



Studienabschlussarbeiten

Sozialwissenschaftliche Fakultät

Böttinger, Lisa:

Die Journalistinnen-Mütter

Wie Frauen im Journalismus Beruf und Familie vereinbaren

Masterarbeit, Wintersemester 2014

Gutachter: Fröhlich, Romy

Sozialwissenschaftliche Fakultät

Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung

Journalismus

Ludwig-Maximilians-Universität München

<https://doi.org/10.5282/ubm/epub.28091>

Inhalt

1	Einleitung	3
1.1	Relevanz des Themas	4
1.2	Forschungsinteresse und Aufbau der Arbeit.....	5
2	Vereinbarkeit für Journalistinnen.....	7
2.1	Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland	7
2.1.1	Frauen und Mütter im Berufsleben	8
2.1.2	Beruflicher Aufstieg von Frauen und Müttern	10
2.2	Journalistinnen in Deutschland.....	13
2.2.1	Arbeitsformen und beruflicher Aufstieg	17
2.2.2	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	19
2.3	Zwischenfazit.....	22
3	Methodische Aspekte	23
3.1	Zum qualitativen Leitfadeninterview	23
3.2	Auswahl der Interviewpartnerinnen	25
3.3	Durchführung der Interviews.....	26
3.4	Transkriptionsvorgehen	28
3.5	Zur Auswertung	29
4	Auswertung	30
4.1	Vereinbarkeitsempfinden.....	31
4.1.1	Intrapersonaler Faktor: Mythos-Wirksamkeit	31
4.1.2	Intrapersonaler Faktor: Work-Family-Life-Balance	34
4.2	Reaktionen des Umfeldes	36
4.2.1	Interpersonaler Faktor: Berufliche Interaktionen	36
4.2.2	Interpersonaler Faktor: Praktische Arrangements	44
4.3	Arbeits- und Karrierewahrnehmung	45
4.3.1	Intrapersonaler Faktor: Arbeitsverständnis	46

4.3.2	Intrapersonaler Faktor: Karrierewahrnehmung	49
5	Forschungsfazit und Ausblick.....	52

1 Einleitung

„Mann Mama, kannst du nicht mal normal arbeiten?“¹ Diese Frage hört die Hörfunkjournalistin eines öffentlich-rechtlichen Senders mindestens zweimal im Monat, wenn sie Wochenendschicht hat. Anders, so die Mutter von zwei Kindern, lasse sich ihr Job nicht mit dem Familienleben vereinbaren. Karin² ist eine Ausnahme unter den Frauen im Journalismus. Nur etwa ein Drittel der Journalistinnen in Deutschland werden Mütter (vgl. Schwenk, 2006, S. 249; Weischenberg, Keuneke, Löffelholz & Scholl, 1994, S. 15) – und *bleiben* Journalistinnen. Wenn sich Frauen wie Karin für Kinder entscheiden, bedeutet das für sie oft den Ausstieg aus dem Journalismus; einer Tätigkeit, in der manche ihren „Traumberuf“ (Lieske, 2008, S. 82f; Fröhlich & Schwenk, 2004) gefunden haben.

Erfolgreiche Journalistinnen leben vor, wie man als Medienfrau in Deutschland Karriere macht. Judith Rakers, Marietta Slomka oder Maybrit Illner sind gut ausgebildet, einflussreich, clever – und kinderlos. Nicht nur begehrte Jobs vor der Kamera fordern von Journalistinnen einen hohen persönlichen Tribut. Auch Redakteurinnen bei Zeitungen und Zeitschriften verzichten größtenteils auf Kinder. In Anbetracht der Berufsmerkmale des Journalismus ist das kein Wunder: Unstete Arbeitszeiten, die Unvorhersehbarkeit der Nachrichtenlage und der nahezu ständige Verfügbarkeitsanspruch an Journalist(inn)en machen ein geregeltes Familienleben unmöglich. Löther³ (2009) hat knapp 300 deutsche Journalisten und Journalistinnen online dahingehend befragt, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert. Ihr Fazit: Neben den Arbeitszeiten verkompliziert vor allem die geringe Flexibilität von Arbeitszeitverträgen und Arbeitsorten die erfolgreiche Kombination von Kindern, Partnerschaft und Journalismus (vgl. Löther, 2009, S. 101).

Laut Schwenk (2008) überlagert im Journalismus die „berufliche Sozialisation als Journalistin [...] geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse als Frau“ (S. 30), da journalistische Berufsrollen noch immer vorwiegend „von männlichen Standards geprägt“ (ebd.) sind. Was aber geschieht, wenn Journalistinnen sowohl ihre beruflichen als auch ihre privat-sozialen Vorhaben – nämlich die, Mutter zu werden – in die Tat umsetzen? Wie lässt sich beides erfolgreich kombinieren, welche Hürden müssen überwunden, Kompromisse

¹ Die Frage stammt aus dem Interview mit Karin (s. CD-ROM im Anhang, Karin, S.2).

² Alle Namen der im Rahmen der vorliegenden Arbeit interviewten Journalistinnen wurden geändert. Der einfachen Lesbarkeit halber beschränkt die Autorin die Pseudonyme lediglich auf Vornamen.

³ Die Autorin der Masterarbeit „Mission Impossible? Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Journalismus“ trug bei deren Fertigstellung den Namen Löther, später hieß sie Runge. Die im Folgenden verwendeten Zitate von Runge (2012) stammen aus einer weiteren Veröffentlichung ihrer Studie.

geschlossen und Anpassungen vollbracht werden? Wer anders könnte dies beantworten, als die Betroffenen selbst: Praktizierende Journalistinnen mit sehr guter Ausbildung, einer mehr oder weniger ausgeprägten Karriereplanung – und Kind(ern). Zehn von ihnen wurden im Rahmen der vorliegenden Arbeit zu ihren Wahrnehmungen und Erfahrungen in Bezug auf Vereinbarkeit sowie den Reaktionen ihres journalistischen Umfeldes auf ihre Doppelrolle als Journalistinnen und Mütter befragt. Jede von ihnen bezeugt: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Journalismus ist zwar keine „Mission Impossible“ (Löther, 2009) – aber für Journalistinnen-Mütter noch lange kein Kinderspiel.

1.1 Relevanz des Themas

Über 4,4 Millionen⁴ Mal wurde das Video von Sheryl Sandberg (2010) angeklickt. Der Titel: „Why we have too few women leaders“. Das Besondere: Sandberg ist Geschäftsführerin von *facebook* – und Mutter von zwei Kindern. Solche weiblichen Vorbilder sind wohl eher die Ausnahme. Die Vereinbarkeit persönlicher und beruflicher Ziele ist für viele Frauen noch immer ein Wunschtraum, der nicht in Erfüllung geht (siehe Kap. 2.1). Was für Frauen in Deutschland im Allgemeinen gilt – sie weisen eine konstant niedrige Geburtenrate von 1,4 Kindern pro Frau auf (Statistisches Bundesamt, 2013c, Absatz 2) – spitzt sich speziell bei den Journalistinnen erheblich zu: Sie bringen im Durchschnitt lediglich 0,5 Kinder zur Welt (vgl. Weischenberg et al., 2006, S. 46). Der Gedanke liegt nahe, Journalistinnen würden auf Kinder verzichten, um sich ganz der journalistischen Karriere zu widmen. Ein trauriger Trugschluss: Journalistinnen haben nicht nur selten Kinder. Sie stellen auch nur 22 Prozent des journalistischen Führungspersonals (ebd.). Ein Blick in deutsche Chefredaktionen zeigt: Familie und eine journalistische Führungsposition unter einen Hut zu bekommen, scheint als Frau schier unmöglich zu sein (vgl. Weischenberg, Malik & Scholl, 2005, Sonderauswertung, Tab. A⁵).

Darauf reagieren Journalistinnen mit einer ganz eigenen ‚Strategie‘: Bekommen sie Kinder, wechseln sie ihren Beruf oder geben ihn vollständig auf. So deuten Weischenberg et al. (2006) die Ergebnisse ihrer repräsentativen Studie „Journalismus in Deutschland“: Während noch mehr als die Hälfte der Journalisten unter 30 weiblich ist, kehrt sich das

⁴ Stand: Juni 2014

⁵ Tabelle A: *Anzahl eigener Kinder von Journalistinnen nach beruflicher Position* befindet sich im Anhang (S. 1) und beruht auf einer Sonderauswertung von Dr. Maja Malik aus Anlass der vorliegenden Studie. Für ihre Sonderauswertung verwendete Malik entsprechende Daten aus der Studie „Journalismus in Deutschland“ (Weischenberg, Malik & Scholl, 2005).

Geschlechterverhältnis mit beginnender Familienphase langsam um: Bei den 31- bis 35-Jährigen sind nur noch 40 Prozent Frauen, ab 36 bis 45 Jahren nur noch etwa ein Drittel (S. 47).

Anstatt also nach Wegen zu suchen, *wie* Journalismus und Kinder miteinander vereinbar sein können, beantworten viele Journalistinnen für sich nur die Frage, *ob* beides geht – und haben ein „Nein“ schnell als vermeintlich alternativlose Antwort parat.

Zusammenfassend zeichnen sich drei relevante Entwicklungen ab, die für eine schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf (oder gar beruflichem Aufstieg) speziell für Journalistinnen sprechen:

1. Journalistinnen haben weniger Kinder als ihre männlichen Kollegen und als andere Akademikerinnen (vgl. Weischenberg et al., 2006, S. 47).
2. Journalistinnen auf der Führungsebene sind noch häufiger kinderlos als ihre Kolleginnen auf niedrigeren Hierarchiestufen (vgl. Weischenberg, Malik & Scholl, 2005, Sonderauswertung, Tab. A).
3. Journalistinnen „verschwinden“ in der Familienphase aus dem journalistischen Beruf und finden kaum einen Wiedereinstieg (vgl. Weischenberg et al., 2006, S. 47).

1.2 Forschungsinteresse und Aufbau der Arbeit

Löther (2009) hat mit ihrer Diplomarbeit zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Journalismus bereits quantitativ erhoben, welche berufsspezifischen, *strukturellen* Bedingungen Journalistinnen und Journalisten am (potenziellen) Familienleben hindern. Unregelmäßige und schwer planbare Arbeitszeiten auch an Abenden und Wochenenden (S. 73) und wenige Halbtagsarbeitsplätze (S. 99) sind hierbei wohl die schwerwiegendsten Probleme. Löther weist in ihrer – nicht repräsentativen⁶ – Studie aber bereits auf einen weiteren, für das Vereinbarkeitsempfinden von Journalistinnen und Journalisten wohl ausschlaggebenden Punkt hin. „Es kommt immer sehr auf den direkten Vorgesetzten an, ob sich Familie und Beruf vereinbaren lassen“ und „Viele meiner Kollegen haben Kinder [...]. Das führt zu positivem Austausch und Verständnis“ (S. 82) sind Aussagen eines

⁶ Löthers Fragebogen erreichte etwa 1000 Journalisten aus rund 25 Redaktionen in Deutschland. Die Antworten von 287 Journalistinnen und Journalisten aus unterschiedlichen Mediensparten konnten ausgewertet werden (vgl. Löther, 2009, S. 65).

Studienteilnehmers beziehungsweise einer Studienteilnehmerin, die auf *interpersonale Beziehungen* innerhalb der Redaktion hinweisen. Das Klima im unmittelbaren beruflichen Umfeld kann also ein maßgebendes Kriterium sein, das mit entscheidet, ob sich Journalisten – sowohl weiblich als auch männlich – nicht nur beruflich, sondern auch bezogen auf die Familienplanung voll entfalten können. Speziell die berufliche Situation von (festangestellten) Journalistinnen ist laut Schulz und Amend⁷ (1993) geprägt von „äußeren und persönlichen Faktoren, die sich wechselseitig beeinflussen“ (S. 5). Neben den äußeren Kontextbedingungen, die durch das Medienunternehmen und die strukturellen Merkmale des Berufes Journalismus (vgl. Kap. 1.2) vorgegeben sind, wirken demnach auch *innere Faktoren*, die sich in den individuellen Einstellungen, Erwartungen und Verhaltensweisen einer Journalistin zeigen. Die inneren Faktoren tragen neben den äußeren Bedingungen maßgeblich zur Vereinbarkeit des Berufes mit den persönlichen Zielen (wie Familiengründung und -leben) bei. Die vorliegende Studie präsupponiert:

Es gibt *intra- und interpersonale Faktoren*, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Journalistinnen möglich machen. Sie wirken trotz der erschwerenden journalismusspezifischen Arbeitsbedingungen.

Somit ergibt sich folgende leitende Forschungsfrage:

Wie und warum – also durch Ausprägung *welcher* intra- und interpersonaler Faktoren – gelingt es praktizierenden Journalistinnen trotz der schwierigen Bedingungen im Journalismus, Beruf und Familie zu vereinbaren?

Das folgende Kapitel 2 zeigt auf, welche Aspekte des Themenkomplexes Vereinbarkeit und Frauen im Journalismus im Rahmen der vorliegenden Arbeit betrachtet wurden, um diese Leitfrage zu beantworten. Da es bei der Frage nach dem „Wie“ und dem „Warum“ nicht darum geht, Ursachen und Wirkungen zu erklären, sondern Probleme zu verstehen und tiefer zu analysieren, wurden für die vorliegende Studie Leitfadeninterviews mit Journalistinnen-Müttern geführt. Die Wahl, Gestaltung und Umsetzung dieser qualitativen Methode werden in Kapitel 3 beschrieben. Kapitel 4 beinhaltet die Auswertung der geführten Interviews in Hinblick auf die zuvor dargelegten Kategorien und Faktoren. Eine

⁷ Schulz und Amend befragten im Jahr 1990 telefonisch 553 Berliner festangestellte Journalisten und Journalistinnen zu ihrer beruflichen Situation. Da die Studie sich nur auf West-Berliner tagesaktuelle Medien bezog, können ihre Ergebnisse nicht verallgemeinert werden.

abschließende Reflexion der Ergebnisse in Kapitel 5 führt zum Fazit aus den gewonnenen Erkenntnissen.

2 Vereinbarkeit für Journalistinnen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt speziell für Journalistinnen eine besondere Herausforderung dar (vgl. Kap. 1.1). Viele, jedoch bei Weitem nicht alle Gründe dafür werden durch die journalistischen Berufsspezifika verursacht. Neben ihrer Berufsrolle verkörpern manche Journalistinnen auch die Rolle einer Mutter, alle jedoch die einer Frau in der sie umgebenden Gesellschaft. Um im weiteren Verlauf der Arbeit journalismusspezifische von strukturell-gesellschaftsbedingten Aspekten des Themas Vereinbarkeit abgrenzen zu können, werden hier zunächst die Tatsachen und Probleme rund um das „Strategiethema für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft“ (BMFSFJ, 2012, S. 6), die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland, aufgeführt. Dazu gehört die Situation von Frauen im Erwerbsleben ebenso wie ihr berufsunabhängiger Wunsch, Kinder zu haben. Im weiteren Verlauf wird die Situation von Frauen im Journalismus dargestellt, wobei in der vorliegenden Arbeit nur die für die durchgeführte Studie relevanten Aspekte beleuchtet werden. Schließlich werden Daten und Erkenntnisse zur Vereinbarkeit speziell im Journalismus mit Fokus auf Journalistinnen-Mütter betrachtet.

2.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland

Elterngeld, Kita-Ausbau, das Recht auf einen Betreuungsplatz – sämtliche gesellschaftspolitische Maßnahmen konnten die Tatsache noch nicht verändern, dass Deutschland beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Europavergleich hinterherhinkt und vor allem Frauen die Nachteile dieser Entwicklung ausbaden (Bertelsmann Stiftung, 2007a, Absatz 2). Deutschlands Familien sind geprägt von der typischen Aufteilung in Familienversorger und ‚Heimchen am Herd‘, ein Begriff, der nur in der deutschen Sprache existiert (vgl. Schneider, 2008, S.10). Auch berufstätige Frauen leisten – quasi als zweiten Job – noch immer den Großteil der Reproduktionsarbeit: Neben der Kindererziehung verrichten sie mit Waschen, Kochen und Putzen oft mehr als doppelt so viel Hausarbeit wie Männer (vgl. Dierks, 2005, S.105). Deutschland hat die meisten Alleinverdienerhaushalte im internationalen Vergleich, den eine Studie der Bertelsmann Stiftung (2007a) vorgenommen hat (Absatz 2). Eine so markante Zweiteilung von Familienarbeit und Broterwerb findet sich in keinem zweiten Land.

Dennoch befindet sich Deutschland in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einer Phase des Übergangs. 2012 gingen bereits 25 Prozent der Väter in Elternzeit – wenn auch im Schnitt nur zweieinhalb Monate anstatt eines ganzen Jahres, das bei Müttern als selbstverständlich gilt. Männer, die sich 12 Monate ‚Auszeit‘ mit Kind(ern) nehmen, bilden die absolute Ausnahme (vgl. Krohn, 2012, Absatz 3). Frauen erheben derweil zu Recht den Anspruch, sich nicht mehr alternativlos zwischen Kindern und Erwerbsarbeit entscheiden zu müssen.

2.1.1 Frauen und Mütter im Berufsleben

Ginge es allein nach dem formalen Bildungsgrad, müssten Frauen auf dem Arbeitsmarkt – auch in Führungspositionen – deutlich stärker vertreten sein. So erwarben Frauen 2008 mit 34 Prozent häufiger die Hochschulreife als Männer (31 Prozent). Frauen haben vor allem in den vergangenen zehn Jahren einen erheblichen Bildungsvorsprung gegenüber männlichen Vergleichsgruppen aufgebaut (vgl. Statistisches Bundesamt, 2010, S.8). Dieser gleicht sich unter den Studienanfängern jedoch bereits aus: Frauen machten hier 2012 knapp die Hälfte aus – schließen ihr Erststudium aber häufiger ab als Männer. Mit steigendem akademischem Bildungsgrad dünnt sich die Zahl der Frauen hingegen wieder aus. So wurden 2012 beispielsweise nur 27 Prozent der Habilitationen von Frauen erreicht (vgl. Statistisches Bundesamt, 2012, Tab. 1).

Der Anteil der Frauen am Arbeitsmarkt hat sich diesen Umständen in den vergangenen Jahren angepasst. 66 Prozent aller Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren gingen 2009 einer Erwerbstätigkeit nach (zum Vergleich: Bis 1998 blieb die Frauenerwerbsquote relativ konstant bei 55 Prozent). Dieser Anstieg ging in Deutschland einher mit einer Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, die vermehrt Teilzeit oder andere, familienfreundlichere Arbeitszeitregelungen zulässt (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2010, S. 7f). Frauen ‚erobern‘ also Stück für Stück die Arbeitswelt – und geraten mit den damit einhergehenden Chancen auf die Erfüllung beruflicher Ziele immer weiter in die Zwickmühle ‚Familie oder Karriere?‘.

Dabei sind heutzutage gerade die Fähigkeiten, die Frauen durch ihre soziale Rolle als Mutter und Organisatorin des Familienlebens erlangen, im Arbeitsleben besonders gefragt. Teamgeist, schnelle Entscheidungsfindung und Kommunikationstalent sind nur einige der

„soft skills“, die von Bewerbern vieler Berufssparten erwartet werden. Nur: Während sie bei Männern hoch angesehen und gegebenenfalls auch finanziell vergütet werden, gelten sie bei Frauen „bestenfalls als selbstverständlich“ (Schwenk, 2006, S. 132). Frauen stellen eine „Bereicherung für den Arbeitsmarkt“ (ebd., S. 131) dar, die aber nach wie vor unzureichend ausgeschöpft wird. Ihre im Vergleich zu Männern ohnehin schon schwierigere Situation auf dem Arbeitsmarkt wollen viele Frauen scheinbar nicht auch noch durch eine Familiengründung „belasten“.

Allerdings *wünschen* sich deutsche Frauen heute mehr denn je Kinder. In keinem anderen europäischen Land stieg die Wunschkindzahl in den vergangenen Jahren so deutlich an (2001:1,7 Kinder, 2006: 2,1 Kinder) wie in Deutschland – bei gleichbleibender Geburtenrate (vgl. Statistisches Bundesamt, 2013c, Absatz 2; Sütterlin, 2009, Absatz 1; Statistisches Bundesamt, 2013c, Absatz 2). Diese „Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit“ (Sütterlin, 2009) offenbart den Handlungsbedarf beim Thema Vereinbarkeit für Frauen in Deutschland.

Obwohl Arbeitszeiten flexibilisiert wurden, ist Deutschland in Bezug auf innovative Arbeitszeitmodelle im internationalen Vergleich nur Mittelmaß. Frauen sind traditionsgemäß diejenigen, die nach einer Phase der Kindererziehung – wenn überhaupt – meist in Teilzeit ins Berufsleben zurückkehren. So weisen Frauen ohne Kinder eine Beschäftigungsquote von 61,2 Prozent auf, von den in Paarhaushalten lebenden Müttern mit Kindern unter fünf Jahren gehen jedoch nur 44,3 Prozent (Alleinerziehende: 37,1 Prozent) einer Arbeit nach (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2007c). Dabei könnten sich viele Frauen durchaus vorstellen, mehr zu arbeiten, gäbe es die passenden Arbeits- und Betreuungsmodelle. Der Anteil unfreiwilliger Teilzeitarbeit – die hauptsächlich von Frauen verrichtet wird – stieg in Deutschland 2008 um 9,4 Prozent auf gut ein Fünftel der Arbeitnehmer (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2010, S. 20f). Ein möglicher Hinderungsgrund sind die hierfür kontraproduktiven steuerlichen Anreize, die die Aufteilung in Haupt- und Dazuverdiener (meistens: Dazuverdienerin) durch die Steuerklassen III/V wirtschaftlich attraktiv machen. Sind beide Partner in gleichem Maße berufstätig, fließt unterm Strich mit einer Besteuerung nach dem Modell IV/IV kaum mehr Geld in die Familienkasse.

Erschwerend hinzu kommt für (potenziell) berufstätige Mütter die mangelnde Versorgung mit altersangemessener Kinderbetreuung (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2007, S. 10f). Die

Versorgungsdichte mit Kita-Plätzen und die qualitativen Zustände der Einrichtungen in Deutschland können – trotz Handlungsversprechen der Politik – mitunter als desolat bezeichnet werden (vgl. Erdmann, 2014, Absatz 1-9). Während in nordischen Ländern wie Dänemark parteiübergreifend Einigkeit herrscht, dass die Betreuung von Kleinkindern in hohem Maße im Interesse der Gesellschaft liegt, wird hierzulande über den Sinn und Unsinn von Betreuungsgeld debattiert. Mütter, die ihre Kinder mit einem Jahr in die Krippe geben, gelten abseits von Großstädten nicht selten als ‚Rabenmütter‘ – ebenfalls eine deutsche Wortkreation. Zum Vergleich: In Dänemark haben Eltern für jedes Kind ab sechs Monaten einen Rechtsanspruch auf Betreuung (vgl. Schneider, 2008, S.10, S. 125f).

Insgesamt betrachtet weist Deutschland eine geringe Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt auf. Wenig überraschend haben es vor allem alleinerziehende Mütter schwer, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Im internationalen Vergleich auffallend niedrig fällt hierzulande die Beschäftigungsquote hoch qualifizierter Mütter aus (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2007b, S. 15). Diese bekommen zwar tendenziell weniger Kinder als geringer qualifizierte Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2013a, S. 7). Warum sie dem Arbeitsmarkt dennoch häufiger fernbleiben, lässt sich nur mutmaßen. Eine Begründung lautet, dass anspruchsvolle Jobs nur schwer in Teilzeit ausgeübt werden können beziehungsweise wenig Bereitschaft seitens der Arbeitgeber vorhanden ist, hoch qualifizierte Frauen in Teilzeit weiter arbeiten zu lassen (vgl. Dietrich, 2010, Absatz 7).

Teilzeitmodelle allein sind jedoch nicht die einzige Strategie, die berufstätige Mütter ergreifen, um sich weiter am Erwerbsleben zu beteiligen. Dierks (2005) hat anhand von Fallstudien qualifizierte, berufsorientierte Mütter und ihre jeweiligen Vereinbarkeitsmodelle typologisiert. Als mögliche Arrangements erläutert sie die „späte erste Mutterschaft“ (S. 124), die „langjährige Erwerbsunterbrechung“ (S. 185) und die „kontinuierliche Vereinbarung von Berufs- und Reproduktionsarbeit“ (S. 247).

2.1.2 Beruflicher Aufstieg von Frauen und Müttern

Insbesondere Akademikerinnen scheinen in jedwede Strategie zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere nur wenig Vertrauen zu haben. Hoch qualifizierte Frauen bleiben besonders häufig kinderlos (vgl. Statistisches Bundesamt, 2013b, Absatz 3). Der Staat leistet sich damit nicht nur einen „paradoxen Luxus: Frauen werden zu hoch qualifizierten Fachkräften ausgebildet, dann aber nur halbherzig in den Arbeitsmarkt eingebunden“

(Lukoschat & Walther, 2006, S. 3). Darüber hinaus nimmt er eine nicht zu rechtfertigende Ungerechtigkeit in Kauf. Nicht nur, dass Männer bei gleichwertiger Qualifikation und Arbeit mehr verdienen als Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2010, S. 38). Sie können Ihre berufliche Laufbahn und Karriere auch weitestgehend unabhängig davon absolvieren, ob sie Väter sind oder nicht (ebd., S. 31). Die Erwerbstätigkeit von Frauen korreliert jedoch in hohem Maße mit dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2010, S. 12).

Ob Frauen Kinder haben oder nicht: Sie steigen wesentlich seltener in Führungspositionen auf als Männer. So lag der Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen 2009 in Deutschland bei gerade einmal 13 Prozent. Erneut zeigt sich, wie vor allem nordische Länder der Benachteiligung von Frauen auch im Berufsleben effektiv entgegenwirken: Spitzenreiter beim besagten Frauenanteil ist Norwegen mit 42 Prozent, die nicht zuletzt aufgrund der Einführung einer Frauenquote erreicht werden konnten (ebd.). In Deutschlands Privatwirtschaft sind 30,8 Prozent aller Führungspositionen mit Frauen besetzt – was immer noch unter dem EU-Durchschnitt von 32,5 Prozent liegt (vgl. BMFSFJ, 2010, S. 76). Einerseits ist die Politik dazu aufgefordert, Chancengleichheit für Frauen und Männer zu etablieren. Dennoch liegt der erschwerte Aufstieg von Frauen nicht nur in strukturellen Gegebenheiten, sondern auch in diversen, Frauen aus verschiedenen Gründen ablehnenden oder für nicht ausreichend kompetent erachtenden „Mentalitätsmuster[n] von Männern in Führungspositionen“ (ebd., S. 45) begründet, die den männlichen „Machterhalt“ sichern. Ein häufig vorgebrachtes Argument von männlichen Top-Managern besagt, Frauen würden vor allem wegen ihrer nicht kontinuierlichen Berufsbiografie seltener in hohe Positionen aufsteigen. Bei näherer Betrachtung erweist sich das jedoch als Trugschluss: 44 Prozent der Frauen in Führungspositionen haben bereits mindestens einmal eine Pause von meist sieben bis zwölf Monaten eingelegt. 56 Prozent aller Frauen in Führungspositionen sind außerdem Mütter (ebd., S. 30f). Kinder scheinen also nicht der größte Hindernisgrund für die Karriere von Frauen zu sein, wie diese in entsprechenden Studien auch selbst angeben (vgl. VBM, 2007, Absatz 1-2).

Dennoch: Eine Führungsposition mit Kindern zu vereinbaren, gelingt laut Lukoschat und Walther (2006) nur einem Typus Frau, den sie als „pragmatische Macherinnen“ (S. 8) bezeichnen. Im Rahmen ihrer von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und

Wirtschaft (EAF) durchgeführten Studie wurden knapp 500 Mütter in Führungspositionen befragt; sie ist somit die bislang umfangreichste, empirisch fundierte Studie zur Situation von Müttern in Führungspositionen und kombiniert explorative Intensivinterviews mit einer quantitativen Analyse (vgl. Lukoschat & Walther, 2006, S. 4ff). Trotz aller aufgezeigten Schwierigkeiten und dem dadurch verursachten Minderheitenstatus von Frauen in leitenden Positionen gelingt es zunehmend mehr Frauen, ihrem Beruf nachzugehen, Karriere zu machen *und* Kinder zu haben. Es stellen sich deshalb die Fragen:

„Wie [...] haben es diese Frauen geschafft, hohe berufliche Verantwortung mit den Anforderungen der Familie in Einklang zu bringen? Welche persönlichen Strategien haben sie gewählt, und was motiviert sie? Welche praktischen Lösungen haben sie gefunden, um einen aufreibenden Alltag zwischen Sitzung und Spielplatz zu organisieren?“ (ebd., S. 3)

Lukoschat und Walther beantworten diese Fragen mit der Ausprägung bestimmter Persönlichkeitsfaktoren der ‚Karriere-Mütter‘ wie Entschiedenheit sowohl in Bezug auf die Familien- als auch die Karriereplanung und -durchsetzung, Kompromissbereitschaft, hohe Motivation und eine gewisse Offensivität im beruflichen Umfeld. Sie kommen außerdem zu dem Urteil, dass familienbezogene Fähigkeiten auch für einen Führungsjob von Vorteil sind und sich die Anforderungen beider Bereiche zu einem Ausgleich für die Frauen mit Kindern und Karriere zusammenfügen (vgl. ebd., S. 8f). Auch die berufliche und private Umgebung der ‚Karriere-Mütter‘ wurde in Betracht gezogen, da sie erheblich zu einer erfolgreichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt. Es galt also zu ergründen, wodurch die Frauen „Unterstützung [erfuhren] und mit welchen Widerständen sie sich konfrontiert [sahen]“ (ebd., S. 7). Das Resultat: Alle Befragten sahen sich mit Ressentiments und Vorurteilen seitens ihrer Chefs und Kollegen konfrontiert, die allermeisten erfuhren aber auch persönliche Förderung von Vorgesetzten oder anderen wichtigen Personen. Die Unterstützung durch den Ehemann oder Lebenspartner sahen alle Frauen als unabdingbare Bedingung dafür an, ihr Leben mit Beruf und Kindern so führen zu können, wie sie es möchten (vgl. ebd., S. 9ff).

Lukoschat und Walther stellten darüber hinaus auch die Frage nach Maßnahmen, die die Frauen als förderlich für eine bessere Vereinbarkeit erachten und deshalb von Politik und Unternehmen erbracht werden müssten. Wieder zeigt sich: Nicht nur allein strukturelle Maßnahmen ermöglichen Kinder *und* Karriere. Stattdessen ist ein Prozess des ganzheitlichen Umdenkens nötig, in dessen Rahmen Vertrauen auf die Arbeitsmotivation und infolgedessen -leistung an Stelle ständiger Kontrolle tritt und Familie – und somit

Vereinbarkeit – als selbstverständlich erachtet wird (vgl. ebd., S. 14ff). Nicht zuletzt lagen die Unterschiede zwischen selbstständigen Unternehmerinnen und Angestellten im Interesse der EAF-Studie. Da sie ihr Zeitkontingent selbst in Familien- und Arbeitsphasen einteilen können, haben Selbstständige es leichter, Kinder und Karriere miteinander zu vereinbaren (vgl. ebd., S. 11). Als Empfehlung leiten Lukoschat und Walther deshalb ab, Arbeitszeiten und -orte auch für Angestellte zu flexibilisieren (vgl. ebd., S. 15).

Mit dem Titel ihrer Studie „Karriere(k)nick Kinder“ deuten Lukoschat und Walther (2006) auf die Ambivalenz hin, die das Thema Vereinbarkeit noch immer in den Köpfen der Deutschen (Männer wie Frauen) hervorruft. Auch die Spiegel-Redakteurinnen Anke Dürr und Claudia Voigt nannten ihr Buch mit Porträts von beruflich sehr erfolgreichen Müttern „Die Unmöglichen“ (2006) – um zu zeigen, dass solche Frauen genau das *nicht* sind. Einen ebensolchen Beweis für den Bereich des Journalismus soll die vorliegende Studie liefern. Sie beleuchtet dazu ähnliche Fragestellungen an Journalistinnen-Mütter, wie Lukoschat und Walther sie allgemein für Karrieremütter aufstellten. Dass gerade im Journalismus die Vereinbarkeit von Familie und Beruf trotzdem unmöglich erscheinen kann (vgl. auch Kap. 1.1), lässt ein Blick auf die Situation von Frauen im Journalismus bereits erahnen.

2.2 Journalistinnen in Deutschland

„Nur ein Thema ‚en vogue‘?“ fragte Fröhlich (1992, S. 9) in Bezug auf den sich zunehmend auf Frauen in den Medien richtenden Blick der journalistischen Praxis und auch der sozialwissenschaftlichen Forschung. Dieser entlarvt sich jedoch bei genauerem Hinsehen als nichts Geringeres als die Beschäftigung mit einem Modethema; ein „Themen-Fähnchen“ (ebd.), das sowohl weibliche als auch männliche Teilnehmer der Diskussion gerne in die Höhe recken (vgl. ebd.). Frauen konsumieren ebenso wie Männer Medieninhalte, die deren Einstellungen, Wahrnehmungen und gegebenenfalls auch Verhaltensweisen beeinflussen (vgl. Kunczik & Zipfel, 2005, S. 343ff). Welche gesellschaftlichen Auswirkungen ein bestimmter Medienkonsum insbesondere in Hinsicht auf die berufliche Entwicklung und den Aufstiegswillen junger Frauen haben kann, belegt eindrucksvoll die Studie „MINT und Chancengleichheit in fiktionalen Fernsehformaten“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2011), der zufolge sich seit dem Start der Krimiserie „CSI: Crime Scene Investigation“ deutlich mehr Frauen für ein Studium der Forensik einschrieben. Protagonistinnen der Serie sind erfolgreiche Forensikerinnen, die folglich als

Rollenvorbilder beruflich gutgestellter Frauen fungieren – in einem männerdominierten Berufsfeld (vgl. BMBF, 2011, S. 44ff). Die Macher des Erfolgsformates? Zum Beispiel Autorin und Associate Producer Corinne Marrinan. Hätte ein männlicher Autor die Kriminalfälle auch von top ausgebildeten, jungen Frauen lösen lassen? Zweifel scheinen hier zumindest angebracht.

Umso bedauerlicher ist es, dass Frauen im Bereich der *Medienproduktion*, also der Generierung von Inhalten medialer Angebote, noch immer eine Minderheitenrolle einnehmen (vgl. Fröhlich & Schwenk, 2004, Kap. 2). Einer Volks- und Berufszählung von 1970 zufolge lag der Frauenanteil im Journalismus bei 29 Prozent (vgl. Weischenberg et al., 1994, S. 45). Nach den aktuellsten Daten von 2005 sind bereits 37 Prozent des journalistischen Personals Frauen (vgl. Weischenberg et al., 2006, S. 45). „Doch dies ist weder ein Anteil, bei dem man schon von einer weiblichen ‚Machtübernahme‘ sprechen könnte, noch sind Frauen in den Medienbetrieben in leitenden Funktionen hinreichend repräsentiert: Nach wie vor stellen die Männer vier von fünf Chefredakteuren“ (ebd.). Dies entspricht einer Entwicklung, die der von Frauen im Erwerbsleben allgemein ähnelt: Sind Frauen in der journalistischen *Ausbildung* sowohl in der Praxis – als Volontärinnen, Praktikantinnen und Hospitantinnen – als auch im wissenschaftlichen Bereich – als Studentinnen der Journalistik – noch in der Überzahl (vgl. Fröhlich, 1992, S. 10f; Fröhlich & Holtz-Bacha, 1994, S. 64f), verlieren sie in den Führungsetagen der Redaktionen an Bedeutung (s.a. Kap. 2.2.1). Der weibliche Nachwuchs im Journalismus leidet somit unter einem Mangel an weiblichen Rollenvorbildern - sowohl in der wissenschaftlichen Lehre (vgl. Fröhlich, 1992, S.10) als auch in der Praxis (vgl. auch Tiedge, 2012, S. 31). Mit zunehmendem Alter entschwinden die Frauen dem Journalismus (vgl. Kap. 1.1), was auch Neverla und Kanzleiter⁸ (1984) mit dem häufigen Berufsausstieg von Frauen zugunsten einer Familie begründen (vgl. S. 209). Schwenks⁹ (2006) Befunde ergaben, dass nur knapp 19 Prozent der Journalistinnen älter sind als 45 Jahre – im Gegensatz zu 43 Prozent bei ihren männlichen Kollegen.

⁸ Neverla und Kanzleiter (1984) führten rund 100 Tiefeninterviews mit Journalistinnen und einer kleinen Gruppe von Journalisten und Experten aus einer mittelgroßen Rundfunkanstalt und einer Tageszeitung. Die Untersuchung ist nicht repräsentativ, gibt aber als breit angelegte Fallstudie einen „Querschnitt unterschiedlicher Arbeitsplätze und unterschiedlicher Lebenssituationen von Journalistinnen“ (S.57) wieder.

⁹ Schwenks (2006) Befunde im Rahmen der Studie „Berufsfeld Journalismus“ sind nicht repräsentativ. Dennoch vermögen die Daten aufgrund einer breit gestreuten Stichprobe und einer Fallzahl von 1128 teilnehmenden Journalist(inn)en zuverlässige Tendenzaussagen zu treffen (vgl. ebd., S. 145).

Unabhängig von ihrem Alter bevölkern Frauen im Journalismus vor allem ‚weiche‘ Ressorts, die „altbekannte[n] Rollenmuster[n]“ (Weischenberg et al., 2006, S. 48) entsprechen beziehungsweise diese aufrechterhalten – wobei die horizontale Segmentierung, also unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern hier immerhin schon abgenommen hat (vgl. ebd., S. 49). Mit bis zu 76 Prozent dennoch besonders groß ist der Frauenanteil in Bereichen wie Lifestyle, Soziales/Familie oder Gesundheit, wohingegen die Kategorien Sport und Technik notorisch mit Frauen unterbelegt sind. Mit 34 Prozent im Vergleich zum gesamten Frauenanteil (37 Prozent) nur noch leicht unterdurchschnittlich sind Journalistinnen in der Politik vertreten (vgl. ebd., S. 48) – was dennoch im Missverhältnis zur gefühlten Zahl der Moderatorinnen politischer Talkshows steht.

Keil (1992) hegt beispielsweise außerdem die begründete Vermutung, dass sich die journalistische Arbeit von Männern und Frauen unterscheidet – und zwar unabhängig von Ressorts, sondern vielmehr bezogen auf die Bereiche Berufsmotivation, Arbeitsmethoden und ihr journalistisches Rollenverständnis bis hin zur Selektion von Nachrichten (vgl. S. 39). Sie erstellt ein „Profil eines weiblichen Journalismus“ (ebd., S. 47): So sind Frauen im Journalismus beispielsweise generell stärker an der originär inhaltlichen Arbeit als an Verwaltungstätigkeiten – und damit womöglich auch an Aufstiegsmöglichkeiten – interessiert (vgl. ebd., S. 47, nach Steen, 1988, S. 8, Benninghoven et al., 1985, S. 181ff). Dies ist jedoch sicherlich nicht der einzige Grund dafür, dass sie seltener Führungspositionen besetzen (vgl. Kap. 2.2.1). Laut Neverla und Kanzleiter (1984) legen Journalistinnen mehr Wert darauf, durch ihr berufliches Wirken mit Menschen in Kontakt zu treten und hierbei ein Vertrauensverhältnis z. B. zu Interviewpartnern aufzubauen (vgl. S. 139). Die Forscherinnen bezeichnen die Arbeit von Frauen im Journalismus deshalb auch als „Beziehungsarbeit“ (ebd.) – was jenen meist weiblich konnotierten Fähigkeiten oder ‚soft skills‘ entspricht (vgl. Kap. 2.1.1). Die Sicht von Journalistinnen auf andere inhaltliche Aspekte, als Journalisten sie für wichtig erachten, gerät durch ihren Minderheitenstatus im Berufsfeld ins Hintertreffen. Keil (1992) leitet daraus eine Forderung ab, der bisher nur die wenigsten Medienhäuser nachkommen: „Der Lebenszusammenhang von Frauen, die mehr als die Hälfte der Bevölkerung ausmachen, ihre Erfahrung und Weltsicht muß [sic] anteilig in den Medien vertreten sein“ (S. 48).

Stattdessen werden Journalistinnen mitunter zwar nicht zwangsläufig offen, aber beispielsweise schon im Rahmen betrieblicher Sozialgefüge diskriminiert (vgl. Neverla &

Kanzleiter, 1984, S. 86). Die unterschiedliche Behandlung muss für die Journalistin nicht immer von Nachteil sein – so bekam eine befragte Journalistin beispielsweise ein Volontariat nur, *weil* sie eine Frau war; und damit geeignet für die „Weibersachen“ (ebd.). Dies wiederum spricht für eine eindeutige Stigmatisierung weiblichen Arbeitsvermögens im Journalismus und begrenzt die Journalistin unabhängig von ihrer tatsächlichen Qualifikation auf einen engen inhaltlichen Bereich. Ausgewählt worden war die Bewerberin aus dem Beispiel von Neverla und Kanzleiter übrigens von einer reinen Männerrunde – auch heute noch ein typisches Szenario, sitzen doch an den buchstäblich entscheidenden Stellen noch immer kaum Frauen (vgl. Kap. 2.2.1). „Informelle Beziehungsnetze“ (ebd., S. 109) spielen jedoch auch abgesehen von Entscheidungsgremien, nämlich in der ganz alltäglichen Zusammenarbeit in Redaktionen eine tragende Rolle. Wer wen kennt und welches Verhältnis zu ihm pflegt, kann dabei über den Status eines Mitarbeiters ebenso entscheiden wie offizielle Bewertungen, die sich beispielsweise in Beförderungen oder Themenzuteilungen widerspiegeln (vgl. ebd., S. 106ff). Auffallend im Kontext der Beziehungsgefüge am Arbeitsplatz ist die hohe Zufriedenheit der Journalistinnen (und Journalisten) mit ihrem beruflich-sozialen Umfeld. Das Verhältnis zu Kollegen und Kolleginnen beschreiben über drei Viertel von ihnen als (sehr) gut. Dasselbe gilt für den Umgang mit Vorgesetzten, mit denen rund die Hälfte der Journalist(inn)en (sehr) zufrieden sind – wobei die Journalistinnen ihre männlichen Chefs ein wenig schlechter bewerten (vgl. Schwenk, 2006, S. 170f).

Die positive Betrachtung des beruflichen Umfeldes findet sich auch bei der allgemeinen, traditionell sehr hohen Berufszufriedenheit und -bindung von Journalisten wieder (vgl. Weischenberg et al., 2006, S. 89f). Schulz und Amend fiel 1993 auf, dass Frauen im Journalismus ihrem Beruf sogar einen noch höheren Stellenwert zuordneten als Männer. 57 Prozent der Journalistinnen beschrieben die Wichtigkeit ihres Berufes als ‚sehr hoch‘, während dies nur 37 Prozent der Journalisten angaben (vgl. S. 30). Möglicherweise liege das daran, so die Wissenschaftlerinnen, „daß [sic] Journalistinnen ihre eigene berufliche Tätigkeit im Kontext der gesellschaftlichen Gegebenheiten als nicht selbstverständlich bewerten“ (ebd.). Dabei scheinen Journalistinnen auch hinzunehmen oder zumindest darüber hinwegzusehen, dass sie – wie Frauen im Erwerbsleben allgemein – für gleiche Arbeit schlechter bezahlt werden als Männer (vgl. auch Schwenk, 2006, S. 204f; Koch, 2002, S. 44f).

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass Frauen als Medienmacherinnen, also weibliche Kommunikatoren, unterrepräsentiert sind gegenüber Männern im Beruf. Des Weiteren ist dieser für Frauen vor allem wegen seiner inhaltlichen Aspekte interessant – was nicht bedeutet, dass Journalistinnen nicht hierarchisch aufsteigen wollen (vgl. Kap. 2.2.1). Um dies auch zu erreichen, spielen neben der Qualifikation jedoch vor allem informelle Faktoren wie das (zumeist von Männern dominierte) berufliche Umfeld und seine Haltung gegenüber Journalistinnen eine wichtige Rolle. Beruflichen Beziehungsgeflechten kann dabei in vielerlei Hinsicht große Bedeutung zugemessen werden. Innerhalb dieser mangelt es, wie in den Medienproduktionsstätten Deutschlands allgemein, an weiblichen Leitbildern, die Erfolg als Frau im Journalismus vorleben. Frauen brauchen berufliche Vorbilder, an denen sie sich – auch beim Aufstieg – orientieren können (vgl. Groll, 2008, S. 80, nach Keil, 2000, S. 64).

2.2.1 Arbeitsformen und beruflicher Aufstieg

Obwohl Karriereorientierung und -bewusstsein bei Frauen und Männern im Journalismus ähnlich ausgeprägt sind (vgl. Schulz & Amend, 1993, S. 31f; Schwenk, 2006, S. 194), bleiben Journalistinnen eher als ihre männlichen Kollegen auf einer untergeordneten Hierarchieebene stehen. Wohlgermerkt machen Journalistinnen, wie Neverla und Kanzleiter (1984) herausfanden, eine ‚Karriere‘ an anderen Merkmalen fest als Journalisten – sie verstehen darunter eher Teambildung und Koordinationsaufgaben als Macht und Einfluss (vgl. S. 130ff). Dies schmälert jedoch keinesfalls ihr Interesse am beruflichen Aufstieg, das dem ihrer männlichen Kollegen in nichts nachsteht. Dennoch hindert geschlechtsspezifische Diskriminierung – direkt oder subtil ausgeübt – Journalistinnen am beruflichen Fortkommen (vgl. Schulz & Amend, 1993, S. 31, S. 58). Diejenigen, die es dennoch nach oben schaffen, sind häufig entweder Einzelkämpferinnen, die typisch männliche Konkurrenzstrategien anwenden oder aber haben gelernt, sich entgegen der weiblichen Tendenz zu eher zurückhaltender Selbstvermarktung gut zu verkaufen und eigene Stärken gezielt zu betonen. Hilfreich ist es auch, genau zu beobachten, welche Entwicklungen im eigenen Medienbetrieb und zwischen den dort Verantwortung tragenden Akteuren stattfinden, um sich gegebenenfalls an richtiger Stelle als nützlich oder sogar unentbehrlich zu erweisen (vgl. Groll, 2008, S. 69f, nach Weish, 2003, S. 111-139).

In Bezug auf Aufstiegsmöglichkeiten tatsächlich benachteiligt *fühlen* sich Journalistinnen aber nahezu genauso oft wie Journalisten. 49 Prozent der Journalistinnen (Journalisten: 48

Prozent) geben an, bei einer Beförderung schon einmal übergangen worden zu sein (vgl. Schwenk, 2006, S. 200f). Mit einer Beförderung in den kommenden zwei Jahren rechnen sogar mehr Journalistinnen (35 Prozent) als Journalisten (32 Prozent, vgl. ebd., S. 201). Auch wenn Frauen im Journalismus noch immer das ‚unterlegene‘ Geschlecht sind: Sie scheinen es zumindest nicht häufiger als Männer so zu empfinden. Und wenn, dann betrifft das nur die Anderen: So gaben beispielsweise 70 Prozent der von Schulz und Amend (1993) befragten Journalistinnen (Journalisten: 51 Prozent) an, es gäbe im eigenen Medienhaus nicht für beide Geschlechter die gleiche Chance, beruflich aufzusteigen. Persönlich diskriminiert fühlten sich aber nur 21 Prozent der Journalistinnen (vgl. ebd., S. 26f). Diese Wahrnehmung könnte eine der Ausweichstrategien sein, mit denen viele Frauen im Journalismus Groll (2008) zufolge auf Diskriminierung reagieren (vgl. S. 50). So nehmen sie beispielsweise „Karrieredistanz“ (ebd.) ein, indem sie sich entweder aus Angst vor dem ‚Verlieren‘ gegenüber männlichen Konkurrenten im Berufsleben gar nicht erst auf den aufreibenden, kraftfordernden Kampf um Hierarchieebenen einlassen. Eine weitere Strategie besteht darin, sich zwar gegen beruflichen Aufstieg, aber für die Berufstätigkeit an sich zu entscheiden und damit eine Art Kompromiss einzugehen (vgl. S. 50f), der auch annehmen lässt, dass diese Art der Berufsausübung besser mit privaten Interessen und vor allem mit einer Familie vereinbar ist. Letztere Strategie entspricht eher dem bereits angesprochenen, weiblichen Verständnis von ‚Karriere‘ – das vielleicht auch gerade darin besteht, sich sowohl im Privaten als auch im Beruf (nur hier eben nicht zwangsläufig in einer Führungsposition) zu verwirklichen (vgl. Groll, 2008, S. 50, S. 68). Da Frauen also selbst angeben, aufsteigen zu wollen, dann aber nur sehr selten auf Führungspositionen ankommen, sondern vorher eher Ausweichstrategien entwickeln, könnte man auch sagen: Die Frauen passen sich an die gegebene Diskriminierung an. Sie tragen somit auch dazu bei, dass diese weiter besteht (vgl. Fröhlich & Holtz-Bacha, 1995, S. 35).

Dafür sprechen auch die von Weischenberg et al. (2006) erhobenen Daten für weibliches Führungspersonal im Journalismus (vgl. auch Kap.1.1): 22 Prozent Frauen in der Gesamt-, 29 Prozent in der Teilleitung. Unabhängig von ihrer Position sind 35 Prozent der Festangestellten weiblich, von den freien Journalisten hingegen sind 45 Prozent Frauen (vgl. S. 46f). Da im Rahmen der repräsentativen Studie „Journalismus in Deutschland“ von Weischenberg et al. (2006) nur hauptberufliche Journalisten miteinbezogen wurden, kann die Zahl derjenigen Frauen im Journalismus, die sowohl als Journalistinnen als auch in

verwandten Bereichen wie PR tätig sind, also sogenanntes „moonlighting“ (Fröhlich, Koch & Obermaier, 2013, S. 810) betreiben, hier nicht einbezogen werden.

Daten aus der Vorgängerstudie („Journalismus in Deutschland“ mit Daten von 1992) zeigen eine auffällige Neigung junger Journalistinnen im Alter zwischen 25 und 34 Jahren, freiberuflich tätig zu sein (vgl. Fröhlich & Schwenk, 2004, Kap. 2.1.2). So sind in dieser Altersgruppe rund 56 Prozent der Journalistinnen frei, bei den Journalisten lediglich etwa 34 Prozent. Ein Grund dafür könnte sein, dass Frauen – die sich um den Faktor Vereinbarkeit häufiger kümmern müssen als Männer (vgl. Kap. 2.1) – in dieser Phase der Familiengründung die Freiberuflichkeit bevorzugen.

2.2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Koch (2002) fasst äußere Faktoren, die Journalistinnen das Muttersein erschweren, als „Diskriminierung auf der Strukturebene“ (S.30) zusammen:

1. Die Arbeitszeiten sind lange und schwer planbar. Sie erstrecken sich oft über Wochenenden oder Abende (vgl. S. 30f).
2. Teilzeitarbeit ist im Journalismus eher unüblich. Der Anspruch von Arbeitgebern lautet: Ständige Verfügbarkeit – Andernfalls müssen Frauen mit Karrierenachteilen rechnen (vgl. S. 36).
3. Medienbetriebe verfügen kaum über Betriebskindergärten. Die Kinderbetreuungszeiten öffentlicher Einrichtungen reichen für den Alltag einer Journalistin nicht aus. Zwar trifft diese Betreuungsproblematik auch Mütter in anderen Berufen, für Journalistinnen ist sie aber besonders schwerwiegend (vgl. S. 31).

Dennoch hält sich der „Mythos“ (Fröhlich & Holtz-Bacha, 1995, S. 294), Journalismus sei als Beruf mit Kindern ganz besonders gut zu vereinbaren, unter Journalistinnen zäh, wie auch eine Befragte von Neverla und Kanzleiter (1984) berichtete:

„... man hat immer irgendwelche Vorbilder, und ich kannte da eben relativ viele (Journalistinnen) beim Rundfunk ... auch privat ... Hat mir damals ziemlich vorgeschwebt, wie man – auch unter dem Aspekt – wie man Familie und Beruf irgendwie vereinbaren kann... ich habe mich mit vielen Frauen damals unterhalten, auch gerade beim Rundfunk [...]“ (S. 82)

Dabei wird gerade der vermeintliche Vorteil des freien Arbeitens angeführt, das Journalistinnen mit Kindern scheinbar eine besondere ‚Chance‘ bietet:

„[...] und dann haben wir gesagt, ich bin jetzt 30 Jahre, wir wollen Kinder haben. Und da hatte ich also die Festanstellung, ich war damals festangestellt, aufgegeben und habe dann aber als freie Mitarbeiterin zunächst beim Kinderfunk gearbeitet.“ (ebd.)

Doch trotz – oder gerade wegen – der Freiberuflichkeit geraten Journalistinnen-Mütter auch in Konflikte, bei denen sie letztendlich den Kürzeren ziehen. Die freie Journalistin sieht in ihrer Arbeitsform die Möglichkeit zu flexiblem Arbeiten, der Arbeitgeber in der freien Journalistin aber idealerweise eine Arbeitskraft, die bei Bedarf schnellstmöglich Inhalte liefert. Dafür, dass auch Freiberuflerinnen ihre Arbeitszeiten mehreren Faktoren anpassen müssen, herrscht da oft wenig Verständnis:

„Dafür habe ich kein Verständnis, wenn man immer wieder kommt und sagt, ich kann aber die Sendung nicht abliefern, weil das Kind krank ist [...] Da bin ich manchmal einfach von der Sache her sauer, weil ich sage, wie soll ich ein vernünftiges, ausgewogenes, auch von der Thematik her variierendes Programm machen, wenn immer mal wieder jemand ausfällt aus irgendwelchen persönlichen Gründen.“ (ebd., S. 81)

Das Zitat eines Redakteurs zeigt sehr anschaulich, wie allein die berufsspezifischen Merkmale des Journalismus – Schnelligkeit, Flexibilität, Wandlungsfähigkeit – mit den Bedürfnissen berufstätiger Journalistinnen mit Familie konfliktieren. Neverla und Kanzleiter (1984) bezeichnen die „gängige Vorstellung, Journalismus als einen idealen Frauenberuf zu betrachten, in dem Mutterschaft und Berufstätigkeit gut zu vereinbaren seien“ (S. 209) als „Illusion“ (ebd.).

Die Betroffenen bestätigen das: Zwei Drittel der von Runge (2012) befragten Journalisten und Journalistinnen gaben an, die Vereinbarkeit von Journalismus und Familie sei nur schwer bis sehr schwer möglich. Die größten Probleme vermutet sie hierbei für Journalist(inn)en, die aktualitätsorientiert arbeiten. Im Zeitungs- und Zeitschriftengeschäft fielen außerdem größere Schwierigkeiten an als beim Rundfunk, wobei hier die Tatsache, ob es sich um private oder öffentlich-rechtliche Sender handelt, kaum einen Unterschied ergab (vgl. S. 72). Auch die Wahl der Arbeitsform – ob freiberuflich oder festangestellt – kann laut Wirths (1994) das Vereinbarkeitsproblem für Journalistinnen nicht aufheben. Ganz im Gegenteil: Die Wahl der Freiberuflichkeit, die mit der Familie koordiniert werden muss, geht sogar eher „auf Kosten der Frauen“ (S. 344) – es sei denn, der Partner hilft ausreichend mit (vgl. ebd.). Eine Partnerschaft, geschweige denn eine paritätische Aufgabenteilung in Haushalt und Kinderbetreuung ist jedoch bei den Journalistinnen seltener als bei den Journalisten. Journalistinnen sind besonders häufig ledig, rund ein

Viertel von ihnen ohne Partner (vgl. Schwenk, 2006, S. 236; Neverla & Kanzleiter, 1984, S. 41, S. 161). Weischenberg et al. (1994) stellten die Vermutung auf, es sei für Journalistinnen schwerer, „ihren zeit- und stressintensiven Beruf mit einer Rolle als Ehepartnerin zu vereinbaren“ (S. 14).

Die „Pflichten im Reproduktionsbereich“ (Schulz & Amend, 1993, S. 13) – also alle Tätigkeiten rund um Haushalt und Kinderbetreuung – fallen entsprechend der allgemeinen Tendenzen in Deutschland (vgl. Kap. 2.1) auch im Journalismus noch weitestgehend den Frauen zu. Nach Ergebnissen der Studie von Schulz und Amend (1993) kümmerten sich 28 Prozent der befragten Journalistinnen „allein oder überwiegend“ (S. 35) um den Nachwuchs. Dies war bei nur zwei Prozent der Journalisten der Fall. Denn 60 Prozent von ihnen wird die Kinderbetreuung größtenteils von ihren Frauen abgenommen – sie können ihrem Beruf ungehindert nachgehen. Bei nur sechs Prozent der Journalistinnen übernahm der Partner diese Aufgaben (vgl. S. 34f). Trotzdem arbeiten Journalistinnen, deren kleinstes Kind drei Jahre oder jünger ist, im Schnitt 30 Stunden pro Woche. Mit zunehmendem Alter des Kindes steigt erwartungsgemäß auch die Dauer der Arbeitszeit wieder bis auf durchschnittlich 45,5 Stunden (Kindesalter: 16 Jahre und älter) an. Ein weiterer Gegensatz zwischen Journalistinnen und Journalisten zeigt sich jedoch, wenn mehrere Kinder zu versorgen sind. Hier kommt wieder die ‚Heimchen‘-vs.- ‚Brotverdiener‘-Dualität zum Tragen (vgl. Kap. 2.1). Journalistinnen arbeiten umso weniger, je mehr Kinder sie haben. Bei den Journalisten ist es genau umgekehrt (vgl. Schwenk, 2006, S. 244).

Im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen empfinden Journalistinnen jedoch berufliche und Anforderungen aus dem häuslich-privaten Bereich eher als Bereicherung und „sinnvolle Ergänzung“ (Neverla & Kanzleiter, 1984, S. 23). Eine Erkenntnis, die Löther (2009) auch in Bezug auf das Zusammenspiel von Elternschaft und Journalismus erweitern konnte. So fielen die Werte für Berufsbindung unter den Journalisten mit Kindern etwas höher aus als bei den Kinderlosen – womöglich, weil die Eltern unter den Journalisten in ihrer Arbeit trotz deren hoher Flexibilitäts- und Zeitanforderungen einen Ausgleich zur Familienarbeit finden. Nur ein Viertel der befragten Journalistinnen-Mütter empfand ihre Doppelrolle auch als Doppelbelastung (vgl. S. 101) – obwohl Mütter im Journalismus noch größeren (Karriere-) Hindernissen entgegenblicken, als es ihre kinderlosen Kolleginnen ohnehin schon tun.

Beim Blick auf die Anzahl von Kindern freier und festangestellter Journalistinnen lassen sich kaum Unterschiede identifizieren (vgl. Wirths, 1994, S. 162f; Schwenk, 2006, S. 242). Laut Schwenk (2006) ist hierfür auch die hierarchische Position einer Journalistin irrelevant. Auch, wenn die Journalistin eine Führungsposition innehat – weniger Kinder als eine Redakteurin habe sie deswegen nicht zwangsläufig (vgl. S. 243). Beim Zusammenhang von journalistischen Führungspositionen und Mutterschaft kommen Weischenberg, Malik & Scholl (2005) jedoch zu einem anderen Ergebnis. Ihrer Auswertung zufolge haben insbesondere Chefredakteurinnen besonders selten Kinder. Häufiger sind nur Volontärinnen kinderlos (vgl. Sonderauswertung, Tab. A). Vermutlich liegt das am Alter der Volontärinnen, die zum Zeitpunkt ihrer Ausbildung deshalb *noch* keine Kinder haben. Die unterschiedlichen Ergebnisse sprechen offenbar für weiteren Forschungsbedarf in diesem Bereich.

Nach einem Blick auf die Fakten bleibt die Frage: (Warum) hält sich der Vereinbarkeits-Mythos? Woher rührt der Gedanke, Journalistinnen hätten es besonders leicht, auf ‚zwei Hochzeiten‘ – Familie und Beruf – zu tanzen? Durch ihren Beruf „persönliche Vorteile“ (Schulz & Amend, 1993, S. 30) wie „freie Zeiteinteilung“ (ebd., S. 31) zu haben, gaben nur neun Prozent der Journalistinnen an. Wesentlich höher (32 Prozent) war die Zustimmung bei „Selbstverwirklichung“ (ebd., S. 30) als Grund für die Zufriedenheit mit dem Beruf (vgl. ebd.). Die Vorstellungen von Journalistinnen zum Thema Karriere verwirklichen sich hingegen nicht von selbst. Koch (2002) betont, es seien vor allem Frauennetzwerke notwendig, um weibliche Interessen im Journalismus durchzusetzen. Auch Mentoring, also quasi das ‚Coaching‘ einer Berufsanfängerin oder im Beruf stehenden Journalistin durch eine erfahrene Kollegin, kann sich als hilfreich erweisen (vgl. S. 75ff). Kochs Forderung entspricht damit auch dem Bedarf an Vorbildern für Frauen im Journalismus.

2.3 Zwischenfazit

„Sie sind Mütter, machen vorrangig den Haushalt, sind abhängig vom Verdienst ihrer Männer und müssen zusätzlich noch in einem stressigen, herausfordernden Beruf arbeiten. Oder wollen?“ (Runge, 2012, S. 79)

So oder so ähnlich könnte man Journalistinnen-Mütter fragen. Doch sehen sie ihre Rolle als Mutter und Medienmacherin tatsächlich als Doppelbelastung, oder gewinnen sie der Balance zwischen Wickel- und Schreibtisch auch etwas Positives ab? Die Ergebnisse von Fröhlich und Holtz-Bacha (1995)

„[...] räumen mit dem Mythos auf, [...], Journalismus sei ein Beruf, in dem sich die Doppelrolle als Mutter und berufstätige Frau besonders gut vereinbaren ließe. [...] Im Gegenteil scheint es eher so, daß [sic] der Journalismus mit seinen unregelmäßigen, nur sehr eingeschränkt planbaren Arbeitszeiten und seiner Abhängigkeit von Ereignissen und Bedingungen, die nicht im Ermessen der Journalist(innen) liegen, wohl eine Tätigkeit ist, in der Frauen sich vielleicht kompromißloser [sic] als in anderen Berufen für die Karriere oder für die Familie entscheiden müssen“ (S. 294f).

Neverla und Kanzleiter (1984) befragten Journalistinnen in ihren Leitfadeninterviews beispielsweise zur „Bedeutung informeller Kommunikations- und Entscheidungswege“ (S. 64). Lukoschat und Walther (2006) erstellten Persönlichkeitsprofile und untersuchten Einstellungen und Verhaltensweisen von Müttern in Führungspositionen (vgl. S. 8ff). Die jüngsten empirischen Erkenntnisse aus einer quantitativen Befragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Journalist(inn)en liefert Löther (2009). Dennoch bestehen Forschungslücken im Bereich der intra- und interpersonalen Faktoren, die freie, festangestellte und leitende Journalistinnen zur erfolgreichen Vereinbarung von Kindern und Beruf befähigen (vgl. Kap. 1.2). Deshalb wurde für die vorliegende Studie eine explorative Vorgehensweise gewählt (vgl. Bortz & Döring, 2006, S. 50).

3 Methodische Aspekte

Da die forschungsleitende Fragestellung dieser Arbeit sich auf die Erkundung teilweise sehr persönlicher und schwer quantifizierbarer Erfahrungen und Wahrnehmungen bezieht, empfahl sich das Leitfadeninterview als auf Tiefe, individuelle Sinnzusammenhänge und Handlungsmuster ausgerichtete Methode (vgl. Keuneke, 2005, S. 255; Meyen, Löblich, Pfaff-Rüdiger & Riesmeyer, 2011, S. 60). Die „Ausrichtung der Forschungsfrage“ (Mikos & Wegener, 2005, S. 176) war somit ausschlaggebend für die Wahl dieser qualitativen Vorgehensweise.

3.1 Zum qualitativen Leitfadeninterview

Nach der Empfehlung von Meyen et al. (2011) wurden die das Interview strukturierenden Kategorien deduktiv aus der Theorie (vgl. Kap. 2) abgeleitet (vgl. S. 36). Zur Generierung des Leitfadens trug jedoch auch ein „Wissensvorsprung [...] hinsichtlich des zu untersuchenden Realitätsbereichs“ (Keuneke, 2005, S. 262) bei. Dieser ermöglichte es der Autorin, privat und beruflich gewonnene Eindrücke als Journalistin und Mutter in die Kategorienbildung mit einzubeziehen. So wurden für die vorliegende explorative

Untersuchung intra- und interpersonale Faktoren herausgearbeitet und in drei Kategorien eingeteilt: *Vereinbarkeitsempfinden*, *Reaktionen des Umfeldes* und *Arbeits- und Karrierewahrnehmung*. Ausgehend von diesen Kategorien lässt sich die leitende Forschungsfrage (vgl. Kap. 1.2) in folgende, im Leitfaden operationalisierte Forschungs- und Programmfragen aufteilen:

1. Wie empfinden Journalistinnen-Mütter das Zusammenspiel von Mutterschaft und Journalistinnenberuf?

Intrapersonale Faktoren:

Mythos-Wirksamkeit (Programmfragen: Woher kommt der ‚Mythos‘? War und ist das Vereinbarkeitsproblem den Journalistinnen in unterschiedlichen Arbeitsformen bewusst? Beeinflusst diese Ansicht die Entscheidung für Beruf und Familie?)

Work-Family-Life-Balance (Programmfragen: Wie anstrengend oder zufriedenstellend nehmen Journalistinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahr? Welche Kompromisse gehen sie dafür – privat und beruflich – ein?)

2. Welche Reaktionen und Verhaltensweisen werden der Journalistin in ihrem beruflichen Umfeld entgegengebracht?

Interpersonale Faktoren:

Berufliche Interaktionen (Programmfragen: Wie verständnisvoll sind Vorgesetzte, Kollegen und Auftraggeber? Wird die Doppelrolle der Journalistin respektiert? Wie stellt sie sich selbst dar? Spielen andere Journalistinnen-Mütter dabei eine Rolle?)

Praktische Arrangements (Programmfragen: Wie sind Journalistinnen-Mütter praktisch organisiert? Wie passen sie Arbeitsformen und -zeiten an, um ihre Doppelrolle erfüllen zu können? Wer oder was hilft ihnen, und wie?)

3. Welche Sichtweise haben Journalistinnen-Mütter auf ihre Arbeit und Karriere?

Intrapersonale Faktoren:

Arbeitsverständnis (Programmfragen: Inwiefern beeinflussen oder ‚befruchten‘ sich die Rollen der Journalistin als Mutter und Berufstätige?)

Wie wirkt sich das auf Arbeitseinstellung und -ergebnisse aus? Verändern diese sich aufgrund der Mutterschaft?)

Karrierewahrnehmung (Programmfragen: Inwiefern erleiden sie nach eigener Einschätzung durch die Mutterschaft einen ‚Karriereknick‘? Was wünschen sich die Journalistinnen für eine bessere Vereinbarkeit?)

Der hieraus erarbeitete Leitfaden (s. Anhang S. 2-8) diente der Autorin als ‚Gedächtnisstütze‘ und Ankerpunkt. Um den „Gesprächsverlauf um das zu untersuchende Problem“ (Keuneke, 2005, S. 261) zu dirigieren und dennoch Raum für Rückfragen und detaillierte Ausführungen der Interviewpartnerinnen zu lassen, wurden Fragenabfolge und -formulierung teilweise variiert. Nur so konnte auf jede Interviewpartnerin individuell eingegangen und ihre bevorzugte Erzählweise beachtet werden. Die Möglichkeit, eigenen „Relevanzstrukturen [zu] folgen“ (Meyen et al., 2011, S. 61) erachtete die Autorin aufgrund des sensiblen Themas als unabdingbar, um von den Journalistinnen authentische Antworten zu erhalten. Um intersubjektive Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten, tragen Interviewanweisungen dem Interviewer an den entsprechenden Stellen des Leitfadens auf, in eine gewisse Richtung nachzuhaken. Zusätzliche Filterfragen stellen sicher, dass nach geschlossenen Fragen je nach Ausprägung der Antwort eine passende Vertiefungsfrage folgt. Nach der Abfrage soziodemografischer Daten und des Anstellungsverhältnisses der Journalistin folgte – außer in drei Fällen (s. Kap. 3.4) – eine Eisbrecherfrage. Anstatt eines haptischen Kreativelements, das Meyen et al. (vgl. 2011, S. 91) als Bestandteil einer Befragung empfehlen, rundet eine offene Abschlussfrage den Fragebogen ab, bei der die Journalistinnen jenseits gängiger Muster denken und ihren Ideen freien Lauf lassen sollten. Die Entscheidung hierfür fiel, als eine rein telefonische Befragung angedacht war – dass sich unerwartet auch persönliche Interviewtermine ergaben, war vorher nicht abzusehen (vgl. Kap. 3.3).

3.2 Auswahl der Interviewpartnerinnen

Die Rekrutierung der befragten Journalistinnen erfolgte nach dem Prinzip der „theoretischen Auswahl“ (Meyen et al., 2011, S. 68). Dabei wurde in Betracht gezogen, welche „Merkmale [...] einen Beitrag zur Lösung des Forschungsproblems erwarten lassen“ (Keuneke, 2005, S. 263). Neben den aus der Theorie abgeleiteten Kriterien – die Journalistinnen sollten Kinder haben und aktiv im Beruf stehen – sollten die Journalistinnen möglichst hohe

„Ausbildungskosten“ aufweisen, also eine aufwendige Ausbildung absolviert haben. Um dieses Kriterium zu erfüllen, wurden für die vorliegende Studie nur Absolventinnen der Deutschen Journalistenschule (DJS) München ausgewählt. Die Schule verfügt über großes Renommee; wer aufgenommen werden möchte, muss eine umfassende Aufnahmeprüfung bestehen. Dies sollte sicherstellen, dass die Journalistinnen ihren Beruf gezielt angestrebt hatten. Außerdem konnte so davon ausgegangen werden, dass die befragten Journalistinnen ein besonders großes Interesse daran haben, ihre beruflichen Kenntnisse auch aktiv einzusetzen und gegebenenfalls hierarchisch aufzusteigen. Der von der Journalistin empfundene Konflikt zwischen Berufstätigkeit und Familie wurde als relativ hoch eingeschätzt, da die Journalistinnen ihre Ausbildung nun wahrscheinlich auch positiv für sich nutzen wollen.

Die Journalistinnen sollten des Weiteren in verschiedenen Arbeitsformen tätig sein: freiberuflich, festangestellt und in leitender Position. Mögliche Unterschiede, die auf die jeweilige Arbeitsform zurückzuführen sind, finden im Rahmen der Auswertung (vgl. Kap. 3.5) Beachtung. Außerdem sind die zehn Journalistinnen in verschiedenen Mediensparten tätig. So arbeiten drei im Print, vier beim TV und drei beim Radio.

Die Ergebnisse der Studie können somit – im vergleichsweise kleinen Rahmen der Untersuchung – für alle Mediensparten sprechen. Dennoch sind sie aufgrund der geringen Fallzahl und des qualitativen Charakters der Untersuchung keinesfalls repräsentativ. Es handelt sich vielmehr um eine Fallstudie, wobei die Auswertung auch, wie von Meyen et al. (2011) empfohlen, über den Einzelfall hinaus vergleicht und kontextualisiert (vgl. S. 172).

3.3 Durchführung der Interviews

Die Entscheidung, DJS-Absolventinnen zu befragen, erleichterte außerdem den Zugang zu potenziellen Interviewpartnerinnen. Dieser erfolgte über das Sekretariat der DJS. Als DJS-Schülerin konnte die Autorin problemlos Kontakt zur Verantwortlichen für DJS-Alumni aufnehmen. Nach einer kurzen Instruktion, worum es bei der Befragung gehen sollte, kontaktierte diese ehemalige Schülerinnen und gab deren E-Mail-Adressen bei Einverständnis an die Autorin weiter. Alle Interviews wurden von der Autorin selbst geführt, die im Folgenden auch Interviewerin genannt wird.

Bei hauptberuflichen Journalistinnen war davon auszugehen, dass sie, was Sprache und Aussagebereitschaft angeht, „fähig sind, über das Thema zu reden“ (Meyen et al., 2011, S. 60). Dementsprechend zeigten sich alle der Thematik gegenüber sehr offen und waren gerne bereit, Auskunft zu geben – auch, als sie erfuhren, dass für das telefonische Interview etwa 60 Minuten veranschlagt waren. De facto dauerten die Gespräche dann zwischen nur 29 bis hin zu 80 Minuten. Ursprünglich wurde allen Teilnehmerinnen ein Telefoninterview vorgeschlagen, um den Aufwand für die Teilnahme möglichst gering zu halten.

Drei der Journalistinnen boten dennoch von sich aus ein persönliches Treffen ‚face-to-face‘ zum Interview an. Eine lud zu sich nach Hause ein, die beiden anderen wählten ihnen vertraute Cafés aus. Die anderen sieben Journalistinnen wurden zu Hause oder an einem ruhigen Ort am Arbeitsplatz telefonisch befragt. In allen Fällen war somit das Kriterium eines „natürlichen Umfeld[es]“ (Meyen et al., 2011, S. 60) gegeben. Das Leitfadenterview als reaktives Verfahren setzte eine gewisse Vertraulichkeit der Interviewsituation voraus, weswegen alle Gespräche mit „Ad-hoc-Operationalisierungen“ (ebd.) arbeiten: Fragen wurden dem individuellen Gesprächsmodus und „sprachliche[n] Code[s]“ (Keuneke, 2005, S. 255) angepasst, woraufhin die Journalistinnen manchmal auch über das Thema hinaus erzählten (s. Kap. 3.4). Die Interviews kamen schließlich zwischen dem 13. und 26. Mai 2014 zustande.

Ein Pretest¹⁰ fand am 24. April in Form eines Telefoninterviews statt. Die Interviewpartnerin ist keine DJS-Absolventin, aber bereits ihr gesamtes Berufsleben TV-Journalistin und seit 2000 freischaffend tätig und hat ein Kind. Sie kommt so den Merkmalen der befragten Gruppe recht nahe. Nach dem Pretest wurden einige kleine Änderungen am Fragebogen vorgenommen¹¹. Einige Fragen wurden durch Unterfragen erweitert, die sich im Pretest teilweise ad-hoc aus der Gesprächsführung ergeben hatten und der Interviewerin als wichtig erschienen, um den angesprochenen Punkt angemessen zu vertiefen. Zugunsten dieser Vertiefungen fiel ein Fragenkomplex aus dem Leitfaden. Außerdem wurde die Reihenfolge der Fragen insofern geringfügig verändert, dass allgemeinere Fragen nach vorne rückten, ‚sensiblere‘ Fragen weiter nach hinten.

¹⁰ Das Transkript des Pretests befindet sich auf der CD-ROM im Anhang.

¹¹ Die Änderungen am Fragebogen sind farblich markiert, s. Anhang S. 2-8.

Zu Beginn eines Interviews wurde jeder Journalistin noch einmal erklärt, wofür es im Interview in etwa geht und wofür es – in anonymisierter Form (vgl. Kap. 3.4) – verwendet wird. Nachdem die Journalistinnen ihr Einverständnis erklärt hatten, wurde das Gespräch mit einem Diktiergerät aufgenommen und im Anschluss wortgetreu transkribiert. In einigen Fällen wurde direkt nach dem Interview ein Gedächtnisprotokoll erstellt und an das jeweilige Transkript angehängt. Diese Protokolle dienten dazu, vor oder nach dem offiziellen Interviewteil überlieferte Informationen oder Details verwerten zu können (vgl. Meyen et al., 2011, S. 109, nach Kvale & Brinkmann, 2009, S. 128f). Hier zeigte sich vor allem bei den persönlich angetroffenen Journalistinnen eine große Bereitschaft, ‚off the record‘ weiter über das Thema zu sprechen.

3.4 Transkriptionsvorgehen

Die Namen der befragten Journalistinnen wurden für die vorliegende Studie anonymisiert. Dazu wurden anstatt ihrer Klarnamen der flüssigen Lesbarkeit halber nur Vornamen als Pseudonyme verwendet. Des Weiteren wurden auch die Namen der genannten Arbeitgeber, also verschiedener Medienhäuser, unkenntlich gemacht. Ihr Status wurde in den Transkripten durch eine Erklärung in Klammern dargestellt. So stünde beispielsweise anstelle der *Süddeutschen Zeitung* nur: *[überregionale Tageszeitung]*. Im Verlauf der Interviews genannte Städte wurden mit Anfangsbuchstaben abgekürzt. Auch die Namen von Familienangehörigen, Kollegen oder Chefs wurden nicht in die Transkripte übernommen, sondern entsprechend mit „mein Sohn“, „mein Mann“, „meine Kollegin“ etc. betitelt. Manche der Journalistinnen hatten der Autorin bei zufälligen, vorherigen Treffen im Rahmen beruflicher Ereignisse bereits ein Du angeboten, wie es in journalistischen Kreisen oft üblich ist. Um auch hier keine Verbindungen zur Autorin herstellen zu können, wurde in allen Fragen „Sie“ anstelle von „Du“ transkribiert. Diese Maßnahmen gaben den Befragten die Möglichkeit und das Zutrauen, frei zu sprechen.

Die Eisbrecherfrage wurde in drei Fällen ausgelassen, da die entsprechenden Journalistinnen – Sabine, Lara und Larissa – im Vorlauf des Interviews große Zeitknappheit angaben. Bei vorherigen Interviews wurde die Eisbrecherfrage nach der Entscheidung für den Beruf Journalistin teilweise etwas ausufernd beantwortet. Die Interviewerin entschied deshalb, das Risiko einer vorzeitigen Unterbrechung des Interviews nicht in Kauf zu nehmen. Dies hätte eine Unklarheit über die Interview-Fortführung und somit seiner Verwertung zur Folge gehabt, da bereits die Abstimmung eines einzigen Termins mit den Journalistinnen sehr

aufwendig war. Die Funktion der Eisbrecherfrage, die Atmosphäre zu lockern und „in ein Gespräch zu kommen“ (Meyen et al., 2011, S. 93), wurde dennoch erfüllt, da jedem Gespräch ein paar Minuten ‚small talk‘ – über den Beruf, das Wetter, das Tagesgeschehen – vorhergingen. Daraufhin folgten auch im Verlauf der Interviews zum Teil Ausführungen, die über das Themen- und Relevanzspektrum des Leitfadens hinausgingen. Sie wurden aus forschungsökonomischen Gründen nicht transkribiert, sondern mit *[Ausführungen zu xy]* gekennzeichnet. Kürzere Kommentare der Interviewerin wie „Ich verstehe“, „Ja, das ist interessant“ etc. wurden außerdem mit *[K]* markiert, Erzählpausen der Interviewten mit „...“. Kleinere sprachliche Unebenheiten (wie „Ähs“) wurden geringfügig geglättet. Alle zehn Interviews konnten ohne Unterbrechungen oder Ausfälle geführt und somit in die Auswertung miteinbezogen werden.

3.5 Zur Auswertung

Die Auswertung der Interview-Transkripte im Stil einer qualitativen Inhaltsanalyse erfolgte nach Meyen et al. (2011) in drei Stufen (vgl. S. 172):

1. Erneute Vergegenwärtigung des Kategoriensystems und ‚vor-Augen-Halten‘ der zuvor definierten, induktiv und deduktiv generierten Kategorien: Das Kategoriensystem wird als untersuchungsleitend definiert.
2. Im Rahmen des ‚close reading‘ werden die Transkripte auf die zu untersuchenden Kategorien hin mehrmals durchgegangen und zu einer jeweiligen Kategorie zuzuordnende Aussagen farbig markiert. Das Material wird so verdichtet und dessen ‚Konzentrat‘ in das Kategoriensystem eingepasst (s. Anhang S. 9-26). Die Kategorien werden in Hinblick auf die intra- und interpersonalen Faktoren ausdifferenziert.
3. Die Ergebnisse werden über den Einzelfall hinaus miteinander in Bezug gesetzt, strukturiert und kontextualisiert. Dabei werden neben den individuellen Erfahrungen und Deutungen der Journalistinnen auch deren Arbeitsformen und mögliche, daraus resultierende Unterschiede oder Parallelen herausgearbeitet und verglichen.

Die Ergebnisse dieses Auswertungsprozesses werden im folgenden Kapitel nach Kategorien geordnet wie in 3. beschrieben dargestellt.

4 Auswertung

Zum Überblick zeigt Tabelle 1 das Alter, die Kinderzahl und die jeweilige berufliche Situation der befragten Journalistinnen sowie Art und Dauer der Befragung auf. Alle in der Auswertung genannten Zitate beziehen sich auf die Interview-Transkripte, die mit den entsprechenden Pseudonymen der zitierten Journalistinnen versehen sind¹².

Tabelle 1: Befragte Journalistinnen

Pseudonym	Alter	Eigene Kinder	Arbeitsform	Arbeitgeber	Dauer und Art des Gesprächs
Marina	46	1	freiberuflich	diverse TV-Sender	68 Min. telefonisch (Pretest)
Daniela	35	2	festangestellt (zum Befragungszeitpunkt in Elternzeit)	<i>Verlag01</i>	67 Min. face-to-face
Anna	45	1	leitend	<i>regionale Tageszeitung03</i>	29 Min. telefonisch
Sabine	51	2	freiberuflich	v.a. <i>Verlag01</i>	54 Min. telefonisch
Eva	44	2	freiberuflich	<i>TV-Sender01</i> und <i>öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt01</i>	72 Min. telefonisch
Teresa	39	1	leitend	<i>TV-Sender03</i>	47 Min. Video- telefonisch (Skype)
Heike	45	1	festangestellt	<i>öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt06</i>	52 Min. face-to-face
Larissa	36	1	leitend	<i>TV-Sender01</i>	56 Min. telefonisch
Vera	46	2	leitend	<i>öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt06</i>	51 Min. telefonisch
Karin	41	2	freiberuflich	<i>öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt06</i>	80 Min. face-to-face
Lara	49	2	leitend	<i>öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt07</i>	57 Min. telefonisch

¹² Die Interview-Transkripte liegen der Arbeit in Form einer CD-Rom bei.

4.1 Vereinbarkeitsempfinden

Wie halten Journalistinnen-Mütter die Balance zwischen einem aufreibenden Beruf, den Anforderungen einer Familie und vor allem: dem Anspruch an sich selbst? Besonders mit kleinen Kindern stellt dieser „Spagat“ (Daniela, S. 10) alle befragten Journalistinnen vor zahlreiche Herausforderungen.

4.1.1 Intrapersonaler Faktor: Mythos-Wirksamkeit

Woher kommt er, der ‚Mythos‘ (vgl. Kap. 2.2.2) von der guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Journalismus? Eva kann sich diesen „Quatsch“ (S. 7) nur so erklären:

„Dieser Mythos muss herrühren aus einer Zeit als ein gemütlicher Redakteur sich in seinem Sessel herumfläzte, telefonierte und über den Ticker Nachrichtenagenturmeldungen bekam, daraus einen Text bastelte, den um fünf Uhr seinem CvD gab und nachhause ging. Aber die Zeiten sind mindestens seit dreißig Jahren vorbei.“ (ebd.)

Auch die in diesem Zusammenhang vielgelobte Freiberuflichkeit bringe zwar zeitliche Flexibilität oder unterschiedliche Schichten, jedoch auch finanzielle Unsicherheit. Gerade mit Kindern sei das bedenklich, da die Freiberuflichkeit in ihrem Fall weder erstattete Krankentage für die Kinder noch Bezahlung im eigenen Krankheitsfall vorsehe. Muss das Gehalt die Familie ernähren, gehen mit der Freiberuflichkeit bisweilen Existenzängste einher:

„Ich habe immer Angst gehabt, dass uns das Geld nicht reicht, deswegen habe ich ja so viele, also jeden Auftrag angenommen, den ich überhaupt bekommen habe und viel gearbeitet, nachts eben.“ (Heike, S. 6)

Dennoch sah auch Heike die Freiberuflichkeit als Chance, trotz kleinem Kind journalistisch zu arbeiten. Sie unterscheidet außerdem zwischen Mediensparten, die sie für mehr oder weniger vereinbar mit Kindern hält. Das Fernsehen, ihr heutiges Arbeitsfeld, sei wegen der häufig langen und unvorhersehbaren Dreh- und Schnitttage und damit verbundenen Reisen besonders familienunfreundlich. Die anderen beiden TV-Journalistinnen Larissa und Eva hingegen machen nicht das Medium an sich, sondern ihre spezifischen Aufgaben im Medienhaus für die schwierige Vereinbarkeit verantwortlich. So kann Eva als Moderatorin von kaum einem Kollegen im Team ersetzt werden. Larissa begründet ihre Ansicht mit Schichtdiensten, die sie als leitende Journalistin auch an Wochenenden oder Abenden zur Arbeit zwingen.

Die Meinungen zur journalistischen Schichtarbeit sind jedoch geteilt. Nur Lara empfindet den Journalismus – genau *wegen* dieses Arbeitsmodells – als uneingeschränkt gut vereinbar mit Familie:

„[...]weil es eine unglaublich flexible Branche ist. Es passiert sehr viel in sehr geregelten Abläufen in einem klaren Schichtdienst. Die ganze Aktualität in elektronischen Medien – Fernsehen, Hörfunk, Online – das ist alles in Schichtdiensten geregelt. Das ist natürlich sehr förderlich.“ (Lara, S. 3)

Vorteilhaft an der Arbeit in Schichten sei vor allem, dass man die Arbeit nach Dienstschluss „im Funkhaus lassen“ (Lara, S. 3) könne, anstatt Unerledigtes mit nach Hause nehmen zu müssen. Schwieriger sei der Job erst in einer Führungsposition mit Familie zu vereinbaren. Mitarbeiter hingegen könnten – zumindest bei Laras Arbeitgeber – sehr flexiblen Arbeitszeitmodellen nachgehen und Schichten individuell an die Familiensituation anpassen. Ein solches „Wunschkonzert“ (Lara, S. 3), wie die Chefredakteurin die Wahl der Schichten an ihrem Arbeitsplatz beschreibt, hat für Freiberuflerinnen jedoch auch eine Kehrseite. Als freie Journalistin im Schichtdienst musste Sabine stets maximal flexibel sein und die Schichten übernehmen, die ihr angeboten wurden. Dies machte Kinderbetreuungszeiten nahezu unberechenbar. Als Freiberuflerin und Mutter von zwei kleinen Kindern habe sie dennoch jede Schicht angenommen – um Geld zu verdienen und im Journalismus „Fuß [zu] fassen“ (Sabine, S. 7). Ihr Engagement führte zu einer Führungsposition bei der [*regionale Tageszeitung01*]. Diese trotz kleiner Kinder mithilfe von Spätschichten zu organisieren, brachte sie an die körperliche Belastungsgrenze:

„Nach drei Jahren war ich platt [...]. Vollkommen fertig. Man konnte mich hinstellen, wo immer man wollte und ich bin einfach im Stand eingeschlafen.“ (Sabine, S. 9)

Obwohl sie ihre Freiberuflichkeit als (einzige) Möglichkeit sieht, Kinder mit dem Beruf der Journalistin zu vereinbaren, verneint Sabine die generelle Annahme, Journalismus sei mit Familie besonders gut kombinierbar – „Es sei denn, Sie sind wirklich bereit, die A-Karte zu ziehen und zu sagen, ich übernehme die absolut unbeliebten Dienste“ (Sabine, S. 9). Die Vermutung, Journalistinnen blieben deshalb entweder kinderlos oder wechselten den Beruf (vgl. Kap. 1.1) bestätigt sich auch in ihren Erfahrungen. So blieb ihrer Einschätzung zufolge die Hälfte ihrer Kommilitoninnen an der DJS kinderlos, die einzige weitere Mutter sei „aus dem Journalismus weitestgehend ausgestiegen“ (Sabine, S. 9).

Auch Teresa relativiert den ‚Mythos‘ dahingehend, in welcher „Art von Journalismus“ (Teresa, S. 6) eine Journalistin tätig sei. So stellt sie sich beispielsweise die freiberufliche

Arbeit im nicht-aktuellen Bereich als durchaus gut vereinbar mit Familie vor. Sie selbst ist in leitender Position und tagesaktuell tätig – und damit nicht in dem Bereich, den sie für besonders gut vereinbar hält. Während Lara die Umstände, die ihrer Meinung nach zu einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, selbst erlebt hat und somit zu ihrer Einschätzung kommt, stellt Teresa ohne derartige Erfahrungen die Vermutung auf:

„[...]wenn Sie quasi freie Autorin für ein nicht aktuelles Magazin sind, ich denke das lässt sich schon ganz gut machen... man kann recherchieren, wenn das Kind schläft, man hat ein bisschen mehr Zeit und kann es sich besser einteilen.“ (Teresa, S. 6)

Der ‚Mythos‘ entstamme dem Blick auf „klassische Printmedien“ (Teresa, S. 7) und „Freie“ (ebd.). Die Erfahrungen der Journalistinnen aus den entsprechenden Bereichen spiegeln jedoch das genaue Gegenteil wieder. Sabine stieg aus dem klassischen Print-Geschäft aus, da es für sie nicht weiter mit der Familie einherging:

„Ich finde die Tageszeitung absolut nicht vereinbar mit Kindern, und ich vermute, dass das bis zum heutigen Tage so ist. [...] Wenn mal abends was passiert, müssen Sie einfach dableiben, wie wollen Sie das mit der Betreuung hinkriegen.“ (Sabine, S. 4)

Sie bestätigt damit die unvorhersehbaren Arbeitszeiten als strukturellen Hindernisgrund für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Journalismus (vgl. Kap. 1.2). Auch die Annahme von Teresa, sich Zeit als Freiberuflerin besser einteilen zu können, wird für Journalistinnen mit kleinen Kindern mitunter zum Verhängnis. So berichtet Daniela, die während der Elternzeit vorübergehend freiberuflich tätig ist, dass gerade die freie Zeiteinteilung in Kombination mit Kindern zu schwierigen Situationen führe. Sie habe auch als freie Journalistin ‚Deadlines‘; auch, wenn ein Kind erkrankte. Zusätzlich sieht sie im vermeintlichen Vorteil der unbegrenzten zeitlichen Flexibilität die Gefahr, innerhalb der Partnerschaft in das typische Rollenmodell von Ernährer und Dazuverdienerin (vgl. Kap. 2.1.1) zu rutschen. Sie befürchtet, als Freiberuflerin und Mutter am Ende nur noch ein wenig für die eigene „Selbstverwirklichung“ (Daniela, S. 13) zu arbeiten – und damit ihre hohen Ausbildungsinvestitionen zu verspielen. Danielas Meinung nach ist es von Vorteil, als Journalistin erst eine leitende Position zu erreichen und dann Kinder zu bekommen. Die Aussagen der leitenden Journalistinnen Teresa, Anna und Larissa bestätigen dies: So könnten sie aus einer Führungsposition heraus im Notfall leichter delegieren, Schichten meist frei wählen, gegebenenfalls mit Vorgesetzten enger kooperieren und beruflich ihr „eigener Herr“ (Larissa, S. 3) sein. Alle drei bekamen ihre Kinder erst, als sie bereits eine

leitende Position innehatten. Vera, die ihre Kinder schon vorher bekam, will sich ihre heutige Führungsposition hingegen „nicht vorstellen mit zwei kleinen Kindern“ (Vera, S. 5). Obwohl ihr stets klar war, Kinder haben zu wollen, ist sie heute froh, diese Entscheidung bereits vor dem Einstieg in den Journalismus umgesetzt zu haben. Gedanken über die Vereinbarkeit mit dem Journalismus machte sie sich damals nicht: „Sonst hätte ich nicht so leichtfertig Kinder gekriegt.“ (ebd.)

Nur drei der befragten Journalistinnen gaben an, sie hätten beim Gedanken an Kinder zuversichtlich – also im Sinne des ‚Mythos‘ – über Vereinbarkeit nachgedacht, was sie heute jedoch als „naiv“ (Daniela, S. 2) oder „blauäugig“ (Sabine, S. 6) bezeichnen. Journalistinnen, die erst in Führungspositionen Mütter wurden, machten sich verstärkt Gedanken, wie ihre journalistische Tätigkeit mit einer Familie einhergehen könnte. Teresa setzte hierbei aus Angst vor einer Art „Abstellgleis“ (S. 8) wie Anna auf verstärkte Kommunikation mit ihren Vorgesetzten, für Larissa führte der „Karrieregedanke“ (S. 5) zur Entscheidung, nach der Geburt möglichst schnell wieder in Vollzeit zurückzukehren (vgl. Kap. 4.2.2).

Insgesamt zeigt sich der Vereinbarkeitsgedanke bei der Wahl des Berufes als weitestgehend irrelevant, da ein konkreter Kinderwunsch meistens erst in einem späteren Lebensabschnitt aufkommt. Die Vorstellung von einem Leben mit Kindern hatten die meisten Journalistinnen bereits als Berufsanfängerinnen. Sie entwickelten jedoch erst zu einem angemessenen Zeitpunkt familienverträgliche ‚Strategien‘.

4.1.2 Intrapersonaler Faktor: Work-Family-Life-Balance

Nahezu alle Journalistinnen empfinden die Vereinbarkeit ihres Berufes mit der Familie als Doppelbelastung, die durch die familiär erzeugte Zufriedenheit gemildert, aber nicht behoben wird. Ausnahmslos schöpfen die befragten Journalistinnen mehr persönliche Erfüllung aus den Kindern als aus dem Beruf – jedoch nur, wenn sie beides parallel ‚bedienen‘ können.

Die persönliche Identifikation aller befragten Journalistinnen mit ihrem Beruf erzeugt hohe Ansprüche an die eigene berufliche Leistung. Dieselbe Disziplin und Einsatzbereitschaft fordern die Journalistinnen sich folglich auch im familiären Bereich ab:

„Weil meine Aufgabe, die ich mir definiert habe als Mutter sehr anspruchsvoll war und weil ich auch im Job jemand bin, der sehr zuverlässig und stringent arbeitet und da auch einen gewissen Ehrgeiz in der Sache mitbringt. Und deswegen war die Zeit immer zu knapp und auch die Energie zu knapp und es war dadurch natürlich eine Doppelbelastung.“ (Vera, S. 3)

Um den Anforderungen von Beruf *und* Kind(ern) gerecht zu werden, erbringen die Journalistinnen in jedem Teilbereich der Trias ‚Work-Family-Life‘ Opfer. Nachtarbeit, telefonische oder physische Verfügbarkeit an Wochenenden und Abenden sowie der Verzicht auf Hobbies, Freundschaftspflege oder Zeit zu zweit mit dem Partner gehören zu den gängigen Vereinbarkeitsmodellen der Journalistinnen. Der Aspekt ‚Life‘ im Sinne eines persönlichen-individuellen Lebens kommt daher bei fast allen befragten Journalistinnen zu kurz:

„[...]es hat eben seinen Preis. Beruflich Karriereknick, unsichere Zukunft, für mich als Freie und es hat seinen Preis auch darin, dass ich... ja einfach sehr erschöpft bin, sehr platt.“ (Eva, S. 14)

Dieser Effekt lässt sich bei beruflich stark eingespannten Müttern auch im Allgemeinen vermuten. Frappierender erscheinen hingegen die Kompromisse, die Journalistinnen zugunsten ihres Berufes im persönlich-familiären Bereich ‚Family‘ eingehen, wie beispielsweise Eva berichtet:

„Wir haben uns gefragt, ob das nicht möglich wäre, dass wir ein drittes Kind kriegen. Das Ergebnis war, wir machen das nicht. [...] Ein drittes Kind würde das Gefüge so verändern [...] Hauptsächlich hätte ich so nicht weiter arbeiten können.“ (Eva, S. 11)

Auch Sabine gab den Gedanken an weitere Kinder auf, um im Beruf bestehen zu können:

„Ich hätte übrigens gerne noch drei oder vier gehabt, aber da hatte ich dann echt den Eindruck, das geht mit dem Job gar nicht.“ (S. 6)

Als Journalistin mehrere Kinder zu bekommen, machte für Eva und Sabine einen strikten Zeitplan unabdingbar. So saß Sabine jeweils sechs Wochen nach der Geburt wieder am Schreibtisch. Eva sah ihre Kinder unter der Woche oft nur eine halbe Stunde täglich, um ihrem Moderations-Job gerecht zu werden. Zwar relativieren alle Journalistinnen die Wichtigkeit ihres Berufes, seit sie Kinder haben. Dennoch ist der Journalismus für die meisten mehr als nur ein Job. „Ich komme gleich in eine Identitätskrise, wenn mich dieser Job nicht erfüllt“ beschreibt Daniela (S. 8) ihre Beziehung zum Journalismus. Vera bezeichnet ihn als „wichtige[n] Teil in meinem Leben“ (S. 2), für Lara ist er „prägend [...] für mich als Persönlichkeit“ (S. 2).

Die Kompromisse, die Journalistinnen beim Teilaspekt ‚Work‘ in Kauf nehmen, erscheinen ihnen deshalb oft besonders schmerzlich. Diese betreffen nicht praktische Arrangements wie die Anpassung von Arbeitszeiten und Betreuungsmodellen (vgl. Kap. 4.2.2), sondern originär journalistische Aufgabenbereiche, auf die einige der Journalistinnen zugunsten von Vereinbarkeit verzichten. „Ich wäre eine grandiose Reporterin geworden“ (Sabine, S. 14) – so die Antwort der Freiberuflerin auf die Frage, wo sie heute ohne Kinder stünde. Teresa gab für ihr Kind das „news gathering“ (S. 4) auf. Dieser Job der um die Welt fliegenden TV-Journalistin, die Beiträge von den Brennpunkten der Welt liefert, entspricht dem Bild der ‚rasenden Reporterin‘, dem manche Journalistin trotz freier Tätigkeit nachtrauert:

„[...] das Schöne an dem Beruf, also das würde ich schon sagen, ist das Geschichten erzählen. Das ist leider in den Hintergrund getreten. Das total Kreative und auch auf eigene Faust losziehen, Themen ausgraben und dafür viel Zeit aufwenden [...] das mache ich eigentlich fast nicht mehr.“ (Karin, S. 4)

Trotz aller Abstriche, die die Journalistinnen im Bereich der Arbeit, der Familie und des persönlichen Lebens machen, sind sie mit ihrer ‚Work-Family-Life-Balance‘ weitestgehend oder sogar sehr zufrieden. Kinder sind dem Gleichgewicht der drei Komponenten insofern zuträglich, dass sie einen Ausgleich zum fordernden Berufsleben herstellen, persönliche Belastungsgrenzen bewusst machen und infolgedessen oft zu mehr Gelassenheit im Job führen. So haben nur wenige Journalistinnen den Bedarf, an ihrem derzeitigen Arbeitsmodell etwas zu ändern.

4.2 Reaktionen des Umfeldes

Alle befragten Journalistinnen schätzen ihren Beruf als wichtigen Lebensbereich, für den sie bereit sind, andere Lebenskomponenten zu vernachlässigen oder zumindest bedeutend einzuschränken. Wird ihnen für diesen Einsatz beruflich Respekt gezollt, oder legen Vorgesetzte, Kollegen oder Auftraggeber ihnen durch Unverständnis zusätzliche Steine in den Weg? Das Redaktions- und Arbeitsklima trägt maßgeblich zur Akzeptanz und Karriere einer Journalistin bei (vgl. Kap. 2.2). Die Einstellung ihres beruflichen Umfeldes zu ihrer Doppelrolle kann deshalb maßgeblich über den Erfolg der Vereinbarkeit entscheiden.

4.2.1 Interpersonaler Faktor: Berufliche Interaktionen

Ein Kind bedeutet für eine Journalistin das beruflich Aus – diese Einschätzung findet bereits unter Berufsanfänger(innen) breiten Zuspruch:

„[...] am Ende der DJS [...] haben viele so vermittelt: Wahnsinn, jetzt hast du so eine gute Ausbildung und stehst am Start und die Hospitanz ist ja oft der Einstieg in die Berufstätigkeit – und jetzt kriegst du ein Kind.“ (Vera, S. 6)

Vera wurde mit der Ansicht konfrontiert, nun wohl ihre Karriere beendet zu haben – bevor sie überhaupt in den Journalismus eingestiegen war. Die abneigende Haltung gegenüber der Gründung einer Familie trotz Journalistinnenberuf habe sie damals schon „albern“ (ebd.) gefunden – und bekam gleich ein zweites Kind. Im Rückblick deutet sie diese Entscheidung als Trotzreaktion:

„[...]vielleicht habe ich auch die Kinder gekriegt, damit ich nicht gleich Journalistin sein muss.“ (ebd.)

Heute profitiert die Redaktionsleiterin von ihrer frühen Familienplanung. Sie habe hierarchisch betrachtet im Sender einige kinderlose Kolleginnen „überholt“ (S. 16) und mit ihrer Biografie einen „Volltreffer“ (S. 17) gelandet. Um mit zwei Kindern beruflich voranzukommen, hält sie offene Kommunikation mit Vorgesetzten für unabdingbar. Einen Termin oder Auftrag mit einem ‚falschen Alibi‘ abzulehnen, obwohl eigentlich das Kind fiebert, hält sie für gesellschaftlich unvertretbar – schließlich könne sich die Akzeptanz für arbeitende Journalistinnen mit Kindern nur etablieren, wenn diese auch deutlich zeigten, was sie leisten und wo demzufolge ihre Grenzen sind:

„[...] ich habe auch oft gezeigt, dass ich flexibel bin, ich habe immer die größtmögliche Flexibilität gezeigt als Auftragnehmerin. Und dann haben alle gewusst, die macht wirklich alles was sie kann. Wenn sie wirklich mal nicht kann, dann meint sie es ernst.“ (Vera, S.13)

Nicht allen Journalistinnen ist diese offene Kommunikation möglich. So hat Larissa in ihrer Teamleitungsfunktion zwar die Fäden in der Hand, wenn es um zeitliche Planung und Aufgabenverteilung geht. Ihr – kinderloser – Chef zeigt jedoch nicht annähernd Verständnis für familiäre Aufgaben seiner Mitarbeiterinnen. Bereits Larissas Schwangerschaft führte zu „negative[n] Sprüche[n] im Vorfeld“ (Larissa, S. 9) – weshalb die TV-Journalistin ihre private Situation stets zurückhält und sich gegebenenfalls in Notlügen flüchtet:

„[...] wenn ich mal weg muss oder will oder nicht da bin dann sage ich wenn möglich nicht, es ist wegen meines Kindes, sondern, [...] dann sage ich meistens einen zweiten wichtigen Punkt. Mit anderen Worten, da er da eh kein Verständnis hat, versuche ich das auch nicht groß zu thematisieren.“ (ebd.)

Wenn auch der kleine Kreis ihres eigenen Teams positiv auf ihre Mutterschaft reagiert, kann ihr Kollegenkreis das nicht immer nachvollziehen. Dennoch entscheidet sie im Zweifel selbst, wann sie wegen ihres Kindes berufliche Anpassungen vornimmt:

„Kollegen sagten mir, du kannst doch jetzt nicht gehen, nur wegen deines Kindes und so, aber ich sage wieso denn nicht und habe dann gesagt: Man kann gehen.“ (Larissa, S. 10)

Unverständnis innerhalb der Redaktion kann aber auch „atmosphärische[n]“ (Sabine, S. 10) Ursprungs sein. So äußerte sich in Sabines beruflichem Umfeld zwar niemand direkt kinder- oder familienkritisch. Schon die „männerdominierte Redaktion“ (ebd.) der *[regionale Tageszeitung01]* veranlasste Sabine jedoch dazu, ihre Doppelrolle als Grund für berufliche Kompromisse weitestgehend zu verschweigen:

„[...] weil ich den Eindruck hatte, mir wird das als, ja, wie soll ich sagen, als Handicap ausgelegt. [...] Das war ein Gefühl einfach nur, das wäre so ein kleiner Punkt gewesen, wo die Kollegen eben reinstochern können.“ (Sabine, S. 10f)

Anstatt ihrem Arbeitgeber die Wahrheit zu sagen, wenn ein Kind erkrankte, nahm sie lieber Urlaub und tat so, „als wäre das alles kein Problem“ (S. 11). Wie Sabine verspüren einige der Journalistinnen Hemmungen, „vereinbarkeitsfreundliche“ Arrangements anzustoßen. So hatte Heike nicht den Mut, mit der Chefredaktion über ein von ihr gewünschtes berufliches Kürzertreten zu sprechen – ohne deren Reaktion antizipieren zu können. Erneut zeigt sich hier das große Pflichtbewusstsein der Journalistinnen gegenüber ihrem Beruf:

„[...] weil ich das Gefühl hatte, ich muss. Ich habe auch nie ein Gespräch geführt, ob das überhaupt möglich wäre, Teilzeit zu arbeiten. Vielleicht wäre es ja gegangen. Aber ich habe mir immer gedacht, ich muss funktionieren.“ (Heike, S. 7)

Die Journalistinnen eint der Anspruch an sich selbst, sich für die Berufstätigkeit nötigenfalls völlig aufzureiben, ohne diesen enormen Einsatz beim Arbeitgeber als außergewöhnlich darstellen zu wollen – sie tun nach außen hin nahezu so, als gelänge ihnen die Vereinbarkeit gänzlich mühelos. Dieses Verhalten reicht so weit, dass Heike ihren unbedingten Vereinbarkeitswillen trotz der empfundenen Belastung auch auf die Atmosphäre ihres beruflichen Umfeldes projiziert. Dort sei ihre Doppelrolle scheinbar irrelevant für die von ihr erwartete Arbeitsleistung. Mit ihrer Einschätzung widerspricht sie sich jedoch wenige Minuten nach dem oben genannten Zitat selbst:

„Ich hatte da *[am Arbeitsplatz]* auch nie das Gefühl, dass ich mich beweisen müsste oder besonders viel leisten müsste. Gar nicht.“ (Heike, S. 12)

Ihre Ansicht entspricht damit einer klassischen Ausweichstrategie, mit der sie über die womöglich eigene Ungleichbehandlung im Beruf hinwegsieht (vgl. Kap. 2.1.1). Ist der ‚Vereinbarkeitsstress‘ der Journalistinnen also auch selbstgemacht? Anna, die eine leitende Position im Print-Journalismus bekleidet, würde ihre Vollzeitstelle wenn möglich gegen eine vier-Tage-Woche tauschen, stellt sich dies aber finanziell schwierig vor und zweifelt an weiterem Verständnis der Vorgesetzten. Obwohl ihre alleinerziehende Chefredakteurin Annas pünktlichen Feierabend zugunsten ihrer Tochter unterstützt, sorgt dies nicht zwangsläufig auch für Zuspruch im Kreise der Kollegen. So habe sie – wie die meisten Journalistinnen – ein schlechtes Gewissen, wenn sie auf Pünktlichkeit „pochen“ (S. 9) müsse:

„[Man hat] das Gefühl [...], man würde sich drücken, obwohl man es ja eigentlich nicht tut“ (ebd.).

Sei es gegenüber den Kollegen, die länger bleiben oder gegenüber der journalistischen Sorgfaltspflicht: Das schlechte Gewissen plagt einige Journalistinnen, auch wenn sie sich über Gebühr engagieren. Ausnahmen bilden hier die freien Journalistinnen Eva und Karin, weil sie entweder bisher keinen Anlass dazu empfanden oder angeben, dass sie schließlich nicht bezahlt würden, fielen sie aufgrund der Kinder aus. Es scheint, als könne auch eine Führungsposition das Gefühl lindern, trotz hohem Einsatz beruflich etwas schuldig zu bleiben. Wie Vera beteuern auch Larissa, Teresa und Lara ihre Bereitschaft zu Extraschichten und –aufgaben, sodass sie, wenn überhaupt, ein schlechtes Gewissen ‚nur‘ sich selbst oder der Familie gegenüber hätten. Als eindeutigen Vorteil nennen sie, Aufgaben notfalls auch delegieren zu können.

Ein weiterer Vorteil von Führungspositionen ist die Vorbildfunktion, in die leitende Journalistinnen mit Kindern für ihr unmittelbares berufliches Umfeld rücken. Chefredakteurin Lara ist sich dieser Rolle bewusst. Für sie trägt der Austausch über Familie und Kinder am Arbeitsplatz außerdem zu einem positiven Arbeitsklima bei, das sowohl ihre Mitarbeitern als auch ihr eigenes Selbstverständnis als Vorgesetzte stärkt:

„Ich glaube, das macht mich dann auch anfassbarer für die Mitarbeiter, und umgekehrt eben auch. Wenn ich weiß, dass da jetzt gerade so ein kleiner sieben Monate alter Wurm, [...] zuhause [liegt], weil er gerade ein Zähnchen bekommt, und die Moderatorin sich dann eben überlegt, wie kriege ich das jetzt mit der Betreuung hin, dann kann ich ihr gut zureden und dann lächelt man sich an und das schafft auch wirklich Verbindungen. [...] Das hat was sehr Menschliches.“ (Lara, S. 10)

Von solcher Interaktion konnten Sabine, Heike oder Vera nur träumen. Sie hätten sich derartigen Austausch mit anderen Journalistinnen-Müttern dringend gewünscht. Alle bekamen ihre Kinder mit unter 30 Jahren vergleichsweise jung und verspürten innerhalb ihrer Arbeitsumfelder „Einsamkeit“ (Anna, S. 10) in ihrer Doppelrolle und -belastung. Eva äußert sich bewundernd über eine bekannte Journalistin mit drei Kindern, was nur mit viel Auslagerung der Betreuung und einem beruflich flexiblen Ehemann möglich sei. Andere Journalistinnen-Mütter fungieren nicht zwangsläufig als Vorbild, sicher aber als solidarische Gemeinschaft:

„[...] weil man natürlich sozusagen dann einen drauf trinkt, ja? [...] Es ist anstrengend, aber wenn man dann zusammen hockt, [...] dann klopfen wir uns gegenseitig auf die Schulter, dann geht es einem gleich schon wieder besser [...]“ (Eva, S. 20)

Sabine empfindet die fehlenden Rollenvorbilder für Journalistinnen (vgl. Kap. 2.2) auch deshalb als gravierend, weil kaum Mütter in journalistischen Führungspositionen weitere, vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen etablieren könnten:

„Es gibt wenig weibliche oder vielleicht noch nicht allzu viele weibliche Vorzeigemodelle, die tatsächlich Familie und Beruf vereinbaren und in Führungspositionen sitzen und damit auch eben entscheiden, wie soll das in meiner Redaktion laufen.“ (Sabine, S. 4)

Wie Heike fühlte sie sich mit ihrer Situation alleingelassen:

„[...]ich meine, man hat ja keine Vorstellungen, wie das ist mit Kindern und was da für Stress auf einen zukommt und was man für Nöte und für Sorgen und Ängste hat, mit wem hätte ich das denn teilen sollen?“ (Sabine, S. 12)

Für die jüngeren Journalistinnen scheint sich die Lage dahingehend bereits verbessert zu haben. So stellen Danielas Kolleginnen in Bezug auf ihr Vereinbarkeitsmodell wichtige Orientierungspunkte für die Print-Journalistin dar:

„[...] ich denke immer, ich kann vielleicht aus dem, wie es die anderen machen, für mich was rausziehen, was ich für mich übernehmen kann. [...] Also bei [Zeitschrift01] ist die Chefredakteurin halt auch Mutter. Und die stellvertretende Chefredakteurin auch, die arbeiten beide 35 Stunden, aber die haben auch Männer, wo es besser... also, wo die Männer halt auch mal früher aufhören können.“ (Daniela, S. 15)

Die genannten Vorbilder hätten ihr aufgezeigt, dass sie sich nicht alleine zuständig für Beruf und Familie fühlen müsse. Auch Karin hält die weiblichen Vorbilder in ihrer ‚Stammredaktion‘ als Freiberufliche für einen wesentlichen Grund für ihr funktionierendes Vereinbarkeitsmodell:

„Da waren Frauen, die waren so fünf Jahre älter als ich, die haben das alles schon durchexerziert. Die haben mal 100 Prozent gearbeitet und haben ein Kind gekriegt und sind wiedergekommen und haben dann erstmal nur 50 Prozent gearbeitet. Die haben dann allmählich sogar aufgestockt, so wie ich [...] nach der Babypause. Das waren wichtige Vorbilder. Deswegen konnte ich mir das tatsächlich, als ich dann die Idee hatte, Kinder haben zu wollen, eigentlich ganz gut vorstellen.“ (Karin, S. 9)

Ältere, kinderlose Kolleginnen hätten ihr gegenüber angegeben, Kinder seien aufgrund fehlender Teilzeitarbeit für sie

„nicht in Frage [gekommen]. Es stand für sie immer im Vordergrund, diesen Job zu machen, da zu funktionieren, voll einsatzfähig zu sein, fünf Tage die Woche das zu machen.“ (Karin, S. 8)

Teresa ist als teamleitende TV-Journalistin zwar ebenfalls fünf volle Wochentage berufstätig. Wenn sie dennoch unerwartet berufliche Anpassungen an ihr Kind vornehmen müsse, arbeite sie dies am Abend oder tagsüber mit dem Smartphone auf dem Spielplatz ab. Wichtig sei die eigene Einstellung der Journalistin, für ihren Beruf auch Kompromisse einzugehen und dies dem Arbeitgeber zu kommunizieren. Das Verständnis, das ihr als Mutter in leitender Funktion entgegengebracht werde, kann sie jedoch nicht generalisieren. So habe insbesondere ein männlicher Kollege „Scheuklappen“ (Teresa, S. 9) gegenüber karriereorientierten Müttern in Teilzeit, auch wenn diese explizit zu erkennen gäben, dass sie beispielsweise zu beruflichen Reisen bereit sind:

„[...] der damals gesagt hat: ja, die arbeitet part-time, da denke ich jetzt gar nicht daran, dass sie eventuell mal einen dieser Jobs machen würde. Obwohl sie das auch mehrfach gesagt hat. Das gibt es schon auch häufig. Aber es ist natürlich auch so ein bisschen... es ist keine Einbahnstraße, es geht natürlich auch darum, welche Signale du aussendest und was du auch bereit bist selber zu tun.“ (Teresa, S. 9)

In solch einer Lage befindet sich auch Karin. Als freie Mitarbeiterin mit Kindern müsse sie um Sonderprojekte „kämpfen“ (Karin, S. 5), obwohl sie deutliches Interesse bekunde. Einige der Journalistinnen erfahren jedoch auch ganz direkte Diskriminierung innerhalb ihres beruflichen Umfeldes. Dies kann sich beispielsweise äußern, indem Vorgesetzte das Arbeitspensum einer berufstätigen Mutter nicht ernst nehmen und ihr unterstellen, sie fühle sich bei jeder Kleinigkeit „überfordert“ (Daniela, S. 20). In Danielas Fall führte beispielsweise der Wunsch, gelegentlich von zuhause aus zu arbeiten, zu einem Eklat mit der Chefredaktion, der Danielas berufliches Selbstbewusstsein nachhaltig erschütterte:

„[...] dass ich wirklich so ein paar Monate wie ein Mäuschen am Computer saß und gedacht habe, gleich kommt er wieder rein und macht mich zur Sau.“
(Daniela, S. 4)

Wie Danielas Vorgesetzte seit ihrer ersten Elternzeit mit ihr umgehen, lässt sich als Prinzip von ‚Zuckerbrot und Peitsche‘ beschreiben. Eine Kollegin sagte die Zusammenarbeit mit Daniela nach deren Rückkehr in den Verlag unerwartet ab – und wurde nicht ersetzt. Gleichzeitig wurde der Umfang der von Daniela betreuten Seiten der *[Zeitschrift08]* erhöht. Sie sollte also in 25 Wochenstunden doppelt so viel Arbeit übernehmen wie zuvor auf einer Vollzeit-Stelle. Da es sich ‚nur‘ um das Ressort Kosmetik handelte, sahen ihre Chefs keine Notwendigkeit, sie zu unterstützen. Bei Kind-bedingten Ausfällen reagierten sie „genervt“ (S. 14), konnten jedoch auch „Honig um den Mund schmieren“ (S. 16), wenn sie von Danielas zusätzlichen Arbeit für andere Ressorts oder ihrem Arbeitseinsatz von zuhause trotz kranker Kinder profitierten. Daniela habe hingegen den Eindruck gehabt, die zusätzliche Arbeit leisten zu müssen, um im ‚weichen‘ Ressort Kosmetik ernstgenommen zu werden. In der Kommunikation mit ihren Chefs behalf sie sich zuletzt eines kleinen ‚Netzwerkes‘ innerhalb des Verlages: Die Sekretärin bot ihr an, Kind-bedingte Ausfälle Danielas an die Chefs weiterzuleiten, damit sie nicht direkt mit ihnen kommunizieren müsse. Daniela ist derzeit in zweiter Elternzeit und denkt über den Übergang zur Freiberuflichkeit nach. Sie möchte nicht mehr von der Einstellung ihrer Vorgesetzten abhängig sein:

„[...] die Chefs mussten sich glaube ich schon immer wieder daran erinnern, dass es auch politisch korrekt ist, da *[für die Vereinbarkeit mit der Familie]* Verständnis zu haben.“ (S. 16)

Auch männliche Kollegen könnten kaum nachvollziehen, dass Daniela ihre Teilzeitbeschäftigung nicht ausführt, um mehr Freizeit zu haben, sondern sich durch diese zusätzlich belastet:

„Ich hatte das Gefühl, wenn ich aus dem Verlag raus bin, jetzt hetze ich zu meinem zweiten Job. [...] Aber wenn deine Kollegen sagen, Mensch, und super, jetzt gehst du auf den Spielplatz und die Sonne scheint, habe ich mir gedacht, ich würde eigentlich hier noch gerne so ein bisschen sitzen und wie du *Spiegel Online* lesen.“ (Daniela, S. 9)

Auch Heike wollte in einer bestimmten Familienphase nicht weniger, sondern mehr arbeiten. Die Ressortleitung traute ihr die zusätzliche Belastung nicht zu:

„[...] da hätte ich eine Schwangerschaftsvertretung bei der *[regionale Tageszeitung02]* machen können, aber da waren einfach auch die Bedenken,

[...] von Redaktionsseite und sicherlich auch zu Recht da, wie ich das hinkriegen soll mit einem kleinen Kind.

Also die Redaktion hatte Bedenken, wie Sie das schaffen sollen?

Ja.

[...]

Nur weil sie wussten, dass Sie ein kleines Kind zuhause haben?

Genau. Also ich war am Anfang empört, aber letztendlich war das gut so, dass ich nur tageweise dort weitergearbeitet habe, weil ich glaube, ich hätte mich dann auch sehr aufgearbeitet.

[...]

Und wie wurde das kommuniziert, dass sie das nicht für möglich halten, dass Sie diesen Job machen?

Durch die Blume.

[...]

Aber es war schon klar, dass das wegen Ihrer Situation mit Kind war, dass...

Unter anderem auch, ja, ein schlagendes Argument.“ (Heike, S. 8f)

Dennoch empfindet Heike ihre Redaktion im Rückblick als sehr verständnisvoll. Die Akzeptanz der Doppelrolle von Journalistinnen hängt jedoch auch maßgeblich davon ab, ob in der Redaktion viele Journalisten und Journalistinnen mit Kindern arbeiten. Dies trägt zur Bildung einer ‚Solidargemeinschaft‘ bei, wie auch Eva sie mit anderen Journalistinnen empfindet (vgl. S. 41). Von einem kinderlosen Kollegen hingegen würde sie sich mehr Hilfsbereitschaft wünschen. Ihre Moderation sei von kaum jemandem im Team ersetzbar, wohl aber einige organisatorische Aufgaben um diese herum. Diese wolle der Kollege aber nicht übernehmen – im Wissen, dass sein Dienst für Evas Familienkoordination sehr entlastend wäre. Über ihre Vorgesetzten hingegen äußert sie sich positiv. Wie auch Sabine und Lara erfuhr sie von Chefs nach der Kinderpause spezielle Förderung. So hatte sie sich bei der Geburt ihrer Zwillinge bereits auf einen beruflichen Rückschritt und den Verlust der Moderationsdienste eingestellt. Ihre – kinderlose – Chefin hielt ihr jedoch den Rücken frei:

„[...] dass sie mir sogar gesagt hat: Eva, krieg deine Kinder, ich halte dir deinen Job frei als Moderatorin. Das erkenne ich heute noch hoch an. Das hätte sie ja nicht machen müssen. Sie hätte zu mir sagen können: [...] tut mir leid: den Job – ich meine das ist ein begehrter Job – den kann ich dir nicht freihalten, das musst du verstehen. Ich hätte schlucken müssen, ich hätte dagegen ja nichts sagen können. Aber [...] sie hat jemanden gesucht und gefunden und hat dieser Kollegin extra gesagt: nein, es tut mir leid, in einem Jahr bist du wieder weg vom Fenster, [...] ich sage dir von vornherein: es ist nur für ein Jahr. Und so war es auch.“ (Eva, S. 10)

4.2.2 Interpersonaler Faktor: Praktische Arrangements

Innerhalb der Gruppe der befragten Journalistinnen spiegelt sich die allgemeine Situation von Paaren in Haushalten mit Kindern unter fünf Jahren wieder (vgl. Kap. 2.1.1): Nur eine Journalistin ist in dieser Lebensphase die Hauptverdienerin. Alle anderen waren mit kleinen Kindern anstelle ihres Partners beruflich kürzer getreten. Heike vereinbarte als einzige Alleinerziehende ihr Kind mit dem Beruf, bezeichnet sich aber nicht als „klassisch alleinerziehend“ (Heike, S. 2), da das Kind drei Tage pro Woche bei seinem Vater wohnte. Wie sie stiegen auch Vera, Larissa und Sabine nach der Geburt schnell (wieder) in den Beruf ein – zumeist als Freiberufliche. Larissa, zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes schon in einer Führungsposition, nahm sich nur sieben Monate „Auszeit“:

„Mir ging es meistens erstmal eher um die Pause, wie lange ich weg sein darf, damit ich hier überhaupt noch eine Rolle spiele. Das waren so die Bedenken und es ist wahrscheinlich auch kein Zufall, dass ich so schnell zurückgekehrt bin.“ (Larissa, S. 5)

Ein weiteres Modell der Berufstätigkeit wurde ebenfalls nur von einer Journalistin genutzt: Heike teilte sich bis zu ihrer Festanstellung eine Stelle mit zwei anderen Redakteuren. Durch die Drittelstelle konnte sie ihren Beruf gut mit einem Kleinkind vereinbaren. Das Prinzip des Jobsharing erscheint auch anderen Journalistinnen als Chance, besonders Führungspositionen mit Müttern zu besetzen.

Eine klassische Vollzeit-Anstellung und meist Führungsposition hatten zum Zeitpunkt der ersten Mutterschaft nur Larissa, Teresa und Anna und behielten diese auch nach unterschiedlichen Pausenregelungen bei. Eine klassische Teilzeitregelung ging nur Daniela ein, die zuvor in ihrer Festanstellung in Vollzeit gearbeitet hatte. Alle anderen arbeiteten in der Lebensphase mit kleinen Kindern frei oder in einem an die Kinderbetreuungszeiten angepassten Schichtdienst. Mit Blick auf die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten zeigt sich, dass auch die Mütter mit Kindern im Säuglingsalter mindestens so viel arbeiten wie Journalistinnen mit Kindern unter drei Jahren im Durchschnitt (vgl. Kap. 2.2.2). Ausnahme ist Daniela, die noch in Elternzeit ist. Lara gibt an, während des Kleinkindalters ihrer heute fast erwachsenen Kinder noch mehr gearbeitet zu haben als heute. Keine der Journalistinnen blieb jedoch nach dem (Wieder-)Einstieg in den Beruf dauerhaft bei einer niedrigen Arbeitsstundenzahl. Dies kann als weiterer Effekt der hohen Berufsbindung und eines ausgeprägten Vereinbarkeitsbestrebens der Journalistinnen gewertet werden. Wohl aus diesem Grund ziehen alle Journalistinnen spätestens ab einem Kindesalter von anderthalb

Jahren Dritte zur Betreuung heran – mit Ausnahme von Larissa, deren Mann die Elternzeit ein ganzes Jahr in Anspruch nimmt.

Die häufigsten Betreuungsmodelle der Journalistinnen sind Tagesmütter, Kinderkrippen und Kinderfrauen, die flexible Betreuungszeiten übernehmen können. Häufig ist diese Betreuung sehr kostspielig, was die Journalistinnen aber zugunsten der weiteren Berufsausübung in Kauf nahmen:

„[...] dass ich mir gedacht habe, bin ich eigentlich beknackt, ich arbeite die ganze Zeit, und umgekehrt zwei Drittel meines Geldes geht in Kinderbetreuung auf, wenn man das so hochrechnet. Wir haben uns das natürlich geteilt. Dann habe ich mir aber gedacht, das ist auch eine Investition in die Zukunft, was du hier machst. In meine berufliche Zukunft. Und der Tag wird kommen, da wirst du gottfroh sein, dass du das irgendwie durchgezogen hast.“ (Sabine, S. 8)

Nur Karin und Vera geben an, ihre Partner seien in der Lebensphase mit kleinen Kindern kaum in die Kinderbetreuung involviert gewesen. Den Haushalt ließen Vera und Lara immer vollständig von einer Hilfskraft bestellen. Die Journalistinnen wurden nicht dazu befragt, wie und ob die Haushaltsführung innerhalb der Partnerschaft explizit aufgeteilt wird. Tendenziell zeichnet sich ein etwas ausgewogeneres Bild in Bezug auf Haushalts- und Betreuungsteilung oder zumindest -bereitschaft zwischen den Partnern ab als in Partnerschaften mit Kindern im Allgemeinen (vgl. Kap. 2.1). Dennoch sind es eher die Journalistinnen als ihre Partner, die diverse Kompromisse zugunsten der Vereinbarkeit eingehen (vgl. Kap. 4.1.2). Durch Schicht- und Teilzeitarbeit sowie Freiberuflichkeit verbringen nach wie vor die Journalistinnen mehr Zeit zuhause als ihre Partner.

4.3 Arbeits- und Karrierewahrnehmung

Bei aller ‚Berufsliebe‘ hat die journalistische Tätigkeit für alle Journalistinnen an Wichtigkeit verloren, seit sie Mütter sind (vgl. Kap. 4.1.1). Sie gehen ihre Arbeit mit genauso viel Verve an wie zuvor, haben jedoch ein neues Wertegefüge angenommen, dass sie im Job meist gezielter und konzentrierter zur Tat schreiten lässt. In manchen Fällen macht sich das Engagement für Job und Vereinbarkeit bezahlt, in anderen bleiben die Journalistinnen trotz ihres Einsatzes karrieretechnisch auf der Strecke. Verändert hat die Mutterschaft ihre Perspektiven von Arbeit und Karriere allemal.

4.3.1 Intrapersonaler Faktor: Arbeitsverständnis

„[...] ich habe das Gefühl, mein Arbeiten ist wesentlich bestimmter geworden, konzentrierter und effektiver. [...] In Konferenzen habe ich das Gefühl, ich muss jetzt nicht nochmal drüber reden, weil ich weiß, wo es langgeht und ich entscheide das jetzt. [...] es ist auch eine Form von Selbstbewusstsein, wo ich irgendwie merke, also ich habe unglaublich viel kreatives Potenzial, was ich auch stärker nach vorne bringen kann.“ (Larissa, S. 2)

Die Arbeit fällt Larissa plötzlich leichter – trotz Führungsposition und zusätzlicher Personalverantwortung nach der Babypause. Als Gründe dafür vermutet sie eine Art „Anker“ (ebd.), den sie seit der Mutterschaft im privaten Bereich spüre. Außerdem habe sich ihre Identität, die sie als eng mit ihrem Beruf verbunden sieht, gefestigt und könne durch Herausforderungen im Job nicht mehr so stark „in Frage [gestellt]“ (ebd.) werden.

Ihre Einstellung zu Arbeitsleistung und -zeit habe sich außerdem durch die Mutterschaft flexibilisiert. So profitierten auch ihre Kollegen und Mitarbeiter in Bezug auf die eigenen Vereinbarkeitsmodelle:

„[...] es gibt da auch Eltern, die sich freuen, dass ich auch so früh komme und so früh gehe, das passt bei einigen ganz gut ins Konzept, und die anderen machen auch ihre Arbeit und wissen auch, ich kann später kommen, und bleiben halt länger, und ich sage da auch nichts. Ich habe die Devise, die schaffen ihre Arbeit und es ist mir egal, wann sie das genau machen.“ (Larissa, S. 5)

Auch Vera gibt an, zwar viel von ihren Mitarbeitern zu erwarten, aber durch ihre Mutterschaft ein größeres Verständnis für deren Privatangelegenheiten entwickelt zu haben. Falle jemand familienbedingt aus, läge die Verantwortung bei ihr, den Engpass auszugleichen, so die leitende Hörfunk-Journalistin. Das nötige journalistische Selbstbewusstsein, solche Entscheidungen zu treffen, habe sie durch ihre Doppelrolle gewonnen:

„[...] was den Journalismus angeht, war ich jetzt nicht super selbstbewusst. Und das [*die Mutterschaft*] hat mich in meiner Persönlichkeit gestärkt und dadurch in der Folge auch als Journalistin.“ (Vera, S. 8)

Alle Journalistinnen nennen über eine größere Effektivität hinaus weitere hinzugewonnene beziehungsweise durch die Mutterschaft verstärkte Eigenschaften, die sich auf ihre Arbeitseinstellung auswirken: So habe Larissa mehr Mut, Entscheidungen zu treffen. Teresa beschreibt sich aufgrund zeitlicher Begrenztheit als „disziplinierter“ (S. 13), Daniela hält sich „an der Kandare“ (S. 18), um alles abzuarbeiten, was an einem Tag fertig werden muss.

Mehr Fokus und Effizienz sind die Eigenschaften, mit denen die Journalistinnen ihre Doppelrolle in beruflicher Hinsicht ‚kompensieren‘, um genauso viel oder mehr zu leisten. Denn die Journalistinnen sind teilweise genauestens darauf bedacht, trotz oder gerade wegen ihrer Mutterschaft als mindestens so einsatzfähig zu erscheinen wie kinderlose Kolleginnen:

„[...] weil ich auf keinen Fall wollte, dass irgendjemand denkt, ich hätte jetzt irgendwie die Nachrichtenlage nicht mehr voll im Blick, weil ich mich jetzt immer um Windeln und Sonstiges kümmern muss. Also da habe ich großen Wert drauf gelegt, immer sehr kompetent rüberzukommen.“ (Karin, S. 15f)

Auch Eva meint, ihr berufliches Engagement am Rande der Belastungsgrenze würde nicht in der Art von ihr verlangt. Jedoch wolle sie ihre berufliche Reputation nicht riskieren und arbeite deshalb auch als Mutter sehr präzise:

„Ich setze mich da schon auch unter Druck. Das ist auch eine persönliche Einstellungsfrage. Es mag Leute geben, die wenn sie Kinder haben, machen nur noch 80 Prozent. [...] da ist es auch recht und billig zu sagen: ich schalte hier mal einen Gang runter und keiner merkt es. Aber das bin nicht ich. Es wäre vielleicht gesünder, wenn ich so wäre, aber so bin ich nicht.“ (Eva, S.22)

Daniela spricht in Bezug auf ihre Doppelrolle von einem beruflichen „Rechtfertigungsdrang“ (S. 15). Als einzige der Journalistinnen fasst sie dieses Verhalten bewusst als weibliches Karrierehindernis auf und trainierte deshalb in einem Coaching, selbstbewusster für ihre beruflichen Ziele einzustehen. Ihr Fazit:

„Man muss da wirklich ein bisschen cooler sein. Man muss einfach machen. Man muss es machen, wie die Männer.“ (Daniela, S. 6)

Sie sah deshalb davon ab, über ihre 25-Stunden-Woche hinaus als Festangestellte Überstunden zu machen; wenn doch, glich sie die aufgewendete Zeit durch freie Tage wieder aus. Sie gesteht:

„Ich habe es aber manchmal auch so gemacht, [...] dass ich Kind-krank gemacht habe, obwohl das Kind nicht krank war.“ (Daniela, S. 3)

Im Gegenzug arbeitete sie auch mal zusätzlich von zuhause, obwohl ihre Kinder – tatsächlich – krank waren. In dieser Bereitschaft zur Arbeit über bezahlte Stunden hinaus zeigt sich ein möglicher Unterschied zu den freiberuflichen Journalistinnen: Für Eva ist es beispielsweise normal, ihre Arbeit auch überall außerhalb von Arbeitsorten und -zeiten vor- und nachzubereiten. So lese sie „jeden Tag mindestens die SZ von vorne bis hinten durch und zwar alles“ (Eva, S. 21) – zur Not an der Supermarktkasse oder während sie ihren

Kindern von der Tribüne aus beim Hockey zusehe. Als Moderatorin kann Eva es sich nicht leisten, schlecht vorbereitet zu sein. Sie versucht, kleinere familienorganisatorische Aufgaben in ihrer Arbeitszeit zu erledigen, macht dafür aber keine Abstriche bei ihren Ergebnissen:

„ich würde mal behaupten, dass das Ergebnis meiner Arbeit in keinem meiner beiden Jobs darunter leidet, wenn ich auf Arbeit abzwacke für Kinder-Organisation. Weil ich nämlich dann genau danach super konzentriert, vielleicht sogar noch konzentrierter als vorher oder als sonst, wieder drauf stürze, weil ich weiß, dass das von mir erwartet wird, dass ich da eine hundertprozentige Arbeit abliefere und ich will diesem Anspruch auch gerecht werden.“ (Eva, S. 22)

Auch Heike, die von der Freiberuflichkeit in eine Festanstellung übergang, sieht die Arbeit als ständigen Begleiter. Sie unterscheidet hierbei jedoch nach Mediensparten:

„Als ich bei der Tageszeitung war, da bin ich um halb sechs nach Hause und der Tag war abgeschlossen. Beim Fernsehen arbeitet man eigentlich immer, weil immer die Themen in einem arbeiten.“ (Heike, S. 5)

Zwar arbeite sie aufgrund ihrer Mutterschaft „organisierter“ (Heike, S. 12). Ob sich dies auch in den Arbeitsergebnissen niederschlägt, kann Heike nur schwer beurteilen, da es sich um kreative Arbeit handle. Dennoch verwende sie beispielsweise nicht weniger Zeit für die Recherche:

„[...] ich habe mich nie mit dem Erstbesten zufrieden gegeben, nur weil ich weiß, ich habe jetzt nicht so viel Zeit.“ (S. 12)

Die Auswirkungen der Mutterschaft auf die Arbeitsergebnisse sind wahrscheinlich auch von individuellen Tätigkeitsprofil der Journalistin abhängig: So geben die leitenden Journalistinnen Larissa und Teresa an, eher zu delegieren, anstatt etwas zu vernachlässigen. Chefredakteurin Lara konzentriert sich auf diejenigen Inhalte, die wirklich wichtig sind:

„[...] man lernt halt irgendwann mal, dass man sehr häufig, wenn 80 Prozent der Aufgaben erledigt sind, und das Ergebnis gut ist, und man schon 100 Prozent reingesteckt hat, und man hat so das Gefühl, es fehlen noch 20 Prozent an Ergebnissen, dass man dann eben noch mehr reinsteckt, [...] und irgendwann begreift man mal, dass es sich für diese letzten 20 Prozent an Ergebnis gar nicht lohnt. Weil es viel wichtiger ist, diese 80 Prozent richtig gut hinzukriegen.“ (Lara, S. 9)

Nur Daniela gesteht ein, dass sie schon mit „heiße[r] Luft“ (S. 17) in ihren Artikeln gearbeitet habe – jedoch sei das auch schon vor den Kindern vorgekommen. In ihrem ‚weichen‘ Aufgabengebiet Kosmetik könne sie sich solche Fehler zwar eher erlauben. Dennoch habe sie dafür gebüßt und sei zu Recht kritisiert worden.

4.3.2 Intrapersonaler Faktor: Karrierewahrnehmung

In Anbetracht von Danielas Erfahrungen lässt sich außerdem in Frage stellen, ob die klassische Teilzeitbeschäftigung innerhalb von Redaktionen eine sinnvolle Alternative für Journalistinnen-Mütter darstellt. So könne die Teilzeit, wenn sie denn vom Arbeitgeber ermöglicht werde, innerhalb des redaktionsinternen Alltags kaum effektiv genutzt werden:

„[...]für mich der Hauptknackpunkt, dass ich um halb drei, spätestens um drei gehen musste und da mittendrin war und mir der komplette Nachmittag gefehlt hat, wo man mal in Ruhe recherchieren kann, in Ruhe schreibt, in Ruhe telefoniert. Weil der Vormittag in so einer Redaktion... da kommt man ja zu nichts. Da kommt ständig einer rein, schaut du mal hier drauf, kommst du mal mit in die Grafik, wir haben jetzt Bildauswahl, da ist jetzt eine Konferenz.“ (Daniela, S. 2)

Anstelle von Teilzeit hält sie es – wie die meisten der befragten Journalistinnen – eher für sinnvoll, die Möglichkeiten für ‚Home Office‘ auszubauen und so mehr Vertrauen in diese Art der Arbeit zu schaffen. Karin kann das als mit Blick auf die ihr bekannten Redaktionsabläufe nur bestätigen: Die erste Konferenz um zehn Uhr vormittags, dafür ein endloses Hinauszögern des Arbeitsendes machen den journalistischen Alltag „total schlecht vereinbar mit Familie, und auch mit den Kollegen“ (Karin, S. 7). Um diese bei einem Kindbedingten Ausfall einer Journalistin nicht zusätzlich zu belasten, müssten vor allem „Backup-Dienste“ (Vera, S. 18) etabliert werden. Wie Daniela angibt, sei dies in ihrer Redaktion nicht gewollt, weil Kompetenzen nicht auf mehrere Personen übertragen werden sollen. Was daraus folgt, wenn Journalistinnen als Mütter dennoch Ansprüche auf eine Teilzeitbeschäftigung stellen, hat Sabine beobachtet:

„Ich kenne genug Redaktionen, die zum Beispiel von Männern geleitet werden, die große Not haben, wenn Journalistinnen zurückkehren, die Kinder haben, die in Teilzeit einzustellen, weil da großes Misstrauen herrscht.“ (Sabine, S. 5)

Das Potenzial der beruflich überaus engagierten Journalistinnen liegt damit brach, was sich auch in ihren Aufstiegschancen niederschlägt. Karin bezeichnet ihre Teilzeitarbeit als „Riesenfalle, was die Karriere angeht“ (S. 5). Durch ihre Anwesenheit im begrenzten Zeitrahmen festgelegter Schichten komme sie für Vertretungen, Sonderprojekte und -moderationen nicht in Frage. Sie bedauert die geringe „Veränderungsperspektive“ (S. 10) im Schichtdienst. Um mehr Zufriedenheit aus dem Beruf zu ziehen, stehe ihr nur die Möglichkeit frei, wieder flexibel Radio-Beiträge zu machen und somit zumindest ihrem Wunschbild der Reporterin vor Ort nachzukommen (vgl. Kap. 4.1.2). Der Weg nach oben bliebe jedoch verwehrt. So stieß auch Danielas Bewerbung als stellvertretende Online-

Chefredakteurin auf taube Ohren, obwohl sie sich innerhalb des Verlages als Journalistin geschätzt fühlte. Weil sie kurz vorher über Home Office diskutiert hatte und zum zweiten Mal Mutter geworden war, gab sich der Herausgeber überrascht – die Stelle bekam sie nicht:

„[...] ich habe das auch nochmal so richtig aufgezeigt gekriegt: Am besten geht man erst auf den Chefredakteurinnen-Posten und kriegt dann seine Kinder.“ (Daniela, S. 5).

Möglicherweise bewahrheitet sich diese Vermutung über die ideale Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Journalistinnen. Larissa und Teresa erhielten nach der Rückkehr aus der Elternzeit umgehend eine Beförderung. Beide arbeiteten bereits vor ihrer familiär bedingten Pause in einer leitenden oder hohen Position. Für Larissa, die dem Verein *Pro Quote* für eine Frauenquote in den Medien beigetreten ist, keine Selbstverständlichkeit:

„Es gibt aber in der Tat nach oben nochmal Grenzen, und da geht es gar nicht um das Engagement der Frauen und am Ende auch nicht um das Organisatorische, sondern es geht um die Frage, inwieweit wird das akzeptiert, dass Frauen so weit nach oben kommen.“ (Larissa, S. 11)

Die meisten der befragten Journalistinnen sehen sich in beruflicher Hinsicht trotzdem als gleichwertig betrachtet wie Journalistinnen ohne Kinder. Lara gibt an, aufgrund ihrer Doppelrolle besonders geschätzt und geachtet zu werden. So wurde ihr Aufstieg in eine leitende Position von Vorgesetzten stets mit immer neuen Aufgaben vorangetrieben. Heike erfuhr im Kreise der Kolleginnen besondere Achtung, weil sie ihr Kind trotz Vollzeitstelle weitestgehend allein erzog. Auf ihre berufliche Perspektive hatte dies zwar keine Auswirkung, wohl aber auf das von ihr als positiv wahrgenommene Redaktionsklima gegenüber arbeitenden Müttern. Für Eva ist vor allem ihr anspruchsvoller Beruf als Moderatorin ein Zeichen dafür, dass ihr beruflich genauso viel zugetraut werde wie Kolleginnen, die keine Kinder haben. Allerdings betont sie, ihre Fähigkeiten bereits vor der Mutterschaft unter Beweis gestellt zu haben – ob sie ansonsten ihren heutigen Job bekommen hätte, bezweifelt sie. Wichtig für die gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Journalistinnen seien vertrauensvolle Ansprechpartner, mit denen qualifizierte Journalistinnen ihre beruflichen Ziele diskutieren können:

„Elternzeit, Elterngeld, was weiß ich nicht alles. Aber wenn mir damals, vor zwei, drei, vier Jahren jemand gesagt hätte... aber ich konnte mich mit der Fragestellung auch niemandem wirklich anvertrauen... wenn mir damals aber jemand gesagt hätte: egal was passiert, wenn du noch ein drittes Kind haben möchtest, mach es, und du kriegst deinen alten Job wieder, hätte ich es wahrscheinlich gemacht.“ (Eva, S. 23)

Für ihre heutige Doppelrolle mit zwei Kindern sieht Eva im beruflichen Umfeld zwar kein Akzeptanzproblem. Dennoch seien die Aufstiegsmöglichkeiten durch ihren Status als ‚feste Freiberufliche‘ begrenzt. Als Moderatorin sei sie im Vergleich zu gleichwertig qualifizierten Journalistinnen auf der Karriereleiter stehengeblieben:

„[...] ich sehe ja die Frauen, die keine Kinder haben. Ich bin mir schon sicher, dass ich auch Angebote bekommen hätte. Mich hat es erst einmal raus katapultiert, und zwar ganz, für ein Jahr und ich bin dann zwar bei der [TV-Sender01] wieder aufgetaucht, aber als Moderatorin irgendwo im Studio, da kommen Sie nicht raus, da nimmt man Sie nicht wahr.“ (Eva, S. 5)

Vera hingegen, die ihre Kinder zeitgleich mit dem Berufseinstieg bekam, ist heute mit Blick auf ihre Karriere zufrieden:

„[...] jetzt bin ich Redakteurin und Teamleiterin Schrägstrich Redaktionsleiterin und das ist ein total solider, guter Job und ich hab ehrlich gestanden ab 35 sagen können, ich bin... in bin keinen Millimeter hinter gleich gestellten Kollegen, die keine Kinder haben.“ (Vera, S. 16)

Sie selbst betrachtet sich als weibliche Führungskraft mit Kindern im Journalismus als Ausnahme. Als Grund für die schwierige Vereinbarkeit sieht sie ein „Imageproblem“ (S. 21) unter Journalisten, das sich auch in den Antworten weiterer befragter Journalistinnen widerspiegelt. Vier der zehn Journalistinnen beobachten im Journalismus eine Tendenz zu unnötig häufigen und ausgedehnten Konferenzen, die es Müttern erschweren, ihrer Doppelrolle gerecht zu werden. Alle vier wünschen sich, Besprechungen knapper zu halten, um ihre Arbeitszeit effektiver auszunutzen. Es herrsche der Anspruch an Journalisten, stets Überstunden machen zu müssen, um ein guter Journalist zu sein, so Vera. Diese Überstunden ergeben sich aber ihrer Meinung nach auch durch viel „Wichtigzeug“ (Vera, S. 19), das sich aus einem übermäßigen Drang zur Demonstration und Eitelkeit nähre. Diese Idealvorstellung des sich völlig aufreibenden Journalisten manifestiere sich im Arbeitsalltag in zeitraubenden Ritualen:

„Manchmal wird noch irgendwo ein Wirbelwind angefacht, wo keiner sein müsste. Wo noch eine „Wichtig-wichtig-18-Uhr-Sitzung“ gehalten wird, wo man sagt, das kann man genauso gut am nächsten Tag um 10 machen.“ (Vera, S. 10)

Dieses Verhalten ziehe seit der Journalistenschule durch ihre journalistische Praxiserfahrung. Ein so stilisiertes Berufsbild mit einem Kind ‚einzuschränken‘, sei für die meisten jungen Journalistinnen undenkbar und daher ein wesentlicher Grund dafür, dass sich Journalistinnen im Zweifel für Beruf und Karriere, aber gegen die Familie entschieden.

5 Forschungsfazit und Ausblick

Auf Löthers (2009) Anstoß hin, zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Journalismus „quantitative Daten noch mehr als schon geschehen durch Interviews und Meinungen zu ergänzen“ (S. 102), leistet dies die vorliegende Studie mit Fokus auf Journalistinnen-Mütter. Dennoch beziehen sich die ermittelten Ergebnisse nur auf eine kleine Gruppe ehemaliger Journalistenschülerinnen. Sie liefern somit keine generalisierbaren Aussagen, zeigen aber Tendenzen in Bezug auf die intra- und interpersonalen Eigenheiten berufstätiger Journalistinnen mit Kindern auf. Die Vorstellung des ‚herumfläzenden‘ Redakteurs, wie ihn TV-Journalistin Eva beschreibt (vgl. Kap. 4.1.1), widerlegen die Journalistinnen mit ihrem beruflichen Engagement eindeutig.

Im Gegenteil weisen die befragten Journalistinnen-Mütter in vielerlei Hinsicht Merkmale „Pragmatischer Macherinnen“ (vgl. Kap. 2.1.2) auf. Den ‚Mythos‘ der guten Vereinbarkeit im Journalismus bestätigt zwar nur eine der Journalistinnen. Alle anderen entwickeln jedoch trotz der eher pessimistischen Aussichten, im Journalismus Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, geeignete Strategien. Dabei teilen sie ein intrapersonales Merkmal: Die hohe persönliche Opferbereitschaft für ihren Beruf, den sie als prägenden Aspekt ihrer Persönlichkeit und wichtigen Orientierungspunkt empfinden. Trotz großer Belastung verspüren sie Zufriedenheit im Bereich der Work-Family-Life-Balance. Es ist davon auszugehen, dass die Tätigkeit in einem für die meisten Journalistinnen alternativlosen Traumberuf viele Anstrengungen in anderen Bereichen kompensiert.

Größere Unterschiede zeigen sich bei den interpersonalen Faktoren im beruflichen Umfeld: Während manche gezielte Förderung ihrer Vorgesetzten schon als junge Mütter oder später in Führungspositionen erfahren, wird anderen der Aufstieg verwehrt oder die Mutterschaft als Hindernis erachtet. Zweifellos spielt die Einstellung des Arbeitgebers eine tragende Rolle, die über die berufliche Laufbahn und Karriere einer Journalistin mit Kindern entscheidet. Um hier mehr Verständnis zu erzeugen, müssen Journalistinnen-Mütter ihre Ziele vor allem klarer kommunizieren – dies zeigt sich als Ergebnis der Befragung der fünf leitenden Journalistinnen. Vorgesetzte, Kollegen und Auftraggeber gehen sehr unterschiedlich mit den tendenziell aufstiegsorientierten Journalistinnen um. So berichtete eine Journalistin, sie sei gezielt von einer Frauenzeitschrift zur Tageszeitung gewechselt, bevor sie ein Kind bekam. Auffällig ist auch die tendenziell größere Akzeptanz für familienbedingte Anpassungen der Arbeitszeit bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern. Hier

wäre vor allem eine genauere Untersuchung der Mediensparten, -genres und auch Rechtsformen in Bezug auf die ermöglichte Vereinbarkeit vonnöten. Spannend wäre auch ein Blick auf die verwandten Bereiche des Journalismus: Ist der Beruf beispielsweise für ‚Moonlighterinnen‘ (vgl. Kap. 2.2.1) besser mit Familie vereinbar als für hauptberufliche Journalistinnen? Denkbar wäre auch eine Befragung von Müttern, die aus dem Bereich des Journalismus wegen der schwierigen Vereinbarkeit ausgestiegen sind.

Alle interviewten Journalistinnen-Mütter waren zum Befragungszeitpunkt zwischen 34 und 51 Jahren alt und hatten sich im Journalismus auf unterschiedliche Art etabliert. Dennoch weist jede von ihnen eine individuelle berufliche Laufbahn auf, der auch die Unterteilung in festangestellte, freiberufliche und leitende Journalistinnen nicht abschließend gerecht werden kann. Vielmehr sollte die Fragestellung der vorliegenden Studie in anschließender Forschung genauer auf einzelne Arbeitsformen angewendet werden. So finden sich unter den befragten Journalistinnen dieser Studie beispielsweise drei Modelle der Vereinbarkeit einer journalistischen Führungsposition mit Familie: Journalistinnen, die noch vor dem Berufseinstieg eine Familie gründen, eine Journalistin, die angibt, trotz Kindern vom Arbeitgeber stark gefördert worden zu sein und Journalistinnen, die erst auf einer hohen Hierarchiestufe im Alter zwischen 36 und 40 Jahren Kinder bekamen. Hier könnte die Erforschung weiterer Berufswege darlegen, wie Vereinbarkeit in verschiedenen beruflichen Positionen gelingen kann.

Die klassische Lösung der Teilzeit-Arbeit erweist sich in der Gruppe der befragten Journalistinnen als eher kontraproduktiv: So führt eine reine Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der Redaktion zu zusätzlichem Stress (vgl. Kap. 4.3.2), da sich die Journalistin trotzdem an redaktionelle Abläufe halten muss, die sich an einem regulären ‚nine-to-five‘-Job orientieren. Anstatt eines früheren Feierabends bei gleichem Arbeitsbeginn wie ihre Kollegen wünschen sich die Journalistinnen eine größere Zeitflexibilität, die sie persönlichen Tagesstrukturen anpassen können. Das kann auch bedeuten, Vollzeit zu arbeiten – aber vielleicht schon um acht Uhr morgens damit anzufangen. Möglich ist solch eine Arbeitsstruktur allerdings innerhalb der befragten Gruppe nur für Journalistinnen in Führungspositionen. Zwar könnten sich auch freiberufliche Journalistinnen die Arbeit so einteilen. Es zeigt sich jedoch unter den freiberuflichen Journalistinnen die Tendenz, zwar frei, aber fest für einen oder zwei Arbeitgeber tätig zu sein. Dies liegt auch daran, dass

Journalistinnen-Mütter den Job der umherreisenden Reporterin vor Ort zugunsten ihrer Familie aufgeben.

Die Befragten waren in jeweils unterschiedlichen Lebens- und Familienphasen in verschiedenen Arbeitsformen und Mediensparten beschäftigt. Obwohl der Interviewleitfaden Anpassungen an die jeweiligen Arbeitsformen vorsieht, konnte er nicht alle unterschiedlichen Wahrnehmungen der Journalistinnen in den von ihnen bereits durchlaufenen Anstellungs- und Arbeitsverhältnissen abfragen. Sicherlich wäre es von Vorteil, bei einer erneuten Durchführung der Studie ein ausführlicheres Vorgespräch mit jeder Journalistin zu führen, um ihre beruflichen Stationen überblicken und im Leitfadeninterview genauer darauf eingehen zu können. So gaben einige Journalistinnen beispielsweise im Bereich der Reaktionen ihres beruflichen Umfeldes an, sie hätten das Gefühl, die Einstellung gegenüber berufstätigen Müttern im Journalismus habe sich im Vergleich zu früheren Zeiten gebessert. Woran machen sie diese Verbesserungen fest, was hat sich verändert? Auch diese Fragen könnten Aufschluss darüber geben, was Journalistinnen brauchen, um auch mit Familie aktiv im Beruf zu bleiben.

Im Rahmen der vorliegenden Befragung wurden den Journalistinnen hierzu als Anreiz für weitere Antworten Möglichkeiten wie Journalistinnenbüros oder Jobsharing genannt. Die Journalistinnen sollten aber auf eigene Lösungen kommen, die sie als hilfreich einschätzen. Immer wieder wurde hier das Vertrauen in die selbstständige Arbeit statt des Beharrens auf Präsenz am Arbeitsplatz genannt. So könnten beispielsweise durch Telefon- und Videokonferenzen auch freien Mitarbeiterinnen ermöglicht werden, an redaktionsinternen Besprechungen teilzunehmen.

Als weiteren intrapersonalen Faktor weisen die Journalistinnen auch die nötige Disziplin auf, um auf dieser Vertrauensbasis zu arbeiten. Ihre Arbeitseinstellung und Produktivität habe sich seit der Mutterschaft eher zum Positiven gewendet, so der Tenor der Befragten. Da die Journalistinnen sich im Rahmen des Fragebogens jedoch nur selbst beurteilen konnten, ist bei ihren Antworten der Effekt der sozialen Erwünschtheit nicht auszuschließen. Aufschlussreicher, jedoch sehr aufwendig wäre hierbei beispielsweise die Anwendung der Tagebuch-Methode vor und nach der Mutterschaft einer Journalistin. So könnte sie ihr tägliches Arbeitspensum tiefergehend reflektieren und Unterschiede verglichen werden.

In Bezug auf ihre Karrierewahrnehmung sind sich die Journalistinnen ihrer faktischen Nachteile durch die Mutterschaft bewusst. Sie sind entweder sehr bemüht, diese durch zusätzliches Engagement auszugleichen, oder sie sehen ganz von einem weiteren beruflichen Aufstieg ab. Dennoch fühlen sich die meisten von ihnen in beruflicher Hinsicht gleichwertig gegenüber Nicht-Müttern – wenn nicht, habe das auch mit den von ihnen ausgesendeten Signalen zu tun, so die Journalistinnen. Genau deshalb besuchte eine der befragten Journalistinnen ein Coaching, das ihr half, auch als Mutter mehr Selbstbewusstsein und Zielstrebigkeit in einem Beruf an den Tag zu legen, der nach wie vor von Männern dominiert wird. Solches Mentoring wird in Zukunft eine größere Rolle spielen müssen, um das berufliche Potenzial der Journalistinnen-Mütter voll auszuschöpfen. Diese haben im Rahmen der vorliegenden Studie ihre aufreibenden, aber gangbaren Vereinbarkeitsmodelle bewiesen. Es ist ihre Aufgabe, der kommenden Journalistinnen-Generation aktives Vorbild zu sein.

Literaturverzeichnis

Benninghoven, C., Brinkmann, J., Riesenkamp, I. (1985): Wir schreiben alle für Frauen, die Zeitung lesen. Journalistinnenbüro und Informationsdienst Frauenpress. In: Schmerl, C. (Hrsg.): *In die Presse geraten. Darstellungen von Frauen in der Presse und Frauenarbeit in den Medien* (S. 181-189). Köln/Wien: Böhlau Verlag.

Bortz, J., Döring, N. (2006): *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer-Verlag.

Dierks, M. (2005): *Karriere! – Kinder, Küche? Zur Reproduktionsarbeit in Familien mit qualifizierten berufsorientierten Müttern*. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Dürr, A., Voigt, C. (2006): *Die Unmöglichen*. München: Verlagsgruppe Random House GmbH.

Fröhlich, R. (1992): Frauen und Medien – nur ein Thema ‚en vogue‘? In: Fröhlich, R. (Hrsg.): *Der andere Blick. Aktuelles zur Massenkommunikation aus weiblicher Sicht* (S. 9-24). Bochum: Universitätsverlag Dr. N. Brockmeyer.

Fröhlich, R., Holtz-Bacha, C. (1994): *Geschlossene Gesellschaft? Zwischen Majorität und Minorität – Frauen in der Publizistik*. Bochum: Universitätsverlag Dr. N. Brockmeyer.

Fröhlich, R., Holtz-Bacha, C. (1995): *Frauen und Medien. Eine Synopse der deutschen Forschung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Fröhlich, R., Schwenk, J. (2004): *Traumberuf Medien? Daten und Fakten zu einem vermeintlich frauendominierten Berufsfeld* [CD-ROM]. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Fröhlich, R., Koch, T. & Obermaier, M. (2013): *What's the harm in moonlighting? A qualitative survey on the role conflicts of freelance journalists with secondary employment in the field of PR*. In: *Media, Culture & Society*, 35, S. 809-829.

Groll, T. (2008): *Beruf Journalistin. Von kalkulierten Karrieren und behinderten Berufsverläufen*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Keil, S. (2000): *Einsame Spitze? Frauen in Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk*. Münster/Hamburg/London: Lit Verlag.

Keil, S. (1992): Gibt es einen weiblichen Journalismus? In: Fröhlich, R. (Hrsg.): *Der andere Blick. Aktuelles zur Massenkommunikation aus weiblicher Sicht* (S. 37-54). Bochum: Universitätsverlag Dr. N. Brockmeyer.

Keuneke, S. (2005): Qualitatives Interview. In: Mikos, L., Wegener, C. (Hrsg): *Qualitative Medienforschung. Ein Handbuch* (S. 254-267). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Koch, J. (2007): *Frauen im Journalismus. Die ungleiche Machtverteilung in den Medien*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Kunczik, M., Zipfel, A. (2005): *Publizistik*. Köln, Böhlau Verlag GmbH & Cie, UTB.

Kvale, S., Brinkmann, S. (2009): *Interviews. Learning the craft of qualitative research interviewing*. Thousand Oaks: Sage.

Lieske, S. (2008): *Das Image von Journalisten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Löther, K. (2009): *Mission Impossible? Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Journalismus*. Diplomarbeit, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt.

Meyen, M., Löblich, M., Pfaff-Rüdiger, S. & Riesmeyer, C. (2011): *Qualitative Forschung in der Kommunikationswissenschaft. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mikos, L., Wegener, C. (2005): Wie lege ich eine Studie an? In: Mikos, L., Wegener, C. (Hrsg): *Qualitative Medienforschung. Ein Handbuch* (S. 172-180). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Neverla, I., Kanzleiter, G. (1984): *Journalistinnen. Frauen in einem Männerberuf*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Runge, K. (2012): Mission Impossible? Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Journalismus. In: Altmeppen, K., Greck, R. (Hrsg.): *Facetten des Journalismus. Theoretische Analysen und empirische Studien* (S.63-85). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schneider, R. (2008): *Karrieremütter. Vom Glück, Kind und Job zu vereinen*. München: mvg Verlag.

Schwenk, J. (2006): *Berufsfeld Journalismus. Aktuelle Befunde zur beruflichen Situation und Karriere von Frauen und Männern im Journalismus*. München: Verlag Reinhard Fischer.

Schulz, U., Amend H. (1993): *Gebremste Karriere. Die berufliche Situation von Berliner Journalistinnen. Eine empirische Untersuchung*. Berlin: Berlin-Verlag Spitz.

Steen, U. van (1988): *Macht war mir nie wichtig. Gespräche mit Journalistinnen*. Frankfurt a. M.: Fischer Verlag.

Tiedge, A. (2012): *Geliebtes Miststück*. In: *Medium Magazin* 3/2012, S. 30-31.

Weischenberg, S., Keuneke, S., Löffelholz, M. & Scholl, A. (1994): *Frauen im Journalismus. Gutachten über die Geschlechterverhältnisse bei den Medien in Deutschland. Im Auftrag der Industriegewerkschaft Medien*. Stuttgart: o. Verlag.

Weischenberg, S., Malik, M., Scholl, A. (2006): *Die Souffleure der Mediengesellschaft. Report über die Journalisten in Deutschland*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Weischenberg, S., Malik, M., Scholl, A. (2005): *Journalismus in Deutschland*. Unveröffentlichte Rohdaten. Sonderauswertung durch Maja Malik, 2014. (s. Anhang S. 1)

Weish, U. (2003): *Konkurrenz in Kommunikationsberufen: Kooperationsstrukturen und Wettbewerbsmuster im österreichischen Journalismus*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Wirths, S. (1994): *Freiberuflerinnen im Journalismus. Selbstverständnis, Arbeitsformen, Probleme, Strategien*. Münster: Lit Verlag

Online-Quellen, abgerufen am 28.7.2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): *MINT und Chancengleichheit in fiktionalen Fernsehformaten*. Abgerufen von:

http://www.bmbf.de/pub/chancengleichheit_in_fiktionalen_fernsehformaten.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): *Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie familienbewusste Kooperation von Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort aussehen kann*. Abgerufen von:

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erfolgreich-f_C3_BCr-mehr-Vereinbarkeit-von-Familie-und-Beruf,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): *Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken*. Abgerufen von:

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/frauen-in-f_C3_BCrungspositionen-deutsch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Bertelsmann Stiftung (2010): *Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2010. Benchmarking Deutschland: Steigende Erwerbsbeteiligung, aber schwierige Übergänge*. Abgerufen von:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_32747_32748_2.pdf

Bertelsmann Stiftung (2007a): *Deutschland holt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf*. Abgerufen von:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/bst/hs.xsl/nachrichten_52192.htm

Bertelsmann Stiftung (2007b): *Zusammenfassung der Studie Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich. Zentrale Ergebnisse: Deutschland im Übergang.* Abgerufen von:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_20716_20717_2.pdf

Bertelsmann Stiftung (2007c): *Beschäftigungsquote von Müttern mit Kindern unter 5 Jahren gegenüber Frauen ohne Kinder* [Grafik]. Abgerufen von:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-021BC907-AD557FC7/bst/xcms_bst_dms_20726_20727_2.JPG

Dietrich, A. (29. Januar 2010): *Karriereende. Kind da, Job weg. Warum Muttersein für hoch qualifizierte Mütter immer noch ein Problem ist.* Zeit Online. Abgerufen von:

<http://www.zeit.de/2010/05/C-Muetter-Mobbing>

Erdmann, L. (4. Juli 2014): *Personalschlüssel in Kitas: Verwahren statt betreuen.* Spiegel Online. Abgerufen von:

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/kita-notstand-hamburger-studie-zu-maengeln-beim-krippenausbau-a-978624.html>

Krohn, P. (15. November 2012): *Männer nehmen Elternzeit. Väter in Vollzeit.* Frankfurter Allgemeine Zeitung. Abgerufen von:

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/menschen-wirtschaft/maenner-nehmen-elternzeit-vaeter-in-vollzeit-11961561.html>

Lukoschat, H., Walther, K. (2006): *Karrierek(n)ick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen.* Abgerufen von:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-9E5DACA4-6E56F36C/bst/xcms_bst_dms_16788_16789_2.pdf

Sandberg, S. (Upload: Dezember 2010): *Why we have too few women leaders* [Videodatei]. Abgerufen von:

http://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders

Statistisches Bundesamt (2013a): *Daten zu Geburten, Kinderlosigkeit und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. Tabellen zur Pressekonferenz am 7. Dezember 2013 in Berlin.* Abgerufen von:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2013/Geburten_2012/Tabellenanhang_pdf.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (2013b): *Jede fünfte Frau zwischen 40 und 44 Jahren ist kinderlos.* Abgerufen von:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/11/PD13_371_126.html

Statistisches Bundesamt (2013c): *Geburtenzahl durch demographische Entwicklung vorgezeichnet.* Abgerufen von:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Geburten.html>

Sütterlin, S. (2009): *Kinderwunsch in Deutschland.* In: Online-Handbuch der Demografie. Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Abgerufen von:

<http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/auswirkungen/kinderwunsch-in-deutschland.html>

Statistisches Bundesamt (2013b): *Jede fünfte Frau zwischen 40 und 44 Jahren ist kinderlos.* Abgerufen von:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/11/PD13_371_126.html

Statistisches Bundesamt (2013c): *Geburtenzahl durch demographische Entwicklung vorgezeichnet.* Abgerufen von:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Geburten.html>

Statistisches Bundesamt (2012). *Frauenanteile akademische Laufbahn* [Tabelle].

Abgerufen von:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html>

Statistisches Bundesamt (2010): *Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen*.

Abgerufen von:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/HaushalteMikrozensus/BroschuereFrauenMaenner0010013109001.pdf?__blob=publicationFile

Verband berufstätiger Mütter (2. Mai 2007): *Frauen in Führungspositionen*. Abgerufen von:

<http://www.vbm-online.de/beruf-a-karriere/arbeitnehmerinnen/289-frauen-in-fuehrungspositionen.html>