



## **Gleichstellung der Geschlechter: eine «idée suisse»? Chancengleichheit in den Unternehmen und Programmen der SRG von 1980 bis in die Gegenwart**

Zusammenfassung der Projektergebnisse – Langversion

### **Projektteam:**

Dr. Ruth Hungerbühler und Prof. Nelly Valsangiacomo

### **Kontakt:**

Dr. Ruth Hungerbühler  
Istituto Media e Giornalismo  
Università della Svizzera italiana  
Via G. Buffi 13  
6900 Lugano  
T: +41 58 666 47 29  
hungerbr@usi.ch

Februar 2014

## **Summary of results and recommendations for stakeholders and the public**

### **Gleichstellung der Geschlechter: eine «idée suisse»? Chancengleichheit in den Unternehmen und Programmen der SRG von 1980 bis in die Gegenwart**

Die SRG-SSR eignet sich in besonderer Weise, um die Umsetzung der Gleichberechtigung, wie sie in verschiedenen Gesetzeswerken seit den 80er-Jahren vorgesehen ist, zu untersuchen: Sie operiert in allen Sprachregionen der Schweiz, was den Vergleich der verschiedenen Sprachkulturen erlaubt, sie beschäftigt Angestellte beider Geschlechter und ganz verschiedener Berufsgruppen, und es kommt ihr als grösste Medieninstitution der Schweiz in ihrer Eigenschaft als „service public“- Rundfunkveranstalter eine besondere Rolle zu als kulturelle Akteurin und für die Meinungsbildung in der Öffentlichkeit.

Die Darstellung der Resultate des Forschungsprojekts gliedert sich in drei Teile:

Im ersten Teil wird die Frage beantwortet, wie sich die SRG hinsichtlich der seit den 80er-Jahren von Seiten der staatlichen Autoritäten neu erlassenen Normen bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter positioniert. Dazu analysierten wir die Dynamiken zwischen den hauptsächlichen Akteuren, d.h. zwischen den Sozialpartnern SRG und den Gewerkschaften (hauptsächlich dem 1974 gegründeten Syndikat Schweizerischer Medienschaffender SSM) sowie punktuell auch mit den betroffenen Angestellten der SRG in je unterschiedlichen Funktionen (z.B. Programmverantwortliche, Fernsehdirektoren, Gleichstellungsdelegierte, Journalisten und Journalistinnen).

Der zweite Teil gibt Auskunft über die faktische Situation in Sachen Gleichstellung der Geschlechter bei der SRG. Wir versuchten, eine Übersicht zu bieten über die Situation der weiblichen Angestellten, sowohl, was ihre Verteilung auf verschiedene Berufs- und Tätigkeitsfelder und ihre Arbeitsverhältnisse (Teilzeitarbeitsverträge, Lohnregelungen, etc.) anbelangt als auch hinsichtlich ihrer Vertretung in der Hierarchie der Positionen im Unternehmen.

Der dritte Teil befasst sich mit den Programmen der SRG am Beispiel der Informationsprogramme, vorzugsweise des Fernsehens. Die Frage lautet, welches der Stellenwert und die Entwicklung von Themen sind, die sich mit der Stellung der Frau in der Gesellschaft auseinandersetzen, wie die Frauen in bestimmten Sendungen repräsentiert sind, und wie das Thema der Gleichberechtigung von den SRG-Medien dem Publikum zur Diskussion vorgeschlagen wird.

### **Die Gleichstellungspolitik bei der SRG von 1980 bis in die Gegenwart**

Die SRG reagiert auf der einen Seite unmittelbar auf die Impulse, die von Seiten der staatlichen Institutionen kommen, auf der anderen Seite integriert sie ihren eigenen Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter in die in jener Zeit durchgeführten Reflexionen rund um die Reorganisation des eignen Unternehmens und seiner Personalpolitik. Wir konnten aufgrund unserer Recherche folgende Perioden unterscheiden: eine *erste Phase der Reflexion* über Fragen der Gleichstellung bei der SRG (1970-1984), eine *zweite Phase der Institutionalisierung* von entsprechenden Aktivitäten (1986-1991) und eine *dritte Phase der Transformation* von Gleichstellungsmassnahmen im Rahmen der Umorganisation der SRG von der Anstalt zum Unternehmen (1990-2000).

In der *ersten Phase* erfolgt nicht nur Druck von aussen, d.h. von Seiten der politischen Institutionen, von Seiten der in den Siebziger/Achtziger-Jahren sehr aktiven Frauenbewegung und der Gewerkschaften, die Situation der Frauen im Unternehmen zu überdenken und zu verbessern, auch innerhalb der SRG sind in allen Sprachregionen verschiedene Frauengruppen aktiv, die eine Politik der Gleichstellung entwickeln möchten. Von Seiten der SRG als Arbeitgeber sind in dieser Periode noch sehr wenige Spuren, sich mit dem Problem zu befassen, sichtbar. Da die Frage der Gleichstellung zu Beginn der Untersuchungsperiode nicht als eine prioritäre Aufgabe im Rahmen der zentral entwickelten Unternehmenspolitik gesehen wird, scheinen entsprechende Fortschritte schwierig zu erreichen. Entscheidende Anstösse für die Einführung gleichstellungsrelevanter Massnahmen erfolgen vorerst nur auf Ebene der Unternehmenseinheiten

(beispielweise bei RSI, wo bereits 1986 ein Bericht über die Stellung der Frau bei der damaligen RTSI erarbeitet wird oder beim damaligen Radio DRS, wo sich Frauengruppen bilden, die sich der Frage der Gleichstellung annehmen). Mit der Einführung des neuen Verfassungsartikels zur Gleichstellung von Mann und Frau (1981), ändern dann die Voraussetzungen. Auf ihn beruft sich in der Folge die Gewerkschaft SSM, um von der SRG eine Besserstellung des weiblichen Personals zu fordern. Entsprechende Vorschläge finden sich im Forderungskatalog des SSM von 1984. Einzig die Forderung, einen 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub in den Gesamtarbeitsvertrag aufzunehmen, wird aufgenommen, womit sich die SRG auf diesem Gebiet gegenüber anderen Arbeitgebern allerdings als sehr fortschrittlich profiliert.

In der *zweiten Phase* (1986-1991) reagiert die SRG nach und nach auf die allgemeine Institutionalisierung der Gleichstellung im Rahmen der schweizerischen Politik (unter anderem die Einrichtung der kantonalen Gleichstellungsbüros seit 1979 und des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau im Jahr 1988). Man kann in dieser Zeit auch bei der SRG eine Institutionalisierung der Gleichstellungsfrage in doppelter Hinsicht feststellen: die SRG schafft Stellen für Gleichstellungsdelegierte, die ein „Frauenförderungsprogramm“ entwickeln und das Gleichstellungsgebot wird im Gesamtarbeitsvertrag berücksichtigt. Allerdings sucht die SRG im Gegensatz zu vielen Unternehmen und zu den Universitäten, für diese neuen Stellen keine „Expertinnen“ sondern besetzt sie vorwiegend und mit wenigen Stellenprozenten aus ihren eigenen Reihen. Die Delegierten haben in erster Linie beratende Funktion und verfügen über einen äusserst eingeschränkten finanziellen und institutionellen Handlungsspielraum. Ihre Wirksamkeit scheint sehr stark vom jeweiligen Direktor der Unternehmenseinheit, der sie zugeteilt sind, abzuhängen. Obwohl es unter den Delegierten auch Programmschaffende hat, ist es zudem von Anfang an klar, dass sie in Sachen Programmgestaltung von Radio und Fernsehen nichts zu sagen haben, es also unerwünscht ist, dass sie versuchen, auf eine gendersensible Gestaltung der Programme oder die Sichtbarkeit der Frauen in Sendungen Einfluss zu nehmen. Während der gleichen Zeitspanne „feminisiert“ sich der SSM und entsprechend steigt auf Gewerkschaftsseite die Sensibilität für Frauenanliegen. Allerdings gelingt es der Gewerkschaft und den SRG- Frauendelegierten kaum, Synergien im Interesse ihrer Anliegen zu nutzen. Oft werden die beiden Instanzen von den Angestellten gar als miteinander in Konkurrenz stehend wahrgenommen.

Während der *dritten Phase*, nach 1991, werden die Funktionen der Frauendelegierten in die Unternehmensstrukturen integriert. Die SRG folgt mehr und mehr den Prinzipien der neuen Unternehmensführung im Sinne einer „Managerialisierung“, die bereits während der Amtszeit von Generaldirektor Antonio Riva beginnt. 1995 wird eine Charta für die Chancengleichheit für Frau und Mann bei Radio und Fernsehen unterzeichnet, die die wichtigsten Punkte des Verfassungsartikels aufnimmt: erleichterter Zugang der Frauen zu allen beruflichen Funktionen und Positionen der Unternehmenshierarchie (einschliesslich Karriereförderung und Ausbildung), Lohngleichheit, Unterstützung der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf, Sensibilisierung und Verhinderung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, Respektierung der Fraueninteressen in den Programmen. Mit dem neuen Generaldirektor Armin Walpen verstärkt sich die neue Unternehmensstrategie des New Public Management, die der Logik der Leistungsabrechnungen über „Service Centers“ folgt. Die Arbeit der Delegierten wird in diese Umstrukturierung miteinbezogen mit dem Resultat, viele dieser Stellen verschwinden. Die Frage der Gleichstellung wird 1998 in den Bereich der Human Resources integriert, und das Konzept der „Gleichstellung der Geschlechter“ wird mit demjenigen der „Chancengleichheit“ ersetzt. Der Einsatz für spezifische Frauenanliegen scheint sich damit dem übergeordneten Ziel einer Effizienzsteigerung des Unternehmens anpassen zu müssen. Diese Entwicklung steht im Gegensatz zur Situation beim SSM, wo die Zahl der weiblichen Mitglieder zunimmt und dessen Frauenkommission an Gewicht gewinnt. Je mehr der Einfluss der Frauendelegierten bei der SRG abnimmt, bis hin zu ihrer Abschaffung, desto mehr sind Frauenanliegen, die die Situation der Frauen bei der SRG betreffen in den Bulletins des SSM präsent. Ab 2001 schliesst sich der SSM der Gewerkschaft der öffentlichen Dienste an (VPOD), um ein „Gleichstellungscontrolling“ auf die Beine zu stellen. Unter der Leitung der nationalen Frauensekretärin Claudine Traber wird dieses Instrument bei Radio DRS implementiert, führt aber nicht zum erwarteten Erfolg. Die anderen Unternehmenseinheiten sehen von einem entsprechenden Projekt ab und verwirklichen teilweise interne Lösungen. Abgesehen von der Einführung von Kinderkrippen kümmert sich der SSM vor allem um die Lohngleichheit. Mit der Einführung des Leistungslohns zwischen 1995 und 1996 wird es allerdings immer schwieriger, die Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern genau zu

bestimmen. Zudem scheint das Unternehmen nicht geneigt, dem SSM Einsicht in die entsprechenden Daten zu gewähren. Indessen wird eine Diskriminationsklage (1997) von Seiten einer Produzentin der RSI vom Bundesgericht als rechtens anerkannt. Nach den neuen Lohnkategorien war die Mitarbeiterin tiefer eingestuft worden als ihre männlichen Kollegen. Dieser Fall zeigt, wie schwierig es ist, Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen sichtbar zu machen. Die Präsidentin der Frauenkommission des SMM weist auf viele versteckte Diskriminierungen hin, beispielsweise, wenn bei einer Stellennachfolge die vorher von einem Mann besetzte Stelle von einer Frau mit tieferem Gehalt übernommen wird.

### **Gleichstellung bei der SRG: Zahlen und Wahrnehmungen**

Welche Auswirkungen haben die Gleichstellungsbemühungen bei der SRG sowie die konkreten Massnahmen auf die Situation der Frauen im Zeitraum zwischen 1980 und 2013, und wie wurden diese wahrgenommen?

Die Rekonstruktion der Unternehmensgeschichte erlaubt es, Aussagen zu machen über den Platz der Frauen bei der SRG, sowohl in der Hierarchie der Positionen der Entscheidungsträger als auch in den verschiedenen Berufen, in denen die Angestellten bei Radio und Fernsehen der SRG arbeiten. Auch Veränderungen in der Regelung der Arbeitsverträge geben Aufschluss über allfällige Auswirkungen der Frauenförderungs politik.

Der Frauenanteil an den Mitarbeitern in den SRG-Unternehmen hat im Verlauf der 30 Jahre von 29% im Jahr 1982 auf 43% im Jahr 2012 zugenommen.

#### *Frauen in Leitungsfunktionen:*

Betrachten wir die Ebene der höchsten Entscheidungsträger, so erweist sich die SRG als ein sehr männlich geprägtes Unternehmen, dies betrifft sowohl die Kaderstellen im Rahmen der Generaldirektion als auch diejenigen der Radio- und Fernsehdirektionen. Die Generaldirektion, das strategische Führungsgremium mit Sitz in Bern, zählt bis in die Neunziger Jahre keine Frau zu ihren Mitgliedern. Das erste weibliche Mitglied der GD ist dann 1992 Tiziana Mona (in der Funktion „affaires générales TV“), die seit 1967 in verschiedenen Funktionen bei Radio und Fernsehen arbeitet, später kommt dann Josefa Haas (1998-2005) als Verantwortliche für den Bereich der Kommunikation dazu. Seit 2005 ist die Generaldirektion wiederum ausschliesslich männlich. Das gleiche gilt für die Direktorenkonferenz, die nur vorübergehend weibliche Mitglieder zählte. Die Konvergenz von Radio und Fernsehen, die 2010 einsetzte, hat die Anzahl der Funktionen zudem verkleinert. Frauen als Programmdirektorinnen waren Ingrid Deltenre als Direktorin des Fernsehens der deutschen und rätoromanischen Schweiz SRF von 2004 bis 2009 und Carla Ferrari als Suisse 4-Leiterin ad interim im Jahr 1996 und Radio International-Leiterin 1997/1998.

Bei den Unternehmenseinheiten ist allerdings – abgesehen von der höchsten Ebene der Radio- und Fernsehdirektoren – im Verlauf der Untersuchungsperiode ein zunehmender Frauenanteil in mittleren Leitungsfunktionen zu verzeichnen, dies betrifft vor allem den Programmsektor. In einer ersten Phase finden sich Frauen in leitender Stellung im Rahmen des Programms von Radio und Fernsehen vor allem in den Bereichen, deren Inhalte traditionellerweise mit den Arbeits- und Interessengebieten der Frau assoziiert werden wie Familie und Erziehung. In einer zweiten Phase allerdings übernehmen immer mehr Frauen führende Rollen in der Programmverantwortung und den Redaktionen, von der Kultur bis zur Information. Das Radio scheint dieser Entwicklung mehr Raum zu geben als das Fernsehen.

#### *Weibliche und männliche Berufe*

Die SRG umfasst insgesamt ungefähr 70 verschiedene berufliche Funktionen, der eine Teil bezieht sich im engeren Sinne auf die Programmproduktion, während der andere Teil administrativer Natur ist. Die Funktionen im Programmbereich beziehen sich auf die inhaltliche Programmgestaltung oder aber die technische Produktion. Bis heute sind im Rahmen des Berufsspektrums eigentliche „weibliche Enklaven“ sichtbar, in denen kaum je ein männlicher Mitarbeiter angestellt ist, dies betrifft Funktionen wie beispielsweise diejenigen der Telefonistin, der Maskenbildnerin, der Sekretärin. Die Frauen sind zu weniger als einem Drittel bei den journalistischen Berufen (JournalistInnen und RedakteurInnen) vertreten und stark untervertreten bei den technischen Berufen. In ungefähr 20 technischen Berufsfunktionen finden sich

keine oder kaum eine Frau. Trotzdem scheint gegenwärtig eine neue Epoche anzubrechen, in der Frauen, zögerlich zwar, auch in traditionellerweise typisch männliche Berufsfelder der audiovisuellen Produktion eintreten. Auf der anderen Seite haben sich gewisse weiblich geprägte technische Funktionen im Zuge des Übergangs zur digitalen Produktion auch stark verändert, etwa im Bereich des Montierens resp. des Schneidens der audiovisuellen Produkte. Jedenfalls sind in diesem bis in die späten 80er-Jahre stark weiblich geprägten Bereich vor allem beim Fernsehen heute eine ausgewogenere Durchmischung der Geschlechter sichtbar. Eine Statistik der Berufe aus dem Jahr 1992 erlaubt eine Bilanz des Frauenanteils in en verschiedenen Berufsfeldern zu Beginn der Digitalisierung: Administration: 82%, Programm: 22%, leitende Programmfunktionen: 8%, technischer Programmbereich: 16%, inhaltlicher Programmbereich: 26%. Leider erlaubt es die Datenlage der SRG nicht, kontinuierliche Statistiken über die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Berufsrollen zu erstellen. Bezieht man nun diese punktuellen Ergebnisse zurück auf die Gleichstellungspolitik innerhalb der SRG, so kann gesagt werden, dass im Bereich der mittleren Leitungsfunktionen im Programmbereich (vor allem im Bereich der Redaktionsleitungen und vor allem beim Radio), positive Resultate hinsichtlich einer besseren Vertretung der Frauen sichtbar sind, sei es dank einer Veränderung der Mentalitäten bei weiblichen und männlichen Mitarbeitern und Verantwortlichen, sei es dank spezifischer Ausbildungs- und Karriereförderungsprogramme, die von den Unternehmenseinheiten – oft auf Anstoss der Gleichstellungsdelegierten – durchgeführt worden sind.

### *Anstellungsmodalitäten*

Die weiblichen Mitarbeiterinnen in den SRG-Unternehmen nehmen über die Jahre zu, dabei ist aber ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten hoch geblieben. Sie sind auch deutlich mehr als die männlichen Mitarbeiter im Rahmen von Mandaten und zeitlich limitierten Verträgen auf Stundenlohnbasis („contrats à cachet“, Beschäftigungsgrad nicht höher als 30%) beschäftigt. Die SRG hat sich in verschiedenen statistischen Analysen mit der Teilzeitarbeit beschäftigt. In einer ersten Phase kann zunächst eine Zunahme der Teilzeitarbeit bei weiblichen Angestellten beobachtet werden; über die Jahre hinweg nimmt die Teilzeitarbeit insgesamt zu und weitet sich auch auf die Männer aus. Während im Jahr 1981 nur 7% der Festangestellten teilzeitbeschäftigt sind (davon 78% Frauen), sind es im Jahr 2003 43% der Beschäftigten mit einem Gesamtarbeitsvertrag und im Jahr 2012 gar 51% (davon 58% Frauen). Unter dem Aspekt der Teilzeitarbeit findet also eine Entwicklung statt, die auf eine immer mehr ausgeglichene Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen hindeutet. Dem Thema der Teilzeitarbeit nehmen sich vor allem die Unternehmenseinheiten der deutschen Schweiz an, indem sie Möglichkeiten schaffen, die eigene Berufskarriere auch unter Bedingung einer Teilzeitanstellung voranzutreiben. Radio SRF findet gar eine Lösung einer teilzeitlich geregelten Ko-Direktion der Studioleitung. Die Untersuchung der verschiedenen Formen im Rahmen der Teilzeitarbeit deutet darauf hin, dass vor allem das Radio und vor allem die deutsche Schweiz Trendsetter sind im Suchen frauenfreundlicher Lösungen einer Verbindung von Familie und Karriere.

Was die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau anbelangt, so sind Aussagen, die sich auf eine kohärente Systematik über die 30 Jahre der Beobachtungsperiode beziehen, nicht möglich, da die entsprechenden Daten nicht zugänglich sind. Dazu kommt, dass der Übergang vom alten Lohnsystem zugunsten eines Leistungslohnsystems Mitte der 90er-Jahre die genderspezifische Lohnanalyse erschwert, ein Umstand der auch die Gewerkschaften befürchten liess, die Transparenz bezüglich eventueller Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen sei nicht mehr gewährleistet. Wir müssen uns deshalb mit punktuellen Studien begnügen, die zum Thema der Lohngleichheit im Rahmen der SRG durchgeführt worden sind. Ein Bericht über die Gleichstellung bei welschen Radio RTS, der sich auf das Jahr 2007 bezieht, stellt eine Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen bei gleicher Funktion von 10,3% zuungunsten der Mitarbeiterinnen fest. Die grössten Lohndifferenzen scheinen in den Berufsfunktionen, die eine männliche Mehrheit aufweisen, vorzukommen. Von Seiten der SRG wurden verschiedene Strategien entwickelt, um die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern zu korrigieren. So lenkte man ein besonderes Augenmerk auf die Lohnfestsetzung im Moment der Anstellung. Dies führt dazu, dass die jüngeren Mitarbeiterinnen hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen besser gestellt sind als die bereits langfristig angestellten.

### *Die Gleichstellungspolitik der SRG aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Um unsere Untersuchung der Gleichstellungspolitik innerhalb der SRG sowie die faktische Stellung ihrer weiblichen Mitarbeiter unter den Aspekten ihrer Vertretung in der Unternehmenshierarchie, den beruflichen Funktionen und Anstellungsbedingungen zu vervollständigen, wurden mit Vertretern und Vertreterinnen aus verschiedenen Bereichen Tiefeninterviews geführt, die uns Hinweise darauf geben sollten, wie die Gleichstellungsbemühungen und ihre Wirkung von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrgenommen werden. Wir interviewten 17 Personen aus allen drei Sprachregionen, darunter Journalistinnen und Journalisten, Produzentinnen und Produzenten, Personen in Führungsrollen, Angestellte der Human Resources und Gleichstellungsdelegierte. Zur Ergänzung führten wir auch Interviews mit gewerkschaftlich engagierten Personen. Die Befragten haben insgesamt den Eindruck einer kontinuierlichen Verbesserung der Situation in Sachen Gleichstellung der Geschlechter bei der SRG. Lücken einer konsequenten Gleichstellungspolitik und weiter bestehende Ungleichheitsprobleme werden in der Rückschau auf die Untersuchungsperiode tendenziell minimisiert, vor allem aber als Elemente eines sehr langsam vor sich gehenden Prozesses in Richtung Gleichstellung und Chancengleichheit gesehen. Die Frage, die bei allen Befragten immer wieder auftaucht, ist diejenige nach der krassen Untervertretung in der oberen Hierarchie der Kader, trotz vieler Fortschritte auf mittlerer Ebene. Dieser Umstand wird hauptsächlich der mangelnden „Karrierelust“ der Frauen zugeschrieben, die mit verschiedenen Argumenten begründet wird: Viele der Befragten sind der Meinung, dass Frauen es tendenziell vorziehen, sich auf die kreativen Aspekte ihrer Arbeit zu konzentrieren und wichtige administrative Funktionen, die Kaderpositionen mit sich bringen, eher vermeiden. Andere meinen, dass Frauen vor allem aus familiären Gründen auf Leitungsfunktionen verzichten, da diese Arbeit weniger arbeitszeitliche Gestaltungsspielräume erlaubt. In der Vorstellung der in erster Linie weiblichen Verantwortung für die Kinderbetreuung und –erziehung wird ein Grund gesehen, der noch immer viele Frauen davon abhält, verantwortliche Leitungsfunktionen zu übernehmen, sei es aus Angst vor Überbelastung, sei es aus Angst vor dem sozialen Druck, dem traditionellen Geschlechtsrollenbild nicht zu genügen. Dies letztere Argument spielt für Männer eine grössere Rolle als für die Frauen selbst. Vor allem in der jüngeren Generationen scheinen sich laut Auskunft der Befragten Veränderungen abzuzeichnen.

Um die Tatsache zu erklären, dass es innerhalb der SRG in vielen Berufsfunktionen vor allem im Bereich der Technik die Frauen noch immer stark untervertreten sind, wird auf die Ausbildungsprofile verwiesen. Frauen sind in technischen Ausbildungen noch immer in grosser Minderheit.

Befragt zur Gleichstellungspolitik der SRG sieht kaum jemand eine direkte Verbindung mit der festgestellten Besserstellung der weiblichen Mitarbeiter (ihre ausgeglichene Vertretung in den verschiedenen Berufsfeldern und in der Hierarchie der Berufspositionen). Die Fortschritte in Sachen Gleichstellung und Chancengleichheit sind nach Meinung der Befragten auf eine Mentalitätsveränderung bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen selbst sowie in der Unternehmenskultur zurückzuführen. Die Widerstände gegen eine effiziente Gleichstellungspolitik von Seiten der Delegierten werden in verschiedenen Umständen geortet: im fehlenden Willen von Seiten der Kader, im mangelnden Handlungsspielraum der Delegierten bis hin zu einer gewissen Ausgrenzung deren Tätigkeit und Handlungswillens von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst. Allerdings wird gerade im Fall der erfolgreicherer gleichstellungsfördernden Massnahmen (beispielsweise bei Radio SRF) der Grund in der positiven diesbezüglichen Einstellung eines ehemaligen Radiodirektors gesehen.

Insgesamt wünschen sich die Befragten, dass weibliche Karrieren bei der SRG gezielt gefördert werden. Während die ältere Generation unter den Interviewten in Frauenquoten eine entsprechende sinnvolle Massnahme sehen, werden diese von den Jüngeren abgelehnt.

### **Gleichberechtigung und Chancengleichheit in den Programmen von Radio und Fernsehen**

Schlägt sich die Gleichstellungspolitik der SRG auch in den Programmen von Radio und Fernsehen nieder? Ist im Verlauf der Beobachtungsperiode (1980 bis 2010) in der Programmgestaltung der SRG-Medien eine grössere Sensibilität hinsichtlich den Fragen der Gleichberechtigung von Mann und Frau festzustellen?

Angesichts der Sendungsmenge der sechs Fernseh- und neun sprachregionalen Radioprogramme ist es natürlich unmöglich, diese Frage flächendeckend zu beantworten. Wir wählten zwei Aspekte, die als Indikatoren einer gleichstellungssensiblen Programmgestaltung gelten sollen: die Präsenz von gleichstellungsrelevanten Themen im Rahmen der Informationssendungen sowie die Präsenz von Frauen in den Rollen als „Mediatorinnen“ (als Journalistinnen und als Moderatorinnen) und als Gesprächspartnerinnen in Diskussionssendungen. Diese quantitative Analyse wird ergänzt durch eine qualitative Analyse gleichstellungsrelevanter Diskussionssendungen. Wir beschränkten uns – abgesehen von Fallstudien – auf das Fernsehen.

#### *Die Thematisierung der Stellung der Frau in den Informationssendungen der SRG-Fernsehen (SRF, RTS RSI)<sup>1</sup>*

Die sozialen, politischen und kulturellen Veränderungen, die hinsichtlich der Wahrnehmung der Ungleichheit der Geschlechter in der Gesellschaft seit den 80er-Jahren beobachtbar sind, mit anderen Worten die erhöhte Aufmerksamkeit, die Fragen der Gleichstellung und Chancengleichheit zwischen Mann und Frau im Verlauf dieser Periode zukommt, spiegelt sich auch in den Informationssendungen des Fernsehens aller drei Landesteile. Obwohl sich die drei digitalen Fernseh-Archivkataloge in der Menge des archivierten Materials unterscheiden, zeigt sich für alle drei Sprachregionen das Bild eines stetigen Zuwachses an Filmbeiträgen, die die Stellung der Frau in der Gesellschaft thematisieren. In der Westschweiz und in der italienischsprachigen Schweiz sind diese häufiger als in der deutschsprachigen Schweiz. Dieser Befund steht in einem paradoxen Zusammenhang mit den Ergebnissen der Untersuchung zur Entwicklung und Verankerung der Gleichstellungspolitik der SRG in den drei Unternehmenseinheiten. Obwohl die deutsche Schweiz Trendsetter war in der Implementierung gleichstellungsspezifischer Massnahmen innerhalb des Unternehmens, scheinen hinsichtlich der Gedächtniskonstruktion der SRG-Fernsehen der französisch- und italienischsprachigen Schweiz Themen zur Stellung der Frau im Durchschnitt mehr Gewicht beigemessen worden zu sein. Die Zahl der Beiträge steigt gegen Mitte der 90er-Jahre bei allen drei Fernsehanstalten an. Dieser Anstieg spiegelt die bezüglich Gleichstellung von Mann und Frau an politischen und gesellschaftlichen Ereignissen reichhaltigen 90er-Jahre.

Die sprachregionalen Fernsehens haben die Akzente aber jeweils nicht gleich gesetzt. Die Berichterstattung des französischsprachigen Fernsehens ist im Vergleich mit den beiden andern Fernsehanstalten mehr an den „klassischen“ Themen der Gleichberechtigungsdiskussion (z.B. die Stellung der Frau in der Arbeitswelt oder ihre Rolle in der Politik) orientiert, während RSI und SRF publikumswirksame Themen (z.B. Gewaltthemen) bevorzugen. Auffallend ist die im Vergleich geringe Präsenz von Beiträgen bei SRF, die dem Themenkreis „Frau und Politik“ gewidmet sind.

Betrachtet man die Themenkonjunktur im Zeitverlauf, so ergeben sich deutliche Unterschiede im Verlauf der beobachteten 30 Jahre. Das Gleichberechtigungsthema im engeren Sinne hält sich bei allen drei Fernsehanstalten auf niedrigem Niveau konstant mit geringen Höhepunkten im Jahr 1991 (10. Jahrestag der Einführung des Gleichheitsartikels in die Bundesverfassung und Tag des ersten Frauenstreiks in der Schweiz), dem bei RSI und RTS im Jahr 1995 ein weiterer Höhepunkte folgt. Bei SRF machen die Themen Gewalt und Gesundheit eine eigentliche Karriere. Gewalt ist auch bei RSI ein Thema, dem im Zeitverlauf immer mehr Beachtung geschenkt wird, aber auch die Stellung der Frau in der Politik ist periodisch (rund um eidgenössische und kantonale Wahlen sowie die Bundesratswahlen) ein Thema mit Höhepunkten und insgesamt im Aufwärtstrend. Dies gilt auch für RTS, auch hier scheinen die Höhepunkte der Thematisierungen der Stellung der Frau in der Politik dem Wahlkalender zu folgen. RTS beschäftigt sich als einziger Sender in zunehmendem Ausmass mit der Stellung der Frau in der Arbeitswelt. Zudem lässt sich feststellen, dass RTS im Unterschied zu SRF und RSI nicht dem Boom von Gewalt-Themen folgt.

Ein Vergleich der Themenkonjunktur bei den drei Fernsehanstalten legt den Schluss nahe, dass RTS, was die Themen der Stellung der Frau anbelangt, weniger als die deutschsprachige und italienische Schweiz der zunehmenden Publikumsorientierung der Programmierung folgt, wie sie ab Ende der 90er-Jahre in der Medienlandschaft festgestellt worden ist.

---

<sup>1</sup> SRF=Schweizer Radio und Fernsehen; RTS=Radio Télévision suisse; RSI=Radiotelevisione svizzera

### *Die Vertretung der Frauen in Diskussionssendungen am Beispiel der Arena (SRF) und Infrarouge (RTS)*

Diskussionssendungen, in denen Parteien und Interessengruppen ihre Standpunkte zu einem bestimmten gesellschaftlichen oder politisch aktuellen Thema erläutern, gehörten seit Anfang des Fernsehens zum Informationsangebot und gelten als wichtigen Beitrag zur Meinungsbildung, wie er als Auftrag in der Konzession der SRG vorgesehen ist. Seit den 90er-Jahren erhielten diese Sendungen eine neue Bedeutung für die politische Bühne der Schweiz, die Sendekonzepte wurden überarbeitet, die Diskussionen wurden neu als emotional aufgeladene Streitgespräche in Szene gesetzt. Die Sendung *Arena* des Deutschschweizer Fernsehens, die seit 1993 am Freitagabend über den Sender geht, repräsentiert den neuen Stil und etablierte sich als wichtiger Ort, wo sich Politiker und andere gesellschaftliche Interessengruppenvertreter profilieren. „Arenatauglichkeit“ wurde bald zu einem Qualifikationsmerkmal für Politikerinnen und Politiker, worunter man die Fähigkeit verstand, die eigenen Anliegen in verständlicher Sprache, emotionaler Präsenz und konzentriert aufs Wesentliche an den Zuschauer zu bringen. Auch das Westschweizer Fernsehen kannte im Verlauf seiner Geschichte verschiedene Diskussionsformate, näherte sich dann anfangs des neuen Jahrtausends unter dem Druck der Erfolgsgeschichte der *Arena* an seine Schwesterkette an mit einem neuen Sendekonzept und –namen: *Infrarouge*, der wöchentlichen Diskussionssendung zu aktuellen gesellschaftlichen und politischen Fragen, im Programm der ersten Sendekette des Fernsehens der Romandie seit 2004.

Wir untersuchten die Präsenz von Frauen als Moderatorinnen und Gesprächspartnerinnen sowie die Themen in allen zwischen 1992 und 2012 ausgestrahlten *Arena*-Sendungen und den zwischen 2004 und 2010 ausgestrahlten *Infrarouge*-Sendungen.

In beiden Diskussionssendungen sind die Frauen stark untervertreten, bei der *Arena* in 89% der Sendungen, bei *Infrarouge* in 75,9% aller Sendungen. In 20% der *Arena*-Sendungen waren gar keine Gesprächspartnerinnen präsent gegenüber 16,3% aller *Infrarouge*-Sendungen. Die Untervertretung der Frauen nimmt auch über die Jahre nicht ab. Die Frauenpräsenz variiert nach Thema: Themen der Gleichstellungspolitik und der Bildung weisen den höchsten Frauenanteil auf, während bei den Themen „Wirtschaft und Finanzen“, „Aussenpolitik“ und „Verkehr“ am wenigsten Frauen mitdiskutieren. Während die *Arena* erst seit 2009 eine weibliche Moderatorin mitwirkt, wurde *Infrarouge* seit Anfang der Sendung mehrheitlich von Frauen moderiert. Auch die Produktionsleitung ist weiblich. Allerdings hat sich diese Tatsache nicht auf eine signifikant höhere Beteiligung weiblicher Gesprächspartnerinnen ausgewirkt, obwohl sich die Produktionsleiterinnen nach eigenen Aussagen ausgesprochen darum bemühen.

Die Untervertretung der Frauen in prominenten Sendungen des Schweizer Fernsehens, die die gesellschaftspolitische Debatte zum Gegenstand haben, sowie die Konzentration ihrer Teilnahme auf ganz bestimmte Themen (Bildung, frauenspezifische soziale Themen und Gleichstellungsthemen), die aber im unteren Teil der Themenhierarchie angesiedelt sind, reflektiert nicht nur die Untervertretung der Frauen in der Politik und sowie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im politischen Bereich, sondern perpetuiert sie gewissermassen. Das Fernsehpublikum erfährt Frauen als weniger präsent in der öffentlichen Diskussion, insbesondere als absent, wenn es um „prestigeträchtige Themen“ der politischen Debatte geht. Der Grund für diese Ungleichheit ist aber nicht nur in der mangelnden Sensibilität für einer angemessene Frauenvertretung von Seiten der Programmacher zu sehen, wie das Beispiel von RTS zeigt, wo Frauen unter den Verantwortlichen und Moderatorinnen in der Überzahl sind. Vielmehr scheint das Problem auch im mangelnden Partizipationswillen weiblicher Politikerinnen und Expertinnen selbst zu liegen. Es scheint schwieriger zu sein, Frauen als Gesprächspartnerinnen zu gewinnen, nicht nur, weil sie tendenziell vorsichtiger sind, wenn es darum geht, ihre Kompetenzen öffentlich sichtbar zu machen, sondern auch, weil sie andere Prioritäten setzen. Dies kann sowohl familiäre Verpflichtungen als auch die Belastung durch politische Engagements betreffen.

### *Wie wird über Gleichstellung diskutiert?*

Für die qualitative Analyse von Diskussionssendungen wählten wir aus den am Fernsehen und Radio übertragenen Diskussionen zur Gleichberechtigung drei Fallbeispiele aus, die im Umfeld des 40-jährigen Jubiläums des positiven Volksentscheids zur Einführung des Frauenstimmrechts (1971) ausgestrahlt wurden: zwei Fernsehsendungen und eine Radiosendung (die *Arena* auf SRF vom 04.02.2011, *Infrarouge* auf RTS vom 08.02.2011 und die Radiodiskussion *Modem* auf RSI vom 15.06.2011). Wir unterzogen sie

einer „Framing-Analyse“, d.h. wir beobachteten, welche Aspekte des Themas Gleichberechtigung und Gleichberechtigungsbewegung in der Diskussion hervorgehoben wurden: was als Problem definiert, ob und wie moralisch bewertet wurde, und welche Problemlösungsansätze vorgeschlagen wurden. Die Diskussionen versprachen laut Titeln und Presstexten eine Diskussion zum aktuellen Stand der Gleichberechtigung und der Frauenbewegung.

Zusammenfassend lassen sich folgende Unterschiede zwischen den drei Sendungen hinsichtlich der Frage, wie sie die das Diskussionsthema „Gleichberechtigung für Mann und Frau“ den Diskutanten resp. dem Publikum zur Diskussion vorschlagen:

SRF setzt auf eine Gegenüberstellung von Frauen- und Männersicht, stellt den Gewinn der Gleichberechtigungsbemühungen grundsätzlich zur Diskussion, indem die Moderatorin die Frage nach möglichen ungünstigen Nebenfolgen (Überforderung der Frauen durch neues Rollenbild, Benachteiligung der Männer) ins Spiel bringt. Die Moderationsrolle schwankt zwischen schwacher Mediation (nur Überleitungsfunktionen), starken journalistischen Inputs (Konfrontation der Gesprächsteilnehmer mit „Fakten“ wie Zahlen zur Untervertretung der Frauen in Wirtschaft und Politik und zu den Lohndifferenzen), die die Diskussion auf die konkrete Ebene politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen herunterbrechen) und auf Konfrontation abzielenden Suggestivfragen.

RTS setzt auf eine Unterstreichung der ideologischen Gegensätze, hebt die kulturalistische und weltanschauliche Dimension der Gleichberechtigungsproblematik hervor und betont den Kampfcharakter der Gleichstellungsbemühungen, indem immer wieder suggeriert wird, dass die Männer sich von den Frauen durch Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Rollenteilung bedroht fühlen. Traditionelle Rollenstereotypen werden zudem ironisiert, womit die Moderatorin die Kritiker der Gleichberechtigung tendenziell lächerlich macht und suggeriert, sie seien nicht ernst zu nehmen.

Im Unterschied zu den beiden Fernsehsendungen konzentriert sich die Radiodiskussionssendung auf RSI auf einen konkreten Aspekt der Gleichberechtigung, die Lohndifferenzen zwischen Mann und Frau. Diese redaktionelle Entscheidung ermöglicht eine Vertiefung der verschiedenen Aspekte der bestehenden Ungleichheit.

Die Inszenierung der Diskussionen beim Fernsehen werden sowohl durch die Zusammenstellung der Gesprächsrunde als auch die Gesprächsführung polarisierend aufgebaut und vorangetrieben, was eine Differenzierung sowohl der Problemdefinitionen als auch der Ergründung der Ursachen für die festgestellten Probleme tendenziell verhindert. Vor allem das Westschweizer Fernsehen setzt stark auf die Betonung des Kampfaspekts der Gleichberechtigungs Bemühungen, unterstützt nicht nur sondern provoziert gar das Aufkommen von Polemik in der Diskussion im Sinne einer gezielten Überspitzung von Argumenten und Gegenargumenten, eine Medienstrategie im Interesse der Gewinnung von Publikumsaufmerksamkeit. Das Radio verzichtet auf eine starke Polarisierung zugunsten einer Vertiefung eines der Hauptaspekte der Gleichberechtigungsdiskussion, der Lohnungleichheit.

## **Empfehlungen**

Unsere Empfehlungen für die Politik und Experten der Gleichstellung beziehen sich auf folgende Themen:

1. die Untervertretung der Frauen in den Führungsgremien der SRG,
2. die Sichtbarkeit der Frauen in den Programmen von Radio und Fernsehen
3. die Konzeption und Inszenierung des öffentlichen Diskurses über die Gleichstellung
4. die Institutionalisierung der Gleichstellungsbemühungen
5. die sprachliche Sensibilität in Sachen Gleichstellung

### *1. Empfehlungen an die Politik zur Erreichung einer angemessenen Vertretung von Frauen in den Führungsgremien der SRG*

Wie unsere Analyse über die Periode seit 1980 zeigt, sind Frauen in den obersten Führungsgremien der SRG (Generaldirektion, Fernseh- und Radioprogrammleiter sowie Verwaltungsrat) krass untervertreten, und es ist keine Zunahme weiblicher Präsenz sichtbar. Ganz im Sinne der jüngsten Vorschläge von Seiten verschiedener Volksvertreterinnen aber auch vom Bundesrat selber, erachtet es auch unsere Forschergruppe als sinnvoll, eine Zielquote (30% oder 40%) festzulegen, die eine angemessene weibliche Präsenz in den oberen Hierarchiestufen der SRG SSR garantiert. Sowohl das RTVG als auch insbesondere die Konzession der SRG SSR sollten dementsprechend ergänzt werden.

### *2. Empfehlungen zur Erhöhung der Frauenpräsenz in den aktuellen politischen Diskussionssendungen von Radio und Fernsehen*

Die Radio- und Fernsehprogramme aller drei Sprachregionen bieten Diskussionssendungen an, die die Hintergründe der tagespolitischen Agenda verhandeln. Diese Sendungen stellen ein wichtiges Forum dar für Politikerinnen und Politiker, Expertinnen und Experten und Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Interessengruppen. Die Analyse zweier prominenter Beispiele solcher Sendungen (die Diskussionssendung *Arena* auf SRF und *Infrarouge* auf RTS) hat ergeben, dass Frauen als Gesprächspartnerinnen nicht nur massiv untervertreten sind, sondern dass sie sich zudem auf wenige Themenbereiche konzentrieren und in andern, oft in denjenigen, denen ein hohes politisches Prestige zukommt wie Aussenpolitik, Finanzen und Wirtschaft, fast gänzlich fehlen. Es ist deshalb zu prüfen, ob im Rahmen der Konzession die Aufforderung, Frauen als Gesprächspartnerinnen angemessen zu berücksichtigen, festgeschrieben werden soll. Auf jeden Fall soll den Programmverantwortlichen dringend empfohlen werden, eine angemessene weibliche Präsenz in solchen Sendungen zu garantieren.

### *3. Empfehlung zur verantwortungsvollen Konzeption und Inszenierung des öffentlichen Diskurses über die Gleichstellung*

Unsere qualitative Analyse der Diskussionssendungen zum Thema der Gleichstellung haben ergeben, dass – vor allem das Fernsehen – gerade diese Gesprächssendungen mehr auf mediale Wirksamkeit hin konzipiert als auf die Vertiefung einer rationalen Erörterung von Argumenten und Gegenargumenten. Dies ist einer differenzierten Auseinandersetzung mit den Schwierigkeiten der Umsetzung des Gleichheitspostulats nicht förderlich. Es gilt zu vermeiden, Rollenclichés und ideologische Gegensätze zu perpetuieren auf Kosten einer vertieften Diskussion über konkrete Handlungsoptionen im Bereich der Gleichstellungspolitik. Wir empfehlen Programmverantwortlichen, die sich mit Themen der Gleichstellung befassen, sich – eventuell unter Beizug von Expertinnen – im Interesse einer differenzierten Darstellung des öffentlichen Diskurses beraten zu lassen.

### *4. Empfehlung einer Integrierung der gleichstellungsrelevanter Aktivitäten in die Personalpolitik*

Die Analyse der Gleichstellungspolitik innerhalb der SRG SSR seit 1980 hat ergeben, dass diese auf die politische Agenda im Bereich der Gleichberechtigungsmassnahmen reagierte und nicht eigenständigen Vorschlagscharakter hatte. Dies wurde vor allem am Beispiel der Einsetzung der Gleichstellungsdelegierten deutlich, die mehrheitlich mit ungenügenden Stellenprozenten und oft zusätzlich zu anderen Funktionen arbeiten mussten und geringe Entscheidungskompetenzen hatten. Im Interesse einer Kontinuität einer effizienten Gleichstellungspolitik ist dringend zu empfehlen, dass diese Expertinnen professionelle Figuren sind, deren beruflicher Hintergrund im Bereich der Gleichstellungspolitik liegt, und dass ihre Arbeitsbereiche in den Bereich der Personalpolitik integriert ist.

### *5.Sprachliche Sensibilität in Sachen Gleichstellung*

Die Unternehmenseinheiten gehen sowohl in Texten des Unternehmens als auch in den Programmen unterschiedlich mit dem Postulat der sprachlichen Gleichstellung, d.h. mit der konsequenten Verwendung nicht nur der männlichen sondern auch der weiblichen Form bei Stellenausschreibungen und anderen veröffentlichten Dokumenten der SRG SSR sowie in den Moderationen und Texten der Redaktionen um. Vor allem in italienischer Sprache finden wir oft nur die männliche Form. Die sprachliche Gleichstellung soll in der Konzession festgelegt werden.

Ruth Hungerbühler, Nelly Valsangiacomo, Lise-Emanuelle Nobs, Maurizio Vogrig