



HESSISCHER LANDTAG

01. 10. 2021

Kleine Anfrage

Arno Enners (AfD), Klaus Herrmann (AfD) und Robert Lambrou (AfD)
vom 18.08.2021

Diversität beim Hessischen Rundfunk – Teil II

und

Antwort

Chef der Staatskanzlei

Vorbemerkung Fragesteller:

Der WDR hat nach eigenen Angaben sein Angebot zur Weiterbeschäftigung der Moderatorin Simone S. zurückgezogen, welche seit 1994 für den WDR tätig gewesen ist und seit 2004 die „Lokalzeit“ aus Köln moderierte. Die 59-jährige S. fühlt sich als Opfer eines Modernisierungskurses und wirft dem Sender vor, er wolle sich krampfhaft verjüngen und diverser werden. Außerdem habe sie von vielen namhaften Kollegen Nachrichten erhalten, mit denen genauso umgegangen worden sei. Der WDR sprach hingegen von einem gestörten Vertrauensverhältnis gegenüber S. und wehrte sich gegen die erhobenen Vorwürfe. Die „Lokalzeit“ übernimmt fortan die Moderatorin Sümeyra K.

Auch der Hessische Rundfunk (hr) will mit seiner Personalpolitik Diversität fördern. Bei der Ausschreibung seiner Volontariate wirbt der hr gezielt um „diverse Kandidaten“ und wendet laut eigenen Aussagen „ein komplett verändertes Bewerbungsverfahren an“. Laut der Beauftragten für Diversity ist Diversität eines der Unternehmensziele des hr. Um das Bewusstsein für Diversität zu stärken, werden außerdem Workshops und Inhouse-Schulungen für Mitarbeiter durchgeführt. Immer häufiger sollen dabei konkrete Maßnahmen und Methoden zum Einsatz kommen, wie beispielsweise sogenannte „Diversity-Checklisten“, die befördern sollen, dass beispielsweise Stellen von Moderatoren mit Menschen besetzt werden, die die gesellschaftliche Vielfalt repräsentieren – so der ARD-Medienverbund in der Broschüre „Gemeinsam sind wir Vielfalt“. Bereits beim Recruiting neuer Mitarbeiter sollen Diversity-Aspekte systematisch in die Verfahren integriert werden. Zudem konstatierte auch die Programmdirektorin des hr im Dezember vergangenen Jahres, man müsse „jünger, diverser und digitaler werden“.

Vorbemerkung Chef der Staatskanzlei:

Die Landesregierung hat zu der Kleinen Anfrage eine Stellungnahme des Hessischen Rundfunks eingeholt. Der Hessische Rundfunk weist in seiner Stellungnahme zutreffend darauf hin, dass die Gesellschaft in Hessen heterogen ist. Um möglichst viele Menschen in Hessen mit seinen Produkten zu erreichen und damit seinen gesetzlichen Auftrag (Bildung, Information, Kultur und Unterhaltung) bestmöglich zu erfüllen, brauche der hr möglichst viele unterschiedliche Perspektiven, die sich letztendlich in seinen Angeboten abbildeten. Daraus resultiere ein Bemühen, vielfältige Blickwinkel in den hr und seine Belegschaft zu holen. Durch mehr Vielfalt in den Redaktionen ergebe sich auch eine breitere Themenvielfalt. Perspektiven könnten nach Ansicht des Hessischen Rundfunks beispielsweise sein: soziale Herkunft, Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Elternschaft, Ausbildung, Berufserfahrung, Familienstand u.v.m.

Um das Ziel, die Gesellschaft in Hessen noch besser abzubilden, liege derzeit – so der Hessische Rundfunk – beispielsweise ein Augenmerk auf der Gewinnung jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und solcher mit Migrationsgeschichte, da beide Gruppen im hr weniger repräsentiert seien – allerdings immer unter der Prämisse, dass die fachliche Eignung Vorrang habe.

Der Hessische Rundfunk weist in seiner Stellungnahme darüber hinaus darauf hin, dass Diversität nicht nur Vielfalt, sondern auch Unterschiedlichkeit bedeute. Um diese Unterschiede wahrzunehmen, zu berücksichtigen und richtig zu nutzen, gebe es im hr seit einigen Jahren Beratungsangebote, beispielsweise zu den Themen Barrierefreiheit und geschlechtergerechte Sprache. Im Jahr 2019 habe der hr die Arbeitgeberinitiative Charta der Vielfalt unterzeichnet und seit Juni 2020 sei zudem eine Diversity-Beauftragte benannt.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Welche Workshops und Inhouse-Schulungen wurden nach Kenntnis der Landesregierung für Mitarbeiter des hr in den vergangenen fünf Jahren zwecks Stärkung des Bewusstseins für Diversität durchgeführt (Bitte nach Jahren, Anzahl der Teilnehmer und Kosten aufschlüsseln.)?

Nach der von der Landesregierung zu der Kleinen Anfrage eingeholten Stellungnahme des Hessischen Rundfunks weist dieser darauf hin, dass das Thema Diversität im Kontext verschiedener Seminar- und Workshopthemen eine Rolle spiele und deshalb eine eindeutige Quantifizierung nicht möglich sei. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität und Unterschiedlichkeit spiele beispielsweise in Angeboten für Frauen, in Programmentwicklungs-Workshops, in der Führungskräfteentwicklung oder in Auswahltrainings eine – wenn auch meist nachgeordnete – Rolle. Zu Einzelthemen wie Inklusion oder gendersensible Sprache würden etwa durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Schwerbehindertenvertretung interne Beratungen angeboten.

Nach Angaben des Hessischen Rundfunks habe es in den letzten fünf Jahren zwei Workshops gegeben, in denen ausschließlich das Thema Diversität behandelt worden sei und die mit einem finanziellen Aufwand verbunden gewesen seien. Bei dem einen habe es sich um einen Auftakt-Workshop mit vier Personen und einem Aufwand von ca. 2.000 € gehandelt. Bei dem anderen habe es sich um die Begleitung eines Prozesses einer Diversity-AG im Hörfunk gehandelt. Die Prozessbegleitung umfasse insgesamt drei Workshoptage zu je 2.000 € zzgl. Vor- und Nachbereitungskosten. An den zwei bisherigen Terminen hätten sieben Personen teilgenommen. Der dritte Workshoptag sei derzeit in Planung. Bis zum Abschluss des Prozesses im kommenden Jahr würden durch die Mitglieder der AG ca. 20 weitere Personen einbezogen, die insofern ebenfalls direkt an den Ergebnissen der Workshops partizipierten.

Frage 2. Haben Mitarbeiter des hr nach Kenntnis der Landesregierung auch an einem der sogenannten „Blue-Eyed“-Workshops des Unternehmens „Diversity Works“ teilgenommen (falls zutreffend bitte Gründe für die Durchführung, Anzahl der Teilnehmer, Häufigkeit der Durchführung und Kosten angeben)?

Nach Auskunft des Hessischen Rundfunks wurde dieser Workshop im Rahmen der Ausbildung der journalistischen Volontärinnen und Volontäre einmalig im Jahrgang 2019/2020 angeboten. Zwölf Personen sei die Teilnahme angeboten worden, hiervon hätten acht Personen das Angebot angenommen. Darüber hinaus hätten zwölf weitere Personen eines anderen Medienunternehmens teilgenommen. Durch eine gemeinschaftliche Kostenübernahme seien für den hr Kosten in Höhe von ca. 2.800 € entstanden.

Frage 3. Waren diese Workshops und Inhouse-Schulungen für Mitarbeiter des hr nach Kenntnis der Landesregierung freiwillig oder gab es eine Verpflichtung zur Teilnahme?

Nach Auskunft des Hessischen Rundfunks ist die Teilnahme an Fortbildungen im hr freiwillig.

Frage 4. Sieht die Landesregierung die Gefahr, dass sich der hr durch seine Politik der Verjüngung und dem Streben nach mehr Diversität, von der Mitte der Gesellschaft entfernt und ihre eher älteren Zuschauer zukünftig nicht mehr abbilden wird?

Die Landesregierung sieht eine solche Gefahr auf der Grundlage einer hierzu eingeholten Stellungnahme des Hessischen Rundfunks nicht. Nach Angaben des hr fließt der Rundfunkbeitrag heute überproportional in Angebote für ältere Zielgruppen. Der hr wolle die Mittel, die ihm die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler zur Verfügung stellen, so verwenden, dass alle die Chance haben, im hr-Portfolio ein passendes Angebot für sich zu finden.

Frage 5. Sieht die Landesregierung die Gefahr einer Diskriminierung und die Gefahr der Verdrängung älterer Mitarbeiter des hr durch die Politik der Verjüngung und dem Streben nach mehr Diversität?

Die Landesregierung sieht solche Gefahren unter Berücksichtigung der hierzu eingeholten Stellungnahme des Hessischen Rundfunks nicht. Der Hessische Rundfunk weist in seiner Stellungnahme darauf hin, dass durch die enge Bindung des hr an seine Beschäftigten eine sehr geringe Fluktuation herrsche und durch die Altersstruktur in der Belegschaft eine „Verdrängung“ im Rahmen der heutigen Personalausstattung im Grunde nicht möglich sei. Dies sei auch nicht das Ziel des hr, es werde vielmehr eine ausgewogene Altersverteilung angestrebt.