



Diskriminierungserfahrungen freier Mitarbeiter*innen beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk

Vorabveröffentlichung aus der
»Untersuchung zur sozialen und beruflichen
Situation von freien Mitarbeiter*innen
der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten«

Befragung im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE
und der Rosa-Luxemburg-Stiftung

DIE LINKE.
I M B U N D E S T A G

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

Inhalt

Vorbemerkung	3
Zentrale Ergebnisse im Überblick	4
Durchführung und Methodik	5
Grundlagen	5
Basisdaten der Umfrage – Beteiligung	5
Untersuchung zu Diskriminierungen	7
Beobachtete Diskriminierung	8
Konkrete Schilderungen beobachteter Diskriminierung	8
Erlebte Diskriminierung	10
Konkrete Schilderungen erlebter Diskriminierung	12
Erlebte Diskriminierung bei Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund	14
Erlebte Diskriminierung im Unterschied zwischen Männern und Frauen	15
Weitere Fallbeispiele	16

DIE LINKE.

I M B U N D E S T A G

Fraktion DIE LINKE. im Bundestag
Platz der Republik 1, 11011 Berlin
Telefon: 030/22751170, Fax: 030/22756128
E-Mail: fraktion@linksfraktion.de
V.i.S.d.P.: Sevim Dağdelen, Jan Korte, Caren Lay

Autor: Jörg Langer
Layout/Druck: Fraktionsservice

Endfassung: November 2018

**Dieses Material darf nicht zu Wahlkampfzwecken
verwendet werden!**

**Mehr Informationen zu unseren parlamentarischen
Initiativen finden Sie unter: www.linksfraktion.de**

181123

Vorbemerkung

»Auftrag der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten ist, durch die Herstellung und Verbreitung ihrer Angebote als Medium und Faktor des Prozesses freier individueller und öffentlicher Meinungsbildung zu wirken und dadurch die demokratischen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Gesellschaft zu erfüllen.«

(§ 11 Rundfunkstaatsvertrag)

Langer Media research & consulting führt derzeit im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE und der Rosa-Luxemburg-Stiftung eine Untersuchung zur sozialen und beruflichen Situation von freien Mitarbeiter*innen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten durch. Ziel der Untersuchung ist es, einerseits die Differenzierungen der unterschiedlichen freien Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der öffentlich-rechtlichen Sender darzustellen und andererseits deren Auswirkungen auf die berufliche und soziale Lage der Beschäftigten zu erforschen. Darauf basierend sollen Handlungsempfehlungen für eine soziale Gleichstellung der freien Mitarbeiter*innen erarbeitet werden.

In der jüngeren Vergangenheit und auch parallel zur laufenden Untersuchung machten Fälle von Machtmissbrauch und sexualisierter Belästigung in der internationalen Medienwelt, im Kulturbetrieb und auch in einigen deutschen Rundfunkanstalten Schlagzeilen. Wegen seiner Brisanz und Aktualität wurde der Themenbereich »Diskriminierung« in die Untersuchung aufgenommen und wird nun als erster Teilbereich der Gesamtuntersuchung zur beruflichen Situation der freien Mitarbeiter*innen veröffentlicht. Es ist geplant, die Ergebnisse der Gesamtuntersuchung Anfang 2019 zu publizieren.

Insofern stellen die Befunde zum Themenkomplex »Diskriminierung« nur einen Teilaspekt unserer breiter angelegten Untersuchung zur sozialen und beruflichen Situation der freien Mitarbeiter*innen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten dar.

Eine Befragung im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland kommt zu dem Schluss: »Diskriminierung ist keinesfalls ein Randphänomen, das nur für einen kleinen Teil der Menschen in Deutschland relevant ist. Vielmehr zeigt sich, dass sich mehr als ein Drittel der gesamten Bevölkerung in Deutschland von Diskriminierung betroffen fühlt und es somit als eine gesamtgesellschaftliche Problemstellung zu betrachten ist.«¹

Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten sind einerseits Teil dieser Gesellschaft, andererseits ist ihre Aufgabe die Abbildung der Wirklichkeit der Gesellschaft. Mehr noch, durch ihren Auftrag sind sie in einer besonderen Verantwortung.

Die Mitarbeiter*innen der Rundfunkanstalten, deren Aufgabe es ist, diesen Auftrag tagtäglich umzusetzen, müssen deshalb hoch motiviert, wertgeschätzt und selbstverständlich diskriminierungsfrei ihrer Arbeit nachgehen können. Den Anstalten obliegt es dabei, die qualitativ bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu bewahren.

Der öffentlich-rechtliche Rundfunk leistet einen großen Beitrag zur Demokratie. Gerade angesichts fragmentierender Öffentlichkeiten, einer Debatte um Fake News und Angriffen auf die Institution unserer dualen Rundfunkordnung ist die Unabhängigkeit der Berichterstattung von unschätzbarem Wert und wird durch die Befragungsergebnisse nicht in Frage gestellt.

¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, Baden-Baden: Nomos 2017, S. 94.

Zentrale Ergebnisse im Überblick

»Oft Witze aufgrund der Herkunft. Mobbing eines Teammitglieds. Ständige Überstunden. Nichteinhalten der Pausenzeiten. Nichtbeachtung der Schwerbehindertenrechte. Mobbing wegen Schwerbehinderung.«²

Unsere Fragen zur Diskriminierung wurden bundesweit von 1 936 freien Mitarbeiter*innen öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten beantwortet.³ Von ihnen gaben 51,5 Prozent – also jede*r Zweite – an, im Berufsleben Diskriminierung(en) aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung, sexualisierter Belästigung oder Mobbing *beobachtet* zu haben.⁴ Die Diskriminierungsfälle bezogen sich am häufigsten auf das Geschlecht (25,5% der Fälle beobachteter Diskriminierung), Mobbing (24,8%) und auf das Alter (20,3%).

Durchschnittlich 27,7 Prozent der befragten freien Mitarbeiter*innen haben angegeben, Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing *selbst erlebt* zu haben. Jeder dritte Fall betraf Mobbing (29 Prozent der Fälle erlebter Diskriminierung), fast jeder fünfte Fall (18 Prozent) Geschlechterdiskriminierung und etwa jeder sechste Fall erlebter Diskriminierung betraf sexualisierte Belästigung (15 Prozent) sowie das Alter (14 Prozent).

Frauen waren insgesamt häufiger von Diskriminierungen betroffen als Männer – am häufigsten von Geschlechterdiskriminierung (9,8 Prozent). Ein fast ebenso großer Teil der Frauen gab an, bereits gemobbt worden zu sein (9,5 Prozent). Weiterhin waren Frauen ähnlich häufig von sexualisierter Belästigung betroffen (8,3 Prozent).

Männer waren am häufigsten von Mobbing betroffen (10,6 Prozent). 5,9 Prozent der befragten Männer gaben an, Diskriminierung aufgrund des Alters erlebt zu haben.

In Bezug auf die derzeit aktuelle Debatte um sexualisierte Belästigung im Kultur- und Medienbetrieb muss festgestellt werden, dass 80 Frauen, 18 Männer sowie zwei Personen anderen Geschlechts – insgesamt also 100 Personen – ganz konkret von sexualisierter Belästigung an ihrem Arbeitsplatz berichten. Somit kann hier nicht von Einzelfällen ausgegangen werden.

Außerdem besonders betroffen ist die Gruppe der Befragten mit Migrationshintergrund. 45,7 Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund gaben an, selbst Diskriminierung erlebt zu haben. Bei den Befragten ohne Migrationshintergrund lag der Durchschnitt bei 26,7 Prozent.

Bei vielen dieser Fälle handelt es sich um offensichtliche Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG verpflichtet Arbeitgeber, auch vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu treffen.⁵

Offensichtlich gibt es bei einem Großteil der öffentlich-rechtlichen Anstalten die gleichen Defizite unternehmensethischer und struktureller Natur, die aus diversen gesellschaftlichen Zusammenhängen bereits bekannt sind.

² 62 Befragte nahmen die Möglichkeit der konkreten Beschreibung von Fallbeispielen wahr. Eine Auswahl der Fallbeispiele ist den Kapiteln vorangestellt bzw. in den Kapiteln selbst aufgeführt.

³ Zu Durchführung und Methodik vgl. das folgende Kapitel.

⁴ Vgl. Abbildung 4

⁵ Vgl. § 12 Abs. 1 AGG.

Durchführung und Methodik

Grundlagen

Laut Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF) sind 41 500 Mitarbeiter*innen (Vollzeitäquivalente) bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten (ARD, ZDF und Deutschlandradio) beschäftigt.⁶ Rund 24 000 Personen sind bei den Anstalten fest angestellt,⁷ bei der Deutschen Welle nochmals ca. 1 500 Personen.⁸

Ein großer Teil der Mitarbeiter*innen ist jedoch nicht fest angestellt, sondern freiberuflich tätig. Bei den Freien unterscheidet man wiederum zwischen »arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter*innen« und »sonstigen freien Mitarbeiter*innen«.

Die Anzahl arbeitnehmerähnlicher freier Mitarbeiter*innen wird nach letzten Angaben des ARD-Freienrats auf 19 176 beziffert (Stand 2016).⁹

Um hier einen möglichst aktuellen Stand zu berücksichtigen, hat Langer Media alle Personalvertretungen der Anstalten kontaktiert und sie gebeten, ihr die Zahl der arbeitnehmerähnlichen und sonstigen freien Mitarbeiter*innen zu nennen. Nicht alle Anstalten haben auf diese Anfrage reagiert; einige Anstalten gaben an, dass sie nur die Anzahl der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten nennen könnten. Auf Grundlage dieser Angaben gehen wir hier von 18 561 arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter*innen aus. Zur Gesamtbetrachtung hinzugezogen wurde die Anzahl der

Basisdaten der Umfrage – Beteiligung

Mit der Durchführung der Untersuchung zur sozialen und beruflichen Situation von freien Mitarbeiter*innen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten beauftragten die Bundestagsfraktion DIE LINKE und die Rosa-Luxemburg-Stiftung die Firma Langer Media research & consulting im Januar 2018. Zunächst wurde eine Voruntersuchung erstellt. Diese gab einen Grobüberblick über die Struktur der Arbeitsverhältnisse im öffentlich-rechtlichen Rundfunk und identifizierte Ausrichtung und Zielsetzungen der späteren Untersuchung.

Im folgenden Schritt wurden Expert*inneninterviews geführt mit Vertreter*innen der Freienvertretungen von MDR, RBB, WDR, BR und der Deutschen Welle, Gewerkschaftsvertreter*innen von ver.di und dem DJV beim ZDF und beim HR sowie dem Justitiar des DJV und der Bundesgeschäftsführerin der DJU bei ver.di. Auf Grundlage dieser Gespräche wurde nun die Umfrage konzipiert und ein Fragebogen mit ca. 100 Fragen entwickelt. Diese galten der konkreten

arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiter*innen der Beteiligungsunternehmen (590).

Die vorliegende Untersuchung ermittelte unter den Befragten einen Anteil von 81 Prozent arbeitnehmerähnlicher freier Mitarbeiter*innen und 19 Prozent sonstiger freier Mitarbeiter*innen. Dies zur Anzahl der arbeitnehmerähnlichen freien Beschäftigten ins Verhältnis gesetzt lässt sich die Gruppe der sonstigen freien Mitarbeiter*innen auf 4 492 hochrechnen. Dies ergibt insgesamt 24 128 Mitarbeiter*innen (18 561 arbeitnehmerähnliche Freie der Anstalten plus 590 arbeitnehmerähnliche Freie bei den Beteiligungsunternehmen plus 4 492 sonstige Freie). Dadurch, dass 44 Prozent der befragten Personen parallel für mindestens zwei Anstalten, ein weiterer Teil (17,9 Prozent) gar für mindestens drei Anstalten tätig ist, wird die Zahl der freien Mitarbeiter*innen der öffentlich-rechtlichen Anstalten auf 12 643 geschätzt.

Überschneidungen treten hier vor allem an den Standorten Berlin und Brandenburg auf, wo ein ganzer Teil der Mitarbeiter*innen, welche vorrangig beim RBB beschäftigt sind, außerdem für die Deutsche Welle, Deutschlandradio, aber auch für den MDR tätig ist. In Köln gibt es diese Überschneidungen bei WDR und Deutschlandradio, in Mainz bei ZDF und SWR. Aber auch zwischen ZDF und RBB sowie zwischen BR und Deutschlandradio wurden häufig Überschneidungen festgestellt.

Beschäftigungssituation (Anstalt, Freienstatus, Tätigkeitsdauer, Beruf) sowie Einkommen und Honorierung, Altersvorsorge, Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen, möglichen Fällen erlebter Diskriminierung sowie der Einschätzung der eigenen beruflichen Perspektive der freien Mitarbeiter*innen. Die Online-Erhebung wurde von März bis August 2018 mit dem Befragungsportal SurveyMonkey und ab April 2018 mit dem Portal Easy-Feedback durchgeführt.

Die Freienvertretungen der ARD-Rundfunkanstalten, die Gewerkschaften ver.di, DJV und VRFF, die Berufsverbände FairTV, BFS, BVFK, AG DOK, IG Freie Fernsehschaffende, Die Freischreiber sowie einige Personalräte der Rundfunkanstalten riefen aktiv dazu auf, an der Umfrage teilzunehmen.

Es ist davon auszugehen, dass die Bereitschaft zur Teilnahme an einer Online-Umfrage individuell stark variieren kann, etwa aufgrund der Informationslage, der Online-Affinität oder zeitlicher Kapazitäten. Zudem ist die Spannweite der Beteiligungszahlen in den einzelnen Rundfunkanstalten groß. Insgesamt war die Rücklaufquote sehr gut (siehe Grafik »Anteil der Befragten zur Grundgesamtheit nach Anstalt«, Abbildung 2). Um die Einordnung zu erleichtern, werden nachfolgend

⁶ 21. KEF-Bericht, 2/2018, S. 129.

⁷ 21. KEF-Bericht, 2/2018, S. 131.

⁸ ARD-Freienrat, <https://www.ard-freie.de/60-2>, zuletzt abgerufen am 19.10.2018.

⁹ ARD-Freienrat, <https://www.ard-freie.de/60-2>, zuletzt abgerufen am 19.10.2018.

Anteil der Befragten zur Gesamtheit aller freien Mitarbeiter*innen der Rundfunkanstalt

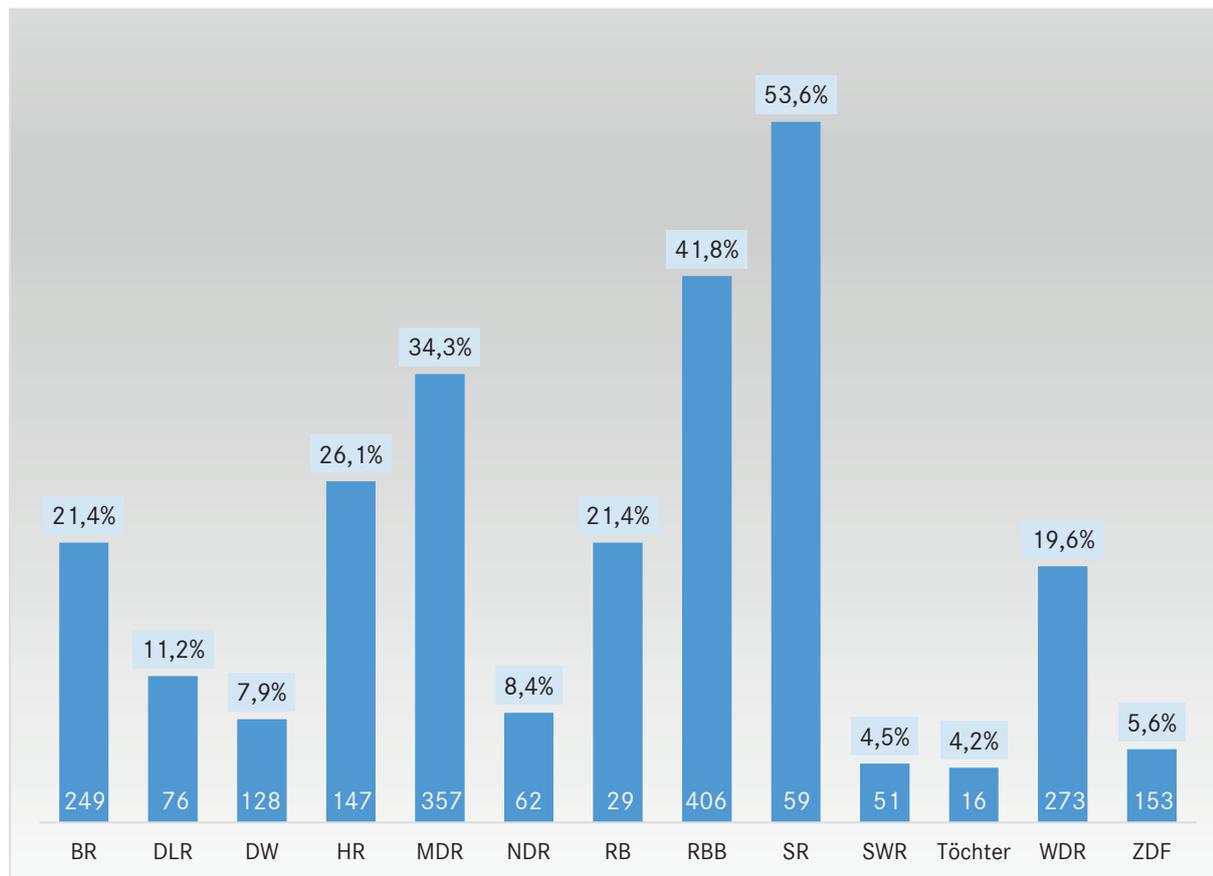


Abbildung 1: Prozentualer Anteil der Befragten an der Grundgesamtheit, sortiert nach Sender, und absolute Zahlen, bereinigt, n = 2 006
 Lesebeispiel: 249 Personen, deren Hauptauftraggeber der Bayerische Rundfunk (BR) ist, haben an der Befragung teilgenommen.
 Das entspricht 21,4 % der freien Mitarbeiter*innen beim BR.

jeweils zu den relativen auch die absoluten Angaben hinzugefügt.

An der Umfrage beteiligten sich 2 601 Personen. 2 200 Personen waren freie Mitarbeiter*innen. Weitere 125 Personen waren Festangestellte, 155 Freiberufler*innen und Selbstständige. 121 Befragte machten zu ihrem Beschäftigungsstatus keine Angabe.

Damit kann festgestellt werden, dass mit der Umfrage 17,4 Prozent der freien Mitarbeiter*innen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten und der Deutschen Welle erreicht wurden, was einer hohen Beteiligung entspricht.

Die Frage nach dem Geschlecht wurde wie folgt beantwortet: 1 032 Personen weiblich (50 Prozent), 1 027 Personen männlich (49,7 Prozent), eine Person intersexuell

(0,05 Prozent), zwei Personen transsexuell (0,1 Prozent), drei Personen andere Formen der Sexualität (0,15 Prozent).

10,4 Prozent bzw. 216 Personen gaben einen Migrationshintergrund an. Dieser wurde in der Fragestellung durch eine Einwanderungsgeschichte der oder des Befragten bzw. der Generation der Eltern definiert.

Die Beteiligung war regional sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Die Fragen zum Themenkomplex Diskriminierung wurden im Online-Fragebogen von 1 936 freien Mitarbeiter*innen öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten beantwortet. Hierauf beziehen sich die weiteren Ausführungen. 62 Befragte nahmen die Gelegenheit wahr und schilderten ihre Beobachtungen in konkreten Fallbeispielen.

Untersuchung zu Diskriminierungen

»Das Unternehmen bietet Mitarbeitern über 40 keine Ausbildung oder beruflichen Aufstieg – Mitarbeiter, die beim Chef in Ungnade fallen, verlieren Schichten und erleiden Belästigungen – die Mitarbeiter werden je nach Sprachgruppe entlohnt: Deutsch an der Spitze, unten Suaheli – die Chefin schikanierte einen homosexuellen Angestellten, bis er die Firma verließ – Angebote zu Ausbildung und beruflichem Aufstieg, die einem männlichen Angestellten gemacht wurden, wurden zurückgezogen, weil er nicht an einer sexuellen Beziehung mit einer Oberin interessiert war.«

Die Erhebung zu diesem spezifischen Problemfeld erfolgte in zwei verschiedenen, aufeinanderfolgenden Fragestellungen. Zunächst wurde gefragt, ob und wenn ja in welcher Häufigkeit die Befragten während ihres Berufslebens Diskriminierungen aufgrund der Merkmale Alter, Herkunft, Geschlecht, Sexualität oder Religion beobachtet hätten, bei denen nicht sie selbst geschädigt wurden.

Optional bestand im Anschluss die Möglichkeit, maximal 10 konkrete Fälle zu schildern und die o.g. genannten Merkmale, Diskriminierungsformen wie Mobbing, sexualisierte Belästigung, physische Gewalt und Vergewaltigung sowie das Jahr des Vorfalls zuzuordnen. Entsprechend ist nicht zu jeder Angabe von beobachteter oder erlebter Diskriminierung eine Spezifizierung der Diskriminierungsart (anhand der Merkmale Alter, Herkunft etc.) oder der Diskriminierungsform (Übergriff, Mobbing etc.) bekannt.

Anschließend wurde gefragt, ob und in welcher Häufigkeit die freien Mitarbeiter*innen Diskriminierungen selbst erlebt haben. Die Befragten hatten anschließend erneut die Möglichkeit, maximal 10 Fälle zu diesem Sachverhalt anzugeben und diesen die oben spezifizierten Merkmale, weitere Formen von Diskriminierung und das Jahr des Vorfalls zuzuordnen. Die Unterscheidung der Diskriminierungsmerkmale und -formen erfolgte analog zur vorherigen Frage zur beobachteten Diskriminierung.

Die Möglichkeit, Formen von Diskriminierung wie sexualisierte Belästigung usw. angeben zu können, erfolgte speziell vor dem Hintergrund der laufenden #MeToo-Debatte, um diese speziellen Diskriminierungsformen identifizieren bzw. abgrenzen zu können.

Beobachtete Diskriminierung

»Frauenfeindliche Sprüche und Witze – als Frau im Studio oft für Assistentin oder Hilfskraft gehalten – homophobe Sprüche und Witze – Betatschen einer Kollegin am Oberschenkel – herabsetzende Spitznamen für junge Kolleginnen – herabsetzende Aufgabe vom Regisseur bekommen (Begründung: ich sei ja hübscher und mir würden die Männer lieber etwas ausleihen als kleinem Mädchen).«

Mehr als die Hälfte aller Befragten gab an, bereits Diskriminierungen aufgrund des Alters, der Herkunft, des Geschlechts, der Sexualität oder der Religion beobachtet zu haben. 12,9 Prozent aller Befragten gaben an, Diskriminierung häufig bzw. sehr häufig beobachtet zu haben, 38,6 Prozent selten. 48,6 Prozent der Befragten hatten noch nie Diskriminierungen beobachtet.

Ein deutlicher Unterschied zeigte sich bei den Angaben von Frauen und Männern. Während 55,9 Prozent der Männer laut eigener Aussage nie Diskriminierung beobachteten, waren es bei den Frauen nur 41,1 Prozent.

Gaben 8,6 Prozent der Männer an, häufig bzw. sehr häufig Diskriminierung beobachtet zu haben, waren es bei den Frauen mit 17,1 Prozent doppelt so viele.

Offenbar bestehen zwischen den Geschlechtern stark ausgeprägte Unterschiede bei der Wahrnehmung von Diskriminierung. Gleichwohl haben auch 44,1 Prozent der Männer angegeben, bereits Diskriminierung aufgrund von Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Religion beobachtet zu haben.

Anteil der Befragten, welche Diskriminierung beobachteten

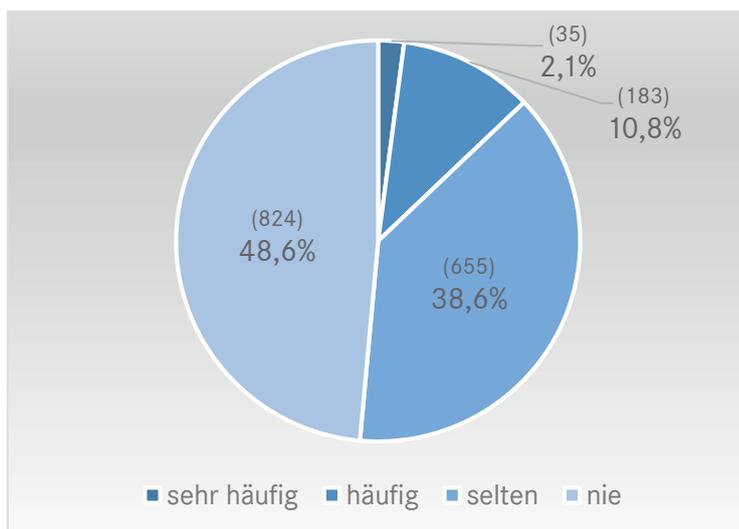


Abbildung 2: »Haben Sie während Ihrer Tätigkeit bei Ihrer Anstalt/Ihrem Unternehmen Diskriminierung aufgrund Alter, Herkunft, Geschlecht, Sexualität oder Religion beobachtet, bei denen Sie selbst NICHT die/der Geschädigte waren?«, relative und absolute Zahlen, bereinigt, n = 1 697; Abweichung von 100 aufgrund von Rundungen

Konkrete Schilderungen beobachteter Diskriminierung

»Chef drohte angesichts Schwangerschaft einer freien Kollegin: »Wenn hier noch eine schwanger wird, kann sie gleich gehen!«

Im Rahmen der Umfrage hatten die Befragten anschließend die Möglichkeit, bis zu 10 konkrete Fälle von beobachteter Diskriminierung zu schildern und diesen die o. g. Merkmale sowie Diskriminierungsformen wie Mobbing, physische Gewalt, sexualisierte Belästigung und Vergewaltigung sowie das Jahr des Vorfalls zuzuordnen. Dabei wurden insgesamt 1 242 Fälle erfasst. Frauen gaben 708, Männer 521 Fälle an.

Die meisten der angegebenen beobachteten Fälle betrafen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters (vgl. Abbildung 4).

11,5 Prozent der Befragten beobachteten Geschlechterdiskriminierung (317 Fälle), 5 Prozent beobachteten Mobbing (308 Fälle), 9,6 Prozent beobachteten Altersdiskriminierung (252 Fälle) und 5,9 Prozent beobachteten sexualisierte Belästigung (143 Fälle).

Am häufigsten im Verhältnis zur Anzahl der Befragten wurden Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angegeben.

Anteil der Befragten, welche Diskriminierung beobachteten, nach Geschlecht

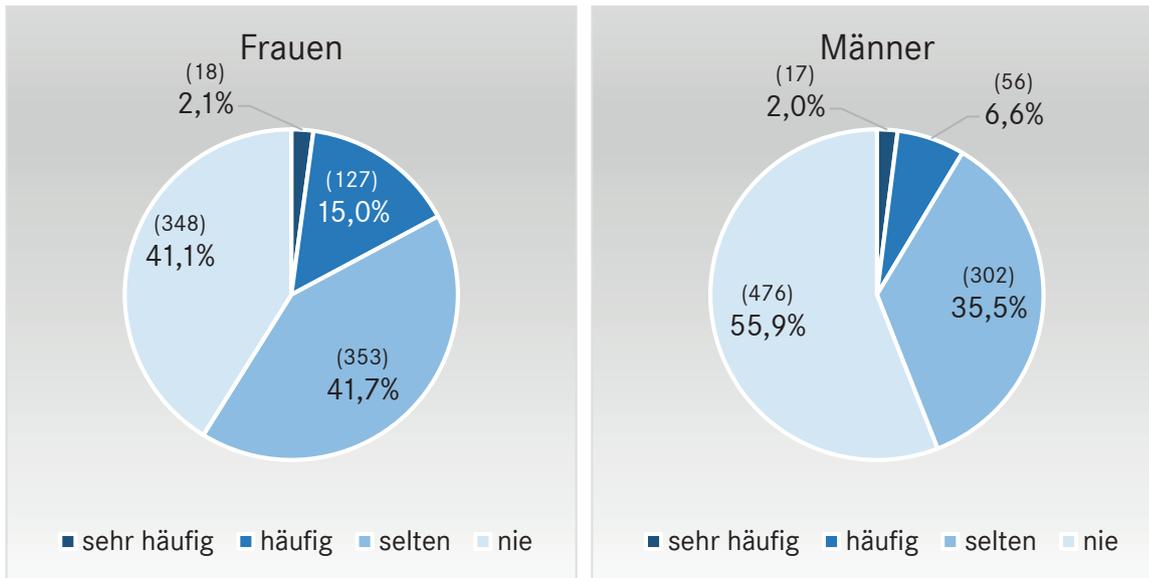


Abbildung 3: »Haben Sie während Ihrer Tätigkeit bei Ihrer Anstalt/Ihrem Unternehmen Diskriminierung aufgrund Alter, Herkunft, Geschlecht, Sexualität oder Religion beobachtet, bei denen Sie selbst NICHT die/der Geschädigte waren?« Antworten nach Männern und Frauen, relative und absolute Zahlen, bereinigt, n = 1 697; Abweichung von 100 aufgrund von Rundungen

Anteil der beobachteten Fälle von Diskriminierung nach Diskriminierungsart und -form

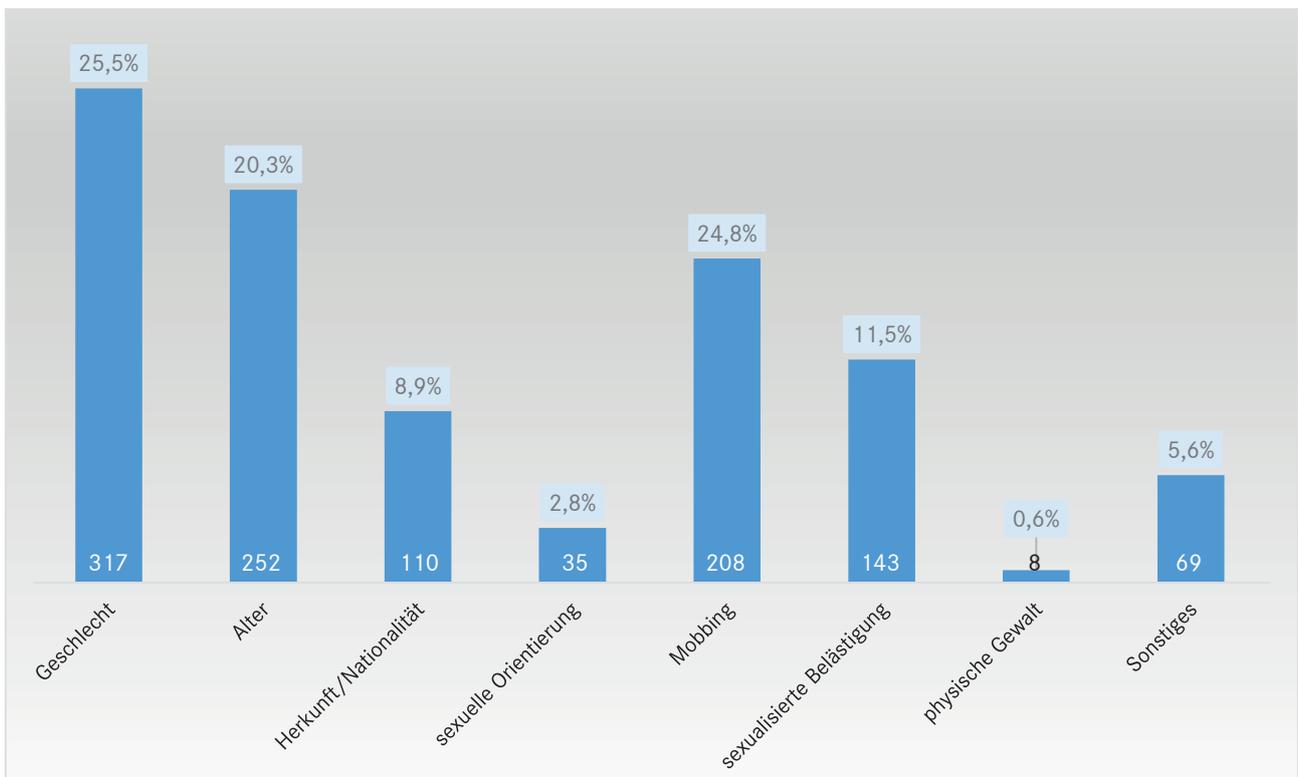


Abbildung 4: »Bitte geben Sie uns nähere Informationen zu Diskriminierungsvorfällen, bei denen Sie selbst NICHT die/der Geschädigte waren.«, relative und absolute Zahlen, n = 1 242

Erlebte Diskriminierung

»Wegen Schwangerschaft wurden mir (in bester Absicht, aber sehr zu meinem Leidwesen) mit sofortiger Wirkung mehrere Jobs entzogen, obwohl ich sechs Monate vor dem Mutterschutz stand und sie gerne weiter gemacht hätte.«

Anteil der Befragten, welche selbst Diskriminierung erlebt haben, nach Häufigkeit der Vorfälle

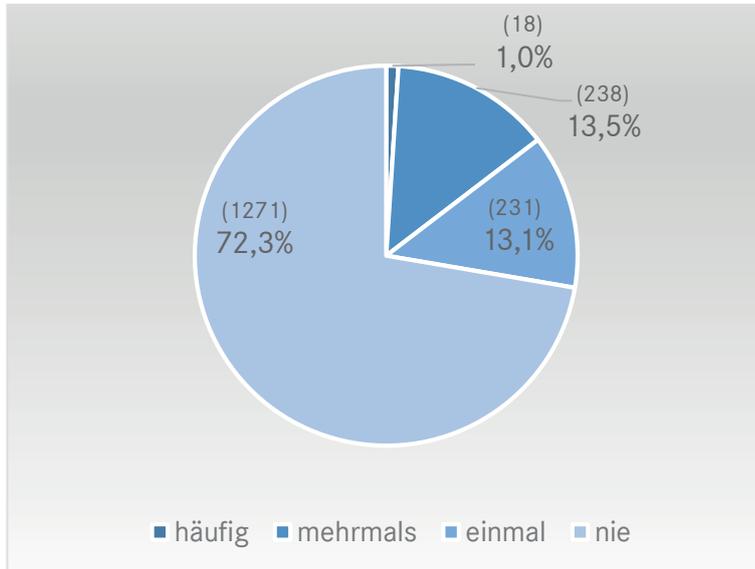


Abbildung 5: »Sind Sie selbst Opfer von Diskriminierung oder Belästigung gewesen?«, relative und absolute Zahlen, bereinigt, n = 1 758; Abweichung von 100 aufgrund von Rundungen

Anteil der Befragten, welche selbst Diskriminierung erlebten, nach Geschlecht

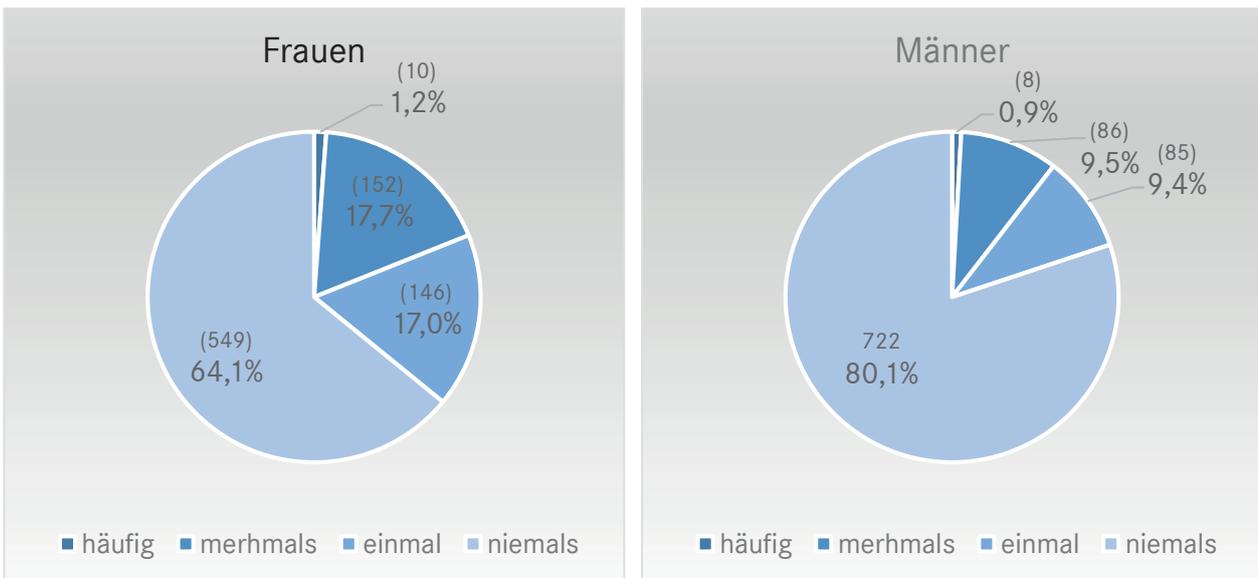


Abbildung 6: »Sind Sie selbst Opfer von Diskriminierung oder Belästigung gewesen?«, relative und absolute Zahlen, bereinigt, n = 1 758; Abweichung von 100 aufgrund von Rundungen

Anteil der Befragten, welche selbst Diskriminierung erlebten, nach Berufsgruppen

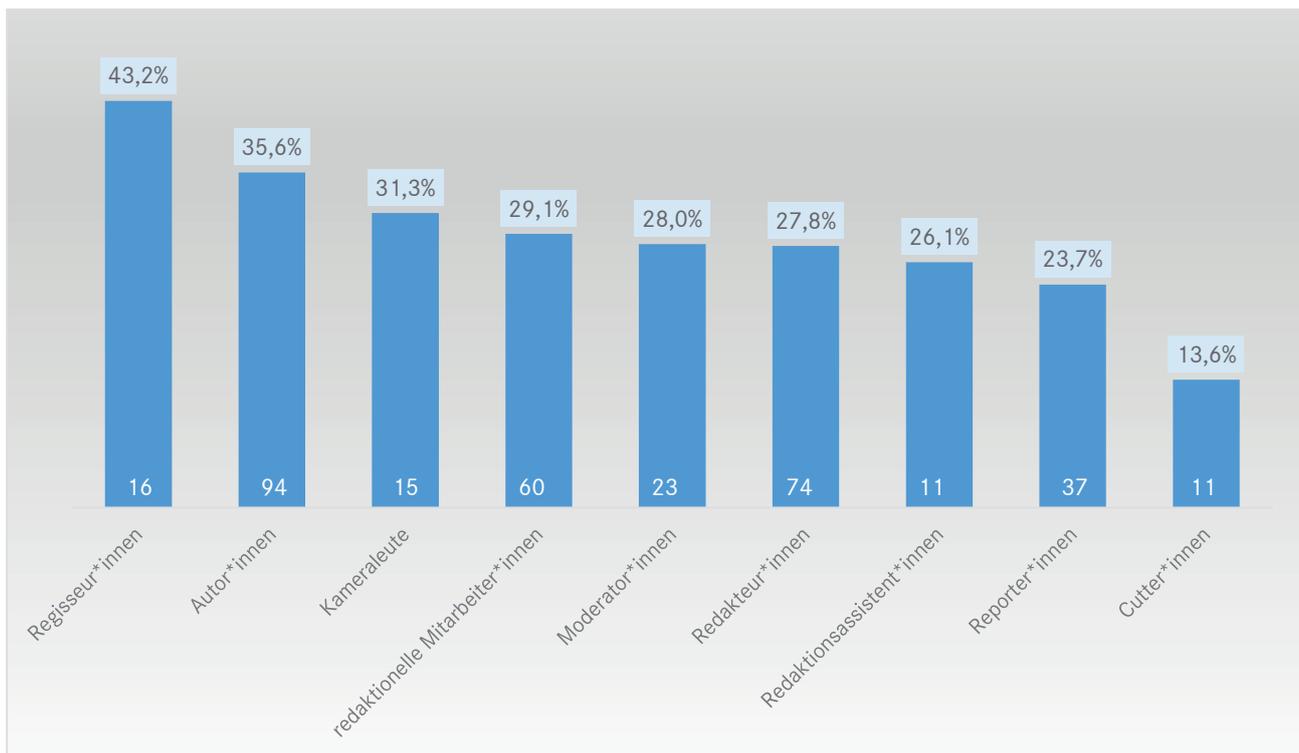


Abbildung 7: »Sind Sie selbst Opfer von Diskriminierung oder Belästigung gewesen?«, relative und absolute Zahlen, bereinigt, n = 1 758
Lesebeispiel: 16 der befragten Regisseur*innen haben selbst Diskriminierung erlebt. Das entspricht 43,2 % in dieser Berufsgruppe.

28 Prozent der Befragten gaben an, Diskriminierung selbst erlebt zu haben, 14,5 Prozent der Befragten sogar mehrmals oder häufig.

Der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist hier besonders deutlich. Während 79,5 Prozent der Männer angaben, nie Diskriminierung erlebt zu haben, waren es bei den Frauen 63,7 Prozent. Mehrmals bzw. häufig erlebten 18,9 Prozent der Frauen Diskriminierungen und 10,4 Prozent der Männer.

Am häufigsten gaben Regisseur*innen, Autor*innen und Kameraleute an, Diskriminierungen erlebt zu haben. Allerdings können nicht die Angaben aller Berufsgruppen verallgemeinert werden, da bei einigen die absolute Größe zu gering war.

Weiterhin wurden die Gruppen der Teilnehmer*innen mit und ohne Migrationshintergrund in Bezug auf ihre Angaben zu erlebter Diskriminierung verglichen.

Hier ist ein deutlicher Unterschied zwischen Personen mit und Personen ohne Migrationshintergrund festzustellen. Personen mit Migrationshintergrund gaben im Verhältnis zur Anzahl der Befragten häufiger an, Opfer von Diskriminierung gewesen zu sein.

Ältere Mitarbeiter*innen gaben bei der Befragung häufiger an, Diskriminierung erlebt zu haben (34 Prozent bei den über 60-Jährigen gegenüber 21 Prozent bei den unter 30-Jährigen). Dieser Anstieg lässt sich darauf

In einer bundesweiten Erhebung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gaben 31,4 Prozent der Befragten an, in den vergangenen 24 Monaten Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht zu haben. Frauen berichteten mit 14,9 Prozent fast fünfmal so häufig wie Männer (3,2 Prozent) von eigenen Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts.¹⁰

zurückführen, dass die älteren Mitarbeiter*innen in der Regel länger berufstätig sind.

Des Weiteren wurde die Gruppe der Befragten, welche angaben, Quereinsteiger*innen in ihrem Beruf zu sein, auf die Diskriminierungshäufigkeit hin überprüft.

Dabei wurde deutlich, dass Quereinsteiger*innen, also diejenigen, die den derzeit ausgeübten Beruf nicht ursprünglich erlernt haben, häufiger von erlebten Diskriminierungen berichteten (33 Prozent) als diejenigen, die angaben, keine Quereinsteiger*innen zu sein (26 Prozent).

¹⁰ Quelle: ADS 2017: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4, letzter Zugriff: 26.11.2018, 13:41.

Anteil der Befragten, welche selbst Diskriminierung erlebten, nach Migrationshintergrund

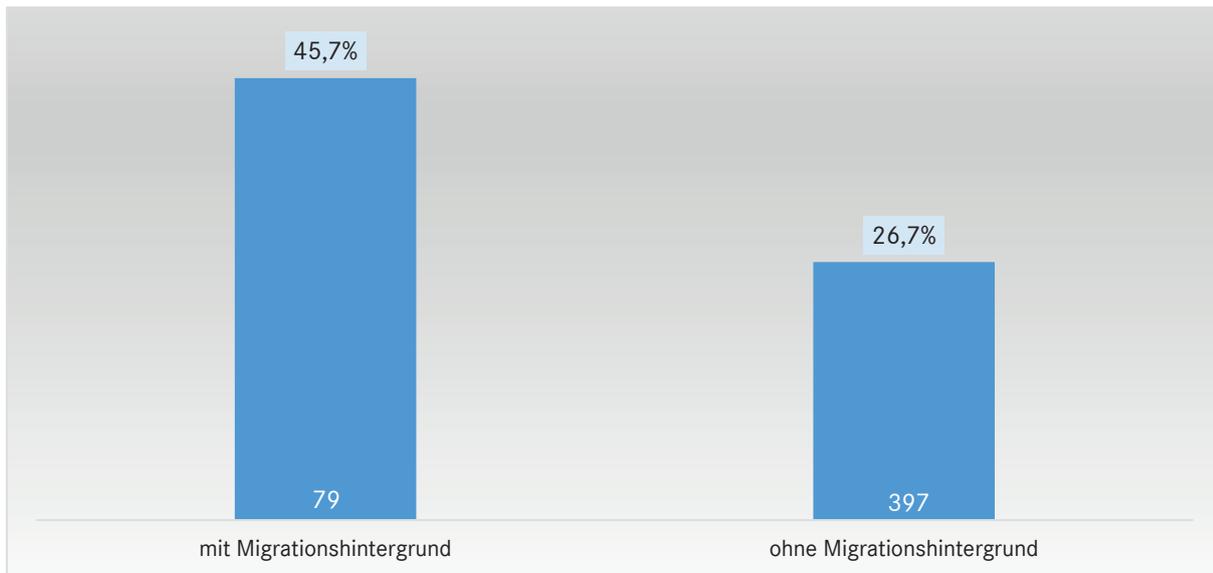


Abbildung 8: »Sind Sie selbst Opfer von Diskriminierung oder Belästigung gewesen?«, relative und absolute Zahlen, bereinigt, n = 1 662
Lesebeispiel: 79 Personen mit Migrationshintergrund haben selbst Diskriminierung erfahren. Das entspricht 45,7% in dieser Gruppe.

Konkrete Schilderungen erlebter Diskriminierung

»Schlechttreden gegenüber den Kollegen, Gerüchte streuen, die nicht stimmen, ›Fallen‹ am Arbeitsplatz, die nicht sofort bemerkt werden, aber Auswirkungen auf die Arbeit haben – verbale Entgleisungen ins Sexuelle, Anspielungen unter Niveau: trotz Bitten, sich mit solchen Worten zurückzuhalten, werde ich ausgelacht: ›Hab dich doch nicht so!‹ Oder: ›Das ist doch nicht so schlimm!‹ etc.«

Auch beim Fragenkomplex erlebter Diskriminierung konnten die Befragten bis zu 10 Fälle von selbst erlebten Diskriminierungen aufgrund der Merkmale Alter, Geschlecht, Religion, Nationalität/Herkunft und sexuelle Orientierung sowie Diskriminierungsformen wie Mobbing, physische Gewalt, sexuelle Belästigung und Vergewaltigung angeben sowie das Jahr des Vorfalls zuordnen.

664 erlebte Fälle wurden insgesamt von den Befragten angegeben. Die am häufigsten angegebenen Diskriminierungsformen waren in dieser Reihenfolge Mobbing (152 Fälle) und sexualisierte Belästigung (100 Fälle). Von den Diskriminierungsmerkmalen wurden am häufigsten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (121 Fälle), Diskriminierung aufgrund des Alters (93 Fälle) und Diskriminierung aufgrund der Herkunft bzw. Nationalität (56 Fälle) genannt. Darüber hinaus wurden 20 Fälle von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, 12 Fälle physischer Gewalt und 2 Vergewaltigungen sowie 68 sonstige Diskriminierungsfälle angegeben.

Insgesamt gaben 6,5 Prozent der freien Mitarbeiter*innen (115 Personen) an, bereits Mobbing erlebt zu haben (152 Fälle).

Weiterhin gaben 5,5 Prozent der Befragten 121 Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts an.

Von selbst erlebter sexualisierter Belästigung berichteten 4,2 Prozent der Befragten (100 Fälle).

In diesem Themenfeld ist unbedingt eine Differenzierung nach den Geschlechtern vorzunehmen.

Festzustellen ist, dass die befragten Frauen mit insgesamt 80 Fällen viermal häufiger sexualisierter Belästigung ausgesetzt waren als Männer (18 Fälle).

Zum Vergleich: Im Bundesdurchschnitt geben 23,2 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund an, in den letzten 24 Monaten Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer Herkunft gemacht zu haben. Bei Personen ohne Migrationshintergrund sind es 3,8 Prozent.¹¹

¹¹ Quelle: ADS 2017: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4, letzter Zugriff: 26.11.2018, 13:41.

Im Bundesdurchschnitt gaben 5 Prozent der Befragten an, dass sie am Arbeitsplatz Mobbing erlebt haben. Insgesamt gaben 2015 16% der Befragten in Deutschland an, in den letzten zwölf Monaten am Arbeitsplatz in irgendeiner Form belästigt oder bedroht worden zu sein.¹²

2 Prozent der befragten Frauen in Deutschland gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein. Mit der schwächeren Variante, der ungewollten sexuellen Aufmerksamkeit, mussten sich 3 Prozent der Frauen auseinandersetzen.¹³

Zwei weitere Fälle sexualisierter Belästigung wurden von Personen mit anderen Geschlechtern angegeben.

Betrachtet man die Fälle sexualisierter Belästigung nach dem Jahr des Vorfalls, ergibt sich nachfolgender Verlauf (siehe Abbildung 10).

Bei der Betrachtung des Zeitverlaufs ist zu berücksichtigen, dass bei solchen Fällen sexualisierter Belästigung einerseits Vergessens- bzw. Verdrängungsmechanismen greifen können, je länger die Vorfälle zurücklie-

gen, andererseits durch die öffentlichen Debatten der letzten Jahre in Bezug auf die #MeToo-Bewegung die Sensibilisierung gegenüber solchen Vorkommnissen geschärft wurde. Dennoch sind die beobachteten Häufungen in den Jahren 2017 und 2018 (hier ist nur das erste Halbjahr erfasst) beachtenswert.

Anteil der angegebenen erlebten Fälle von Diskriminierung nach Diskriminierungsart und -form

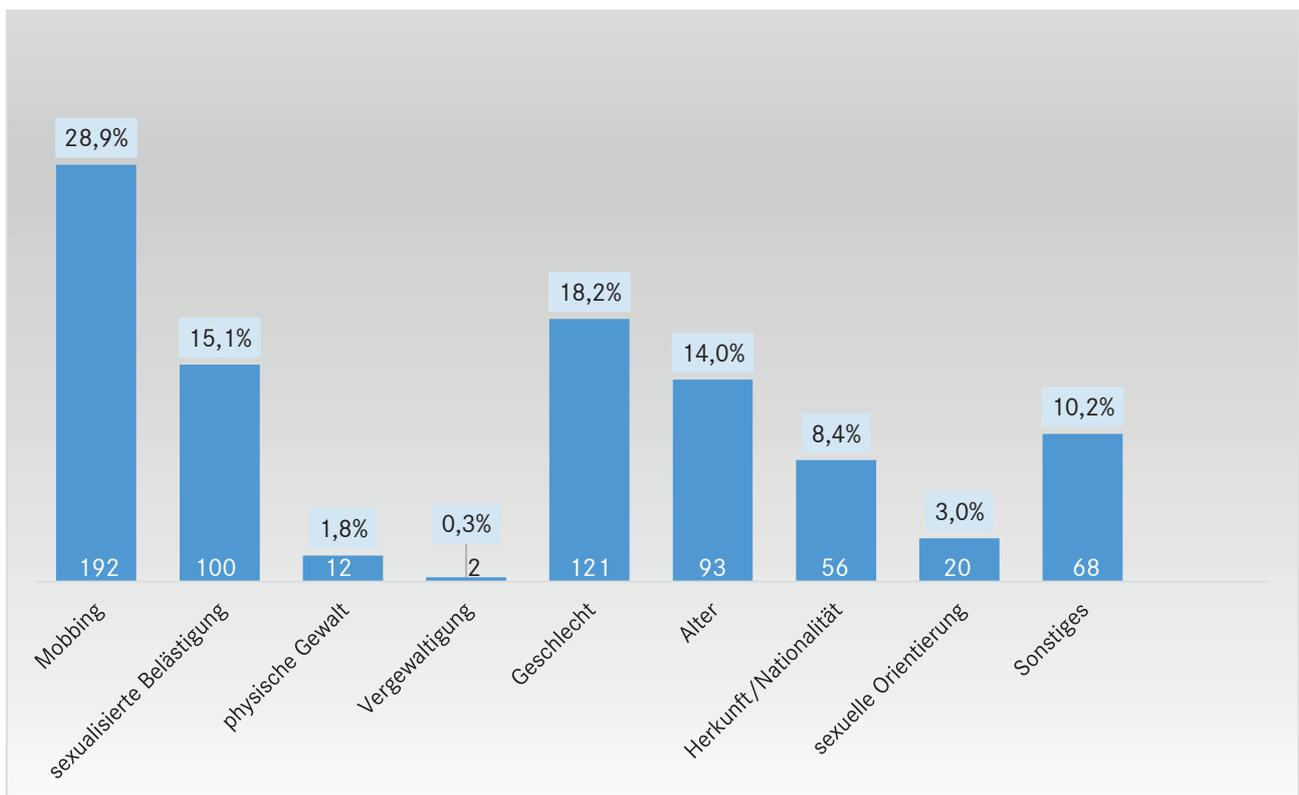


Abbildung 9: »Bitte geben Sie uns nähere Informationen zu Diskriminierungsvorfällen, bei denen Sie SELBST die/der Geschädigte waren.«, relative und absolute Zahlen, bereinigt, n = 664

¹² Quelle: European Working Conditions Surveys (EWCS) 2015, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetArbeit.html?cms_gtp=318944_slot%253D7, letzter Zugriff: 19.11.2018, 14:30.

¹³ Quelle: European Working Conditions Surveys (EWCS) 2015, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetArbeit.html?cms_gtp=318944_slot%253D7, letzter Zugriff: 19.11.2018, 14:30.

Erlebte Diskriminierung bei Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund

»Menschen mit Migrationshintergrund können die »gläserne Decke« kaum durchbrechen. Dabei gibt es auch Unterschiede, welche Herkunft die Menschen mitbringen. Da es noch bis vor Kurzem kaum Menschen mit Migrationshintergrund in den öffentlich-rechtlichen Anstalten gab, ist es schwer, dies näher zu schildern, ohne konkret zu werden. Stichworte allgemein, was schief läuft: Zugang zu den Aufträgen, selbstständige Ausführung wie bei »deutschen« Kolleg*innen üblich, Themenvergabe meist im Kontext des »Heimatlandes.«

Ca. 10 Prozent der freien Mitarbeiter*innen gaben einen Migrationshintergrund an.

Von dieser Gruppe wurden im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund überproportional viele Diskriminierungsfälle angeführt. Von den 664 insgesamt benannten Fällen wurden 149 (22,1 Prozent) von Personen mit Migrationshintergrund angegeben.

8,3 Prozent der freien Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund gaben insgesamt 39 erlebte Mobbingfälle an, 7,6 Prozent Diskriminierung aufgrund der Herkunft/Nationalität (37 Fälle), 4,7 Prozent Geschlechterdiskriminierung (25 Fälle).

Fälle sexualisierter Belästigung im Zeitverlauf

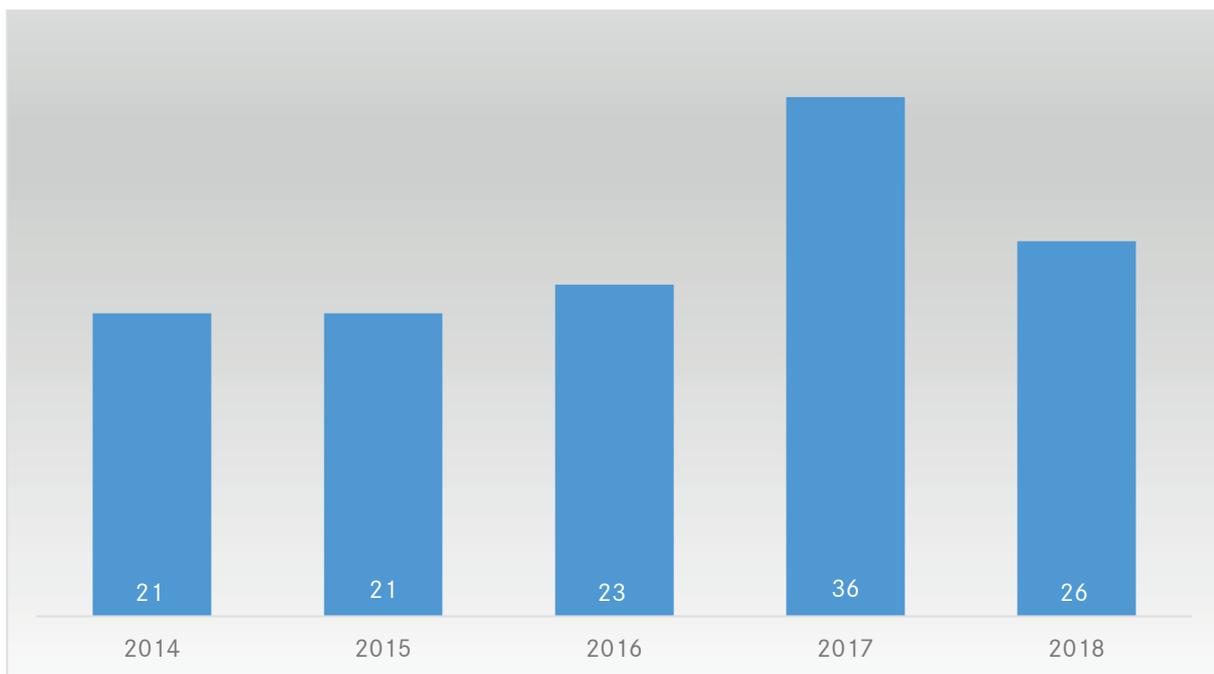


Abbildung 10: »Bitte geben Sie uns nähere Informationen zu Diskriminierungsvorfällen, bei denen Sie SELBST die/der Geschädigte waren.«, von 2014 bis August 2018, absolute Zahlen, bereinigt, n = 100

Erlebte Diskriminierung im Unterschied zwischen Männern und Frauen

»Während meines Volontariats wurde ich sowohl von meinem Chefredakteur als auch von dessen Stellvertreter massiv sexuell bedrängt, außerdem von diversen Redakteuren, das galt ja damals als Kavaliersdelikt. Unser Chefredakteur war ein Alkoholiker und bekannt dafür, dass er sich bei Treffen volllaufen lässt und dann übergriffig wird. Da ich bei Veranstaltungen häufig zu spüren bekam, dass er handgreiflich wurde, habe ich ihn immer wieder vertröstet, wenn er mit mir allein ein Bier trinken gehen wollte. Daraufhin hat er mein Abschlusszeugnis nicht unterschrieben.«

Fälle erlebter Diskriminierung nach Geschlecht und Diskriminierungsart und -form

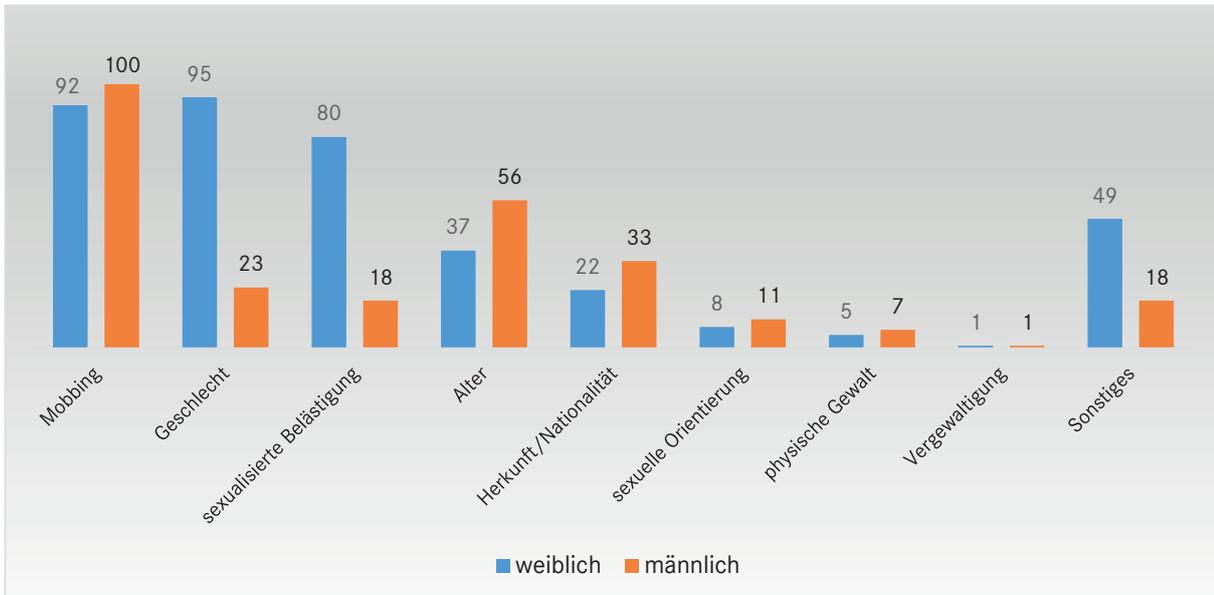


Abbildung 11: »Bitte geben Sie uns nähere Informationen zu Diskriminierungsvorfällen, bei denen Sie SELBST die/der Geschädigte waren.«, von 2014 bis August 2018, absolute Zahlen, bereinigt, n = 664

Insgesamt gaben 7 Prozent der befragten Frauen an, Mobbing erlebt zu haben (92 Fälle). 6 Prozent gaben Diskriminierung aufgrund des Geschlechts an (95 Fälle), weitere 6% berichteten von erlebter sexualisierter Belästigung (80 Fälle).

Unter den Männern berichteten 5,4 Prozent von Mobbing (100 Fälle) und 3,4 Prozent von Altersdiskriminierung.

Weitere Fallbeispiele

»Aufforderung eines Redaktionsleiters, sich auf eine Festanstellung zu bewerben – mit gleichzeitigem Geständnis, dass er lieber einen (bestimmten) Mann an dieser Stelle möchte, aber für die Statistik weibliche Bewerberinnen vorweisen muss.«

»Vorgesetzte/-r im Personalgespräch: ›Solange Sie keine Frau sind, brauchen Sie sich nicht mehr auf eine feste Anstellung zu bewerben‹ – ein homosexueller Kollege darf nicht on-air, ›weil er so schwul klingt‹ (was nicht stimmt) – Vorgesetzte/-r: ›Die Hörer*innen wollen morgens keine Frauen im Radio hören.«

»Allein mit Kollegen im Fahrstuhl, er griff mir an die Brust: unangenehme Situation, unangemessenes Verhalten.«

»Schlüpfrige Anspielungen bei wirklich jedem Gespräch, unerwünschtes Anfassen von hinten an Schultern, Ellenbogen.«

»Verbale sexuelle Anspielungen von Kollegen, auch mal einen Klaps auf den Po und verbale bzw. psychische Gewalt eines Vorgesetzten.«

