

SWR2 Wissen

Wer prägt die Berichterstattung?

Kulturelle Vielfalt im Journalismus

Von Filiz Kükrekol

Sendung vom: Dienstag, 31. Mai 2022, 8.30 Uhr

Erst-Sendung vom: Donnerstag, 16. September 2021, 8:30 Uhr

Redaktion: Vera Kern

Regie: Günter Maurer

Produktion: SWR 2021/2022

Jeder vierte Mensch in Deutschland hat einen Migrationshintergrund. In den Medien schlägt sich das nicht nieder. Oft fehlt es an diversen Perspektiven. Wie gelingt mehr Vielfalt?

SWR2 Wissen können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter www.SWR2.de und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:
<https://www.swr.de/~podcast/swr2/programm/swr2-wissen-podcast-102.xml>

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Die SWR2 App für Android und iOS

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...

Kostenlos herunterladen: www.swr2.de/app

MANUSKRIFT

Musik

O-Ton 01 Christine Horz-Ishak:

Die Möglichkeiten für diese Journalist:innen sind eingeschränkt, das heißt, sie werden entweder als Migrationsspezialist:innen gesehen, oder sie werden als Quotentürke gesehen.

O-Ton 02 Mohamed Amjahid:

Also es ist heute weiterhin nicht normalisiert, dass man einfach Journalist sein kann, wenn man den vermeintlich falschen Vornamen oder die falsche Herkunft mitbringt. Sondern man wird immer von Leserinnen und Lesern, von Hörerinnen und Hörern, von Kolleginnen und Kollegen, von Chefs immer speziell betrachtet.

O-Ton 03 Konstantina Vassiliou-Enz:

In Deutschland leben 26% Menschen mit Migrationshintergrund. Die werden als Zielgruppe links liegen gelassen. Bei den bis zu 18-Jährigen haben im Durchschnitt 40% Migrationshintergrund. Und wer so eine große und wachsende Zielgruppe nicht anspricht, der ist einfach bald abgehängt.

Atmo:

Radio, abwechselnd Empfang und Rauschen

Ansage Sprecherin:

Wer prägt die Berichterstattung? Kulturelle Vielfalt im Journalismus. Von Filiz Kükrekol.

Autorin:

Deutschland ist ein Einwanderungsland: mehr als ein Viertel der Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Doch in den Redaktionen der öffentlich-rechtlichen Sender schlägt sich diese kulturelle Vielfalt nicht so deutlich nieder. Vier bis sechs Prozent der Journalistinnen und Journalisten haben eine Zuwanderungsbiografie. In den Chefetagen reift die Einsicht, dass das Programm auch von und für diese Bevölkerungsgruppe gemacht werden muss. Doch die Frage ist: Wie gelingt das?

Drei Sprecher, die sich abwechseln:

Gläserne Decke, Migrationshintergrund, Diversität, Repräsentation, Quote, Identitätspolitik, Verteilungskampf.

Autorin:

Das sind die Schlagworte, die den Diskurs prägen, zu dem es nur wenig belastbare Zahlen gibt. Das macht es umso schwerer, zu erfassen, wie es um Vielfalt in deutschen Medien steht. Blicken wir erstmal auf das, was bekannt ist.

Sprecher:

Laut einer Studie des inzwischen emeritierten Sozialwissenschaftlers Horst Pöttker aus dem Jahr 2016 hatten fünf Prozent der Journalistinnen und Journalisten in Deutschland eine Zuwanderungsbiografie. Die Studie war nicht repräsentativ. Andere

Erhebungen sind aber noch älter. Der Verein Neue Deutsche Medienmacher setzt sich seit 2009 für mehr kulturelle Vielfalt in den Redaktionen ein.

O-Ton 04 Konstantina Vassiliou-Enz:

Andere Zahlen haben wir nicht. Wenn wir ganz großzügig sind und sagen, in den letzten fünf Jahren hätte sich die Zahl verdoppelt, dann wären das sehr positiv geschätzte 10% und jeder und jede zehnte Journalistin, aber eben während jeder und jede vierte in Deutschland einen Migrationshintergrund hat. Das ist vollkommen unverhältnismäßig. Daran zeigt sich eben, dass es keine Chancengerechtigkeit gibt oder eben sehr lange gab in den Medien.

Autorin:

Sagt Konstantina Vassiliou-Enz, bis zum April 2022 Geschäftsführerin der Neuen Deutschen Medienmacher. Aktuelle Zahlen gibt es kaum. Helfen können die Landesämter für Statistik.

Sprecher:

33% der Einwohner in Baden-Württemberg haben einen Migrationshintergrund, in Rheinland-Pfalz sind es 27%. Bei den unter 18-Jährigen wird die Entwicklung besonders deutlich: 46% aller unter 18-Jährigen in Baden-Württemberg sind nicht herkunftsdeutsch, haben eine andere Muttersprache – das ist fast die Hälfte.

Autorin:

Es sind Menschen, die sich in den Medien nicht in diesem Maße wiederfinden. Lange nahmen die Medienhäuser an, Menschen mit Einwanderungsbiografien würden die Medienangebote aus der „Heimat“ konsumieren.

Sprecher:

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration hat erhoben: Fast 90% der Menschen mit Migrationshintergrund informiert sich ausschließlich oder überwiegend in deutscher Sprache über Politik.

Autorin:

Wie gelingt es also, mehr Vielfalt ins Programm zu bringen? Als eine der ersten ARD-Anstalten hat der Westdeutsche Rundfunk in Köln diese Entwicklung erkannt und 2005 das Programm „WDR grenzenlos“ aufgesetzt. Es richtet sich an junge Talente mit Einwanderungsbiografien. Sie besuchen Workshops mit Profis, können sich ausprobieren und in Redaktionen mitarbeiten. Das alles wird ordentlich vergütet. Heute sind viele, die ihren Anfang in einem WDR-grenzenlos-Praktikum gemacht haben, etablierte Journalistinnen und Journalisten – wie Srdjan Govedarica.

O-Ton 05 Srdjan Govedarica:

Ich war in der ersten Grenzenlos-Generation überhaupt und heute arbeite ich als ARD-Korrespondent hier in Wien. Sind wir so schlecht, dass wir die Ausländerkarte ziehen müssen, damit der WDR uns reinlässt, also das war schon ein ganz großes Thema bei uns. Und viele haben im ganz normalen Bewerbungsverfahren danach das Volontariat bekommen. Und es gibt viele, die als Reporter, Moderatoren oder Redakteure unterwegs sind, die Grenzenlos-Biografien haben im Westdeutschen Rundfunk. Das heißt, nur der Migrationshintergrund hätte sicherlich nicht ausgereicht.

Autorin:

Praktika sind der klassische Einstieg in den Journalismus. Die eigentliche Eintrittskarte in die öffentlich-rechtlichen Sender aber ist ein Volontariat. Bis man sich darauf bewerben kann, braucht es viele Praktika. Aber ein Praktikum kann sich nur leisten, wer auf ein finanzielles Polster zurückgreifen kann. Das bestätigen die zahlreichen jungen Journalistinnen und Journalisten, die für diese Folge von SWR2 Wissen interviewt wurden – die meisten wollen lieber anonym bleiben.

Sprecherin:

Für mich war das irgendwie auch immer ein riesiges Thema in den Semesterferien, ob ich jetzt jobbe oder ob ich es mir jetzt leisten kann, ein Praktikum zu machen. Und bis man dann auch überhaupt herausgefunden hat, wie es funktioniert mit so einem Praktikum im Journalismus. Also, meine Eltern sind Arbeiter und da kommt es nicht so selbstverständlich.

Sprecher:

Ich bin eher durch Zufall zu meinem jetzigen Job gekommen – der Sender hat in meiner Schule geworben – und ich habe geschnuppert, bin da geblieben, arbeite jetzt neben meinem Studium. Ich habe aber schon das Gefühl, ich bin jetzt da, weil ich für die der Türke bin – für die bin ich Ghetto und derjenige, der auch Ghettofreunde hat und ungefähr weiß, was diese Art von Menschen vielleicht interessieren könnte. Ich bin sozusagen der Kulturkanake. Ich find's ja gut, dass sie sich interessieren, aber irgendwie fühlt es sich komisch an.

Autorin:

Einer der wenigen, die sich trauen, offen über die anfänglichen Schwierigkeiten zu sprechen, ist Mohamed Amjahid. Er ist Kolumnist der TAZ, Investigativ-Journalist und Autor. Mit „Unter Weißen“ oder „Der weiße Fleck“ hat er die Bestseller-Listen erobert. Wir haben uns zu einem Gespräch am Bildschirm verabredet.

O-Ton 06 Mohamed Amjahid:

Ich habe zum Beispiel gesehen, wer einfach so ein Praktikum bekommen hat in den vergangenen zehn Jahren. Ich war in sehr, sehr vielen Redaktionen. Da waren natürlich die Kinder von den Ressortleitungen, da waren die Kinder von Ministerinnen, die natürlich über verschiedenste Vitamin B-Zugänge dann das bekommen haben. Und die saßen natürlich da und es waren sehr, sehr junge Leute, die sehr selbstbewusst waren und die haben halt mitdiskutiert und dann wurde auch zugehört.

Autorin:

Wer hat die bessere Story, bringt sie schneller über den Sender? Journalismus ist ein kompetitives Umfeld. Die Rundfunkanstalten und Zeitungen müssen ganz einfach die Besten ihrer Branche engagieren.

Musik

Autorin:

Journalistisches Arbeiten darf keine Frage der sozialen oder kulturellen Herkunft sein, sagt Anna Koktsidou. Die SWR-Redakteurin ist auch Beauftragte für Vielfalt und Integration des Südwestrundfunks.

O-Ton 07 Anna Koktsidou:

Man muss ja auch diesen Einstieg einfacher machen. Und diesen Einstieg kann man nur einfacher machen, wenn man Möglichkeiten bietet, dass möglichst viele sich dafür bewerben können. Und ein Punkt ist wirklich auch die Tatsache: kann ich mir das leisten, ja oder nein? Oder muss ich vielleicht in den Semesterferien jobben, um meinen Lebensunterhalt zu finanzieren. Und deswegen ist es einfach auch wichtig. Da gab es viele Diskussionen und ich bin sehr froh, dass wir das jetzt angehen.

Autorin:

Seit dem 1. September 2021 werden Praktika im SWR vergütet. Geld gab es zuvor erst ab drei Monaten. Daher konnten sich Arbeiterkinder gleich welcher Herkunft ein unbezahltes Praktikum oft kaum leisten.

O-Ton 08 Anna Koktsidou:

Der Gedanke dahinter ist einfach, dass wir natürlich sehen, dass bei diesen Praktika und Hospitanzen, die es gibt, fast immer ähnliche Leute kommen. Und dass wir natürlich auch diese Diversität brauchen, schon vorher.

Autorin:

Doch ein Praktikum ist nur ein erster Schritt. Einige, die gerade im Journalismus anfangen, beklagen, sie würden in den Auswahlverfahren um ein Volontariat bei einem öffentlich-rechtlichen Sender aufgrund ihrer Einwanderungsgeschichte anders behandelt. Zu ihrem Schutz erzählen sie hier anonym.

Musik:

Sprecherin:

Bei einem Bewerbungsgespräch bin ich bis in die letzte Runde gekommen. Und dann wurden mir Gesinnungsfragen gestellt. Was ich von kopftuchtragenden Frauen halte, wollten sie wissen. Ob ich Behördenbriefe für meine Eltern beantworten müsse und ob ich mich deshalb berufen fühlte, mich für Schwache einzusetzen.

Sprecherin:

Ich bin in einem Volo-Auswahlverfahren bis zur letzten Runde gekommen. Dann stand das Gespräch mit den Ressortleitern an. Jeder Volo hatte 15 Minuten. Als ich rauskam, fragten meine Mitbewerber, was da drin los war. Ich war 60 Minuten ausgefragt worden, zur Türkei, zu Erdogan, ob mein Mann erlaube zu arbeiten. Unfassbar. Der rein männliche Entscheiderrat hat sich dann auch gegen mich entschieden. Zwei Jahre später wollte ich es noch mal wissen. Und plötzlich saßen da zu 50% Frauen – das Gespräch verlief komplett anders, ich habe das Volo bekommen.

Sprecherin:

Erst nach dem Mord an George Floyd und als auch die Black Lives Matter-Bewegung dann in Deutschland so gestartet ist, da bin ich dann interessant geworden für

Medienhäuser. Und ganz ehrlich, also ich als Black Person of Color, ich habe es auch einfach viel einfacher als meine Kollegen und Kolleginnen, die muslimisch sind.

O-Ton 09 Hadija Haruna-Oelker:

Hier sieht man sozusagen, dass sich die Gleichen immer wieder selbst reproduzieren.

Autorin:

Hadija Haruna-Oelker ist Redakteurin beim Hessischen Rundfunk. Die Frankfurterin engagiert sich bei der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland und auch bei den Neuen Deutschen Medienmachern.

O-Ton 10 Hadija Haruna-Oelker:

Man lädt ein oder man nimmt Personen, die man kennt. Und dieses Wissen, wie man von außen reinkommt, das ist ja auch eines, das mit Habitus zu tun hat. Sprich, das eine ist, Leute zu kennen, das andere ist, auch zu wissen, welche Sprache muss ich sprechen, welche kulturelle Sprache.

Autorin:

Im Hessischen Rundfunk war Haruna-Oelker Teil einer Auswahlkommission für die Journalistische Ausbildung, also die Volontariate.

O-Ton 11 Werbung HR-Volontariat:

Auf unseren Social Media-Kanälen sind Millionen Follower am Start und wir bei rund 1000 Events – jedes Jahr.

Autorin:

Wie alle ARD-Anstalten möchte auch der Hessische Rundfunk die Vielfalt in der Gesellschaft in den Redaktionen abbilden. Und wirbt mit dem Clip für einen vielfältigeren journalistischen Nachwuchs.

Atmo:

Klingel – Treppen „Kükrekol, Südwestrundfunk“

Autorin:

Im Arbeitszimmer von Christine Horz-Ishak in der Frankfurter Innenstadt stapeln sich die Bücher. An den Wänden hängen auch Malereien aus dem Orient. Der Erfolg gibt dem HR recht, sagt die Professorin für Kommunikationswissenschaften an der TH Köln mit Schwerpunkt Transkulturelle Medienkommunikation.

O-Ton 12 Christine Horz-Ishak:

Die haben nämlich geworben, mit einem schwarzen Journalisten, ganz jung, im Plakat und haben gefragt: wir suchen Journalisten für die Zukunft. Also sie haben sozusagen im Text und im Bild diese Gruppe eingeladen, sich zu bewerben und das haben tatsächlich auch ganz viele getan. Und da sieht man eben, dass es wirklich darauf ankommt, noch mal ganz gezielt anzusprechen mit einem etwas inklusiveren Herangehen, und dann bewerben sich auch Journalist*innen mit Migrationshintergrund.

O-Ton 13 Werbung HR:

Mit einem weltweiten Netzwerk

Autorin:

Noch nie sei der HR so vielfältig aufgestellt gewesen, sagt der Ausbildungsleiter des Hessischen Rundfunks, Jürgen Brzoska. Doch der Clip, der für Diversität warb, war nur das Ergebnis einer intensiven Auseinandersetzung mit den Realitäten und der Frage:

O-Ton 14 Jürgen Brzoska:

Wie machen wir es, relevant zu sein für andere Zielgruppen, die wir sonst nicht erreichen. Für Menschen mit einem Migrationshintergrund? Für die sind wir einfach nicht auf den ersten drei Kanälen, sondern auf irgendwie 519.

Autorin:

Brzoska ringt um die richtigen Worte – es ist ihm eine Herzensangelegenheit und er weiß, hier geht es um einen Paradigmenwechsel.

O-Ton 15 Jürgen Brzoska:

Weg von dieser Haltung zu kommen, mit: Ihr dürft froh sein, wenn Ihr bei uns, beim Öffentlich-Rechtlichen ein Volontariat bekommt. Nein, andersrum zu sagen: Hey, wir brauchen Euch, damit Ihr uns helft, Zielgruppen zu erreichen, die wir sonst nicht bekommen würden. Und wir brauchen Eure Jugendlichkeit, Eure Themen, was interessiert Euch? Ja, und das ist es. Wir geben Euch die Ausbildung und Ihr gebt uns Eure Ideen und Eure Kreativität, Bombe, so klappt's.

O-Ton 16 Sack Reis:

Ich bin Merve Kayikci. Ich heiße Ramin Sina. Mein Name ist Malcom Ohanwe und ihr hört Sack Reis.

Autorin:

Die drei interviewen in ihrem SWR-Podcast Hostelbetreiber im Iran oder eine Modedesignerin in Nordkorea. Hier ist eine postmigrantische Generation zu hören, die das Verbindende mit der Welt da draußen sucht, sich selbstverständlich in den Sozialen Medien bewegt und das Einmaleins von Instagram und TikTok beherrscht.

O-Ton 17 naber? Was geht!:

Merhaba arkadaşlar und willkommen zu: naber? Was geht! Mein Name ist Dilara und heute haben wir eine Special-Folge für euch.

Autorin:

Das neue Zielpublikum ist vor allem im Internet unterwegs auf YouTube. Dort versuchen Medienhäuser sie zu erreichen – wie der SWR mit der Reportage-Reihe „naber? Was geht!“. Die richtet sich explizit an türkeistämmige Frauen bis 40 - die Moderatorin eine von ihnen. Es geht um das Empowerment junger Menschen, die sich im linearen Programm nicht angesprochen fühlen. Das ist neu. Der Journalist Mohamed Amjahid erinnert sich nämlich, wie er sich permanent für seine Recherchen rechtfertigen musste:

O-Ton 18 Mohamed Amjahid:

Was fällt Dir eigentlich ein, jetzt noch bei der Polizei zu recherchieren. Warum sagst Du immer Rechtsextremismus? Und da sich auch durchzusetzen und zu sagen, hier, das ist jetzt auch nicht nur einfach meine Haltung, sondern, das sind 15 Expert*innen, die sagen das und deswegen ist es vielleicht auch legitim, diese Perspektive aufzuschreiben, das hat schon sehr, sehr viel Energie gekostet.

Autorin:

Studien belegen, dass die Aufstiegsmöglichkeiten in den Redaktionen für Menschen mit Einwanderungsbiografie zum Teil beschränkt sind, das hat auch die Kommunikationswissenschaftlerin Christine Horz-Ishak untersucht:

O-Ton 19 Christine Horz-Ishak:

Sie werden entweder als Migrationsspezialist*innen gesehen oder sie werden als Quotentürke gesehen. Oder ihre Expertise und ihre Ausbildung wird in Zweifel gezogen und es wird immer wieder angezweifelt, ob sie sprachlich in der Lage sind, eben diese Aufgabe zu bewältigen. Was verwunderlich ist, weil sie dann ja hier ausgebildet sind in Deutschland, dennoch ist dieses Vorurteil weiterhin virulent.

Autorin:

Das habe er alles erlebt, sagt Mohamed Amjahid. Heute tritt der 33-Jährige selbstbewusst auf, schließlich argumentiere er evidenzbasiert, nicht auf Grund einer Haltung oder eines Gefühls.

Musik

Autorin:

Noch versuchten vor allem ältere Männer die Berichterstattung zu prägen. Diversität sei im Moment zwar en vogue, aber das tatsächliche, das strukturelle Problem werde nicht angegangen.

O-Ton 20 Mohamed Amjahid:

Eigentlich – also ich mag zum Beispiel diese Vielfalt in den Medien, Regenbogen, trallala, ne, ne, das mag ich nicht. Es ist halt oft so eine Fassade. Also ganz gut kann man das im Fernsehen sehen, also da werden zum Beispiel Moderatorinnen engagiert, die halt den berühmten Migrationshintergrund haben. Aber hinter der Kamera entscheiden halt andere, was die Themen sind, wie die Texte geschrieben werden. Diversity-Fassade – dann kann man's auch lassen, weil das kaschiert eher die Strukturen.

Autorin:

Es ist das Phänomen des Tokenismus – „Token“ ist Englisch für „Spielstein“: Eine Person steht symbolisch für eine ganze Minderheit. Meist ist dann er oder sie die einzige. Bewirbt sich eine zweite Person mit Migrationshintergrund, heißt es: Wir haben schon einen schwarzen Moderator oder eine Türkin. Problematisch, findet HR-Redakteurin Hadija Haruna-Oelker.

O-Ton 21 Hadija Haruna-Oelker:

Zuschreibung, ich glaube, das ist das große Thema. Das schreibe ich der Journalistin mit Migrationsgeschichte zu. Es darf kein Token-Effekt sein. Also eine strukturelle

Veränderung in den Öffentlich-Rechtlichen bedeutet: Diversität in allen Ebenen, in allen Bereichen und das nicht mit der Besetzung durch eine Person.

O-Ton 22 Werbung SWR-Volontariat:

Der SWR will das beste Medienunternehmen im Südwesten sein. Deswegen wollen wir auch die besten Journalist*innen für die Zukunft ausbilden.

Autorin:

Es ist Bewegung in das Thema Diversität gekommen. Auch beim SWR.

O-Ton 23 Werbung SWR-Volontariat:

Das sind zum Beispiel Leoni und Beshir. Sie haben unter hunderten Bewerbungen überzeugt und machen jetzt ihre Journalistische Ausbildung im SWR ... Das SWR-Volo dauert zwischen einem und eineinhalb Jahren.

Autorin:

Der Sender für Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz hat sich ein Diversitätsziel gesetzt. Erstmals in der Geschichte der ARD keine Quote, sondern eine Selbstverpflichtung: Diversität auf allen Ebenen. Zu einem Gespräch über diese strukturelle Veränderung kommen Anna Koktsidou, Beauftragte für Vielfalt und Integration im SWR, und Intendant Kai Gniffke.

Atmo:

Begrüßung

Autorin:

Seit 30 Jahren setzt sich Anna Koktsidou als Redakteurin für mehr Vielfalt in den Programmen des SWR ein. Als Integrationsbeauftragte hat sie die letzten fünf Jahre dicke Bretter gebohrt, mit Erfolg:

O-Ton 24 Anna Koktsidou:

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, 25% zu erreichen bei den Volontärs-Jahrgängen, 25% bei den Azubis, egal welche Ausbildung im Haus. Dann 25% auch bei den Führungskräftenachwuchsgeschichten, die wir haben, also wir haben da diverse Programme. Auch da wollen wir das haben.

O-Ton 25 Werbung SWR-Volontariat:

Der SWR will das beste Medienunternehmen im Südwesten sein.

O-Ton 26 Kai Gniffke:

Das Bewusstsein im SWR muss sich ändern. Bis sich ein Bewusstsein allerdings verändert hat, dauert es ein bisschen. Deshalb haben wir gesagt, um das Verfahren abzukürzen, nehmen wir uns jetzt feste Zahlen vor. Und wir werden jetzt sehr sorgsam darüber wachen, dass diese Vorgaben auch eingehalten werden. Weil das ist das eine, Sonntag schön zu reden und dann am Montag eine andere Auswahl zu treffen, darauf werden wir jetzt minutiös achten.

Autorin:

Kai Gniffke hat als Intendant des Südwestrundfunks das Thema Diversität gleich zu Beginn seiner Amtszeit zur Chefsache erklärt. Veränderung, und dazu zählt Vielfalt in

einem Unternehmen, ist eine Top-Down-Angelegenheit – sie muss von oben gewollt sein. Aber zur Umsetzung braucht man die ganze Belegschaft – und das geht nur, wenn man alle mitnimmt. Es braucht ein Diversitätsbewusstsein auch in den Führungsebenen.

Musik

Autorin:

Doch dieses Bewusstsein scheint noch nicht überall angekommen zu sein. So berichten manche von abweichenden Erfahrungen, die sie zurzeit bei unterschiedlichen ARD-Redaktionen machen. Auch sie erzählen unter der Bedingung, anonym zu bleiben.

Sprecherin:

Ich hab dann ein Thema vorgeschlagen, eine Reportage über zwei echte Typen, also eine Mutter und ihre Tochter. Die betreiben beide einen Laden und die bekommen dabei auch unglaublich viel Zuspruch. Die sind einfach wirklich sehr speziell, und zuerst fand meine Redaktion das auch ganz interessant, aber als klar wurde, dass die Protagonisten schwarz sind, da hieß es dann auf einmal: Ne, also das interessiert unsere Zuschauer nicht.

Sprecher 2:

Mir hat ein Redakteur mal mitten in einer Diskussion an den Kopf geworfen, er könne in meiner Gegenwart überhaupt nicht frei sprechen – ich sei so politisch korrekt.

Autorin:

Die Journalistin Canan Topçu hat im Laufe ihrer 30-jährigen Karriere ganz andere Erfahrungen gemacht. Sie wählt ihre Worte mit Bedacht, sie will nichts schönreden, aber auch nicht anklagen. Mitte der 1990er-Jahre war Topçu die wohl erste türkeistämmige Journalistin in einer deutschen Tageszeitung. Sie war eine Exotin, sagt sie, und 9/11 prägte noch nicht die Wahrnehmung von Menschen aus muslimischen Kulturkreisen. Nach Studium und Volontariat bei der Hannoverschen Allgemeinen ging Topçu zur Frankfurter Rundschau:

O-Ton 27 Canan Topçu:

Ich war froh, dass ich bei der Rundschau angekommen war. Und ich war nicht dankbar, ich dachte mir, sie können froh sein, dass sie mich haben. Und das war auch so. Also ich habe immer Wertschätzung erlebt.

Autorin:

Und doch ist sie realistisch. Sie kennt die Medienlandschaft in Deutschland lange genug. Für Menschen mit Migrationsbiografien sei die Gläserne Decke noch mal ein Stückchen dicker. Canan Topçu sagt, es geht um Verteilungskämpfe.

O-Ton 28 Canan Topçu:

Wenn man quasi als Konkurrenz antritt oder in Konkurrenz zu den deutsch-deutschen Kollegen seinen Job macht und auch vorankommen will, weiß ich, dass es diese Gläserne Decke gibt. Was aber, denke ich, auch damit zu tun hat, dass es diesen Blick bei den Entscheidungsträgern noch nicht so gibt.

Autorin:

Und genau dessen ist sich SWR-Intendant Kai Gniffke bewusst:

O-Ton 29 Kai Gniffke:

Und wenn es dann bei einer konkreten Stellenbesetzung darum geht, da wird mir jemand mit Migrationshintergrund vorgezogen, dann ist die Toleranz sehr schnell sehr klein. Aber da ist es auch am Unternehmen, deutlich zu machen: Solche Argumente ziehen hier nicht. Wenn wir Entscheidungen treffen, Besetzungsentscheidungen, treffen wir sie immer nach Kompetenz. Aber wir treffen sie auch danach, welche Perspektiven, welche Zugänge sind für unser Haus journalistisch jetzt gerade wichtig.

O-Ton 30 Anna Koktsidou:

Da ist natürlich dieses Ding, dass Vorgesetzte sich vornehmen müssen, auch vorzuschlagen und zwar sehr konkret vorzugehen und zu schauen, was habe ich an Mitarbeitern im Pool und welche sind nicht nur so. wie ich es bin, sondern eben vielleicht auch ein bisschen anders. Und die kann ich ja auch vielleicht vorschlagen.

Autorin:

Alle Ebenen eines Medienunternehmens sollen diversitätsbewusst werden. Ein junger Redakteur, eine frisch gebackene Redakteurin allein können keinen Mentalitätswechsel herbeiführen. Schon gar nicht, wenn sie die Einzigen mit anderer Muttersprache sind, anderer religiöser Zugehörigkeit oder sexueller Orientierung.

O-Ton 31 Letzte Instanz:

Das Ende der Zigeunersoße, ein notwendiger Schritt? Die letzte Instanz mit ...

Autorin:

Wozu es führen kann, wenn in einer Redaktion keine oder kaum Menschen mit einer anderen Perspektive sitzen, hat die WDR-Sendung „Letzte Instanz“ im Frühjahr 2021 gezeigt.

O-Ton 32 Letzte Instanz:

Vier Themen, Meinungen wirklich abzurufen. Meinungen, die Sie dann zuhause gerne behalten und auch wirklich weiterverschenken dürfen ...

Autorin:

Was auf das umstrittene Z-Wort folgt, sind platte Witze über Sinti und Roma und das Wehklagen darüber, dass man ausgrenzende Begrifflichkeiten nicht mehr benutzen dürfe. Nach heftigen Protesten und Rassismus-Vorwürfen rudert der WDR zurück, es folgen eine Reihe von Entschuldigungen. Ein Armutszeugnis, findet Konstantina Vassilou-Enz.

O-Ton 33 Konstantina Vassilou-Enz:

Für mich war das einfach ein sehr deutliches Beispiel dafür, was passiert, wenn man in so einer Redaktion, wenn bei der Produktionsfirma, wenn bei der Moderation, wenn in der Regie, wenn bei der Abnahme und Online, und einfach überall keine einzige Person ist, die merkt, dass eine Sendung zutiefst und wirklich überdeutlich rassistisch ist.

Autorin:

Die Neuen deutschen Medienmacher*innen setzen sich für eine freiwillige Selbstverpflichtung der Medienanstalten ein – eine Art Quote, weil es für ein echtes Umdenken eine kritische Masse brauche:

O-Ton 34 Konstantina Vassilou-Enz:

Diese kritische Masse liegt bei 30 Prozent. Also ein ganz klassisches Beispiel, wenn man sich so einen Dax-Vorstand anguckt, von zehn Männern und da kommt eine Frau rein, dann wird die nicht viel ausrichten. Also sie wird sehr bald irgendwie so handeln, denken, arbeiten wie die anderen auch. Und wenn es aber so eine kritische Masse ist, die in so einen Vorstand kommt, oder in so eine Gruppe von 30% oder mehr. Dann gibt es neue Ideen, dann setzen sich neue Dinge durch, dann entsteht eine neue Kultur.

Autorin:

Canan Topçu sieht das anders:

O-Ton 35 Canan Topçu:

Ich bin gegen Quote. Ich zum Beispiel hätte nie, nie, nie eine Quotenfrau sein wollen. Ich wollte als Canan Topçu, als Journalistin, die ihr Handwerk beherrscht, da rein.

Atmo:

Einspieler BBC

Autorin:

Die BBC in Großbritannien macht vor, wie es mit einer Quote funktionieren kann. Auf Anfrage von SWR2 Wissen heißt es:

Sprecher 1:

Wir sammeln Informationen über die ethnische Herkunft, das Geschlecht, Alter, Hintergrund, sexuelle Orientierung und den Behinderungsgrad, wenn wir neue Kolleginnen und Kollegen einstellen. Wir haben ein Formular zur Chancengleichheit.

Autorin:

Selbstkritisch, aber auch selbstbewusst möchte die BBC den Maßstab setzen:

Sprecher 1:

Mit unserem Diversitäts- und Inklusionsplan wollen wir den Gold-Standard in der Medienbranche setzen. Wir wollen 50% Frauen, 20% Schwarze und ethnische Minderheiten und 12% Menschen mit Behinderung in unserer Belegschaft. Und wir legen großen Wert auf Diversitätsbewusstsein bei Neueinstellungen.

Autorin:

Mit ihrer neuen Einstellungspolitik, aber auch mit Workshops, die das Diversitätsbewusstsein aller stärken, habe die BBC es nicht nur geschafft, in allen Produktionen vielfältiger zu werden, von der Regionalberichterstattung bis zum Spielfilm. Durch mehr Vielfalt erreiche die BBC letztlich auch ein größeres Publikum.

Vielfalt in den Medien ist auch der Journalistin Canan Topçu eine Herzensangelegenheit. Doch dass aktuell so viel über Herkunft gesprochen wird, hält

sie für Identitätspolitik und Agenda-Setting – das habe nichts im Journalismus verloren. Sie selbst versteht sich nicht als Person of Colour, und überhaupt sei die Berichterstattung doch vielfältiger geworden:

O-Ton 36 Canan Topçu:

Wir haben Tagesschausprecher, die auch die Pluralität mit abbilden. Wir haben mittlerweile Journalistinnen und Journalisten, die als Reporter unterwegs sind, wir haben auch in den Redaktionen Leute, die nicht der herkunftsdeutschen Gesellschaft von Beginn an angehören. Also da hat sich unglaublich viel getan. Aber trotzdem – natürlich gibt es nur eine Redaktionsleitungsstelle und nur eine Chefredakteursstelle, das sind Verteilungskämpfe.

Musik

O-Ton 37 Mohamed Amjahid:

Wir wollen – also ich jetzt nicht, aber: Wir wollen Eure Jobs, wir wollen in die Chefredaktionen, wir wollen die Ressortleitung, wir wollen mitreden, wenn es grundsätzlich darum geht, wie dieses journalistische Produkt entsteht. Weil in einer Einwanderungsgesellschaft muss man versuchen, ein Produkt zu machen, das mehr Leute anspricht. Und deswegen ist es wichtig, dass Repräsentation auch dort stattfindet, wo die Entscheidungen getroffen werden.

Autorin:

Fordert Mohamed Amjahid. Für eine wirkliche Repräsentation einer vielfältigen Gesellschaft in den Medien brauche es letztlich Augenhöhe auf allen Ebenen.

O-Ton 38 Mohamed Amjahid:

Von migrantisierten Menschen wird ja in Deutschland Dankbarkeit gefordert. Du musst Danke sagen, dass du jetzt eine Redakteursstelle bekommen hast. Du musst danke sagen, dass wir deinen Text drucken, du musst danke sagen, dass wir dich in die Sendung eingeladen haben. Und so weiter und so fort. Nix danke.

Abspann:

SWR2 Wissen (mit Musikbett)

Autorin:

Kulturelle Vielfalt im Journalismus. Autorin und Sprecherin: Filiz Kükrekol. Redaktion: Vera Kern. Regie: Günter Maurer. Ein aktualisierter Beitrag aus dem Jahr 2021.

Abbinder
