zum-thema-machtmissbrauch/a-53187808> (letzter Zugriff 25.02.2022)

DW: Neue DW-Chefredakteurin verstärkt ihr Team. In: DW, 4. Juni 2020, abrufbar unter: <https://www.dw.com/de/neue-dw-chefredakteurin-verst%C3%A4rkt-ihr-team/a-53679026> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

European Institut for Gender Equality (EIGE): Gender Statistic Data Base, 2021a, abrufbar unter: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar/year:2020-B2/geo:EU28,EU27_2020,IPA,EEA,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LTL,U,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,NO,ME,MK,RS,TR,BA/EGROUP:COMP/sex:W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_BRD/NACE (letzter Zugriff: 25.02.2022)

European Institut for Gender Equality (EIGE): Gender Equality Index. Index Score fort he European Union for the 2021b, abrufbar unter: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021> (letzter Zugriff: 14.02.2022)

Europäische Kommission: Report on Gender Equality in the EU, 2021. In: European Comission, 5. März 2021, abrufbar unter: https://ec.europa.eu/info/files/2021-report-on-gender-equality-in-the-eu_en (letzter Zugriff: 14.02.2022)

Herczeg, Petra; Rosenberg, Rainer: Journalismus und Jugendliche. Einstellungen zu Journalist*innen und Selbsterfahrung durch Produktion von Beiträgen für Radio und Podcast – Ein Versuch. In: Gallner-Holzmann, Katharina; Hug, Theo; Pallaver, Günther (Hg.): Jugendliche Mediennutzung und die Zukunft des Qualitätsjournalismus. Innsbruck university press, 2020, abrufbar unter: https://www.uibk.ac.at/iup/buch_pdfs/jugendliche_mediennutzung/10.1520399106-014-7.pdf (letzter Zugriff: 11.04.2022)

HR: Jahresbericht 2020, abrufbar unter: <https://www.hr.de/unternehmen/zahlen-und-fakten/jahresberichte-des-hessischen-rundfunks,jahresbericht-100.html> (letzter Zugriff 25.02.2022)

Initiative Chefsache: Initiative Chefsache. Wandel beginnt im Kopf, abrufbar unter: <https://initiative-chefsache.de/> (letzter Zugriff: 08.02.2022)

Kicker.de: Voss-Tecklenburg kritisiert TV-Anstalten: „Da könnt ihr nicht spielen, da kommt ‚SOKO Soundso‘“. In: Kicker.de, 30. November 2021, abrufbar unter: <https://www.kicker.de/voss-tecklenburg-kritisiert-tv-anstalten-da-koennt-ihr-nicht-spielen-da-kommt-soko-soundso-880765/artikel> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

Krei, Alexander: Mediengruppe bestätigt Personalien: Neue Zentralredaktion: RTL News kommt – ohne Tanit Koch. In DWDL, 23. November 2020, abrufbar unter: https://www.dwdl.de/nachrichten/80389/neue_zentralredaktion_rtl_news_kommt_ohne_tanit_koch/?utm_source=&utm_medium=&utm_campaign=&utm_term= (letzter Zugriff: 26.01.2022)

MDR: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: MDR, 1. Oktober 2021, abrufbar unter: <https://www.mdr.de/karriere/mdr-benefits-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-100.html> (letzter Zugriff: 08.02.2022)

Media.de: #MeToo: Deutsche Welle muss sich mit Vorwürfen von sexueller Belästigung und Vergewaltigung befassen. In: Media.de, 1. August 2019, abrufbar unter: <https://meedia.de/2019/08/01/metoo-deutsche-welle-muss-sich-mit-vorwurfen-von-sexueller-belaestigung-und-vergewaltigung-befassen/> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest (Hg.): JIM-Studie 2020 – Jugend Information Medien. Basisuntersuchung zum Medienumgang 12- bis 19-Jähriger, Stuttgart 2020, abrufbar unter: https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2020/JIM-Studie-2020_Web_final.pdf (letzter Zugriff: 26.01.2022)

Niemeier, Timo: BR-Frauennetzwerk will Intendantin als Wilhelm-Nachfolge. In DWDL, 16. Juli 2020, abrufbar unter: <https://www.dwdl.de/nachrichten/78527/br-frauennetzwerk-will-intendantin-als-wilhelmnachfolge/> (letzter Zugriff: 25.02.2022)

Oeckl: Handbuch des öffentlichen Lebens – Deutschland 2021, abrufbar unter (zugriffsbeschränkt): <https://www.oeckl.de/de/agb.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

ProQuote: Neue RTL-Führungsriege: Wo bleiben die Frauen?, abrufbar unter: <https://www.pro-quote.de/neue-rtl-fuehrungsriege-wo-bleiben-die-frauen/> (letzter Zugriff 25.02.2022)

ProQuote: Gleichberechtigung, jetzt! Journalistinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz stellen Forderungen an Verlage, Medienhäuser und Sender in der Corona-Krise, 2020, abrufbar unter: <https://www.pro-quote.de/gleichberechtigung-jetzt-journalistinnen-aus-deutschland-oesterreich-und-der-schweiz-stellen-forderungen-an-verlage-medienhaeuser-und-sender-in-der-corona-krise/> (letzter Zugriff: 14.02.2022)

ProSiebenSat. 1: Geschäftsbericht 2020, abrufbar unter: <https://geschaeftsbericht2020.prosiebensat1.com/> (letzter Zugriff: 25.02.2022)

RTL: Medienbeirat der Mediengruppe RTL Deutschland: Neuausrichtung des Inhalte-Portfolios und Ausbau journalistischer Angebote trägt veränderten Bedürfnissen der Nutzer Rechnung. In: Presseportal.de, 17. Mai 2021, abrufbar unter: <https://www.presseportal.de/pm/72183/4919234> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

RTL: Mediengruppe RTL bündelt journalistische Kompetenz in RTL News GmbH. In: RTL, 24. November 2020, abrufbar unter: <https://www.rtl.de/cms/gebuedelte-journalistische-kompetenz-die-rtl-news-gmbh-startet-zum-1-februar-2021-4655094.html> (letzter Zugriff: 08.02.2022)

Schröder, Jens: AGF veröffentlicht erstmals Youtube-Daten: 33 Minuten Nutzung pro Tag, funk stärker als die gesamte ARD. In: Meedia.de, 6. März 2019, abrufbar unter: <https://meedia.de/2019/03/06/agf-veroeffentlicht-erstmalis-youtube-daten-33-minuten-nutzung-pro-tag-funk-staerker-als-die-gesamte-ard/> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

Sommer, Rupert: Lothar Keller steigt zum Redaktionsleiter der neuen Jan-Hofer-Sendung RTL direkt auf. In: kressnews, 29. Juni 2021, abrufbar unter: <https://kress.de/news/detail/beitrag/147634-lothar-keller-steigt-zum-redaktionsleiter-der-neuen-jan-hofer-sendung-rtl-direkt-auf.html> (letzter Zugriff: 08.02.2022)

Spiegelgruppe Archiv: Spiegel TV Geschichte, abrufbar unter: <https://web.archive.org/web/20191227075340/http://www.spiegelgruppe.de:80/spiegelgruppe/home.nsf/Navigation/9F5B08D0F70F079AC1256F5F00350B85?OpenDocument> (letzter Zugriff: 25.02.22)

Statistisches Bundesamt: Frauen in den Führungsetagen weiterhin unterrepräsentiert, abrufbar unter: https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Frauenanteil_Fuehrungsetagen.html (letzter Zugriff: 14.02.2022)

SWR: Marieke Reimann wird Zweite Chefredakteurin beim SWR. In: SWR, 17. September 2021, abrufbar unter: <https://www.swr.de/unternehmen/kommunikation/presse-meldungen/reimann-zweite-chefredakteurin-2021-100.html> (letzter Zugriff: 08.02.2022)

Tagesschau: Jeder fünfte Dax-Vostand ist weiblich. In: tageschau.de, 7. Februar 2022, abrufbar unter: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/frauenanteil-dax-quote-unternehmen-anstieg-personal-frauen-maenner-gerechtigkeit-101.html> (letzter Zugriff: 25.02.2022)

VAUNET, Verband Privater Medien e. V.: Mediennutzung in Deutschland 2020, abrufbar unter: https://www.vau.net/system/files/documents/vaunet_mediennutzung_2020_publication.pdf (letzter Zugriff: 26.01.2022)

Wilke, Jürgen: Die zweite Säule des „dualen Systems“: Privater Rundfunk. In Bundeszentrale für politische Bildung, 17. Februar 2009, abrufbar unter: <https://www.bpb.de/apuz/32160/die-zweite-saeule-des-dualen-systems-privater-rundfunk?p=all> (letzter Zugriff: 08.02.2022)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI): Neue Welle der Erwerbspersonenbefragung: Corona: Weniger Erwerbstätige fürchten um Job, aber hohes Belastungsgefühl, nur noch 31 Prozent zufrieden mit Krisenmanagement, abrufbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2022_02_16.pdf (letzter Zugriff: 16.02.2022)

ZDF: ZDF-Frauen fordern paritätisch besetzte Geschäftsleitung. In: DWDL, 26.11.2021, abrufbar unter: https://www.dwdl.de/nachrichten/85530/zdffrauen_fordern_parityetisch_besetzte_geschaeftsleitung/?utm_source=&utm_medium=&utm_campaign=&utm_term= (letzter Zugriff: 14.02.2022)

Internetauftritte der Rundfunksender

Arte GEIE: <https://www.arte.tv/sites/corporate/de/unsere-organisation/>

BR: <https://www.br.de/unternehmen/index.html>

HR: <https://www.hr.de/unternehmen/index.html>

MDR: <https://www.mdr.de/unternehmen/index.html>

NDR: https://www.ndr.de/der_ndr/unternehmen/index.html

ProSiebenSat1. Media SE: <https://www.prosiebensat1.com/ueber-prosiebensat-1/wer-wir-sind/unternehmensportraet>

RBB: https://www.rbb-online.de/unternehmen/der_rbb/

RB: <https://www.radiobremen.de/ueber-uns/ueber-uns-106.html>

RTL: <https://www.mediengruppe-rtl.de/unternehmen/>

SR: https://www.sr.de/sr/home/der_sr/index.html

SWR: <https://www.swr.de/unternehmen/index.html>

WDR: <https://www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/index.html>

DLR: <https://www.deutschlandradio.de/unternehmen.2068.de.html>

DW: <https://www.dw.com/de/profil/s-30626>

ZDF: <https://www.zdf.de/zdfunternehmen/gleichstellung-im-zdf-100.html>

Gesetze und Verträge

Arte: Arte Staatsvertrag, abrufbar unter: https://www.arte.tv/sites/fr/corporate/files/zwischenstaatlicher_vertrag.pdf (letzter Zugriff: 26.01.2022)

Arte: Gleichstellungsgesetz: Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, abrufbar unter: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037964765> (letzter Zugriff: 14.02.2022)

Arte: Der Lohngleichheitsindex für Frauen und Männer, abrufbar unter: <https://www.ber-ton-assoc-ies.de/blog/arbeitsrecht/der-lohngleichheitsindex-fuer-frauen-und-maenner/> (letzter Zugriff: 14.02.2022)

BR: Gesetz über die Errichtung und die Aufgaben einer Anstalt des öffentlichen Rechts „Der Bayerische Rundfunk“ (Bayerisches Rundfunkgesetz – BayRG), in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Oktober 2003 (BayGVBl. 2003, S. 792 ff.), zuletzt geändert am 26. März 2019 (BayGVBl. 2019, Nr. 6, S. 127), abrufbar unter: <https://www.br.de/unternehmen/inhalt/organisation/rechtsgrundlagen/rechtsgrundlagen-gesetzestext-gesetze-100.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst von 2015, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-fuer-die-gleichberechtigte-teilhabe-von-frauen-und-maennern-an-fuehrungspositionen-in-der-privatwirtschaft-und-im-oeffentlichen-dienst-119350> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II) vom 7. August 2021, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226> (letzter Zugriff: 25.02.2022)

DLR: Staatsvertrag Deutschlandfunk vom 7. November 2020, abrufbar unter: <https://www.deutschlandradio.de/staatsvertrag-satzung.2903.de.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

DW: Gesetz über die Rundfunkanstalt des Bundesrechts Deutsche Welle (Deutsche-Welle-Gesetz – DWG), abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/dwg/BJNR309410997.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

HR: 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: 25.02.2022)

HR: Hessisches Gleichberechtigungsgesetzes (HGLG), Inkrafttreten am am 1. Januar 2016, abrufbar unter: https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/broschuere_1510225644.pdf (letzter Zugriff: 10.02.2022)

MDR: MDR-Staatsvertrag, in Kraft seit 1. Juni 2021, abrufbar unter: <https://www.mdr.de/unternehmen/informationen/dokumente/mdr-staatsvertrag100.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

NDR: Staatsvertrag über den Norddeutschen Rundfunk vom 4. bis 9. März 2021, abrufbar unter: https://www.ndr.de/der_ndr/zahlen_und_daten/staatsvertrag202.pdf (letzter Zugriff: 26.01.2022)

NDR: Leitlinien für die Programmgestaltung des NDR 2021|2022, abrufbar unter: https://www.ndr.de/der_ndr/unternehmen/Leitlinien-fuer-die-Programmgestaltung-des-NDR,leitlinien102.html (letzter Zugriff: 26.01.2022)

RBB: Staatsvertrag über die Errichtung einer gemeinsamen Rundfunkanstalt der Länder Berlin und Brandenburg vom 25. Juni 2002 in der Fassung vom 30. August / 11. September 2013, abrufbar unter: https://www.rbb-online.de/unternehmen/der_rbb/struktur/grundlagen/grundlagen.html (letzter Zugriff: 26.01.2022)

RB: Radio-Bremen-Gesetz (RBG) vom 12. Januar 2021, abrufbar unter: <https://www.radiobremen.de/ueber-uns/rechtliche-grundlagen-100.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

SR: Saarländisches Mediengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 2002, zuletzt geändert durch Gesetz Nr. 1877 vom 10. Dezember 2015, abrufbar unter: https://www.lmsaar.de/wp-content/uploads/2016/03/l_2_SMG.pdf (letzter Zugriff: 26.01.2022)

SR: Landesgleichstellungsgesetz Saarland, zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom 28. Juni 1996, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze (LGG) vom 17. Juni 2015, abrufbar unter: https://www.saarland.de/msgff/DE/portale/familiegleichstellung/famileleistungenaz/frauengleichstellung/landesgleichstellungsgesetz/landesgleichstellungsgesetz_node.html (letzter Zugriff: 26.01.2022)

SWR: Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg und zur Änderung des Landeshochschulgesetzes vom 23. Februar 2016, abrufbar unter: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Gleichstellung/Chancengleichheitsgesetz_2016.pdf (letzter Zugriff: 14.02.2022)

SWR: Staatsvertrag über den Südwestrundfunk vom 3. Juli 2013, geändert durch SWR-Änderungsstaatsvertrag vom 1./9. April 2015, abrufbar unter: https://www.swr.de/-/id=12673462/property=download/nid=7687068/l3e12x/staatsvertrag_ueber_den_suedwestrundfunk.pdf (letzter Zugriff: 26.01.2022)

WDR: Gesetz über den Westdeutschen Rundfunk Köln (WDR-Gesetz) vom 04.05., abrufbar unter: <https://www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/profil/wdr-gesetz-102.pdf> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

ZDF: Satzung der gemeinnützigen Anstalt des öffentlichen Rechts Zweites Deutsches Fernsehen vom 2. April 1962 in der Fassung des Änderungsbeschlusses des Fernsehrates vom 11. Dezember 2015, abrufbar unter: <https://www.zdf.de/zdfunternehmen/zdf-rechtsgrundlagen-und-vorschriften-100.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

ZDF: ZDF-Staatsvertrag vom 31. August 1991, in der Fassung des Staatsvertrags zur Modernisierung der Medienordnung in Deutschland, in Kraft seit 7. November 2020, abrufbar unter: <https://www.zdf.de/zdfunternehmen/zdf-rechtsgrundlagen-und-vorschriften-100.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

Informationen zur Gleichstellung

Arte GEIE: Gleichstellung bei Arte, abrufbar unter: <https://www.arte.tv/sites/corporate/de/gleichstellung-bei-arte/> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

BR: Das Gleichstellungskonzept 2020, abrufbar unter: <https://www.br.de/unternehmen/inhalt/public-value/gleichstellung-so-funktioniert-chancengleichheit-v2-100.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

DW: Gleichstellungsplan 2018–2021, Bonn 2018

DLR: Gleichstellungsbeauftragte: Jahresbericht 2020, Köln 2020

HR: Gleichstellungsbericht 2020 des Hessischen Rundfunks, abrufbar unter: https://www.hr.de/unternehmen/struktur/gleichstellungsbeauftragte-des-hessischen-rundfunks_ud_struktur_gleichstellungsbeauftragte-100.html (letzter Zugriff: 26.01.2022)

MDR: Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zur Gleichstellung im Mitteldeutschen Rundfunk 2020, abrufbar unter: <https://www.mdr.de/unternehmen/organisation/mdr-gleichstellungsbericht-zweitausendzwanzig-100.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

NDR: Gleichstellungsbericht 2020, abrufbar unter: https://www.ndr.de/der_ndr/unternehmen/organisation/gleichstellungsbericht108.pdf (letzter Zugriff: 26.01.2022)

ProSiebenSat.1 Media SE: Diversität und Inklusion, abrufbar unter: <https://www.prosiebensat1.com/nachhaltigkeit/handlungsfelder/diversitaet-inklusion> (letzter Zugriff: 26.01.2022);

ProSiebenSat.1 Media SE: Geschäftsbericht 2020, abrufbar unter: <https://www.prosiebensat1.com/investor-relations/publikationen/geschaeftsbericht> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

RB: Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen für das Jahr 2020, abrufbar unter: <https://www.radiobremen.de/ueber-uns/bericht-weibliche-beschaefigte-bei-radiobremen-100.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

RBB: Frauenförderplan für den Rundfunk Berlin-Brandenburg, abrufbar unter: <https://www.rbb-online.de/unternehmen/karriere/der-rbb-als-arbeitgeber/foerderung-von-vielfalt.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

SR: Landesgleichstellungsgesetz Saarland, vom 28. Juni 1996, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze (LGG) vom 17. Juni 2015, abrufbar unter: https://www.saarland.de/msgff/DE/portale/familiegleichstellung/famileleistungenaz/frauengleichstellung/landesgleichstellungsgesetz/landesgleichstellungsgesetz_node.html (letzter Zugriff: 26.01.2022)

SWR: Gleichstellungsbeauftragte beim SWR, abrufbar unter: <https://www.swr.de/-/id=653754/property=download/nid=7687068/fxkbub/index.pdf> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

WDR: Gleichstellungsplan des Westdeutschen Rundfunks zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, abrufbar unter: [WDR_Gleichstellungsplan_2018_05_15.pdf](https://www.wdr.de/unternehmen/gleichstellungsplan_2018_05_15.pdf) (letzter Zugriff: 26.01.2022)

ZDF: Gleichstellung beim ZDF, abrufbar unter: <https://www.zdf.de/zdfunternehmen/gleichstellung-im-zdf-100.html> (letzter Zugriff: 26.01.2022)

Impressum

Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland?

Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen
Rundfunk 2021

Autorinnen: Susanne Lang, Anne Passow
Supervision: Edith Heitkämper, Caroline Schmidt
Mitarbeit: Daniela Zinser
Projektleitung: Susanne Lang
Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Edith Heitkämper

Herausgeber: [ProQuote Medien e.V.](#)
Am Felde 13
22765 Hamburg
© 2022
1. Auflage März 2022

Satz und Layout: [blau-visavis](#), Annette Filitz
Korrektorat: Wissenschaftslektorat Zimmermann, <https://lektorat-zimmermann.de>
Druck: flyeralarm

Diese Studie wurde gefördert und unterstützt vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend