



Chancengleichheit in den Unternehmen und Programmen der SRG

Gleichstellungspolitische Herausforderungen

Projektteam:

Dr. Ruth Hungerbühler, Prof. Nelly Valsangiacomo, Lise-Emanuelle Nobs, Maurizio Vogrig

Kontakt:

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

November 2014



Gleichstellungspolitische Erfolge und Errungenschaften aufgrund der Studienergebnisse

Auf der Ebene der *Organisation resp. des Unternehmens* können im Verlauf der von uns beobachteten Zeitspanne (1980-2010) folgende gleichstellungspolitischen Errungenschaften festgestellt werden:

- Der prozentuale Frauenanteil in den mittleren Positionen der beruflichen Hierarchie hat zugenommen. Dies betrifft vor allem den journalistischen Bereich, in dem es viele neue Leitungsstellen gab (zum Beispiel Redaktionsleitungen), die vermehrt auch mit Frauen besetzt wurden.
- Wir beobachten eine leichte Zunahme des prozentualen Frauenanteils in Berufssparten, die traditionellerweise männlich geprägt waren wie etwa im technischen Bereich (Tontechniker, Kameraleute...). Die umgekehrte Entwicklung konnte allerdings weit weniger beobachtet werden, d.h. die typischen Frauenberufe bei der SRG wie etwa diejenigen im Sekretariatsbereich, werden noch immer vorwiegend von Frauen ausgeführt.
- Stellenausschreibungen werden ca. seit Ende der 80-er-Jahre für beide Geschlechter verfasst.
- Es sind Angebote eingeführt worden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern wie etwa Kinderkrippen für die Kinder des Personals und ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen (je nach Vertragsart).
- Der gesellschaftliche Diskurs über gleichstellungspolitische Fragen wurde auch in der SRG aufgenommen. Es wurden viele schriftliche Dokumente verfasst, in denen man die Stellung der Frauen im Unternehmen diskutierte, Mängel und Ungleichbehandlungen aufdeckte sowie Postulate für deren Behebung und die Förderung der Gleichstellung der Frauen formulierte. Für die Mitarbeiterinnen der SRG wurden Weiterbildungsprogramme organisiert und „Consciousness rising“- Angebote realisiert.
- In den 90er-Jahren richtete die SRG (bei der Generaldirektion und auf der Ebene der Unternehmenseinheiten) Stellen für Gleichstellungsdelegierte ein (mit jeweils zwischen 20 und 50 Stellenprozenten). Diese Stellen wurden inzwischen alle wieder abgeschafft. Es bestehen aber noch Arbeitsgruppen oder Beauftragte für die Chancengleichheit (z.B. „gruppo Antenna“ bei RSI).

Auf der Ebene des *Programms* kann festgestellt werden, dass Rundfunksendungen, die sich mit frauenspezifischen Themen befassen, prozentual zugenommen haben. Diese Zunahme ist möglicherweise im Zusammenhang mit dem gestiegenen Anteil der Journalistinnen in verantwortlichen Positionen zu sehen.

Gleichstellungspolitische Herausforderungen aufgrund der Studienergebnisse

Die Gleichstellungsfrage wird im Verlaufe der 80-er/90-er-Jahre insofern ein Thema der ökonomischen Unternehmenspolitik, als das Unternehmen in allen Bereichen qualifizierte Frauen braucht. Die gleich-



stellungspolitische Herausforderung steckt deshalb in der Garantie der Nachhaltigkeit des Einbezugs der Frauen, d.h. es wäre zu vermeiden, dass die Frauen nicht - wie so oft in der Geschichte der Arbeit - als eine Art „Reserve“ für konjunkturelle Schwankungen dienen. Nicht zufälligerweise ist es in diesem Zusammenhang auch schwierig, die Frage nach der Lohngleichheit zu beantworten: Die Mitarbeiterinnen der SRG haben oft sehr unterschiedliche und atypische Verträge, in denen sich möglicherweise verschiedenartige Diskriminierungen verstecken. Aus Diskretionsgründen ist es für uns Forscherinnen (wie auch für die Gewerkschaften) fast unmöglich, Einblick in diese Daten zu erhalten.

Die Gleichstellungspolitik der SRG hat tendenziell einen individualistischen und „Volontariatscharakter“. Sie basiert nicht auf klaren und verbindlichen Richtlinien. Die Gleichstellungspolitik scheint vor allem nicht völlig in die Personalpolitik integriert zu sein.

Zudem gilt es zu vermeiden, die Gleichstellungspolitik "betriebsökonomisch" zu instrumentalisieren.

Rahmenbedingungen bisheriger Gleichstellungsmassnahmen

Die Gleichstellung wird nicht als unmittelbarer Rechtsanspruch angesehen sondern als Desiderat, das einem langwierigen kulturellen Prozess unterworfen ist. Aus diesem Grund sind Gleichstellungsmassnahmen nicht konsequent in die Personalpolitik integriert sondern marginalisiert worden. Man tendiert aber gleichzeitig dazu, sie diskursiv zu „vermarkten“.

Für die Posten der Gleichstellungsbeauftragten wurde wenig investiert (nur magere Stellenprozente), und man hat für diese Stellen (mit nur einer Ausnahme) keine professionellen Figuren gesucht (Personen, die aufgrund einer entsprechenden Bildung/Weiterbildung oder entsprechender Berufserfahrung über spezifische gleichstellungspolitisch relevante Kompetenzen verfügen). Diese mangelnde Professionalität im Umgang mit der Gleichstellungspolitik stellt man in einer Zeitspanne fest, in der die SRG in anderen Bereichen ausgesprochen viele neue Funktionen (wie etwa Marketing oder Human Resources) an Experten vergeben hat. Insofern bestätigt sich der Eindruck der Marginalisierung gleichstellungspolitischer Strategien. Während langer Zeit bestand zudem von Seiten der Unternehmensspitze überhaupt kein Interesse für gleichstellungspolitische Anliegen.

Es ist bei der SRG – wie bei anderen Organisationen und Unternehmen – in gleichstellungspolitischer Hinsicht eine Dynamik von "Innovation versus Backlash" zu beobachten. Während man in den 90-er-Jahren die gleichstellungspolitischen „Aufgaben“ wie sie von der Gesellschaft an das Rundfunkunternehmen herangetragen wurden, erfüllte, und eine gewisse Aufbruchsstimmung zu beobachten war, so wurden im Zuge der Managerialisierung ab Ende der 90-er-Jahre viele Neuerungen und Massnahmen wieder zurückgenommen.



Die verantwortlichen Akteure sehen wir – abgesehen von den staatlichen, d.h. den gesetzgebenden Autoritäten, in den Führungsspitzen der Unternehmenseinheiten der SRG sowie in den Gewerkschaften. Auch die SRG-Mitarbeiterinnen und –mitarbeiter selber, die den gleichstellungspolitischen Herausforderungen oft mit Desinteresse begegneten, spielen eine Rolle.

Gesellschaftlicher und politischer Handlungsbedarf aufgrund der Studienergebnisse

In Zeiten ökonomischer Krise, in denen soziale Errungenschaften wieder in Frage gestellt werden, dürften gleichstellungspolitische Fragen nicht als gewissermassen “apolitisch” verstanden und deshalb beiseite geschoben werden. Der Rechtsanspruch gleichstellungspolitischer Anliegen sollte auch in konjunkturell schwierigen Zeiten gelten. Insofern ist auch der Staat als Anwender von Rechtsansprüchen zur Pflicht gerufen.

Die SRG scheint über wenig gesichertes Wissen über ihre eigenen unternehmensstrategischen Praktiken zu verfügen. Es fehlt an geschichtlichem Gedächtnis hinsichtlich der eigenen Organisation. Eine kritische Aufarbeitung der eigenen Organisationsgeschichte im Interesse eines tiefen Verständnisses der eigenen Organisationskultur wäre eine Voraussetzung dafür, in Zukunft wichtige Fehler, die in der Gleichstellungspolitik gemacht worden sind, zu vermeiden.

Handlungsempfehlungen

Integration gleichstellungspolitischer Massnahmen in die Personalpolitik (anstatt diese Fragen an Gruppen oder Beauftragten mit ausschliesslich konsultativem Charakter zu delegieren).

Integration der Gleichstellungspolitik in die Entwicklung der Gewerkschaftsstrategien.