

Frauen an die (Medien-)Macht

Mehr Mitbestimmung, mehr Verantwortung, gleiche Bezahlung – was Medien lautstark von der Gesellschaft für Frauen einfordern, findet im eigenen Haus oftmals nicht statt. Vor allem bei den Regionalzeitungen geben überwiegend Männer den Ton an. Die gute Nachricht: es tut sich was. Die schlechte: sehr langsam. VON NELLI HENNIG

Es gibt sie, die positiven Beispiele für Gleichberechtigung im Journalismus. Die *taz* ist so eines. Laut der aktuellen Erhebung der Gleichstellungsinitiative ProQuote Medien, die seit 2012 die Frauenanteile in journalistischen Führungspositionen zählt und vergleicht,

niedriger als in jeder anderen Mediengattung. Dafür gibt es laut der Untersuchung gleich mehrere Gründe. Zum einen sind es die gewachsenen Strukturen: In vielen Verlagen haben sich über Jahrzehnte hinweg männliche Führungszirkel etabliert, zu denen Frau-



Der Frauenmachtanteil in den Chefredaktionen der Lokal- und Regionalzeitungen liegt bei rund zehn Prozent.

ProQuote Medien 2019

liegt dieser bei der *Berliner Tageszeitung* bei 62,1 Prozent. Im Vergleich zur letzten Zählung im Sommer 2021 sind das gute sechs Prozent mehr. Dass die Führungsetage hier stetig weiblicher wird, liegt allen voran an der konsequenten Personalpolitik, die auch im Redaktionsstatut verankert ist. Andere überregionale Medien ziehen – zumindest teilweise – nach. Wenn auch im Schneckentempo. Hatte der *Stern* im Sommer noch an der 50-Prozent-Marke gekratzt, ist der der Anteil der redaktionellen Macht für Frauen mit jetzt 43,6 Prozent leicht gesunken. Die Zahl der weiblichen Führungskräfte bei der *Zeit* sind dagegen leicht auf 41,7 Prozent angestiegen. *Süddeutsche Zeitung*, *Focus* und *Spiegel* arbeiten sich derweil Richtung 40 Prozent hoch und bei *Bild* und *Welt* ist laut der Zählung zumindest ein Drittel, bei der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* knapp ein Viertel der Frauen in verantwortungsvoller Position.

Weiter weg in Sachen Gleichstellung sind dagegen Regionalmedien. In der Studie „Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland?“ von 2019 hat ProQuote Medien festgestellt, dass der Frauenanteil in den Chefredaktionen der Lokal- und Regionalzeitungen bei rund zehn Prozent liegt. Das ist

en nur sehr schwer Zugang finden. Auch schlechte Vereinbarkeit wird in der Studie moniert. Es fehle an flexiblen Arbeitsmodellen. Hinzu komme teilweise die Erwartungshaltung einer ständigen Verfügbarkeit, vor allem auf Leitungsebene. Ebenso hemmen autoritäre Führungsstile sowie mangelnde Wertschätzung weibliche Karriereambitionen. Insbesondere in kleineren Zeitungshäusern fehle es an Strukturen zum Karriereaufbau, teilweise auch an genereller Feedbackkultur. Und zu guter Letzt stünde Gleichstellung einfach nicht auf der Agenda. Gezielte Maßnahmen wie Frauenförderprogramme oder Mentoring sind kaum anzutreffen. Minou Amir-Sehhi, Vorsitzende des Fachausschusses Chancengleichheit & Diversity des Deutschen Journalisten-Verbandes (dju), bestätigt: „Medien sind sehr männlich dominiert.“ Es gebe noch viele Männerklüngel, die alles untereinander ausmachen. Das deckt sich mit den Beobachtungen von Angelika Knop. Die Münchner Journalistin, Moderatorin und Dozentin macht sich im Journalistinnenbund für Gleichberechtigung und gegen Lohndiskriminierung stark. „Je höher die Führungsebene, umso deutlicher sind Frauen unterrepräsentiert“, sagt sie und benennt noch ein weiteres

Problem: „Nach wie vor sind Frauen in harten Ressorts wie Wirtschaft und Politik bei Tageszeitungen unterrepräsentiert.“

Immerhin: Beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk sieht es schon anders aus. Hier werden Abteilungsleiterposten oder Funktionsleitungen mittlerweile deutlich gleichmäßiger besetzt. Das liege auch an Gleichstellungsbeauftragten, die einen Blick auf Beförderungen und Einstellungen haben und sich gegebenenfalls einmischen, so Knop. Diese gibt es in allen Landesrundfunkanstalten und beim ZDF. Sie beraten unter anderem Fachbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, entwickeln Initiativen und beteiligen sich an der internen Personalentwicklung. Spezielle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wie Coachings oder Netzwerke und Eltern-Kind-Büros oder Betriebskindertagesstätten zur besseren Verein-

barkeit von Familie und Beruf vermitteln den Eindruck, dass die Frauenförderung an Stellenwert gewinnt und fruchtet. Bis in die obersten Ebenen hinein. So steht beispielweise beim *Bayerischen Rundfunk* seit Anfang 2021 mit Dr. Katja Wildermuth zum ersten Mal eine Frau als Intendantin an der Spitze.

Her mit der Frauenquote

Gleichstellungsbeauftragte oder Redaktionsausschüsse sind also gute Möglichkeiten, die männlich-dominierten Strukturen aufzubrechen. Ein weiteres Instrument ist die Frauenquote, die journalistische Verbände seit Jahren fordern. „Zwang bringt immer etwas. Wir haben es lang genug anders versucht“, erklärt Fernsehjournalistin Amir-Sehhi. Die Kommunikationsexpertin und Veranstaltungsmoderatorin kennt viele Beispiele, in denen die Gleichstellung funktioniert hat, sobald es „ans Geld ging“. Auch Angelika Knop hält eine Quote für zielführend: „Wenn wir auf die gesamte Wirtschaft schauen, sehen wir, dass sich etwa bei DAX-Unternehmen maßgeblich erst etwas getan hat, seitdem es verbindliche Quotenregelungen gibt.“

Frauen verdienen laut Statistischem Bundesamt in Deutschland im Schnitt 18 Prozent weniger als Männer. Hier machen Medien keine Ausnahme. Da hat auch das vom Gesetzgeber geschaffene Entgelttransparenzgesetz nicht viel verändert. Und auch Tarifverträge führen nicht unbedingt zu einer gerechten Bezahlung. „Das Problem mit den Tarifverträgen sind die Eingruppierungen. Wenn man sich etwa die Details bei den öffentlich-rechtlichen Sendern vornimmt, kann man garantiert sehen, dass Frauen meist niedriger eingruppiert sind als ihre männlichen Kollegen“, weiß Minou Amir-Sehhi aus ihrem Engagement beim djv. Hinzu kommt, dass viele freie Journalistinnen weder vom Tarifvertrag noch vom Entgelttransparenzgesetz profitieren. Als Fachausschussvorsitzende rät sie Frauen in der Branche daher, stets in die Verhandlung zu gehen. Bei der

Eingruppierung sowie bei Freien in Sachen Honorar und wenn es um Extra-Tage oder Überstunden geht. Wer sich zudem vernetzt und gewerkschaftlich engagiert, kommt leichter ans Ziel. „Es kann nie schaden, die entsprechenden Leute zu kennen. Oder mal zu fragen, was die Kollegen so verdienen.“ Auch wenn das in Deutschland ein generelles Problem sei. „Über Geld wollen viele nicht reden. Aber es ist wichtig, zu vergleichen.“ So kann man seine Einstufung besser einschätzen und Gehaltsdiskriminierung erkennen. Bei einem begründeten Verdacht ist es zudem sinnvoll, das gegenüber dem Arbeitgeber offen anzusprechen. Und warum sollten es Frauen nicht auch so machen wie ihre Kollegen? „Ich netzwerke natürlich auch mit Männern und frage, wie sie vorgehen. Und dann mache ich das eben auch so“, erklärt die Journalistin.

Unterm Strich bleibt aber am wichtigsten, dass sich alle bewegen. „Eine gleichberechtigte Partnerschaft funktioniert ja nur beidseitig“, sagt Angelika Knop und ergänzt: „Junge Frauen und Männer machen sich dafür oft gemeinsam stark - und haben Erfolg damit.“ ■

Frauen verdienen laut Statistischem Bundesamt in Deutschland im Schnitt 18 Prozent weniger als Männer.



Nelli Hennig, 40, und Vorstandsmitglied des PresseClubs, lebt in München und ist Redakteurin bei Funke Medien National. Hier schreibt sie über Medizin, Lebenskunst und gutes Essen. Ihr Handwerk hat sie bei der Stimme Mediengruppe erlernt.