

Frauen im Beruf bei Radio und Fernsehen

Autor(en): **Kaufmann, Walter / Burri, Sepp**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zoom-Filmberater**

Band (Jahr): **26 (1974)**

Heft 21

PDF erstellt am: **05.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-933358>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Frauen im Beruf bei Radio und Fernsehen

Im Bereich Radio und Fernsehen drehen sich zahlreiche Postulate, die als Teilpostulate zur Frauenemanzipation gehören, immer wieder um das Bild der Frau in Radio und Fernsehen, also um das Programm. In gleichem Sinn wurden vor kurzem auf einer Tagung «regelmässige Fernsehsendungen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau zu günstigen Sendezeiten» gefordert. Wie steht es aber umgekehrt mit der Frau, die selber Radio und Fernsehen «macht», die in den Programm-institutionen von Radio und Fernsehen berufstätig ist? Wir stellten die Frage Dr. Walter Kaufmann, dem Leiter des Personalwesens bei der Direktion von Radio und Fernsehen der deutschen und der rätoromanischen Schweiz (DRS). Der Personal-leiter koordiniert, realisiert und überwacht die Richtlinien, Mittel und Massnahmen des Personalwesens bei Radio und Fernsehen DRS und vertritt die regionalen Bedürfnisse bei der Erarbeitung neuer Führungsinstrumente innerhalb der SRG.

ZOOM-FILMBERATER: Ein UNO-Bericht zählt verschiedene, auch westliche Länder auf, in denen die Frauen bei den Medien beruflich benachteiligt oder gar diskriminiert werden. Ist Ihrer Meinung nach das Radio und Fernsehen DRS eine löbliche Ausnahme?

Dr. Walter Kaufmann: Ich kenne den UNO-Bericht nicht und weiss auch nicht im Detail Bescheid über die Arbeitssituation der Frauen in den Massenmedien der westlichen Länder. In der Schweiz sollten die Frauen gegenüber den Männern schon bei der Anstellung nicht benachteiligt sein. Denn das Reglement über die Rechte und Pflichten des Personals der SRG schreibt vor, dass «fähigen Anwärtern aus allen Gebietsteilen der Schweiz die gleichen Aussichten zur Aufnahme in den Personalbestand zu gewährleisten sind». Zwar ist hier nicht speziell von Frauen die Rede; aber der Passus gilt für Männer und Frauen. Grundsätzlich haben also die Frauen bei der Anstellung dieselben Chancen. Ich erhielt auch noch nie Reklamationen von Frauen, die von sich behauptet hätten, sie wären bei gleichen Voraussetzungen wie ein männlicher Kollege mit weniger anspruchsvollen Aufgaben betraut worden. Einen Unterschied gibt es allerdings beim Austritt: Frauen werden bereits mit 60 Jahren pensioniert, Männer erst mit 65 Jahren. Wo hier die Benachteiligung liegt, möchte ich offenlassen.

Wie viele Frauen sind bei Radio und Fernsehen DRS beschäftigt, im Verhältnis zu den Männern?

Die vorliegende Statistik (vgl. Tabelle) zeigt, dass beim Radio DRS gut halb so viele Frauen arbeiten wie Männer; beim Fernsehen DRS ist das Verhältnis etwa eins zu drei. Die personalintensivsten Bereiche, vor allem im Fernsehen, liegen bei der Technik und der Produktion. Hier gibt es eine ganze Anzahl von Berufen, die von Frauen nicht ausgeübt werden oder nicht ausgeübt werden können, und zwar aus physischen Gründen (etwa weibliche Monteure oder Chauffeure). Für andere Berufe in diesen Bereichen zeigen die Frauen von sich aus wenig Interesse. Man muss dabei den Umstand beachten, dass bei Radio und Fernsehen, von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen, keine Grundausbildungen vermittelt werden. Die Berufsleute kommen erst nach der Ausbildung zu Radio und Fernsehen. Beispielsweise von den elf Elektromonteuren in der Schweiz hat sich noch keine um eine Anstellung beworben. Die Bewerbung von Frauen wäre die Voraussetzung, um sie anzustellen. Radio und Fernsehen sind an den Arbeitsmarkt gebunden wie jede Firma.

<i>Radio</i>		<i>Fernsehen</i>	
Gesamtzahl der Frauen	135	Gesamtzahl der Frauen	179
Gesamtzahl der Männer	241	Gesamtzahl der Männer	525
Abteilungsleiter Frauen	—	Abteilungsleiter Frauen	—
Abteilungsleiter Männer	8	Direktoren und Abteilungsleiter Männer	15
Dienstchefs Frauen	1	Dienstchefs Frauen	3
Dienstchefs Männer	25	Dienstchefs Männer	15
Redaktorinnen/Programmgestalterinnen	18	Redaktorinnen/Programmgestalterinnen	20
Redaktoren/Programmgestalter	86	Redaktoren/Programmgestalter	72
Operatricsen	20	Operatricsen Bild	6
Operateure	17	Operateure Bild	23
		Cutterinnen	21
		Cutter	2
		Scripts Frauen	8
		Scripts Männer	—

Die Tabelle erfasst die festangestellten Mitarbeiter bei Radio und Fernsehen DRS.

Bei den Bewerbungen sind die Frauen meistens in der Minderzahl. Immerhin dürfte sich in den letzten zehn Jahren das Zahlenverhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern tendenziell zugunsten der Frauen gewandelt haben. Die Statistik berücksichtigt nur die festangestellten Mitarbeiter; bei den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, vor allem im Programmbereich, sieht das Zahlenverhältnis für die Frauen günstiger aus.

Ist der Grundsatz « Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit » für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwirklicht? Wie steht es mit der Bewertung von Arbeitsplätzen?

Man muss davon ausgehen, dass unser Entlohnungssystem auf einer Ämterklassifikation basiert, das heisst auf einer Liste, in welcher die meisten Funktionen aufgeführt sind. Diese Klassifikation ist durchwegs maskulin in der Formulierung, aber konsequent « geschlechtslos » in der Anwendung. Das bedeutet konkret, dass eine kaufmännische Angestellte gleich besoldet wird wie ein kaufmännischer Angestellter oder dass eine Redaktorin in der gleichen Gehaltsklasse ist wie ein Redaktor. In der paritätisch zusammengesetzten Kommission, die diese Klassifikation vorgenommen hat, wirkten auch Frauen mit.

In einigen, kürzlich erschienenen Stelleninseraten werden nur Frauen angesprochen (Beispiele: Telexistin, kaufmännische Mitarbeiterin); andere Inserate richten sich sowohl an Männer wie an Frauen (Beispiel: Mitarbeiter/Mitarbeiterin für die Diskothek); schliesslich gibt es auch Inserate, die sich nur an Männer richten (Beispiel: Sachbearbeiter in Kaderposition). An solchen Beispielen verblasst doch jedes Bewusstsein zur Gleichstellung von Mann und Frau?

Hinter solchen Stelleninseraten stehen ökonomische Überlegungen. Radio und Fernsehen DRS geben im Jahr einen sechsstelligen Betrag für Stelleninserate aus. Da die Personalwerbekosten unter Kontrolle gehalten werden müssen, sind wir gezwungen, mit den Inseraten möglichst jene Kreise anzusprechen, die für die



Frauen machen Programme : Vreni Meyer und Annemarie Schwyter

gesuchte Stelle in Frage kommen. Wenn man also Personal für den Telexraum sucht, muss man davon ausgehen, dass die Telexistinnen gegenüber den Telexisten weit- aus in der Überzahl sind. Ich mache allerdings auch die Erfahrung, dass Angehörige der jeweiligen Minderheit an Berufsleuten, die im Inserat direkt nicht angesprochen werden, sich trotzdem melden. Das gilt vor allem für Assistenzfunktionen; fast regelmässig melden sich dazu auch Frauen. Ihre Bewerbungen werden selbstver- ständlich gleich behandelt wie diejenigen von den männlichen Kollegen. Ich möchte nicht ausschliessen, dass bei der Wahl von Personal die bisherige Gewohn- heit mitspielt.

Vor kurzem wurde der Betriebsbereich (Produktion, Technik, Verwaltung) neu strukturiert; aber in den Kaderpositionen sitzen nach wie vor nur Männer. Wo blieben da die Frauen?

Das habe ich mich auch gefragt. Bei der Betriebsstrukturierung sind fast keine neuen Kaderpositionen geschaffen, sondern grösstenteils nur Funktionen verlagert wor- den. Dennoch waren alle Stellen intern ausgeschrieben; jeder konnte sich bew- erben. Es handelte sich nicht um eine blosser Bestätigung von bisherigen leitenden Mitarbeitern. Keine einzige Bewerbung von Frauen traf ein.

Wie steht es um Aufstiegschancen und innerbetriebliche Weiterbildung? Hat zum Beispiel eine qualifizierte Sekretärin reale Aufstiegsmöglichkeiten?

Innerhalb der gleichen Funktion sind Aufstiegsmöglichkeiten ohne weiteres gege- ben. Eine Sekretärin beispielsweise, die von der Lehre weg zu Radio oder Fernsehen wechselt, kann später zur Abteilungssekretärin avancieren. Echte Aufstiegschancen sind bei Männern und Frauen eine Frage der Lernbereitschaft einerseits und des betrieblichen Bedarfs andererseits. In diesem Sinne möchte ich nicht ausschliessen,

dass immer auch eine Portion Glück dazugehört, um zur richtigen Zeit mit den richtigen Voraussetzungen eine freiwerdende Stelle einnehmen zu können. An konkreten, in der Praxis durchgespielten Beispielen für Aufstiegschancen von Sekretärinnen möchte ich nennen: Sachbearbeiterin, Cutterin, Disponentin, Operatrice, Skript, Programmgestalterin. Die innerbetriebliche Ausbildung steht den Frauen genauso offen wie den Männern. Die Frauen frequentieren die Kurse auch entsprechend.

Der Zuhörer/Zuschauer beurteilt die Stellung der Frau in Radio und Fernsehen vor allem nach dem Programm. In einzelnen Programmsparten sind die Frauen als Schaffende stark vertreten (so für Familie, Gesellschaft, Frau, Alter, Jugend, Religion), in andern dagegen fehlt sie (Sport, Dramatik, Musik). Man kann sagen, hierin spiegle sich eben die Stellung der Frau in unserer Gesellschaft. Darf sich damit Ihrer Ansicht nach eine Radio- und Fernsehanstalt begnügen, oder müsste sie nicht vielmehr, mit der Kraft ihrer Unabhängigkeit, eine Führungsrolle in der Beseitigung der Benachteiligung der Frau spielen?

Ich sehe es sehr pragmatisch. Auch in den Programmbereichen, in denen wenig oder überhaupt keine Frauen tätig sind, hätten Frauen mit den notwendigen sachlichen Voraussetzungen die gleichen Chancen wie die Männer. Aber im Vergleich zu den Männern erfüllen nur wenige Frauen die qualitativen Anforderungen in den Bereichen Musik und Dramatik. Beim Sport fehlt es an den Frauen, auch wenn sie die notwendigen Voraussetzungen erfüllen, oft an der Neigung. Aber ich meine zusammenfassend doch, dass man nicht von einer Benachteiligung der Frauen sprechen kann. In der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Männern und Frauen bewegen sich Radio und Fernsehen etwa auf dem Niveau des Bundes, der gegenüber dem Durchschnitt der Arbeitgeber einen gewissen Vorsprung hat.

Interview : Sepp Burri

Bücher zur Sache

«Drama eines heimlichen Krieges» in 70 Jahren Film

Hans Scheugl: Sexualität und Neurose im Film. Die Kinomythen von Griffith bis Warhol. München 1974, Carl Hanser Verlag, 444 Seiten, Abb., Filmographie, Fr.60.10

Hans Scheugl schlägt im letzten Satz seines Buches keck vor, den Begriff «Cineast» fürderhin als Schimpfwort zu betrachten. Da ich bislang noch keine museale Götzenverehrung von Hitchcock, Hawks und andern «Filmgrößen» betrieben habe, halte ich mich selbst nicht für einen Schuldigen. Nicht zuletzt deshalb ist diese Besprechung eher als ein ansatzweiser Versuch einer kritischen Auseinandersetzung mit dem, was Scheugl Sexualität und Neurose nennt, zu werten denn als cineastisch handfeste Rezension. Das Unbehagen Scheugls an der gängigen Filmkritik tippt, so meine ich, einen Missstand an. Man kann nicht umhin, zu vermuten, dass mancher, der sich für zuständig hält, mit geschlossenen Augen sein Kino zelebriert. Die Arbeit Scheugls mutet denn auch auf den ersten Blick ungewohnt an, entpuppt sich aber bei näherem Zusehen schlicht als eine äusserst fleissig zusammengetragene Materialsammlung, an der nicht mehr vorbeikommt, wer künftig etwas zu den Darstellungen der Geschlechterbeziehungen im Film aussagen will. Der erste Teil bietet einen