MENSCHEN MACHEN MEDIEN

Medienpolitisches ver.di-Magazin März 2021 Nr. 1

mmm.verdi.de
E 2814
Jahrgang 70

- 70 Jahre dju
  Angebot zur Mitgestaltung
- G+J und RTL
  Im Fusionsfieber

Diversität im Journalismus

IM FOKUS: DIVERSITÄT IM JOURNALISMUS

Annika Möller, Journalistin in Berlin *Foto: Gesellschaftsbilder/Andi Weiland*

6 VIELFÄLTIG, FAIR UND CHANCENREICH
Von Bärbel Röben

10 ELITÄRER „STALLGERUCH“
Gegen die Benachteiligung aufgrund sozialer Herkunft

11 DIVERSITY AUF REZEPT
Strategie mit Einzelbehandlungen anstelle ganzheitlicher nachhaltiger Therapie

12 DIVERS DENKEN
Fundamentale Geschlechterungleichheit im professionellen Fotojournalismus

13 GEBALLTE ERFAHRUNGEN
Ein Diversity Guide der NdM für die tägliche Praxis

14 KINDER, KÜCHE, KONFERENZ
In der Coronakrise wachsen bestehende Ungleichheiten weiter

15 SCHON ENTDECKT? QAMAR

16 ENTDECKE DIE MÖGLICHKEITEN!
Diversity – ein Gewerkschaftsthema? Fragen an Tina Groll, Bundesvorsitzende der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di

MEINUNG

4 BILDKRITIK
Livestream am physischen Ort

5 MEHR FRAGEN ALS ANTWORTEN

MEDIENWIRTSCHAFT

18 DAS IMPERIUM BRÖCKELT
Bertelsmann: Gruner+Jahr und RTL im Fusionsfieber

20 NICHT AUF AUGENHÖHE
Die Deutsche Welle soll nach außen repräsentieren, doch innen kriselt es

GEWERSCHAFT

22 DIE DJU – EIN ANGEBOT ZUR MITGESTALTUNG
70 Jahre Liebe zu gutem Journalismus und Stärke im Tarifkampf

Foto: Christian von Polentz

INTERNATIONAL

26 DIE STIMME ERHEBEN FÜR JULIAN ASSANGE
Initiative für die Freilassung des Wikileaks-Gründer

28 AUS FÜR FREELANCER IN PRESSE UND KULTUR
Kuba: Kritische Künstler*-innen und Journalist*innen im Hausarrest

29 AKTION FÜR SHERWAN SHERWANI, NORDIRAK

TARIFE UND HONORARE

30 BESTEHEN AUF TARIFERHÖHUNGEN
Öffentlich-rechtlicher Rundfunk weiter unter Druck von Politik und Lobbyisten

VER.DI UNTERWEGS

31 TRAUER UM MANFRED HARTUNG

31 MITBESTIMMUNG
Freie in die Personalräte

31 IMPRESSUM

PODCAST SPEZIAL ZUR RUNDFUNKPOLITIK

IM MÄRZ 2021:
BLOCKADE GEBÜHRENERHÖHUNG
Alle M-Podcast unter
https://mmm.verdi.de/podcast/

EIN BLICK INS VER.DI-NETZ LOHNT:

https://selbststaendige.verdi.de/
https://dju.verdi.de
https://rundfunk.verdi.de

Karikatur: toonpool/Schwarwel

Foto: Kay Herschelmann

Divers denken und arbeiten

Der Hype um das Gendersternchen, auch als Sorge um die deutsche Sprache und die Kultur deklariert, hat in den letzten Wochen Fahrt aufgenommen. Im aktuellen Fokus von „M Menschen Machen Medien 1/2021“ zum für uns wichtigen Thema „Diversität im Journalismus“ spielt er keine Rolle. Bevor ich sage warum, dennoch ein kurzes Wort dazu. ver.di hat sich vor einiger Zeit für eine gendergerechte Sprache mit dem Sternchen entschieden. So findet es sich auch in M, mitunter gepaart mit der Ausschreibung weiblicher und männlicher Formen. Auch M erhält dazu Post von Leser*innen. Dabei geht es bis zur Weigerung, unsere Sternchen-Texte zu lesen. Nicht der Inhalt des Beitrages interessiert, sondern das missfallende Erscheinungsbild!

Und damit bin ich schon beim „Warum“. Unser Magazin setzt andere Prioritäten, wenn wir Diversität und Gleichberechtigung im Journalismus – für eine demokratische Gesellschaft – in den Fokus stellen. Frauen und andere „Minderheiten“ bilden die Mehrheit in der deutschen Gesellschaft, aber nicht im Journalismus, heißt es in M. Aber das Bewusstsein dessen wächst. Die Debatte nimmt zu, wozu durchaus der schwierige und notwendige Diskurs um eine bis dato allein männlich geprägte Sprache gehört. Veränderungen sind sichtbar. Dennoch zeigen aktuelle Studien und unzählige Beispiele aus der Praxis (S. 6) auch, wie groß die Defizite sind. Viele Medien sind weit entfernt von gleich vielen Frauen in den Chefetagen, von mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Redaktionspersonal (S. 7). Und auch die Benachteiligung etwa von Bewerber*innen aufgrund ihrer „sozialen Herkunft“ lohnt nähere Betrachtung (S. 10). Die Sensibilität gegenüber anders Denkenden und anders als nach der vermeintlichen Norm Lebenden ist in deutschen Redaktionen ausbaufähig. Diskriminierende Bilder, häufig mit Hilfe von Klischees etwa bei Menschen mit Handicap oder Falschdarstellungen über Transgender prägen viele Medienbeiträge (S. 9). Leider zeigt Corona einmal mehr, dass bestehende Unterschiede in Krisen wachsen. Sie treffen arme Menschen mehr als reiche und Frauen weltweit mehr als Männer. Das gilt auch für die Frauen in Medienberufen hierzulande (S. 14).

Für die dju gehört das Thema Diversität seit Gründung zum demokratischen Selbstverständnis, betont dju-Bundesvorstandsvorsitzende Tina Groll im M-Interview (S. 16/17) und plädiert für mehr Vielfalt in der Gewerkschaft und in den Redaktionen. Wenn die dju in wenigen Tagen ihren 70. Geburtstag feiert, ist sie nach wie vor „ein Angebot zur Mitgestaltung“, wenn es um guten Journalismus und um einen starken Tarifkampf geht (S. 22–25).

Karin Wenk, verantwortliche Redakteurin

Bildkritik

Bildkritik ist die neue Kolumne von Menschen Machen Medien. Der Journalist und Kommunikationswissenschaftler Felix Koltermann diskutiert dort in regelmäßigen Abständen den Umgang publizistischer Medien mit fotografischen Bildern.

SPIEGEL Panorama

Trauerfeier im Livestream

»Meine Cousine blickte in die Kamera und sagte: ›Julia, das ist für dich‹«

Julia Heffter konnte wegen der Pandemie nicht zur Beerdigung ihres Vaters reisen. Also verfolgte sie die Zeremonie im Internet. Wie fühlt sich so ein Abschied an?

Von Kristin Haug
21.02.2021, 17.31 Uhr

Vorbereitung für eine Live-Übertragung einer Bestattung Foto: Thomas Kronsteiner / Getty Images

Das Bild war gut. Nichts ruckelte, selbst über eine so große Distanz. Julia Heffter sah ihre Verwandten in der Trauerhalle in Hamburg, all

Screenshot: Felix Koltermann

Livestream mit physischem Ort

Es gibt kaum einen gesellschaftlichen Bereich, der nicht von der Pandemie betroffen wäre. Auch Bestattungen gehören dazu. Welche Schwierigkeiten es mit der Bebilderung eines Artikels zu diesem Thema geben kann, zeigt ein Beispiel aus dem „Spiegel“.

Für *Spiegel* Plus Abonnent*innen publizierte *Der Spiegel* am 21. Februar 2021 einen Artikel über das Thema „Trauerfeier im Livestream“. Aufhänger ist die Erfahrung einer Frau aus Neuseeland, Julia Heffter, die aufgrund der Pandemie nicht zur Beerdigung ihres Vaters nach Hamburg reisen konnte. Zum Text wählte die Redaktion eine Fotografie, die im unscharfen Hintergrund einen Diakon vor einer Kirchentür zeigt, während das auf einem Stativ montierte, scharf abgebildete Handy-Display die Szene inklusive eines Sargs noch einmal aus weitwinkliger Perspektive zeigt. In der Bildunterzeile heißt es „Vorbereitung für eine Live-Übertragung einer Bestattung“. Als Credit ist „Thomas Kronsteiner / Getty Images“ angegeben. Fatal ist, dass es sich bei Bild und Text nicht um das gleiche Ereignis handelt.

Eine Recherche des Originalbildes bei Getty Images ergibt, dass die Szene im März 2020 in Wien aufgenommen wurde. Zu sehen sind der Diakon Otmar Gindl und Mitarbeiter des Unternehmens Himmelblau bei der Probe für eine Bestattung. Wir sehen also keine Szene aus Hamburg mit dem Bestatter Christopher Kleinert. Auch andere Details stimmen nicht: So ist die Fotografie vor einer Kirche entstanden, nicht in einer Trauerhalle und es ist ein Sarg und keine Urne zu sehen. Und in Wien kommt ein Smartphone, in Hamburg ein Tablet zum Einsatz. All dies zeigen die 22 Bilder, die der Fotograf Thomas Kronsteiner anfertigte und über die Agentur in der Rubrik „Editorial“ verbreibt. Somit ist auch klar, dass es sich in diesem Fall nicht um Stockmaterial handelt, sondern um Material zur redaktionellen Verwendung, das *Der Spiegel* hier für eine symbolische Illustration nutzt, ohne dies kenntlich zu machen.

Aufschlussreich ist auch die textliche Rahmung des Bildes. Passend zum Thema Livestreaming gibt es in den begleitenden Textteilen eine ganze Reihe von Bezügen zum Thema Bild. Die Überschrift „Meine Cousine blickte in die Kamera und sagte: ‚Julia, das ist für Dich‘ “ etwa ist ein Zitat der Protagonistin des Artikels. Und der Artikel selbst beginnt mit den Worten „Das Bild war gut. Nichts ruckelte, selbst über eine so große Distanz“, die ebenfalls den Schilderungen Heffters entstammen. So wird versucht auf der narrativen Ebene etwas miteinander zu verweben, was real nichts miteinander zu tun hat. Und während das Handybild auf der Fotografie tatsächlich gut ist, besteht zur Überschrift eine erhebliche Bild-Text-Schere: Denn nicht die Cousine blickt in die Kamera, sondern ein Mann in Kirchentracht.

Welche Optionen hätte die *Spiegel*-Redaktion gehabt? Neben der Option, ein*e Fotograf*in zu den Protagonist*innen zu schicken oder deren privates Bildmaterial zu verwenden, hätte vor allem die Kontextualisierung der gewählten Fotografie anders aussehen müssen. Auch wenn aus der Bildunterschrift zumindest ein gewisses Bemühen herauszulesen ist, mit den Stichworten „Vorbereitung“ und „Live-Übertragung“ einige Informationen des Originalbildes aufzugreifen, ist dies bei weitem nicht ausreichend. Mit dem Ort und den Namen der Protagonisten werden entscheidende Informationen weggelassen. Und vor allem wird nicht klargestellt, dass die Redaktion das Bild als symbolische Illustration nutzt. Eine kreativ formulierte Bildunterschrift hätte dies lösen können, oder wie so oft der einfache Zusatz „Symbolfoto“.

Felix Koltermann <<

Mehr Fragen als Antworten

Die Bundesbeauftragte für Kultur und Medien Monika Grütters hat am 4. März 2021 ein Eckpunkte-Papier zur Wiedereröffnung des Kulturbetriebs unter Pandemiebedingungen vorgelegt. Dies stößt beim Hauptverband deutscher Filmtheater (HDF) auf Unverständnis, denn bei 50 Prozent Auslastung im Saal ist die Maskenpflicht ein tragendes Element des Konzepts. Und dann kollidieren auch noch die neusten Beschlüsse der Bund-Länder-Konferenz mit dem Eckpunktepapier.

Christine Berg, Vorstandsvorsitzende des HDF, grollt: Eine Maskenpflicht am Platz sei nicht akzeptabel. Im nicht staatlich subventionierten Kinobetrieb sei der Verzehr von Speisen und Getränken während des Kinobesuchs eine zwingende Voraussetzung, um wirtschaftlich arbeiten zu können. Berg mag hierbei vor allem an die Multiplex-Kinoketten denken, die publikumsträchtige Filme aus den großen Hollywood-Studios zeigen. Seit Beginn der Blockbuster-Ära gilt in der Kinobranche ein globales Geschäftsmodell, das nun pandemiebeding droht, aus den Fugen zu geraten: Die Einnahmen durch den Verkauf der Kinotickets fließen um die 50 Prozent an die Verleihunternehmen, die vorab in den Einkauf der Filmrechte und seine Vermarktung investiert haben. Die Multiplexe finanzieren sich hingegen vor allem aus dem Verkauf von Snacks und Getränken, denn deren Fixkosten für den Unterhalt des Hauses gestalten sich wesentlich höher als etwa für die Betreiber*innen kleinerer Kinosäle.

Dazu gehören auch Programmkinos. Sie haben derzeit kaum zu fürchten, dass ihre vorwiegend gezeigten Arthouse-Filme parallel zum Kino via Streaming-Dienst starten – wie von den Hollywood-Studios für einige Blockbuster bereits angekündigt. Wie lange sich das mit der Pandemie eingeschlichene Streaming-Virus in den Wohnzimmern hält, bleibt zudem fraglich. Das Publikum dürfte mittlerweile digital übermüdet sein. Es dürstet nach der großen Leinwand und einem differenziert hörbaren Sound. Dies hat zuletzt das rege Echo auf den Aktionstag „Kino leuchtet" gezeigt: Am 28. Februar gingen bundesweit in den Foyers von 300 Filmtheatern die Lichter an. Und nicht zu vergessen: Das Kino ist ein Kulturort, wo sich Menschen begegnen und sich über das gemeinsam Gesehene austauschen können.

Doch das Leuchtsignal der Kinobetreiber*innen mit ihren Beschäftigten hat die Entscheidenden in der Politik nicht unbedingt erhellt. Die in der Bund-Länder-Konferenz jüngst beschlossenen Kriterien für die Wiedereröffnung der Kinos – alles unter Einhaltung der Hygiene- und Lüftungsregeln – stiften Verwirrung: Man darf ohne Maske mit einem tagesaktuellen negativen Corvid19-Schnelltest zwar ins Kino, aber nur wenn ein Inzidenzwert zwischen 50 bis 100 vorliegt. In dem einen Bundesland gilt der Landesdurchschnitt, in dem anderen ist der Landkreis maßgeblich. Doch wie sollen die Kinos die Testkontrollen überhaupt handhaben? Gilt ohne eine Maskenpflicht weiterhin eine maximale Auslastung der Säle bis zu 25 Prozent und die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 Metern zwischen den Besucher*innen? Und was ist mit dem Eckpunktepapier, das eine Maskenpflicht empfiehlt? Mehr Fragen als Antworten – eine sinnvolle Strategie sieht anders aus. **Andrea Wenzek** <<

Andrea Wenzek
Freie Journalistin in Frankfurt/Main

Foto: privat

Anzeige

Frauen und andere „Minderheiten“ bilden die Mehrheit in der deutschen Gesellschaft, aber nicht im Journalismus. Das Bewusstsein für Unterscheidungen nach Geschlecht, Ethnie oder sexueller Orientierung wächst – auch auf Druck von zivilgesellschaftlichen Initiativen wie ProQuote, Neue deutsche Medienmacher-*innen, Leidmedien oder Lesben- und Schwulen-Verband. Sie alle setzen sich dafür ein, Menschen gleichberechtigt zu behandeln.

Vielfältig, fair und chancenreich

Von Bärbel Röben

Im Journalismus hapert es immer noch an Sensibilität für Diversität. Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten sind durch ihren gesetzlichen Auftrag dazu verpflichtet, private Sender und die Presse nicht. Doch wenn der ARD-Senderverbund sich zu Integration und Vielfalt bekennt, verweist er zumeist auf Beispiele aus dem WDR. Dort lieferte Ursula von Welser 1976 erste empirische Daten zu Frauen im Sender, 1985 wurde Arzu Toker erste „Ausländervertreterin“ im WDR-Rundfunkrat, 2001 gab es mit Aysim Alpman die erste „Beauftragte für Kulturelle Vielfalt“ und 2007 wurde erstmalig eine Rezeptionsstudie „Migranten und Medien“ erstellt.

Mehr Gespür für Rassismus ...

Aber auch der WDR muss beim Umgang mit Diversität noch einiges dazu lernen, wie die Talkrunde „In letzter Instanz“ am 29. Januar zeigte. Thomas Gottschalk und drei andere weiße Promis werteten dort sensiblen Sprachgebrauch gegenüber Sinti und Roma als „lächerlich“ und es hagelte scharfe Kritik: Die Sendung erwecke den Eindruck, sie wolle „mit Antiziganismus und dümmlichen Auftritten Quote machen“. Hinter der plump-arroganten Abhandlung von Rassismus im WDR-Talk vermuten einige eine veränderte Publikumsorientierung: „Der WDR schmeißt sich seit einigen Jahren so aufdringlich an das deutsche Wutbürgertum heran, dass es mitunter bizarre Züge annimmt“, kommentierte Matthias Schwarzer vom Redaktionsnetzwerk Deutschland die Gesprächsrunde und verwies auf die „Umweltsau“-Satire 2019, für die Intendant Tom Buhrow sich voreilig beim vermeintlichen Publikum entschuldigte, als diese von einem rechten Shitstorm attackiert wurde. Mit Blick auf die vielen „weißen Gesichter“ in Redaktionen meinte *taz*-Medienredakteurin Anne Fromm, dass mehr Diversität helfen könne, rassistische Denkmuster wie in der „Letzten Instanz“ zu vermeiden. Aber eine Kollegin mit Migrationsgeschichte allein könne nicht „die Ras-

Raul Krauthausen, Aktivist und Moderator

Julia-Niharika Sen ist seit Januar die „Neue“ bei den Tagesthemen

Kamerafrau im ZDF-Morgenmagazin (Archiv 2017)

Foto: Anna Spindelndreier

Foto: NDR/Morris Mac Matzen

Foto: Murat Tueremis

Foto: Christian v. Polentz

Foto: Hermann Haubrich

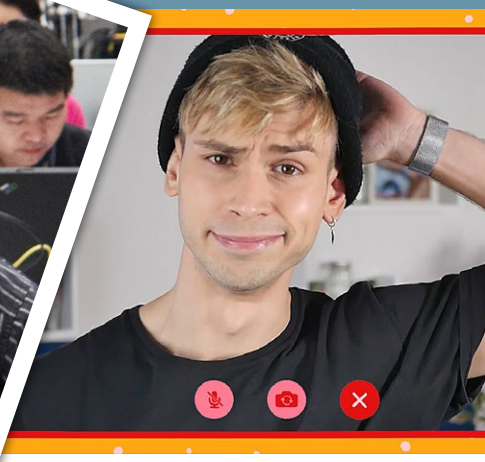


Foto: SWR

sismus-Warnampel für die gesamte Redaktion“ sein. Menschen mit Einwanderungsgeschichte müssen stärker im Redaktionspersonal vertreten sein, damit sie Einfluss nehmen können auf die Ansprache eines diversen Publikums, das vielfältigere Medienbilder und mehr Gespür für Rassismus erwartet.

Aber auch die Sensibilität für Sexismus, Homophobie oder Islamophobie, Antisemitismus oder Antiziganismus ist in deutschen Redaktionen noch ausbaufähig, damit Menschen unterschiedlicher Identitäten durch inklusiven Journalismus gesellschaftlich als zugehörig markiert werden. Wenn sie etwa nach Ethnie, Geschlecht, Alter, Schichtzugehörigkeit, Religion oder körperlicher Konstitution in einzelne Schubladen sortiert werden, fördert das Klischees von der kopftuchtragenden Muslima, dem faulen Arbeitslosen, der tapferen Rollstuhlfahrerin oder dem türkischen Gemüsehändler. Werden diese unterschiedlichen Zuschreibungen dann noch hierarchisch sortiert, dann bedeutet das eine strukturelle Diskriminierung in den Medien und in der Lebenswelt – mit realen Folgen, etwa bei Wohnungs- oder Jobsuche. Beim Zusammenwirken von Diskriminierungsformen dominiert meist eine – wie etwa im Fall der muslimischen Migrantin, die trotz telefonischer Zusage den Praktikumsplatz in der Redaktion nicht erhielt, weil sie ein Kopftuch trug.

Um Diskriminierungen wie diese zu verhindern, gibt es seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG. Aber auch hier liegt die – wenn auch erleichterte – Beweislast bei den Benachteiligten und nicht bei denen, die sich unfair verhalten. Erfolgversprechender als das Einfordern von Menschenrechten erscheint der Ansatz, den ökonomischen Nutzen von Diversität hervorzuheben. „Ethische Argumente ziehen weniger, als wenn man sagt: Euch läuft das Publikum weg“, meint etwa Konstantina Vassiliou-Enz, Geschäftsfüherin der Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM). Auf dem jüngsten Bundeskongress des Vereins betonte Journalismusprofessorin Alexandra Borchardt denn auch mit Blick auf Verlage, die zur Bewältigung der Zeitungskrise auf Digitalisierung setzen: „Vielfalt ist der Kern der digitalen Transformation.“ Redaktionen sollten sich auf „ihre eigene Stärke besinnen“ und „die vielfältigen Publika“ vor Ort besser ansprechen.

Diversen Stimmen Raum geben

Ein vielfältiges Publikum kann man mit Themen ansprechen, die es betreffen, muss aber auch Identifikationsmöglichkeiten bieten, wie es etwa der WDR in einer Werbekampagne für die „Lokalzeit“ macht. So ist auf dem Plakat für die Duisburger Ausgabe die Reporterin Chadia Hamadé zu sehen. Die Vielfalt der Bevölkerung solle sich in den Redaktionen widerspiegeln, forderte *taz*-Kolumnistin Ronya Othmann im April 2019 mit Nachdruck: „Wenn nicht jetzt diversen Stimmen Raum gegeben wird – wann denn dann? Jetzt, da die antidemokratischen rechtsnationalen Kräfte in unserem Land erstarken, so wie überall in Europa. Jetzt, da es wieder salonfähig geworden ist, ‚deutsch‘ mit einer völkischen Idee von genetischer Abstammung zu verbinden. Jetzt, da wir täglich mit der Frage konfrontiert sind, wie dieses Land sein soll – und was Deutschsein bedeutet.“

Und was Menschsein in seiner Vielfalt bedeutet, lässt ein Blick auf die immer noch recht homogen mit weißen Akademikern besetzten Redaktionen nur erahnen. Bereits in den 1970er Jahren starteten Journalistinnen ihren langen Marsch für Gleichberechtigung und erstritten Frauenbeauftragte und Gleichstellungspläne. Bei der *tageszeitung* gab es bereits 1980 eine Frauenquote, die 1993 im Redaktionsstatut verankert wurde.

Der Verein „ProQuote Medien“ erhebt seit 2012 den „Frauenmachtanteil“ und untersucht regelmäßig, wieviele Frauen in den Chefetagen der Print-Leitmedien und ihren Online-Ausgaben sitzen.

Eva Brillke und Annemarie Görne zum Journalistentag 2009

Blick ins Pressecenter der Telekom Hauptstadtrepräsentanz (Archiv)

Kostas Dennis Weiß, einer der Hosts bei „Losgefragt“ vom SWR

Morgenmoderator*innen Antonia Kaloff und Stephan Michme vom MDR

Foto: MDR/Mandy Stappenbeck

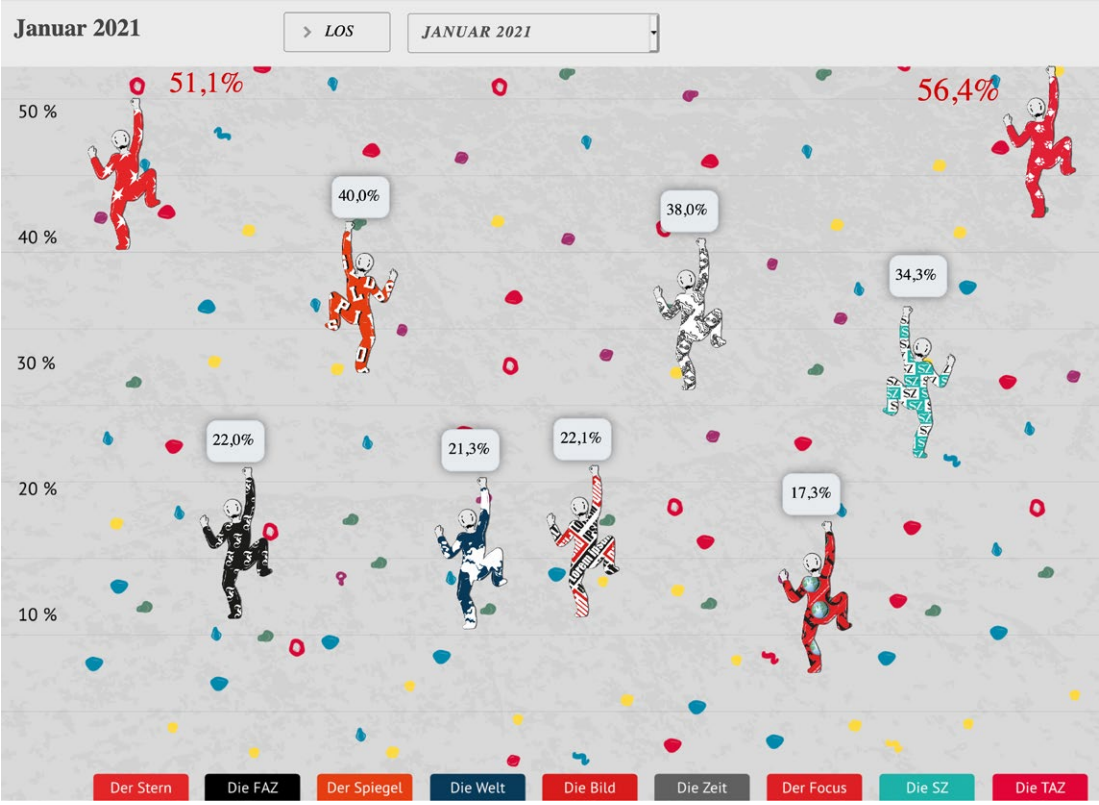
Beim jüngsten Ranking im Januar 2021 überholte die *taz*, die erstmalig dabei ist, denn auch mit einem Frauenmachtanteil von 56 Prozent den bisherigen Gipfelstürmer *Stern*, bei dem Führungspositionen zu 51 Prozent mit Frauen besetzt sind. Der *Focus* bildete mit 17 Prozent wiederum das Schlusslicht. Die 50-Prozent-Marke überschritten bisher nur die Deutsche Welle mit 52 Prozent und der Rundfunk Berlin-Brandenburg mit 51 Prozent. Das geht aus einer Rundfunkstudie von „ProQuote" hervor, die 2018 für alle öffentlich-rechtlichen Anstalten einen Durchschnittswert von 38 Prozent Frauenmacht-Anteil feststellte, während die privaten Sender sich „nicht in die Karten schauen" ließen. Als 2019 die Regionalzeitungen unter die Lupe genommen wurden, gab es ein erschreckendes Ergebnis: Frauen in den Redaktionsspitzen kommen dort nur auf einen Anteil von 7,4 Prozent!

Mit dem Slogan „Wir sind die Hälfte und wir wollen die Hälfte der Macht" fordert „ProQuote Medien" 50 Prozent weibliches Führungspersonal in Redaktionen und Medienhäusern. Inszwischen machen sich auch Frauen in anderen Medien- und Kulturbranchen für eine Frauenquote von 50 Prozent stark. „Pro Quote Film" setzt sich für die Gleichstellung von filmschaffenden Frauen ein – etwa Regisseurinnen, Kamerafrauen oder Schauspielerinnen und „Pro Quote Bühne" für Frauen in allen künstlerischen Theater-Ressorts.

Menschen mit Migrationsgeschichte machen in Deutschland mehr als ein Viertel der Bevölkerung aus – mit steigender Tendenz, besonders in der jüngeren Generation. Doch in den Redaktionen kommen sie auf nur fünf bis zehn Prozent. Deshalb schlägt der 2008 gegründete Verein Neue deutsche Medienmacher*innen eine Quote von 30 Prozent Journalistinnen aus Einwanderungsfamilien vor, die bis 2030 erreicht werden soll. Im Mai 2020 veröffentlichten die NdM eine Studie zur Diversität in den reichweitenstärksten Medien. Im Fokus standen die Chefredakteur*innen, da sie durch Personalentscheidungen die Vielfalt in ihren Redaktionen beeinflussen. In 122 Medienhäusern von *Aachener Nachrichten* bis ZDF haben nur sechs Prozent, d. h. acht von 126 Chefredakteur*innen eine Migrationsgeschichte, wobei es sich um sechs Männer und zwei Frauen handelt. Sie alle wünschen sich Vielfalt in der Redaktion, verweigern sich aber einer gezielten Diversity-Strategie auf einer belastbaren Zahlenbasis.

Verbindliche Zielmarken fehlen

Nach einer vergleichenden Studie der ARD-Medienforschung zum öffentlich-rechtlichen Rundfunk, der qua Auftrag zu Vielfalt verpflichtet ist, liegt Deutschland bei der Umsetzung von Diversity weit hinter angelsächsischen Ländern. Während BBC & Co den Nutzen von Vielfalt in Programm, Personal und Publikum erkennen und durch gezieltes Diversity Management eine gesetzlich verpflichtende Unternehmensstrategie umsetzen, beruht in Deutschland vieles auf Freiwilligkeit und erschöpft sich in Einzelmaßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen und Diskriminierungen. Verbindliche Zielmarken gibt es hierzulande nur für Frauen (in Förderplänen) und Menschen mit Behinderungen (gesetzliche Regelung). In den angelsächsischen Rundfunkanstalten sind dagegen auch verpflichtende Quoten für zwei weitere Gruppen festge-



Eine animierte Infografik auf pro-quote.de

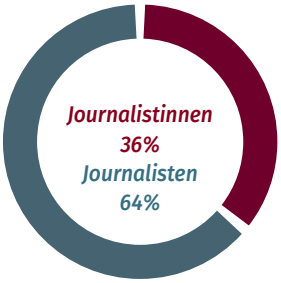
Beginnend mit Februar 2012 zählt und vergleicht ProQuote Medien die Frauenanteile in journalistischen Führungspositionen. Die Zählungen erfolgen auf Grundlage der Print- und Online-Impressen, wobei nach Hierarchie-Ebenen gewichtet wird: Je höher die Position, desto größer die Machtfülle.

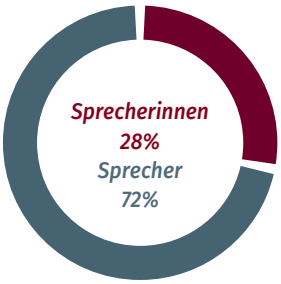
ProQuote Medien fordert, die Hälfte der journalistischen Spitzenpositionen weiblich zu besetzen.

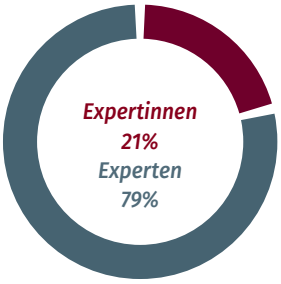
(Screenshot: proquote.de)

Auch im Fernsehbereich Information ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen als Hauptakteur*innen extrem unausgeglichen

Quelle: MaLisa Stiftung







legt: die BBC gab für ethnische Minderheiten 15 Prozent bis 2020 vor und für lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgeschlechtliche und intergeschlechtliche, kurz: LSBTI-Menschen eine Zielmarke von 8 Prozent, die bereits 2018 mit etwa 11 Prozent überschritten wurde.

Für Menschen mit Handicap gibt es in Deutschland schon lange Regelungen nach dem Schwerbehindertengesetz. Danach müssen Unternehmen fünf Prozent ihrer mehr als 20 Arbeitsplätze mit Menschen besetzen, die eine Behinderung haben – oder eine Ausgleichsabgabe zahlen. „Die meisten kaufen sich frei", sagt Judyta Smykowski, Chefredakteurin des Online-Magazins „Die Neue Norm" und Projektleiterin bei „Leidmedien". Das Projekt des Vereins „Sozialheld*innen" will Redaktionen für eine Berichterstattung auf Augenhöhe, jenseits von Klischees der „an den Rollstuhl Gefesselten" oder „trotz ihrer Behinderung Erfolgreichen" sensibilisieren. Angesichts solcher Schlagzeilen kämen bei Arbeitgeber*innen nämlich Zweifel auf, ob die behinderte Bewerberin für den Job wirklich geeignet ist, meint die „Leidmedien"-Aktivistin.

Außer diskriminierenden Medienbildern gebe es viele strukturelle Hürden auf dem Weg in den Journalismus. „Unbezahlte Praktika und Studium muss man sich schon leisten können", so Smykowski. Da sei es hilfreich, die Einstellungskriterien zu ändern – etwa nicht mehr ein Hochschulstudium zu fordern, sondern darauf zu schauen, Menschen mit unterschiedlichen Lebensgeschichten und Perspektiven einzustellen. So verlangen etwa NDR, WDR und HR für ein Volontariat inzwischen kein Studium, sondern nur noch Abitur. Im HR liegt der Anteil der Beschäftigten mit einer Behinderung mit 9 Prozent weit über der geforderten Quote. Das Funkhaus wurde mit barrierefreien Arbeitsplätzen ausgestattet. So bekommt eine behinderte Journalistin z. B. einen umgerüsteten Dienstwagen, mit dem sie zum Termin fahren kann.

Falschdarstellungen über Transgender

Im Vergleich zu den meisten anderen marginalisierten Gruppen sind LSBTI-Menschen nicht sichtbar – es sei denn, sie outen sich. Bisher taten das nur einzelne wie Journalistin Dunja Hayali oder Kabarettistin Maren Kroymann. Nun startete eine Gruppe von 185 Schauspieler*innen die Kampagne #actout. Am 5. Februar erschien im *SZ-Magazin* ihr Manifest, in dem sie mehr Anerkennung für Menschen unterschiedlicher Geschlechteridentität und sexueller Orientierung in Theater, Film und Fernsehen fordern – weg von homophoben Stereotypen. „Tatort"-Kommissarin Ulrike Folkerts wurde zum Beispiel für eine Mutterrolle gecastet, „aber als die Regisseurin erfuhr, dass ich lesbisch bin, hat sie mir abgesagt." Deshalb rieten die eigenen Agent*innen, sich lieber nicht öffentlich zu outen.

Markus Ulrich, Sprecher des Lesben- und Schwulenverbands in Deutschland (LSVD) dagegen ermuntert: „Jedes Coming out ist gut!" Es helfe den Betroffenen im heteronormierten Arbeitsumfeld unbefangener zu leben, biete der LSBTI-Community Role Models und führe bei anderen zu Irritationen und zumeist zu mehr Offenheit. Beim breiten Medienpublikum könne so mehr Verständnis, Wissen und gesellschaftliche Akzeptanz befördert werden. Wer sich nicht outet, hat auch kaum Einfluss auf die Berichterstattung. Viele schlagen aus „Angst, sich verdächtig zu machen, keine LSBTI-Themen vor". Und so schreiben andere – etwa über einen angeblichen „Transgender-Hype". Danach kommen „Kinder aus Langeweile auf die Idee, trans zu sein", erklärt Markus Ulrich den Tenor der reißerischen Artikel, die Transgeschlechtlichkeit als Modetrend darstellen – „extrem abwertend, unsensibel und mit vielen Falschdarstellungen". Da heißt es z. B. jemand werde „plötzlich zur Frau oder zum Mann umgewandelt", obwohl Trans-Menschen den Prozess eher als „Angleichung an ihre vielleicht lange Zeit verheimlichte Geschlechtsidentität" erlebten.

Eine Quote für LSBTI-Menschen fordert die Queer Media Society (QMS), ein 2018 gegründetes Netzwerk queerer Medienschaffender. Da sich mehr als 7,4 Prozent der Menschen in Deutschland als lesbisch, schwul, bisexuell oder trans verstehen, sie aber in den Medien nur 0,2 Prozent der Charaktere ausmachen, verlangt die QMS, „dass 7 Prozent des turnusmäßigen Outputs aller Medien-Produktionen" mit entsprechenden Inhalten und -Akteur*innen belegt werden".

Das Bewusstsein für mehr Diversität wächst in deutschen Medienhäusern. So haben z.B. Springer, Bertelsmann, RTL, SAT1ProSieben, Deutsche Welle, ZDF und alle ARD-Anstalten die „Charta der Vielfalt" unterzeichnet, mit der „Unternehmen ihre Produktivität und Innovationskraft durch ein wertschätzendes Arbeitsumfeld" erhöhen wollen. In allen ARD-Anstalten gibt es inzwischen Diversity-Beauftragte. Doch die Selbstverpflichtungen zu mehr Diversity im Journalismus reichen nicht und die meisten zivilgesellschaftlichen Initiativen verstärken ihren Druck, indem sie nicht nur Unterstützung bei Diversity-Maßnahmen wie Checklisten für die Berichterstattung oder Sensibilisierungsworkshops anbieten, sondern zum Teil auch konkrete Zielvorgaben wie eine Quote einfordern. Gleichzeitig treiben sie die Kooperation untereinander voran und vernetzen sich – etwa im „Round Table Diversität in den Medien", der im September 2020 ins Leben gerufen wurde. Die Initiative dafür ging von den NdM und der MaLisa-Stiftung aus, die 2017 bekannt wurde durch die von ihr geförderte Studie zur „Audiovisuellen Diversität". In diesem Jahr soll eine zweite folgen. Nach Auskunft von NdM-Geschäftsführerin Konstantina Vassiliou-Enz planen die Gruppen des Runden Tisches einen gemeinsamen Webauftritt, der von der Google News Initiative finanziell unterstützt werden soll. Bisher gehören außer NdM und MaLisa auch ProQuoteMedien, ProQuote-Film, Leidmedien, LSVD und Queer Media Society zum „Round Table Diversität in den Medien". <<

Elitärer „Stallgeruch“

Gegen die Benachteiligung aufgrund sozialer Herkunft

„Muss zu uns passen!“ Das ist für Personalverantwortliche in Medienhäusern ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl von Bewerber*innen. Da in den Redaktionen überwiegend weiße akademisch gebildete Männer sitzen, haben es die mit einem anderen „Stallgeruch“ schwer – Frauen, Menschen mit Migrationsgeschichte oder Behinderung. Besonders benachteiligt werden diejenigen, die aus einer anderen Gesellschaftsschicht stammen. Diversity Strategien nehmen deshalb nun auch die Vielfaltsdimension „soziale Herkunft“ in den Blick.

„Menschen nach ihrer sozialen Herkunft zu beurteilen ist ein schwerer Fehler, und zwar menschlich und wirtschaftlich gleichermaßen“, meint Ana-Cristina Grohnert, Vorstandsvorsitzende der „Charta der Vielfalt e.V.“. Deutsche Unternehmen gründeten den Verein 2006, um ihre Produktivität und Innovationskraft durch eine vielfältige Belegschaft zu erhöhen. In seiner jüngsten Studie „Diversity Trends 2020“ wurden erstmals Daten zur sozialen Herkunft der Beschäftigten erhoben. Von 580 befragten Führungskräften bestätigte etwa die Hälfte, sie hätten schon einmal beobachtet, dass Mitarbeiter*innen aufgrund ihrer sozialen Herkunft benachteiligt werden – vor allem durch Ausgrenzung in der Kommunikation, aber auch unfaire Bewerbungsverfahren oder Geringschätzung ihrer Leistung.

Hauptursache Armut

In der Studie wird unter „Soziale Herkunft“ familiärer Hintergrund, Jugendsozialisation, Bildung und ethnische Herkunft verstanden. Alles zusammen führe zu einer Diskriminierung, wenn die „versteckten Codes der Eliten“ nicht beachtet werden – sei es bei Kleidungsstil, Hobbys oder Redeweise. Zwei Beispiele: US-Forscher*innen schickten fiktive und bis auf die Hobbys identische Lebensläufe an renommierte Kanzleien und stellten fest, dass Kandidat*innen mit elitären Hobbys wie Segeln, Polo oder klassischer Musik 16mal häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen wurden als andere. Natalya Nepomnyashcha, PR-Beraterin und Gründerin von Netzwerk Chancen berichtete: „Mir ist einmal das Wort ‚geil‘ beim Vorstellungsgespräch rausgerutscht. Der Personaler hat mir im Nachhinein gesagt, dass er nur noch aus Höflichkeit weiter mit mir geredet habe.“ In seinem gutbürgerlichen Wortschatz sei „geil“ ein ungewohnter Begriff, erklärte sie. Das zeige ihm: „Die redet nicht wie ich, die ist irgendwie anders.“ Den Menschen ohne bürgerliche Sozialisation fehlen Beziehungen und Bildungschancen, denn sie lernen nicht den „gehobenen Sprachcode der Eltern, die außerdem kompetenter bei den Hausaufgaben helfen können, die Nachhilfe und Bücher und Tablets bezahlen können, die ein stabileres, weil finanziell abgesichertes Umfeld bieten“, schrieb der Journalist Houssam Hamade. Diese Benachteiligung wegen der sozialen Herkunft sei in Diversity Strategien lange Zeit „ein riesiger blinder Fleck“ gewesen. Die Diskriminierung wegen der Schicht- oder Klassenzugehörigkeit fasst er als „Klassismus“, dessen Hauptursache Armut und Ungleichheit sind, „nicht falsche Einstellungen einzelner Menschen“.

Eine Quote für Arbeiterkinder

Die Chefs der großen Medienunternehmen sind vor allem Männer aus „gutem Hause“, sagte Elitenforscher Michael Hartmann. Die Medienelite stamme zu zwei Dritteln aus den oberen vier Prozent der Bevölkerung. Da ihre soziale Herkunft die Berichterstattung präge, sei es wichtig, mehr journalistischen Nachwuchs aus anderen Gesellschaftsschichten zu gewinnen. Erleichtert werde das durch bezahlte Praktika oder Änderung der bildungsbürgerlichen Anforderungen. „Das effektivste Mittel wäre sicherlich eine Quote für Arbeiterkinder, analog zu der für Frauen“, so Hartmann.

Einiges davon wird bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, die alle die Charta der Vielfalt unterschrieben haben, umgesetzt. „Um Praktika nicht von privaten finanziellen Rahmenbedingungen der Bewerber*innen abhängig zu machen, werden seit 2018 Praktika mit einer Dauer von länger als 12 Wochen vergütet“, wirbt das ZDF. Eine M-Nachfrage zeigt, dass ARD-Anstalten wie HR, WDR und NDR bei Volontär*innen auf einen Studienabschluss verzichten.

So verlangt der NDR lediglich „Abi und journalistische bzw. berufliche Vorerfahrungen“, erläutert Diana Dlugosch, Leiterin der Abteilung „Personal und Führungskräfte“. Denn bei der Rekrutierung von Nachwuchs mit vielfältiger Biografie achte der NDR auch darauf, Menschen unterschiedlicher „soziokultureller und regionaler Herkunft“ zu gewinnen. Allerdings sei es schwierig, das Kriterium „soziale Herkunft“ abzufragen ohne zu stigmatisieren und lasse sich nur aus dem Lebenslauf erschließen. So schreibe der NDR für seine Landesfunkhäuser gerade vier Volontariate mit Schwerpunkt regionale Berichterstattung aus. Man hoffe auf Bewerber*innen mit weniger urban geprägten Lebensläufen, die in der Region aufgewachsen und verwurzelt sind, vielleicht aus anderen sozialen Milieus bzw. Haushalten mit geringem Einkommen stammen.

Das Streben nach „Höherem“ mit Chancen für jedermann. Skulptur am Geneva See-Damm in Montreux (Schweiz)

Foto: 123rf/Roman Babakin

Beim HR wurde außer den Einstellungskriterien auch das Auswahlgremien für Volontär*innen geändert, berichtet Gleichstellungsbeauftragte Sinaida Thiel: „Wo vorher die Direktor*innen die Auswahl getroffen haben, ist jetzt eine divers zusammengesetzte Gruppe – im Hinblick auf Mediengattung, Gender, Alter, ethnische und soziale Herkunft – aus dem Haus damit beauftragt.“ Sie sei zuvor durch Unconscious Bias-Trainings für unbewusste Vorurteile sensibilisiert worden. Das Bewusstsein für Benachteiligungen wegen sozialer Herkunft sei da, „die Zahlen, um das messen zu können, werden gerade entwickelt.“ Der WDR habe bereits vor einigen Jahren „Soziale Vielfalt“ zu einem seiner Diversity-Schwerpunkte gemacht, erklärt Pressesprecherin Kristina Bausch. Der Kontakt mit „anderen Lebens- und Arbeitswelten“ stehe etwa im Fokus des Projekts „WDR Gastspiel“. Beschäftigte des Senders hospitieren für einen Tag bei Unternehmen oder Verbänden, deren Mitarbeiter*innen lernen dann bei einem Besuch die Arbeit im Funkhaus kennen.

Bärbel Röben <<

Diversity auf Rezept

Strategie mit Einzelbehandlungen anstelle ganzheitlicher nachhaltiger Therapie

Eine erste gemeinsame Gesamtstrategie legt die Bundesregierung nun endlich mit dem Nationalen Aktionsplan Integration (NAP-I) vor! Der enthält auch für die Medien viele interessante Angebote, aber es scheint wie „Diversity auf Rezept“. Rezepte muss man nicht einlösen, wenn man Angst vor den Nebenwirkungen hat. Das ist die Krux.

> *„Doch um von der Diversitäts-Armut in den Medien nachhaltig zu genesen, müssen die Medienhäuser mitziehen und bereit sein zu strukturellen Veränderungen.“*

Gegen die Diversitäts-Armut gibt es insgesamt sechs „Verordnungen“, die das Themenforum „Medien“ in einem zweiseitigen Papier als „Kernvorhaben“ aufführt. Zumeist handelt es sich dabei um therapeutische Maßnahmen, da die Probleme – zu wenig Vielfalt in Personal, Programm und Publikum – spätestens seit dem ersten Nationalen Integrationsplan 2007 hinlänglich bekannt sind. Für das Kernvorhaben zu „Interkulturalität und Diversität in Film und Fernsehen“ wird aber zunächst noch eine Diagnose verordnet. Durch eine erste umfassende Befragung „Vielfalt im Film“ sollen Diversität und Diskriminierungen vor und hinter der Kamera sichtbar gemacht werden.

Wie hier sind zumeist zivilgesellschaftliche Organisationen Projektträgerinnen. Die Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM) bieten gleich mehrere Heilbehandlungen an. Die „Stärkung von Diversity-Kompetenz im Journalismus“ zielt auf ein bewussteres Personalmanagement und für Neuzugewanderte bauen sie die Community-Plattform „Together in Germany“ auf. Flankierend dazu will die Bundesregierung die Arbeit des „netzwerk medien.vielfalt!“ fördern, dass im Sommer 2020 von Medienmacher*innen mit Flucht- oder Migrationserfahrung gegründet wurde. Als „soziale Medien“ auf ihren Umgang mit Diversität durchleuchtet wurden, entdeckte man auch gefährliche Hass- und Hetze-Tumore, die gesellschaftliche Spaltung anheizen. Deshalb besteht ein weiteres Kernvorhaben aus Trainings und Angeboten des „No Hate Speech Movement“, das seit 2016 von den NdM koordiniert wird und dem Verbundprojekt NO HATE, das Tools gegen Hassrede entwickelt. Per Rezept gibt es auch Fortbildungen für „die differenzierte und sachbezogene Berichterstattung über Migration und Integration“. Informationen zum Thema bietet der Mediendienst Integration bereits seit 2012. Nun entwickelt er zusammen mit dem Dortmunder Erich-Brost-Institut eine E-Learning-Plattform als Aus-und Weiterbildungsangebot, auf die alle Journalist*innen in Deutschland zugreifen können.

Gut, dass es so viele engagierte zivilgesellschaftliche Initiativen gibt, die Therapiemaßnahmen übernehmen! So kann eine lange Liste von durchaus sinnvollen Verordnungen angeboten werden. Doch um von der Diversitäts-Armut in den Medien nachhaltig zu genesen, müssen die Medienhäuser mitziehen und bereit sein zu strukturellen Veränderungen. Das würde zum Beispiel bedeuten, dass weiße Männer und Frauen auch Positionen und damit Macht aufgeben. Zudem sollten Mitarbeitende auf allen Ebenen für mehr Vielfalt sensibilisiert werden – auch die alten Hasen, in den Chefsesseln oder teuer eingekaufte Promis, die in die Rassismusfalle tappen.

Aber eine so radikale Therapie wollten sie offenbar nicht, die Vertreter*innen aus öffentlich-rechtlichen und privaten Rundfunksendern, aus Medienhäusern und -verbänden. Sie machen fast die Hälfte der 42 Mitglieder des Themenforums „Medien“ aus, in dem man sich schließlich auf die sechs Projekte einigte – allerdings ohne irgendeine Verpflichtung! Deshalb wundert es auch nicht, dass über eine Evaluation bzw. ein Nachhalten dieser Kernvorhaben angesichts der endenden Legislaturperiode nichts entschieden worden ist. Es scheint somit noch ein weiter Weg bis zur Erkenntnis, dass nur eine ganzheitliche Therapie helfen kann.

Bärbel Röben <<

Divers denken

Fundamentale Geschlechterungleichheit im professionellen Fotojournalismus

Foto: Andi Weiland

Hamburg: Hinter den Kulissen beim Fotoshooting. Anna Spindelndreier (im Foto links) arbeitete 2017 in einem freien Fotoprojekt zum Thema „kleinwüchsige Frauen im Beruf".

Selbst kurze Textmeldungen haben hunderte Zeichen zur Verfügung, um Informationen zu vermitteln. Die journalistische Bildkommunikation hingegen basiert meist auf einem Einzelbild. Dies stellt extreme Anforderungen an Bilder. Neben der Aufmerksamkeitslenkung und der Informationsvermittlung gehört dazu auch, gesellschaftliche Vielfalt abzubilden. Mit dem Bildinhalt ist in Bezug auf Diversität in der journalistischen Bildkommunikation bereits ein wichtiger Faktor benannt, zu dem die Fotograf*innen, die Bildsprache und der Kontext hinzukommen. Für alle Bereiche ist zu fragen, wie gesellschaftlicher Vielfalt Rechnung getragen werden kann.

Die Fotografin Anna Spindelndreier kennt das Thema Diversität nur zu gut, und zwar aus verschiedenen Perspektiven. Als freie Bildredakteur*in war sie selbst mit der Herausforderung konfrontiert, abstrakte Themen zu visualisieren und Themenabwägung mit Diversität in Einklang zu bringen. Als freie Fotograf*in hat sie sich auf Menschen mit Behinderung fokussiert. Ihren Kleinwuchs hat sie quasi zum Markenzeichen gemacht. „Mir erschien dies der Weg des geringsten Widerstands" sagt sie. Vor dem Berufseinstieg fehlten ihr Vorbilder um ihren Traum, Fotografin zu werden, umzusetzen. Dies teilt sie mit anderen Kolleg*innen, die von der Gesellschaft marginalisierten Gruppen angehören.

Die Bedeutung von Fotografie und Diversität liegt darin begründet, dass die Menschen sich über die journalistische Bildkommunikation ein Bild von der Welt machen. Der englischsprachige Begriff „gaze", was so viel heißt wie Blick, bringt das sehr plastisch auf den Punkt. So ist in westlichen Gesellschaften bis heute ein „male gaze" und ein „white gaze" dominierend, wodurch andere Perspektiven marginalisiert werden. Damit ist nicht gemeint, dass etwa weiße, männliche CIS-Fotografen ausschließlich Männer fotografieren. Aber aufgrund ihrer persönlichen Sozialisation kommt möglicherweise ein vielfältigerer Blick nicht zum Zuge.

Recht gutes Zahlenmaterial gibt es zu Gender und Fotografie. Der Bericht „The State of News Photography" attestierte dem professionellen Fotojournalismus schon 2016 eine fundamentale Geschlechterungleichheit. Der Anteil von Frauen an den Einreichungen zum World Press Photo Award lag in den letzten Jahren nur leicht über 15 Prozent. Eine Studie von Prof. Lars Bauernschmitt von der Hochschule Hannover förderte zu Tage, dass der mittlere Jahresumsatz von Fotografinnen 2019 nur etwa halb so groß wie der ihrer männlichen Kollegen war. An den Ausbildungsstätten für Fotografie in Deutschland ist das Verhältnis von Männer und Frauen dagegen meist ausgeglichen.

In den Blick zu nehmen ist auch die Fototechnik. Die amerikanische Publizistin Sarah Lewis ging 2016 in einem in der *New York Times* publizierten Artikel der Frage nach, ob der Fotografie ein „Racial-Bias" eingeschrieben ist. Sie stellt die These auf, dass mit der Festlegung heller Haut als Norm und anderer Hauttöne als denjenigen, die einer Korrektur bedürfen, die Fotografie einen wesentlichen Einfluss darauf hat, wie Menschen miteinander agieren. War es in analogen Zeiten die Kalibrierung von Filmen, sind es in der digitalen Fotografie die Algorithmen in Form von Farbprofilen, die definieren, was wie dargestellt wird. Und diese sind menschengemacht und eben kein Naturprodukt.

Ressourcen und Anleitungen zum Thema Diversität in der Praxis, richten sich vor allem an Bildredakteur*innen und Fotograf*innen. Plattformen, die andere Bilder von Menschen mit Behinderung zur Verfügung stellen, sind Gesellschaftsbilder und Inkfoto. Bezogen auf nicht-binäre Genderthemen hat VICE eine auf Stockmaterial fußende Datenbank generiert. Eine Liste mit Fotografinnen stellt der deutsche Female Photo Club zur Verfügung. Fotojournalist*innen aus nicht-westlichen Ländern finden sich in der African Photojournalism Database der World Press Photo Foundation. Möglichkeiten zum Selbst-Assessment, also der Überprüfung der eigenen Arbeit und der Reflektion von Privilegien bietet ein englischsprachiges Manual des amerikanischen Authority Collective.

Das Thema Haltung und persönlichen Zugang an oberste Stelle zu setzen, das wünscht sich auch Anna Spindelndreier. „Es reicht nicht, nur vom Endprodukt Foto auszugehen, da vorher schon zu viele Weichen gestellt sind“, meint sie. Dabei geht es ihr nicht darum, eine Checkliste einzelner Diversitätsaspekte abzuarbeiten. Stattdessen wünscht sie sich, dass Fotograf*innen anfangen, divers zu denken und damit ihren Blick auf die Welt verändern. Aber auch eine Quote etwa bezogen auf das Geschlechterverhältnis findet sie wichtig, um neue Vorbilder zu generieren. Denn eins ist für sie klar: „Je undiverser die Fotografie, desto undiverser die Bildsprache“.

Felix Koltermann <<

Geballte Erfahrungen

Ein Diversity Guide der NdM für die tägliche Praxis

„Könnt ihr uns eine islamische Expertin zum Thema Kopftuch vermitteln?“ Korrekt heißt es: muslimische Expertin! Anfragen wie diese erhalten die Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM) tagtäglich, denn sie entwickelten sich mit ihrem Engagement zur ersten Adresse, wenn es um Vielfalt in den Medien geht. Ihre langjährige Geschäftsführerin Konstantina Vassiliou-Enz hat nun einen Diversity Guide konzipiert und die geballten Erfahrungen des Vereins inhaltlich aufbereitet: informativ, wissenschaftlich fundiert, praxisnah und konstruktiv.

Das 144 Seiten starke Handbuch erscheint Mitte März. Es ist lesefreundlich mit vielen Grafiken und Zitaten gestaltet und locker im Ton geschrieben. Mit persönlicher Ansprache werden die Leser*innen abgeholt und hineingezogen in die Praxis der medialen Diversität und wie man sie umsetzt.

Zuerst leistet Vassiliou-Enz noch Überzeugungsarbeit und nennt sieben Gründe, „warum Medien mehr Vielfalt zum Überleben brauchen“. Das fängt damit an, Menschen aus Einwanderungsfamilien als neue Zielgruppen zu gewinnen und reicht bis zum demokratischen Auftrag, alle Bevölkerungsgruppen zu repräsentieren – in Medienbildern und beim Medienpersonal. „Nur vielfältige Redaktionen können die Wirklichkeit richtig abbilden“, betont auch dju-Vorsitzende Tina Groll in ihrem Gastbeitrag, dem acht weitere Artikel folgen – von Medienpraktiker*innen mit und ohne Migrationsgeschichte.

In den insgesamt vier Kapiteln des Diversity Guides gibt es viele Best-Practice-Beispiele, vor allem aus der britischen BBC, Literaturhinweise und Praxistipps. Journalist*innen erfahren etwa, wie sie sensibler über Hassverbrechen berichten oder wie Redaktionen die eigene Berichterstattung per Software – Story Tracker, Janet Bot, Gender Equality Tracker – analysieren können, um unterrepräsentierte gesellschaftliche Gruppen stärker zu berücksichtigen. Checklisten für Themen, Perspektivenvielfalt und diverse Stimmen, für journalistische Sprache und diskriminierungsarme Bilder runden das Kapitel „Berichten für die ganze Gesellschaft“ ab.

Unter “Diversität im Medienhaus“ nimmt Konstantina Vassiliou-Enz dann die Vielfalt im Personal unter die Lupe und plädiert für eine Datenerhebung, denn: „Wer nicht gezählt wird, zählt nicht.“ Nach einer „ehrlichen Bestandsaufnahme, wie es um Vielfalt und Diskriminierung im Unternehmen steht“, müsse Diversität zur Chef*innensache werden – wie etwa bei der Deutschen Welle, wo es seit 2020 eine sechsköpfige Chefredaktion mit vielfältigen Wurzeln gibt. Eine proaktive Nachwuchssuche hat zum Beispiel der HR erfolgreich praktiziert, als er Volontariate gezielt mit modifizierten Anforderungen für „Journalist*innen der Zukunft“ ausschrieb und so viele Bewerber*innen mit Einwanderungsgeschichte rekrutieren konnte. Um die gewonnenen Talente zu halten, sei wiederum eine Redaktionskultur wichtig, die „vielfältige Identitäten und Erfahrungen wertschätzt“. Dazu gehört auch der Schutz vor Hasskommentaren, von denen Menschen mit Migrationshintergrund besonders häufig betroffen sind.

Da nur „eine verbindliche Zielmarke effektiv Veränderungen bewirkt und diese messbar und transparent macht“, fordern die NdM eine Quote für Menschen aus Einwanderungsfamilien. Diese sollte 30 Prozent betragen, weil die „Erfahrungen bei der Gleichstellung von Frauen gezeigt haben, dass weniger nicht ausreicht, um Veränderungen anzustoßen.“ Das gilt auch für Journalist*innen mit Migrationsgeschichte, wie Bernd Ulrich, Stellvertretender Zeit-Chefredakteur und Ressortleiter Politik, betont: „Ich habe vor allem nach guten und qualifizierten Leuten geschaut, die auch eine originelle, interessante oder abweichende Biografie hatten. Dabei habe ich aber festgestellt: Wenn nur einer oder eine mit einer abweichenden Biografie da ist, dann muss sie die ganzen Fremdheitsreibungen alleine auffangen. Man könnte auch sagen: Je mehr Verschiedene da sind, desto schöner ist Verschiedenheit.“

Im vierten und letzten Kapitel gibt es dann einen Ausblick auf den weiteren Weg hin zu mehr Diversität im Journalismus. Miranda Wayland, Leiterin der Abteilung „Creative Diversity“ der BBC berichtet, wie Großbritanniens öffentlich-rechtlicher Rundfunk seine Diversity-Ziele erreicht. Da Zielsetzungen aber nur nützen, wenn sie überprüft werden, bedarf es eines Evaluationstools. Christine Horz, Professorin für Transkulturelle Medienkommunikation an der TH Köln, hat eines für „Diversity und Chancengleichheit in den Medien“ (DICUM) entwickelt.

Last not least werden in Gastbeiträgen die Herausforderungen thematisiert, denen andere benachteiligte Gruppen – Frauen, LSBTQI+, Menschen mit Behinderung und ohne bildungsbürgerlichen Hintergrund – im Journalismus gegenüberstehen. Fachwissen über diese Diversity-Aspekte soll in eine intersektionale Neuauflage des Handbuchs einfließen.

Bärbel Röben <<

Kinder, Küche, Konferenz

In der Coronakrise wachsen bestehende Ungleichheiten weiter

Die Coronakrise stellt eine enorme Belastung für das Gesundheitswesen, die Volkswirtschaft, den Sozialstaat – und für die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern dar. Bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern nehmen momentan zu. Das gilt beruflich wie privat. Doch aus der Pandemie könnten auch einige Lehren gezogen werden. Das zeigt eine neue Interviewstudie von ProQuote Medien.

Trotz vieler Besonderheiten hat die Coronakrise eines mit anderen sozialen Krisensituationen gemein: Bestehende Ungleichheiten wachsen. Sie treffen arme Menschen mehr als reiche und Frauen weltweit härter als Männer. Gerade in den Wochen, in denen alle Schulen und Kitas geschlossen blieben, wurde die familiäre Mehrbelastung hauptsächlich durch eine Flexibilisierung kompensiert, meistenteils auf Kosten von Gesundheit, Geldbeutel und Nerven der Frauen.

Für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Medienberufen bedeutet diese Entwicklung ebenfalls einen Rückschlag. Der Verein ProQuote Medien sammelte dazu in einer nicht-repräsentativen Umfrage unter Journalistinnen Stimmen. 137 Frauen nahmen daran teil. Über die Hälfte der Frauen gab an, dass sie Aufträge verloren habe und Einkommensverluste hatte. Ein Fünftel verdient nur noch halb so viel wie vor der Pandemie. Ein Drittel kann nicht mehr oder nur noch „mit Mühe“ von seinen Einnahmen leben. Elf Frauen verdienen nach eigenen Angaben gar nichts mehr.

Besonders schwer haben es auch bei den Journalistinnen die Mütter. Es sei „das reine Chaos“ gewesen, „homeschooling und homekita“ neben der Arbeit zu organisieren, schrieb eine Teilnehmerin. Die meisten Frauen gaben an, „heillos überlastet“ gewesen zu sein, einige fühlten sich nun „psychisch und physisch am Ende“. Auch weil sie in den Redaktionen ins Hintertreffen gerieten: Sie sei von „interessanten Projekten“ abgezogen worden, schildert eine Journalistin, weil sie ihrem Arbeitgeber „nicht flexibel“ genug gewesen sei. Eine andere musste Aufträge absagen, weil sie neben der Kinderbetreuung ihre Arbeit nicht mehr schaffte. Nur fünf der 137 befragten Frauen gaben an, dass ihr Mann sich vor allem um die Kinder kümmerte – und ihnen so den Rücken frei hielt.

Edith Heitkämper ist Journalistin und im Vorstand von ProQuote Medien. Sie macht auch die Unterschiede zwischen den Frauen deutlich: „Freie Journalistinnen sind ganz besonders betroffen, viel mehr noch als festangestellte. Denn dort, wo Verlage momentan runterfahren, fallen Aufträge weg. Für die freien Kolleginnen bedeutet das natürlich einen großen Verlust. Wie erheblich der ist, hängt aber auch stark von den Verlagen ab.“

Dass die Belastung durch Lohnarbeit, Haushalt und Kinderbetreuung ungleich verteilt ist, beschreiben die meisten Befragten. Wenn Eltern in Zeiten geschlossener Kitas und Schulen einspringen müssen, tragen die Mütter die Hauptlast. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung kommt zu dem Schluss, dass es durch die Pandemie zumindest teilweise zu einer Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse kommt. Sie stellen in einer aktuellen Studie fest: „Frauen reduzieren häufiger ihre Arbeitszeit, ihr Anteil an der Sorgearbeit nimmt noch weiter zu.“ Auch die Befunde der Online-Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass Frauen während der Pandemie den größeren Teil der Kinderbetreuung und der Hausarbeit leisten. Allerdings sei der Anteil der Männer, die sich an der Kinderbetreuung beteiligen, in dieser Zeit ebenfalls gestiegen.

Dennoch gewinnen viele befragte Frauen in Redaktionen der Veränderung auch etwas Positives ab. „Insbesondere die Möglichkeit flexibler zu arbeiten und eben nicht bis zum Redaktionsschluss im Büro bleiben zu müssen, empfinden viele Kolleginnen als Erleichterung“, sagt Heitkämper. Wechselnde Schichtdienste bis in die Abendstunden, ein später Redaktionsschluss und die Abhängigkeit von aktuellen Ereignissen machen den Beruf oft besonders familienunfreundlich. Gerade in den Regionalzeitungen ist diese Präsenzkultur weit verbreitet. Dort hat ProQuote Medien nachgefragt. Das Arbeiten von zu Hause habe auch Vorteile, gaben einige Frauen an: „Durch Corona, muss ich gestehen, ist es echt viel besser geworden, weil wir tatsächlich alle mit Dienstlaptops ausgestattet wurden und von Zuhause aus arbeiten können. Plötzlich war auch der Zugriff auf alle Laufwerke in der Arbeit möglich“, sagte eine Journalistin in der aktuellen Studie von ProQuote Medien. Allerdings betont sie auch Nachteile: „Die Strukturen sind einerseits besser geworden, aber die Arbeitsverdichtung macht den Job nicht gerade familienfreundlicher. Da lügen wir uns

Symbolfoto: 123rf / rh2010

selbst in die Tasche, wenn wir sagen, nur weil ich von zuhause arbeiten kann, ist es familienfreundlicher."

Aus älteren Homeoffice-Studien, auch solchen vor der Pandemie, ist bekannt, wie sich das Arbeiten von zu Hause auf die Arbeitszeit, die Verteilung der Sorgearbeit und die beruflichen Entwicklungschancen von Arbeitnehmer*innen auswirkt – nämlich je nach Geschlecht unterschiedlich. Während Männer mehr Lohnarbeit leisten, steigt bei Frauen der Anteil der Sorgearbeit, wenn sie freiwillig im Homeoffice sind. Sie haben weniger Freizeit, vor allem wenn kleine Kinder im Haushalt leben.

Insbesondere die Kinderbetreuung und das Homeschooling tragen nun dazu bei, dass der Berg an Sorgearbeit für berufstätige Frauen noch weiter anwächst. In Haushalten mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren haben laut WSI 27 Prozent der Frauen, aber nur 16 Prozent der Männer ihre Arbeitszeit reduziert, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Bei Haushalten mit geringerem oder mittlerem Einkommen fällt der Unterschied zwischen den Geschlechtern noch größer aus. Familien mit wenig Geld könnten es sich häufig nicht leisten, auf das – meist höhere – Gehalt des Mannes zu verzichten. Selbst in Familien mit einer vormals gleichberechtigten Arbeitsverteilung übernehmen nun vor allem die Frauen. Nur 60 Prozent derjenigen Paare mit Kindern unter 14 Jahren, die sich die Sorgearbeit vor der Coronakrise fair geteilt haben, tun dies auch während der Krise.

Das WSI warnt aber auch vor langfristigen Folgen für die Erwerbsverläufe von Frauen. Da die ökonomischen Folgen der Krise noch länger spürbar sein werden, könnte eine Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit unter Umständen schwierig werden. Die bestehende Lohnlücke zwischen den Geschlechtern dürfte sich durch die Coronakrise noch weiter vergrößern, da die sogenannte Gender-Pay-Gap maßgeblich von der Verteilung der Sorgearbeit beeinflusst wird.

Für die Zukunft fordert Heitkämper ein generelles Umdenken. Auch die Unternehmenskultur der Verlage und Medienhäuser spiele dabei eine entscheidende Rolle. So berichtet Heitkämper, dass sich Frauen mitunter nicht trauten, in den Redaktionen ihre Doppelbelastung anzusprechen. Dieses Klima sei schädlich für die Arbeitsbiografien von Frauen. „Gerade Vollzeitstellen müssen künftig so gestaltet werden, dass sie je nach Lebensphase flexibel und attraktiv sind." Das gelte auch für Führungspositionen – etwa in Form von geteilten Ressortleitungen, Doppelspitzen oder 80-Prozent-Stellen. Eine flexiblere Arbeitsgestaltung komme Frauen und Männern zugute.

Julia Hoffmann <<

Schon entdeckt?

Engagierte Medien abseits des Mainstreams gibt es zunehmend mehr. Sie sind hochinteressant, aber oft wenig bekannt.

Deshalb stellt M in jeder gedruckten Ausgabe und auf M Online einige davon vor.

Es sei „höchst an der Zeit mit, statt über Muslim*innen zu reden," findet Muhamed Beganović. Die übliche Medienberichterstattung sei „reißerisch und eng fokussiert auf Themen wie Terror, Ehrenmord, Clan-Kriminalität oder die Kopftuch-Debatte". Er hat mit Qamar (arabisch: Mond) deshalb ein neues, ästhetisch ansprechendes Gesellschafts- und Kulturmagazin von Muslim*innen für Muslim*innen gegründet. Es richtet sich an junge Leser*innen zwischen 15 und 35 Jahre im deutschsprachigen Raum und soll vor allem eines: Inspirieren.

Über die Jahrzehnte sei mit der einseitigen Berichterstattung etwas verloren gegangen, sagt Chefredakteur Beganović: nämlich Berichte jener Muslim*innen, die in Kultur, Philosophie, Sport, Wissenschaft, Kunst Großartiges leisten. Im Mittelpunkt von Qamar stehen deshalb Menschen wie das bekannte Berliner Model Nadia Sadé Itani, die über ihre Erfahrungen in dem Business als Hijabi, also als Kopftuch-tragende Frau, erzählt. Die Bremer Psychologin Hatice Budak wiederum berichtet über den Trend zu Psychotherapien unter der muslimischen Bevölkerung.

Diskriminierungserfahrungen werden in den Beiträgen als Teil der Lebenserfahrung beschrieben, aber nicht prominent thematisiert. Das zweite Heft steht kurz vor Erscheinen. Es rückt noch sehr viel stärker Geschichten in den Mittelpunkt, die junge Muslim*innen ansprechen sollen. So befasst sich ein Portrait mit dem Bauhaus-Architekten Selman Selmanagić, der maßgeblich am Wiederaufbau Berlins beteiligt war.

„Wir waren sehr überwältigt vom positiven Feedback unserer Leser*innen", sagt der Chefredakteur. Sie hätten sich dafür bedankt, „dass wir endlich eine Zeitschrift gegründet haben, die sie repräsentiert." Auf seiner Themenliste gibt es nun den Wunsch nach mehr literarischen Formaten, nach Berichten zu „Mental Health" und zur ökologischen Nachhaltigkeit. Theologische Beiträge sind im Übrigen nicht geplant, weil die Religion im Heft bewusst nicht im Vordergrund stehen soll.

Qamar erscheint vierteljährlich. Auf der Website werden weitere Beiträge veröffentlicht. Finanziert werden die Ausgaben 2021 von der „Wiener Wirtschaftsagentur", danach soll Qamar mit Abos, Käufen und Werbung auf eigenen Beinen stehen. Die Honorare für Texte, Fotografien und Grafiken richten sich nach Arbeitsaufwand, auch Berufsanfänger*innen haben eine Chance. Chefredakteur Muhamed Beganović schreibt übrigens als Journalist im Hauptberuf über Logistikthemen, das Heft stellt er mit seinen Mitstreitern in der Freizeit als „Herzensprojekt" auf die Beine.

Christiane Schulzki-Haddouti <<

Entdecke die Möglichkeiten!

Diversity – ein Gewerkschaftsthema? Fragen an Tina Groll, Bundesvorsitzende der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di

Die Vielfalt in der Gesellschaft muss sich in der Berichterstattung, aber auch in den Redaktionen widerspiegeln. Closed Shop war gestern. Doch schaffen die Frauenquote bei der taz, Tagesschau-Sprecherinnen mit Migrationshintergrund und Mentoringprogramme schon genügend interkulturelle Kompetenz? Wie die Vielfalt fördern? Und wie sieht es mit mehr Beteiligung in der Gewerkschaft selbst aus?

M |Unsere Gesellschaft ist bunt. Niemand soll unsichtbar sein oder gar diskriminiert werden. Das haben die Medien abzubilden. Aber es sollte sich auch innerhalb der Medien widerspiegeln. Ist das gewerkschaftlicher Konsens?

Tina Groll | Für die dju gehört das Thema Vielfalt eigentlich seit Gründung zum demokratischen Selbstverständnis. Auch die Namensschärfung in Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union in ver.di bekräftigte dieses „Mission Statement". Doch die Debatte, dass die gewerkschaftliche Organisation und dass auch die Redaktionen noch vielfältiger hinsichtlich aller gesellschaftlichen Gruppen werden müssen und dass wir Engagement von Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlichen Wurzeln brauchen, die ist wahrscheinlich erst in den letzten zehn Jahren auf breiter Basis entfacht.

Selbst die Wirtschaft hat das Thema Vielfalt entdeckt, betreibt „Diversity Management". Personelle Vielfalt zum Nutzen von Unternehmen…

Ich glaube nicht, dass wir uns diese Sicht zu eigen machen sollten. Diversity Management ist für mich eine Strategie aus den Nuller Jahren, die dann zwar auch mit Forderungen wie „Frauen in die Aufsichtsräte!" verbunden wurde und einiges in Bewegung gebracht hat. Sie ermöglicht vielleicht ein Minimum an Verständigung zwischen den Sozialpartnern, nicht mehr. Eine gleichberechtigte Teilhabe aller sozialen Bevölkerungsgruppen zu fordern und durchzusetzen, ist für mich dagegen ein zutiefst gewerkschaftlicher Ansatz. Es geht um gleichen Zugang, um Beteiligung, um den Kampf um Ressourcen und darum, sie in der Gesellschaft gerecht zu verteilen.

Gesellschaftliche Vielfalt wird inzwischen in vielen Dimensionen gemessen – von Alter über Nationalität, Geschlecht, sexuelle Orientierung bis zur sozialen Herkunft. In journalistischer Berichterstattung gilt es diese Facetten zu beleuchten. Doch müssten, wegen ihres öffentlichen Auftrags und ihrer Ausstrahlung, für die Medien nicht sogar gesellschaftlich-soziale Dimensionen übergeordnet sein – solche wie Glaubwürdigkeit, Gerechtigkeit, Chancengleichheit?

Ja, das hat mit der Frage zu tun, welche Aufgabe Journalismus zu erfüllen hat. Er bildet natürlich auch die Herrschaftsverhältnisse in der Gesellschaft ab. In der Genderdebatte zum Beispiel haben wir deutlich gesehen, dass Medien beitragen, tradierte Rollenbilder eben nicht zu hinterfragen, sondern immer neu zu vermitteln und damit aufrechtzuerhalten.

Auch jetzt sollten wir fragen: Wie findet Berichterstattung über welche Bevölkerungsgruppen statt, wer wird als handelnde Person gezeigt, wer wird eher als passives Objekt gesehen oder wer kommt überhaupt nicht vor? Dann zeigt sich: Noch immer werden Frauen viel seltener als Akteure denn als Objekte von Berichterstattung gezeigt, noch immer haben sie weniger Führungspositionen in den Medien inne. Das Gleiche sehen wir bei Personen mit Migrationserfahrung in der Biografie. Frauen, die ein Kopftuch tragen, Musliminnen, begegnen uns eher als Opfer, denn als Handelnde. All das trägt klar zur Aufrechterhaltung der Machtverhältnisse bei, in denen Stereotype bedient und reproduziert werden.

Das gilt auch nach innen: Ich beobachte selbst, dass Redaktionen auch als eingespieltes soziales Milieu funktionieren, wo es für unangepasste junge Talente schwierig ist, überhaupt reinzukommen und Andockmöglichkeiten zu finden. Bei Karrieremustern und Aufstiegsmöglichkeiten setzt sich das fort. Da geht es immer noch um bestimmte kulturelle Traditionen und sehr viel um Habitus. Schauen wir doch mal: Wie viele Ostdeutsche gibt es in gehobenen redaktionellen Positionen, wie viele Frauen, wie viele Menschen mit Fluchterfahrung, wie viele mit Behinderung?

Ist die Journalist*innen-Gewerkschaft davor denn gefeit?

Gar nicht. Wir müssen selbstkritisch einschätzen, dass wir als Organisation für viele Gruppen lange Zeit nicht gut erreichbar waren. Wir müssen uns noch mehr öffnen und anschlussfähiger werden und selber total durchlässig. Nur so können wir als Journalistinnen- und Journalisten-Union ein wichtiger Player und Kooperationspartner in Sachen Vielfalt sein.

Instrumente für Veränderung sind Rankings und vor allem eine Quote…

Rankings machen das Problem überhaupt offenbar. Vor diesem Hintergrund haben sich wichtige Interessenverbände wie ProQuote Medien oder Neue deutsche Medienmacher*innen (NdM) gegründet. Und die haben erst einmal für Zahlen gesorgt. ProQuote gibt es seit fast zehn Jahren, seither wurde viel Bewusstsein für das Problem geschaffen. Ähnlich wirkten die Flüchtlingskrise, „MeToo" oder jetzt die Debatte um die gendergerechte Sprache. Alles sind Indikatoren dafür, dass der Zeitgeist irgendwie doch erreicht ist. Nun muss man organisatorisch-institutionell nachschärfen.

Passiert denn da gerade in den Redaktionen etwas?

Viele Redaktionen schauen in der Ausbildung – da, wo es nicht so viel kostet – darauf, sich divers zu öffnen. Zum Beispiel mit Praktikumsprogrammen, die kein Abitur mehr fordern, um Quereinsteigern mit anderen Bildungswegen oder Geflüchteten eine Chance zu geben. Mein Eindruck ist allerdings: verstetigt hat sich da bisher wenig, mitunter sind das auch Feigenblattaktionen. Für mehr Veränderung sorgt eher die gendergerechte Sprache.

Wirklich?

Ich beobachte dort, wo solche Prozesse von der Verlags- oder Senderspitze über Chefredaktionen mitgetragen und wirklich gelebt werden, dass schon nach wenigen Monaten Bewusstseinsveränderung unter den Journalist*innen stattfindet und tatsächlich anders gesprochen wird. Das entfaltet dann die Wirkkraft nach außen, die wir gerade beobachten. Es wird normaler, vielfältig zu denken.

Was kann man im Berufsalltag noch tun?
Institutionen und Organisationen wie ProQuote Medien oder NdM unterstützen und stärken. Das beginnt damit, sie einzuladen und zu Wort kommen zu lassen, sei es im Volontärsprogramm oder bei Redaktionskonferenzen. Das lohnt sich. Auch Mentoringprogramme, an denen sich die dju ja beteiligt, sind ein guter Weg. Ich finde, selbst der professionelle Austausch auf Twitter – jenseits bloßer Empörungswellen – kann helfen, den Blick auf Entwicklungen zu schärfen. Es geht darum, etwas zu verändern. Darauf zielen letztlich auch die Quoten ab.

Wenn sie ein Allheilmittel wären, müssten verschiedenste Minderheiten auch ihre Quote fordern…
Freilich sollte man nicht übertreiben. Ich finde, es ist schon viel damit geholfen, das Bewusstsein für Diversität zu schärfen und bei den Geschlechtern eine Quote einzuführen – weil Frauen und Männer keine Minderheiten sind, sondern es hier nur um echte Gleichberechtigung und Parität geht.

Und medienintern?
Redaktionen sollten so vielfältig wie möglich sein. Das bedeutet für mich auch: intern kritische Stimmen zuzulassen, sich selber als Organisation und die eigenen Hierarchien in Frage zu stellen. Das halte ich für in hohem Maße gewerkschaftlich: ein kritisches Betriebsklima zu schaffen, das Selbstreflektion durch die Beschäftigten gestattet.

Dann fragt sich auch, wie es sein kann, dass meist nur Akademiker aus der Mittelschicht eine Chance haben aufzusteigen. Und falls es Frauen gelingt, dann sind es – wie eine Studie von ProQuote Medien gerade feststellt – weiße, akademisch gebildete westdeutsche Kinderlose ohne Migrationserfahrung …

Selbstverpflichtungen oder Redaktionsstatute sind auch ein Weg…
Redaktionsstatute sind wichtig. Sie beschreiben die eigene Leitkultur, der man sich verpflichtet fühlt. Wenn da Vielfalt postuliert wird, ist das ein wichtiges ethisches Moment. Wir wollen vielfältig sein und die Vielfalt dieser Welt auch in unserer Berichterstattung abbilden – das wäre ein gemeinsamer Wert. Das hat mit Zielen und Visionen zu tun. Und gemeinsame Werte, das zeigt Corona ja ganz klar, haben große praktische Bedeutung. Da sehe ich auch Verlagshäuser und Chefredaktionen in der Pflicht.

Ganz wesentlich ist aber, dass solche Debatten auch aus dem Bauch der Redaktionen selbst kommen, Veränderung muss gewünscht sein. Mein Eindruck ist, dass sich mit der jüngeren Generation, den Unter-Dreißigjährigen, schon viel tut. Ob queer, non-binär, People of colour, damit wird viel selbstverständlicher umgegangen. Damit sich solche Haltungen verbreiten und nicht einseitig von oben durchgesetzt werden, ist es sinnvoll, Redaktions-und Mentoring-Teams gut zu mischen. Team-Tage, wo Austausch gewollt ist und verschiedene Sichten wirklich reflektiert werden können, sind auch eine Möglichkeit. Aber vielleicht muss man auch noch mal neu und größer denken: Könnten nicht auch Organe wie der Deutsche Presserat zusätzlich Diskussionen anstoßen und Maßstäbe setzen?

Über all das sollte auch die dju nachdenken und aktiv werden?
Das betrifft die Arbeitswelten, die wir als Gewerkschaft natürlich auch gestalten wollen, wo Dinge ausprobiert, neue Ideen entwickelt und mehr Beteiligung erreicht werden sollten. Dann können Kolleginnen und Kollegen motiviert werden, sich selbst für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Und dann gibt es noch ganz originäre gewerkschaftliche Handlungsfelder, wo Vielfalt stärker in den Blick genommen werden könnte, Tarifarbeit etwa?
Unbedingt! Wenn ich mir unsere gegenwärtigen Tarifstrukturen ansehe, da kann ich nur sagen: Entdecke die Möglichkeiten! In vieler Hinsicht müssen wir komplett anders denken. Die Zeiten, da selbst in Haustarifverhandlungen 80 Prozent der Frauen quasi von der Debatte abgeschnitten waren, weil Mitgliederversammlung und Kinderbetreuung überlappten, die müssen überwunden werden. Die Pandemie hat neue technische Wege gezeigt. Wir müssen unsere Mitglieder viel mehr befragen, niedrigschwellig und offen sein. Dass wir Rechtsschutz im Fall von Diskriminierung gewähren, das ist so und bleibt so, ganz klar. Doch die Bilder etwa, die wir als Gewerkschaft verbreiten – Menschen in gelben Warnwesten – sind schon zu hinterfragen. Können wir Menschen unterschiedlicher Herkunft, speziell Frauen, Jüngere und Migrant*innen, damit wirklich abholen? Klar, Gewerkschaft braucht Mitgliedschaft und Engagement. Doch aktuell müssen wir auch der Brüchigkeit der Beschäftigungsverhältnisse Rechnung tragen, noch viel besser hinhören und reale Möglichkeiten von Beteiligung nutzen. Nur so geht Vielfalt.

Gespräch: Helma Nehrlich <<

Foto: Kay Herschelmann

Das Imperium bröckelt

Bertelsmann: Gruner + Jahr und RTL im Fusionsfieber

Die Mediengruppe RTL Deutschland und Gruner + Jahr wollen in Zukunft noch enger zusammenarbeiten." So nüchtern und wenig spektakulär diese Meldung vom 10. Februar klingt – sie hat es in sich. Es handelt sich schlicht um die kaum verschleierte Ankündigung einer Großfusion unter dem Dach von Bertelsmann. Die Folgen dieser Pläne für die Belegschaft sind einstweilen unabsehbar.

Diese Verschmelzung zu einem „nationalen Champion", so teilte Konzernboss Thomas Rabe zeitgleich den Belegschaften beider Unternehmen mit, solle helfen, globalen Tech-Plattformen wie Google, Facebook & Co. Paroli zu bieten. Kaum drei Wochen zuvor war Rabes Vertrag als Vorstandschef von Bertelsmann um fünf Jahre verlängert worden. Unter den Beschäftigten an den Standorten Köln, Hamburg und Berlin herrscht Verunsicherung. Das gilt vor allem für die Belegschaft von G+J. Noch haben die Kolleg*innen vom *Stern* die Eingliederung ihres Politik- und Wirtschaftsressorts in ein gemeinsames Hauptstadtbüro unter Leitung von *Capital*-Chefredakteur Horst von Buttlar nicht verdaut. „Was macht mehr Sinn, als die journalistische Kraft zweier starker – und befreundeter – Marken in der Hauptstadt zu ballen?" – mit solchem Euphemismus hatten die *Stern*-Chefredakteure Anna-Beeke Gretemeier und Florian Gless versucht, den Vorgang schön zu reden.

> „Ein „Stern" ohne Politik am Konferenztisch ist ein sterbender „Stern".

Mitbestimmung außer Kraft

Ganz anders die Reaktion der Belegschaft. Der Redaktionsbeirat fühlte sich überrumpelt und forderte die Geschäftsleitung zur Rücknahme der Pläne auf. Wirkung? Null. „Trotz statuarisch verbürgter Mitbestimmungsrechte" werde der Rat „völlig ignoriert", klagt ein Betroffener. Auch der Betriebsrat protestierte. Er fürchtet um eine noch unbestimmte Zahl von qualifizierten Arbeitsplätzen. Ganz zu schweigen von den Imagefolgen für die Marke *Stern*. (M Online https://kurzelinks.de/7nal)

Capital und *Business Punk* hatten bislang schon einen gemeinsamen Sitz in Berlin mit rund 30 Beschäftigten. Die Politik- und Wirtschaftsberichterstattung beim *Stern* in Hamburg sowie beim Berliner Büro des *Stern* wurde von rund 20 Kolleg*innen gestemmt. Die Zentralisierung in Berlin läuft somit auf einen Verlust von etwa 15 Jobs beim Flaggschiff von G+J hinaus. Dieses Outsourcing von Politik macht offenbar auch vor publizistischen Hochkarätern nicht halt. Selbst dem renommierten Investigativreporter Hans-Martin Tillack soll der Rückzug in die Altersteilzeit nahegelegt oder ein goldener Handschlag angeboten worden sein. Der Verzicht auf ein eigenes Politikressort trifft auch bei Außenstehenden auf Unverständnis. Leider gebe es „Verlagsmanager (und auch Chefredaktionen), die nicht nur an den Ästen sägen, sondern auch den Baum nur für einen dicken Ast halten", monierte Kurt Kister, bis Sommer 2020 Chefredakteur der *Süddeutschen Zeitung*. Drastischer noch formulierte Hans-Ulrich Jörges, bis 2017 Mitglied der Chefredaktion des *Stern*: „Ein *Stern* ohne Politik am Konferenztisch ist ein sterbender *Stern*".

Dazu passt die Mitteilung, dass in Kürze auch die Pressedatenbank des Verlags geschlossen werden soll. Hier werde „an Qualität gespart, wie so oft in letzter Zeit bei Gruner + Jahr", protestiert der Betriebsrat. Vier Kolleg*innen solle gekündigt werden, Ersatzarbeitsplätze sind nicht in Sicht. Die gegenwärtige Pandemie samt Homeoffice und Hygieneauflagen erleichtern es der Geschäftsleitung, den Unmut zu kanalisieren. „Eine geradezu gespenstische Atmosphäre", registrierte Gewerkschaftssekretärin Tina Fritsche von ver.di Hamburg bei der erstmals in Form einer Videokonferenz abgehaltenen G+J-Betriebsversammlung Ende Februar. Keine physische Präsenz, keine Interaktion.

Kahlschlag bei Wirtschaftsmedien

Noch begreift sich G+J vollmundig als „größter Premium-Magazin Verlag Europas". Leuchttürme sind weiterhin *Stern*, *Brigitte* und *Schöner Wohnen*. Neben jüngeren Erfolgsgeschichten wie *Barbara*, *11freunde* und *Beef* gehören rund 500 gedruckte und digitale Angebote zum Portfolio. Aber das Imperium bröckelt. Begonnen hatte es 2013 mit dem Kahlschlag bei den Wirtschaftsmedien inklusive der brutalen Einstellung der *Financial Times Deutschland*. 2019 wurde die *Motorpresse Stuttgart* abgestoßen. Ende 2020 stellte man *Geo Special* ein und führte alle Reisemagazine unter der Marke *Geo* zusammen. Dramatischer erscheint der Schrumpfprozess jenseits der deutschen Grenzen. Ob Österreich, Spanien oder die Niederlande – unter der Regie von G+J-Chefin Julia Jäkel zog sich das Verlagshaus aus fast allen relevanten Auslandsmärkten zurück. Jetzt steht auch die Trennung von der französischen Tochter Prisma Media an.

„Niemand bei G+J verschließt sich gegen eine kluge wachstumsorientierte Zusammenarbeit mit anderen Häusern des Bertelsmann-Konzerns", versicherte G+J-Betriebsratsvorsitzender Frank Donovitz. Das gelte auch für das „Kollegium" von RTL. Zugleich warnte er: „Unwidersprochene Fusions- oder Übernahmespekulationen helfen unserem Tun nicht." G+J-Geschäfts-

Montage: M, unter Verwendung von Foto: 123rf/SalaverrÃa Calahorra

führerin Julia Jäkel hält sich einstweilen mit öffentlichen Stellungnahmen zurück. Lediglich im Intranet lieferte sie schon mal einen Synergieeffekt der besonderen Art: Im hauseigen produzierten Selbstgespräch mit den beiden Co-Chief-Officers Oliver Radtke und Stephan Schäfer verteilt sie verbale Beruhigungspillen („gemeinsame Potenziale erschließen", „nachhaltig und systematisch intensiver zusammenarbeiten" usw.) Selbstredend sei es auch „wichtig, miteinander ins Gespräch zu kommen, über Chancen und auch über Sorgen".

Sorgen, die angesichts der schrumpfenden Bedeutung des Unternehmens nur allzu berechtigt erscheinen. Noch vor zehn Jahren wetteiferte G+J als globaler Player mit Bauer und Burda. Der damalige Umsatz von 2,2 Milliarden Euro hat sich mittlerweile annähernd halbiert. 2019 lag er bei 1,4 Mrd. Euro, der Gewinn bei 157 Mio. Euro. Die Bilanz für 2020 wird Ende März präsentiert. Angesichts dieser Entwicklung erscheinen Überlegungen, das Magazinhaus partiell oder komplett dem Schwesterkonzern RTL einzuverleiben, fast schon logisch. Zumal die Weichen schon seit längerem in diese Richtung gestellt werden: durch eine immer stärkere Verzahnung des Inhalte- und Vermarktungsgeschäfts. Ob gemeinsame Print- und TV-Formate, ob eine engere Kooperation der Redaktionen beider Häuser, Konzernchef Rabe führt das Hamburger Verlagshaus immer näher an die Kölner RTL-Zentrale.

Bereits seit 2017 arbeiten RTL Deutschland und G+J in der Vermarktung zusammen. Unter dem Dach der Ad Alliance tummeln sich die Vermarkter IP Deutschland und G+J EMS. Nach eigenen Angaben ist man inzwischen größter Crossmedia-Vermarkter Deutschlands. Vor zwei Jahren startete die Content Alliance von Bertelsmann. Unter dem Vorsitz von G+J-Chefin Julia Jäkel steuert sie sämtliche deutschen Inhalte-Geschäfte der Gütersloher. Beteiligt sind die Mediengruppe RTL, RTL Radio Deutschland, die TV-Produktionsfirma UFA, die Verlagsgruppe Random House, G+J sowie das Musikunternehmen BMG. Zusätzlich gibt es noch die Audio Alliance, in der alles Podcasts und Audio-Angebote der Partner produziert werden. Der Sinn solcher Bündnisse besteht hauptsächlich darin, jeden Inhalt über möglichst viele Plattformen zu verbreiten. Perfekt exekutiert am Beispiel der PR-Tour von Ex-US-Präsident Barack Obama für seine jüngst erschienene Autobiografie: erst das TV-Interview von RTL-News-Anchorman Peter Kloeppel, dann die Abrufmöglichkeit im Streamingdienst TV Now, flankiert von Print-Fassungen im Digitalangebot von G+J.

Parole: Poolbildung

„Es entstehen immer neue Ideen", schwärmte denn auch Co-Geschäftsführer Schäfer im Intranet, „gerade bereiten die Kolleg*innen beim *Stern*, der Mediengruppe RTL und bei Audio Alliance gemeinsam den Morning Podcast vor". Poolbildung lautet die Parole. Nur ein kleiner Baustein im Bemühen, Zentralredaktionen aufzubauen. Nicht nur im eigenen Haus. „Möglich ist, dass der Medienmacher die jüngst gebündelte News-Redaktion in Köln mit 700 Journalisten zu einem zentralen Inhalte-Hub aufbläht, der die Print-, Online- und TV-Marken beider Häuser aus einer Hand bedient", augurierte unlängst der Branchendienst *Meedia*. Stern-tv auf RTL war der Prototyp. Als jüngstes Kind der gemeinsamen Markenfamilie startete Mitte März 2020 *Guidos Deko Queen*, das neue Heft- und TV-Format mit Designer Guido Maria Kretschmer.

Wenn jetzt allerdings selbst eine hochprofitable Konzerntochter wie Prisma Media von G+J abgestoßen wird, wirken Parolen wie die von der „Einzigartigkeit" des Fusionsprojekts mit RTL zunehmend schal. Nationaler Champion? „Dieses Ziel können wir in Deutschland erreichen, in Frankreich nicht", begründet Jäkel mit unfreiwilliger Komik diesen „auf den ersten Blick vielleicht überraschenden Schritt". Auch das restliche alberne Anglizismen-Getue erübrigte sich. Content Alliance? Schon während der letzten großen Entlas-

„Möglich ist, dass der Medienmacher die jüngst gebündelte News-Redaktion in Köln mit 700 Journalisten zu einem zentralen Inhalte-Hub aufbläht, der die Print-, Online- und TV-Marken beider Häuser aus einer Hand bedient."

sungswelle im Jahr 2014 – damals wurden an die 400 Jobs bei G+J liquidiert – taufte die Belegschaft ihr Unternehmen um: Aus dem „Haus der Inhalte“ wurde das „Haus der Hinterhalte“. Und das „Gruner-Gefühl“ von dem „Chief Product Officer“ Stephan Schäfer jetzt im „Greenport-Interview“ fabuliert, firmiert bei den Beschäftigten längst unter dem Hashtag „grunerundspar“.

Klare Marschroute bei RTL

Beim großen potenziellen Fusionspartner RTL erscheint die Marschroute einstweilen klarer: Investitionen in die Bereiche Streaming und Technologie auf der einen, Personalabbau auf der anderen Seite. Entsprechende Pläne verkündete die Geschäftsführung schon Mitte Dezember. Etwa 100 bis 150 Stellen werden gestrichen. Derzeit verhandeln die Betriebsräte über Abfindungen für Kolleg*innen bis 58 Jahre sowie über Freiwilligenprogramme zu Vorruhestand und Altersteilzeit. Die Stimmung in der Belegschaft ist dem Vernehmen nach angespannt. Immerhin: Betriebsbedingte Kündigungen sollen vermieden werden.

Auch innerhalb der RTL-Mediengruppe wächst die Fusionitis, werden Verantwortlichkeiten zusammengelegt. So übernahm Henning Tewes, der bisherige Geschäftsführer des Streamingdienstes TVNow (bald RTL+), am 1. März auch die Leitung des Fernsehsenders RTL. Ziel der Zusammenführung von TV und Streaming, so heißt es, sei eine „stringente Programm- und Markenführung“. Zeitgleich avancierte RTL zum alleinigen Besitzer des Kinder- und Jugendsenders Super RTL. Bisher hatte eine Disney-Tochter die Hälfte der Anteile gehalten. Es handelt sich hier immerhin um die größte Sender-Übernahme seit der von Leo Kirch exekutierten Fusion von ProSieben und Sat.1 im Jahr 2000. Workshops mit Vertretern des Top-Managements von RTL und G+J sollen in den nächsten Monaten über neue Kooperationen sowie eine „gemeinsame Wachstumsstrategie“ beraten. Noch stehe man am „Beginn eines ergebnisoffenen Prozesses“, versichert Bertelsmann-Boss Rabe, in Personalunion auch Geschäftsführer der RTL Group. Eines hat Rabe immerhin kategorisch ausgeschlossen: Ein Verkauf von G+J komme nicht in Frage. Die schlechte Nachricht: Wie üblich bei derartigen Manövern scharren auch die Controller von McKinsey bereits mit den Hufen, um die „Kooperationsberatungen“ mit ihrem speziellen Knowhow zu begleiten.

Aus Sicht der Beschäftigten und des Publikums dürfte am Ende vieles auf die entscheidende Frage hinauslaufen: Wie viel (Qualitäts-)Journalismus wird sich Deutschlands größter Medienkonzern künftig noch leisten? Was wird nach der angeblich so ergebnisoffenen Operation vom „größten Premium-Magazin Verlag Europas“ übrigbleiben? Entschieden werde im dritten Quartal. „ab dem vierten Quartal beginnt die Umsetzung“, so Rabe. Im günstigen Fall, findet ein ver.di-Kollege, könnte so etwas wie ein „Bertelsmann Publishing House“ entstehen. Im ungünstigsten Fall liefe es auf das Ende des norddeutschen Traditionshauses Gruner + Jahr als selbstständiges Unternehmen und weiterem Schrumpfen seiner publizistischen Bedeutung hinaus. Wie lautete die Headline des Rabe-Interviews im Spiegel: „Nichts ist für die Ewigkeit“.

Günter Herkel <<

> **„Eines hat Rabe immerhin kategorisch ausgeschlossen: Ein Verkauf von G+J komme nicht in Frage.“**

Nicht auf Augenhöhe

Die Deutsche Welle soll nach außen repräsentieren, doch innen kriselt es

Die erste Güteverhandlung blieb erfolglos. Drei freie Mitarbeiter*innen aus der arabischen Redaktion der Deutschen Welle (DW) klagen gegen ihren Arbeitgeber. Vor Jahresende 2020 wurden ihre Verträge beendet und ein Festangestellter umgesetzt. Sie gehören zu den kritischen, unbequemen Beschäftigten, die sich seit Längerem gegen Missstände beim deutschen Auslandssender wandten.

Seit *Die Zeit* im Sommer 2019, später auch *The Guardian, taz* und *Süddeutsche* über Auswüchse einer zweifelhaften Führungskultur bei der DW berichteten, wurden Konflikte öffentlich. Das Krisenmanagement des Senders bekämpft den Image-Verlust. Doch strukturelle Probleme werden kaum angefasst. Und man sucht Schuldige – unter anderem bei ver.di.

Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, Rassismus, Machtmissbrauch und fehlende Instrumente zur Konfliktlösung – die Vorwürfe, die Beschäftigte der Deutschen Welle über Monate vorbrachten, wogen schwer. Anfang 2020 unterschrieben 350 Mitarbeiter*innen gar einen Protestbrief an den Intendanten. Folgenlos blieb all das nicht: Von einem Moderator der arabischen Redaktion trennte man sich wegen Vergewaltigungsvorwurfs. Inzwischen gibt es eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung, verbindliche Schulungen und eine Beschwerdeplattform, Ansprechpartner*innen wurden benannt.

Eine unabhängige externe Untersuchung, wie sie Monika Wulf-Mathies 2018 im Zuge der #MeToo-Debatte beim WDR durchgeführt hatte und wie sie der ver.di-Senderverband auch bei der Deutschen Welle forderte, blieb allerdings aus. Stattdessen wurden im vergangenen Frühjahr die Rundfunkratsmitglieder Ulrike Hiller und Frank Thewes ehrenamtlich damit befasst. Im November 2020 legten sie eine „Unabhängige Betrachtung in der Middle East Redaktion der Deutschen Welle“ vor. 71 Mitarbeiter*innen hätten sich freiwillig beteiligt, mehr als die Hälfte der dort Beschäftigten.

Hiller und Thewes erkannten keine neuen Anhaltspunkte für sexuelle Übergriffe, wohl aber Indizien für Machtmissbrauch, etwa bei der Aufstellung von Schichtplänen und Rahmenverträgen. Dass „Krisenmanagement und Kommunikation (hätten) besser funktionieren müssen“ und dass „die Leitung einer Redaktion mehr Widerspruch besser aushalten können muss“, gehört zu ihrem Fazit. Dass „eine saubere Trennung“ von Beschäftigten in seltenen Einzelfällen „kein Tabu“ sein solle, steht dort aber auch.

Einige Probleme eingeräumt

Diese „Betrachtung“ habe den Vorwurf ausgeräumt, „es gäbe strukturellen Machtmissbrauch in der Deutschen Welle“, betonte DW-Intendant Peter Limbourg Ende November in einem Interview mit der *Süddeutschen Zeitung*. Einige Probleme mit Wachstum und Digitalisierung sowie großer Diversität räumte er ein. Zudem habe man es in der arabischen Redaktion „mit einer kleinen destruktiven Minderheit zu tun“, die einen respektvollen Umgang miteinander fast unmöglich mache. Obwohl es nicht so leicht wie in der Privatwirtschaft sei, sich von Mitarbeitern zu trennen, werde man das „Notwendige tun“. Tage später waren vier „Destruktive“ abgestraft. Sie hätten Kolleg*innen eingeschüchtert, gar bedroht und sich illoyal gegenüber der Redaktionsleitung verhalten.

Der geschäftsführende ver.di-Senderverbandsvorstand forderte umgehend die Rücknahme der Beendigungen, die einseitig auf Kritiker*innen abzielten. Bemängelt wurde auch, dass bei der Deutschen Welle Anstrengungen ausblieben, von Hiller und Thewes zumindest genannte „strukturelle Defizite“ zu beseitigen – etwa durch die Aufstockung von Personal für die sorgfältige Disponierung von Diensten und die Einsatzplanung. Da hat die DW nun nachgesteuert und die arabische Redaktion umstrukturiert.

Die Zuspitzung vor Jahresende führte zeitweilig auch zu Kontroversen in Einschätzung und Auftreten der in der DW vertretenen Gewerkschaften. So lasen der Deutsche Journalistenverband und die Gewerkschaft VRFF aus einem ver.di-Flugblatt eine Gefährdung des Betriebsfriedens heraus und griffen Senderverbands-Vorstandsmitglieder von ver.di namentlich an. Persönlichen Diffamierungen legten der Zusammenarbeit unnötigerweise Steine in den Weg, argumentierte ver.di.

Mittlerweile kommen ver.di- und DJV-Vertreter zu recht ähnlichen Einschätzungen, was Ursachen und Wege aus der Krise bei der DW betrifft. „Wo der Schuh wirklich drückt“, analysierte jüngst der ver.di-Senderverband und benennt nicht nur „jahrelange Unterfinanzierung, Kostendruck, Mangel an Planstellen, teils zu ehrgeizige Pläne in der Aufgabenplanung und nicht mehr zeitgemäße gesetzliche Vorgaben“. Aufgelistet werden auch erhöhter Arbeitsdruck, monotonere Aufgaben im Zuge der Online-Strategie und zu wenig Anerkennung für Leistung. Obwohl meist weisungsgebunden, sei die Hälfte der Beschäftigten Freie ohne echte Mitbestimmung und ein Drittel der Festangestellten befristet beschäftigt. Eine einseitige „Betrachtung“ der arabischen Redaktion durch die Rundfunkratsmitglieder habe ein schiefes Bild gezeichnet. Strukturelle Probleme in der Deutschen Welle beträfen nicht nur eine einzelne Redaktion. Sprachenvielfalt und große Wissensressourcen der Beschäftigten machten den Sender einzigartig. Doch Arbeit müsse ein Ort der Begegnung bleiben. Dazu brauche es Zeitfenster und sozialen Austausch, Unterstützung von der Politik und „demokratisches Selbstverständnis auch und gerade beim oberen Führungspersonal“.

Foto: ver.di

Dafür hat nicht zuletzt Intendant Limbourg selbst Belege geliefert. In Reaktion auf einen erneuten Artikel der *Süddeutschen* über Machtmissbrauch bei der DW Mitte Februar warf er zunächst dem Autor Einseitigkeit und mangelnde Transparenz vor. Er erklärte gegenüber Meedia außerdem, dass ver.di-Vertreter Konflikte mit angeheizt hätten, „um sie dann zu skandalisieren“. Für Matthias von Fintel, Leiter des ver.di-Medienbereichs, stehen „ungerechtfertigte Vorwürfe“ im Raum. ver.di sei stets „im gepflegten Rahmen geblieben“, habe aber als betrieblich bestens verankerte Gewerkschaft Missstände deutlich anzusprechen. Der „eigentliche Konflikt“ in der arabischen Redaktion sei nicht geklärt. „Ein vereinbarter Konfliktmechanismus wurde nicht zu Ende geführt.“

Es sei keine Lösung, von Zeit zu Zeit Verträge unbequemer Mitarbeiter*innen einfach zu beenden, meint man im ver.di-Senderverband und will weiter Augenmerk auf das Thema Konfliktmanagement richten. Nötig sei Verständigung auf Augenhöhe, sagt Kathlen Eggerling von ver.di. „Die drei Freien klagen mit unserer Unterstützung. Eine besondere Herausforderung ist hier der geringe rechtliche Schutz von freien Mitarbeiter*innen.“ **Helma Nehrlich <<**

i nfo

Die Deutsche Welle als „Rundfunkanstalt des Bundesrechts“ mit Sitz in Bonn und Berlin wird maßgeblich aus Steuermitteln finanziert, 2020 mit 365,5 Mio. Euro.

Gemäß gesetzlichem Auftrag soll sie Deutschland dem Ausland als „demokratisch verfassten Rechtsstaat verständlich machen“ und den „Austausch der Kulturen und Völker“ fördern.

*Streikdemo vor der neunten Runde der Tarifverhandlungen für Redakteur*innen und Freie an Tageszeitungen am 26. März 2014 in Berlin.*

Foto: Christian von Polentz

Die dju – ein Angebot zur Mitgestaltung

70 Jahre Liebe zu gutem Journalismus und Stärke im Tarifkampf

Mit dem neuen Jahrtausend kam auch für die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) einiges an Neuem. Noch bevor sie ihren 50. Geburtstag feierte, knackte sie im Jahr 2000 die 20.000-Mitglieder-Marke. 2001 kam ver.di und die dju feierte ihr halbes Jahrhundert im Retro-Look im Kölner Gürzenich. Zur 60-Jahr-Feier waren die Kolleginnen und Kollegen von Rundfunk, Fernsehen und audiovisuellen Medien in der neuen Fachgruppe Medien mit dabei. Und nun, zum 70. Geburtstag, steht der dju in ver.di wieder etwas Neues ins Haus: Ein Feiertag in Pandemiezeiten.

Angefangen hatte alles am 1. April 1951 als Fachgruppe in der IG Druck und Papier. Als „ein kleines Häuflein Aufrechter…, das es aber in sich hatte“, so charakterisierte Henrik Müller, langjähriger Gewerkschaftsjournalist, vor zehn Jahren die Gründungsmitglieder. Neben August Enderle, der erster Vorsitzender wurde, gehörten dazu etliche Journalisten, die später als Politiker bekannt geworden sind, wie Bundeskanzler Willy Brandt, Nordrhein-Westfalens langjähriger Ministerpräsident Heinz Kühn oder Jakob Kaiser, nach dem eines der Abgeordnetenhäuser in Berlin benannt ist. Ziel war es, in einer wirtschaftlich schwierigen Zeit Festangestellte und Freie aus Print-Journalismus und Pressefotografie in einer starken Gewerkschaft mit anderen Beschäftigten der Verlagsbranche zusammenzubringen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das schien im 1949 gegründeten Deutschen Journalistenverband nicht möglich, denn dort waren auch Verlagsleiter und Herausgeber, also die Arbeitgeberseite, Mitglied.

Ab 1960 nannte sich die Fachgruppe Deutsche Journalisten-Union (dju). Als sich 1989 die IG Druck und Papier und die Gewerkschaft Kunst zusammenschlossen zur IG Medien, wurde aus der dju die Fachgruppe dju/SWJV, da das Projekt einer gemeinsamen Mediengewerkschaft im Südwesten auch im DJV viele Anhänger*innen fand. Die in der früheren Gewerkschaft Kunst organisierten Radio- und Fernsehjournalist*innen der Rundfunk-Fernseh-Film-Union (RFFU) bildeten nun die Schwesterfachgruppe Radio, Fernsehen, Audiovisuelle Medien (RFAV).Durch die deutsche Einheit kamen zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus dem früheren Verband der Journalisten der DDR dazu, neue Landesverbände entstanden in der IG Medien. Über den schwierigen Übergang berichtete anlässlich der 50-Jahr-Feier die damalige dju-Vorsitzende von Berlin-Brandenburg, Karin Wenk, die wie viele ihrer Kolleg*innen 1990 arbeitslos wurde und den Weg in die Freiberuflichkeit gehen musste: „Vor allem die unzähligen persönlichen Kontakte und die Mitarbeit in der dju gaben Kraft und bewirkten, dass ich schneller Fuß fasste als befürchtet.“

Und dann kam 2001 ver.di: Aus fünf „Quellgewerkschaften“, Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), Handel, Banken, Versicherungen (HBV), Deutsche Postgewerkschaft (DPG), der Deutschen Ange-

Das Jubiläum online

Die Geburtstagsparty muss leider ausfallen, aber Grund zum Feiern gibt es trotzdem. Unter **https://dju.verdi.de/70-jahre** werden in den nächsten Wochen Grußbotschaften und Statements zum 70. Geburtstag veröffentlicht – in Wort, Bild oder Video. Dort gibt es außerdem eine Chronik der dju-Geschichte zum Nachlesen.

Ulrike Maercks-Franzen (l.) dju-Bundesgeschäftsführerin 2002 bis 2011. Danach übernahm Cornelia Haß (r.) das Zepter.

Foto links: Joe Roettgers
Foto rechts: Christian von Polentz

Ulrich Janßen (unten), Bundesvorsitzender der dju in ver.di bis 2017, bei einer Streikversammlung in Ulm im Juni 2016

Foto: Joe Roettgers

Manfred Protze (vorn) und Malte Hinz beim Journalistentag 2006

Foto: Christian von Polentz

stelltengewerkschaft (DAG), die vorher nicht Mitglied im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) war, und der IG Medien entstand die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Die in Stuttgart beheimatete Bundesverwaltung der IG Medien, die zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen aus den Industrie- und Industrienahen Branchen im ver.di-Fachbereich Medien, Kunst und Industrie landete, wanderte wie die der anderen vier Gewerkschaften nach Berlin.

Übergabe des Staffelstabs

Der heimatverbundene dju-Bundesgeschäftsführer Rudi Munz, der gerade das erreichte Mitgliederziel „20.000 in 2000“ verkündet hatte, reichte das Amt weiter an Ulrike Maercks-Franzen. Sie zog nach Berlin und übergab dort „ihr Baby“, die Zeitschrift „M – Menschen Machen Medien“, die sie 1994 mit ihrer Erfahrung aus zwei vorherigen Zeitschriften für Mediengewerkschafter entwickelt hatte, in die Hände von Karin Wenk, bis heute die verantwortliche Redakteurin. Uli Maercks-Franzen leitete als „Lady dju“ die Geschäfte bis 2011, dann übernahm Cornelia Berger, damals noch Cornelia Haß. Sie ist inzwischen für die gesamte Kommunikation von ver.di im Einsatz und hat im Oktober 2020 den Stab wieder in Frauenhände weitergereicht, in die von Monique Hofmann.

Die Skepsis, ob die Stimme der Journalist*innen in der neuen Riesen-Gewerkschaft laut genug sein würde, beantwortete die dju-Vorsitzende Franziska Hundseder mit Zuversicht, von der Größe und Vielfalt profitieren zu können. Mit dem neuen Schwung von ver.di konnten die Medienschaffenden drei Projekte aus dem Innovationsfonds starten: Mediafon.net, die Beratung für Freie, die heute als Selbstständigen.info allen Freiberufler*innen in ver.di zu Diensten ist. Connexx.av, das Netzwerk für Beschäftigte in den elektronischen Medien und beim Film, ist bis heute im Einsatz. Und als drittes das dju-Hochschulprojekt, das den Fokus stärker auf die Mitgliedschaft junger Medieninteressierter und die Zusammenarbeit mit der Jugendpresse Deutschland gelenkt hat. Sein Fortwirken findet sich heute im Angebot der Jungen dju. Die damalige Projekt-Forderung „Nachhaltigkeit“: Dreimal erfüllt.

2003, bei der ersten Bundeskonferenz der dju in ver.di zog Manfred Protze, dpa-Redakteur und seit 1997 maßgeblich im dju-Bundesvorstand aktiv, in Halle eine gemischte Bilanz: der Fusionsprozess habe viel Kraft gekostet, dennoch konnte man öffentlich in Diskussionen oder mit den eigenen Journalismustagen Flagge zeigen. Er konstatierte aber auch das zunehmende Ausspielen der Kolleg*innen gegeneinander auf Verlegerseite: Ältere gegen Jüngere, Angestellte gegen Freie, „Selbstkannibalisierung in den Redaktionen“, und forderte mehr Solidarität untereinander. Beschlossen wurde, die Tarifrunden für Redakteure und arbeitnehmerähnliche Freie „künftig stets gemeinsam“ zu führen. Abschlüsse für die Festangestellten werden erst dann unterschrieben, „wenn auch gleichzeitig angemessene Tarifanpassungen für Freie ausgehandelt wurden“. Protzes heutiges Resümee zur Geschichte der dju passt auch zur Situation von damals: „Wer nicht bereit ist, kooperativ mit zu gestalten, der wird gestaltet. Wer behauptet, er/sie könne alles allein, der/die sollte die Selbsteinschätzung mal checken lassen... oder findet in Wahrheit Fremdsteuerung ganz ok. Die dju war und ist ein Angebot zur synergetischen und demokratischen Mitgestaltung eines Feldes, in dem sich Journalistinnen und Journalisten auskennen und Verantwortung haben. Ob sie wollen oder nicht.“

Um die Präsenz in der Öffentlichkeit zu verstärken und die Kraft der rund 45.000 Beschäftigten in Presse, Rundfunk und Film, die ver.di vertritt, zu bündeln, schlossen sich die dju und die RFAV 2007 zur Fachgruppe Medien zusammen. Strukturen und Name der dju blieben dabei erhalten. Die stellvertretende dju-Vorsitzende Renée Jacqueline Möhler, Freie beim Saarländischen Rundfunk, wurde auch in der neuen Fachgruppe zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt und erinnert sich an ihre Zeit im dju-Vorstand: „Für mich war die Fusion der beiden Fachgruppen dju und RFAV in der neuen Fachgruppe Medien 2007 am bedeutsamsten. Der Prozess war kein einfacher: geprägt von vielen Diskussionen, Kompromissen und Überwindung, von Vorbehalten und Verlustängsten bezüglich der Eigenständigkeit auf beiden Seiten. Letztendlich war es aber ein Kraftakt, der sich gelohnt hat. Das damalige Motto „Hier soll das Herz der Medienpolitik von ver.di schlagen“ gilt weiterhin.“

Über den nationalen Tellerrand hinaus blicken

Dass die dju dabei medienpolitisch über den nationalen Tellerrand hinausblickt, zeigt ihre internationale Arbeit: Sie ist Mitglied in der Internationalen Journalisten-Föderation (IJF), die 1926 in Paris gegründet wurde, 1946 als Internationale Journalisten-Organisation (IOJ) wiedergegründet und 1952 durch den Auszug der westlichen Journalistenverbände als IJF in Brüssel wiedererstanden. Der frühere finnische IOJ-Vorsitzende Kaarle Nordenstreng veröffentlichte gerade den Aufsatzband „The Rise and Fall of the International Organization of Journalists Based in Prague 1946-2016“. Die dju war mit Wolfgang Mayer und Holger Wenk zunächst in beiden Organisationen vertreten. Mayer berichtet in der Neuerscheinung über die Rivalitäten der Verbände von 1986 bis 2000.

Dabei habe die Aufmerksamkeit der dju in der IJF besonders auf Europa gelegen, erklärt Mayer, der die dju in IJF und EJF in den höchsten Gremien vertrat. „Die aktive Mitarbeit der dju in der Internationalen Journalisten-Föderation (IJF) hat geholfen, berufliche Standards vom Urheberrecht bis zur Anerkennung der Freien über die deutschen Grenzen hinweg zu verbreiten und damit auch hierzulande abzusichern. Wir waren Geburtshelfer der Europäischen Journalistenföderation (EJF) unter dem Dach der IJF, die als Lobby-Einrichtung in Brüssel den verqueren Vorstellungen der Verleger und vieler Politiker Paroli bieten kann. Die dju zeigte und praktizierte vielfältig Solidarität – das Gefühl ist für verfolgte Kolleg*innen in der Ferne weiterhin wichtig“, sagte Mayer gegen über M. So sieht auch der heutige Vertreter der dju in der EJF, Joachim Kreibich, von 2016 bis 2019 auch Vizepräsident der IJF, die Aufgabe: „Konsequentes Eintreten für Pressefreiheit, faire Arbeitsbedingungen und funktionierende Strukturen, Solidarität mit bedrohten Kolleg*innen, innovative Projekte und Themen wie Gender Balance verlieren wir dabei nicht aus dem Blick.“

Ein essenzielles Thema für die dju ist seit ihrer Gründung die Tarifpolitik. Mitte der 1960er Jahre vom Bundesverband der Deutschen Zeitungsverleger (BDZV), heute Bundesverband der Digitalpublisher und Zeitungsverleger, als Tarifpartner anerkannt, gab es 1980, 1986 und 1990 lange und breitorganisierte Streiks zu den Manteltarifverträgen. 1990, damals der längste Journalistenstreik, den es in der Bundesrepublik gegeben hatte, stand auch die Ausbildung in den Redaktionen auf dem Tapet: Zum ersten Mal regelte ein Tarifvertrag, dem sich die Zeitschriftenbranche verbindlich anschloss, eine systematische und gründliche Ausbildung der Volontärinnen und Volontäre in den Verlagen und in Kursen an Presseakademien.

Trotz der sich vielfach verändernden Arbeitsbedingungen blieb der Ausbildungstarifvertrag bis 2016 unverändert in Kraft. Erst dann entstand in Verhandlungen ein aktualisierter Tarifvertrag, der die neuen Entwicklungen aufgriff und durch einen „Musterausbildungsplan“ auch kleineren Verlagen bei einer gründlichen Ausbildung Hilfe leisten möchte. Durch zunehmende Tarifflucht oder die Umwandlung des Volontariats in verlagseigene Journalistenschulen werden die tariflichen Regelungen, die auch das Gehalt der Volos betreffen, allerdings seit Jahren immer häufiger umgangen. Eine Folge: Der Nachwuchs wandte sich ab, suchte in der PR die Arbeitsmöglichkeiten, die ihm in der Zeitungsbranche immer saurer gemacht wurden. Ein „fragwürdiges Krisenlamento“ nannte Ulrich Janßen, von 2008 bis zu seinem Tod im März 2017 hochgeschätzter dju-Vorsitzender, im Jahr 2013 die ständigen Sparrunden der Verleger: „Wem in dieser Lage nichts Besseres einfällt, als mit Kostenabbau zu reagieren auf den Auflagenrückgang und ein schmaleres Anzeigengeschäft, der wird keine Marktchance haben. Denn Kostenkürzung ist ein untaugliches Mittel gegen strukturelle Probleme. Die erfordern vielmehr unternehmerisches Agieren. Wer kürzt und kürzt und kürzt, entwickelt sich auf Dauer vom Journalismus-Unternehmer zum Journalismus-Unterlasser.“

Tina Groll, Bundesvorsitzende der dju in ver.di

Foto: Kay Herschelmannn

Joachim Kreibich (l.) mit Wolfgang Mayer bei einer internationalen Tagung

Foto: Anthony Bellanger

Mitarbeiter*innen von Zeit-Online in einer „kämpferischen Mittagspause" am 11. Februar 2016 in Berlin.
Foto: Christian von Polentz

Gegen den „tarifpolitischen Kahlschlag des BDZV" wehrten sich die Mitglieder der dju in ver.di im neuen Jahrtausend immer wieder, so in einem bundesweiten Streik vom Oktober 2003 bis zum Februar 2004, zu dem eine eigene Sonderausgabe der Zeitschrift „M – Menschen Machen Medien" erschienen ist. Malte Hinz, damals dju-Sprecher und 2007/08 Bundesvorsitzender, schätzt rückblickend ein: „Die dju hat in der Zeit, die ich überschauen kann, an ihrem industriegewerkschaftlichen Ansatz und ihrer Haltung, sich mit einem allgemeinpolitischen Mandat strikt von einer rein berufsständischen Organisation abzugrenzen, keinen Schaden genommen. Im Gegenteil." Dennoch sei es nicht gelungen, den Organisationsgrad in den Redaktionen und bei den Freien so auszubauen, dass zentrale Forderungen gegen den Widerstand der Verlage und das Einbremsen der Konkurrenzorganisation immer durchgesetzt werden konnten.

Monique Hofmann, dju-Bundesgeschäftsführerin
Foto: Kay Herschelmann

Onliner in den Tarifvertrag

Ein Meilenstein im Streit um bessere Arbeitsbedingungen war der erfolgreiche Kampf der Online-Redakteur*innen der *Zeit* für eine tarifliche Gleichbehandlung mit den Printkolleg*innen, den die heutige dju-Vorsitzende Tina Groll, damals Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei der *Zeit*, anführte. Sie betont als erfahrene Onlinerin: „Die Deutsche Journalistinnen- und Journalistenunion hat in ihrer 70-jährigen Geschichte die Tarifpolitik im Journalismus in Deutschland maßgeblich geprägt und gestaltet. Darauf können wir zurecht stolz sein. In Zukunft werden wir dafür sorgen müssen, für gute Arbeitsbedingungen und mehr Chancengleichheit für alle in einem zunehmend digitaler werdenden Journalismus zu sorgen."

Für Peter Freitag, Tina Grolls Stellvertreter, ist die dju „seit Jahren die treibende Kraft in der Tarifpolitik für Journalist*innen. Wir organisieren Solidarität zwischen Festen und Freien, ohne dabei die Interessen der anderen Beschäftigten der Medienbranche aus den Augen zu verlieren." Renate Gensch, Vertreterin der dju Berlin-Brandenburg im dju-Vorstand, konstatiert: „Unsere Mitgliedschaft hat sich gewandelt, knapp 60 Prozent sind Freie – oft nicht freiwillig. Ihnen gilt unser besonderes Augenmerk. Die dju muss Plattform und Motor sein, damit sie sich in der dju/ver.di vernetzen, eine stärkere Stimme und Durchsetzungskraft gegenüber ihren Auftraggebern bekommen."

Als einen Erfolg bewertet Lars Hansen, zweiter Stellvertreter im Vorsitz der dju und freier Journalist in Hamburg, die mit dem BDZV vereinbarten Vergütungsregeln für freie Journalist*innen. Nach jahrelangen Verhandlungen endlich erreicht, dann 2017 von den Verlegern gekündigt. Die dju-Bundesgeschäftsführerin Cornelia Berger wies in ihrem dju-Mitgliederbrief im März 2017 darauf hin, dass die Aufforderung des Gesetzgebers, gemeinsam eine angemessene Bezahlung in Vergütungsregeln oder Tarifverträgen festzulegen, auch nach der Kündigung von Seiten des BDZV nach wie vor gelte. Hansen zu den Vergütungsregeln: „Sie sind eine der wichtigsten Aufgaben: Wir müssen solche Regeln auch in allen anderen Medienformen durchsetzen und mittlerweile leider auch wieder die Tageszeitungsverleger dazu bringen, sie anzuerkennen."

Monatelange Arbeitskämpfe prägten immer wieder die Tarifauseinandersetzungen mit den Zeitungsverlegern, wobei auch für die Honorare der Freien verhandelt wurde. Die Tarifverhandlungen im Zeitschriftenbereich gingen eher einvernehmlich vonstatten. Die angebotenen Gehaltserhöhungen bei den Tageszeitungen erreichten allerdings nicht einmal einen Ausgleich des Reallohnverlusts, der sich in den Jahren angehäuft hatte. Dennoch einigte sich der DJV in den Tarifauseinandersetzungen Ende 2018 mit den Verlegern. Die dju rief zur Urabstimmung in den streikenden Betrieben auf und schloss sich der Einigung nicht an.

Das war die Ausgangslage für die Tarifrunde 2020. Und dann kam die Pandemie: Kurzarbeit in den Redaktionen, Homeoffice, Unsicherheit, wie es weiter geht, und gleichzeitig steigendes Informationsbedürfnis der Öffentlichkeit: In dieser Situation schloss die dju Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung sowohl mit den Zeitungsverlagen wie den Zeitschriftenverlagen.

Wann immer die Pandemie beendet sein mag: „Mitglied in einer Gewerkschaft wie ver.di zu sein, muss wieder ‚en vogue' werden", wünscht sich Renate Gensch. „Wir gehören zu den maßgeblichen Akteuren in unserer Gesellschaft, wenn es um die Verteidigung von Demokratie und Pressefreiheit geht, in Deutschland, aber auch weltweit", unterstreicht Peter Freitag. Noch etwas bleibt für Tina Groll wichtig, neben dem Einsatz für Demokratie und Pressefreiheit: „Unsere Liebe zu gutem Journalismus."

Susanne Stracke-Neumann <<

Die Stimme erheben für Julian Assange

Initiative für die Freilassung des Wikileaks-Gründers

Tareq Haddad ist freier Journalist in London und hat das dortige Gerichtsverfahren zur Auslieferung Julian Assanges an die USA beobachtet. Auf seiner Website www.tareqhaddad.com dokumentiert er Papiere aus dem Prozess. Serena Tinari ist freie Journalistin in Bern. Sie arbeitet nicht nur für Schweizer Medien, sondern auch als Journalismustrainerin. Sie ist unter anderem Mitglied des International Consortium of Investigative Journalists und Vorsitzende des Schweizer Recherche-Netzwerks für Journalist*innen.

Haddad und Tinari sind zwei von vier Mitgliedern der Initiative „Journalists Speak Up For Assange" (Journalist*innen erheben die Stimme für Assange), die im Dezember 2019 eine Stellungnahme veröffentlichte, die nach eigenen Angaben von über 1700 Medienschaffenden aus 107 Ländern unterstützt wurde.

M sprach mit beiden über die skandalöse Verfolgung und Behandlung des eingesperrten Wikileaks-Aktivisten Julian Assange.

Tareq Haddad, freier Journalist in London

Foto: privat

M | Ihre Initiative besteht aus vier Menschen in verschiedenen Ländern. Wer hat sie begründet, wie arbeiten Sie?

Serena Tinari | Unsere Initiative wurde geboren, als mir bei der Konferenz des Globalen Netzwerks für Investigativen Journalismus im September 2019 in Hamburg klar wurde, dass es dort keinerlei Veranstaltung zu Assange gab. Ich schickte eine E-Mail an den Verteiler des Netzwerks und fragte, ob noch jemand mit dieser sehr überraschenden Stille ein Problem hatte und wütend über Assanges Notlage ist. Blaž Zgaga aus Slowenien und Nicky Hager aus Neuseeland meldeten sich. Dann starteten wir mit Hilfe vieler Kolleg*innen aus verschiedenen Ländern die Kampagne „Journalists Speak Up For Assange". Kurz danach schloss sich Tareq Haddad der Koordinierungsgruppe an.

Seitdem sind wir ständig über sichere Kommunikationsmittel in Kontakt. Außer der Verwaltung des Internetauftritts und dem Ermutigen anderer Journalist*innen, mitzumachen, halten wir die Unterzeichnenden auf dem Laufenden über alle Entwicklungen und versorgen sie mit Berichtsmaterial aus erster Hand. Zudem arbeiten wir derzeit an einer Internetplattform, die als Online-Ressource zu Assanges Fall für alle Menschen, die mehr darüber wissen wollen, dienen wird. Der Grund dafür ist, dass es zwar viele Informationen darüber gibt, was in den letzten zehn Jahren um Assange und Wikileaks los war, aber sie sind verstreut, und nicht alle Quellen sind verlässlich. Es wurden auch Falschnachrichten veröffentlicht. Zurzeit fehlt Geld, um unsere Aktivitäten wirkungsvoller zu machen. Deshalb haben wir kürzlich ein Crowdfunding auf gofundme.com gestartet.

Was wird als nächstes im Gerichtsverfahren gegen Julian Assange passieren?

Tareq Haddad | Da Richterin Baraitser Assanges Auslieferung an die USA wegen seiner sich verschlechternden psychischen Gesundheit erst mal abgelehnt hat, haben die USA Widerspruch eingelegt. Er wird vom britischen Obersten Gerichtshof geprüft. Stella Moris, Anwältin und Lebenspartnerin von Assange, hat bestätigt, dass die Verteidigung nicht nur den Widerspruch angreifen wird, sondern eventuell auch einen eigenen Widerspruch gegen das Urteil einlegen wird. Die Verteidigung hat bis zum 29. März Zeit dafür.

Stimmt es, dass Assange seit April 2019 in einem Hochsicherheitsgefängnis in Einzelhaft lebt, und dass er seitdem seine Zelle nur an einer Stunde pro Tag verlassen kann?

Tinari | Ja, Assange war die meiste Zeit in Einzelhaft, mit Ausnahme mehrerer Wochen, in denen er im Gefängniskrankenhaus behandelt wurde. Es ist unklar, warum ein gewaltfreier Gefangener unter solchen Umständen gehalten wird. Klar ist aber, dass die Behandlung durch die globale Coronakrise noch schlimmer wurde. Alle Gefangenen sind seit März 2020 in ihren Zellen eingesperrt, sie müssen auch dort essen. Annehmlichkeiten wie Familienbesuche wurden abgeschafft, was Assanges psychische Gesundheit wahrscheinlich weiter verschlechterte. Aber unabhängig davon scheint Assange besonders harten Haftbedingungen ausgesetzt zu sein. Um seine Verteidigung vorzubereiten, was die Analyse vieler Tausend Seiten mit komplexer juristischer Materie bedeutet, hat er nur ei-

Z um Solidaritätsaufruf und zu weiteren Informationen:

Speak up for Assange – International journalist statement in defence of Julian Assange (https://speak-up-for-assange.org)
https://www.gofundme.com/f/help-journalistsspeakupforassange-grow
https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-67362031444-6/fulltext

nen Laptop mit festgeklebten Tasten, der also nur zum Lesen da ist. Hinzu kommt, dass Winterkleidung, die seine Familie zum Gefängnis gebracht hatte, nicht übergeben worden war. Stella Moris hat berichtet, dass Assange in der eiskalten Zelle versucht hat, mit Büchern die Fenster zu isolieren. Als er sie und ihre gemeinsamen Kinder dann doch endlich treffen durfte, durfte er sie nicht berühren.

Es wird behauptet, Assange sei psychisch gefoltert worden. Worauf basiert das, und wie haben sich die britischen Behörden verhalten?
Haddad | Die Berichte, dass Assange psychischer Folter ausgesetzt wird, gehen auf Nils Melzer zurück, den UNO-Sonderberichterstatter für Folter und andere unmenschliche Behandlungen. Er besuchte Assange im Mai 2019 zusammen mit zwei medizinischen Fachleuten und stellte bei ihm Symptome wie starken Stress und Angstzustände fest – wie bei jemandem, der psychologischer Folter ausgesetzt ist. Trotz mehrerer Schreiben von Melzer und der UNO an britische Behörden hat es keine Antwort gegeben, oder gar ein Eingestehen dieser Symptome. Zudem hat die Gruppe „Doctors for Assange“ im Juni 2020 einen Offenen Brief in der Fachzeitschrift The Lancet veröffentlicht. Sein Titel: „Die anhaltende Folter und medizinische Vernachlässigung von Julian Assange“.

Assange wurde in der Botschaft von Ecuador von deren Überwachungskameras gefilmt, was ihm bekannt war. Er wusste allerdings nicht, dass ab einem bestimmten Zeitpunkt auch der Ton aufgenommen wurde. Wird dieses Material jetzt gegen ihn verwendet?
Haddad | Soweit wir wissen wurde illegal erhaltenes Material noch nicht in der Strafverfolgung gegen Assange verwendet. Allerdings wird vor einem spanischen Gericht über das Ausmaß der Ausspionierung in der Botschaft verhandelt. Das könnte auch mehr Aufschluss darüber geben, ob dieses Material für Assanges juristische Verfolgung genutzt wurde.

Der 48jährige ist angeklagt, weil er der Whistleblowerin Chesea Manning geholfen hat, geheimes Material von US-Militäreinsätzen im Irak und in Afghanistan zu veröffentlichen. Schon die Ermunterung zur Weitergabe wird als Verschwörung gewertet. Trevor Timm, Geschäftsführer der Pressefreiheitsstiftung (Freedom of the Press Foundation) in den USA, hat dazu vor Gericht ausgesagt: Es sei nicht ungewöhnlich, dass Journalist*innen und Menschenrechtsaktivist*innen sowohl die Öffentlichkeit als auch konkrete Personen dazu animieren, geheime Dokumente zu enthüllen, die im öffentlichen Interesse sind. Gehört das nicht zum investigativen Journalismus?
Tinari | Viele Medien auf der ganzen Welt haben in ihre Internetauftritte Systeme wie GlobaLeaks und SecureDrop eingebaut. Sie ermöglichen Hinweisgebenden, Material zur Verfügung zu stellen, ohne ihre Identität preisgeben zu müssen. Es ist eine neue Ära, dass große Medien proaktiv um durchgestochenes Material bitten, und sie beruht auf der Pionierarbeit von Julian Assange und Wikileaks. Das ist eine unbestrittene Tatsache, die es noch ärgerlicher macht, dass solche Medien Assange nicht verteidigen, indem sie klar sagen: In diesem Fall sind wir alle Assange.
In den letzten Monaten haben wir allerdings eine wachsende Unterstützung für Assanges Sache bei vielen Journalist*innen und Pressefreiheitsorganisationen beobachtet. Das ist gut, aber es könnte und sollte viel mehr getan werden, um das Schweigen über diesen Fall zu brechen. Es sollte klar gesagt werden, dass diese anhaltende und nicht nur juristische Verfolgung sofort enden muss. Assange muss freigelassen, alle Anklagepunkte müssen fallengelassen werden.

Journalismushistoriker Mark Feldstein, Professor an der Universität Maryland in den USA, hat vor Gericht ausführlich über die Geschichte solcher Konflikte zwischen Journalismus und Regierungen gesprochen. Meistens hatten US-Regierungen nicht den Mut, Journalist*innen für das Veröffentlichen von geheimen Informationen zu verfolgen, und wenn sie es doch taten, war es nicht erfolgreich. Deswegen wurde Assange jahrelang nicht angeklagt. Die Trump-Regierung tat es, obwohl es keine neuen Gründe dafür gab. Es ist also von einem politisch motivierten Angriff gegen Assange auszugehen. Was erwarten Sie von der Biden-Regierung? Könnte sie den Fall nicht einfach zu den Akten legen?
Tinari | Im Januar gab es dafür ein Gelegenheitsfenster für den neuen US-Präsidenten. Es ergingen entsprechende öffentliche Aufrufe an Biden. Leider hat sich die neue Regierung dafür entschieden, gegen die Auslieferungsverweigerung Widerspruch einzulegen. Sie hat also klar gezeigt, dass Präsident Biden nicht die Absicht hat, zu intervenieren.

In Ihrem Rundbrief von August beschwerten Sie sich, dass „prominente Medien“ immer noch über Assanges Behandlung durch die britischen Behörden schweigen. Wie bewerten Sie die Presseberichterstattung über die Gerichtsanhörungen von Assange generell, und wie in Deutschland?
Tinari | Leider haben sehr wenige Mainstream-Medien regelmäßig und tiefschürfend über die Anhörungen berichtet. In den meisten Fällen wurde kurz über die Auslieferungsablehnung informiert, oft nur in Form von Agenturtexten. Es gab ein paar Ausnahmen in diesem oder jenem Land, wir wissen aber nicht genau, wie es in Deutschland war. Im Allgemeinen wurde der Fall stärker in unabhängigen und aktivistischen Medien behandelt. Tareq, zum Beispiel, verfolgte alle Anhörungen und hat in seinem Internetauftritt eine Sammlung genauer und umfassender Berichte veröffentlicht. Er hat auch alle Zeug*innenaussagen online gestellt. **Interview: Ralf Hutter** <<

Serena Tinari, freie Journalistin in Bern
Foto: Karin Scheidegger

Aus für Freelancer in Presse und Kultur

Kuba: Kritische Künstler*innen und Journalist*innen im Hausarrest

Gestaltete Wand eines Hauses in der Altstadt von Havanna

Foto: Knut Henkel

Clasificador Nacional de Actividades Económicas (CNAE), Register für ökonomische Aktivitäten, heißt die Liste mit 2110 Tätigkeiten, die in Kuba seit dem 5. Februar für die freiberufliche Arbeit erlaubt sind. Eine Reform mit revolutionärem Potenzial, denn bislang durften nur 127 Berufe selbständig ausgeübt werden. Auf der vier Tage später erschienenen Verbotsliste sind jedoch jedwede freiberufliche Presse-Arbeit sowie etliche Berufe in der unabhängigen Kunstszene der Insel aufgeführt.

Quasi über Nacht haben sich die Verhältnisse gedreht. „Jetzt können die Kubaner, die sich selbständig machen wollen, aus mehr als 2.000 Berufen wählen“, erklärte Arbeitsministerin Marta Elena Feitó Cabrera bei der Vorstellung der Verordnung im Fernsehen. Die Neuregelung solle der stagnierenden Inselökonomie neue Dynamik einhauchen. 124 Aktivitäten seien fortan ganz oder teilweise ausgenommen, so Feitó Cabrera. Weder Zeitungen noch Magazine dürfen erstellt, noch Nachrichtenagenturen gegründet werden. Freiberufliche journalistische Tätigkeit ist generell verboten. De facto ist die Berichterstattung allein dem Staat vorbehalten. Für Iván García kommt das nicht gerade überraschend. Der 53-jährige Korrespondent für die in Miami erscheinende Tageszeitung *Diario Las Américas* hat Mitte der 1990er Jahre bei Kubas erster unabhängiger Presseagentur „Cuba Press“ angefangen. „Damals waren wir illegal. Als die Regierung 2003 Dutzende von Journalist*innen festnahm, aburteilte und ins Gefängnis steckte, waren wir ebenfalls illegal und heute sind wir es auch. Der steigende Druck auf unabhängige Journalist*innen in den letzten Monaten hat das bestätigt“, so García. Mehrere Artikel, die die Finanzierung von Online-Medien wie *El Estornudo* oder *Yucabyte* in Kuba anprangerten und ihnen Berichterstattung im Dienste von CIA und Co. unterstellten, sind dafür ein Beispiel. Ignoriert werden dabei Inhalte wie Umweltkatastrophen im Kontext des Nickelbergbaus oder die alltägliche Diskriminierung von Aktivisten der LGBTI-Bewegung auf der Insel.

„In Kuba gibt es nur ein mit uns oder ein gegen uns“, kritisiert die Journalistin Camila Acosta ihre Wahrnehmung des medialen Feldzugs gegen die unabhängigen Redaktionen in staatlichen Medien wie *Granma* oder *CubaDebate*. Acosta, an der Universität Havanna ausgebildet, arbeitet für das aus den USA finanzierte Nachrichtenportal *Cubanet* und engagiert sich auch im Bereich des unabhängigen Kunstbetriebs auf der Insel.

Sie gehört zur Künstlergruppe „27N“, die sich am 27. November gründete. „Zwischen fünfhundert und achthundert Künstler*innen haben damals vor dem Kulturministerium protestiert – gegen Polizeigewalt, Repression und für freie Kunst. Das hatte es noch nie gegeben“, erinnert sich die Schauspielerin und Theaterdramaturgin Lynn Cruz. Auslöser für die Solidarität unter Künstlern war die gewalttätige Räumung des Sitzes der „Movimiento San Isidro“ (MSI), einer seit Juli 2018 existierenden Bewegung kritischer Künstler*innen, die für das Recht auf freie Kunst eintritt. Seit Mitte November protestierte die Gruppe gegen die Verurteilung des kritischen Rappers Denis Solís zu einer achtmonatigen Gefängnisstrafe wegen Beamtenbeleidigung. Mehrere Aktivist*innen der Gruppe waren in einen

Anzeige

HERBERT VON HALEM VERLAG

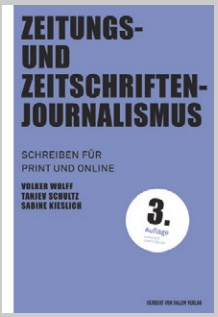
Komplettes Programm unter https://www.halem-verlag.de

Marie Lampert / Rolf Wespe
Storytelling für Journalisten.
Wie baue ich eine gute Geschichte?
Praktischer Journalismus, 89
2021, 5., überarbeitete Auflage, 296 S., 52 Abb., 8 Tab., 240 x 170 mm, dt.

ISBN (Print) 978-3-7445-2016-4
ISBN (PDF) 978-3-7445-2017-1

Peter Benkowitz
Corporate Film.
Workbook für Filmemacher
Praxis Film, 80
2021, 2., völlig überarbeitete Auflage, 232 S., 10 Abb., Broschur, 185 x 120 mm, dt.

ISBN (Print) 978-3-7445-1159-9
ISBN (PDF) 978-3-7445-2011-9



Volker Wolff / Tanjev Schultz / Sabine Kieslich
Zeitungs- und Zeitschriftenjournalismus.
Schreiben für Print und Online
Praktischer Journalismus, 67
2021, 3., völlig überarbeitete Auflage, Broschur, 240 x 170 mm, dt.

ISBN (Print) 978-3-7445-2053-9
ISBN (PDF) 978-3-7445-2054-6

Hungerstreik getreten. Das sorgte für Aufsehen und hatte die Räumung zur Folge, die zu einem offenen Konflikt zwischen Ministerium und der kritischen Kunstszene führte.

Zwischen dem 27. November und dem 15. Februar hat Iris Ruiz, Künstlerin der Performance-Truppe „Omni Zona Franca“ an über 40 Tagen ihre Wohnung im Stadtteil Alamar nicht verlassen können. „Einmal wurde uns das Verlassen der Wohnung sogar von der Polizei verweigert, obwohl wir ein krankes Kind zum Arzt bringen wollten“, klagt die langjährige Aktivistin für freie Kunst. Auch ihr Internetzugang und das Telefon waren zwischenzeitlich blockiert. Dagegen ist die Interamerikanische Menschenrechtskommission eingeschritten und hat Anfang Februar Maßnahmen zum Schutz für rund zwanzig Aktivisten der MSI beim kubanischen Staat eingefordert. Seitdem sind die Polizeiwagen vor dem Haus in Alamar zwar weg, so Ruiz, doch damit sei der Konflikt nicht beigelegt. Das beweist auch die neue Verordnung aus dem Arbeitsministerium.

Für Selbstständige ist die Nutzung von Galerien, alternativen Kunstzentren, Kinosälen, Casting-Agenturen genauso verboten wie Aufnahmestudios für Musik und Film sowie die Durchführung von Kulturevents. All das sind jedoch Aktivitäten, die in Kuba seit Mitte der 1990er Jahre existierten. Sie nun per Federstrich zu verbieten, könnte den ohnehin schwelenden Konflikt mit den kritischen Künstler*innen weiter aufheizen. Anfang Februar ging eine Petition mit dem Ziel den Kulturminister Alpidio Alonso Grau zu entlassen beim kubanischen Parlament ein. Dem Minister werden unter anderem Handgreiflichkeiten gegen Künstler*innen und Journalist*innen vorgeworfen, was Handy-Videos beweisen. Dabei habe er Mauricio Mendoza vom *Diario de Cuba* das Handy entwendet, so Zeugen. Die Petition haben 1.200 Menschen unterzeichnet – vom Parlament wurde sie mit Verweis auf Formalien Anfang März abgelehnt.

Knut Henkel <<

Aktion

Aktion für Sherwan Sherwani, Nordirak

Sechs Jahre Haft für Journalisten

Am 7. Oktober 2020 kamen gleich sechs Polizeifahrzeuge zum Haus des Journalisten Sherwan Sherwani in Erbil. Die kurdischen Sicherheitskräfte durchsuchten das Haus, stellten den Laptop des Reporters, eine Kamera, sein Telefon und einige Dokumente sicher. Dann zerrten sie ihn in Handschellen und mit vorgehaltener Pistole aus dem Haus.

Gut vier Monate später verurteilte das Zweite Strafgericht von Erbil Sherwan Sherwani und vier andere Journalisten zu jeweils sechs Jahren Haft. Sie wurden beschuldigt, „Spione“ zu sein und die „nationale Sicherheit zu destabilisieren“. Die Anhörung fand hinter verschlossenen Türen statt, und auch sonst widersprach der Prozess internationalen Standards. So wurden die Angeklagten nach eigenen Angaben unter Folter gezwungen, „Geständnisse“ zu unterzeichnen. Nach Ansicht von Amnesty International war die Anklage gegen die Journalisten konstruiert. Ihre Anwälte haben Rechtsmittel eingelegt.

Sherwan Sherwani arbeitet für das unabhängige Nachrichtenportal „Kiwan“ in der Autonomen Region Kurdistan im Nordirak. Er berichtet u.a. über Menschenrechtsthemen. Viele seiner Artikel hat er auf Facebook geteilt. Kurz vor seiner Festnahme postete er kritische Anmerkungen über den kurdischen Ministerpräsidenten Masrour Barzani und beklagte Tötungen von Journalist*innen und Menschenrechtler*innen. Nach seiner Festnahme wurde sein Facebook-Account gesperrt. Trotzdem behaupten die kurdischen Behörden, dass die Verurteilung von Sherwan Sherwani und den vier anderen Journalisten – Guhdar Zebari, Ayaz Karam, Hariwan Issa und Shvan Saaed – nichts mit ihrer journalistischen Arbeit zu tun habe. Im Verfahren gegen Sherwan Sherwani wurde aber der Spionagevorwurf unter anderem darin begründet, dass er eine Journalisten-Fortbildung im Ausland besucht habe.

Harald Gesterkamp <<

Was können Sie tun?
Schreiben Sie an den Vertreter der kurdischen Regionalregierung im Nordirak und fordern Sie ihn auf, den Journalisten Sherwan Sherwani und seine mit ihm verurteilten vier Kollegen umgehend und bedingungslos freizulassen.

Schreiben Sie in gutem Kurdisch, Englisch oder Deutsch an:
Dr. Dindar Zebari
KRG Coordinator, Office for International Advocacy
Erbil, IRAK
E-Mail: dindar.zebari@gov.krd. Twitter: @DrDindarZebari

Senden Sie eine Kopie Ihres Schreibens an:
Vertretung der Regionalregierung Kurdistan-Irak in Österreich
Canovagasse 7 / Top. 61010 Wien. Österreich
Fax: 00 43–1 505 02 07–40. E-Mail: representation@at.gov.krd

AMNESTY INTERNATIONAL

dju. Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union

Bestehen auf Tariferhöhungen

Öffentlich-rechtlicher Rundfunk weiter unter Druck von Politik und Lobbyisten

Im öffentlich-rechtlichen Rundfunk steht zum 1. April dieses Jahres bei den meisten Anstalten die letzte Stufe der 2019 ausgehandelten Tariferhöhungen für Feste und Freie an. Nachdem jedoch Sachsen-Anhalt als einziges Bundesland die Erhöhung des Rundfunkbeitrags zum 1. Januar 2021 blockiert hat, geriet die Finanzierung der Sendeanstalten in schwieriges Fahrwasser. Begehrlichkeiten wurden geweckt. Der Blick richtete sich auf Klauseln zur Sonderkündigung in laufenden Tarifverträgen. Deutschlandradio griff zu und stieg aus dem Tarifvertrag aus. Im NDR kam es zu Sonderverhandlungen mit Kompromiss am Ende.

Die derzeit geltenden Tarifverträge des öffentlich-rechtlichen Rundfunks sind das Ergebnis einer heftigen Tarifauseinandersetzung im Jahr 2019. Erst nach einer breiten Streikbewegung und mehreren Verhandlungsrunden waren die Verträge unterschriftsreif. Sie gelten in den meisten Fällen noch mindestens dieses Jahr. Mit Ausnahme von Radio Bremen und dem WDR enthalten sie die Möglichkeit einer Sonderkündigung.

Tarifvertrag gekündigt

Deutschlandradio machte davon Gebrauch und kündigte den Tarifvertrag im Januar. Begründet wurde der Schritt mit den fehlenden Einnahmen für den laufenden Haushalt. Auch notwendige Investitionen würden erstmal zurückgestellt. ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz bedauerte die Entscheidung. So würden Beschäftigte, Angestellte und Freie, nicht die bereits ausgehandelten Tariferhöhungen erhalten, die sie unzweifelhaft verdient hätten. ver.di forderte Deutschlandradio zu Tarifverhandlungen auf. Vor diesen Verhandlungen werde man genauen Einblick in die Haushaltssituation nehmen, betonte Schmitz. „Klar ist bereits jetzt, dass wir auf die Tariferhöhungen bestehen, aber mit dem Sender auch über Maßnahmen zur Aufrechterhaltung von Programmvielfalt und -volumen sprechen werden“, betonte Schmitz.

BR, MDR und ZDF bleiben tariftreu und nehmen ihre Sonderkündigungsrechte nicht wahr, ebenso der SWR und der SR mit jeweils einer Verlängerung des Tarifvertrages um drei Monate. RBB und HR haben sich noch nicht entschieden, die Frist dafür läuft noch.

Im Norden schlugen die Wellen hoch, nachdem auch der NDR zum 1. April nicht mehr Geld zahlen wollte. Dann kam der Vorschlag vom Sender, zunächst die Hälfte, d.h. 1,225 statt 2,45 Prozent, der Steigerung von Gehältern und Honoraren zu zahlen. Es kam zu Tarifverhandlungen, das Angebot wurde angenommen. Darüber hinaus konnte erreicht werden, dass wenigstens die Azubis und die Volontäre die vollen Erhöhungen erhalten. Als „Wermutstropfen“ bezeichnete der ver.di-Senderverband, dass der NDR die Forderung zurückgewiesen habe, zum jetzigen Zeitpunkt betriebsbedingte Kündigungen über 2024 hinaus tarifvertraglich auszuschließen: „Dies wäre eine immaterielle Kompensation für die zu erwartenden finanziellen Einbußen der Beschäftigten gewesen.“ Es hätte den NDR „nichts gekostet – wäre aber für die Belegschaft in Zeiten von großen Umstrukturierungen eine wichtige symbolische Geste gewesen und hätte Sicherheit gegeben“. Eine mögliche Zahlung der zweiten Hälfte der Erhöhung von Gehältern und Honoraren stehe in den Sternen. Diese wolle der NDR davon abhängig machen, wie und wann das Bundesverfassungsgericht über die Anhebung des Rundfunkbeitrags entscheidet, heißt es. ver.di plant jedoch im Herbst die Verhandlungen dazu aufzunehmen. Auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts wolle man nicht warten.

Politikdebakel in Sachsen-Anhalt

Es ist ungewiss, wann und wie Karlsruhe über die von den Ministerpräsidenten der Länder zuvor beschlossene Erhöhung des Rundfunkbeitrags um 86 Cent auf 18,36 Euro aufgrund der Intervention der CDU-geführten Landesregierung in Sachsen-Anhalt entscheiden wird. Es ist die erste Erhöhung des Rundfunkbeitrages seit zehn Jahren.

Das sachsen-anhaltinische Politikdebakel, dominiert von der AfD, reiht sich ein in die seit Langem andauernden Angriffe auf den öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Die Debatten reichen von Forderungen nach einer Neudefinition des Auftrags über Kürzungen der Etats bis zum jüngsten Vorstoß der Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung der CDU/CSU (MIT) für eine Fusion von ARD und ZDF einhergehend mit massiven Einschnitten im Programmangebot. In Letzterem sieht ver.di-Vorsitzender Frank Werneke eine „geplante Einschränkung der Meinungsvielfalt“. „Wer unsere öffentlich-rechtlichen Fernsehsender fusionieren und klein halten, die Radiosender signifikant reduzieren, Kultur auf eine Basisversorgung beschränken und Übertragungen von Fußball-WM, -EM, Champions League sowie Olympischen Spielen privaten Anbietern überlassen will, betreibt nichts als Lobbyarbeit für die großen Medienhäuser“, sagte Werneke, der auch Mitglied des ZDF-Fernsehrates ist.

Unruhe in den Sendern

Derweil gibt es ohnehin viel Unruhe in den Rundfunkanstalten, Reformpläne liegen auf dem Tisch und es laufen Umstrukturierungen. Oft zu wenig transparent, nicht immer werden die Beschäftigten mitgenommen. Jüngstes Beispiel im Februar beim RBB, wo ohne Vorwarnung ein „neuer Anstrich“ des Vorabendprogramms angekündigt wurde und sich 75 freie Mitarbeitende schon mal auf die Beendigung ihrer Verträge einrichten sollen. M Online berichtet auch darüber wie gewohnt aktuell.

Karin Wenk <<

Was auf die Ohren gibt es mit einem „Special zur Rundfunkpolitik“ in sechs Folgen bis zum Sommer auf M Online: https://mmm.verdi.de/podcast/

Trauer um Manfred Hartung

Manfred Hartung ist ein geborener Weidener. Mit einem Volontariat in Schwandorf sowie Bruck startete er die Ausbildung zum Redakteur beim *Neuen Tag*. Dort arbeitete er in den Redaktionen Eschenbach-Kemnath, Neustadt, Weiden und am Ende mit Schwerpunkt Erbendorf und Neusorg. Einer der letzten Artikel des 57-Jährigen mit dem Kürzel (man) war ein Nachruf über den gleichaltrigen Fotografen Wilfried Kamm, bevor Hartung in der Nacht zum 31. Januar selbst plötzlich starb.

Hartung war Mitglied bei der SPD Neunkirchen. Bei ver.di, wo er mehrfach zum Ortsvorsitzenden gewählt wurde, engagierte er sich im Bezirks- und Landesvorstand sowie in der Bundestarifkommission für Redakteur*innen an Tageszeitungen. Er setzte sich lange Jahre im Betriebsrat, eine Periode als Vorsitzender, für die Kollegen beim Neuen Tag ein und saß beim Arbeitsgericht Weiden als ehrenamtlicher Beisitzer im Saal. „Ich geh' noch schnell eine rauchen", lautete einer der Standardsätze von Hartung, der seinen tiefen, hintergründigen, manchmal schwarz bis sarkastischen Humor „bissig" in einem Büchlein voller Hundegedichte verarbeitete.

Für Einsichten in die Denk- und Lachweise unterschiedlicher Glaubensrichtungen sorgte der kluge Kopf zusammen mit dem Michldorfer Pfarrer Alfons Forster bei Vorträgen unter dem Titel „Der religiöse Witz – hat Gott Humor?"

Als „Mönch" beteiligte sich Mane, wie er von Freuden genannt wurde, viele Jahre an der Geisterwanderung in Nittenau und stand seit 2004 mit der Laienspielgruppe „d'Mantler Noofrösch" aus der Oberpfalz auf der Bühne. Er war begeisterter Kinogänger und Fan der Lindenstraße, in der er in einer kurzen Szene einen Christbaum durchs Bild trug.

Foto: Stephan Huber

■ **Auszug aus dem Nachruf von Uwe Ibl: https://www.onetz.de**

MITBESTIMMUNG

Freie in die Personalräte

In den parlamentarischen Gremien wird derzeit die Novelle des Bundespersonalvertretungsgesetzes debattiert. Deshalb bekräftigte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz die Forderung nach Mitbestimmung von freien Mitarbeitenden auch in Personalräten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks. Hier bedarf es noch Veränderungen im Entwurf.

Bislang gibt es im Gesetzestext eine Beschränkung des Beschäftigtenbegriffs auf Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen. Das schließe die Freien aus und spiegele die Beschäftigtenstruktur im öffentlich-rechtlichen Rundfunk nicht zeitgemäß wider. Der Ausschluss arbeitnehmerähnlicher Personen im Sinne von § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG) aus dem Anwendungsbereich des BPersVG „stellt eine verfassungsrechtlich nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung und eine gravierende Beschneidung der demokratischen Mitbestimmungsrechte eines erheblichen Teils der Beschäftigten dar", erklärt ver.di jetzt in Briefen an die Bundestagsabgeordneten. Schmitz appelliert an die MdB, sich für eine Änderung einzusetzen, damit „alle arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig ihr Grundrecht auf Mitbestimmung erhalten". Das Gesetz findet Anwendung bei NDR, Deutschlandradio, MDR, Deutsche Welle und RBB, die länderübergreifend arbeiten. Mehr auf M Online: https://kurzelinks.de/652d

Impressum

M 1/2021 Jhg. 70
Menschen Machen Medien
Das medienpolitische Magazin von ver.di erscheint vier Mal im Jahr als Print-Ausgabe mit jeweils einem Schwerpunktthema.
M Online berichtet aktuell aus der Medienbranche:
https://mmm.ver.di.de
Herausgeber:
ver.di Bundesvorstand
Frank Werneke,
ver.di-Vorsitzender
Christoph Schmitz,
Leiter Ressort 7

Redaktion:
ver.di Bundesverwaltung
M Redaktion
Karin Wenk (verantwortlich)
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Tel: 030 / 69 56 23 26
Fax: 030 / 69 56 36 57
karin.wenk@verdi.de
redaktion-m@verdi.de
@Mx3_Online
https://www.facebook.com/menschenmachenmedien/

Für unverlangt eingesandte Artikel und Bilder übernimmt die Redaktion keine Verantwortung. Gezeichnete Beiträge stimmen nicht immer mit der Meinung der Redaktion überein.

Anzeigen:
ASK Agentur für Sales und Kommunikation GmbH,
Bülowstr. 66, Hof D/
Eingang D1, 10783 Berlin,
Fax 030/740 73 16 54
anzeigen@ask-berlin.de

Ansprechpartnerin:
Simone Roch, Strategische Kommunikation
Tel. 030/740 73 16 32
Gültige Anzeigenpreisliste:
Nr. 26 gültig ab 1.2.2021

Gestaltung:
Layout: Petra Dreßler,
vision-und-gestalt.de

Druck und Vertrieb:
L.N. Schaffrath
GmbH & Co. KG
Marktweg 42–50
47608 Geldern

Abonnement:
Verlagsgesellschaft
W.E. Weinmann mbH,
Postfach 1207,
70773 Filderstadt
Tel 0711/700 15-30, Fax -10
service@verlag-weinmann.com

Für Mitglieder der Medien-Fachgruppen ist die Bezugsgebühr im Mitgliedsbeitrag erhalten.
Jedes Heft kostet 9 Euro (inklusive Mwst.).
ver.di-Mitglieder aus anderen Fachgruppen können M zu einem ermäßigten Preis abonnieren.

Redaktionsschluss M:
M 01.2021: 01.03.2021
M 02.2021: 31.05.2021

International Standard Serial Number
ISSN-Nr.: 09 46 – 11 32

Weitere Publikationen:

Kunst und Kultur Online
https://kuk.verdi.de/
verantwortlich:
Valentin Döring
Tel: 030/69 56 23 30

„Druck + Papier"
verantwortlich:
Jan Schulze-Husmann
Tel: 030/69 56 23 12

Foto: Reuters/Stringer

ver.di

Solidarität mit Journalisten in Belarus

Mit Razzien und mit Gewalt bei Demonstrationen geht die Polizei gegen Journalist*innen und Menschrechtsaktivist*innen in Belarus vor. Auch die belarussische Journalistenvereinigung (BAJ) wurde angegriffen. Die dju in ver.di verurteilt die brutalen Methoden der belarussischen Behörden gegen Journalistinnen und Journalisten. „Wir stehen weiterhin solidarisch an der Seite unserer Partnergewerkschaft BAJ und aller verfolgten Medienschaffenden“, erklärte die Bundesgeschäftsführerin der dju in ver.di Monique Hofmann.

Catarina Andreeva und Darja Chulcova, zwei Journalistinnen des polnischen Satellitenfernsehsenders Belsat (unser Foto), wurden am 18. Februar jeweils zu zwei Jahren Gefängnis verurteilt, weil sie live von einer regierungsfeindlichen Kundgebung in Minsk berichtet hatten. Die Europäische und die Internationale Journalistenföderation (EFJ-IFJ) verurteilen die Kriminalisierung des Journalismus durch das Regime von Präsident Lukaschenko aufs Schärfste und fordern die internationale Gemeinschaft auf, entschlossen zu reagieren.

https://europeanjournalists.org/
PA «Belarusian Association of Journalists» | baj.by