



PRESSEMITTEILUNG

28. Oktober 2021

MEDIENTAGE MÜNCHEN 2021 vom 25. bis 29. Oktober

Was wird (nicht) erzählt?

Wie Sprache und neue Narrative Medien vielfältiger und besser machen

Vielfalt erzeugt mehr Themen, mehr Reichweite, mehr Umsatz

München – In einer Gesprächsrunde der MEDIENTAGE MÜNCHEN zum Thema Diversität in den Medien haben Dr. Emilia Roig, Gründerin des Centers for Intersectional Justice (CIJ) e. V.; und Jonas Karpa, Redakteur für Sozialhelden e.V., gesetzliche Regelungen für mehr Vielfalt in den Redaktionen und in den Führungsetagen von Medienhäusern gefordert.

Die Begriffe Diversität oder Vielfalt umfassen unterschiedliche Merkmale von Gruppen oder von einzelnen Personen. Dazu gehören zum Beispiel Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht oder Geschlechtsidentität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Identität sowie soziale Herkunft. Emilia Roig und Jonas Karpa waren sich einig, dass die Qualität von redaktioneller Arbeit neu definiert werden müsse, nämlich über das Narrativ: „Vielfalt in Redaktionen erhöht die Qualität der redaktionellen Arbeit.“

Jonas Karpa leitet bei Sozialhelden e.V. das Portal Leidmedien.de, das Tipps für Journalist:innen gibt, die über Menschen mit Behinderung „auf Augenhöhe“ berichten und dadurch „klischeehafte Sprache“ vermeiden wollen. „Menschen mit Behinderung wollen keine Sonderrolle, sondern als Persönlichkeiten anerkannt werden, die nicht als Gruppe unter sich bleiben möchte“, erklärte er. Um die Inklusion in deutschen Unternehmen voranzutreiben, setze er auf die Einführung einer verbindlichen „Diversity-Quote“. Diese Quote beziehe sich auf Personen mit unterschiedlichen Diversity-Merkmalen, die dreißig Prozent des Personals ausmachen sollten. Jonas Karpa räumte ein, dass noch festgelegt werden müsse, „welche unterschiedlichen Gruppen mit welchen Merkmalen“ durch die „Diversity-Quote“ erfasst werden sollten.

Emilia Roig engagiert sich mit ihrer Organisation CIJ für Lobbyarbeit und politikorientierte Forschung, um die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik inklusiver zu gestalten. Sie beklagte, dass die Zusammensetzung des Personals in den Führungsetagen von Medienhäusern „zu homogen“ sei. Das Bewusstsein für „Intersektionalität“ sei dort noch nicht angekommen. Das müsse sich ändern. Das Konzept der Intersektionalität beschreibt die Art und Weise, wie sich Ungleichheitssysteme auf der Grundlage von Geschlecht, Rasse, Ethnizität, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Klasse und anderen Formen der Diskriminierung „überschneiden“, um einzigartige Dynamiken und Wirkungen zu erzeugen. Um Inklusion in Unternehmen zu gestalten, würden „zu viele individuelle Handlungen“ eingefordert. Aber es fehlten beispielsweise Gesetze, um Barrierefreiheit zu regeln. „Institutionen müssen sich ändern, auch die Politik. Wir benötigen Veränderungen auf systemischen und auf institutionellem Niveau“, unterstrich Roig.

Dass Vielfalt in Unternehmen eine Win-Win-Situation darstellen würde, stellten beide Diskussions Teilnehmer:innen heraus. In Bezug auf journalistisches Arbeiten stehe Vielfalt in Redaktionen für „mehr Themen, mehr Reichweite, mehr Umsatz“, sagte Karpa.

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.medientage.de.