

Privileg, das angesichts der leeren Rentenkassen gar nicht hoch genug angesiedelt werden kann. Und last but not least gibt es natürlich das Privileg der Künstlersozialkasse, über die sich allerdings alle Künstler und Publizisten sozialversichern können. Den Arbeitgeberanteil finanzieren die Verwerter und der Bund über einen Zuschuss.

Um also noch mal zu der Eingangs-Frage zurück zu kommen, sind wir im Vergleich zu Vogel-Freien eindeutig privilegiert. Allerdings ist der öffentlich-rechtliche Rundfunk als Kulturträger mit gesellschaftlichem Auftrag eben auch kein Arbeitgeber wie jeder andere in der freien kapitalistischen *Wildbahn* – er hat seinen freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber durchaus auch eine soziale Verantwortung.

Natürlich gibt es in den Rundfunkanstalten auch Freie, die sich knechten lassen müssen, aber sie sind bislang nicht die Regel, sondern die Ausnahme. Das kann sich angesichts des rasanten Wandels in der Rundfunk-Landschaft allerdings auch schnell ändern. Denn obwohl der öffentlich-rechtliche Rundfunk sein Programm auch ausbaut, reduziert sich unterm Strich der journalistische Anteil. Ein gutes Beispiel ist da die geplante Programm-Reform auf der anspruchsvollen Wort- und Klassikwelle von WDR3. Künftig soll der Wort- und Musik-Anteil dort bei 20 zu 80% liegen. Das heißt, künftig werden alle WDR3-Autoren auf die andere Wort-Welle des Senders WDR5 drängen und dort wird es dann für alle eng. Zudem werden immer mehr Produktionen komplett an Auftragsproduzenten vergeben, was letztlich Tarif-Flucht bedeutet und die freien Mitarbeiter damit im Prinzip wieder zu Vogel-Freien macht. Die Programm-Verflachung und die ständig steigende Konkurrenz unter Freien wird hoffentlich nicht dazu führen, dass in Zukunft das Resümee zu Gunsten der Knechtschaft ausfallen muss. Dem Programm-Auftrag der »bedrohten Instanz« öffentlich-rechtlicher Rundfunk täte das nicht gut.

## Angelika Lipp-Krüll/Ute Mies-Weber Gleichstellungspolitik im öffentlich-rechtlichen Rundfunk Anfänge, Ziele, Etappen des Erfolgs – und warum Geschlechter- gerechtigkeit unverzichtbar ist

*»There is a time to let things happen and  
there is a time to make things happen.«  
Hugh Prather*

### Teil 1: 30 Jahre Gleichstellungspolitik

#### Den Auftakt macht der Westdeutsche Rundfunk

Es ist der Westdeutsche Rundfunk (WDR), der sich als erster öffentlich-rechtlicher Sender wissenschaftlich fundiert mit der »Lage der weiblichen Mitarbeiter im WDR« befasst und danach eine Vorreiterrolle innerhalb der ARD einnimmt. Den konkreten Anstoß gibt die immer wieder zitierte Studie von Professor Erich Küchenhoff aus dem Jahre 1975.

Die hartnäckigen internen Vorarbeiten für eine institutionalisierte Gleichstellungspolitik in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten haben die WDR-Medienfrauen geleistet. Intendant Klaus von Bismarck beauftragt Ursula von Welser Anfang 1976, in Einzelinterviews und Gruppengesprächen der Befindlichkeit und den spezifischen Arbeitsbedingungen von Frauen im WDR nachzugehen. Heraus kommt ein Bild, dessen Grundmuster bis heute in allen Sendern in etwa das Gleiche geblieben ist:

- Frauen arbeiten überdurchschnittlich in den unteren bis mittleren Vergütungsgruppen und in zuarbeitenden, meist schlecht entlohnenden Funktionen ohne Aufstiegsmöglichkeiten.
- Frauen mit Kindern bezahlen dafür häufig mit beruflichem Stillstand oder Einbruch.
- Karrieremuster kennen nur die männliche Vollzeit-Norm.
- Weibliche Leistung und weibliches Verhalten werden bewusst wie unbewusst anders und in aller Regel geringer bewertet, auch finanziell, als das von Männern.
- Frauen tragen die Hauptlast der familiären Verpflichtungen.

Das Ergebnis der Befragung unter den WDR-Frauen führt in allen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten zu einem wachsenden politischen Selbstbewusstsein der Frauengruppen. Sie fordern Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsbedingungen, die Frauen nicht länger benachteiligen. Die behörden-ähnlichen Beschäftigtenstrukturen in allen Rundfunkanstalten ähneln sich in entscheidenden Punkten: Rund ein Drittel der Beschäftigten sind weiblich, ca. 80% der Frauen finden sich in der unteren Hälfte der Gehaltsskala, gegenüber rund 80% der Männer in der oberen Hälfte. Das wollen die Medienfrauen ändern, konsequent, zielgerichtet, systematisch und strategisch. Die meisten von ihnen sind in der Mediengewerkschaft RundfunkFernsehFilmUnion (RFFU) organisiert und bringen von dort viele politische Informationen und Anregungen in den Senderalltag ein. Sie sind es, die in oft jahrelangen zähen Verhandlungen die Grundlagen dafür erkämpfen, dass Gleichstellungspolitik heute selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten geworden ist.

#### **Die ZDF-Frauengruppe organisiert 1978 das erste bundesweite Medienfrauentreffen**

Ein weibliches Netzwerk entsteht, das innerhalb der Rundfunkanstalten intensiv zusammenarbeitet. Noch im selben Jahr erscheint im WDR eine vertiefende Studie »Die Situation der Mitarbeiterinnen im WDR«, ein Zielpapier wird erarbeitet. Im Bericht der Enquête-Kommission »Frau und Gesellschaft« des Deutschen Bundestages wird 1980 der »Situation der Frauen in den Medien« ein Sonderkapitel gewidmet. Der direkte Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen von Frauen und ihrer Darstellung in den Programmen ist damit ein öffentlich breit diskutiertes Thema. Auch der fortschreitende europäische Einigungsprozess befördert die Einsicht, dass die Sender nicht nur nach innen, sondern als Medienunternehmen auch nach außen und in ihren Programmen den Auftrag haben, sich für die tatsächliche Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern einzusetzen.

#### **»52% der Bevölkerung werden überhört und übersehen...«**

Ungeschönt steht 1981 im wissenschaftlich begleiteten Folgebericht des WDR zur »Lage der Frauen«, was bis heute Geltung hat: »Gemäß den Programmgrundsätzen soll der WDR die demokratischen Freiheiten verteidigen und nur der Wahrheit verpflichtet sein. Diese Pflicht wird nicht erfüllt, wenn die Probleme, Interessen und Lebenszusammenhänge von 52% der Bevölkerung überhört und übersehen werden.« Dieser Bericht trägt bereits die klare Handschrift der Programm-Frauen im WDR, die sich bis heute an vorderster Front für das Ziel der tatsächlichen Gleichberechtigung

einsetzen und dem Thema Chancengleichheit in den WDR-Programmen Gesicht und Stimme erstritten haben. Stellvertretend seien Dr. Inge von Bönninghausen und Ute Remus genannt. Inge von Bönninghausen wird später den Journalistinnenbund mit aufbauen und für mehrere Jahre dessen Vorsitzende. Unter anderem vertritt sie den WDR im Europäischen Steering Committee zur Chancengleichheit der Frauen in den Medien, das 1995 die erste europaweite Studie zur Chancengleichheit in den Medien veröffentlicht und eine »Charta für Chancengleichheit von Frauen in Rundfunk und Fernsehen« verabschiedet. Diese Charta unterzeichnen bereits am Tag ihrer Veröffentlichung über 35 europäische Rundfunksender, unter anderem Südwestfunk (SWF) und ZDF.

Schon damals erweisen sich die skandinavischen Sender als Schrittmacher. Aus dem Steering Committee geht Ende der 1990er Jahre eine Arbeitsgruppe hervor, das Equal Opportunity Network (EON), dessen intensiver TV-Programmbesichtigung der erste europäische »Gender-Kit« zu verdanken ist. Dieses Schulungspaket wurde unter dem Titel »Screening Gender« in Stockholm vorgestellt und enthält zahlreiche öffentlich-rechtliche Programmbeispiele. Das Material ist ebenso anschaulich wie unterschiedlich, sodass es in ganz verschiedenen Kontexten eingesetzt werden kann. Es gibt zunächst eine englische, dann auch eine deutsche Version und inzwischen eine aktualisierte Neuauflage.

#### **Die Medienfrauen machen mobil**

Die Frauengruppe des Hessischen Rundfunks (HR) ist mit den WDR-Frauen politisch besonders aktiv. Elisabeth Treff und Anne Wennagel, die spätere Frauenbeauftragte des HR, beide engagierte Personalrätinnen, sorgen dafür, dass auch der Personalrat die Fragen der beruflichen Gleichstellung von Frauen ganz oben auf seiner Agenda hat. 1984 erlässt der HR eine erste Dienstvereinbarung zur »Frauenförderung« und benennt einen Mann zum Frauenbeauftragten. Die Vorgaben definiert zunächst das Hessische Landespersonalvertretungsgesetz.

Im Deutschlandfunk (DLF) entsteht schon Mitte der 1970er Jahre eine informelle Frauenförderkultur. Der gewerkschaftsnahe Intendant Richard Becker legt großen Wert auf gleichberechtigte Möglichkeiten zur Teilnahme von Frauen an beruflicher Fort- und Weiterbildung und erlässt eine entsprechende Dienstvereinbarung. Marlies Hesse als seine persönliche Referentin arbeitet eng mit dem Personalrat zusammen am Aufbau einer »Gendersensibilität« der Führungskräfte. Sie wird 1987 mit anderen aktiven Kolleginnen den Journalistinnen-Bund mit Sitz in Bonn gründen und 2003 das Große Bundesverdienstkreuz für ihr inzwischen weltweit erfolgreiches

frauenpolitisches Engagement erhalten. Die im Süddeutschen Rundfunk (SDR) bereits seit 1977 sehr aktive Frauengruppe nutzt den Rückenwind des von ihr ausgerichteten 9. Medienfrauentreffens 1986 und entwirft im Folgejahr in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat ebenfalls einen Frauenförderplan. Diesen leitet sie nicht nur dem Intendanten Hans Bausch, sondern auch gleich dem Rundfunkrat zu. Der Intendant ist darüber zunächst verstimmt, doch bereits im Herbst 1987 befasst sich auf Anregung der SDR-Justitiarin Margret Wittig-Terhardt eine Gruppe »Arbeitsrecht« der Juristischen Kommission mit den verschiedenen Entwürfen für Richtlinien oder Dienstanweisungen in Sachen Frauenförderung.

Parallel dazu tauschen sich die Medienfrauen regelmäßig und auch zwischen den jährlichen Herbsttreffen über »worst cases« und »Best practice-Modelle« aus, die Vernetzung wird intensiver und konkreter.

Auch die Frauengruppe des SWF arbeitet an einem »Frauenförderplan«. Im Mai 1988 erlässt der SWF nach langen Verhandlungen zunächst nur eine »Richtlinie« zur Gleichstellung von Frauen im Südwestfunk«, die sich jedoch inhaltlich an den Kritik-Punkten orientiert, die im Bericht zur »Lage der Frauen des WDR« benannt werden. Trotz jährlicher Berichtspflicht bleibt sie weitestgehend unbeachtet.

Der WDR ernennt im Januar 1989 mit Rita Zimmermann die erste hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in der ARD, der weitreichende Initiativ- und Mitwirkungsrechte zustehen, die auch die Besetzung von Führungspositionen einschließen. Der »unternehmenspolitische Mehrwert« durch eine als Querschnittsaufgabe angelegte Gleichstellungsarbeit ist absehbar. Das Thema Chancengleichheit ist im WDR erklärte »Chefsache« und bekommt eine neue Dimension.

### **Es geht mit Riesenschritten vorwärts**

Die Mediengewerkschaft RFFU verabschiedet im März 1989 den Musterentwurf für einen »Tarifvertrag zur Frauengleichstellung«. Auch er setzt an den Punkten an, die, der Küchenhoff-Studie und den WDR-Untersuchungen folgend, Frauen in besonderer Weise am beruflichen Aufstieg hindern. Der Tarifvertrag sieht u.a. das Recht der Personalvertretung vor, bereits vor Beginn eines Personalauswahlverfahrens die kompletten Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber einsehen zu können. Das ist ein Novum und rückt erstmals die entscheidende Bedeutung von Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren ins Blickfeld.

Es ist jedoch der Sender Freies Berlin, der im Juni 1989 als erste Rundfunkanstalt eine »Dienstvereinbarung zur Förderung der beruflichen Chancen im SFB« verabschiedet. Das erklärte Ziel: »Die vorhandene Unterrepräsen-

tanz von Frauen im SFB zu beseitigen und die dafür maßgeblichen Strukturen abzubauen.« Der SFB hat dabei vor allem das krasse Ungleichgewicht in den oberen Vergütungsgruppen im Blick. Es werden Steigerungsquoten festgelegt, aber kein Zeitrahmen zur Umsetzung. Ab Januar 1991 gelten für den SFB die weitreichenden Bestimmungen des neuen Landes-Antidiskriminierungsgesetzes, das neben den üblichen Mitwirkungsrechten als Novum ausdrücklich auch ein Vetorecht der Frauenvertreterin vorsieht sowie deren Beteiligung an allen Besetzungsvorgängen.

Im Februar 1992 wählen die weiblichen Beschäftigten Ingrid Schindler zur Frauenvertreterin. Sie hat zunächst mit erheblichem Widerstand zu kämpfen. Nach einer Wahlanfechtung enthebt sie Intendant von Lojewski per Anweisung des Amtes. In einer Unterschriftenaktion sprechen sich rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Wiedereinsetzung aus. Das Verwaltungsgericht Berlin gibt Ingrid Schindler recht, und sie wird wieder ins Amt eingesetzt.

Auch im später aus der Fusion von SFB und ORB (Ostdeutscher Rundfunk Brandenburg) hervorgegangenen RBB (Rundfunk Berlin Brandenburg) werden die Frauenvertreterin Gudrun Reuschel und ihre Stellvertreterin Beatrix Zeiske gewählt. Gudrun Reuschel übernimmt 2003 von Angelika Lipp-Krüll die ARD-Vertretung im europäischen Equal Opportunity Network EON.

Die Direktwahl von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten macht Schule, viele Sender nehmen in den folgenden Jahren die ihnen zustehende Option wahr und lassen ihre Gleichstellungsbeauftragte (GBA) selbst von den Frauen wählen. Ein Schritt, der die Eigenständigkeit des Mandates und dessen besondere Rechte wirkungsvoll betont.

Im SDR tritt im Oktober 1989 eine »Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern« in Kraft. Im Februar des Folgejahres wird eine ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte benannt und als »unterstützendes« Organ ein zunächst paritätisch besetzter Gleichstellungsausschuss gegründet, in dem die GBA jedoch kein Stimmrecht hat. Ein Novum, das später Nachahmung findet und seine als »Aufpasser« gedachte Rolle neu definiert.

Im Dezember 1989 verabschiedet der WDR seinen »Frauenförderplan«, der als »Unternehmensziel« verbindlich festschreibt, dass »Frauen und Männer in allen beruflichen Bereichen, Vergütungsgruppen und auf allen hierarchischen Ebenen gleiche Chancen« haben sollen. Auch der WDR setzt an den als entscheidend erkannten Stellschrauben an: Personalauswahl und Stellenbesetzung, Ausbildung und gezielte Fort- und Weiterbildung zum Zwecke des beruflichen Aufstiegs, flexible Arbeitszeitmodelle, familienbedingte Auszeiten, Wiedereinstiegsförderung nach Rückkehr aus der

Erziehungszeit. Alle Führungskräfte sollen konsequent für das Thema Frauenförderung sensibilisiert werden. Einmal im Jahr ist der Geschäftsleitung ein Gleichstellungsbericht vorzulegen, der dann auch im Rundfunkrat diskutiert wird. Dieses Grundmuster wird in den Folgejahren von allen Sendern mehr oder weniger übernommen.

Die aktive Rolle der WDR-Rundfunkrätinnen ermuntert die Medienfrauen anderer Sender, in ihren jeweiligen Gremien Unterstützung für ihre Anliegen zu suchen und vor allem die Rundfunkrätinnen für die großen politischen Themen der Medienfrauentreffen zu interessieren.

1990 gibt es auch bei Radio Bremen (RB) mit Irmela Körner eine erste Frauenbeauftragte. Sie arbeitet auf der Basis der Bestimmungen des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes, das die Erstellung eines Frauenförderplanes vorschreibt. Auch sie hat Widerspruchsrecht gegenüber Maßnahmen, die nicht gesetzeskonform sind, und kann dazu die Landesbeauftragte für Frauen anrufen. Radio Bremen ist der erste Sender, in dem auch die nicht festangestellten festen freien Frauen ihre Beauftragte mitwählen dürfen.

Im selben Jahr wird beim Saarländischen Rundfunk (SR) zwischen Geschäftsleitung und Personalrat eine erste Dienstvereinbarung »Frauengleichstellungsplan« abgeschlossen. Eine paritätisch besetzte Gleichstellungskommission (Geschäftsleitung/Personalrat) nimmt die Arbeit auf. Zu ihren Themen gehören Stellenbesetzungen, Personalentwicklung, Teilzeitarbeit, Fort- und Weiterbildung für Frauen und die Einrichtung einer betriebseigenen Kindertagesstätte.

Im Januar 1992 wird beim neugegründeten ORB Elke Olizeg als Beauftragte für Aus- und Fortbildung, für Gleichstellung und Sucht benannt. Die dortige Ausgangslage in Bezug auf das quantitative Geschlechterverhältnis ist anders als in den westdeutschen Rundfunkanstalten. Traditionell bedingt hat der ORB zwar einen hohen Frauenanteil, aber kaum weibliche Führungskräfte. Das Augenmerk liegt daher auf der Gleichstellung vorrangig in den oberen Vergütungsgruppen. Ab 1994 gelten für den ORB die Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes Brandenburg.

Im April 1992 folgt der Norddeutsche Rundfunk (NDR) mit einer »Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern« und integriert die Geschlechtergleichstellung in seine Führungsleitsätze. 1993 wird Monika Piwon die erste hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte des NDR, für dieses Amt wird eine Stabsstelle in der Intendanz geschaffen. 1994 erhält das Landesfunkhaus Niedersachsen mit Pari Niemann eine eigene Gleichstellungsbeauftragte. Pari Niemann ist inzwischen eine über den Sender hinaus bekannte Spezialistin für Diversity-Fragen. 2001 wird dank ihres Engagements zum erstenmal der Juliane Bartel-Preis verliehen.

Er richtet sich an Medienschaffende in Fernsehen und Hörfunk und verfolgt das Ziel, realitätsnah und komplex die Lebenswelt von Frauen sichtbar zu machen und damit ein differenziertes Frauenbild in den Medien zu fördern. Dieser mit 12.000 Euro dotierte Preis trägt in den kommenden Jahren ganz entscheidend dazu bei, dass Frauen vermehrt als kreativ Handelnde und positive Identifikationsfiguren in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

Für den RIAS Berlin greifen ab 1992 die Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung bis zu seiner Fusion (1994 fusionieren RIAS, DLF und der ehemalige Ost-Sender DS-Kultur) zur bundesweiten Hörfunkanstalt Deutschlandradio (DLR). RIAS TV wird von der Deutschen Welle übernommen. 1995 tritt eine Dienstvereinbarung zur Gleichstellung in Kraft und Barbara Wahlster wird mit einer 75%igen Freistellung zur Gleichstellungsbeauftragten ernannt.

Im Frühjahr 1992 lädt der WDR zum »Ersten Arbeitstreffen der mit der beruflichen Gleichstellung der Frauen in ARD und ZDF befassten Frauen« nach Köln ein. Die Vorreiterrolle, die das ZDF bei der Begründung der Medienfrauentreffen gespielt hat, übernehmen für diese in der Folge zur Regel werdenden Konferenzen zunächst der WDR und der HR. Die Liste der teilnehmenden Frauen zeigt, dass Anfang der 1990er Jahre die Frauengleichstellungsarbeit vielfach von auch gewerkschaftlich aktiven Personalrätinnen und Sprecherinnen der Frauengruppen wahrgenommen wurde.

### In der Vielfalt der Probleme stecken viele Lösungen

Eine erste Synopse der Aufgaben und rechtlichen Grundlagen zeigt nicht nur die Unterschiedlichkeit der damals in Geltung befindlichen Gleichstellungsgesetze, sondern auch die unterschiedlichen Möglichkeiten der Frauen, die Personalpolitik in ihren Häusern wirklich nachhaltig mit- und umzugestalten. Genau diese Schwierigkeiten schärfen bei den Frauen den Blick für die Vorzüge, die es mit sich bringt, gemeinsame Probleme unter verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und dadurch mehrere Lösungswege zu finden. »Managing Diversity« beschreibt die zähe Kleinarbeit der Frauen in den Aufbaujahren sicher am treffendsten. Aber diesen Begriff gibt es noch nicht.

Der Erfolg bleibt nicht aus. Die nunmehr halbjährlichen Treffen der »mit der beruflichen Gleichstellung der Frauen in ARD und ZDF befassten Frauen« bekommen Profil und einen anerkannten Stellenwert in den Sendern. Neben den Problemen, die sich Frauen beim beruflichen Aufstieg in den Weg stellen, bekommen Fragen der Repräsentanz und Einflussnahme von Frauen im Programm zunehmend Gewicht. Die großen, zukunftsweisenden Themen, die die Medienfrauen auf ihren Herbsttreffen als erste öffentlich

und auf breiter Front bearbeiten und diskutieren, sind genau die, die auch die Arbeitstreffen der mit Gleichstellung befassten Frauen bestimmen. So sind die Inhalte der Halbjahreskonferenzen den senderinternen Diskussionen meist weit voraus. Beispielhaft sei das Meta-Thema »Digitalisierung« genannt, mit dem sich die Medienfrauen seit ihrem Herbsttreffen in Baden-Baden 1994 kontinuierlich auseinandersetzen, wissend, dass die von ihnen besetzten Arbeitsfelder in besonderer Weise betroffen sind.

### **Gleichstellungsarbeit in den Rundfunkanstalten auf breiter Front: Zehn Jahre zu spät**

Alle Sender stehen inzwischen unter dem Druck, Kosten einzusparen und Personal abzubauen. Was in »fetten Jahren« nicht fair verteilt wurde zwischen Männern und Frauen, steht nicht mehr zur Verfügung. Die Finanzausgleichsverhandlungen zwischen den Sendern werden schwieriger und die öffentlichkeitswirksamen Kampagnen der privaten Rundfunkanbieter gegen die »Zwangsgebühr« der Öffentlich-Rechtlichen immer härter. Die Mühlen der beruflichen Gleichstellung mahlen erkennbar langsamer als erhofft, aber anzuhalten sind sie nicht.

Im November 1992 tritt mit Gründung des Mitteldeutschen Rundfunks (MDR) auch dort eine »Dienstvereinbarung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung« in Kraft. Für deren Einhaltung ist zunächst die Leiterin der Personalabteilung zuständig, dann wird Karola Wille, spätere Justitiarin des MDR, als erste Gleichstellungsbeauftragte benannt. Der MDR ist der erste Sender, der von Anfang an bei Ausschreibungen für Tätigkeiten, in denen Männer unterrepräsentiert sind, deren Bewerbungen als »besonders willkommen« genau so kennzeichnet wie umgekehrt die von Frauen in klassischen Männerberufen. Trotz ostdeutscher Sozialisation und einem erhöhten Frauenanteil sind auch beim MDR die Geschlechterverhältnisse qualitativ zunächst nicht wesentlich anders als in den westdeutschen Rundfunkanstalten. Der Versuch, eine männliche Nachfolge im Amt der GBA zu installieren, scheidet letztlich an mangelnder Akzeptanz.

Im ZDF arbeitet ab 1993 auf der Basis einer ersten Dienstvereinbarung eine paritätisch besetzte Gleichstellungskommission, in der auf Seiten der Personalvertretung auch eine Vertreterin der autonomen Frauengruppe Mitglied ist. Die Bestimmungen des rheinland-pfälzischen Landesgleichstellungsgesetzes von 1995 gelten ausdrücklich nicht für das ZDF, während das Landespersonalvertretungsgesetz Anwendung findet. 1995 tritt die bis heute geltende Dienstvereinbarung in Kraft, Dagmar Skopalik wird zur ersten Gleichstellungsbeauftragten berufen. Sie ist dem Intendanten unterstellt. Ihre konkreten Beteiligungsrechte sind weniger umfassend als in den anderen

Sendern. Sie wird bei Stellenbesetzungen aus dem Mitwirkungsbereich der Personalräte in Bereichen mit weiblicher Unterrepräsentanz beteiligt, ihr jeweiliges Votum geht an den Personalrat. Sie soll die Realisierung der ZDF-Gleichstellungsziele mit gewährleisten und dazu die Fachbereiche beraten. Ein Schwerpunkt liegt in der Mitarbeit an Stufenplänen zum Abbau weiblicher Unterrepräsentanz. Die Gleichstellungskommission wird aufgelöst.

Ende 1993 erhält das Land Hessen ein »Hessisches Gleichberechtigungsgesetz«, das neben den üblichen Punkten eine bislang ungewohnt große Transparenz in allen Personalvorgängen vorschreibt. Die heiß geforderte Quote kommt nicht, aber es gibt klare Zielvorgaben zum Abbau des Geschlechterungleichgewichtes, und das Gesetz sieht die Anwesenheit und Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei allen Besetzungsvorgängen vor. Im Oktober 1994 tritt beim HR ein erster »Frauenförderplan« in Kraft. Die umfassenden Vorgaben des Gesetzes und die konsequente Mitwirkung der Frauenvertreterin bei den Personalauswahlverfahren tragen bald erkennbar Früchte. Auch beim HR liegt das Hauptaugenmerk zunächst auf der Erhöhung des Frauenanteils in den oberen Vergütungsgruppen und in den technischen Berufen.

1993 tritt Antje Schirra, zunächst noch ohne Freistellung von ihren sonstigen beruflichen Verpflichtungen, ihr Amt als neue Gleichstellungsbeauftragte des SDR an. Ihr besonderes Anliegen: mehr qualifizierte Frauen in die technischen Berufe und mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung. Um die innerbetriebliche Qualifizierung von Frauen zu fördern, entwickelt der SDR auch die Möglichkeit eines »Frauen-Volontariates«. Im späteren Frauenförderplan des Südwestrundfunks (SWR) werden »innerbetriebliche Qualifizierungskonzepte« als »ausdrücklich gewünschte Personalentwicklungsinstrumente« verankert.

Im benachbarten SWF erhalten die Medienfrauen durch das 1994 von ihnen organisierte Herbsttreffen neuen Auftrieb. Sie setzen durch, dass die seit sieben Jahren folgenlose Richtlinie zur Gleichstellung von Frauen entscheidend verschärft und das Amt einer Gleichstellungsbeauftragten geschaffen wird. Die Richtlinie tritt im Februar 1995 in Kraft und hat die Qualität einer umfassenden Dienstvereinbarung. Ausdrücklich wird das eigenständige Recht der GBA betont, auf ihren eigenen Wunsch an allen Besetzungsverfahren teilzunehmen, wenn der Tatbestand der Unterrepräsentanz besteht. Das Mandat wird senderintern ausgeschrieben. Dieser Erfolg ist vor allem Angelika Bierbaum zu verdanken, damals offizielle Sprecherin der Frauengruppe und auch SWF-Vertreterin im Europäischen Steering Committee. Heute ist Angelika Bierbaum Wellenchefin beim HR. Angelika Lipp-Krüll wird die erste Gleichstellungsbeauftragte des SWF und übernimmt u.a. die

Aufgaben im Steering Committee. Sie ist direkt dem Intendanten zugeordnet und arbeitet weisungsfrei. Im SWF-Landesstudio Mainz übernimmt Ingelore Görnitz das Amt der GBA.

Im neuen fusionierten Sender Deutschlandradio wird ebenfalls 1995 nach zähen Verhandlungen eine »Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern« unterzeichnet. Im Herbst 1996 tritt Marie-Luise Salomon das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an.

Bei Radio Bremen tritt nach Neuerungen im Bremischen Landesgleichstellungsgesetz im September 1995 eine »Dienstvereinbarung zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen« in Kraft. Sie enthält detaillierte Vorschriften und gibt einen Zeitrahmen für die »deutliche Erhöhung des Frauenanteils in höherwertigen Tätigkeiten« vor. Was »deutlich« ist, wird wie in fast allen anderen Dienstvereinbarungen, nicht konkret definiert.

Für die Deutsche Welle (DW) gelten ab 1995 die Gleichstellungsbestimmungen des »Frauenförderungsgesetzes« des Bundes. Ute Mies-Weber, langjährige Personalratsvorsitzende, übernimmt das Amt der Gleichstellungsbeauftragten, das sie bis Mitte 2008 innehat. Sie zählt zu den gewerkschaftlich engagierten Medienfrauen der ersten Stunde, die vor allem die bundesweite und europäische Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und die Themen »Gender Mainstreaming« und »Diversity« im Blick haben.

1996 tritt für SDR und SWF das baden-württembergische Landesgleichberechtigungsgesetz in Kraft, das die verbindliche Erstellung eines detaillierten Frauenförderplanes mit festen Ziel- und Zeitvorgaben vorschreibt. Die Fusion von SDR und SWF zum Südwestrundfunk (SWR) ist bereits absehbar. Die GBA arbeiten deshalb gemeinsam an einem neuen Frauenförderplan für den SWR. Die Vielfalt der Teilzeitmodelle, die im SDR praktiziert werden, soll darin einen festen Platz erhalten.

Im Mai 1997 widmet das ZDF die »Mainzer Tage der Fernsehkritik« dem Thema »Frauen und Medien«. Im Podium sitzen neben anerkannten Wissenschaftlerinnen und bekannten Programmfrauen auch einige Gleichstellungsbeauftragte aus den Sendern.

Im SR tritt im Oktober 1997 ein fortzuschreibender Frauenförderplan in Kraft, der sich an den Vorschriften des 1996 erlassenen Landesgleichstellungsgesetzes orientiert. Dieses sieht die Wahl einer Frauenbeauftragten uneingeschränkt durch »alle weiblichen Beschäftigten« vor. Damit sind SR und Radio Bremen die beiden einzigen Sender, in denen neben den festangestellten auch die festen freien Frauen ihre Vertretung wählen.

Im November 1997 ist dann auch beim Bayerischen Rundfunk (BR) eine »Dienstvereinbarung« zur Gleichstellung unterschriftsreif. Große Verdienste kommen hier der langjährigen Personalratsvorsitzenden Eva Meier zu, die

in ihrem Gremium eine ausgeprägte Gender-Sensibilität gefördert und das Thema »Gleichstellung« immer wieder in die Geschäftsleitung eingebracht hat. Die umfassende Dienstvereinbarung des BR entspricht den bereits in Geltung befindlichen Vorschriften in den anderen ARD-Sendern und sieht vor, dass die weisungsfrei arbeitende GBA an allen Besetzungsverfahren teilnehmen kann, wenn der Tatbestand der Unterrepräsentanz gegeben ist. Bei einem Verstoß gegen Grundsätze der Gleichbehandlung kann sie ihr Veto einlegen. Über dieses Veto entscheidet der Intendant. Das Amt der GBA übernimmt 1998 Maria Kalac.

Bei der Deutschen Welle tritt nach dreijährigen Verhandlungen im September 1998 der vom Gesetz geforderte Frauenförderplan in Kraft. Auch hier steht als Ziel im Vordergrund, den Anteil von Frauen in den Vergütungsgruppen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind, dies »unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung«. In vier Bereichen sollen gezielte Fördermaßnahmen ansetzen: Bei Neueinstellungen und internen Stellenbesetzungen, bei Höhergruppierungen, bei Fort- und Weiterbildung sowie der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ausdrücklich werden dabei auch die Väter angesprochen. Die geplanten Fördermaßnahmen werden nicht nur detailliert benannt, es wird auch die Ausgangslage in den jeweiligen Bereichen analysiert und der bestehende Handlungsspielraum bzw. -bedarf erkennbar gemacht. Damit hebt sich der Frauenförderplan formal wie inhaltlich deutlich ab von allen anderen Plänen, deren rechtliche Vorgaben zum Teil weit hinter denen des Bundes bleiben.

Am 1. Oktober 1998 wird aus SDR und SWF der neue Südwestrundfunk. Das eigenständige Recht der GBA zur Teilnahme an allen Bewerbungsgesprächen sowie das Instrument eines Gleichstellungsausschusses können erfolgreich im neuen Frauenförderplan verankert werden, der am 1. Juli 1999 in Kraft tritt. Jedem der drei großen Standorte wird eine GBA zuerkannt, die jeweils zu 50% freigestellt ist. Eine gemeinsame Ausstellung mit historischen Dokumenten aus den Anfangsjahren beider Sender mit dem Titel »Frauen der ersten Stunde« belegt eindringlich, dass es damals durchaus einflussreiche und leitende Frauen in Programm, Verwaltung und Technik gab und dass die wachsende Schiefelage in der Zuteilung von Macht und Funktionen zwischen den Geschlechtern stark von den gesellschaftlichen Veränderungen in der Aufbauphase der jungen Bundesrepublik beeinflusst war.

**Erst 1998 haben alle Sender eine Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte** Ihre Arbeitsgrundlagen sind bis heute so verschieden wie die landes- oder bundesgesetzlichen Vorschriften, die in Sachen Geschlechtergleichstellung gelten.

Im NDR und SWR arbeitet zusätzlich eine Gleichstellungskommission. Durch die neuen gesetzlichen Antidiskriminierungsvorschriften erhält das Thema Geschlechtergerechtigkeit zusätzliche Facetten.

### **Was hat sich in Sachen Geschlechtergerechtigkeit in 30 Jahren verändert?**

Grundsätzliches nicht. Aber neue Rahmenbedingungen sind Fakt. Längst studieren mehr Frauen als Männer, haben mehrheitlich die besseren Abschlüsse, sind geschätzt als flexibel, belastbar, ergebnisorientiert und teamfähig. Alle Sender sind konsequent auf der Suche nach Frauen für Führungspositionen, speziell in der Technik.

So ist auch der 2007 von ARD/ZDF ins Leben gerufene »Ingenieurinnenpreis« zur Förderung qualifizierter Frauen in technisch basierten Berufen vor allem dem konsequenten Einsatz der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten zu verdanken. Die Federführung liegt bei NDR/WDR, seitens der GBA hat Sabine Knor vom NDR die Federführung des Projektes.

### **Kein Sender hat bislang alle gesetzten Ziele erreicht**

Alle Sender haben sich quantitativ wie qualitativ positiv verändert. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten ist überall gestiegen, und Frauen steigen kontinuierlich in die mittleren und höheren Hierarchien auf. Massive Vorruhestandsabgänge männlicher Führungskräfte in den letzten Jahren rücken das prozentuale Geschlechterverhältnis in den leitenden Führungspositionen in ein etwas zu günstiges Licht, doch insgesamt sind die Frauen auf dem Durchmarsch.

Das gewohnte Bild »Männer handeln, Frauen kommen vor«, hat Risse bekommen: 2007 stehen auf der Kommentatorenliste der ARD neben 46 Männern 14 Frauen, und auch bei den Auslands-Korrespondentenplätzen gilt 2007 die klassische Aufteilung zwei Drittel Männer (78) und ein Drittel Frauen (35). Beim ZDF zeichnet sich ab, dass Ende 2008 die Hälfte der 16 Inlandsstudios von Frauen geleitet werden.

### **Was ist tatsächlich erreicht?**

Gleichstellungspolitik ist anerkannte Querschnittsarbeit geworden. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind aus der aktiven Personalpolitik der Sender nicht mehr wegzudenken.

Durch intensive Vernetzung nach innen und nach außen sind ihr Fachwissen und ihr Kompetenzgefüge groß. Sie arbeiten konzeptionell und strategisch in vielen Fachgremien und Arbeitsgruppen mit und nutzen dabei ihre weitreichenden Initiativ-Rechte.

Die Mitwirkung und Präsenz in Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen der Gleichstellungsbeauftragten ist geschätzt und gilt als Garant für eine gute und abgewogene Entscheidung. Durch die intime Kenntnis der hausinternen Hindernisse, die vor allem Frauen den beruflichen Aufstieg erschweren, haben sie einen umfassenden und doch detaillierten Blick auf das große Ganze.

Ihr Netzwerk erstreckt sich über alle Sender, und so sind sie bei geplanten Senderwechseln gefragte Ansprechpartnerinnen und Ratgeberinnen. Wie kaum eine andere Funktion erfordert ihr Amt Gradlinigkeit, persönliche Belastbarkeit, Mut, strategisches Können, Menschenkenntnis, den Blick über den geschlechtlichen Tellerrand und die Fähigkeit, zur rechten Zeit zu sprechen und zu schweigen. Ihre Beratungskompetenz und Kreativität bei der Suche nach neuen Lösungen für alte Probleme werden von Kolleginnen und Kollegen wie von Führungskräften gleichermaßen gesucht. Für viele ist auch gewerkschaftliches Engagement selbstverständlich.

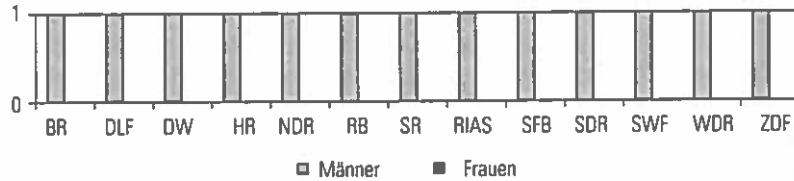
Darüber hinaus organisieren die der Gleichstellung und Frauenförderung verpflichteten Frauen für die Sender Management-Foren, Mentoring-Programme, Informationstage, den jährlichen Girls' Day, kooperieren mit Betrieben, Schulen und Hochschulen, laden zu Fachvorträgen über Renten- und Ausbildungsfragen ein, treten in Foren und öffentlichen Veranstaltungen auf, bringen ihre Medienkompetenz in Fachkongresse ein, bauen mit den Personalvertretungen Kinderbetreuungsnetzwerke auf.

In enger Zusammenarbeit mit den Netzwerkfrauen der Sender organisieren sie die jährlich an einem anderen Sender stattfindenden Herbsttreffen der Medienfrauen.

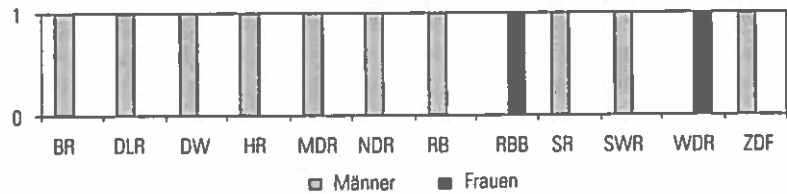
Der Rolle als Motor und Spiegelbild einer sich wandelnden Informationsgesellschaft werden die Sender aus Gleichstellungssicht nur unzureichend gerecht. Wissenschaftliche Untersuchungen belegen längst, dass die Präsenz und aktive Mitwirkung von Frauen in Leitungs- und Kontrollgremien den unternehmerischen Erfolg deutlich erkennbar um bis zu 50% erhöhen. Diese Erkenntnis hat sich in den Medien noch nicht niedergeschlagen.

**Machtstrukturen von 1978 bis heute – was hat sich verändert?**

**Intendanten bei ARD und ZDF 1978**



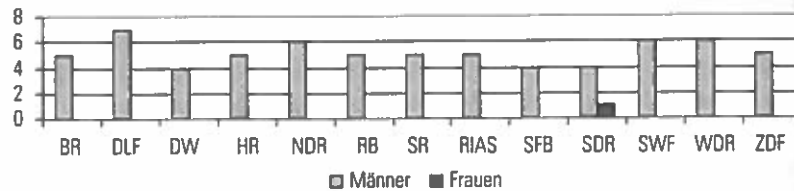
**Intendanten und Intendantinnen bei ARD und ZDF 2007**



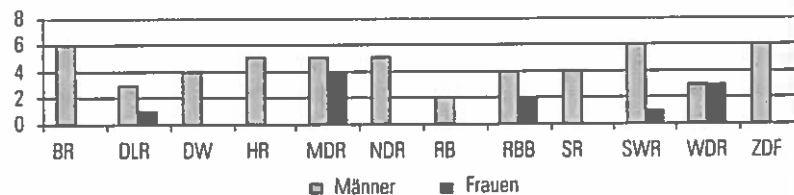
Neben Dagmar Reim, RBB, gibt es mit Monika Piel, WDR, seit April 2007 die zweite Intendantin.

**Die Geschäftsleitungen**

**Geschäftsleitungen bei ARD und ZDF 1978**

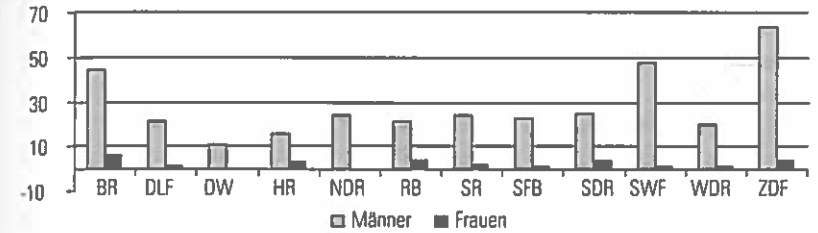


**Geschäftsleitungen bei ARD und ZDF 2007**

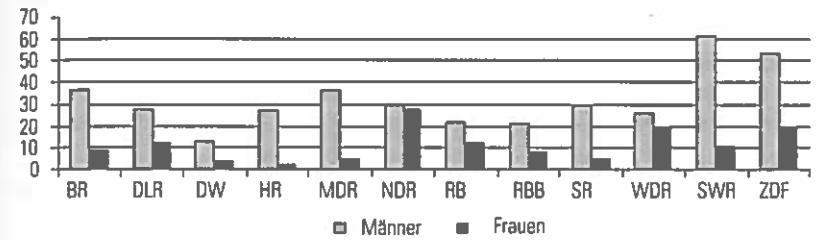


**Wie »gesellschaftlich relevant« sind Frauen in den Gremien?**

**Rundfunkrat bzw. Fernseh- oder Hörfunkrat 1978**

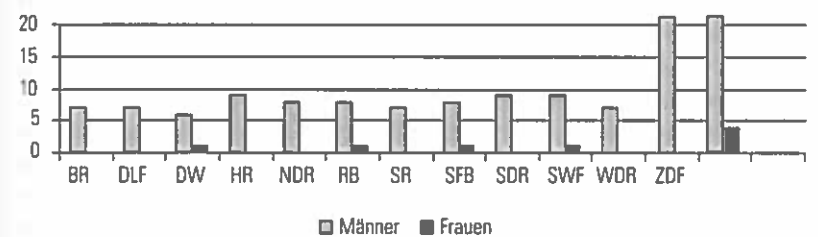


**Rundfunkrat bzw. Fernseh- oder Hörfunkrat 2007**

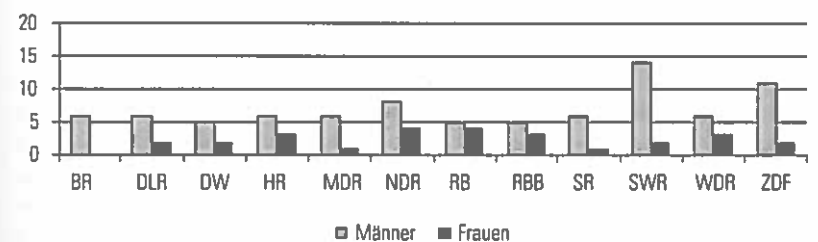


**Und die Verwaltungsräte?**

**Verwaltungsrat bei ARD und ZDF 1978**



**Verwaltungsrat bei ARD und ZDF 2007**





### Die Herausforderungen sind groß und vielfältig

Die demografische Entwicklung zwingt alle Sender dazu, sich mit den drängenden Fragen einer alternden Belegschaft und dem zunehmenden Mangel an qualifiziertem Nachwuchs auseinander zu setzen. Lukrative Vorruhestandsregelungen und massiver Personalabbau haben auf breiter Front zu teilweise unverantwortlich hoher Arbeitsverdichtung geführt. Wichtiges Fach- und Führungswissen ist bereits verloren. Kein Haus kann es sich länger leisten, qualifizierte Mütter und Väter durch inflexible Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen mehrjährig in Erziehungszeiten oder perspektivlose Teilzeitmodelle zu treiben. Mit Blick auf Qualität und Unverwechselbarkeit des Senderprofils wird in Teilbereichen wieder »Insourcing« betrieben. Die weiblichen und männlichen »Arbeitsbiografien« nähern sich einander an. Der »Verteilungskampf« ist härter geworden.

Zugleich verschwinden Berufsbilder, es entstehen neue Tätigkeitsfelder, die Grenzen zwischen Programm und Technik lösen sich auf. Die traditionellen internen Sender-Strukturen mit absehbaren Fach- und Führungskarrieren sind auf die Dauer nicht zukunftsfähig. Mehr und mehr wird in eigenständigen Projekt-Strukturen gearbeitet. Es entsteht eine neue »Führungskultur«. »Virtuelles Führen« ist in vielen Bereichen bereits Alltag.

### Entwicklung und Folgen der Digitalisierung sind nur in Umrissen erkennbar

Viele weitreichende und weichenstellende Entscheidungen müssen jetzt getroffen werden, ohne die damit verbundenen Risiken im einzelnen abschätzen zu können. Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten müssen sich in einem zunehmend aggressiven globalen Medienmarkt behaupten, gleichzeitig werden ihre Existenzgrundlagen und ihr umfassender Informationsauftrag von Politik und Wirtschaft immer radikaler in Frage gestellt. Die fatalen Folgen der nach wie vor ungleichen Verteilung von Macht, Einfluss, Aufgaben und Einkommen innerhalb der Rundfunkanstalten werden überlagert von der Existenzfrage zur Zukunft des öffentlich-rechtlichen Rundfunksystems.

Nur Qualität und ein eindeutig öffentlich-rechtliches Profil sichern unseren besonderen Auftrag, die demokratischen Freiheiten zu verteidigen und der Wahrheit verpflichtet zu sein. So steht es in unseren Programmgrundsätzen. »Diese Pflicht wird nicht erfüllt, wenn die Probleme, Interessen und Lebenszusammenhänge von 52% der Bevölkerung überhört und übersehen werden.« Dieser Grundsatz gilt heute mehr denn je und verlangt die Kraft, Kreativität und Kompetenz aller im Sender arbeitender Frauen und Männer gleichermaßen.

### GBA und/oder Beauftragte für Chancengleichheit in den Sendern (2007/2008)

Sender	GBA/BiC/FV	Stellvertreterin
BR	Edith Fuchs-Leier	
DLR Köln	Irene Groh	Ulrike Stengel
DLR Berlin	Ulrike Stengel	Irene Groh
DW	Ute Mies-Weber	Andrea Krüger
HR	Petra Schaefer-Schubert	Carola Hoffmann
MDR	Ingrid Hofmann	
NDR Hamburg	Sabine Knor	
NDR Hannover	Pari Niemann	
RBB	Gudrun Reuschel	Beatrix Zeiske
RB	Birgitta Tunkel	
SR	Barbara Lessel-Waschbüsch	Karin Nonnweiler
SWR Baden-Baden	Angelika Lipp-Krüll	Katja Habermehl-Fuchs
SWR Stuttgart	Anja Görzel	Waltraud Hoffmann
SWR Mainz	Susanne Werling	Ute Idel
WDR	Wilhelmine Piter	Brigitte Häring
ZDF	Monika Hoffmann	Christel Dillmann/ Martina Nothhorn

### Teil 2: Zum 30. Mal Herbsttreffen der Medienfrauen

Herbsttreffen – eine Institution, der alles Institutionelle abgeht. Einmalig in Europa. Einmalig in der Rundfunklandschaft.

Welche Bezeichnungen musste es ertragen: »Frauen-Mädchen-Konferenz« titelte man beispielsweise 1985 im HR. »Eine Sitzung von Frauen, die in öffentlich-rechtlichen Anstalten (!) tätig sind«, »Loser Zusammenschluss«, »Fachtagung mit Delegierten«. Unter Männern war gerne auch mal von »Hexentreffen« die Rede.

Zugegeben, der Begriff »Frauenmedientreffen« würde uns vermutlich heute nicht mehr einfallen. Aber damals, in den 1970er Jahren, musste alles, was uns Frauen wichtig war und wofür wir kämpften, eben auch mit Frau anfangen. Es stimmt, wir hatten richtig Lust, die Kollegen zu ärgern, aufzustören, auch mit diesem Titel. Denn ihr Verhalten und ihre Reaktionen auf unsere Vorstellungen und Forderungen waren bisweilen unterirdisch, spöttisch, herablassend und unqualifiziert. Vermutlich, weil auch ihnen klar war, so, wie es in den bundesdeutschen Medien zugeht, darf und kann es nicht weitergehen. Geschlechterdemokratie war und ist das Ziel – erreicht haben wir sie noch nicht.

Der Blick zurück in die Anfänge dieser ungewöhnlichen »Erfolgsgeschichte« zeigt, wieviel die Sender »ihren« Medienfrauen von dem verdanken, was sie sich heute auf die Fahne schreiben..

### 1978: »Geburtsjahr« des Herbsttreffens der Medienfrauen

Helmut Schmidt ist Bundeskanzler, mit Antje Huber ist eine Frau im Kabinett. Gerhard Schröder wird Juso-Vorsitzender. Im Sommer treffen sich Erich Honecker und Günter Gaus zu Gesprächen über den Bau einer Autobahn von Berlin nach Hamburg. Der letzte VW-Käfer ist in Emden vom Band gelaufen.

In England wird das erste Kind geboren, das im Reagenzglas gezeugt wurde. Der Friedensnobelpreis wird an den ägyptischen Staatspräsidenten Muhammad Anwar as-Sadat und den israelischen Ministerpräsidenten Menachem Begin verliehen.

Gerade mal ein Jahr ist es her, dass Ehefrauen ohne die Erlaubnis ihres Mannes berufstätig sein können. Im Bürgerlichen Gesetzbuch ist das Partnerschaftsprinzip festgeschrieben. Prominente Frauen klagen gegen den »Stern« wegen Sexismus.

Volker Schlöndorff verarbeitet den »deutschen Herbst« im Film.

Das Fernsehen beschließt die Ausstrahlung der US-TV-Serie »Holocaust« in den dritten Programmen.

Der Rundfunk ist öffentlich-rechtlich.

Aber in den Staatskanzleien ist das duale System mit privaten Veranstaltern längst beschlossen, Kabelpilotprojekte und Satellitenprogramme werden getestet.

Im Programm gibt es morgens Schulfunk, bis zum Familienprogramm am Nachmittag ist Sendepause und gegen Mitternacht Sendeschluss: Nationalhymne, Testbild, weißes Rauschen. Das ganze Angebot für 13 Mark Rundfunkgebühr im Monat.

Manche Sendungen haben Einschaltquoten von über 50%.

Die »Geräteeinschaltdauer« – so hieß das damals – liegt bei durchschnittlich 90 Minuten. Es gibt eine breite Debatte über einen fernsehfreen Tag.

Heute liegt der Fernsehkonsum bei durchschnittlich fast vier Stunden täglich.

Vierzehn Intendanten arbeiten bei ARD und ZDF. Die Justitiarin des SDR ist die einzige Frau unter ca. 130 Männern in den Geschäftsleitungen von ARD und ZDF.

Bereits 1975 stellt Prof. Küchenhoff in seiner Studie »Die Darstellung der Frau und die Behandlung von Frauenfragen im Fernsehen« fest: »Das Muster, Männer handeln, Frauen kommen vor, wird durch das Fernsehen

entscheidend zementiert. Der aufklärerische Anspruch der öffentlich-rechtlichen Sender bleibt im Hinblick auf die Frauen eine leere Formel.«

Das gilt nicht nur für's Programm, sondern auch für das Personal in den Sendern. Es herrscht geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, ein Drittel der Beschäftigten sind Frauen, diese sind vorwiegend in den mittleren und unteren Gehaltsgruppen tätig. Denn, so die Studie, »die medieninterne Rollenverteilung weist eine deutliche Benachteiligung der Frau auf«. Das erlebten die Frauen in den Sendern täglich und hautnah.

Lore Walb, ehemalige Leiterin des Familienfunks im Bayerischen Rundfunk: »Die Rolle, die Frauen in Rundfunkanstalten spielen, hat Konsequenzen für das gesamte Programm in Hörfunk und Fernsehen. Politische Konsequenzen – denn Aussagen oder Weglassungen in den Massenmedien wirken zurück auf die gesellschaftliche Integration der Frauen insgesamt und damit wiederum auf die Situation derjenigen, die in den Rundfunkhäusern arbeiten. Es braucht wenig Verstand, um die Logik dieses Mechanismus einzusehen; es braucht mehr als Verstand, um ihn außer Kraft zu setzen.«

Aus Mut und Wut, mit Entschlossenheit und Verstand entstehen in allen Sendern Frauengruppen.

Der Fernschratsvorsitzende des ZDF antwortet in einer Personalversammlung auf die Frage, warum es keine Frauen in Leitungsfunktion gebe, dies sei ihm noch gar nicht aufgefallen, die Frauen seien wohl im Sturm und Drang des Aufbaus übersehen worden. Eine solche Äußerung und die ungleichgewichtigen Machtverhältnisse bewirken, wie die ZDF Frauengruppe zu ihrer Entstehung schreibt, zum ersten Mal »so etwas wie Solidarität im großen Rahmen, ein kollektives Betroffensein«.

Die ZDF-Frauengruppe konstituiert sich, ohne Geschäftsordnung, Kasenswart und Schriftführerin, und will vor allem autonom bleiben. Sie bietet ein Forum, in dem sich Frauen austauschen, über Berufliches und Privates. Und das Private, das ist zu der Zeit stark politisch.

Im WDR, NDR, SFB, RIAS und HR gibt es schon sehr aktive Frauengruppen. Kontakte untereinander werden oft auf gewerkschaftlichen Treffen der damaligen Mediengewerkschaft RFFU geknüpft.

Die Kolleginnen des ZDF – ich nenne stellvertretend Barbara Herzog-Lipina, Brigitte Dreßler, Anneliese Weigand, Christa Mahlow, Anne Even – laden ein zum ersten Herbsttreffen, das übrigens von Anfang an diesen schlichten Namen trägt.

Warum Frankfurt? Das ZDF hat seine Sendezentrale in Wiesbaden – untergebracht in einer umgebauten Reithalle mit den dazugehörigen Stallungen. Auf dem Lerchenberg in Mainz ist der Grundstein für das neue Sendezentrum gelegt.



Dokumentation der Herbsttreffen:  
1979



1980



1981

Also Frankfurt. Die Jugendherberge am Deutschherrnufer ist groß genug, die unerwartet vielen, es waren 130, Kolleginnen unterzubringen.

Viele Jahre tagen wir in einer Jugendherberge, in dieser »Unterkunft für die wandernde Jugend zum billigen Übernachten und Verweilen«. Wir wissen noch nicht, dass Machtfragen und Statusfragen zusammen gehören.

Über die Berufsgrenzen hinweg machen wir Bestandsaufnahme und stellen Forderungen, an die Gewerkschaft und die Intendanten. Wir nehmen die Energie mit in unsere Funkhäuser.

1979 treffen sich 250 Kolleginnen in Berlin. Die Frauen arbeiten an zukunftsweisenden Papieren – es entsteht z.B. der Entwurf eines »Antidiskriminierungsgesetzes«, Grundlage für spätere Gesetzgebungsverfahren zur Frauenförderung. Wir wollen alle Stellen mit 40% Frauen und 40% Männern besetzen, die »restlichen 20% können flexibel disponiert werden«.

Dringend ist auch die Forderung nach dem Babyjahr in den Tarifverträgen. Noch muss eine Frau ihr Arbeitsverhältnis kündigen, wenn sie ein Kind bekommt.

Rationalisierung durch Computersysteme kündigt sich an. Wir ahnen, dass besonders Frauenarbeitsplätze betroffen sein werden.

Das Frauenbild im Fernsehen erzeugt »latente Wut«. Es ist oft gruseliger, als es Untersuchungen wissenschaftlich beschreiben. In Berlin wird sie erdacht, die »Saure Gurke«. Sie hätte auch »Rostige Schraube« oder »Kaktus« heißen können. Die im Glashaus wollen öffentlich-wirksam mit Steinen werfen. »Es fehlte ihnen weder an kritischer Fantasie noch an Mut«, heißt es in einem Zeitungsartikel. Programmbeobachtung ist die Hausaufgabe fürs nächste Jahr, in dem die »Gurke« zum ersten Mal verliehen werden soll.



1982



1983



1984

Auch andere Themen bleiben für Köln auf der Tagesordnung: Die Forderung nach Quotierung und die Auseinandersetzung mit der Kommerzialisierung.

1980 sind erstmals Kolleginnen vom Österreichischen Rundfunk (ORF) dabei, um die Frage zu diskutieren: »Welchen Rundfunk haben wir, welchen Rundfunk wollen wir?«

Es ist die Zeit der Friedensbewegung. Die Herbsttreffen in Hamburg (1981) und München (1982) verabschiedeten Resolutionen, schreiben Briefe an den Bundeskanzler, Intendanten, Gewerkschaftsvorsitzende. Sie »protestieren gegen Verharmlosung von Aufrüstung und Atomtod« in der Berichterstattung.

Die hartnäckigen Forderungen der letzten Jahre führen zum Quotierungsbeschluss der RFFU. Wir fragen, ob Teilzeit wirklich die Lösung ist für berufstätige Mütter. Regen nachdrücklich an, für Kinderbetreuung auf den Herbsttreffen zu sorgen. Mit viel Aufwand organisieren die bayerischen Kolleginnen eine Betreuung – und kein Kind kommt. Wir nehmen weiter die sich verändernden Berufsbilder unter die Lupe. Wir wollen mitgestalten. Auch wenn das heißt, sich von Altem zu verabschieden. Die technische Entwicklung schreitet voran, die Rundfunklandschaft verändert sich.

In Freiburg 1983 suchen wir nach einer Standortbestimmung in den Neuen Medien. Der Duale Rundfunk ist seit 1978 beschlossene Sache. Ein Wochenende lang wird ein Crashkurs veranstaltet. Wir lernen neue technische Begriffe, setzen uns mit den sozialen, kulturellen und politischen Folgen auseinander. Der Blick in die Zukunft wird kreativ und visionär umgesetzt: Folgende Szene: »Eine verkabelte Frau mittleren Alters im Morgenrock vor



1985



1986



1987

ihrem Bildschirm seufzt bayerisch-grantelnd bei der Terminal-Kosmetikbestellung: 's isch scho schwierig mit dera Tipperei, aber's spart halt Zeit; jetzt kann I mehr fernseh«.

Die neuen Medien sind keine neue Technik, sondern eine neue Dimension: die Vernetzung von Informations- und Kommunikationsgroßanlagen mit Computernetzen. »Es geht nicht mehr darum, ob verkabelt wird oder nicht, sondern um die Medieninhalte – und das ist unsere einzige Chance, noch einzuwirken«.

In den Sendern wird IT-Technik installiert. Rosi und IDA und Paisy – Frauenamen zur Akzeptanzhöhung. Wir wissen alle, wie viele Arbeitsplätze die »Maschinisierung der Kopfarbeit« gekostet hat.

1984 laden die Frauen der Deutschen Welle zum Herbsttreffen ein. In Köln sind wir immer noch in der Jugendherberge. Frauenförderpläne werden konkretisiert. Als Vorlage dient das »Zielpapier des WDR zur Durchsetzung der Gleichstellung«. Eine Arbeitsgruppe beschäftigt sich erstmals mit Frauen und Sprache. Professionell mit Hilfe der Sprachwissenschaftlerin Luise Pusch. Von nun an gibt's Zwischenrufe – auf jede sprachliche Fehlleistung.

Die Frauen von Radio Bremen bringen eine neue »Gurke« mit – für die Ewigkeit in Beton gegossen. Die alte hat drei Monate im Regal des Vorjahrespreissträgers Gerd Jauch gestanden, sie sei braun geworden und habe grauenhaft gestunken.

Noch ein Novum – das abendliche Kulturprogramm: Für 200 DM wird eine Putzfrau namens Hella von Sinnen engagiert.

In Frankfurt 1985 nehmen die Maßnahmen zur Gleichstellung in den Anstalten konkrete Formen an. Die Arbeit der letzten Jahre beginnt Früchte zu



1988



1989



1990

tragen. Im HR wird Gudrun Güntheroth – nebenamtlich – Frauenbeauftragte. Sie löst Wolfgang Grass, den persönlichen Referenten des Intendanten, in dieser Funktion ab. In fast allen Sendern laufen Verhandlungen zu Frauenförderplänen. Nur der BR verweigert sich.

In den Programmen, besonders im Hörfunk, herrscht viel Einfach. Für Vielfalt und Beteiligung von Frauen am Programm wird gekämpft, denn, so heißt es 1986 in Stuttgart: »Ohne uns wird Euch Hören und Sehen vergehen.«

Das 10. Herbsttreffen findet 1987 in Bremen statt – viel ist erreicht und die Treffen sind »immer wieder eine Vitaminspritze«, so eine Teilnehmerin. Erstmals dabei Frauen aus der DDR und Polen, die über ihren Berufsalltag berichten.

Frauen – Macht – Karriere, oder »Frauen, macht Karriere!«, dieses Thema wird von nun an alle weiteren Herbsttreffen beschäftigen. Immer mehr Fachfrauen geben ihr Wissen weiter.

Margaret Gallagher zum Beispiel mit ihrer Untersuchung zu Frauen in den europäischen Rundfunkanstalten und Professor Heide Pfarr als wichtigste Kämpferin für Gleichstellungsgesetze sind Gäste in Saarbrücken.

High noon – November 1989 in Berlin – im Hotel Transit! Der Appell in der Einladung: »Ja seht ihr nicht, wir müssen was tun, es ist fünf vor zwölf, kurz vor high noon«. Und dann kommt alles ganz anders! Das Treffen gerät aus den Fugen. Die Frauen pendeln zwischen Arbeitsgruppe und Brandenburger Tor. Viele Kolleginnen aus den europäischen Nachbarländern sind da, die Kontakte zwischen den Medienfrauen in Ost und West werden ausgebaut.

Wir registrieren mit gespannter Erwartung den Einzug von Frauen als Moderatorinnen in Talkshows.



1991



1992



1993

Die Missfits treten auf und leisten ihren Beitrag zu geschlechtergerechter Sprache: Sie erfinden »Die Femispräch« – was die Kollegin Jutta Arnold von der DDR-Frauenzeitschrift Für DICH angeregt haben dürfte, ihre Visitenkarte in »Leiterin der Wirtschaftsabteilung« ändern zu lassen. Statt Leiter. Was in Femispräch natürlich *Leitsie* heißen würde.

Mit Rita Zimmermann gibt es beim WDR die erste hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in den Rundfunkanstalten.

Zum Herbsttreffen 1990 in Köln kommen 40 Kolleginnen aus der nun ehemaligen DDR, die einer ungewissen Zukunft entgegen blicken.

Ein Jahr später ist allen Beschäftigten aus dem DDR Rundfunk gekündigt. Die Medienfrauen auf dem Herbsttreffen in Hamburg sind empört, in welcher entwürdigender Art und Weise 14.000 Mitarbeiter »abgewickelt« werden. Ihnen sei lange vorgegaukelt worden, sie hätten reale Chancen in den neuen Landesrundfunkanstalten. Stattdessen würden Leute aus den alten Bundesländern angeworben. Im Interesse der ZuschauerInnen und HörerInnen wird gefordert, Fernseh- und Hörfunksendungen (aus der DDR) in die Programme aufzunehmen. Der hohe, fast 50%ige Frauenanteil müsse erhalten bleiben. Ende 1992 hören die Rundfunkanstalten der DDR auf zu existieren.

Die »Zusammenführung der beiden deutschen Staaten«, die Probleme und Chancen, gerade auch für Frauen, werden beim ZDF weiter behandelt.

Europa definiert sich neu. Chancengleichheit steht auf der Europäischen Agenda. »Frauen – Chancen für Europa« ist auch Schwerpunkt in München 1993. Neben politischen Themen gibt es zunehmend Fortbildungs- und Informationsangebote: Von Rhetorik bis Rente, von Konflikt bis Konkurrenz. Vom richtigen Streiten – denn »ohne Reibung keine Wärme«.



1994



1995



1996

»Total vernetzt« ist das Motto des 17. Herbsttreffens (1994) in Baden-Baden beim Südwestfunk. Die Rundfunktechnik wird digitalisiert. Mehr und mehr fallen die klassischen Berufsfelder weg. Mit weitreichenden Folgen vor allem für Frauen.

Gleich nach vorn, raus aus der Sackgasse, auf die Korrespondentenplätze, – die Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking gibt Rückendeckung in Frankfurt.

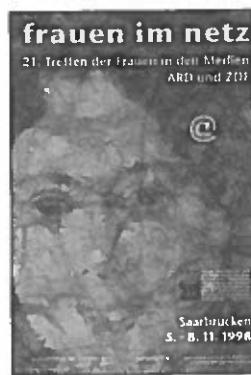
In den Häusern halten McKinsey und Co. Einzug. Es wird gespart und rationalisiert. Über die Fusion von SFB und ORB wird bereits 1995 öffentlich nachgedacht. Sechs Jahre nach der Wiedervereinigung Herbsttreffen in Leipzig (1996). Zum »Kennen lernen, Verstehen und Verständnis für gemeinsame, aber auch unterschiedliche Probleme, Sichtweisen und Herangehensweisen«; so die Einladung.

Prominenter Gast ist Rita Süßmuth. In der Diskussion sagt sie: »Es gibt auch unter den Frauen diejenigen, die nach Möglichkeit kein Frauenthema zur Sprache bringen, denn damit könnten sie sich selbst schaden. Und damit habe ich wiederum die größten Schwierigkeiten, weil das auch immer eine Herausforderung an Toleranz ist. Denn einerseits, wenn sie sich auf Frauenfragen einlassen, schadet es ihrer Karriere, wenn sie es nicht tun, schadet es uns Frauen.«

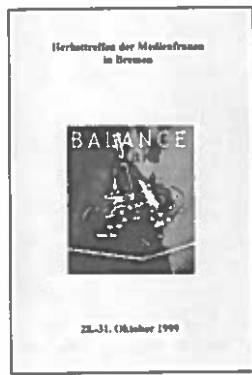
Zwischen den Ost- und Westfrauen geht es »nicht durchgängig spannungsfrei« zu, vor allem, wenn es das Verhältnis der Geschlechter zueinander betrifft. Wir staunen über das großzügige Gelände (den ehemaligen Schlachthof), hier stehen wunderschön restaurierte Gebäude, dort gibt es Brachland mit Ruinen, über das geschlechterparitätische Direktorium, über



1997



1998



1999

den hohen Frauenanteil und ... dass ein Mann Gleichstellungsbeauftragte/ werden soll. In allen Sendern gibt es inzwischen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte. Die Frauenfrage ist, auf unterschiedlichen Grundlagen, institutionalisiert.

Zum 20. Jubiläum in Stuttgart (1997) bilanziert Barbara Schönfeldt vom NDR, Frau der ersten Stunde: »Wir wollten mehr Frauen in den Medien, wir haben Diskussionen in Gang gesetzt und wir sind stärker präsent als früher. Aber wir haben uns geirrt, was die Wirkung von institutionalisiertem Papier angeht. Gleichstellungspläne z.B. sind nur dann wirksam, wenn täglich Druck auf die Verantwortlichen neu ausgeübt wird.«

Die Femmes medi@les sind auf der Höhe der Zeit – aber noch nicht ganz. Der Internet-Kurs ist überfüllt. Viele wollen wissen, welche Schritte und Kosten mit dem Erwerb eines Internetanschlusses verbunden sind und vor allem, ob sich die Investition überhaupt lohne.

Die Frage ist ein Jahr später definitiv beantwortet. »Frauen im Netz« heißt es in Saarbrücken 1998. Wir bilden uns fort – über Rechtsfragen des Internets, seine Nutzungsmöglichkeiten in der redaktionellen Arbeit und die Bedeutung für die Ausgestaltung des Programmauftrags.

Die Technik, von Männern erfunden, müssen Frauen sich aneignen. Oder besser noch, eigene entwickeln...

... und so ist es nur folgerichtig, wenn Ministerin Bergmann in Bremen 1999 ankündigt, die Bundesregierung habe sich vorgenommen, den Frauenanteil in der IT-Ausbildung bis 2005 auf 40% zu erhöhen. Dies ist, wie wir wissen, nicht gelungen. Hier in Bremen taucht erstmals der Begriff »Gender Mainstreaming« auf. Als Leitprinzip ist er heute in politischen Prozessen



2000



2001



2003

selbstverständlich, aber die wenigsten können ohne nähere Erklärungen mit diesem Begriff etwas anfangen.

Fritz Pleitgen sagt im Jahre 2000 in Köln, die Zeit sei überreif für eine Intendantin.

Süddeutscher Rundfunk und Südwestfunk sind fusioniert.

In Programmgrundsätze wird die Geschlechterperspektive als Leitprinzip aufgenommen.

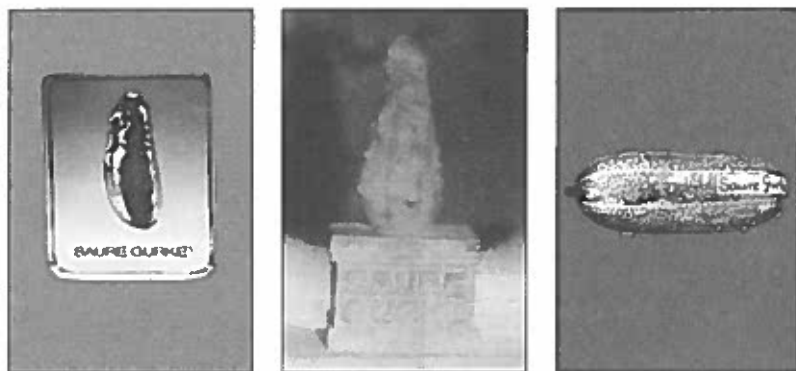
Wir kommen »aus allen Richtungen« nach Berlin (2001) – zum Deutschlandradio und ein letztes Mal zum SFB. Ein Jahr später zum ORB – »Chancen gestalten«.

Danach sind beide zusammen der RBB.

Und da ist sie, im Jahre 2003, die erste Intendantin. Dagmar Reim. Wie haben wir doch daneben gelegen, damals in Köln, beim Werten: »Wer hat die erste Intendantin?« SFB landete auf Platz drei. Die Begründung einer Kollegin für diese Wahl: »weil Berlin immer noch am weitesten fortgeschritten ist in Aberwitz und Emanzipation!« Eine andere votierte für den ORB: »weil die Männer kein Interesse an diesem Armenhaus haben«.

In Hamburg (2003) werden Wellen geschlagen – ein volles Programm zum Netzwerken und für die persönliche Fortbildung – Wellnessmassage inklusive.

Bilanz ziehen in Mainz (2004): Angekommen?! Die Frage wird aus unterschiedlichen Perspektiven in acht Foren diskutiert; mit Frauen, die angekommen sind – aber es sind noch nicht viele. Annette Schavan skizziert die nächste Etappe der Frauenbewegung: »Wir wollen Kultur prägen in Politik, Wissenschaft und Medien.«



1979, 1984 und heute: Metamorphosen der »Sauren Gurke«

Auf der Tagesordnung steht immer wieder die Frage, ob die »Saure Gurke« sich nicht überlebt hat, ob sie überhaupt noch notwendig ist. Mehrheitliche Meinung, ja, sie ist. Die Metamorphose, die sie durchgemacht hat, sagt mehr als Worte. 2009 feiert sie runden Geburtstag.

In Bonn 2005 bei der Deutschen Welle blicken wir über den Tellerrand der deutschen Medienlandschaft; Medienfrauen aus vielen Ländern berichten über ihren Alltag. »Ticken Frauen anders?«, fragt Frau Prof. Martignon und klärt auf: »Das männliche Hirn tendiert zu vereinfachenden Kategorisierungen und das weibliche zu subtilen, komplexeren Kategorisierungen.« Und im Hinblick auf die heutige eher individuelle statt kollektive Motivation appelliert sie: »Frau muss lernen, loyal zu Frauen zu sein«. Und »ohne Allianzen funktioniert das Ganze nicht«.

In München hat das Herbsttreffen 2006 endlich die Machtfrage im Motto! Wollen wir Frauen (auch) an die Macht, und was machen wir mit ihr? Ja, wir wollen, aber das hat viele Facetten.

2007 zu unserem 30. Jubiläum diskutieren wir in Frankfurt das berufliche Miteinander der unterschiedlichen Frauengenerationen. Und begreifen ganz praktisch die neue digitale Senderwelt, in der Technik das Herzstück darstellt. Das Plakat hängt noch in vielen unserer Büros. Es weist darauf hin, dass auch das Sinnliche nie zu kurz kommt. Aus Saarbrücken stammt der passende Spruch: »Hauptsach gudd gess, geschaffd han mir schnell.«

Ja, geschaffd haben wir viel, gestritten und gekämpft, aber auch viel gefeiert. Haben nach langen Debatten den Samstagabend durchgerockt bis weit nach Mitternacht. Viele Jahre war der Bolero von Ravel der Rausschmeißer. Da war es längst hell.



2005

2006

2007

Trotz durchtanzter Nacht haben wir auf dem Abschlussplenum Jahr für Jahr deftige Resolutionen diskutiert, bisweilen noch hart gestritten und dann doch verabschiedet und die Staffel ins nächste Jahr weitergereicht. Wir waren damals alles andere als »lustfeindliche Emanzen«. Das Bild von den »verhärmten Feministinnen« haben Männer in die Welt gesetzt. Es hat sich in den Köpfen einiger junger Kolleginnen festgesetzt. Irgendwann wird der Groschen wohl fallen. Aber dann ist es vielleicht wieder »Fünf vor Zwölf...«

Fazit: es waren und sind unzählige Frauen, die die Zustände in den Medien verändert haben – mit Wut, Zielstrebigkeit und Kreativität. Beharrlich, hartnäckig, jeden Tag aufs Neue. Die öffentlich-rechtlichen Sender haben ihnen mehr zu verdanken, als vielen dort bewusst ist. Und deshalb verdienen diese Frauen einen eigenständigen Platz in der Rundfunkgeschichte, für die jetzt der Grundstein gelegt ist.

Zum Schluss ein herzlicher Dank, insbesondere an die Intendanten – und inzwischen auch an die Intendantinnen – und die Sender, die unsere Herbsttreffen unterstützen. Sie haben erkannt, dass sie ein Forum sind, das den öffentlich-rechtlichen Rundfunk auch im Inneren stärkt. Das wird für die Zukunft wichtiger sein denn je.