

DER GETEILTE ARBEITSMARKT BLEIBT BESTEHEN

Frauen im europäischen Rundfunk¹

Margaret Gallagher²

*Wir erkennen an,
dass Frauen einen wichtigen Beitrag zur Wertevielfalt, Kultur und Erfahrung leisten, der sich in der Rundfunk- und Fernsehproduktion und im Arbeitsmilieu ausdrückt;*

dass ein gerechterer Frauenanteil in höheren Positionen im Rundfunk und Fernsehen die Ausschöpfung des vollen Potenzials aller Bereiche der europäischen Arbeitnehmerschaft verbessert;

dass die Förderung der Chancengleichheit die Effizienz, den Wettbewerb und die vernünftige Betriebsführung durch den besseren Umgang mit menschlichen Ressourcen verbessert.

Auszug aus der Charta für Gleichberechtigung der Frau in Rundfunk und Fernsehen. Angenommen von 49 europäischen Rundfunk- und Fernsehanstalten auf der EBU/EC Konferenz am 5. Mai 1995.

Seit der Annahme der EU/EBU Charta für die Gleichberechtigung der Frau in Rundfunk und Fernsehen zeigen im Januar 1999 erhobene Daten, dass von 19 untersuchten öffentlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten nur eine Intendantin hatte.

Auszug aus den Empfehlungen für den EU Kongress A working culture II. Aus der Workshop Sitzung "Gleiche Chancen im Kultursektor", 17.-19. Juni 1999, Berlin/Potsdam.

1. Ein Überblick

Die hier präsentierten Ergebnisse basieren auf einer Untersuchung von 36 Sendeanstalten aus dem Jahr 1995, die in neun EU-Mitgliedsstaaten durchgeführt wurde (Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, den Niederlanden, Portugal, Spanien, Großbritannien). Untersucht wurde, welchen Status Frauen in diesen Organisationen haben und ob es Veränderungen seit der ersten Untersuchung aus dem Jahr 1990 gegeben hat.

Frauen besetzten 40,9% aller Stellen. Bei näherer Betrachtung der Unternehmensstrukturen und der von Frauen besetzten Stellen verändert sich das Bild jedoch.

¹ Dieser Beitrag wurde ursprünglich auf Englisch verfasst.

² Margaret Gallagher ist Leiterin der Media and Gender Consulting, Paris

2. Beschäftigungsunterschiede bei verschiedenen Medien

Im Hörfunk arbeiten mehr Frauen (43%) als im Fernsehen (39%). Hörfunk hat in der Medienwelt einen geringeren Status als das Fernsehen.

Unterschiede im Beschäftigungsstatus

Frauen besetzen 38,8% aller festen Stellen, 50% aller Stellen mit befristeter Vertragslaufzeit und 56,7% der Aushilfsstellen. Insgesamt besetzen Frauen 38,7% aller unbefristeten und 82,7% aller Teilzeitstellen. Allgemein gibt es im Rundfunk kaum Teilzeitstellen: Sie machen nur 3% aller Stellen aus. Die Ausnahme bilden die Niederlande, wo alle Rundfunk- und Fernsehanstalten einen hohen Anteil an Teilzeitarbeitnehmern haben (weit über 10% der Angestellten in den meisten Anstalten). Die Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich auf zwei Bereiche: Auf die Verwaltung/Büroarbeit mit 42% sämtlicher Teilzeitstellen und auf die allgemeinen Dienstleistungen (Verpflegung/Reinigung) mit 30% aller Teilzeitstellen. Dies ist schlecht bezahlte Arbeit. Eine von 14 Frauen in Hörfunk und Fernsehen befindet sich in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis, verglichen mit einem von 100 Männern.

Trends bei den Vollzeitstellen

Der Frauenanteil im europäischen Rundfunk steigt an. Eine Studie über 25 Anstalten aus 8 Ländern (Dänemark, Frankreich, Deutschland, Griechenland, den Niederlanden, Portugal, Spanien und Großbritannien) zeigt, dass der Frauenanteil an unbefristeten Vollzeitstellen von 34,4% im Jahre 1985 auf 40,9% im Jahre 1995 angestiegen ist. Ausnahmen bei diesem allgemeinen Trend waren: Dänemark (wo es einen Rückgang von 37,0% auf 35,1% gab) und Griechenland (Rückgang von 35,8% auf 33,9%). Der Anstieg des Frauenanteils zeigt sich trotz eines Stellenabbaus bei denselben Anstalten (von 64.198 unbefristeten Vollzeitstellen im Jahr 1984 auf 51.451 im Jahr 1994). Der allgemeine Stellenabbau zeigt sich besonders in Großbritannien.

Trends bei befristeten Stellen

Eine Studie bei 11 Sendeanstalten aus vier Ländern (Dänemark, Frankreich, Deutschland, Großbritannien) zeigt, dass der Anteil der befristeten Stellen steigt (von 6,3% aller Stellen im Jahr 1990 auf 10,2% im Jahr 1995). Den auffälligsten Anstieg verzeichnet Dänemark (von 2,7% im Jahr 1990 auf 10,9% im Jahr 1995). Frauen sind überrepräsentiert bei den befristeten Arbeitsverhältnissen in Rundfunk und Fernsehen: 8,9% aller Frauen hatten befristete Stellen im Jahr 1990, 12,7% im Jahr 1994. Traditionellerweise gehört der Bereich der befristeten Stellen bei Radio und Fernsehen in das Gebiet der Programmgestaltung. Es gibt jedoch einen erhöhten Anteil an befristeten Stellen (66% im Jahr 1995) in den Gebieten Verkauf, Marketing und Verwaltung.

Beschäftigungsformen

Zwischen Männern und Frauen herrscht in bestimmten Arbeitsbereichen ein beträchtliches Ungleichgewicht. Fast 70% aller Stellen in der Verwaltung sind mit Frauen besetzt. Über 90% aller technischen Stellen sind mit Männern besetzt. Mit Blick auf die Zukunft ist dies bemerkenswert. Die meisten "Verlagshaus"-Rundfunk- und Fernsehanstalten ('Publishing house' broadcasters) (von denen es eine wachsende Zahl gibt) beschäftigen relativ wenig technisches Personal, da nur wenig in-house produziert wird. Für die Auftragsvergabe und

den Kauf der Programme wird Personal benötigt, das mit Programmgestaltung vertraut ist. Diese Aufgaben verlangen Sachkenntnis bei Planung, Marketing und Verkauf, bei der Programmeinteilung, der Promotion und Werbung - den Gebieten mit hohem Frauenanteil. Der Trend zum "Verlagshaus"-Modell bei Rundfunk und Fernsehen könnte zu einem weiteren Anstieg des Frauenanteils in diesem Industriezweig führen.

3. Die hierarchische Aufteilung der Arbeit

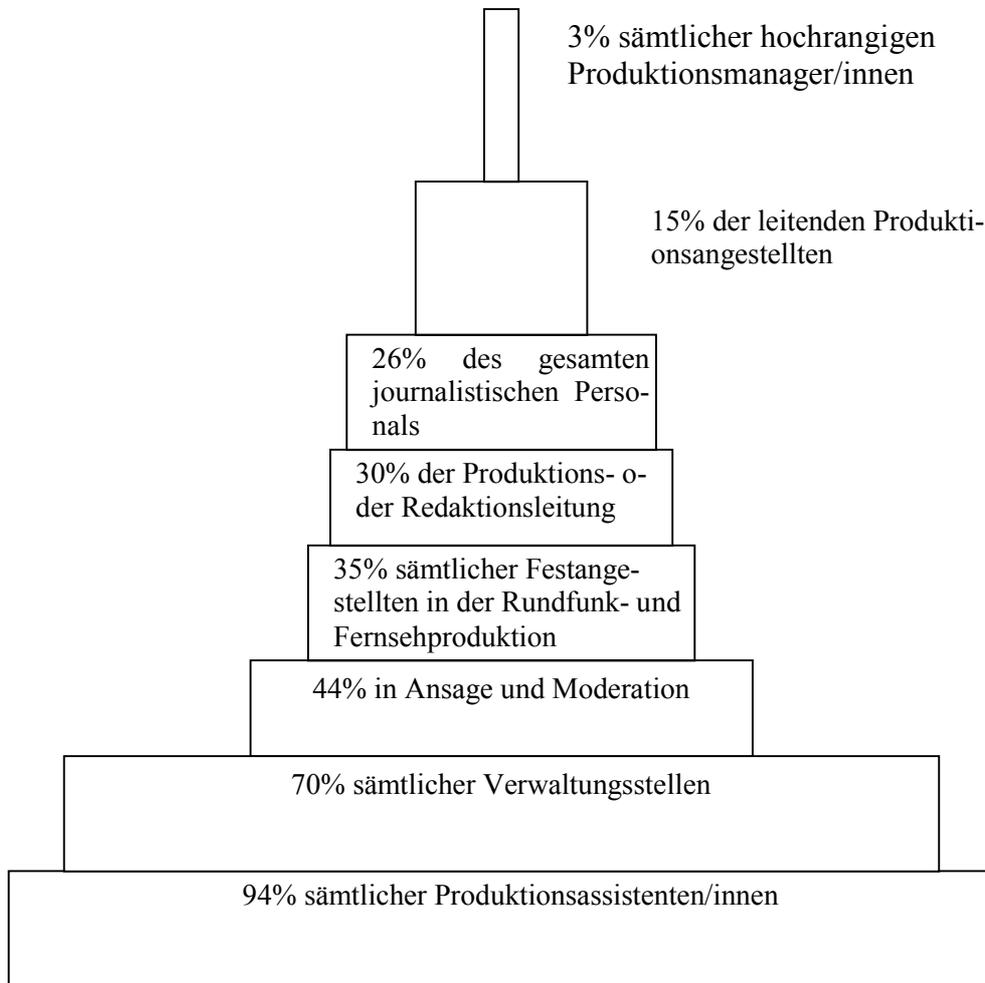
Die Stellen im Rundfunk können grob in sechs Kategorien eingeteilt werden - Verwaltung, Produktion, Technik, Handwerk/Design, besondere Dienstleistungen, allgemeine Dienstleistungen. In jeder dieser Kategorien gibt es einen höheren Frauenanteil am unteren Ende der Hierarchieleiter. Am oberen Ende ist der Männeranteil höher. Die Kategorie Produktion ist ein gutes Beispiel. Bei allen untersuchten Anstalten fallen 23% aller Stellen unter diese Kategorie; 24% aller weiblichen und 23% aller männlichen Angestellten arbeiten in der Produktion. Die Situation scheint ausgeglichen, aber 11% der Frauen finden sich auf Stellen der untersten Ebene, verglichen mit nur 2% der Männer. Im Gegensatz dazu haben 32% der Männer Positionen in der obersten Ebene, verglichen mit nur 10% der Frauen.

Stellen in der Produktion

Frauen besetzen ca. 35% der unbefristeten Vollzeitstellen in der Produktion. Es gibt jedoch eine offensichtliche Machtpyramide. Produktionsassistenten/innen (am unteren Ende der Beschäftigungspyramide) sind zu 94% weiblich. Leitende Produktionsmanager/innen (am oberen Ende) sind zu 85% männlich. Dazwischen gibt es ausgeglicheneres Verhältnis zwischen Männern und Frauen. In diesen Unternehmen stellen Frauen 30% der Produktionsleiter/innen und Redaktionsleiter/innen, was seit 1984 (29%) nur einen geringen Anstieg darstellt. Auf der anderen Seite stellten Frauen einen Anteil von 44% in Ansage und Moderation. Der Frauenanteil bei diesen Stellen beim Fernsehen war viel höher (47%) als beim Radio (33%). Der Überhang an Frauen auf dem Bildschirm könnte die Ansicht unterstützen, dass für einige Unternehmen Moderatorinnen als Publikumsanzug gelten.

Frauen stellen 26% des journalistischen Personals - Journalisten/innen, Reporter/innen, Redakteur/innen - im Rundfunk. Wichtige Gehaltsdifferenzen wurden bei der Datenanalyse der Untersuchung von 1994 festgestellt. Bei der BBC (Großbritannien) zum Beispiel befanden sich 64% der Journalisten in den oberen 3 Gehaltsstufen, verglichen mit nur 24% der Journalistinnen.

Abbildung 1: Erfolgsstufen im europäischen Rundfunk und Fernsehen: Der Status der Frauen in Produktionsarbeitsplätzen.³



Gehälter bei Rundfunk und Fernsehen

Nach der gleichen Untersuchung ist das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen beträchtlich. Teilt man die Gehaltsleiter in zwei gleiche Hälften, findet man 46% der Männer in der oberen Hälfte, verglichen mit 24% der Frauen. In den oberen beiden Gehaltsstufen finden wir 13% der männlichen, aber nur 4% der weiblichen Beschäftigten. In französischen Unternehmen herrscht relative Gleichheit. Im Gegensatz dazu scheinen die Gehälter in einigen deutschen Unternehmen relativ ungerecht.

Frauen in der Geschäftsleitung

Zur Zeit hat nur ein europäisches Rundfunkunternehmen (France 2) eine Intendantin. Auf der höchsten Leitungsebene (direkt unter dem Intendanten und dem stellvertretenden Intendanten)

³ Hochrangige Produktionsmanager sind Personen, die in den oberen drei Managementebenen des gesamten Unternehmens arbeiten. Leitende Produktionsangestellte gehören nicht in die oberen drei Ebenen, besetzen jedoch solche Stellen wie Programmchef, Herstellungsleiter, Unterabteilungsleiter Produktion. Produktionsleiter haben die Verantwortung für das Budget und die Produktion einer Sendung oder sogar Serie.

sind Frauen stark unterrepräsentiert. Bei den "großen" Unternehmen (mit mehr als 400 festangestellten Vollzeitkräften) werden drei Managementebenen unterschieden. Bei den kleineren Unternehmen werden diese drei Ebenen zusammengefasst. Im Allgemeinen machen diese Top-Stellen 3%-4% aller Arbeitsplätze in den großen Unternehmen und ca. 9% in den kleineren Unternehmen aus. Es ist nicht erstaunlich, dass der Frauenanteil der höheren Managementebene bei den kleineren Unternehmen höher ist (19,8%) als in den größeren Rundfunk- und Fernsehanstalten (13,3%). In Dänemark, Frankreich und Griechenland sowie bei einigen britischen Sendeanstalten (BBC, Channel 4) war der Frauenanteil in leitenden Managementstellen überdurchschnittlich. In deutschen Rundfunk- und Fernsehanstalten gibt es relativ wenige Top-Managementpositionen, die mit Frauen besetzt sind. Nur eine von tausend Frauen steht an der Spitze, bei den Männern hingegen einer von 140. Es ist für Männer also 7 mal wahrscheinlicher, sich auf dem Gipfel der europäischen Rundfunk- und Fernsehindustrie zu befinden.

Entscheidungsgremien

Ein anderes Maß für den Einfluss der Frauen im Rundfunk ist ihr Anteil an den Entscheidungsgremien und Beratungskommissionen, die in fast jedem Unternehmen existieren. Zunächst gibt es interne Gremien: Verwaltungsräte (Boards of Management), Vorstand (Boards of Directors) etc. Über die Hälfte der Unternehmen (26) haben keine Frauen in diesen Gremien. Durchschnittlich besetzen Frauen einen Anteil von 16,1% aller Plätze, dieser Anteil ist verglichen mit 1988 (6,8%) gestiegen. Bei den externen Gremien (Beratungskommissionen, Beiräte, Verwaltungsräte) sieht die Situation etwas besser aus. Aber sogar hier findet man bei einem Drittel (12) der Unternehmen keine Frau in den externen Vorständen. Insgesamt besetzen Frauen 16,8% aller Plätze, was wiederum, verglichen mit 1988 (11,9%), einen Anstieg bedeutet.

4. Zukunftsaussichten

Trotz des erhöhten Stellenanteils im Verlauf des letzten Jahrzehnts bleibt die Beschäftigung von Frauen im europäischen Rundfunk und Fernsehen erstaunlich eingeschränkt. Es gibt immer noch eine deutliche Segregation am Arbeitsmarkt, bei der Frauen hauptsächlich die schlechter bezahlten Posten mit geringeren Aufstiegschancen innehaben. Die Existenz einer beträchtlichen Gehaltskluft zwischen Männern und Frauen in der Industrie kann nicht geleugnet werden. Frauen haben wenig Zugang zu den männlich dominierten technischen Gebieten. Bei einem Gesamtanteil von 35% der Stellen in der Rundfunk- und Fernsehproduktion ist es beunruhigend, dass Frauen nur 3% der obersten Produktionsangestellten stellen. Die Spitzenpositionen in der Industrie sind immer noch fast ausschließlich eine männliche Domäne, sowohl in den etablierten als auch in den neueren Rundfunkanstalten.

Bestimmte Unternehmen - besonders jene, die eine energische Politik der positiven Maßnahmen verfolgen - haben es geschafft, den Frauenanteil im Management und in Entscheidungspositionen zu erhöhen. Es ist erfreulich, dass der Frauenanteil an der Beschäftigung gewachsen ist, obwohl im vergangenen Jahrzehnt viele Rundfunkanstalten ihre Beschäftigtenzahl drastisch reduziert haben. Dennoch: Befristete Arbeitsstellen, die Einstellung von Beschäftigten in Kurzzeitarbeitsverhältnissen und Gelegenheitsarbeit nehmen zu. Frauen werden öfter als Männer unter diesen unsicheren Bedingungen eingestellt.