Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen

Freie wissenschaftliche Arbeit zur Erlangung des Grades eines Magister Artium (M.A.) an der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München

Referent: Prof. Dr. Heinz Pürer
vorgelegt von: Regine Kolodziej

München, September 2003
Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung ............................................................................................................................ 1
   1.1 Fragestellung und Zielsetzung .................................................................................... 2
   1.2 Vorgehensweise ......................................................................................................... 2

2 Frauen in Deutschland ........................................................................................................ 4
   2.1 Zur biografischen Situation von Frauen ................................................................. 4
   2.2 Gesellschaft und Rollenverständnis im Wandel ....................................................... 6
   2.3 Qualifikation und Berufstätigkeit ............................................................................. 8
   2.4 Berufstätigkeit und Familie .................................................................................... 10

3 Frauen in Führungspositionen .......................................................................................... 12
   3.1 Gesetzliche Grundlagen und Konzepte der Frauenförderung ............................... 13
   3.2 Weiblicher vs. männlicher Führungsstil ................................................................ 16
   3.3 Frauenanteil an Führungspositionen in Deutschland ............................................. 17
      3.3.1 Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft .................................. 17
      3.3.2 Frauen in Führungspositionen in den Medien ............................................. 19
      3.3.3 Die Situation in den neuen Bundesländern .................................................... 22

4 Die Kommunikatorin als Forschungsgegenstand .......................................................... 24
   4.1 Zum Stand deutscher KommunikatorInnenforschung ............................................ 25
   4.2 Frauen in der Journalistenausbildung ..................................................................... 27
   4.3 Frauen in Kommunikationsberufen ....................................................................... 29
      4.3.1 Der Anteil von Journalistinnen ....................................................................... 29
      4.3.2 Die medienspezifische Präsenz von Journalistinnen ..................................... 30
      4.3.3 Vertikale und horizontale Segregation ............................................................ 31
      4.3.4 Soziale und ökonomische Indikatoren zur Geschlechterstruktur im Journalismus ..................................................................................................................... 33
      4.3.5 Berufszufriedenheit und journalistisches Selbstverständnis ........................... 37

5 Exkurs: Journalistinnen in der DDR .................................................................................. 38
   5.1 Absolventinnen der Journalistenausbildung an der Karl-Marx-Universität Leipzig .... 40
   5.2 Berufliche Situation der Journalistinnen in der DDR ............................................. 41
   5.3 Mitglieder des „Verbandes der Journalisten der DDR“ (VDJ) .................................. 43

6 Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse ................................................................. 45

7 Forschungsfragen .............................................................................................................. 46

8 Methodisches Vorgehen .................................................................................................. 48
   8.1 Zur Wahl der Methode - die schriftliche Befragung ................................................. 48
   8.2 Zur Bestimmung der Grundgesamtheit .................................................................. 50
   8.3 Konstruktion des Fragebogens - Operationalisierung .......................................... 51
9 Forschungsergebnisse ................................................................. 58
  9.1 Soziodemographie ................................................................. 59
      9.1.1 Altersstruktur ............................................................... 59
      9.1.2 Familienstand und Kinder ............................................. 60
      9.1.3 Bildung und Ausbildung ............................................... 63
      9.1.4 Einkommen ................................................................. 65
  9.2 Karriere .................................................................................. 66
      9.2.1 Karriereorientierung ...................................................... 66
      9.2.2 Faktoren für einen Aufstieg in die Führungsetage .......... 68
      9.2.3 Journalismusbezogene Ausbildungsmöglichkeiten ......... 70
      9.2.4 Berufliche Positionen ................................................. 72
      9.2.5 Ressorts ................................................................. 72
  9.3 Arbeitsbedingungen ............................................................... 74
      9.3.1 Zum Problem Kind/Karriere ........................................ 74
      9.3.2 Arbeitszeit und Tätigkeit ............................................. 77
      9.3.3 Diskriminierungserfahrungen ...................................... 79
      9.3.4 Zu Quote und Frauenförderung ................................... 82
  9.4 Journalistisches Selbstverständnis ........................................ 84
  9.5 Berufszufriedenheit ............................................................... 88
  9.6 Empfehlungen für die Karriere von Frauen bei Tageszeitungen in Deutschland .... 94
10 Zusammenfassung und Ausblick .................................................. 99
Literaturverzeichnis ........................................................................ 106
Anhang .......................................................................................... 113
Abbildungsverzeichnis
Abbildung 1: Hochschulabschlüsse nach Fächern verteilt .................................................................64
Abbildung 2: Motive für den Aufstieg in eine Führungsposition ...........................................................67
Abbildung 3: Journalismusbezogene Ausbildungsmöglichkeiten .........................................................70
Abbildung 4: Wurde wegen der Kinder im Beruf pausiert? .................................................................76
Abbildung 5: Zufriedenheit mit dem Beruf Journalistin .................................................................89
Abbildung 6: Zufriedenheit mit beruflicher Position .................................................................89

Tabellenverzeichnis
Tabelle 1: Positionen von Journalistinnen in den Medien 1992 .........................................................21
Tabelle 2: Festangestellte Journalistinnen nach Medientyp .................................................................30
Tabelle 3: Festangestellte Journalistinnen in Westberliner Medien ...................................................31
Tabelle 4: Zahl der AbsolventInnen an der Sektion Journalistik der KMU-Leipzig (ausgewählte Jahrgränge, Direktstudium, ohne AusländerInnen) .........................................................40
Tabelle 5: Mitgliederstatistik des VDJ insgesamt (ausgewählte Jahrgänge) .........................................43
Tabelle 6: Verteilung der Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen ...............50
Tabelle 7: Rücklaufkontrolle nach Ost- und Westdeutschland .........................................................56
Tabelle 8: Rücklaufkontrolle nach Positionen ......................................................................................57
Tabelle 9: Herkunft und Arbeitsstelle der ost- und westdeutschen Journalistinnen .....................59
Tabelle 10: Altersstruktur der Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen ..........60
Tabelle 11: Familienstand der Frauen in Führungspositionen ..............................................................61
Tabelle 12: Anzahl der eigenen Kinder ost- und westdeutscher Frauen ............................................62
Tabelle 13: Höchster erreichter Bildungsabschluss ..............................................................................63
Tabelle 14: Durchschnittliches Nettoeinkommen pro Monat ..............................................................65
Tabelle 15: Stellenwert des Berufs .......................................................................................................66
Tabelle 16: Faktoren, die für den Aufstieg in die Führungsetage günstig waren .........................69
Tabelle 17: Verteilung der Ressorts unter den Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen .................................................................................................................73
Tabelle 18: Wer kümmert sich um die Kinder? .....................................................................................76
Tabelle 19: Arbeitszeit der Journalistinnen in Ost- und Westdeutschland .......................................78
Tabelle 20: Berufliche Möglichkeiten von Frauen gegenüber Männern .........................................79
Tabelle 21: Arten von Diskriminierung ...............................................................................................81
Tabelle 22: Aussagen zu Gleichberechtigung, Frauenförderung und Quotierung .......................83
1 Einleitung


„Der reine Nachrichtendienst liegt der Frau wenig, da ihr gefühlsbetoner Charakter kaum Geschmack an der unpersönlichen, sachlichen Wiedergabe von Tatsachen und Beobachtungen findet. Auch die ungleichmäßigen, manchmal bis tief in die Nacht dauernde, sich zeitweise anhäufende Arbeit, die häufige Unruhe und Aufregung mögen Hindernisse für die Frauenarbeit im Journalismus sein. All diesen Anforderungen der rückhaltlosen Hingabe an den Beruf hält die weibliche Natur schwer stand.“ 5

Auch die Sichtweise des Münchner Zeitungswissenschaftlers Adolf Dresler:

2 sueddeutsche.de: Die Frauen holen auf. 22.08.03. URL: http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolggeld/artikel/607/16591. Stand: 25.08.03.
EINLEITUNG

„Der weiblichen Natur entsprechend wird die journalistische Arbeit der Frau sich immer vorwiegend auf die Unterhaltung, die Literatur, Mode, Erziehung und verwandte Gebiete beschränken. Die Frau wird stets mehr mit dem Herzen schreiben als der Mann.\(^6\)

findet noch heute ihren Niederschlag im Berufsalltag von Journalistinnen. Frauen arbeiten häufig in solchen Ressorts, aus denen üblicherweise keine Chefredakteure kommen: Lokales, Feuilleton, Unterhaltung sind Domänen der Journalistinnen; die Karriereressorts wie Politik und Wirtschaft dagegen werden von Männern beherrscht.\(^7\) Von einer Chancengleichheit zwischen Mann und Frau kann im Journalismus zur Zeit noch nicht die Rede sein.

1.1 Fragestellung und Zielsetzung

Der einen oder anderen Frau ist es dennoch gelungen, sich Zutritt zu den oberen Etagen der Tageszeitungen zu verschaffen. Genau diese Journalistinnen sollen Gegenstand der vorliegenden Studie sein. Das Forschungsinteresse richtet sich auf die aktuelle persönliche und berufliche Situation von Journalistinnen in Führungspositionen bei ost- und westdeutschen Tageszeitungen und auf deren jeweilige Einstellungen.


1.2 Vorgehensweise

Methodisch gründet die Studie „Frauen in Führungspositionen bei Tageszeitungen in Deutschland“ auf einer schriftlichen Befragung von allen im Verlagsverzeichnis Zimpel

---


Ein gelegentlicher Blick von den Tageszeitungen zu anderen Medien wird immer dann vorgenommen, wenn dies zu einer informativen Abrundung des gerade behandelten Themas führt. Und noch ein Wort zur geschlechtsbezogenen Sprachgebung: Es wird auffallen, dass

8 Vgl. hierzu Kapitel 4.
9 Schulz/Amend 1993.
vom großen „I“ über die Anführung der männlichen und der weiblichen Schreibweise oder des Schrägstrichs zwischen männlicher und weiblicher Endung bis hin zur generellen männlichen Pluralendung sich in der vorliegenden Arbeit alle Versionen finden lassen. Dies ist absichtlich so gewählt.

2 Frauen in Deutschland


2.1 Zur biografischen Situation von Frauen

Den Frauen gehört die Hälfte des Himmels, besagt ein chinesisches Sprichwort. In Deutschland müsste ihnen sogar mehr als die Hälfte gehören, da sie in unserer Gesellschaft die größere Gruppe darstellen. Unter den ca. 82 Mio. Einwohnern befinden sich rund 42 Mio.

---

13 Vgl. ebenda, S. 9 f.
14 Vgl. ebenda, S. 10.
Frauen, das entspricht einem Bevölkerungsanteil von rund 51 Prozent. Der Frauenanteil in der DDR lag 1989 sogar rund einen Prozentpunkt höher. 15 63 Prozent der Frauen über 18 Jahren leben in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft, 23 Prozent leben allein und sieben Prozent als ledige Töchter bei den Eltern. Weitere sechs Prozent sind allein erziehende Mütter und zwei Prozent leben ohne Partner oder Kinder in einer Wohngemeinschaft. 16 Der Frauenanteil in der DDR lag 1989 sogar rund einen Prozentpunkt höher. 15

Der Anteil der Ledigen und Geschiedenen ist in den letzten Jahrzehnten gestiegen, der Anteil der Verheirateten hingegen zurückgegangen. 1996 waren 28,4 Prozent der Frauen verheiratet, im Jahre 1970 waren es noch 71,5 Prozent. 18 Ein Drittel aller Ehen werden in Deutschland geschieden, vor allem der Anteil der geschiedenen Frauen in den höheren Altersgruppen hat seit 1950 stetig zugenommen; diese Entwicklung geht insbesondere auf die in den beiden vergangen Jahrzehnten stark gestiegenen Scheidungszahlen aufgrund des geänderten Scheidungsrechts zurück. 19


Die Lebensformen der ost- und westdeutschen Mütter weisen nach wie vor deutliche Unterschiede auf: In den alten Bundesländern sind 82 Prozent der Mütter verheiratet, 15

15 Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: Bevölkerung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit. 02.04.03. URL: http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetab4.htm. Stand: 03.06.03.
17 Statistisches Bundesamt: Zum Weltfrauentag: Jede dritte Frau versorgt Kinder im Haushalt. 06.03.03. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p0880024.htm. Stand: 11.06.03.
19 Vgl. ebenda.
20 Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: Durchschnittliches Heiratsalter Lediger. 28.01.03. URL: http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetab1.htm. Stand: 17.06.03.
21 Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: Durchschnittliches Alter der Mütter bei der Geburt ihrer lebendgeborenen Kinder. 20.11.02. URL: http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetab2.htm. Stand: 26.06.03.
22 Vgl. Winkler (Hg.) 1990, S. 27.
24 Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: Zusammengefasste Geburtenziffer. 20.11.02. URL: www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetab2.htm. Stand: 17.06.03.

2.2 Gesellschaft und Rollenverständnis im Wandel


---

25 Vgl. Statistisches Bundesamt: Zum Weltfrauentag: Jede dritte Frau versorgt Kinder im Haushalt. 06.03.03. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p0880024.htm. Stand: 11.06.03.
28 Belege für diese Thesen finden sich z.B. in: Statistisches Bundesamt (Hg.) 1998; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn 1998.
29 Vgl. sueddeutsche.de: Frauentage. 13.06.03. URL: http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolge/erfolge/1846/12834. Stand: 25.08.03.
31 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 14.

Bedenkt man den Wandel gesellschaftlicher Strukturen in den letzten Jahrzehnten, dann verwundert es, wie wenig sich die Partizipationschancen von Frauen und insbesondere die Bedingungen und Strukturen des beruflichen Aufstiegs und der Tätigkeit in Führungspositionen geändert haben. Es stellt sich also die Frage, warum sich angesichts des Umfangs und der Schnelligkeit des gesellschaftlichen Wandels die ungleichen Aufstiegschancen von Frauen und Männern so hartnäckig halten.


32 Vgl. ebenda, S. 18 ff.
35 Vgl. ebenda.
36 Vgl. ebenda, S. 204.
2.3 Qualifikation und Berufstätigkeit

Dem Arbeitsmarkt stehen zur Zeit mehr qualifizierte Frauen als je zuvor zur Verfügung: Seit den siebziger und achtziger Jahren verbessern die Frauen in großem Maße ihre schulische und berufliche Qualifikation.\textsuperscript{37} Mädchen haben bei den höheren schulischen Bildungsabschlüssen in den vergangenen Jahren kräftig aufgeholt und dabei die Jungen sogar überholt. Unter den Abiturienten waren 1960 35,6 Prozent Frauen, 1999 waren es bereits 53,3 Prozent.\textsuperscript{38}

Auch der Frauenanteil an den Studierenden an Hochschulen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen: im Wintersemester 2002/2003 waren rund 110.000 Frauen mehr an deutschen Hochschulen eingeschrieben als noch vier Jahre zuvor. Damit hat der Frauenanteil, bezogen auf alle Erstsemester an Hochschulen, erstmals die 50%-Marke knapp überschritten. In einigen Studiengängen wie z.B. den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern sind Frauen jedoch nach wie vor deutlich unterrepräsentiert während bspw. die Sprach- und Kulturwissenschaften einen weit überdurchschnittlichen Anteil an weiblichen Studierenden aufweisen.\textsuperscript{39} Auch die Studiengänge Journalistik bzw. Kommunikationswissenschaft entwickeln sich zu einem von Frauen dominierten Studiengang.\textsuperscript{40}

Im Ost – West Vergleich zeigt sich, dass in der DDR die Ausbildung von Frauen systematisch betrieben wurde und diese jetzt in der Regel besser qualifiziert sind als die Frauen in den alten Bundesländern. Der Qualifikationsstand der Frauen in beiden Teilen Deutschlands unterschied sich vor allem darin, dass in den alten Bundesländern der Anteil derjenigen ohne Ausbildung mit 30% fast doppelt so hoch war, wie der in der DDR. Im Hochschulbereich hatte die DDR bezüglich des Frauenanteils ebenfalls einen Vorsprung gegenüber der Bundesrepublik: 1989 waren in der DDR 48,6 Prozent der Studierenden Frauen, in der BRD waren es 38,2 Prozent. Die formal bessere Qualifikation von Frauen in der DDR im Vergleich zur Bundesrepublik konnte allerdings nicht bewirken, dass dort Frauen öfter in Führungspositionen zu finden waren.\textsuperscript{41}

Berufstätigkeit hat heute in der Lebensplanung von Frauen einen wichtigen Stellenwert. 1998 waren 42,4 Prozent aller Erwerbstätigen Frauen – das bedeutet eine Anstieg von rund zwei

\textsuperscript{38} Vgl. Statistisches Bundesamt: Frauen in der Bildung vorne. 07.03.01. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2001/p0830071.htm. Stand: 11.06.03.
\textsuperscript{39} Vgl. Statistisches Bundesamt: Zur Berufswahl junger Frauen. 06.05.03. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p1780071.htm. Stand: 11.06.03.
\textsuperscript{40} Vgl. Lünenborg 1997, S. 64.


43 Die Erwerbsquote misst den Anteil der Frauen, die erwerbstätig sind oder sein wollen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre).
47 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 28 ff.
Prozent weniger als die Männer. Der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen war in den neuen Ländern mit 22 Prozent deutlich geringer als im früheren Bundesgebiet.49 Was die Arbeitslosenquote der Frauen in den alten Ländern betrifft, so liegt diese trotz zuletzt ungünstigerer Entwicklung kaum höher, in den neuen Ländern sind nach wie vor deutlich mehr Frauen von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer.50

2.4 Berufstätigkeit und Familie


Es zeigt sich also, dass nach wie vor ostdeutsche Mütter mit minderjährigen Kindern häufiger erwerbstätig sind als westdeutsche Mütter. Zwar gehen fast alle Dreijährigen mittlerweile in den Kindergarten – in den alten Bundesländern sind jedoch nicht einmal ein Fünftel davon Ganztageseinrichtungen. Nur in Ostdeutschland sind nahezu alle Kindergärten ganztägig

49 Vgl. Statistisches Bundesamt: Frauen verdienten 2002 rund 30% weniger als Männer. Pressemitteilung vom 04.03.03. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p0840042.htm. Stand: 11.06.03.
52 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 39 ff.
53 Die Erwerbstätigenquote misst den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) an der entsprechenden Bevölkerungsgruppe.
54 Vgl. Statistisches Bundesamt: Immer mehr Mütter sind erwerbstätig. Pressemitteilung vom 10.05.02. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2002/p1600031.htm. Stand: 11.06.03.

55 Vgl. sueddeutsche.de: Adieu, Rabenmutter. 28.07.03. URL: http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolggeld/artikel/263/15248. Stand: 25.08.03.
56 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 42.
60 Siehe hierzu vor allem Kapitel 4.3.3.
3 Frauen in Führungspositionen


Kinderbetreuung hätten organisieren und sich auch leisten können. Verzichtet haben sie, weil sie überzeugt sind, dass die Mutter zum Kind gehört.\textsuperscript{70}

Wie viele Frauen Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Bereich der Medien inne haben und warum immer noch hauptsächlich Männer die obersten Hierarchieebenen besetzen, soll im folgenden Kapitel aufgezeigt werden. Zunächst erscheint es wichtig, die gesetzlichen Grundlagen und Konzepte der Frauenförderung darzustellen. Im Anschluss daran soll analysiert werden, ob es einen weiblichen Führungsstil gibt, bzw. soll die Unterscheidung zwischen männlichen und weiblichen Führungsqualitäten vorgenommen werden. Im letzten Kapitel soll die Situation der Frauen in Führungspositionen in den neuen Bundesländern erörtert werden.

3.1 Gesetzliche Grundlagen und Konzepte der Frauenförderung

Der Begriff „Frauenförderung“, meist negativ belegt mit Stichworten wie „Quotenfrauen“, wird häufig missverstanden als Maßnahmen, die eine Situation schaffen, in der Frauen grundsätzlich bevorzugt werden und einen besonderen Schutz genießen. Vielmehr sollte darunter eine Personalpolitik verstanden werden, die Chancengleichheit realisiert, indem alle Frauen unabhängig vom Geschlecht gemäß ihres Leistungspotentials gefördert werden. Frauenförderung soll aber auch nicht heißen, beim Abbau der weiblichen „Defizite“ zu helfen, um Frauen so eine Führungsposition zu verschaffen.\textsuperscript{71} Die berufliche Qualifikation ist wie wir in Kapitel 2.3 gesehen haben, nämlich nicht generell schlechter als die der Männer. Auch Ursula Beer und Marianne Weg betonen, dass das Ziel von Frauenförderungsmaßnahmen nicht die Anpassung von Frauen und nicht der Aufstieg einiger weniger in die Spitze der Hierarchie sein sollte, „sondern Erweiterung der Basis durch professionelle Qualifizierung von Frauen auf allen Ebenen, durch politische Solidarisierung bei der Mitgestaltung des Konzepts und schließlich durch die Bildung von Netzwerken.“\textsuperscript{72}

Mit der deutschen Wiedervereinigung und der nachfolgenden Änderung des Grundgesetzes wurde am 27.10.1994 auch der Gleichheitsartikel 3 durch folgenden Satz ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“\textsuperscript{73} Das Bürgerliche Gesetzbuch untersagt die Diskriminierung wegen des Geschlechts bei Einstellungen, Beförderungen, Stellenausschreibungen und Vergütung.\textsuperscript{74} Neben diesen gesetzlichen Regelungen tragen vor allem auch konkrete Maßnahmen von Unternehmensseite zu einem zahlenmäßig ausgeglicheneren Verhältnis von Frauen und Männern bei. In Betrieben, die eine dezidierte

\textsuperscript{72} Beer/Weg 1987, S. 257.
\textsuperscript{73} Vgl. Dienel 1996, S. 118.
\textsuperscript{74} Vgl. Just 1991, S. 113.
Gleichstellungspolitik betreiben, ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen und die Zahl der weiblichen Beschäftigten mit Kindern größer als in vergleichbaren Unternehmen. Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frau und Mann sind beispielsweise die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen bzw. flexiblen Arbeitszeitregelungen oder die Einrichtung von Betriebskindergärten. Allerdings gibt es aktuell nur in 6,5 Prozent der Unternehmen eine Vereinbarung zur Chancengleichheit. Dabei gilt: Je qualifizierter die beschäftigten Frauen, desto stärker das Bemühen, sie mittels Gleichstellung im Betrieb zu halten.


76 Gleichstellung laut IAB. In: die tageszeitung (taz), Nr. 7124 vom 07.08.2003, S. 6.

Die bereits erwähnten Frauengruppen nahmen im wesentlichen die Frauenbewegung, die Veröffentlichung der Küchenhoff-Studie im Jahre 197587 und die Studie von Ursula von Welser zur Situation der Mitarbeiterinnen im WDR aus dem Jahre 197688 zum Anlass ihrer Gründung. Die Küchenhoff-Studie führte die defizitäre weibliche Beteiligung nicht nur in den Schaltstellen der Medien, sondern auch in der täglichen Berichterstattung vor Augen, Ursula von Welser wies für die Mitarbeiterinnen des WDR ähnliche Ergebnisse auf.


---

84 Der Bayerische Rundfunk führte als letzter der öffentlich-rechtlichen Sender Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Sie traten erst im November 1997 in Kraft.
3.2 Weiblicher vs. männlicher Führungsstil

Die meisten Studien, die sich mit dem konkreten Verhalten von Managern beschäftigen, kommen zu dem Ergebnis, dass sich weibliche und männliche Führungskräfte in ihrem Führungsverhalten nicht unterscheiden. Dies gilt sowohl im Hinblick auf Faktoren wie Mitarbeiterorientierung als auch für spezifische Verhaltensweisen wie Konfliktverhalten oder Kommunikationsstil.\textsuperscript{90} Werner und Bernardoni halten den Führungsstil von Frauen in leitenden Positionen hingegen für stärker mitarbeiterorientiert als den der Männer. Ihrer Meinung nach wäre es jedoch falsch, sich zu der Annahme verleiten zu lassen, dass die Mitarbeiterorientierung von Frauen in Führungspositionen in „aufopfernder Mütterlichkeit“ aufginge. In der Studie über die Einstellungen erfolgsorientierter Frauen zum beruflichen Aufstieg drückten diese ein besonderes Interesse für Personalpolitik, den Wunsch nach einem guten Arbeitsklima und die menschliche Unterstützung und Fürsorge für die MitarbeiterInnen aus.\textsuperscript{91} Gemäß der Psychologin Birgit Westerholt verhalten sich Frauen in Führungspositionen teamorientiert und kooperativ, bemühen sich um eine offene und freundliche Atmosphäre, übertragen ihren Mitarbeitern Verantwortung und binden sie in Entscheidungen mit ein. Starre Hierarchien werden von ihnen abgelehnt, stattdessen wird Wert gelegt auf eine gleichberechtigte, positive Beziehung zu den MitarbeiterInnen.

„Weibliche Führungskräfte setzen ihre Persönlichkeit, ihr Einfühlungsvermögen und ihre Intuition ein, um Mitarbeiter zu motivieren. [...] Im Gegensatz zu den aufgaben- und zielorientierten männlichen Führungskräften, die ihr eigenes Führungsverhalten zwar häufig ebenfalls als kooperativ bezeichnen, jedoch auch gerne ihre Macht ausspielen, lässt sich der Führungsstil von Frauen als mitarbeiterbezogen und partnerschaftlich beschreiben.\textsuperscript{92}

Auch Just bestätigt, dass Frauen nicht daran interessiert sind, dass ihre Meinung ständig bestätigt und ihre Leistung anerkannt wird, sie wollen nicht Macht und Autorität zur Schau stellen, sondern streben den Erfolg des ganzen Teams und des Unternehmens an. Sie haben nicht denselben Karrieretrieb wie die Männer und müssen sich daher ihren Aufstieg auch nicht mit Ellbogen erkämpfen. Zu den weiblichen Führungsqualitäten zählt Just zwischenmenschliche Fähigkeiten, die Frauen durch ihre traditionelle Aufgabe in der Privatsphäre entwickelt haben. Dazu gehört vor allem ein ausgeprägtes Einfühlungsvermögen, das Frauen in Führungspositionen Gespür und Verhaltensweisen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verstehen lässt.\textsuperscript{93}

\textsuperscript{92} Westerholt 1995, S. 26 ff.


3.3 Frauenanteil an Führungspositionen in Deutschland

3.3.1 Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft

Position in der Hierarchie angesiedelt ist. \(^{97}\) „Besonders niedrig ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen in Großunternehmen.“ Dabei könnten sich Unternehmen „mittel- und langfristig besser positionieren, wenn sie die spezifischen Stärken von Frauen besser zur Geltung kommen lassen würden: Einfühlungs vermögen, Teamfähigkeit, Emotionalität, zuhören, ausgleichen, ganzheitlich denken und Netzwerke knüpfen“ \(^{98}\). Laut Statistischem Bundesamt sind zehn Prozent der abhängig beschäftigten Frauen als leitende Angestellte tätig und 1% als Beamtin im höheren Dienst. Knapp ein Drittel aller Führungskräfte in der Industrie, im Dienstleistungsbereich oder in der öffentlichen Verwaltung ist damit weiblich. \(^{99}\) Nach Branchen betrachtet sind die Aufstiegschancen für Frauen am besten im Dienstleistungsbereich. So sind 85,5 Prozent aller Frauen in höheren Positionen in Handel, Gastgewerbe, Verkehr und sonstigen Dienstleistungen. \(^{100}\) Auch eine Studie aus dem Jahr 1986 \(^{101}\) hat gezeigt, dass Frauen am häufigsten Führungspositionen im Handel einnehmen. Im Hinblick auf die Größe der Unternehmen ist festzustellen, dass weibliche Führungskräfte überdurchschnittlich häufig in kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt sind. Frauen sind im Vergleich zu den Männern stärker in den Bereichen Finanzen, Rechnungswesen, Controlling, Personalwesen, Werbung, PR, Kommunikation und Einkauf vertreten, während der Anteil der Männer in den Bereichen Marketing, Vertrieb, Verkauf, Produktion, General-Management und Forschung und Entwicklung höher ist als der der Frauen. \(^{102}\)

Zu Beginn ihrer Karriere unterscheiden sich die Geschlechter in ihrem beruflichen Status kaum. Die unter 30-jährigen Frauen sind genauso häufig in leitenden Positionen anzutreffen wie junge Männer. Erst mit zunehmendem Alter treten geschlechtsspezifische Unterschiede auf und Männer dominieren immer stärker in leitenden Positionen. Bei den 45- bis 60-jährigen Frauen nehmen knapp zwölf Prozent Führungsaufgaben wahr – familiär bedingte Unterbrechungen dürften ein wichtiger Grund für den zurückgehenden Anteil bei Führungspositionen sein. \(^{103}\) Die meisten Frauen in Führungspositionen des mittleren Managements verdienen weniger als die meisten Männer; selbst dann, wenn sie die gleiche hierarchische Position inne haben. In allen Branchen sind Frauen am häufigsten auf der Abteilungsleiterebene und darunter anzutreffen, Männer dagegen am häufigsten auf der Hauptabteilungsleiterebene. \(^{104}\)

---

\(^{98}\) Fritscher 2003, S. 41.
\(^{100}\) Vgl. sueddeutsche.de: Wo Frauen Karriere machen. 29.11.02. URL: http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolgsgeld/artikel/247/10237. Stand: 25.08.03.
\(^{102}\) Vgl. ebenda.
\(^{103}\) Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2000: Männer fast doppelt so häufig als Führungskräfte tätig wie Frauen. 19.04.01. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2001/p1440031.htm. Stand: 11.06.03.

3.3.2 Frauen in Führungspositionen in den Medien


Bei Tageszeitungen scheint der Zugang zu Hierarchiepositionen den Frauen nahezu verschlossen zu sein. Auf der Chefredaktionsebene liegt ihr Anteil bei nur 0,5 Prozent (vgl. Tabelle 1). 1987 gab es noch gar keine Tageszeitung, die eine Frau als für die Chefredaktion geeignet befunden hätte.\footnote{Vgl. Kaiser 1987, S. 9.} Auf der mittleren Leitungsebene (Chef vom Dienst, Ressortleiterin) entspannt sich dieses Verhältnis in den hinsichtlich des Frauenanteils hinten liegenden Medienbereichen etwas, der Frauenanteil bei den Ressortleitern liegt
beispielsweise bei 15 Prozent. Von einer Gleichverteilung kann aber nicht einmal annähernd ausgegangen werden.\footnote{Vgl. Weischenberg u.a. 1993, S. 27.}

Tabelle 1: Positionen von Journalistinnen in den Medien 1992

<table>
<thead>
<tr>
<th>Medienbereich</th>
<th>Anteil der Frauen in %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Chefredakteurinnen</td>
</tr>
<tr>
<td>Zeitungen</td>
<td>0,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Nachrichtenagenturen</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>Mediendienste</td>
<td>29,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzeigenblätter</td>
<td>20,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Zeitschriften</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>Stadtmagazine</td>
<td>30,5</td>
</tr>
<tr>
<td>öffentl.-rechtl. Rundfunk</td>
<td>9,5</td>
</tr>
<tr>
<td>privater Hörfunk</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>privates Fernsehen</td>
<td>19,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl</td>
<td>473</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Lünenborg merkt an, dass in Tageszeitungen mit nationaler Verbreitung Frauen allenfalls dann in die Chefetage gelangen, wenn wie bei der \textit{taz} eine hausinterne Quotenregelung vereinbart wurde bzw. wenn Redaktionen wie z.B. die der \textit{Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)}\footnote{Die FAZ beschäftigt insgesamt zu 33 Prozent Frauen.} von einem Kollegium geleitet werden. Die \textit{Süddeutsche Zeitung (SZ)} bildet im internationalen Vergleich mit einem Redakteurinnenanteil von 14,3 Prozent und keiner Frau in der oberen Führungsebene das Schlusslicht.\footnote{Vgl. Lünenborg 1997, S. 147.}


Für ihre Studie „Frauen in Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk“ aus dem Jahr 1994 interviewte Susanne Keil 13 von 14 Führungsfrauen, die entweder in der Position einer Chefredakteurin, Hauptabteilungsleiterin oder Direktorin tätig waren. Die höchsten Positionen, in die Frauen bis zu diesem Zeitpunkt vorgedrungen waren, waren die Vertretung...
der Fernsehdirektion und die Hörfunkdirektion. Eine Fernsehdirektorin hatte es bis dato ebenso wenig gegeben wie eine Intendantin.\textsuperscript{124}


Nicht zuletzt die Wiedervereinigung Deutschlands und die Errichtung von Rundfunkanstalten in den neuen Bundesländern haben laut Keil dazu beigetragen, dass gerade in den letzten Jahren mehr Frauen in Führungspositionen aufstiegen konnten.\textsuperscript{127}

### 3.3.3 Die Situation in den neuen Bundesländern

Betrachtet man die Situation in den neuen Bundesländern, so zeigt sich, dass es bei den bis unter 45-jährigen in etwa gleich viele weibliche wie männliche Führungskräfte gibt. Bei den 45- bis 59-jährigen liegt der Anteil an Frauen in Führungspositionen enorm höher als in Westdeutschland. Andererseits gibt es keine Frau über 60 Jahren in einer Führungsposition. Beim Einkommen spiegeln sich die allgemein geringeren Verdienste in den neuen Bundesländern wider: Mehr als 2.500 Euro netto im Monat verdienen in Ostdeutschland insgesamt nur etwa fünf Prozent der Frauen in einer Führungsposition gegenüber 11,5 Prozent im Westen.\textsuperscript{128} In der Art und Weise wie Frauen in Ost und West führen, konnte Susanne Keil im Rahmen ihrer oben genannten Studie keine bedeutsamen Unterschiede nachweisen.\textsuperscript{129} „Insgesamt gibt es im Selbstverständnis der Frauen in Leitungspositionen in den alten und neuen Bundesländern vermutlich mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede.“\textsuperscript{130} Die Sozialenquête stellt fest, dass Journalistinnen in leitenden Positionen in Ostdeutschland weitaus besser repräsentiert sind, als dies in Westdeutschland der Fall ist. 28 Prozent aller Chefredakteure und ein Drittel aller Ressortleiter in den neuen Bundesländern sind Frauen, wohingegen nur elf bzw. 17 Prozent aller leitenden Positionen in Westdeutschland mit Journalistinnen besetzt sind.\textsuperscript{131} Im Rundfunk haben sich durch die

\begin{footnotes}
\item[130] Keil 1996, S. 79.
\item[131] Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 361.
\end{footnotes}
Wiedervereinigung Deutschlands für Frauen in Leitungspositionen besondere Gestaltungsräume ergeben. Verhältnismäßig viele Frauen sind in verantwortungsvolle Positionen aufgestiegen und hatten dabei einen relativ großen Gestaltungsspielraum. Sie waren beteiligt am Neuaufbau von Rundfunkanstalten, konnten Organisationsstruktur und Programmkonzept mitgestalten und hatten zum Teil großen Einfluss auf die personelle Besetzung.\(^{132}\) Elisabeth Klaus sieht in Umbruchsituationen wie der Wiedervereinigung besondere Chancen für Frauen und Massenmedien.\(^{133}\) Auch Werner und Bernardoni sind der Meinung, dass Frauen häufig dann eingestellt werden, wenn „Not am Mann“ ist.\(^{134}\) „Not am Mann war in den neuen Bundesländern unter Umständen aber auch deswegen, weil mögliche männliche Kandidaten aus dem Westen sich weder den schwierigen Arbeitsbedingungen aussetzen noch auf im Westen übliche Statussymbole verzichten wollten.“\(^{135}\) Mit Statussymbolen und Annehmlichkeiten sind die Führungspositionen in den neuen Bundesländern wahrlich nicht versehen, eher mit besonderen Schwierigkeiten. Die Produktionsbedingungen in den neuen Rundfunkanstalten sind zu Beginn alles andere als günstig. Besondere Probleme gibt es auch bei der Personalführung, die einen Mitarbeiterstab aus Ost und West zu betreuen hat. Es stellt sich daher die Frage, ob Frauen nicht auch deswegen verstärkt in Führungspositionen gekommen sind, weil sie aufgrund ihrer sozialen und kommunikativen Kompetenz gut für das Aufgabenprofil in den neuen Bundesländern geeignet sind.\(^{136}\)

Wirft man einen Blick auf die Situation in der ehemaligen DDR, erscheint der Anteil von Frauen in Führungspositionen nach offiziellen Statistiken verhältnismäßig hoch. In der volkseigenen Wirtschaft gab es in den 80er Jahren beispielsweise insgesamt 31,5 Prozent Frauen in Führungspositionen, in der Industrie waren es 21 Prozent. Bei Handel und Versorgung waren sogar 62 Prozent Frauen in leitenden Funktionen tätig. Es handelte sich hierbei jedoch vorwiegend um untere und mittlere Leitungsebenen. Frauen in echten Spitzenpositionen waren ebenso wie in der BRD die Ausnahme.\(^{137}\) In beiden Teilen Deutschlands erfuhren die Frauen auf dem Weg nach oben eine Doppelbelastung durch geschlechtsspezifische Hürden, was insgesamt zu einer geringeren Repräsentanz und hohem beruflichem Druck führte.\(^{138}\) Zudem muss noch berücksichtigt werden, dass Leitungsfunktionen zwangsläufig eine größere Regimenähe bedeuteten und den Verzicht auf

\(^{135}\) Keil 1996, S. 381.
\(^{136}\) Vgl. ebenda, S. 382.
\(^{138}\) Vgl. ebenda, S. 155.
die unpoltischen Nischen. Deshalb wurden Führungspositionen auf unterer Ebene nur ungern und aus „Betriebsnotwendigkeit“ von Frauen übernommen.139

4 Die Kommunikatorin als Forschungsgegenstand

1980 schrieb Barbara von Becker:

„Die Lage der Frau im Journalismus ist noch wenig erforscht. Während in vielen [...] Studien Rolle und Selbstbild des Kommunikators, seine Funktionen im massenmedialen System sowie seine Professionalisation eingehend untersucht wurde [...], sind die Aussagen der Kommunikatorforschung zur Situation der Frau im Journalismus sehr marginal.“140


4.1 Zum Stand deutscher KommunikatorInnenforschung


145 Vgl. ebenda, S. 94.
146 Vgl. ebenda, S. 109.
Forschungsgruppe um Schneider ihre Stichprobe aus der Grundgesamtheit klassischer Medien wie Zeitungen, Zeitschriften, Nachrichtenagenturen, Hörfunk und Fernsehen gewann, berücksichtigte das Forschungsteam um Weischenberg in der Grundgesamtheit außerdem Anzeigenblätter, Stadtmagazine, Fachzeitschriften und Mediendienste. Die Ergebnisse beider Untersuchungen liegen dennoch relativ nah beieinander.


---

151 Küchenhoff 1975.
155 Schulz/Amend 1993.
dokumentiert für diese Sparte eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen von 2,2 Prozent im Jahre 1990/91 auf 12,3 Prozent 1996/97.\textsuperscript{156} 1992 hatte sich Keil mit der Frage beschäftigt, ob es einen weiblichen Journalismus gibt. Als Ergebnis hielt sie fest, dass Frauen und Männer keine unterschiedlichen professionellen Gruppen bilden und generell geschlechterdifferente Herangehensweisen an den Beruf empirisch nicht belegt werden können.\textsuperscript{157} Margret Lünenborg hat 1996 gezeigt, dass Journalistinnen zwar im Vergleich zu ihren Kollegen relativ häufiger in den sogenannten weichen Ressorts vertreten sind und eher in den neuen und weniger etablierten Medienbetrieben arbeiten, jedoch nicht mehrheitlich in den Ecken und Nischen des Berufs zu finden sind. Im Gegenteil: Die überwiegende Zahl der Journalistinnen arbeitet heute in den traditionellen Ressorts und in den etablierten Medienbetrieben.\textsuperscript{158} Den relativ großen Bestand an kommunikationswissenschaftlicher Geschlechterforschung belegen unter anderem die Bibliographien von Fröhlich/Holtz-Bacha\textsuperscript{159} und Röser\textsuperscript{160}.

4.2 Frauen in der Journalistenausbildung

„Die deutschen Hochschulen sind längst keine Männerbastionen mehr."\textsuperscript{161} Seit etwa Mitte der achtziger Jahre stellen Frauen in Deutschland fast die Hälfte aller Studienberechtigten dar, 1996/97 erreichten die Studienanfängerinnen den bisher höchsten Anteil von 47,6 Prozent.\textsuperscript{162} In keinem Fach aber an den Hochschulen fällt der „gender switch“, der Geschlechterwechsel unter den Studierenden, so dramatisch aus wie in der Kommunikationswissenschaft.\textsuperscript{163} „Es gibt Anzeichen dafür, dass sich diese Disziplin auf dem Weg hin zu einem ‚Frauenfach‘ befindet."\textsuperscript{164} Allerdings stehen den deutlich über 50 Prozent Studentinnen der Kommunikationswissenschaft lediglich insgesamt 21 Prozent weibliche Lehrer und Forscher gegenüber. Die Zahl der Professorinnen des Faches ergibt ein noch unbefriedigenderes Bild.\textsuperscript{165} Der Frauenanteil in der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft und im Fach Journalistik ist von etwas weniger als einem

\textsuperscript{156} Vgl. Keil 2000, S. 52.
\textsuperscript{162} Vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.) 1998, S. 46.
\textsuperscript{165} Vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1992, S. 272.


---

\(^{166}\) Vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1995, S. 64.
\(^{167}\) Vgl. ebenda, S. 71 f.
\(^{171}\) Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 34 f.
4.3 Frauen in Kommunikationsberufen

4.3.1 Der Anteil von Journalistinnen


Elisabeth Klaus macht drei Prozesse für die Erhöhung des Anteils von Journalistinnen verantwortlich. Erstens die Veränderungen der Medienlandschaft im Zuge der deutschen Wiedervereinigung, zweitens die Ausdifferenzierung des Printmedienmarkts durch die Etablierung von neuen Anzeigenzeitschriften, Stadtmagazinen und Mediendiensten sowie die Markteinführung neuer Fachzeitschriften und schließlich die Einführung des dualen Rundfunksystems und die damit verbundene Etablierung privater Rundfunkanbieter. Da diese Prozesse heute jedoch weitgehend abgeschlossen sind, rechnet Klaus in Zukunft eher mit einer Stagnation des Frauenanteils im Journalismus.

---

173 Vgl. hierzu Schulz/Amend 1993; Weischenberg u.a. 1994a/b; Schneider u.a. 1993a/b.
175 Vgl. Weischenberg u.a. 1993, S. 27.
178 Vgl. ebenda, S. 155 ff.
4.3.2  Die medienspezifische Präsenz von Journalistinnen

Der Anteil von Frauen in Redaktionen schwankt je nach Medientyp beträchtlich. Otto Groth beschrieb 1930 die Rolle der Frauen im Journalismus folgendermaßen:

„Es handelt sich also in der Hauptsache um die Tätigkeit an Zeitschriften, und soweit die Tageszeitungen in Betracht kommen, um Mitarbeiterschaft an jenen Sparten, die sich mit Fraueninteressen beschäftigen oder ihnen besonders nahe stehen.“179


Tabelle 2: Festangestellte Journalistinnen nach Medientyp

<table>
<thead>
<tr>
<th>Medientyp</th>
<th>Frauen (Anteile in %)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Zeitungen</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzeigenblätter</td>
<td>20,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Nachrichtenagenturen</td>
<td>36,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Zeitschriften</td>
<td>41,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Stadtmagazine</td>
<td>29,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Privater Hörfunk</td>
<td>33,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Privates Fernsehen</td>
<td>39,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Öffentlich-rechtlicher Hörfunk</td>
<td>33,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Öffentlich-rechtliches Fernsehen</td>
<td>27,2</td>
</tr>
</tbody>
</table>


„Die Erhaltung ostdeutscher Strukturen macht sich also unmittelbar durch einen höheren Frauenanteil in den Redaktionen bemerkbar, während der Neuaufbau ostdeutscher

179 Groth, Otto 1930, S. 72 f.
180 Allerdings arbeiten Journalistinnen weniger bei Fach- und Special-Interest-Zeitschriften, sondern vor allem bei den personalstarken Publikumszeitungen (insbesondere bei den Frauenzeitschriften).

Tabelle 3: Festangestellte Journalistinnen in Westberliner Medien

<table>
<thead>
<tr>
<th>Medien</th>
<th>Frauen (Anteile in %)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>taz</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>Volksblatt</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>RIAS</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>Morgenpost</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>SFB</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>B.Z.</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>Tagesspiegel</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>Hundert,6</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>insgesamt</td>
<td>31</td>
</tr>
</tbody>
</table>


4.3.3 Vertikale und horizontale Segregation

Irene Neverla übertrug Anfang der 80er Jahre die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation auf den journalistischen Beruf und ermittelte zwei geschlechtsspezifische Teilarbeitsmärkte. „Der ‚männliche‘, primäre Arbeitsmarkt ist gegenüber dem ‚weiblichen‘, sekundären Arbeitsmarkt

insofern privilegiert, als Männer eher als Frauen in höhere Positionen aufsteigen und eher höhere Einkommen beziehen, wobei diese Ungleichheiten nicht hinreichend mit geringerem Alter und Berufsdauer der Frauen erklärt werden können.”\(^{187}\) In ihrer 1984 erschienenen Studie fassten Irene Neverla und Gerda Kanzleiter dann folgende Befunde unter dem Stichwort *vertikale Segregation* zusammen: Je höher die Position in der Medienhierarchie, je mehr Kompetenzen diese erforderte, umso geringer zeigte sich Ende der 70er Jahre der Frauenanteil. Anders formuliert: Je weiter unten die Position in der medieninternen Hierarchie, je abhängiger und weniger eigenverantwortlich die Tätigkeit, desto höher der Frauenanteil (vgl. Tabelle 1, S. 20). Die Weischenberg-Studie belegt, dass Frauen in Leitungspositionen nach wie vor Mangelware sind. Am deutlichsten zeigt sich dies auf der Ebene von Chefredakteurinnen und Ressortleiterinnen bei Tageszeitungen,\(^{188}\) Georgia Tornow wurde Ende der 80er Jahre Chefredakteurin der *taz* und war somit Ausnahmefrau unter 112 Chefredakteuren insgesamt.\(^{189}\) 1992 sind unter den Chefredakteuren bei Tageszeitungen nicht einmal ein Prozent Frauen und auch im öffentlich-rechtlichen Rundfunk liegt ihr Anteil noch unter zehn Prozent (siehe Tabelle 1). In den neuen Bundesländern sind Journalistinnen in leitenden Positionen weitaus besser repräsentiert als dies in Westdeutschland der Fall ist: Hier sind nur 11 bzw. 17 Prozent gegenüber 28 Prozent aller leitenden Positionen von Journalistinnen besetzt.\(^{190}\) Neben der *vertikalen Segregation* haben Neverla und Kanzleiter auch auf die *horizontale Segregation* im Journalismus aufmerksam gemacht:

> „Männer haben die deutliche Mehrheit an solchen Arbeitsplätzen, die gewissermaßen die Zentren des Berufs darstellen: Es sind dies die klassischen Medien wie Funk, Fernsehen, Tageszeitungen; die klassischen Ressorts wie Politik, Nachrichten, Wirtschaft und Sport; und es sind dies jeweils die politiknahen und aktuellen Themen und Tätigkeitsbereiche. Demgegenüber arbeiten Frauen eher an den Rändern, in den Ecken und Nischen des Berufs: Die Anteile der Frauen sind größer unter den Freiberuflern als unter den Festangestellten, Frauen arbeiten eher in weniger aktuellen und in den politikfernen Ressorts und Medien.”\(^{191}\)

Die JouriD-Studie und auch die Erhebung Westberliner JournalistInnen von Amend und Schulz bestätigen im großen und ganzen die ressortspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung von Männern und Frauen. Weischenberg erklärt eine Reihe von Ressorts zu deutlich männlichen Arbeitsbereichen. Dazu gehören das Politik- und Wirtschaftsressort (Politik: 74,2 Prozent Männeranteil; Wirtschaft: 77,5 Prozent) sowie in hohem Ausmaß das Sportressort (92 Prozent Männeranteil). Frauen sind dagegen in den Ressorts Feuilleton,

\(^{188}\) Vgl. Weischenberg u.a. 1993, S. 27.
\(^{190}\) Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 361.
\(^{191}\) Neverla/Kanzleiter 1984, S. 206.

### 4.3.4 Soziale und ökonomische Indikatoren zur Geschlechterstruktur im Journalismus


\textsuperscript{192} Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 20.  
\textsuperscript{193} Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 25.  
\textsuperscript{194} Vgl. Lünenborg 1997, S. 115.  
\textsuperscript{196} Vgl. hierzu Weischenberg u.a. 1994b, S. 24; Schneider u.a. 1994, S. 186-189.
Kollegen dagegen rund 4.000 D-Mark (rund 2000 Euro). Diese Daten scheinen die Vermutung von Elisabeth Klaus zu bestätigen:

„Im Journalismus gibt es keinen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Qualifikation und Einkommen. Während Männer offensichtlich trotz geringer formaler Qualifikation in gut dotierte Positionen gelangen können, bleiben Frauen trotz hervorragender Qualifikation Leistungstätigkeiten versperrt oder sie werden schlechter dafür bezahlt.“

Ein Beispiel hierfür bietet die ehemalige Sowjetunion-Korrespondentin der ARD, Gabriele Krone-Schmalz. Bei ihrer Ernennung nahm sie eine schlechtere Einstufung als ihr Vorgänger in Kauf, erhielt aber zugleich vom damaligen Chefredakteur und vom Programmdirektor die Zusage, die nächste frei werdende höher besoldete Stelle zu bekommen und bis dahin einen entsprechenden finanziellen Ausgleich zu erhalten. Als diese Versprechungen nicht eingehalten wurden, klagte Gabriele Krone-Schmalz gegen den WDR. Aus formalen Gründen wurde die Klage vom Gericht abgewiesen, da nur der Intendant oder der Verwaltungsdirektor entsprechende Zusagen machen könnten. Als Krone-Schmalz ihre Stelle in Moskau verließ, erhielt ihr Nachfolger wie selbstverständlich wieder den besser dotierten Vertrag. Weischenberg zieht hierzu folgendes Fazit:

„Frauen werden (auch) deswegen schlechter bezahlt, weil sie Frauen sind. In dieser Hinsicht kann von einer direkten Benachteiligung gesprochen werden, während Journalistinnen weiterhin durch ihre private Situation (die sie möglicherweise nicht frei gewählt haben), durch geringere Aufstiegschancen und ihre Orientierung zu bestimmten Medien- und Ressorttypen (auch diese müssen nicht unbedingt mit den (ursprünglichen) Wünschen der Journalistinnen übereinstimmen) in bezug auf ihr Einkommen indirekt benachteiligt werden.“

Weischenberg merkt weiter an, dass Frauen möglicherweise noch nicht lange genug im Beruf sind, um befördert zu werden. Tatsächlich arbeiteten die männlichen Journalisten zum Zeitpunkt der Befragung im Durchschnitt 10,6 Jahre, Frauen brachten es auf durchschnittlich 8,8 Jahre Berufserfahrung. Hier gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen ost- und westdeutschen Journalisten und Journalistinnen. Während westdeutsche festangestellte Journalistinnen mit 8,2 Jahren deutlich weniger Berufserfahrung vorweisen können als ihre Kollegen mit 13,4 Jahren, kehrt sich die Situation in den neuen Bundesländern um. Mit 11,8 Jahren Berufstätigkeit sind Frauen dort sogar etwas länger im Journalismus tätig als die Männer mit 11,3 Jahren.

Allerdings geht Weischenberg davon aus, dass zwischen dem fünften und siebten Berufsjahr die Karrieredifferenz festgeschrieben wird:

---

201 Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 361.
In diesem Zeitraum sind die ‚AufsteigerInnen‘ vorwiegend männlichen Geschlechts, während Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung mehrheitlich stagnieren. […] Es muss also davon ausgegangen werden, dass die durchschnittliche Journalistin ihren Aufstieg aufgrund ihres Geschlechts mit hoher Wahrscheinlichkeit verpasst (hat). 202

Das durchschnittliche Alter deutscher Journalistinnen beträgt 34,9 Jahre, damit sind sie jünger als ihre männlichen Kollegen (38,1 Jahre). Bei den Journalistinnen ist die Gruppe der 25-34jährigen am größten, während bei den Männern etwa gleich viele in dieser Altersgruppe wie in der der 35-44jährigen anzutreffen sind. Weischenberg deutet das relativ junge Alter der Journalistinnen als Hinweis darauf, dass Frauen in den letzten Jahren verstärkt in die ‚Männerdomäne‘ Journalismus eingedrungen sind, aber auch als Indiz dafür, dass Journalistinnen relativ früh wieder aus dem Beruf ausscheiden. 203

Die Tatsache, dass Frauen im Journalismus und dort vor allem in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, wird von der Frauenmedienforschung im wesentlichen darauf zurückgeführt, dass die auf Männer zugeschnittenen Arbeitsplatzstrukturen mit einem weiblichen Lebensentwurf unvereinbar sind, der an Beruf und Familie orientiert ist. Neverla und Kanzleiter sprechen aufgrund der zeitlichen Beanspruchung im Journalismus von einer Beeinträchtigung der Frauen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 204 Amend und Schulz haben diese Form der indirekten Diskriminierung von Journalistinnen in ihrer Studie bestätigt:

„Die nach wie vor bestehende gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen zeigt sich für Journalistinnen auch darin, dass sie Doppelbelastungen hinnehmen oder zugunsten des Berufes in ihrem privaten Leben zurückstecken.“ 205

Ein wichtiges Indiz hierfür ist die Diskrepanz im Familienstatus und in der Kinderzahl von Männern und Frauen. Bei der Münsteraner Erhebung waren 61,8 Prozent der Journalistinnen gegenüber 73,4 Prozent der Männer verheiratet oder lebten in einer Partnerschaft (verheiratet waren 37,1 Prozent der Frauen gegenüber 49,8 Prozent der Männer). 62 Prozent der Journalistinnen hatten keine Kinder, bei den männlichen Kollegen waren 50,5 Prozent kinderlos. 206 Von den Westberliner JournalistInnen lebten 50 Prozent der weiblichen Journalisten gegenüber 67 Prozent ihrer männlichen Kollegen mit einem Partner oder einer Partnerin zusammen, 80 Prozent der Frauen gegenüber 52 Prozent der Männer waren kinderlos 207. Es scheint, als könnten und/oder wollten die männlichen Journalisten ihren Beruf besser als die weiblichen mit der Ehe und/oder Familie vereinbaren. Gründe hierfür sind sowohl in den beruflichen als auch in den partnerschaftlichen Strukturen zu

202 Weischenberg u.a. 1994b, S. 22.
205 Schulz/Amend 1993, S. 40.
207 Vgl. ebenda, S. 35.
suchen: Es wird häufig eher den Ehemännern zugestanden, einem Beruf nachzugehen, der unter Umständen Belastungen für die Partnerschaft bedeutet.\textsuperscript{208} Insgesamt können die Daten zur familiären Situation als Hinweis darauf verstanden werden, dass spezifische Strukturen im Journalismus die Vereinbarkeit von Familie und journalistischem Beruf beeinträchtigen. Dies bestätigen auch 13 Prozent der Westberliner Journalistinnen, die wegen ihres Berufs auf Kinder verzichten.\textsuperscript{209} Diskriminierungen unterschiedlicher Art werden auch im Alltag von Medienorganisationen deutlich; Van Zoonen macht dies nicht nur für Deutschland deutlich:

„The most important barrier within the organizations comes from the attitudes of male colleagues and decision makers. [..] Whatever particular cultural form they may take, discriminatory attitudes towards women on the workfloor seem to be common practice in media production world wide.“\textsuperscript{210}


Zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Barrieren wird als eine Maßnahme die Quotierung diskutiert. Jedoch nur die Hälfte der Berliner Journalistinnen (47 Prozent) halten eine Frauenquote im Journalismus für notwendig. Einen Zusammenschluss von Frauen zur Durchsetzung ihrer Interessen finden 67 Prozent der Journalistinnen sinnvoll – formal organisiert sind jedoch nur neun Prozent. Diese verteilen sich häufig auf den Journalistinnenbund und eine Medien-Frauengruppe.\textsuperscript{213}

\textsuperscript{208} Vgl. ebenda, S. 14.
\textsuperscript{209} Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 36.
\textsuperscript{211} Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 86 f.
\textsuperscript{212} Vgl. Neverla/Kanzleiter 1984, S. 88.
\textsuperscript{213} Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 26 ff.
4.3.5 Berufszufriedenheit und journalistisches Selbstverständnis

Die Berufszufriedenheit im Journalismus ist groß, darin sind sich Journalistinnen und Journalisten einig.\textsuperscript{214} Obwohl die Beanspruchung im Journalismus hoch ist\textsuperscript{215}, würden 86 Prozent der Interviewten in der Westberliner Studie ihren Beruf wieder wählen, 39 Prozent sind mit ihrem Beruf im großen und ganzen 'zufrieden' bis 'sehr zufrieden', 58 Prozent sind 'zufrieden'. Der Beruf ist für Männer und Frauen gleichermaßen wichtig; die meisten Journalistinnen gaben jedoch einen höheren Stellenwert (57 Prozent 'sehr hoch') an als ihre männlichen Kollegen (37 Prozent).\textsuperscript{216} Auch die Weischenberg-Studie erhält bei der Frage nach der Zufriedenheit im großen und ganzen übereinstimmende Antworten von Frauen und Männern. Bei der Frage nach der Arbeitsbelastung gibt es eine kleine Abweichung; Männer (19 Prozent) geben eher an, damit nicht zufrieden zu sein als Frauen (15,8 Prozent). Ursache hierfür könnte sein, dass sich mehr Männer als Frauen in höheren Positionen befinden, die eine größeren Arbeitsbelastung hervorrufen. Die Frage nach dem Verhältnis zu Mitarbeitern wurde nur JournalistInnen der Führungsebene gestellt. Die Frauen lassen hierbei eine etwas größere Zustimmung erkennen (92,8 Prozent der Frauen sind sehr zufrieden gegenüber 89,7 Prozent der Männer). Bei der Dimension 'Zufriedenheit mit der politischen Linie des Mediums' gaben sich die Frauen (33,5 Prozent sehr zufrieden) skeptischer als die Männer (61,2 Prozent sehr zufrieden). Die einzige ins Auge fallende Differenz ergibt sich bei der Dimension Bezahlung. Hiermit scheinen mehr als die Hälfte der Männer aber nur etwa zwei Fünftel der Frauen sehr zufrieden zu sein. Allerdings zeigen sich nur wenig mehr Frauen als Männer eher bzw. sehr unzufrieden mit ihrem Gehalt (Frauen 27,4 Prozent; Männer 24,8 Prozent).\textsuperscript{217} In ihrer Studie 'Arbeitszufriedenheit von Journalisten' von 1979 bestätigte sich die These Neverlas, dass Journalisten in höheren Positionen zufriedener sind als Normalkollegen. Insbesondere gilt dies für die Position des Chefredakteurs, tendenziell auch für Ressortleiter und Chef vom Dienst.\textsuperscript{218}

Insgesamt erscheinen Weischenberg die überwiegend positiven Beurteilungen der Journalistinnen angesichts der beruflichen Benachteiligungen etwas widersprüchlich. Insbesondere ihre Bewertung der Aufstiegschancen entspricht seiner Meinung nach nicht ganz der tatsächlichen hierarchischen Struktur von Medienbetrieben. Möglicherweise halten Frauen das Vordringen in höhere Positionen nicht so erstrebenswert wie Männer und

\begin{thebibliography}{10}
\item RedakteurInnen arbeiten durchschnittlich 48 Stunden pro Woche, ChefredakteurInnen 59 Stunden pro Woche.
\item Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 29 f.
\item Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 24 ff.
\item Vgl. Neverla 1979, S. 230 f.
\end{thebibliography}

5 Exkurs: Journalistinnen in der DDR

Da die ehemalige DDR wegen der grundlegenden Umstrukturierungen sowohl im Hinblick auf die sozialpolitischen Lebensbedingungen von Frauen als auch auf die Rahmenbedingungen des Mediensystems eine Sonderstellung einnimmt, erscheint eine ausführlichere Betrachtung der Journalistinnen sinnvoll. Die Presse wie auch der Rundfunk

221 Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 32.
222 Vgl. ebenda, S. 32 – 36.


229 Vgl. Lünenborg 1997, S. 120.
5.1 Absolventinnen der Journalistenausbildung an der Karl-Marx-Universität Leipzig

Tabelle 4: Zahl der AbsolventInnen an der Sektion Journalistik der KMU-Leipzig (ausgewählte Jahrgänge, Direktstudium, ohne AusländerInnen)

<table>
<thead>
<tr>
<th>JAHRGANG</th>
<th>AbsolventInnen insg.</th>
<th>Frauen absolut</th>
<th>Frauen in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1951</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>1955</td>
<td>52</td>
<td>17</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>1960</td>
<td>32</td>
<td>13</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>1965</td>
<td>68</td>
<td>15</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>1970</td>
<td>44</td>
<td>24</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>1975</td>
<td>193</td>
<td>103</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>1980</td>
<td>135</td>
<td>84</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td>1985</td>
<td>100</td>
<td>55</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>1990</td>
<td>92</td>
<td>58</td>
<td>63</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Lünenborg, Margret 1997, S. 120.


EXKURS: JOURNALISTINNEN IN DER DDR

41


5.2 Berufliche Situation der Journalistinnen in der DDR


„Wir mussten eine Zeitung machen, die der Führung gefällt und den Leuten [...] Wir hatten ständig Konflikte, in unterschiedlicher Intensität. Bis Anfang 89 hatten wir die Hoffnung, dass mit einem Wechsel in

EXKURS: JOURNALISTINNEN IN DER DDR


„Tendenziell entspricht diese horizontale und vertikale Verteilung also den bekannten Phänomenen in der Bundesrepublik. Quantitativ jedoch ist man der Gleichstellung von Männern und Frauen im Journalismus in der DDR näher gekommen.“246

5.3 Mitglieder des „Verbandes der Journalisten der DDR“ (VDJ)

Tabelle 5: Mitgliederstatistik des VDJ insgesamt (ausgewählte Jahrgänge)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Jahr</th>
<th>Mitglieder insg.</th>
<th>davon Frauen</th>
<th>Frauen in %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1989</td>
<td>9.114</td>
<td>3.283</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>1977</td>
<td>7.862</td>
<td>2.500</td>
<td>31,8</td>
</tr>
<tr>
<td>1976</td>
<td>7.584</td>
<td>2.334</td>
<td>30,8</td>
</tr>
<tr>
<td>1973</td>
<td>7.139</td>
<td>2.025</td>
<td>28,4</td>
</tr>
<tr>
<td>1970</td>
<td>6.661</td>
<td>1.771</td>
<td>26,6</td>
</tr>
</tbody>
</table>


246 Ebenda, S. 440.
248 Vgl. ebenda, S. 120.
250 Vgl. ebenda.

253 Vgl. Martini (Hg.) 1988, S. 476.
256 Vgl. ebenda, S. 126 ff.

6 Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse

Der gesellschaftliche Wandel, den die Frauen in den letzten Jahrzehnten erleben, zeigt sich zum einen an dem wachsenden Anteil der erwerbstätigen Frauen und Mütter und der fallenden Geburtenrate, zum anderen an der steigenden Zahl der Scheidungen und der Tendenz berufstätiger Frauen, nach der Geburt eines Kindes kürzere Berufspausen einzulegen.

Dabei stellt sich jedoch die Frage, warum sich angesichts des Umfangs und der Schnelligkeit des gesellschaftlichen Wandels die ungleichen Aufstiegschancen von Frauen und Männern im Erwerbsystem so hartnäckig halten. Und das, obwohl dem Arbeitsmarkt heute mehr qualifizierte Frauen als je vorher zur Verfügung stehen und die Frauen grundsätzlich gleich gut führen können wie die Männer.


257 Vgl. ebenda, S. 131.
Führungsetage um, so stellt man fest, dass sich die Machtverhältnisse nicht wesentlich verändert haben.

Der journalistische Arbeitsmarkt unterliegt einerseits einer vertikalen Segregation: je höher die Position in der Medienhierarchie, umso geringer der Frauenanteil und je weiter unten die Position, je abhängiger und weniger eigenverantwortlich die Tätigkeit, desto höher der Frauenanteil.\(^{258}\) Andererseits ist der Journalismus von einer horizontalen Segregation geprägt: Männer arbeiten hauptsächlich in den klassischen Ressorts wie Politik, Nachrichten, Wirtschaft und Sport – Frauen hingegen sind häufiger in den weniger aktuellen und in den politikfernen Ressorts vertreten.\(^ {259}\)

Vor allem bei Tageszeitungen ist der Zugang zu Hierarchiepositionen den Frauen nahezu verschlossen. Der Frauenanteil unter den Chefredakteuren beträgt lediglich 0,5 Prozent (vgl. Tabelle 1). Aber auch in Führungspositionen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks sind Journalistinnen deutlich unterrepräsentiert. Hier liegt der Anteil der Frauen unter den Chefredakteuren bei 9,5 Prozent. Beim privaten Hörfunk sind es immerhin schon 37 Prozent Frauen, beim privaten Fernsehen 19,5 Prozent (vgl. Tabelle 1).

Insgesamt betrachtet ist die Berufszufriedenheit im Journalismus groß. Trotz der hohen beruflichen Beanspruchung gilt der Beruf Journalistin nach wie vor als „Traumberuf“.

7 Forschungsfragen


Dabei erscheint mir zunächst wichtig, über die allgemeine Berufssituation von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen Aufschluss zu geben und eventuelle Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Chefredakteurinnen, Redaktionsleiterinnen, Chefinnen vom Dienst etc. hervorzuheben und – soweit möglich - zu erklären. Als Hauptforschungsfrage steht daher im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit:

\(^{259}\) Vgl. ebenda, S. 206.
Wie stellt sich die berufliche und persönliche Situation von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitschriften dar? Gibt es Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland?

Eine fundierte Antwort auf diese Fragestellung sollen die folgenden Forschungsfragen mit ihren Unterforschungsfragen geben:

Wer sind die Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitschriften?
1. Welche (soziodemographischen) Merkmale weisen Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitschriften auf?

Welche Karrierewege haben die Frauen beschritten?
2. Wie karriereorientiert sind diese Frauen?
3. Welche Faktoren haben den Aufstieg der Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitschriften begünstigt?
4. In welcher beruflichen Position befinden sich die Journalistinnen und seit wann?
5. In welchem/n Ressort/s waren die Frauen bislang tätig?
6. Wie viel Berufserfahrung bringen die Frauen mit?
7. Welche journalismusbezogene Ausbildung haben die Frauen absolviert?

Unter welchen Bedingungen arbeiten Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitschriften?
8. Wie lassen sich Berufstätigkeit und Familie/Partnerschaft von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitschriften vereinbaren?
9. Wie viel Zeit investieren die Journalistinnen in ihren Beruf und wie viel bleibt zum Schreiben an sich?
10. Sind Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitschriften Diskriminierungen ausgesetzt?
11. Engagieren sie sich für Frauenförderung und/oder Journalistinnengruppen?

Wie sehen sich Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitschriften selbst?
12. Wie sieht das journalistische Berufs- und Selbstverständnis von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitschriften aus?

Wie sieht die allgemeine Berufszufriedenheit von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitschriften aus?
13. Wie hoch ist die Berufszufriedenheit von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen?

8 Methodisches Vorgehen

8.1 Zur Wahl der Methode - die schriftliche Befragung

In der empirischen Kommunikationswissenschaft existieren diverse Erhebungsmethoden, die abhängig vom zugrunde liegenden Forschungsziel eingesetzt werden. Da die vorliegende Studie zum Ziel hat, umfangreiche Daten über die persönliche und berufliche Situation von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen zu gewinnen und dabei neben soziodemographischen Merkmalen auch Einstellungen und Meinungen zu bestimmten Themenbereichen sowie Verhaltensgewohnheiten erfahren will, erscheint die Befragung hier als sinnvolle Methode der empirischen Sozialforschung.

Für Brosius und Koschel ist das Ziel einer jeden Befragung, „gesellschaftlich relevante Aussagen über Merkmalsträger zu machen“ 261. Merkmalsträger sind dabei Personen, die nicht in ihrer ganzen Komplexität, sondern nur als Träger oder Repräsentanten bestimmter, relevanter Aspekte für die Forschung interessant sind.


Der Hauptvorteil der schriftlichen Befragung ist der geringe Personalaufwand. Dies macht sie zum einen kostengünstig und zum anderen einfacher zu organisieren. Der Kostenvorteil wird allerdings durch Porto und Maßnahmen zur Rücklaufsteigerung (im vorliegenden Fall ein Nachfassschreiben zwei Wochen nach Versand des Fragebogens) wieder gemindert.

263 Vgl. ebenda.
Als Hauptnachteil der schriftlichen Befragung wird die oftmals geringe Rücklaufquote gesehen, die aufgrund der geringeren Motivation der Befragten wegen des fehlenden sozialen Kontakts zu einer anderen Person (dem Interviewer) entstehen kann.\textsuperscript{264} „Eine hohe Antwortrate erhält man oft von denjenigen, die involviert sind, sei es durch negative oder positive Bindungen.“\textsuperscript{265} Dies kann im vorliegenden Fall – wie die weiteren Ausführungen noch zeigen – bestätigt werden. Frauen in Führungspositionen bei Tageszeitungen sind stark unterrepräsentiert und bilden somit eine Art Randgruppe. Man kann daher annehmen, dass gerade diese Frauen daran interessiert sind, neue Erkenntnisse über die persönliche und berufliche Situation ihrer Berufsgruppe zu erfahren. Zudem neigen Menschen mit höherer Bildung eher zur Teilnahme an einer Befragung in Schriftform als Menschen mit niedrigerem Bildungsgrad.\textsuperscript{266} Auch diese Voraussetzung dürfte bei den zu befragenden Frauen gegeben sein.

Als potentieller Nachteil gilt, dass man nichts über die Situation weiß, in welcher der Fragebogen ausgefüllt wird. Diese kann sehr unterschiedlich sein, die Befragten können sich in einer Stress- oder in einer Entspannungssituation befinden.\textsuperscript{267} Eine weitere Fehlerquelle besteht in der nicht sorgfältigen oder unvollständigen Beantwortung möglicherweise nicht verstandener Fragen (Hilfestellung seitens des Interviewers und Rücksprache fehlen). Darüber hinaus können über eine postalische Befragung keine spontanen Antworten erfasst werden. Da die Befragten sich z.B. vor dem Ausfüllen des Fragebogens einen Überblick über den kompletten Fragebogen verschaffen können, werden einige besondere Fragekonstruktionen zur Verhinderung von verzerrten Antworten (z.B. aufgrund des Halo-Effekts\textsuperscript{268} oder dem Bestreben nach konsistent erscheinenden Antworten) nutzlos.

Als Alternative zur schriftlichen Befragung auf dem postalischen Weg hätte sich die Methode der Online-Befragung angeboten, bei der der Fragebogen per Email verschickt wird. Da der Zimpel jedoch keine persönlichen Email-Adressen angibt, hätte man diese zunächst telefonisch ermitteln müssen. Aufgrund der dabei entstehenden Probleme wie Nichterreichbarkeit oder die unmittelbare Antwortverweigerung noch während des Telefongesprächs habe ich mich gegen die Online-Befragung und für die schriftliche, postalische Befragung entschieden.

\textsuperscript{265} Ebenda, S. 142.
\textsuperscript{266} Vgl. ebenda.
\textsuperscript{268} Die Folge eines Halo- oder Ausstrahlungseffekts besteht darin, dass eine nachfolgende Frage durch eine vorangegangene in einen anderen Sinnzusammenhang gebracht wird; dass sie nicht aufgrund ihres Inhalts, sondern ihrer Beziehung zum Inhalt der vorangegangenen Fragen wegen beantwortet wird.
8.2 Zur Bestimmung der Grundgesamtheit

_Tabelle 6: Verteilung der Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen_

<table>
<thead>
<tr>
<th>Position*</th>
<th>Anzahl n</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Chefredakteurin*</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Stv. Chefredakteurin</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Projektabauftragte der Chefredaktion</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Chef vom Dienst</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Stv. Chef vom Dienst</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Blattmacherin</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Chefreporterin</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Geschäftsführende Redakteurin</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Leitende Redakteurin</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Verantwortliche Redakteurin</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Lokalchefin</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Leiterin Lokalredaktion</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Stv. Leiterin Lokalredaktion</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Leiterin Redaktionsbüros</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Redaktionsleiterin</td>
<td>147</td>
</tr>
<tr>
<td>Stv. Redaktionsleiterin</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Kolumne Unterhaltung</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Führungspositionen insgesamt 215

* Die Bezeichnungen der Führungspositionen sind dem Zimpel entnommen.

Im Rahmen dieser Studie sollten alle journalistisch tätigen Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen befragt werden. Laut Zimpel sind insgesamt 215 Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen journalistisch tätig (siehe Tabelle 6). Da diese Zahl überschaubar und endlich ist, habe ich mich für eine Vollerhebung entschieden, bei der alle Elemente der definierten Grundgesamtheit miteinbezogen werden.

beträgt ihr Anteil 3,7%, geht man davon aus, dass jede der 136 publizistischen Einheiten eine(n) eigene(n) Chefredakteur(in) hat.269

58 der 215 Frauen in Führungspositionen sind bei ostdeutschen Zeitungen tätig, dies entspricht einem Anteil von mehr als einem Viertel (27%). Der Befund der Sozialenquête, dass Journalistinnen in leitenden Positionen in Ostdeutschland weitaus besser repräsentiert sind als in Westdeutschland, kann hier allerdings nicht bestätigt werden.270

Auffallend ist, dass bei Zeitungen mit überregionaler Verbreitung kaum Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Weder die Süddeutsche Zeitung noch die Frankfurter Allgemeine Zeitung noch die Frankfurter Rundschau oder die Financial Times Deutschland verzeichnen eine journalistisch tätige weibliche Führungskraft. Bei Die Welt und Neues Deutschland sind immerhin die stellvertretenden Chefredakteurinnen Frauen, die taz ist dank ihrer Quotenregelung relativ gut mit Frauen in Führungspositionen besetzt.

8.3 Konstruktion des Fragebogens - Operationalisierung

Die Konstruktion eines Fragebogens für eine schriftliche Befragung erfordert mehr Sorgfalt als bei jedem anderen Fragebogen, da der Befragte – ohne die Hilfe eines Interviewers – mit diesem allein gelassen wird.271 Inhalt, Aufbau und Formulierung des Fragebogens sind für die Qualität der geplanten Untersuchung daher entscheidend. Auf Basis der zum Thema vorhandenen Literatur wurden insgesamt 35 Fragen generiert und zur besseren Überschaubarkeit in acht Bereiche aufgeteilt. Zum Großteil handelt es sich um geschlossene Fragen; diese erbringen einheitlichere Antworten als die Verwendung offener Fragestellungen, erhöhen dadurch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse und erleichtern die Auswertung.272 Ein Problem der geschlossenen Fragen besteht allerdings in der geringen Flexibilität der Antwortmöglichkeiten. Findet der Befragte in den vorgegebenen Antwortalternativen keine ihm angemessen erscheinende Antwort, kann er unter Umständen den gedanklichen Vorstellungsinhalt seiner Antwort nicht ohne Informationsverlust oder nicht zutreffend in den vorformulierten Kategorien unterbringen. Er wird dann die seinen Vorstellungen am nächsten kommende Antwortalternative wählen und damit streng genommen ‚nicht richtig‘ antworten; oder er wird sagen müssen, alles treffe für ihn nicht zu.273 Um dies zu vermeiden, wurde in mehreren Fällen die Form der ‚Hybridfrage‘ gewählt. Hierbei werden die Fragen jeweils durch eine offene Antwortkategorie ‚Sonstiges, und zwar...‘ ergänzt.274

270 Vgl. Schneider u.a. 1999b, S. 361.

Der für die Studie „Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen“ konzipierte Fragebogen unterteilt sich in folgende acht Bereiche:

Fragen zur aktuellen beruflichen Situation:

275 Möhring/Schlütz 2003, S. 78.
276 Vgl. ebenda, S. 121.
erhoben. Schließlich interessiert das Ressort, in denen die Frauen vor ihrem Aufstieg in Führungspositionen tätig waren – diese Daten dienen der Operationalisierung von Unterforschungsfrage 5 – diese Frage wurde bewusst auf die Vergangenheit bezogen gestellt, da nicht anzunehmen ist, dass die Journalistinnen nach ihrem Aufstieg in eine Führungsposition das Ressort gewechselt haben.

**Fragen zur Arbeitszeit:**
Unterforschungsfrage 9 wird durch die Frage nach der Arbeitszeit der Frauen in Führungspositionen pro Tag, pro Woche und am Wochenende und durch die Frage, wie viel Zeit den Frauen in Führungspositionen zum Schreiben an sich bleibt, abgegolten.

**Fragen zur Diskriminierung:**

**Fragen zur Vereinbarkeit von Kinder und Karriere:**
In diesem Abschnitt werden die Frauen herausgefiltert, die keine Kinder haben. Von den Müttern möchte ich wissen, wer für die Betreuung der Kinder zuständig ist und ob sie wegen der Kinder im Beruf pausiert haben. Durch diesen Fragenkomplex wird Unterforschungsfrage 8 zur Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit abgegolten.

**Fragen zu Quotierung und Frauenförderung in den Medien:**

**Fragen zur Berufszufriedenheit**
Neben der Einschätzung der persönlichen Berufszufriedenheit soll auch ermittelt werden, ob die Befragten die jeweiligen Faktoren für sich verwirklicht sehen. Zudem soll erhoben werden, was den Befragten an ihrer beruflichen Position gefällt und was nicht und wie sie insgesamt mit ihrem Beruf als Journalistin und ihrer beruflichen Position zufrieden sind. Unterforschungsfrage 13 soll hierdurch operationalisiert werden.
Fragen zum journalistischen Selbstverständnis:
Die Operationalisierung von Unterforschungsfrage 12 erfolgt im Fragebogen durch die Frage nach dem journalistischen Selbstverständnis. In diesem Abschnitt sollen die Befragten über die Wichtigkeit der verschiedenen Aufgaben von Journalisten entscheiden. Diese Itembatterie ist eng angelegt an die von Weischenberg u.a. verwendeten Aussagen in der JouriD-Studie.279

Fragen zur Person:
Neben soziodemographischen Angaben wie Alter, Geburtsort, Familienstand und Bildungsgrad wird an dieser Stelle nach dem durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommen gefragt. Dieser Fragenkomplex dient der Operationalisierung von Unterforschungsfrage 1 (Welche soziodemographischen Merkmale weisen Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen auf?)

8.4 Pretest
Der Pretest bestätigte grundsätzlich die Verständlichkeit der einzelnen Fragen und die Güte der Filterführung. Lediglich einzelne Frageformulierungen wurden im Anschluss noch leicht modifiziert und sprachlich überarbeitet sowie in einigen Fällen die Antwortalternativen erweitert. Alle „Pretester“ gaben an, für die Beantwortung der Fragen etwa 15 Minuten gebraucht zu haben, was für den optimalen Umfang des Fragebogens spricht. Die Pretester zeigten sich außerdem sehr an dem Thema der Studie interessiert.

279 Vgl. hierzu Weischenberg u.a. 1993; 1994a/b.
8.5 Durchführung der Befragung


Der Versand von Fragebogen, Anschreiben und Rückkuvert erfolgte in einem Umschlag. Drei Wochen nach Versand der Fragebögen erhielten alle Befragten ein Erinnerungsschreiben mit einer Danksagung an die Personen, die bereits geantwortet hatten bzw. einer Erinnerung an diejenigen, die den Fragebogen noch nicht zurückgeschickt hatten.


282 Das Begleitschreiben befindet sich im Anhang C2.
283 Das Erinnerungsschreiben befindet sich im Anhang C3.
sehr interessant sei. Einige der befragten Frauen meldeten sich sogar telefonisch und boten ihre Hilfe für weitere Recherchen oder Informationen an.

_Tabelle 7: Rücklaufkontrolle nach Ost- und Westdeutschland_

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Grundgesamtheit bereinigt (n = 198)</th>
<th>Rücklauf (n = 103)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ostdeutschland</td>
<td>55</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>27,8%</td>
<td>29,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Westdeutschland</td>
<td>143</td>
<td>73</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>72,2%</td>
<td>70,9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Beim Vergleich des Rücklaufs zur Grundgesamtheit wird ersichtlich, dass die Prozentwerte der Frauen in Ost- und Westdeutschland in etwa der tatsächlichen Verteilung entsprechen. Die ostdeutschen Frauen zeigten eine etwas regere Beteiligung an der Befragung als ihre westdeutschen Kolleginnen.


\(^{284}\) Falls die Befragten mehrere Positionen angegeben hatten, wurde die jeweils „höchste“ erfasst.
METHODISCHES VORGEHEN

Tabelle 8: Rücklaufkontrolle nach Positionen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Position</th>
<th>Grundgesamtheit bereinigt (n=198)</th>
<th>Rücklauf gesamt (n=103)</th>
<th>Rücklauf Ost (n=30)</th>
<th>Rücklauf West (n=73)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Herausgeberin/Geschäftsführerin</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Chefredakteurin</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Stv. Chefredakteurin</td>
<td>14</td>
<td>8</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonderfunktion in Chefredaktion</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Chefin vom Dienst</td>
<td>13</td>
<td>8</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Stv. Chefin vom Dienst</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Ressortleiterin</td>
<td>-</td>
<td>8</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Stv. Ressortleiterin</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Leitende Redakteurin</td>
<td>3</td>
<td>11</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Chefreporterin</td>
<td>6</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Redaktionsleiterin</td>
<td>136</td>
<td>52</td>
<td>16</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Stv. Redaktionsleiterin</td>
<td>11</td>
<td>7</td>
<td>-</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Projektbeauftragte der Chefredaktion</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Geschäftsführende Redakteurin</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Verantwortliche Redakteurin</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Lokalchefin</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Leiterin Lokalredaktion</td>
<td>2</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Stv. Leiterin Lokalredaktion</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Kolumne Unterhaltung</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe</td>
<td>198</td>
<td>103</td>
<td>30</td>
<td>73</td>
</tr>
</tbody>
</table>

8.6 Auswertung der Daten

Die offen gestellte Frage am Schluss des Fragebogens „Können Sie abschließend noch einige Empfehlungen für die Karriere von Frauen bei Tageszeitungen geben?“ wurde bewusst so gewählt, da man davon ausgehen konnte, dass die Respondenten zu diesem Thema etwas zu sagen hatten und dabei ihre individuelle Ausdrucksweise und Wortwahl sehr aufschlussreich und interessant sein dürfte.


9 Forschungsergebnisse

Das Vorgehen bei der Auswertung der erhobenen Daten orientiert sich an den in Kapitel 7 aufgestellten Forschungsfragen. Der Ergebnisteil ist aufgegliedert nach soziodemographischen Daten wie Altersstruktur, Familienstand und Kinder, Bildung und Ausbildung und Einkommen (Teil 1). Dann folgen Ergebnisse zur Karriereorientierung der Journalistinnen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen, d.h. zu den Faktoren, die den jeweiligen Aufstieg der Frauen begünstigt haben, die journalismusbezogenen Ausbildungsmöglichkeiten, die von den Befragten genutzt wurden und ihre beruflichen Stellungen innerhalb der Redaktion (Teil 2). Der dritte Teil ist den Bedingungen, unter denen Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen arbeiten, gewidmet. Dazu gehört das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit, die Arbeitszeit, Diskriminierungserfahrungen und Meinungen und Einstellungen zu Gleichberechtigung, Frauenförderung und Quote. Der vierte Teil analysiert das journalistische Selbstverständnis der Frauen, im Anschluss daran werden Berufszufriedenheit und Zukunftsperspektiven der


\[286\] Vgl. ebenda, S. 58.
Befragten erörtert. Den Abschluss bildet die qualitative Auswertung der offenen Frage mit den Empfehlungen für die Karriere von Frauen bei Tageszeitungen in Deutschland.


Tabelle 9: Herkunft und Arbeitsstelle der ost- und westdeutschen Journalistinnen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Ostdeutschland</th>
<th>Westdeutschland</th>
<th>anderes Land</th>
<th>Berlin</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Geburtsort</td>
<td>30</td>
<td>72</td>
<td>1</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsstelle</td>
<td>30</td>
<td>73</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ort des Beginns der beruflichen Laufbahn</td>
<td>31</td>
<td>67</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: 103 Befragte

9.1 Soziodemographie

9.1.1 Altersstruktur

Frauen in journalistischen Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen sind im Durchschnitt 44,3 Jahre alt. Dabei unterscheiden sich die ostdeutschen Journalistinnen nicht von den westdeutschen. Schneider u.a. haben herausgefunden, dass die ostdeutschen JournalistInnen mit 37,2 Jahren im Schnitt ein Jahr jünger sind als ihre westdeutschen KollegInnen. In der Studie zu Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen

ist die jüngste Journalistin 31, die älteste 61 Jahre alt. Knapp die Hälfte ist zwischen 40 und
49 Jahre alt, die andere Hälfte verteilt sich relativ gleichmäßig auf die Altersgruppe der 31-
bis 39jährigen und der 50- bis 61jährigen (siehe Tabelle 10). Der Anteil der über 50-jährigen
liegt bei den ostdeutschen Journalistinnen um rund fünf Prozent niedriger als bei den Frauen
in den alten Bundesländern. Zu diesem Ergebnis sind auch Schneider u.a. gekommen.\textsuperscript{288}

\begin{table}
\centering
\begin{tabular}{|l|c|c|c|}
\hline
Altersgruppen & gesamt & Ost & West \\
& (n=103) & (n=30) & (n=73) \\
\hline
31 bis 39 Jahre & 25,2 & 23,3 & 26 \\
40 bis 49 Jahre & 47,6 & 53,3 & 45,2 \\
50 bis 61 Jahre & 27,2 & 23,3 & 28,8 \\
\hline
Summe\textsuperscript{*} & 100 & 99,9 & 100 \\
\hline
\end{tabular}
\caption{Tabelle 10: Altersstruktur der Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen}
\end{table}

\textsuperscript{*Abweichungen von 100\% sind rundungsbedingt
Chi-Quadrat = 0,59; n.s.
MW: 44,26

Weischenberg u.a. haben das durchschnittliche Alter der deutschen Journalistin mit 34,9
Jahren angegeben (vgl. Kapitel 4.3.4). Im Vergleich dazu ist die Gruppe der weiblichen
Führungskräfte im Journalismus rund 10 Jahre älter. Man kann daraus schließen, dass eine
abgeschlossene Ausbildung und eine gewisse Zeit an Berufserfahrung notwendig sind, um
bei Tageszeitungen in Führungspositionen aufzusteigen. Bei der Journalistenstudie dürften
zudem die miteingerechneten Volontärinnen das Alter nach unten gedrückt haben. Der
Vergleich zwischen den in Ost- und Westdeutschland tätigen Frauen in Führungspositionen
zeigt, dass in beiden Fällen die 40- bis 49jährigen die größte Gruppe darstellen. Allerdings ist
in Ostdeutschland die jüngste Frau in einer Führungsposition 33 Jahre (West: 31 Jahre), die
älteste 57 Jahre alt (West: 61 Jahre). Davor gibt es eine Lücke: die nächstjüngeren sind 53
Jahre alt (vgl. Tabelle 1 im Anhang A). Dieses Ergebnis korrespondiert mit den Ergebnissen
in Kapitel 3.3.3, wo festgestellt wurde, dass es in den neuen Bundesländern keine Frau in
einer Führungsposition gibt, die über 60 Jahre alt ist.

\subsection*{9.1.2 Familienstand und Kinder}

Knapp die Hälfte (49\%) der weiblichen Führungskräfte bei deutschen Tageszeitungen ist
verheiratet, nicht ganz ein Viertel lebt in einer festen Partnerschaft, 16,7\% sind alleinstehend
und knapp 10\% sind geschieden (siehe Tabelle 11). Eine Journalistin war zum Zeitpunkt der
Befragung bereits verwitwet. In der JouriD-Studie um Weischenberg u.a. sind lediglich 37,1\%
der Journalistinnen verheiratet\textsuperscript{289}, was allerdings damit zu tun haben könnte, dass die

\textsuperscript{288} Vgl. ebenda, S. 362.
\textsuperscript{289} Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 14.
Respondenten in dieser Stichprobe insgesamt jünger waren als die Befragten in der vorliegenden Studie und wir gesehen haben, dass die heutige Generation junger, gut ausgebildeter Frauen immer später heiratet (vgl. auch Kapitel 2.1). Auch Heike Amend und Ute Schulz kommen in der Stichprobe der Westberliner Medien auf einen Anteil der verheirateten Frauen von lediglich 23%.  

_tabelle 11: Familienstand der Frauen in Führungspositionen_

<table>
<thead>
<tr>
<th>Familienstand</th>
<th>gesamt (n=102)</th>
<th>Ost (n=30)</th>
<th>West (n=72)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>alleinstehend</td>
<td>16,7%</td>
<td>16,7%</td>
<td>16,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>in einer festen Partnerschaft lebend</td>
<td>23,5%</td>
<td>13,3%</td>
<td>27,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>verheiratet</td>
<td>49%</td>
<td>63,3%</td>
<td>43,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>geschieden</td>
<td>9,8%</td>
<td>3,3%</td>
<td>12,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>verwitwet</td>
<td>1%</td>
<td>3,3%</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe*</td>
<td>100%</td>
<td>99,9%</td>
<td>100,1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Abweichungen von 100% sind rundungsbedingt

Beim Vergleich zwischen den ost- und westdeutschen Führungskräften fällt auf, dass 63,3 % der ostdeutschen Frauen gegenüber 43,1 % der westdeutschen Frauen verheiratet sind. Im Osten leben weniger Frauen in einer Partnerschaft (13,3 %) als im Westen (27,8 %), der Anteil alleinstehender Frauen in Führungspositionen ist aber gleich. Geschieden ist in den neuen Bundesländern nur eine Frau (3,3 %) gegenüber neun Frauen (12,5 %) in den alten Bundesländern.

Bei der Anzahl der Kinder unterscheiden sich die weiblichen Führungskräfte in den alten und neuen Bundesländern erheblich. 76,7 % der ostdeutschen Frauen in Führungspositionen haben Kinder gegenüber lediglich 37 % der westdeutschen Frauen (vgl. Tabelle 12). In der JouriD-Studie haben 38 % der befragten Journalistinnen insgesamt Kinder. Die durchschnittliche Kinderzahl beträgt bei den ostdeutschen Frauen 1,36, was noch am ehesten dem Bundesdurchschnitt von 1,4 Kindern entspricht (siehe S. 5), bei den westdeutschen Frauen nur 0,65. Die meisten der ostdeutschen Journalistinnen in Führungspositionen (46,7 %) haben zwei Kinder, im Westen haben die meisten der befragten Frauen ein oder zwei Kinder. Drei Kinder haben in Ostdeutschland 6,7 % der Frauen, in Westdeutschland lediglich 1,4 %. Vier Kinder haben wiederum nur zwei (2,7 %) der westdeutschen Befragten. Bei den Westberliner Medien finden sich obige Ergebnisse ebenfalls bestätigt: 16 % der Frauen haben ein Kind und nur drei Prozent haben zwei Kinder. Eine Frau mit drei Kindern war in der Stichprobe nicht vertreten.

290 Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 35.
Tabelle 12: Anzahl der eigenen Kinder ost- und westdeutscher Frauen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Anzahl der Kinder*</th>
<th>Ost (n=30) MW: 1,36%</th>
<th>West (n=73) MW: 0,65%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0</td>
<td>23,3</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>23,3</td>
<td>15,1</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>46,7</td>
<td>17,8</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>6,7</td>
<td>1,4</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>-</td>
<td>2,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: alle 103 Befragte

*Zum Zeitpunkt der Befragung waren zwei der Journalistinnen schwanger und befanden sich bereits im Mutterschutz. Sie wurden mit 0 Kindern notiert.

Dass insgesamt rund die Hälfte der Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen keine Kinder hat, lässt sich möglicherweise auf folgende Ursachen zurückführen: Die Aufgaben, die Frauen in der Familie traditionellerweise zugedacht werden (z.B. Kinderbetreuung) sind mit der journalistischen Tätigkeit in einer Führungsposition offenbar schwer vereinbar. Es ist anzunehmen, dass Journalistinnen entweder a priori auf eine Familie verzichten oder aber im Falle der Familiengründung ihren Beruf ganz aufgeben. Hinzu kommt, dass Frauen, um Karriere zu machen, sich stärker als Männer auf den Beruf konzentrieren müssen. Diese Schwierigkeiten scheinen bei den westdeutschen Frauen allerdings noch schwerer zu wiegen als bei den ostdeutschen Kolleginnen, denn im Osten haben 23,3% der befragten Journalistinnen keine Kinder gegenüber 63% der Befragten im Westen.292 Auch das Institut für Demoskopie Allensbach bestätigt: Die Mehrzahl der ostdeutschen Frauen sieht in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger Probleme als westdeutsche Frauen, für die die Lebensbereiche Familie und Beruf eher in Konkurrenz zueinander stehen.293

Die neuesten Erkenntnisse des Statistischen Bundesamts, dass Mütter in den neuen Bundesländern seltener verheiratet sind als Mütter im Westen (vgl. Kapitel 2.1), können in der vorliegenden Studie nicht bestätigt werden: Hier sind nämlich 78,3% der ostdeutschen Mütter verheiratet gegenüber 66,7% der westdeutschen (siehe Tabelle 2 im Anhang A). Allerdings bilden die Respondenten nur einen äußerst kleinen Teil der Bevölkerung ab und können somit nicht als repräsentativ für Frauen in Deutschland angesehen werden.

Eine ausführlichere Darstellung der Problematik Kind/Karriere erfolgt in Kapitel 9.3.1.

293 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 39 ff.
9.1.3 Bildung und Ausbildung


Tabelle 13: Höchster erreichter Bildungsabschluss

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bildungsabschluss</th>
<th>gesamt n=102</th>
<th>Ost n=30</th>
<th>West n=72</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mittlere Reife</td>
<td>4,9%</td>
<td>3,3%</td>
<td>5,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Abitur</td>
<td>32,4%</td>
<td>13,3%</td>
<td>40,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fachhochschulreife</td>
<td>2%</td>
<td>-</td>
<td>2,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschul-/Fachhochschulabschluss</td>
<td>57,8%</td>
<td>76,7%</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Promotion</td>
<td>2,9%</td>
<td>6,7%</td>
<td>1,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe*</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100,1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Abweichungen von 100% sind rundungsbedingt

Auch die Münsteraner Forschungsgruppe um Weischenberg hat einen Frauenanteil von insgesamt 66,3% unter den Hochschulabschlüssen festgestellt.\(^{294}\)

Dass in der DDR die Ausbildung von Frauen „systematisch“ betrieben wurde und diese jetzt in der Regel besser qualifiziert sind als die Frauen in den alten Bundesländern (siehe Kapitel 2.3), schlägt sich auch in den Ergebnissen dieser Studie nieder. Die ostdeutschen Frauen in Führungspositionen haben mit einem Anteil von 76,7% im Bereich Hochschulabschluss einen gewissen Vorsprung gegenüber ihren westdeutschen Kolleginnen, von denen 49,3% an einer Hochschule bzw. Fachhochschule ihren Abschluss erworben haben.


\(^{294}\) Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 17.
Bei den Hochschulfächern steht Journalistik an erster Stelle. Dieser hohe Anteil ist auf die vielen Studienabschlüsse an der Sektion Journalistik an der KMU Leipzig zurückzuführen (vgl. hierzu Kapitel 5.1). Der weitgehend vereinheitlichte Ausbildungsweg für JournalistInnen in der DDR hat sich auch auf die Ergebnisse der Hannoveraner Journalismusstudie ausgewirkt: Knapp die Hälfte der Redakteure hat ein Journalistikstudium in Leipzig absolviert. 295


Abbildung 1: Hochschulabschlüsse nach Fächern verteilt

Des weiteren sind die Fächer Jura, Anglistik, BWL, Sinologie, Oecotrophologie, Kunstgeschichte, Geographie, Sozialwissenschaften und Verlagstechnik/Buch- und Bibliothekswesen vertreten.

296 Vgl. ebenda, S. 363.
9.1.4 Einkommen


\textit{Tabelle 14: Durchschnittliches Nettoeinkommen pro Monat}

<table>
<thead>
<tr>
<th>Einkommensklasse</th>
<th>Ost n=28</th>
<th>West n=73</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>weniger als 2.000 Euro</td>
<td>-</td>
<td>5,5</td>
</tr>
<tr>
<td>2.000 bis 3.000 Euro</td>
<td>53,6</td>
<td>41,1</td>
</tr>
<tr>
<td>3.000 bis 4.000 Euro</td>
<td>21,4</td>
<td>19,2</td>
</tr>
<tr>
<td>4.000 bis 5.000 Euro</td>
<td>7,1</td>
<td>13,7</td>
</tr>
<tr>
<td>mehr als 5.000 Euro</td>
<td>17,9</td>
<td>20,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: alle 103 Befragte

Die meisten der befragten Journalistinnen in Ost (53,6%) und West (41,1%) verdienen zwischen 2.000 und 3.000 Euro netto im Monat. Weniger als 2.000 Euro netto im Monat verdienen lediglich 5,5% der westdeutschen Journalistinnen und keine der ostdeutschen Journalistinnen in Führungspositionen. Zwischen 3.000 und 4.000 Euro verdienen knapp 20% der Frauen in Ost und West. Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern sind bei den Gehaltsgruppen ab 4.000 Euro zu erkennen. In dieser Gehaltsklasse liegen die in Westdeutschland tätigen Journalistinnen vor ihren Kolleginnen im Osten Deutschlands. Die Ergebnisse der Sozialenquête zeigen einen deutlich schlechteren Verdienst der ostdeutschen gegenüber den westdeutschen JournalistInnen. Ihr Gehalt belief sich auf 75% des Gehalts ihrer westdeutschen KollegInnen. Diese Ergebnisse können in der vorliegenden Studie nicht durchgehend bestätigt werden. Auch der Aussage Holsts, dass sich beim Einkommen die allgemein geringeren Verdienste in den neuen Bundesländern widerspiegeln\(^{299}\) kann im vorliegenden Fall nur bei der Gehaltsklasse ab 4.000 Euro zugestimmt werden. Allerdings handelt es sich bei Gehältern von Führungskräften eher um

\(^{297}\) Vgl. hierzu beispielsweise Weischenberg u.a. 1994b, S. 23 f.; Schneider u.a. 1993a, S. 16 f.
\(^{298}\) Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 23 f.

9.2 Karriere

9.2.1 Karriereorientierung

Wie sehr karriereorientiert Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen sind, hängt zum einen von dem Stellenwert ab, den sie ihrem Beruf zugestehen, zum anderen von den Gründen, warum eine Führungsposition angestrebt wurde.

Tabelle 15: Stellenwert des Berufs

<table>
<thead>
<tr>
<th>Stellenwert Beruf</th>
<th>Ost n=30</th>
<th>West n=73</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>mittel*</td>
<td>3,3</td>
<td>5,5</td>
</tr>
<tr>
<td>hoch</td>
<td>33,3</td>
<td>26,0</td>
</tr>
<tr>
<td>sehr hoch</td>
<td>63,3</td>
<td>68,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: 103 Befragte

*es handelte sich um eine Fünferskala von 1 ‚sehr niedrig‘ bis 5 ‚sehr hoch‘; keine der Befragten hat die Werte ‚niedrig‘ bzw. ‚sehr niedrig‘ angekreuzt.

Insgesamt bedeutet den Frauen in Ost- und Westdeutschland ihr Beruf sehr viel. Für die westdeutschen Journalistinnen hat er sogar noch einen etwas höheren Stellenwert als für ihre Kolleginnen im Osten Deutschlands. So gaben 68,5% der westdeutschen im Vergleich zu 63,3% der ostdeutschen Frauen den Stellenwert ihres Berufs mit ‚sehr hoch‘ an (siehe Tabelle 15). Das könnte daran liegen, dass die westdeutschen Journalistinnen ihre eigene

300 Vgl. sueddeutsche.de: Wo Frauen Karriere machen. 29.11.02. URL: http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolggeld/artikel/247/10237. Stand: 25.08.03.
berufliche Tätigkeit im Kontext der gesellschaftlichen Gegebenheiten als nicht so selbstverständlich bewerten wie ihre Kolleginnen in den neuen Bundesländern. Die Frage nach dem Grund, eine höhere Position anzustreben, ist in mehrere Variablen (mehr Gehalt, mehr Einfluss, etc.) unterteilt. Eine Korrelationsmatrix, die sich aus den Korrelationen zwischen allen Variablen ergibt, hat keine deutlichen Zusammenhänge ergeben, so dass eine Faktorenanalyse wenig sinnvoll erschien.

Aus diesem Grund wurden die Häufigkeiten der einzelnen Faktoren mittels einer Kreuztabelle erhoben (siehe Tabelle 4 im Anhang A). Abbildung 2 zeigt die Motive für einen Aufstieg in die Führungsetage für ost- und westdeutsche Journalistinnen insgesamt.

*Abbildung 2: Motive für den Aufstieg in eine Führungsposition*

Die höchste Motivation, in eine Führungsposition aufzusteigen, besteht für die meisten Befragten (61,2%) in dem Punkt ‚mehr Verantwortung‘. Darauf folgt mit 52,4% ‚mehr berufliche Freiheit‘. ‚Mehr Gehalt‘ und ‚mehr Einfluss‘ stehen mit 43,7% an gleicher Stelle. Diese zwei Motive finden die westdeutschen Journalistinnen etwas wichtiger als die ostdeutschen (Ost: 40%; West: 45,2%). ‚Mehr Anerkennung‘ wollen 21,4% der Befragten in einer höheren Position erreichen – den ostdeutschen Frauen ist dieser Punkt etwas wichtiger als den westdeutschen. ‚Mehr Macht‘ zu wollen, gaben lediglich 3,3% der ostdeutschen gegenüber 17,8% der westdeutschen Befragten an. Dieses Ergebnis könnte unter Umständen damit zusammenhängen, dass das Wort ‚Macht‘ in der DDR negativ belegt war. 9,7% der Frauen gaben an, dass ihnen die Stelle einfach so angeboten wurde, sie hatten einen Aufstieg also nicht angestrebt. Andere Befragte (1,9%) gaben an, der Aufstieg in eine Führungsposition hätte sich einfach so ergeben. Lediglich 5,8% der Frauen wollten schon immer Karriere machen.

301 Vgl. hierzu die höhere Erwerbsquote der ostdeutschen gegenüber den westdeutschen Frauen - Kapitel 2.3.
Zu ähnlichen Ergebnissen kamen auch Ute Schulz und Heike Amend in ihrer Befragung Westberliner JournalistInnen. Allerdings stand hier der „größere Einfluss“ an erster Stelle, gefolgt von „mehr Verantwortung“ und „mehr Gehalt“. Der erwartete Zuwachs an beruflicher Freiheit stellte für 74% der Westberliner Journalistinnen eine Karriere-Motivation dar. Der Zuwachs an Macht war wie in der vorliegenden Studie für die wenigsten Frauen (37%) ein Aufstiegsmotiv.\(^{302}\)

9.2.2 **Faktoren für einen Aufstieg in die Führungsetage**


„Ansonsten ist Gleichberechtigung für mich kein Thema, weil selbstverständlich. Was zählt, ist Leistung. Davon muss Frau als erstes selbst überzeugt sein, sonst kann sie nicht erwarten, dass es die anderen sind.“ (Leitende Redakteurin, 39, Ostdeutschland)


In der vorliegenden Studie haben fast alle Befragten entweder Abitur oder sogar einen Hochschulabschluss. Romy Fröhlich und Christina Holtz-Bacha stellten hierzu 1995 fest, dass dem Arbeitsmarkt mehr qualifizierte Frauen als je zuvor zur Verfügung stehen.\(^{305}\) Auch das Statistische Bundesamt bestätigt, dass Frauen in der Bildung vorne liegen (siehe Kapitel 2.3).

\(^{302}\) Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 31 f.
\(^{303}\) Bei den Faktoren für einen Aufstieg in die Führungsetage wurde die Unterscheidung zwischen ost- und westdeutschen JournalistInnen vernachlässigt, da sich die Antworten nur minimal unterscheiden.
### Tabelle 16: Faktoren, die für den Aufstieg in die Führungsetage günstig waren

<table>
<thead>
<tr>
<th>Faktoren</th>
<th>n</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>bisherige berufliche Leistungen</td>
<td>101</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>Förderer/Mentoren</td>
<td>20</td>
<td>19,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Dauer der Anstellung</td>
<td>17</td>
<td>16,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Frauenförderung</td>
<td>4</td>
<td>3,9</td>
</tr>
<tr>
<td>persönliche Beziehungen</td>
<td>3</td>
<td>2,9</td>
</tr>
<tr>
<td>politische Wende</td>
<td>2</td>
<td>1,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Glück</td>
<td>2</td>
<td>1,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Tatsache, dass ich eine Frau bin</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Chefin war eine Frau</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Mut</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Familienbetrieb</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>neuer Chefredakteur</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Mehrfachantworten waren möglich; Chi-Quadrat-Test ungültig

20 der befragten Frauen gaben an, dass MentorInnen ihren Aufstieg begünstigt hätten. Drei Journalistinnen rieten in der offenen Schlussfrage hinsichtlich der Empfehlungen für eine Karriere von Frauen bei Tageszeitungen, sich einen Mentor bzw. eine Mentorin zu suchen, der/die unterstützend und als Vorbildfunktion die Karriere begleitet.


Die Tatsache, eine Frau zu sein, scheint ebenfalls kaum Auswirkung auf die einzelnen Karrierewege der Journalistinnen gehabt zu haben.

Weitere Faktoren, die die Befragten unter ‚Sonstiges‘ angegeben hatten, sind die ‚politische Wende‘, ‚Glück‘, ‚Chefin war eine Frau‘, ‚Mut‘, ‚Familienbetrieb‘ und ‚neuer Chefredakteur‘. Die politische Wende bezeichneten zwei ostdeutsche Journalistinnen als günstigen Faktor für ihre Karriere. Auch Klaus und Werner/Bernardoni sprechen von besonderen Chancen für Frauen und Massenmedien in Umbruchsuntersituationen wie der Wiedervereinigung.306 Diese Frauen waren zur richtigen Zeit am richtigen Ort, nämlich dann, als geeignete Kandidaten für die Besetzung von journalistischen Führungspositionen gesucht wurden, die die Nachfolge bei den ehemaligen SED-Bezirkszeitungen antreten sollten. Von ‚Glück‘ sprechen zwei Frauen, ‚Mut‘ und ‚Chefin war eine Frau‘ nannte je eine der Befragten als für die Karriere

---

förderlich. Allerdings würde nicht jede Frau als Chefin eine andere Frau befördern, wie folgende Aussage einer Redaktionsleiterin belegt:

„Ein Chef, auch ich, würde immer einen jungen Mann einer Nachwuchsjournalistin vorziehen, wenn sie gleiche Leistungen bringen.“

Einen ‚neuen Chefredakteur’ nennt eine andere Redaktionsleiterin als für ihre Karriere günstig. Es ist anzunehmen, dass dieser Chef aufgeschlossen gegenüber der Förderung qualifizierter Frauen war. Dem eigenen Familienbetrieb schließlich verdankt die einzige Herausgeberin innerhalb der Respondenten ihre momentane Stellung.

9.2.3 Journalismusbezogene Ausbildungsmöglichkeiten

Abbildung 3: Journalismusbezogene Ausbildungsmöglichkeiten


Das Volontariat als journalistische Ausbildungsmöglichkeit steht mit insgesamt 83,5% an oberster Stelle der befragten Journalistinnen. Diese Ausbildung, die im Schnitt zwei Jahre dauert und den/die Volontär(in) durch mehrere Ressorts führt, scheint die beliebteste Möglichkeit zu sein, um in den Journalismus zu gelangen. Laut Pürer ist in zahlreichen Zeitungs- und Rundfunkredaktionen ein abgeschlossenes (Fach-)Studium für den Einstieg in

307 Bei der Frage nach den journalismusbezogenen Ausbildungsmöglichkeiten waren Mehrfachantworten möglich.


An dritter Stelle steht bereits die Journalistenausbildung an der Karl-Marx-Universität Leipzig: 66,7% der ostdeutschen und sogar zwei (2,7%) der westdeutschen Journalistinnen haben dort ihr Studium absolviert. Erst die erfolgreiche Absolvierung der Leipziger Fachschule für Journalistik oder die Sektion Journalistik der Karl-Marx-Universität (KMU) Leipzig gestattete in der DDR die Bezeichnung Journalist. (Vgl. hierzu Kapitel 5.1)

Ein Studium der Kommunikationswissenschaft/Publizistik haben insgesamt 10,7% der Journalistinnen absolviert, alle jedoch aus dem Westen Deutschlands. Journalistik haben 16,7% der ostdeutschen und 2,7% der westdeutschen Befragten studiert. Einige der ostdeutschen Journalistinnen haben bei der Beantwortung des Fragebogens sowohl die Antwortmöglichkeit 'Journalistikstudium an der KMU' als auch 'Studium Journalistik' angekreuzt, so dass die Ergebnisse sich teilweise überschneiden.

Die Ausbildung zur Journalistin an einer Journalistenschule haben insgesamt 5,8% der Befragten genutzt. Im Westen hat jeweils eine der Befragten die 'Journalistenschule München', die 'Evangelische Journalistenschule Berlin', die 'Kölner Journalistenschule', die 'Akademie für Publizistik' und das 'Journalistische Seminar Mainz' besucht. Eine Journalistin der vorliegenden Studie hat an der 'Georg von Holtzbrinck-Schule für Wirtschaftsjournalismus‘ in Düsseldorf studiert.

Den Quereinstieg über eine freie Mitarbeit haben zwei ostdeutsche und eine westdeutsche Journalistin mit sichtbarem Erfolg geschafft.

Bei den sonstigen Ausbildungsmöglichkeiten haben zwei westdeutsche Journalistinnen den Studiengang 'Journalismus an der Fernuniversität Hagen' und den 'Modellversuch Journalistenweiterbildung an der FU Berlin' genannt.

309 Vgl. ebenda, S. 115.
9.2.4 **Berufliche Positionen**

Bei der Betrachtung der beruflichen Positionen auf der Führungsebene (vgl. Tabelle 8, S. 57) zeigt sich deutlich, dass die untere und mittlere Leitungsebene verstärkt von weiblichen Medientätigen besetzt ist, es aber nur wenigen Journalistinnen gelingt, in die obersten Leitungspositionen (Herausgeberin, Chefredakteurin) vorzudringen.


9.2.5 **Ressorts**

Ein Blick auf die Verteilung der Ressorts, in denen die Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen tätig sind, zeigt, dass es nach wie vor Ressorts gibt, in denen Frauen über- bzw. unterrepräsentiert sind.

Das Ressort Lokales stellt sich als deutlich weibliches Ressort dar. Mit einem Anteil von 86,4% dominiert dieses Ressort eindeutig bei den weiblichen Führungskräften im Zeitungsjournalismus. Der hohe Anteil der Redaktionsleiterinnen, die für die Lokalausgabe(n) einer Tageszeitung zuständig sind, dürfte Ursache für dieses Ergebnis sein.

In der JouriD-Studie um Weischenberg u.a. erweisen sich als deutlich männliche Arbeitsbereiche das Politik- und Wirtschaftressort.\(^{312}\) In der Studie von Neverla und Kanzleiter hat sich für die Tageszeitungen gezeigt, dass Nachrichten, Politik, Wirtschaft und Sport Domänen der Männer sind.\(^{313}\)

---

\(^{311}\) Zu den Hauptaufgaben der Leitung einer Lokalredaktion gehören die Etatverwaltung, die Bewertung und Platzierung von Ereignissen und Repräsentanzaufgaben. Die Redaktionsleiterin trägt keine Personalverantwortung.

\(^{312}\) Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 20.

\(^{313}\) Vgl. Neverla/Kanzleiter 1984, S. 47.
Tabelle 17: Verteilung der Ressorts unter den Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ressorts</th>
<th>n=103</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lokales</td>
<td>89</td>
<td>86,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Politik</td>
<td>21</td>
<td>20,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaft</td>
<td>13</td>
<td>12,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Feuilleton</td>
<td>12</td>
<td>11,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Unterhaltung</td>
<td>5</td>
<td>4,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Sport</td>
<td>5</td>
<td>4,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesundheit/Medizin</td>
<td>4</td>
<td>3,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Frauen</td>
<td>4</td>
<td>3,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Reise/Erholung</td>
<td>4</td>
<td>3,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaft</td>
<td>3</td>
<td>2,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Medien</td>
<td>3</td>
<td>2,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausland</td>
<td>2</td>
<td>1,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Natur/Umwelt</td>
<td>2</td>
<td>1,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Auto/Verkehr</td>
<td>2</td>
<td>1,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Kultur/Jugend</td>
<td>2</td>
<td>1,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Mode</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Meinung/Kommentar</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Regionales</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Redaktion im Büro CvD</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Seite 3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Leserbriefe</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Produktion/Layout</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: alle 103 Befragte
Mehrfachantworten waren zugelassen

In der vorliegenden Studie stehen die Ressorts Politik und Wirtschaft an zweiter und dritter Stelle. Für den Politikteil schreiben rund 20% der Frauen, für den Wirtschaftsteil immerhin noch 12,6%. Auch Schulz und Amend haben eine zunehmende Eroberung der klassischen Männerdomänen wie Politik/Nachrichten und Wirtschaft durch Journalistinnen in den Westberliner Medien festgestellt.314


---


Für das Ressort 'Medien' schreiben drei der befragten Journalistinnen, jeweils zwei sind für die Ressorts 'Ausland', 'Natur/Umwelt' und 'Auto/Verkehr' tätig. Unter der Kategorie 'Sonstiges' sind die Ressorts 'Meinung/Kommentar', 'Regionales', 'Redaktion im Büro Chef vom Dienst', 'Seite 3', 'Leserbriefe' und 'Produktion/Layout' angegeben worden – je eine der befragten Journalistinnen schreibt für diese Ressorts.

'Gesundheit/Medizin', 'Reise/Erholung' und 'Mode, die am ehesten mit dem Ressort 'Ratgeber/Service' aus der JouriD-Studie zu vergleichen sind, sind im Vergleich dazu in der vorliegenden Studie völlig unterrepräsentiert.


9.3 Arbeitsbedingungen

9.3.1 Zum Problem Kind/Karriere

Zu der schwierigen Situation, eine anspruchsvolle Position im Journalismus mit einer Familie zu vereinbaren, äußert sich eine stellvertretende Redaktionsleiterin ohne Kinder:

„Trotz eines verständnisvollen Verlegers und netter Kollegen wäre es nicht möglich, meine Position im Falle eines Kindes auf Dauer zu behalten. Mein großer Vorteil ist meine zeitliche Flexibilität. Wer auf seine ihm zustehende Freizeit pocht, hat weder in dieser Position noch in diesem Beruf eine Chance.“

Bei der Frage nach den beruflichen Möglichkeiten von Frauen gegenüber Männern sind sich die ost- und westdeutschen befragten Journalistinnen überwiegend einig: gesetzliche Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit sind für Frauen in Führungspositionen nicht praktikabel (vgl. Tabelle 20). Entweder müssen die Frauen auf einer niedrigeren Hierarchiestufe wieder einsteigen oder schaffen den Wiedereinstieg unter Umständen gar nicht mehr. Welche Auswirkungen das Muttersein auf die eigene Karriere haben kann, schildert eine westdeutsche Redaktionsleiterin:

„Das ‚Muttersein‘ hat für mich einen Karriereknick, nämlich die Verantwortungsverlagerung von einer größeren für eine kleinere Redaktion gebracht."


Nicht ganz die Hälfte der ostdeutschen Mütter hat zwei Kinder, knapp ein Viertel hat ein Kind und nur insgesamt drei der Befragten haben drei Kinder; bei den westdeutschen Müttern sind ein und zwei Kinder nahezu gleich verteilt (ein Kind: 15,1%; zwei Kinder: 17,8%). Drei Kinder hat nur eine der befragten Frauen aus Westdeutschland, zwei gaben an, vier Kinder zu haben. Zwei Frauen waren zum Zeitpunkt der Befragung schwanger und befanden sich bereits im Mutterschutz.

Tabelle 18: Wer kümmert sich um die Kinder?

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betreuung der Kinder</th>
<th>Ost</th>
<th>West</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ich selbst</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>mein Partner</td>
<td>5</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>mein Partner und ich abwechselnd</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Familienangehörige</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Kindermädchen/Tagesmutter</td>
<td>-</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Kindertagesstätte</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Kinder leben beim Vater</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Mehrfachantworten waren möglich
Basis: alle Befragten mit minderjährigen Kindern


Abbildung 4: Wurde wegen der Kinder im Beruf pausiert?
Insgesamt 60% der Mütter pausierten wegen der Kinder und nahmen dadurch wahrscheinlich berufliche Nachteile in Kauf. Auch in der Westberliner Studie haben 60% der westdeutschen Journalistinnen wegen der Kinder pausiert. In Ostdeutschland haben mehr als drei Viertel (78%) der befragten Journalistinnen pausiert, im Westen Deutschlands ist es nur knapp die Hälfte (44%), die wegen der Kinder eine Auszeit vom Beruf genommen hat. Dass es in der DDR seit den sechziger Jahren verschiedene familiennpolitische Maßnahmen und arbeitsrechtliche Regelungen gab, wie z.B. das bezahlte Babyjahr und die Schaffung ausreichender Krippenplätze, die den Frauen eine leichtere Vereinbarung von Beruf und Familie ermöglichen sollten, schlägt sich auch in den vorliegenden Ergebnissen nieder.


Zusammenfassend ist zu sagen, dass die gesellschaftlich bedingte Benachteiligung der Frau unverändert ist, wie die vorliegenden Daten zur Vereinbarkeit von Kind und Karriere zeigen. Offensichtlich unterscheiden sich die hochqualifizierten Journalistinnen nicht von anderen berufstätigen Frauen, die ebenfalls weitgehend die familiären Pflichten übernehmen. Die ungünstigen gesellschaftlichen Voraussetzungen scheinen die Vereinbarkeit von Familie und erfolgreichem Berufsleben zu erschweren, denn ein Viertel der befragten Frauen ohne Kinder verzichtet oder haben wegen ihres Berufs auf Kinder verzichtet.

9.3.2 Arbeitszeit und Tätigkeit

„Genaugenommen sollte man es sich gut überlegen, ob man einen Beruf will, der zwar sehr interessant und abwechslungsreich ist, der einem aber fast nahezu jede Möglichkeit der Freizeitgestaltung raubt...“, meint eine in Ostdeutschland tätige Redaktionsleiterin.

Die Frauen in journalistischen Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen arbeiten viel und haben wenig Freizeit. Dies zeigen die vorliegenden Ergebnisse zur täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit der weiblichen Führungskräfte bei deutschen Tageszeitungen.

Im Durchschnitt arbeiten die ostdeutschen mehr als die westdeutschen Journalistinnen. Dies zeigt sich beim Vergleich sowohl der wöchentlichen als auch der täglichen Arbeitszeit in Stunden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt bei den ostdeutschen Journalistinnen 10,8 Stunden, ihre Kolleginnen im Westen arbeiten durchschnittlich eine Stunde weniger pro Tag. Die wöchentliche Arbeitszeit beläuft sich bei den weiblichen Führungskräften im Osten auf knapp 57 Stunden, ihre Kolleginnen im Westen nannten im Durchschnitt 50 Stunden.
Tabelle 19: Arbeitszeit der Journalistinnen in Ost- und Westdeutschland

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Ost (n=30)</th>
<th>West (n=73)</th>
<th>t-Wert</th>
<th>Signifikanz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Arbeitszeit in Std./Woche</td>
<td>56,9</td>
<td>49,9</td>
<td>4,71</td>
<td>p &lt; 0,01</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitszeit in Std./Tag</td>
<td>10,8</td>
<td>9,8</td>
<td>3,87</td>
<td>p &lt; 0,01</td>
</tr>
<tr>
<td>Wie häufig arbeiten Sie am Wochenende?*</td>
<td>2,3</td>
<td>2,2</td>
<td>0,86</td>
<td>n.s.</td>
</tr>
<tr>
<td>Wie viel Zeit bleibt zum schreiben?**</td>
<td>2,9</td>
<td>2,9</td>
<td>-0,26</td>
<td>n.s.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Skala von 1 'jedes Wochenende' bis 4 'nie'
** Skala von 1 'mehr als die Hälfte der Zeit' bis 4 'gar keine Zeit'

n.s. = nicht signifikant
t-test für unabhängige Stichproben


Bei der Frage nach der Häufigkeit von Wochenenddiensten, gaben die Journalistinnen relativ einstimmig an, ungefähr jedes zweite Wochenende zu arbeiten.

Journalistinnen haben sich meist deshalb für ihren Beruf entschieden, weil sie gerne schreiben. In einer Führungsposition bleibt allerdings neben verschiedenen organisatorischen, administrativen und repräsentativen Tätigkeiten kaum Zeit für die eigentliche journalistische Tätigkeit. Bei der Frage nach der Zeit, die den weiblichen Führungskräften noch für die schreibende Tätigkeit bleibt, antworteten diese übereinstimmend 'weniger als die Hälfte der Zeit'.

---

320 Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 22 f.
9.3.3 Diskriminierungserfahrungen

Tabelle 20: Berufliche Möglichkeiten von Frauen gegenüber Männern

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tätigkeiten</th>
<th>Ost* (%)</th>
<th>West** (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Frauen können in unserem Hause nur in bestimmten Bereichen Führungspositionen einnehmen.</td>
<td>23,3</td>
<td>37,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Frauen haben es in einer Führungsposition schwerer als ein Mann.</td>
<td>56,6</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>In unserem Hause haben Männer und Frauen die gleiche Chance, eine leitende Position zu erreichen.</td>
<td>39,3</td>
<td>29,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Männer und Frauen in den gleichen Positionen werden auch gleich bezahlt.</td>
<td>54,1</td>
<td>63,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Frauen werden für Fortbildungen in der Regel seltener vorgeschlagen als Männer.</td>
<td>3,7</td>
<td>10,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesetzliche Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit sind für Frauen in Führungspositionen nicht praktikabel.</td>
<td>51,7</td>
<td>55,1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: Alle 103 Befragte
* n = 24-30; ** n = 69-72

Die Unterrepräsentanz von Frauen in journalistischen Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen und allgemein im Medienbereich lässt sich auch auf eine geschlechtsspezifische Benachteiligung beim beruflichen Aufstieg zurückführen.


Dass Frauen nur in bestimmten Bereichen Führungspositionen einnehmen können, lehnen ost- und westdeutsche Journalistinnen eher ab. Dass es Frauen in einer Führungsposition aber schwerer haben als Männer, darin sind sich rund die Hälfte der Journalistinnen einig. Eine Redaktionsleiterin meint hierzu:

„Frauen werden von Vorgesetzten gefördert, solange sie 150 Prozent Leistung bringen und nicht widersprechen. [...] Von Frauen in Führungspositionen wird mindestens das Doppelte von dem erwartet, was Männer in der gleichen Position leisten."

Hinsichtlich des Gehalts findet über die Hälfte der befragten Frauen, dass Männer und Frauen in den gleichen Positionen auch gleich bezahlt werden. Dies entspricht nicht ganz dem allgemeinen Konsens, dass Frauen im allgemeinen weniger verdienen als Männer. Weischenberg spricht in den Ergebnissen der JouriD-Studie davon, dass Journalistinnen im Durchschnitt die niedrigeren Löhne beziehen.\textsuperscript{322} Allerdings hängt laut Weischenberg ein Großteil der Differenzen im Nettoeinkommen von dem Faktor Position ab. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) macht ebenfalls auf eine Differenz im Nettoverdienst in höheren Positionen bei Männern und Frauen aufmerksam.\textsuperscript{323} Aus den Ergebnissen der Befragung der weiblichen Führungskräfte bei Tageszeitungen kann man jedoch schließen, dass sich die Gehälter von Männern und Frauen dort anscheinend nicht so gravierend unterscheiden, dass sich Frauen diskriminiert fühlen.

Dass Frauen seltener für Fortbildungen vorgeschlagen werden, scheint in den Redaktionen der befragten Journalistinnen überhaupt nicht der Fall zu sein. 85% der ostdeutschen und 71% der westdeutschen Frauen widersprechen in diesem Punkt.

Insgesamt betrachtet scheinen die jeweiligen Aussagen auch davon abzuhängen, inwieweit die Frauen bei Tageszeitungen Karriere gemacht und welche Erfahrungen sie dabei jeweils geprägt haben. Sieht man sich nämlich nur die Aussagen der Chefredakteurinnen an, stellt man fest, dass diese die beruflichen Chancen von Frauen gegenüber Männern insgesamt recht positiv bewerten.

Aber auch im beruflichen Alltag kommt es vor, dass Journalistinnen benachteiligt werden. 41% der befragten Frauen in Führungspositionen gaben an, schon selbst einmal in irgendeiner Weise an ihrem Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein bzw. fühlen sich momentan im Berufsalltag diskriminiert. Dieser Anteil erscheint relativ hoch; welche Art von Diskriminierung die Frauen erfahren haben, soll nachfolgend erläutert werden. Am häufigsten nannten die Betroffenen Diskriminierung im Berufsalltag durch anzügliche Witze und frauenfeindliche Bemerkungen von Seiten der männlichen Kollegen und die generelle Benachteiligung hinsichtlich der Verantwortlichkeit für familiäre Aufgaben wie

\textsuperscript{322} Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 24.
\textsuperscript{323} Vgl. sueddeutsche.de: Wo Frauen Karriere machen. 29.11.02. URL: http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolggeld/artikel/247/10237. Stand: 25.08.03.
Kinderbetreuung sowie deren Vereinbarkeit mit dem Berufsleben. In bezug auf die Diskriminierung durch männliche Kollegen rät eine 41-jährige Redaktionsleiterin:

„Fest an sich glauben und sich von männlichen Kollegen nicht als schwaches Geschlecht behandeln lassen.“

In der Studie über Westberliner JournalistInnen von Ute Schulz und Heike Amend nahmen sogar mehr als die Hälfte der befragten Frauen (57%) frauenfeindliche Bemerkungen wahr, allerdings hauptsächlich diejenigen, die in den Frauendomänen arbeiteten.324

Tabelle 21: Arten von Diskriminierung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Art der Diskriminierung</th>
<th>Häufigkeit</th>
<th>Anteil in %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Diskriminierung durch anzügliche Witze/frauenfeindliche Bemerkungen von männlichen Kollegen</td>
<td>15</td>
<td>35,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildungsmassnahmen</td>
<td>4</td>
<td>9,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Diskriminierung bei Stellenbesetzungen</td>
<td>12</td>
<td>28,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Diskriminierung hinsichtlich des Gehalts</td>
<td>14</td>
<td>33,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Diskriminierung hinsichtlich der prinzipiellen Verantwortlichkeit für familiäre Aufgaben sowie deren Vereinbarkeit mit Berufstätigkeit</td>
<td>15</td>
<td>35,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Diskriminierung in bezug auf erhöhte berufliche, d.h. fachliche und personale Leistungsanforderungen an eine Frau</td>
<td>11</td>
<td>26,2</td>
</tr>
</tbody>
</table>


„Von Frauen, ..., wird nach wie vor mehr verlangt.“ (stellvertretende Redaktionsleiterin, 34 Jahre)

Eine 50-jährige Redaktionsleiterin fügt hinzu:

„Aktuell muss eine Frau mehr leisten und klüger handeln, weil die Vorbehalte gegen sie – auch von außen, wenn sie eine Lokalredaktion leitet – größer sind als gegen einen Mann.“


9.3.4 Zu Quote und Frauenförderung

Um mehr Frauen den Zutritt in Männerberufe und in höhere Positionen zu ermöglichen, werden verschiedene Maßnahmen der Frauenförderung diskutiert. Eine Möglichkeit ist die Quotenregelung, die allerdings von vielen Unternehmen und auch von den meisten Frauen abgelehnt wird. Über Frauenförderpläne verfügen momentan nur die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, im privaten Rundfunk und in der Presselandschaft gibt es bisher keinerlei Maßnahmen in diese Richtung. Lediglich die taz ist aufgrund ihrer Quotenregelung zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt.

Im Fragebogen, der dieser Studie zugrunde liegt, wurden die Respondenten gebeten, ihre Meinung zu verschiedenen Aussagen, die Gleichberechtigung, Frauenförderung und Quotierung betreffen, zu äußern. Bei der Darstellung der Tabelle wurde auf die Unterscheidung von Ost/West verzichtet, da sich bei der Berechnung nur minimale, nicht signifikante Unterschiede ergeben haben.


Bei den Fragen, ob sich die Chancen von Frauen durch Frauenförderung verbessern lassen und ob Frauen Maßnahmen zur Frauenförderung strategisch für den eigenen beruflichen Aufstieg nutzen können, ist keine eindeutige Tendenz erkennbar. Die meisten der Befragten (27,2%; 29,1%) waren in dem Punkt unentschlossen. Diese Unentschlossenheit könnte zum einen daraus resultieren, dass selbst in Unternehmen, die gezielte Frauenförderung praktizieren, der Frauenanteil vor allem in den höheren Positionen nicht merklich gestiegen ist. Zum anderen ist es im vorliegenden Fall so, dass die befragten Führungskräfte ihre Positionen meist ohne irgendwelche Frauenförderung erreicht haben. D.h., sie können diese Aussage schlecht bewerten. Auch die Aussage „der öffentliche Druck in Richtung Frauenförderung wirkt eher kontraproduktiv“ beurteilen die Befragten mehrheitlich unentschlossen. Eine Chefin vom Dienst, die dieser Aussage eher zustimmt, meint:

„nicht blind in Gejammer über „Frauenbenachteiligung“ verfallen."

Eine Chefreporterin fügt hinzu:

„...mit Sonderförderungen oder „Frauen-Bonus“ nicht rechnen. Das Wort „Quotenfrau“ aus dem Vokabular streichen."

Fazit: Nur drei (2,9%) der befragten Frauen halten eine Quotierung im Journalismus für notwendig – 64% der Frauen sehen in der Quote als Maßnahme zur Frauenförderung nicht die geringste Notwendigkeit. Es scheint, dass Frauen tatsächlich lieber durch Leistung
überzeugen wollen, als durch eine festgelegte Quote den beruflichen Aufstieg zu erzwingen. Dieses Ergebnis bestätigt die Aussage Justs, dass selbst Frauen, die ‚es geschafft‘ haben, häufig gegen Quoten sind, da sie sich durch diese Regelungen diskriminiert fühlen und eher glauben, dass Frauen allein durch ihre Kompetenz Zugang zu Leitungsfunktionen erhalten können.327

„Ob Mann oder Frau, was zählt ist die Leistung.“ (stellvertretende Chefredakteurin, 47 Jahre)

Einen Zusammenschluss von Frauen zur Durchsetzung ihrer Interessen (z.B. der ‚Journalistinnenbund‘ oder ‚Frauen in den Medien‘) finden 41 der befragten Frauen (39.8%) sinnvoll – formal organisiert ist jedoch nur eine einzige. Die ostdeutsche Redaktionsleiterin ist Mitglied beim Journalistinnenbund, der zusammen mit den Frauengruppen der öffentlichrechtlichen Anstalten das größte und einflussreichste Netzwerk für Medienfrauen außerhalb von Gewerkschaft und DJV darstellt. Eine andere ebenfalls ostdeutsche Chefin vom Dienst empfiehlt für eine Karriere bei Tageszeitungen,


9.4 Journalistisches Selbstverständnis


Im Rahmen einer Faktorenanalyse wurden die 13 journalistischen Ziele zu vier Faktoren zusammen gefasst (siehe Tabelle 6 im Anhang A), um auf diese Weise eventuell vorhandene Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Journalistinnen identifizieren zu können. Der Vergleich der Mittelwerte erfolgte durch einen T-Test mit unabhängigen Stichproben (siehe Tabelle 7 im Anhang A).

(1) Anwaltschaftlich orientierter Journalismus

Dem anwaltschaftlich orientierten Journalismus konzept wurden folgende Aussagen zugeordnet:

- Menschen beraten und helfen
- die Bevölkerung über ihre Rechte und Ansprüche informieren
- Anwalt der Benachteiligten in der Bevölkerung sein
- neue Ideen vermitteln
- möglichst umfassend informieren


---

331 Zum Zweck des besseren Vergleichs wurde die Benennung der einzelnen Journalismuskonzepte zum Teil aus Weischenberg u.a. 1994b entnommen.
(2) Kontrollorientierter Journalismus

- der Bevölkerung demokratische Prinzipien näher bringen
- Wächter der Demokratie sein
- politische Institutionen und Machtgruppen kontrollieren
- an Missständen Kritik üben
- Pädagoge, Erzieher sein


Darin ist die Abneigung der ehemaligen DDR-Journalisten gegen Vorschläge zu lesen, die von der Abteilung Propaganda beim Zentralkomitee der SED kamen und die eher Dienstanweisungen glichen. An Missständen Kritik zu üben, konnte sich kein Journalist zu Zeiten der DDR leisten. Ein kritischer Journalismus war nicht gefragt. Die Journalisten hatten ausschließlich die Linie der Partei durchzusetzen.

(3) Publikumsorientierter Journalismus

Die Kommunikatorinnen verstehen nach diesem Konzept des publikumsorientierten Journalismus ihre Arbeit vor allem als Dienst am Leser, dessen Informations-Bedarfnisse auch über den Bedarf an neutraler Information hinaus befriedigt werden sollen. Das an den Interessen des Publikums orientierte Journalismuskonzept gründet auf den folgenden Faktoren:

- neutraler Berichterstatter sein
- Sprachrohr der Bevölkerung sein.

Diese Prinzipien fühlen sich ost- wie westdeutsche Frauen in Führungspositionen bei Tageszeitungen gleichermaßen verpflichtet. Beide finden den publikumsorientierten Journalismus wichtig bis sehr wichtig. In der Sozialenquête wolle sich Ostdeutschlands Journalisten allerdings etwas weniger häufig mit der Rolle des „neutralen Berichterstatters“

\textsuperscript{332} Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 370.

(4) Unterhaltungsorientierter Journalismus

- Unterhaltung bieten

Das einzige Konzept, bei dem die westdeutschen Befragten in der Einschätzung der Wichtigkeit etwas höher liegen als ihre ostdeutschen Kolleginnen, ist das des unterhaltungsorientierten Journalismus. Alle Befragten stufen auch diesen Punkt als wichtig ein, einen etwas größeren Schwerpunkt auf die Unterhaltung des Lesers legen dennoch die westdeutschen Journalistinnen.


333 Vgl. ebenda.
selben Ergebnissen ist auch Susanne Keil im Rahmen ihrer Studie zu Frauen in Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk gelangt. „Insgesamt gibt es im Selbstverständnis der Frauen in Leitungspositionen in den alten und neuen Bundesländern vermutlich mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede.“

9.5 Berufszufriedenheit

Die Berufszufriedenheit der Journalistinnen wurde im Rahmen der vorliegenden Studie zu Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen in mehreren Dimensionen erhoben. Zum einen beurteilten die Befragten auf einer Fünferskala (‘völlig unwichtig’ bis ‘sehr wichtig’) 14 Aussagen zu persönlicher Berufszufriedenheit. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird hier wiederum eine Reduktion der Skalen auf drei Kategorien vorgenommen (‘unwichtig’ – ‘trifft teils/teils zu’ – ‘wichtig’). Zum anderen gaben sie an, ob die Verwirklichung dieser jeweiligen Aussagen gegeben ist. Darüber hinaus sollten die Frauen angeben, was ihnen an ihrer beruflichen Position besonders gut gefällt und was nicht. Schließlich wurde die Zufriedenheit mit dem Beruf als Journalistin und der beruflichen Position erhoben.

Die zeitliche Beanspruchung im Journalismus ist hoch – Frauen in Führungspositionen arbeiten durchschnittlich 52 Stunden pro Woche und zehn Stunden am Tag.

„Genaugenommen sollte man es sich gut überlegen, ob man einen Beruf will, der zwar sehr interessant und abwechslungsreich ist, der einem aber fast nahezu jede Möglichkeit der Freizeitgestaltung raubt...“ (Redaktionsleiterin, 39 Jahre)

Zudem ist der Zeitdruck in den meisten Redaktionen enorm hoch; rund 80% der Journalistinnen haben weniger als die Hälfte oder gar keine Zeit zum Schreiben.

Dennoch ist die Berufszufriedenheit unter den Journalistinnen groß, größer sogar als in früheren Studien festgestellt wurde. Rund 50% der befragten Frauen in Ost und West sind mit ihrem Beruf als Journalistin sehr zufrieden, 44,7% äußerten sich zufrieden. Schulz und Amend kamen bei ihrer Studie von Westberliner JournalistInnen auf 39% sehr zufriedene und 58% zufriedene Befragte. Auch in der JouriD-Studie äußerten sich die weiblichen Befragten insgesamt relativ positiv über ihre Arbeitszufriedenheit (vgl. hierzu Kapitel 4.3.5).

336 Keil 2000, S. 79.
In der vorliegenden Studie gab lediglich eine westdeutsche Journalistin an, mit ihrem Beruf unzufrieden zu sein.

Mit ihrer beruflichen Position sind 43% der Frauen in Ost- und 34% der Frauen in Westdeutschland sehr zufrieden, als zufrieden äußerten sich ebenfalls 43% der ostdeutschen und 49% der westdeutschen Führungskräfte. Nur eine der westdeutschen befragten Journalistinnen ist sehr unzufrieden mit ihrer beruflichen Position. Ihre jetzige Position als Ressortleiterin bei einer westdeutschen Zeitung bedeutet für sie ein Abstieg, da sie zuvor als Redaktionsleiterin im Osten tätig war – sich aber gegen die dortige Verlagspolitik ausgesprochen hatte. Sie hat auch auf die Frage, was ihr an ihrer beruflichen Position gefällt mit „im Moment nichts“ geantwortet. Für sie ist die Tageszeitung in ihrer jetzigen Konzeption und Praxis „ein Auslaufmodell“.


(1) Harmonieorientiertheit
Dem Konzept der Harmonieorientiertheit wurden folgende Aussagen zugeordnet:

- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- funktionierende Organisation und Leitung im Unternehmen
- gute Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten
- Möglichkeit, Familie/Privatleben und Beruf miteinander vereinbaren zu können

Die Reaktionen der ost- und westdeutschen Journalistinnen auf die vier Aussagen weisen keine signifikanten Unterschiede untereinander auf. Beide empfinden Harmonie und Sicherheit im Beruf als sehr wichtig – die ostdeutschen Frauen finden dieses Konzept insgesamt noch etwas wichtiger als die Frauen im Westen. Vor allem im Punkt Sicherheit des Arbeitsplatzes liegen die ostdeutschen Befragten mit ihrer Einschätzung höher als ihre Kolleginnen in Westdeutschland (Ost: 93,1% wichtig/sehr wichtig; West: 82,6%). Diese Einschätzung könnte an der Erfahrung der ostdeutschen Frauen liegen, dass es nach dem Fall der Mauer zu einer erheblichen Abnahme der Beschäftigung kam (vgl. Kapitel 2.3). Über einen sicheren Arbeitsplatz verfügen gemäß den Angaben der befragten Frauen lediglich rund 35%.

Die Möglichkeit, Familie und Berufsleben miteinander vereinbaren zu können, sehen ebenfalls nur knapp 37% der ostdeutschen und 24% der westdeutschen Frauen verwirklicht. Wie auch die Zahl der Kinder der Journalistinnen zeigt (vgl. hierzu Kapitel 9.3.1), sind über zwei Drittel der ostdeutschen und rund drei Viertel der westdeutschen Frauen davon überzeugt, dass sich Familie und Beruf in ihrer derzeitigen beruflichen Position gegenseitig ausschließen.

Im Umfeld einer gut funktionierenden Organisation und Leitung scheinen ebenfalls die wenigsten (Ost: 23,3%; West: 20,8%) zu arbeiten, obwohl die Journalistinnen diesen Punkt als (sehr) wichtig ansehen.

Eine gute Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten pflegen 57% der ostdeutschen und 64% der westdeutschen Frauen. Allerdings haben einige der Befragten hinzugefügt, dass dieser Punkt eher auf Kollegen als auf Vorgesetzte zutrifft. Weischenberg u.a. trennten dieses Item; so kam die Münsteraner Forschungsgruppe beim Verhältnis zu Kolleg(inn)en auf 82,1% zufriedene Journalistinnen, beim Verhältnis zu Vorgesetzten aber immerhin noch auf 71,4%.\textsuperscript{338} Die Verhältnisse zu ihren Chefs scheinen also bei den Journalistinnen in Führungspositionen aus Ost und West nicht ganz unbelastet zu sein. Man kann daraus schließen, dass in Führungspositionen Konflikte und Auseinandersetzungen nicht zu umgehen sind.

\textsuperscript{338} Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 25.
(2) Karriereorientiertheit

- gute Karriere-/Aufstiegschancen
- Verantwortung in leitender Position übernehmen
- gute Verdienstmöglichkeiten

Im Fokus dieses Konzepts, das als einziges einen signifikanten Unterschied zwischen den ost- und westdeutschen Befragten aufweist, steht die Karriere. Beim Vergleich der Mittelwerte zeigt sich, dass die westdeutschen Journalistinnen insgesamt karriereorientierter sind als ihre ostdeutschen Kolleginnen. Gute Aufstiegschancen zu haben, gut zu verdienen und Verantwortung zu übernehmen, scheint den westdeutschen Frauen wichtiger zu sein als den ostdeutschen. Letztere geben im Durchschnitt an, dass ihnen die genannten Aspekte teils/teils wichtig sind, erstere finden die Aspekte durchschnittlich eher wichtig.

Was die Bezahlung angeht, so sind rund drei Viertel der Journalistinnen in Ost und West mit ihrem Gehalt zufrieden, für rund ein Viertel der Frauen sind die Verdienstmöglichkeiten in ihrem persönlichen Berufsalltag nicht zufriedenstellend. In der JouriD-Studie gaben sich lediglich 42,6 Prozent der befragten Journalistinnen als voll bzw. überwiegend zufrieden mit ihrer Bezahlung – allerdings kann man davon ausgehen, dass Journalistinnen in Führungspositionen gemäß ihrer Beanspruchung im Beruf und ihrer Leistungen höher bezahlt sind als Redakteurinnen oder auch Volontärinnen, die bei Weischenberg u.a. in der Stichprobe enthalten sind.

Gute Karriere- und Aufstiegschancen sehen rund die Hälfte der Frauen in Ost und West verwirklicht. Zum Zeitpunkt der Journalistenstudie um Weischenberg waren deutsche Journalistinnen nicht übermäßig zufrieden mit den Aufstiegsmöglichkeiten. 43,7% gaben sich voll bzw. überwiegend zufrieden, 34,5% waren teils/teils zufrieden und 21,8% zeigten sich wenig bzw. gar nicht zufrieden.

(3) die Herausforderung suchend

- ständig vor neuen Herausforderungen stehen
- Möglichkeit, eigene Fähigkeiten und Talente einzusetzen
- gute Einflussmöglichkeiten

Auf der Suche nach ständig neuen Herausforderungen sind die ost- und westdeutschen Journalistinnen nahezu in gleich hohem Maße, die ostdeutschen Frauen finden diesen Aspekt sogar noch etwas wichtiger. Einflussmöglichkeiten zu haben, die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten und Talente einzusetzen, ist den Journalistinnen im Osten Deutschlands wichtig: Endlich können sie ohne Bevormundung wirklich kreativ arbeiten und etwas Eigenstäniges

339 Vgl. ebenda.
340 Vgl. ebenda.

(4) um Anerkennung bemüht
- gesellschaftliches Ansehen
- Anerkennung und Lob durch Vorgesetzte und Kollegen/Kolleginnen

(5) berufliche Freiheit
- Berufliche Freiheit
- Möglichkeit, eine interessante Tätigkeit auszuüben

Für 80% der Journalistinnen in Ost und West ist ihr Beruf interessant - berufliche Freiheit sehen jedoch lediglich 36,7% der ostdeutschen und rund die Hälfte der westdeutschen Journalistinnen in ihrer Position verwirklicht.

Die Journalistinnen wurden hinsichtlich ihrer Berufszufriedenheit außerdem noch zu insgesamt zwölf Einzelaspekten befragt, was ihnen besonders gut an ihrer beruflichen Position gefällt und was nicht.

Am besten gefällt den Journalistinnen in Ost und West an ihrer derzeitigen Position das eigene Maß an Verantwortung, die Tätigkeit an sich, dass man mit interessanten Menschen zusammenkommt und der Abwechslungsreichtum ihrer Funktion. Darin sind sich die Frauen überwiegend einig und geben mit jeweils über 80% an, dass ihnen diese Items (sehr) gut gefallen. Die ostdeutschen Frauen scheinen jedoch öfter mit interessanten Menschen zusammenzukommen als ihre Kolleginnen in Westdeutschland – zumindest unterscheiden sie sich in ihrer Zustimmung mit mehr als 10%. Dies kann auch daran liegen, dass der große Anteil an Redaktionsleiterinnen im Westen für die Lokalausgaben zuständig ist, wo sie nicht jeden Tag auf ranghohe Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft treffen und daher eher zurückhaltend mit ihrer Einschätzung sind.


Der tägliche Termindruck scheint für beide, Journalistinnen in Ost und West, dazu zu gehören, da sich rund die Hälfte der Frauen bei diesem Aspekt unentschlossen zeigte.

Die Möglichkeit, in ihrer Position schreibend tätig sein zu können, genießen rund zwei Drittel der Journalistinnen in Ost und West.

Bei der verbleibenden Freizeit sind sich die Frauen überwiegend einig – 66,7% der ostdeutschen und 74,6% der westdeutschen Journalistinnen gefällt es gar nicht, dass ihnen so wenig Freizeit bleibt.

Insgesamt betrachtet sind jedoch die Journalistinnen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen sowohl mit ihrer Berufswahl als auch mit ihrer derzeitigen Position sehr zufrieden. Der interessante, abwechslungsreiche und den persönlichen Interessen entsprechende Beruf macht offensichtlich die hohe Arbeitsbelastung und die geringe Freizeit wett.
9.6 Empfehlungen für die Karriere von Frauen bei Tageszeitungen in Deutschland

Die offen gestellte Frage am Schluss des Fragebogens „Können Sie abschließend noch einige Empfehlungen für die Karriere von Frauen bei Tageszeitungen geben, wurde wie schon in Kapitel 8.6 (Auswertung der Daten) erwähnt, qualitativ ausgewertet. Alle Aussagen (Feststellungen, Empfehlungen, Anmerkungen) wurden inhaltlich nach Leitthemen aufgegliedert, die durch die Forschungsfragen und nach Durchsicht des Materials nahe lagen:

Karriere
- Frauen sind besser qualifiziert/die besseren Führungskräfte
- Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind
- Eigenschaften, die für eine Karriere hinderlich sind
- Ausbildungs-/Karriereempfehlungen

Arbeitsbedingungen
- Diskriminierung hinsichtlich höherer Leistungsanforderungen an Frauen
- Problem Kind/Karriere
- Verhältnis zu männlichen Kollegen

Dass dem Arbeitsmarkt zur Zeit mehr qualifizierte Frauen denn je zur Verfügung stehen und diese sogar in weiten Teilen die Männer überholen, wurde bereits in Kapitel 2.3 dargestellt. Davon ist auch eine Redaktionsleiterin überzeugt:

„Die Zukunft im Journalismus wird weiblich sein, weil seit wenigen Jahren die besten Berufsanfänger weiblich sind."

Bis auf kleinere Unterschiede kommen die meisten Studien, die sich mit dem Führungsverhalten von Managern beschäftigen, zu dem Ergebnis, dass sich weibliche und männliche Führungskräfte in ihrem Führungsverhalten nicht unterscheiden. Dies gilt sowohl im Hinblick auf Faktoren wie Mitarbeiterorientierung als auch für spezifische Verhaltensweisen wie Konfliktmanagement oder Kommunikationsstil. Eine Ressortleiterin und eine stellvertretende Chefredakteurin sind da anderer Meinung, sie gehen von definitiven Unterschieden im Führungsverhalten von Männern und Frauen aus und sind überzeugt, dass Frauen aufgrund ihrer traditionellen Aufgabe in der Gesellschaft die besseren Führungskräfte sind:

„Der Führungsstil der Frauen ist ein anderer, meist besserer. Darüber sollte Frau sich immer im klaren sein!"

„...Frauen sind insbesondere wegen ihres sozialen Hintergrundes meist die besseren Führungskräfte."

Die Eigenschaften, die eine Frau mitbringen sollte, um in die Führungsetage einer Tageszeitung aufzusteigen, fallen vielfältig aus. Am häufigsten genannt wird ‚Teamfähigkeit‘:
„Arbeiten bei einer Tageszeitung ist wie Mannschaftssport: Jeder muss als einzelner sein Bestes geben, aber nur in einem guten Team kommt am Ende auch das Beste heraus.“ (Chefin vom Dienst)

Darauf folgen ‚Charme‘, ‚Hartnäckigkeit‘ und ‚Neugierde‘:

„...neugierig und hartnäckig in der Sache sein, ohne zu sehr auf ‚Mann‘ zu machen.“ (Leitende Redakteurin)

„Charmant und doch hartnäckig sein, teamfähig, andere begeistern, Lust auf Kommunikation machen. Gutes Aussehen kann von Vorteil sein.“ (Redaktionsleiterin)

Als wichtige Eigenschaften, die bei einer Karriere hilfreich sind, bezeichnen die befragten Frauen zudem ‚Persönlichkeit‘:

„Eine Persönlichkeit sein und fair bleiben – die gleiche Empfehlung wie für Männer.“ (Ressortleiterin)

„Persönlichkeit einbringen und sich der eigenen Stärken, aber auch Schwächen bewusst sein.“ (Redaktionsleiterin)

Eine stellvertretende Chefredakteurin rät zukünftigen Karrierefrauen außerdem zu:

„Offenheit, Gelassenheit und viel Humor. Das erleichtert den Alltag...“

Um eine Karriere im Journalismus und speziell bei Tageszeiten zu machen, sollten Frauen aber nicht zu ehrgeizig sein und nicht um alles in der Welt Karriere machen wollen. Frauen sollten auf ihre Karriere nicht bewusst hinarbeiten, sondern die Aufmerksamkeit lieber dem widmen, was sie gerade tun.

„Zu früher, aufgesetzter Ehrgeiz bringt nicht weiter. Was zählt, ist Können, und das kommt erst mit der Zeit (Erfahrung, Wissen).“ (stellvertretende Chefredakteurin)

„Vordergründig auf Karriere zu bauen, ist nicht immer erfolgreich.“ (Ressortleiterin)

Allerdings scheint ein großes Hindernis bei der Karriere von Frauen ihr mangelndes Selbstbewusstsein zu sein und ihr ständiges Zweifeln an den eigenen Fähigkeiten:

„Frauen sollten sich selbst mehr zutrauen und weniger an sich und ihren Fähigkeiten zweifeln.“

Davon sind eine Redaktionsleiterin und eine leitende Redakteurin überzeugt.


„Durch gute Leistung auf sich aufmerksam machen.“

und

„...mit Leistung überzeugen...“
raten eine Chefin vom Dienst und eine Redaktionsleiterin. Eine andere Redaktionsleiterin fügt hinzu:

„Es ist kein Verdienst, ein Mann oder eine Frau zu sein; wichtiger ist die Leistung des Menschen. Für Frauen gilt: das Licht nicht unter den Scheffel stellen!“

Frauen, die bei Tageszeitungen Karriere machen wollen, sollten sich möglichst (über)qualifizieren und früh signalisieren, dass sie bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Außerdem sollten sie Ansprüche an ihre Weiterbildung stellen und Seminare und Fortbildungen einfordern:

„Schon während der Schulzeit/des Studiums als freie Mitarbeiterin arbeiten; möglichst viele Kompetenzen erwerben, sich in Spezialgebiete einarbeiten; Bereitschaft zur Verantwortung signalisieren.“ (Stv. Redaktionsleiterin)

„Frauen sollten frühzeitig signalisieren, dass sie Verantwortung übernehmen wollen. Frauen sollten Ansprüche an ihre Fortbildung stellen und Seminare einfordern.“ (Redaktionsleiterin)


Frauen sollten ihr Ziel konsequent verfolgen, Ansprüche anmelden, sich selbst aber nicht überschätzen:


Um nicht in bestimmte Nischen abgedrängt zu werden, sollten sie ihren äußert eine stellvertretende Chefredakteurin aus Ostdeutschland.

Die besonderen weiblichen Eigenschaften wie Einfühlungsvermögen und emotionale Intelligenz (siehe auch Kapitel 3.2 weiblicher vs. männlicher Führungsstil) sollten Frauen nutzen, um weiter zu kommen, denn es schadet den Frauen nur, wenn sie sich künstlich „männlich“ geben. Allerdings ist es nicht immer ratsam, die weibliche Emotionalität im Berufsalltag einzusetzen:

„Die emotionalen Vorteile als Frau beim Schreiben nützen, weibliche Emotionen in redaktionellen Streitgesprächen aber besser stecken lassen, sachlich bleiben.“ (Redaktionsleiterin)

Auch wenn der Aufstieg hart und unbequem ist und nicht immer nur eitle Harmonie am Arbeitsplatz herrscht, sollten Frauen, die eine Führungsposition anstreben

„sich nicht unterkriegen lassen“, (Redaktionsleiterin)

und sich
„nicht entmutigen lassen! Keine Angst vor Rückschlägen entwickeln!“ (Ressortleiterin).

Neben allgemeinen Karriereempfehlungen haben die Frauen in der offenen Schlussfrage auch Anmerkungen zu den Bedingungen, unter denen weibliche Führungskräfte arbeiten, gemacht. Sowohl das Problem, Familie und Berufsleben zu vereinbaren, als auch das Verhältnis zu männlichen Kollegen und Vorgesetzten, Frauenförderung und die Arbeitszeit gehören zu den Themen, die von den Befragten angesprochen wurden. Eine gewisse Frustration ist aus den Zeilen zu lesen, wenn es um Diskriminierung der Frauen in bezug auf erhöhte berufliche, d.h. fachliche und personale Leistungsanforderungen geht. Eine stellvertretende Redaktionsleiterin hierzu:

„Von Frauen, die die besseren Organisationstalente sind, wird nach wie vor mehr verlangt. Und die erste Riege an Positionen ist immer noch ein Tabu!“

„Frauen werden von Vorgesetzten gefördert, solange sie 150 Prozent Leistung bringen und nicht widersprechen“,

meint eine andere Redaktionsleiterin. Dass Frauen immer etwas mehr leisten müssen, um genauso erfolgreich zu sein wie ihre männlichen Kollegen, obwohl sie die besseren Organisationstalente sind, findet auch eine andere Redaktionsleiterin:

„Aktuell muss eine Frau mehr leisten und klüger handeln, weil die Vorbehalte gegen sie – auch von außen, wenn sie eine Lokalredaktion leitet – größer sind als gegen einen Mann.“

Dass Frauen tatsächlich die besseren Organisationstalente sind, müssen sie tagtäglich bei der Vereinbarung von Familie und Beruf beweisen. Denn

„...ohne Organisationstalent sind Beruf + Familie nicht zu vereinbaren. Partner und Kinder müssen sehr viel Verständnis aufbringen.“ (Chefin vom Dienst)

Dass Kinder und Karriere nur schwer zu vereinbaren sind, zeigen nicht nur die Zahlen, wie wenig Frauen in Führungspositionen Kinder haben (siehe Kapitel 2.4 und 9.3.1). Die Mehrheit der westdeutschen Frauen ist nach wie vor überzeugt, dass eine Frau, die gerne Kinder möchte, aber auch eine berufliche Karriere, sich letztlich für eines von beiden entscheiden muss. Allerdings stehen sich die Frauen mitunter selbst im Wege, da sie glauben, die Doppelbelastung, eine gute Mutter und eine gute Führungskraft zu sein, nicht tragen zu können:

„Das größte Problem der beruflichen Gleichberechtigung ist, dass Frauen sich selbst beim Karriereplanen im Wege stehen, weil sie erst überlegen, wie sie allen Anforderungen von Familie/Kindern gerecht werden können. Wenn Frauen einfach zugreifen würden, wenn sich berufliche Chancen bieten, gäbe es mehr Frauen in Führungspositionen. Viele Frauenkarrieren scheitern aber nicht an der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf oder an beruflichem Versagen, sondern an der Angst der Frauen davor.“ (Redaktionsleiterin, Ostdeutschland)
Für eine andere ebenfalls aus Ostdeutschland stammende Redaktionsleiterin, die selbst Mutter von zwei Kindern ist, ist eine Position in der oberen Hierarchieebene im Journalismus nicht mit einer Familie zu vereinbaren, obwohl es den Frauen in den neuen Bundesländern, wie auch zuvor schon in der DDR, leichter gemacht wird, Familie und Beruf zu vereinbaren (siehe Kapitel 2.4):


Journalismus ist für die befragten Frauen ein Beruf, der Spaß macht, interessant und abwechslungsreich ist – alle sind sich jedoch darin einig, dass er so zeitintensiv ist, dass Abstriche im Privatleben unumgänglich sind:

„Zumindest im Bereich Boulevard kann ich nur sagen: Familie & Freizeit hinten anstellen.“ (Stellvertretende Redaktionsleiterin)

„Journalismus ist ein Beruf, der sehr viel Freude macht; Abstriche im Privatleben sind aber unumgänglich.“ (Redaktionsleiterin)

Wenn sich Journalistinnen in Führungspositionen schließlich für Kinder entschließen und trotzdem weiter arbeiten wollen, muss die Kinderbetreuung perfekt organisiert sein – entweder durch die eigene Familie bzw. den Partner oder durch ein Kindermädchen.

„Familienleben/Kinderbetreuung muss reibungslos funktionieren, so dass man rund um die Uhr einsatzbereit ist.“ (Ressortleiterin)

Für eine andere leitende Redakteurin aus Ostdeutschland ist eine Karriere im Journalismus

„mit Kleinkindern nur möglich, wenn das familiäre Umfeld dazu ideal ist oder beide Partner genügend Geld verdienen, um dieses Umfeld bezahlen zu können...“

Journalistinnen mit Kindern dürfen von der Redaktion kein Verständnis erwarten, falls die Kinderbetreuung ausfällt, die Kinder krank sind, etc. Viel eher wird von ihnen eine gewisse Rücksichtslosigkeit gegenüber ihrem Privatleben erwartet:


Auch die Familie muss sehr viel Verständnis für den anspruchsvollen und zeitintensiven Beruf der Frau aufbringen. Eine in Ostdeutschland tätige Redaktionsleiterin rät,
ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBlick

„bei Familiengründung einen Mann suchen, der volles Verständnis für den engagierten Beruf hat, denn Rücksichtnahme in der Redaktion kann man nicht oder nur kaum erwarten.“

Dass Kinder und ein funktionierendes Familienleben einen Ausgleich zum stressigen Berufsalltag darstellen und helfen, von der Arbeit abzuschalten, betonen einige der befragten Journalistinnen. Eine leitende Redakteurin aus Ostdeutschland meint hierzu:

„Frau sollte nicht zugunsten von Karriere auf Kinder/Familie verzichten, weil sie ein wichtiges Gegengewicht zur Arbeit darstellen und verhindern, dass man noch mehr Zeit in die Arbeit investiert. Die Familie ist Kraftquell, Ort der Inspiration und hilft über berufliche Enttäuschungen (und umgekehrt). Ich denke allerdings, dass ab einer bestimmten Stufe der Karriere an der Tageszeitung Familie und Beruf tatsächlich nicht mehr zufriedenstellend unter einen Hut zu bringen sind.“

Im Hinblick auf das Verhältnis zu männlichen Kollegen und eventueller Diskriminierung durch anzügliche Witze oder frauenfeindliche Bemerkungen sind sich die befragten Frauen darüber einig, dass sie sich von ihren männlichen Kollegen nicht einschüchtern bzw. als schwaches Geschlecht behandeln lassen sollen. Lieber soll Frau von Mann lernen, sich besser zu verkaufen:

„Sich die Taktik von Männern aneignen und genauso hart und direkt verhandeln wie sie...“ (Leitende Redakteurin)

Eine Ressortleiterin rät außerdem:

„...nicht zu viel persönlich nehmen, über die männlichen Kollegen innerlich lachen können...“

10 Zusammenfassung und Ausblick

**Die wichtigsten Ergebnisse der Studie im Überblick:**

Zunächst ist festzustellen, dass der Anteil der weiblichen Chefredakteure bei Tageszeitungen in Deutschland gestiegen ist: von 0,5% auf 3,7%. Im August 2003, als die vorliegende Arbeit bereits inhaltlich fertiggestellt war, wurde Ulrike Trampus zur neuen Chefredakteurin beim Wiesbadener Kurier berufen. Die Zahl der Chefredakteurinnen in Deutschland erhöht sich nun auf sechs bzw. 4,4 Prozent. Könnte dies ein Anzeichen dafür sein, dass es in naher Zukunft mehr Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen geben wird? An der Tatsache, dass Frauen in Führungspositionen bei Tageszeiungen unterrepräsentiert sind und die Zeitungen geradezu eine „Männerbastion“ darstellen, hat sich nämlich in den vergangenen zehn Jahren grundsätzlich wenig geändert. Frauen sind dort immer noch am ehesten auf der unteren und der mittleren Führungsebene anzutreffen – so sind in der vorliegenden Studie überdurchschnittlich viele Redaktionsleiterinnen vertreten.

Die weibliche Führungskraft in Redaktionen deutscher Tageszeitungen ist im Durchschnitt 44,3 Jahre alt– dieses Ergebnis lässt darauf schließen, dass eine gute Ausbildung (Studium, Volontariat) und eine mehrjährige Berufserfahrung vonnöten sind, um bei Tageszeitungen in die Führungsetage aufzusteigen.


---

342 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 39 ff.
um Journalistinnen eine Verbindung von Beruf und Familie zu ermöglichen.\textsuperscript{343} Dazu kommt, dass sowohl die Journalistin selbst als auch ihr Lebenspartner die innere Bereitschaft dazu aufbringen müssen, Aufgaben des privaten Bereiches unkonventionell – d.h. konträr zu den nach wie vor verbreiteten Rollenbildern – zu organisieren. Im vorliegenden Fall heißt das, dass sich in den meisten Fällen der Partner um die minderjährigen Kinder kümmert.

Es bleibt festzustellen, dass die Aufgaben, die Frauen in der Familie gemeinhin zugeordnet werden oder die sie sich selbst zuweisen (etwa Kinderbetreuung), mit Berufsaufgaben, speziell mit journalistischer Tätigkeit, schwer vereinbar sind, wie auch die Ergebnisse aus der JouriD-Studie und der Studie über Westberliner JournalistInnen zeigen. Es ist anzunehmen, dass Journalistinnen (auch) deswegen häufiger als ihre männlichen Kollegen von vorneherein auf eine Familie verzichten. Hinzu kommt dass Frauen – um Karriere machen zu können – sich noch stärker als Männer auf den Beruf konzentrieren müssen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen in Ost- und Westdeutschland über eine insgesamt sehr hohe Qualifikation verfügen. Über die Hälfte der Befragten (57,8\%) verfügt über einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss. Weischenberg u.a. sind in der JouriD-Studie auf ähnliche Ergebnisse gekommen: Bei den Hochschulabschlüssen lag der Anteil der Frauen bei 66,3\%.\textsuperscript{344} Auch Schulz und Amend stellten ein relativ hohes Ausbildungsniveau der JournalistInnen fest: 67\% der Westberliner JournalistInnen konnten einen akademischen Abschluss vorweisen.\textsuperscript{345} Die insgesamt recht hohe Qualifikation der Journalistinnen (vor allem der JournalistInnen in Ostdeutschland) lässt vermuten, dass Frauen immer noch besser sein müssen als die Männer, um in eine gehobene Position aufsteigen zu können.

Dass weibliche Journalisten über weniger Einkommen verfügen als ihre männlichen Kollegen, gilt als gesicherte Erkenntnis. Im vorliegenden Fall kann leider kein Vergleich zwischen den Gehältern weiblicher und männlicher Führungskräfte bei Tageszeitungen vorgenommen werden. Was verglichen werden kann, ist der Einkommensunterschied zwischen ost- und westdeutschen JournalistInnen. Dass ostdeutsche JournalistInnen lediglich 75\% des Gehalts ihrer KollegInnen in den alten Bundesländern erreichen, wie die Hannoveraner Sozialenquête festgestellt hat\textsuperscript{346}, kann im vorliegenden Fall nicht bestätigt werden. Unterschiede zwischen den Gehältern der ost- und westdeutschen Führungskräfte sind erst ab der Einkommensklasse ab 4.000 Euro zu erkennen.

\textsuperscript{343} Vgl. Neverla/Kanzleiter 1984, S. 171.
\textsuperscript{344} Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 17.
\textsuperscript{345} Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 33.
\textsuperscript{346} Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 364.
Hinsichtlich der Karriereorientierung der befragten Journalistinnen ist zu sagen, dass ihnen ihr Beruf insgesamt sehr viel bedeutet. Für die westdeutschen Journalistinnen hat er sogar noch einen etwas höheren Stellenwert als für ihre Kolleginnen im Osten Deutschlands. So gaben 68,5% der westdeutschen im Vergleich zu 63,3% der ostdeutschen Frauen den Stellenwert ihres Berufs mit ‚sehr hoch’ an. Das könnte daran liegen, dass die westdeutschen Journalistinnen ihre eigene berufliche Tätigkeit im Kontext der gesellschaftlichen Gegebenheiten als nicht so selbstverständlich bewerten wie ihre Kolleginnen in den neuen Bundesländern.

Vor allem die Aussicht auf ‚mehr Verantwortung’, ‚mehr berufliche Freiheit’ und ‚mehr Gehalt’ bildeten Motivation für die Journalistinnen, einen Aufstieg in die Führungsetage zu erstreben. Auch Schulz und Amend kommen zu vergleichbaren Ergebnissen. An höchster Stelle stehen bei den Westberliner JournalistInnen als Aufstiegsmotiv der größere Einfluss, die größere Verantwortung und das höhere Gehalt.

Übereinstimmend erklärten die befragten Journalistinnen, dass im wesentlichen ihre berufliche Leistungen für ihre Karriere verantwortlich waren. Gleichberechtigung scheint für die meisten Frauen selbstverständlich zu sein – was zählt, ist die Leistung eines jeden Menschen, egal ob Mann oder Frau.


Hinsichtlich der Positionen auf der Führungsebene zeigt sich deutlich, dass die untere und mittlere Leitungsebene verstärkt von weiblichen Medientätigen besetzt ist, es aber nur wenigen Journalistinnen gelingt, in die obersten Leitungspositionen (Herausgeberin, Chefredakteurin) vorzudringen. Unter den Befragten, die geantwortet haben, befinden sich lediglich eine Herausgeberin, eine Geschäftsführerin und zwei Chefredakteurinnen. Den weitaus größten Anteil bilden die Redaktionsleiterinnen. Was andere Studien bereits belegt haben, trifft auch im vorliegenden Fall zu. Die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation, die

---

Irene Neverla Anfang der 80er Jahre auf den journalistischen Beruf übertragen hat, findet auch in den Ergebnissen der vorliegenden Studie ihren Niederschlag: Hier kann belegt werden, was Neverla und Kanzleiter unter dem Stichwort „vertikale Segregation“ zusammengefasst haben: Je höher die Position in der Medienhierarchie, je mehr Kompetenzen diese erfordert, desto geringer der Frauenanteil.348


Die Unterrepräsentanz von Frauen in journalistischen Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen lässt sich auch auf eine geschlechtsspezifische Benachteiligung beim beruflichen Aufstieg zurückführen. Dass es Frauen in einer Führungsposition schwerer haben als Männer, darin sind sich rund die Hälfte der Befragten einig. Auch im beruflichen Alltag kommt es vor, dass Journalistinnen diskriminiert werden. Am häufigsten nannten die Betroffenen Diskriminierung im Berufsalltag durch anzügliche Witze und frauenfeindliche Bemerkungen von Seiten der männlichen Kollegen (35,7%) und die generelle Benachteiligung hinsichtlich der Verantwortlichkeit für familiäre Aufgaben wie Kinderbetreuung sowie deren Vereinbarkeit mit dem Berufsleben (35,7%). In der Studie über Westberliner JournalistInnen von Ute Schulz und Heike Amend nahmen sogar mehr als die Hälfte der befragten Frauen (57%) frauenfeindliche Bemerkungen wahr, allerdings hauptsächlich diejenigen, die in den Frauendomänen arbeiteten.350

349 Vgl. ebenda, S. 46 f.
Die Quotierung als Maßnahme der Frauenförderung wird in der vorliegenden Studie lediglich von drei Frauen befürwortet. Es scheint, dass Frauen tatsächlich lieber durch Leistung überzeugen wollen, als durch eine festgelegte Quote den beruflichen Aufstieg zu erzwingen. Dieses Ergebnis bestätigt die Aussage Justs, dass selbst Frauen, die es geschafft haben, häufig gegen Quoten sind, da sie sich durch diese Regelungen diskriminiert fühlen und eher glauben, dass Frauen allein durch ihre Kompetenz Zugang zu Leitungsfunktionen erhalten können.\textsuperscript{351} Einen Zusammenschluss von Frauen zur Durchsetzung ihrer Interessen (z.B. der „Journalistinnenbund“ oder „Frauen in den Medien“) finden zwar 41 der befragten Frauen (39.8\%) sinnvoll – formal organisiert im Journalistinnenbund ist jedoch nur eine einzige. In der Studie von Neverla/Kanzleiter hatten sich die meisten Journalistinnen ablehnend bis verächtlich gegenüber beruflichen Frauengruppen geäußert.\textsuperscript{352}

Es gibt zwar im Journalismus unterschiedliche Auffassungen über die Aufgaben von JournalistInnen, zwischen den ost- und westdeutschen Frauen herrschen bezüglich ihres journalistischen Selbstverständnisses jedoch keine allzu großen Unterschiede. Susanne Keil bestätigt dies: „Insgesamt gibt es im Selbstverständnis der Frauen in Leitungspositionen in den alten und neuen Bundesländern vermutlich mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede.“\textsuperscript{353} Auch die Hannoveraner Sozialenquête findet bei der Rangskala der Aufgaben, mit denen sich die Journalisten in den alten und neuen Bundesländern am ehesten identifizieren, erstaunliche Übereinstimmungen.\textsuperscript{354}


Die Frauen in journalistischen Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen arbeiten viel und haben wenig Freizeit. Dennoch sind die weiblichen Führungskräfte mit ihrem Beruf als Journalistin (sehr) zufrieden. Rund 50\% der befragten Frauen in Ost und West sind sehr

\textsuperscript{351} Vgl. Just 1991, S. 73 f.
\textsuperscript{352} Vgl. Neverla/Kanzleiter 1984, S. 196.
\textsuperscript{353} Keil 2000, S. 79.
\textsuperscript{354} Vgl. Schneider u.a.1993b, S. 370.
\textsuperscript{355} Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 32 – 36.

Schlussgedanken/Ausblick:


Literaturverzeichnis


Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn 1998.


**Ludes, Peter (Hg.)**: DDR-Fernsehen intern. Von der Honecker-Ära bis „Deutschland einig Fernsehland“. Berlin 1990.


**Martini, Bernd-Jürgen (Hg.)**: Journalisten Jahrbuch `89. München 1988, S. 476.
Maseberg, Eberhard/Reiter, Sibylle/Teichert, Will (Hg.): Führungsaufgaben in Redaktionen. Gütersloh 1996.


**Statistisches Bundesamt (Hg.)**: Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland. Stuttgart 1998.


LITERATURVERZEICHNIS


Nichtwissenschaftliche Quellen:

Print:


tageszeitung (taz), Nr. 7124 vom 07.08.2003, S. 6.


**Internet:**


**Journalistinnenbund**: Eine Intendantin für den neuen Rundfunk Berlin-Brandenburg. URL: http://www.journalistinnen.de/aktuell/aktuell.html. Stand: 09.04.03.

**Statistisches Bundesamt**: Frauen in der Bildung vorne. 07.03.01. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2001/p0830071.htm. Stand: 11.06.03.

**Statistisches Bundesamt**: Frauen verdienten 2002 rund 30% weniger als Männer. Pressemitteilung vom 04.03.03. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p0840042.htm. Stand: 11.06.03.

**Statistisches Bundesamt**: Immer mehr Mütter sind erwerbstätig. Pressemitteilung vom 10.05.02. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2002/p1600031.htm. Stand: 11.06.03.

**Statistisches Bundesamt**: Mikrozensus 2000: Männer fast doppelt so häufig als Führungskräfte tätig wie Frauen. 19.04.01. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2001/p1440031.htm. Stand: 11.06.03.

**Statistisches Bundesamt**: Zum Weltfrauentag: Jede dritte Frau versorgt Kinder im Haushalt. 06.03.03. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p0880024.htm. Stand: 11.06.03.

**Statistisches Bundesamt**: Zur Berufswahl junger Frauen. 06.05.03. URL: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p1780071.htm. Stand: 11.06.03.

**Statistisches Bundesamt Deutschland**: Bevölkerung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit. 02.04.03. URL: http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetab4.htm. Stand: 03.06.03.

**Statistisches Bundesamt Deutschland**: Durchschnittliches Heiratsalter Lediger. 28.01.03. URL: http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetab1.htm. Stand 17.06.03.

**Statistisches Bundesamt Deutschland**: Zusammengefasste Geburtenziffer. 20.11.02. URL: http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetab2.htm. Stand: 17.06.03.

**sueddeutsche.de**: Wo Frauen Karriere machen. 29.11.02. URL: http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolggeld/artikel/247/10237. Stand: 25.08.03.
Anhang

A. Tabellen

B. Qualitative Auswertung der offenen Schlussfrage

C. Fragebogen, Begleitschreiben, Erinnerungsschreiben

Danksagung

Lebenslauf

Ehrenwörtliche Erklärung
**Tabelle 1: Altersverteilung der ost- und westdeutschen Journalistinnen**

| Alter | Ost  
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>n=30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>MW=44,5</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>49</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>51</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>53</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>54</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>56</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>57</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>58</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>61</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Summe</strong></td>
<td><strong>30</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: alle 103 Befragte
### Tabelle 2: Familienstand der Mütter in Ost- und Westdeutschland

<table>
<thead>
<tr>
<th>Familienstand</th>
<th>Ost n=23</th>
<th>West n=27</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>alleinstehend</td>
<td>2/8,7%</td>
<td>1/3,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>in einer festen Partnerschaft lebend</td>
<td>1/4,3%</td>
<td>3/11,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>verheiratet</td>
<td>18/78,3%</td>
<td>18/66,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>geschieden</td>
<td>1/4,3%</td>
<td>5/18,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>verwitwet</td>
<td>1/4,3%</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: alle Mütter

### Tabelle 3: Zusammenhang zwischen Einkommen und Dauer der Berufserfahrung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mittelwerte</th>
<th>weniger als 2.000 Euro (n=4)</th>
<th>2.000 – 3.000 Euro (n=44)</th>
<th>3.000 – 4.000 Euro (n=19)</th>
<th>4.000 – 5.000 Euro (n=12)</th>
<th>mehr als 5.000 Euro (n=20)</th>
<th>F-Wert</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Berufserfahrung</td>
<td>9,8</td>
<td>19,6</td>
<td>19,4</td>
<td>21,2</td>
<td>19,7</td>
<td>n.s.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: alle 103 Befragte
n.s.: nicht signifikant

### Tabelle 4: Motive für den Aufstieg in eine Führungsposition

<table>
<thead>
<tr>
<th>Motive</th>
<th>Ost (n=30)</th>
<th>West (n=73)</th>
<th>Gesamt (n=103)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>mehr Gehalt</td>
<td>40/43,7%</td>
<td>45,2/43,7%</td>
<td>43,7</td>
</tr>
<tr>
<td>mehr Einfluss</td>
<td>40/43,7%</td>
<td>45,2/43,7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>mehr Verantwortung</td>
<td>73,3/61,2%</td>
<td>56,2/61,2%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>mehr Macht</td>
<td>3,3/13,6%</td>
<td>17,8/13,6%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>mehr Anerkennung</td>
<td>23,3/21,4%</td>
<td>20,5/21,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>mehr berufliche Freiheit</td>
<td>50/52,4%</td>
<td>53,4/52,4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ich wollte schon immer Karriere machen</td>
<td>3,3/5,8%</td>
<td>6,8/5,8%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>hat sich so ergeben</td>
<td>-</td>
<td>2,7/1,9%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>mir wurde die Stelle angeboten</td>
<td>13,3/9,7%</td>
<td>8,2/9,7%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: alle 103 Befragte
Chi-Quadrat = 0,23; p>0,05: nicht signifikant
<table>
<thead>
<tr>
<th>Journalistisches Selbstverständnis</th>
<th>Ost n = 30</th>
<th></th>
<th>West n = 71</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>möglichst umfassend informieren</td>
<td>- 3,3 96,7</td>
<td>1,4 1,4 94,5</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>an Missständen Kritik üben</td>
<td>- 6,7 93,3</td>
<td>- 4,1 93,2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Unterhaltung bieten</td>
<td>10 23,3 63,3</td>
<td>8,2 21,9 67,1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sprachrohr der Bevölkerung sein</td>
<td>6,7 13,3 80</td>
<td>5,5 15,1 76,7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>politische Institutionen und Machtgruppen kontrollieren</td>
<td>6,7 10 83,3</td>
<td>2,7 15,1 81,7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>neutraler Berichtsteller sein</td>
<td>3,3 6,7 90</td>
<td>5,5 6,8 84,9</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>neue Ideen vermitteln</td>
<td>- 3,3 96,7</td>
<td>- 12,3 84,9</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anwalt der Benachteiligten in der Bevölkerung sein</td>
<td>6,7 16,7 73,3</td>
<td>9,6 19,2 68,5</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Menschen beraten und helfen</td>
<td>6,7 23,3 66,7</td>
<td>8,2 31,5 57,5</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>die Bevölkerung über ihre Rechte und Ansprüche informieren</td>
<td>3,3 23,3 73,3</td>
<td>4,1 16,4 76,7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wächter der Demokratie sein</td>
<td>- 13,3 86,7</td>
<td>2,7 19,2 75,3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Pädagoge, Erzieher sein</td>
<td>63,3 30 6,7</td>
<td>57,5 32,9 6,8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>der Bevölkerung demokratischen Prinzipien näher bringen</td>
<td>23,3 20 56,7</td>
<td>19,2 26 52,1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: alle 103 Befragte  
*die ursprünglich 5-stufige Skala wurde auf eine 3-stufige Skala reduziert
<table>
<thead>
<tr>
<th>Faktoren</th>
<th>Merkmale</th>
<th>Faktorladungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>l</td>
<td>II</td>
</tr>
<tr>
<td>Menschen beraten und helfen</td>
<td>0,80</td>
<td>III</td>
</tr>
<tr>
<td>die Bevölkerung über ihre Rechte und Ansprüche informieren</td>
<td>0,77</td>
<td>IV</td>
</tr>
<tr>
<td>Anwalt der Benachteiligten in der Bevölkerung sein</td>
<td>0,72</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>neue Ideen vermitteln</td>
<td>0,56</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>möglichst umfassend informieren</td>
<td>0,54</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>der Bevölkerung demokratische Prinzipien näher bringen</td>
<td>0,74</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wächter der Demokratie sein</td>
<td>0,73</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>politische Institutionen und Machtgruppen kontrollieren</td>
<td>0,67</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>an Misstständen Kritik üben</td>
<td>0,51</td>
<td>0,48</td>
</tr>
<tr>
<td>Pädagoge, Erzieher sein</td>
<td>0,47</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>neutraler Berichterstatter sein</td>
<td>0,81</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sprachrohr der Bevölkerung sein</td>
<td>0,69</td>
<td>0,41</td>
</tr>
<tr>
<td>Unterhaltung bieten</td>
<td>0,87</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: 103 Befragte
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung
<table>
<thead>
<tr>
<th>Journalismus</th>
<th>Ost (n=30)</th>
<th>West (n=71)</th>
<th>t-Wert</th>
<th>Signifikanz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>anwaltschaftlich orientierter Journalismus</td>
<td>4,4</td>
<td>4,3</td>
<td>0,8</td>
<td>n.s.</td>
</tr>
<tr>
<td>kontrollorientierter Journalismus</td>
<td>3,8</td>
<td>3,8</td>
<td>0,2</td>
<td>n.s.</td>
</tr>
<tr>
<td>publikumsorientierter Journalismus</td>
<td>4,4</td>
<td>4,3</td>
<td>0,5</td>
<td>n.s.</td>
</tr>
<tr>
<td>unterhaltungsorientierter Journalismus</td>
<td>3,9</td>
<td>3,9</td>
<td>-0,2</td>
<td>n.s.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: alle 103 Befragte
Skala von 1 'völlig unwichtig' bis 5 'sehr wichtig'
n.s. = nicht signifikant
T-Test für unabhängige Stichproben
### Tabelle 8: Faktorenanalyse zur Berufszufriedenheit

<table>
<thead>
<tr>
<th>Faktoren</th>
<th>Merkmale</th>
<th>Faktorladungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>I</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Sicherheit des Arbeitsplatzes</td>
<td>0,76</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>funktionierende Organisation und Leitung im Unternehmen</td>
<td>0,66</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>gute Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten</td>
<td>0,62</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Möglichkeit, Familie/Privatleben und Beruf miteinander vereinbaren zu können</td>
<td>0,45</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Harmonie-orientiertheit</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>gute Karriere-/Aufstiegschancen</td>
<td>0,83</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Verantwortung in leitender Position übernehmen</td>
<td>0,75</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>gute Verdienstmöglichkeiten</td>
<td>0,70</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Karriere-orientiertheit</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ständig vor neuen Herausforderungen stehen</td>
<td>0,68</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Möglichkeit, eigene Fähigkeiten und Talente einzusetzen</td>
<td>0,67</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>gute Einflussmöglichkeiten</td>
<td>0,44</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>die Herausforderung-suchend</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>gesellschaftliches Ansehen</td>
<td>0,86</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Anerkennung und Lob durch Vorgesetzte und Kollegen</td>
<td>0,75</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>um Anerkennung bemüht</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>berufliche Freiheit</td>
<td>0,82</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Möglichkeit, eine interessante Tätigkeit auszuüben</td>
<td>0,75</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: alle 103 Befragte  
Extrakionsmethode: Hauptkomponentenanalyse  
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung
### Tabelle 9: Mittelwertevergleich der einzelnen Zufriedenheitskonzepte aus der FA

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Ost (n=29)</th>
<th>West (n=70)</th>
<th>t-Wert</th>
<th>Signifikanz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Harmonieorientiertheit</td>
<td>4,6</td>
<td>4,4</td>
<td>1,8</td>
<td>n.s.</td>
</tr>
<tr>
<td>Karriereorientiertheit</td>
<td>3,4</td>
<td>3,9</td>
<td>-2,1</td>
<td>p &lt; 0,05</td>
</tr>
<tr>
<td>die Herausforderung suchend</td>
<td>4,3</td>
<td>4,2</td>
<td>0,9</td>
<td>n.s.</td>
</tr>
<tr>
<td>um Anerkennung bemüht</td>
<td>3,4</td>
<td>3,2</td>
<td>0,6</td>
<td>n.s.</td>
</tr>
<tr>
<td>berufliche Freiheit</td>
<td>4,7</td>
<td>4,8</td>
<td>-0,6</td>
<td>n.s.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Skala von 1 „völlig unwichtig“ bis 5 „sehr wichtig“

n.s. = nicht signifikant

T-Test für unabhängige Stichproben
Tabelle 10: Sind folgende Faktoren zur Berufszufriedenheit verwirklicht?

<table>
<thead>
<tr>
<th>Folgende Items sind verwirklicht...</th>
<th>Ost (n=30) %</th>
<th>West (n=72) %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>gute Verdienstmöglichkeiten</td>
<td>76,7</td>
<td>75,0</td>
</tr>
<tr>
<td>gute Karriere-/Aufstiegschancen</td>
<td>46,7</td>
<td>52,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Verantwortung in leitender Position übernehmen</td>
<td>73,3</td>
<td>81,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Sicherheit des Arbeitsplatzes</td>
<td>36,7</td>
<td>34,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Anerkennung und Lob durch Vorgesetzte und Kollegen</td>
<td>40,0</td>
<td>45,8</td>
</tr>
<tr>
<td>gesellschaftliches Ansehen</td>
<td>43,3</td>
<td>43,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Möglichkeit, eigene Fähigkeiten und Talente einzusetzen</td>
<td>73,3</td>
<td>81,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Möglichkeit, Familie/Privatleben und Beruf miteinander vereinbaren zu können</td>
<td>36,7</td>
<td>23,6</td>
</tr>
<tr>
<td>berufliche Freiheit</td>
<td>36,7</td>
<td>52,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Möglichkeit, eine interessante Tätigkeit auszuüben</td>
<td>83,3</td>
<td>80,6</td>
</tr>
<tr>
<td>gute Einflussmöglichkeiten</td>
<td>36,7</td>
<td>37,5</td>
</tr>
<tr>
<td>gute Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten</td>
<td>56,7</td>
<td>63,9</td>
</tr>
<tr>
<td>funktionierende Organisation und Leitung im Unternehmen</td>
<td>23,3</td>
<td>20,8</td>
</tr>
<tr>
<td>ständig vor neuen Herausforderungen zu stehen</td>
<td>73,3</td>
<td>56,9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Basis: alle 103 Befragte
### Tabelle 11: Was gefällt an der momentanen beruflichen Position, was gefällt nicht?

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ausdruck</th>
<th>Ost n=29-30 (%)</th>
<th>West n=70-73 (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gefällt nicht</td>
<td>teils/teils</td>
</tr>
<tr>
<td>der tägliche Termindruck</td>
<td>26,7</td>
<td>46,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Verhältnis zu Kollegen</td>
<td>-</td>
<td>13,3</td>
</tr>
<tr>
<td>das eigene Maß an Verantwortung</td>
<td>-</td>
<td>3,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsatmosphäre/berufliches Klima</td>
<td>6,7</td>
<td>16,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Tätigkeit an sich</td>
<td>-</td>
<td>3,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Möglichkeit zu schreiben</td>
<td>13,3</td>
<td>23,3</td>
</tr>
<tr>
<td>berufliche Freiheiten</td>
<td>-</td>
<td>24,1</td>
</tr>
<tr>
<td>die verbleibende Freizeit</td>
<td>66,7</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>dass man mit interessanten Menschen zusammenkommt</td>
<td>-</td>
<td>3,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Abwechslungsreichtum meiner Funktion</td>
<td>-</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>dass man viel herumkommt</td>
<td>10</td>
<td>53,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Möglichkeit, Interessen weiter zu entwickeln</td>
<td>3,3</td>
<td>30</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Basis: 103 Befragte  
*die ursprünglich 5-stufige Skala wurde auf eine 3-stufige Skala reduziert
B. Qualitative Auswertung der offenen Schlussfrage
**Qualitative Auswertung**

**Offene Fragestellung:** Können Sie abschließend noch einige Empfehlungen für die Karriere von Frauen bei Tageszeitungen geben?

<table>
<thead>
<tr>
<th>Zitat</th>
<th>Paraphrasierung</th>
<th>Kategorien</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Keine Empfehlung, aber einen Erfahrungsbericht: Frauen werden von Vorgesetzten gefördert, solange sie 150 Prozent Leistung bringen und nicht widersprechen. Das 'Muttersein' hat für mich einen Karriereknick, nämlich die Verantwortungsverlagerung von einer größeren für eine kleinere Redaktion gebracht. Von Frauen in Führungspositionen wird mindestens das Doppelte von dem erwartet, was Männer in der gleichen Position leisten. (westd. Redaktionsleiterin, 40)</td>
<td>Frauen werden gefördert, solange sie 150 Prozent Leistung bringen. Muttersein bedeutete Karriereknick. Von Frauen in Führungspositionen wird das Doppelte von dem erwartet, was Männer in der gleichen Position leisten.</td>
<td>K1: Diskriminierung hinsichtlich höherer Leistungsanforderungen an Frauen, K2: Problem Kind/Karriere</td>
</tr>
<tr>
<td>mit Kleinkindern nur möglich, wenn das familiäre Umfeld dazu ideal ist oder beide Partner genügend Geld verdienen, um dieses Umfeld bezahlen zu können (ostd. Leitende Redakteurin, 40)</td>
<td>Mit Kleinkindern muss familiäres Umfeld stimmen.</td>
<td>K2: Problem Kind/Karriere</td>
</tr>
<tr>
<td>unspektakulär arbeiten, aber auch Rückgrat zeigen, vielseitig sein, eigene Meinung vertreten, zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Platz sein (ostd. Chefin vom Dienst, 49)</td>
<td>Unspektakulär arbeiten, Rückgrat zeigen, vielseitig sein, eigene Meinung vertreten, zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort sein</td>
<td>K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind, K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen</td>
</tr>
<tr>
<td>Frauen müssen selbstbewusst Einfluss und Macht wollen und auch damit</td>
<td>Frauen müssen Einfluss und Macht wollen</td>
<td>K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen</td>
</tr>
<tr>
<td>Eigenschaften, die für eine Karriere hinderlich sind</td>
<td>Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------------</td>
<td>--------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Das größte Problem der beruflichen Gleichberechtigung ist, dass Frauen sich selbst beim Karriereplanen im Wege stehen, weil sie erst überlegen, wie sie allen Anforderungen von Familie/Kindern gerecht werden können. Wenn Frauen einfach zugreifen würden, wenn sich berufliche Chancen bieten, gäbe es mehr Frauen in Führungspositionen. Viele Frauenkarrieren scheitern aber nicht an der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf oder an beruflichem Versagen, sondern an der Angst der Frauen davor. (westd. stellvertretende Chefredakteurin, 47)</td>
<td>Frauen stehen sich bei der Karriere selbst im Weg, weil sie erst überlegen, wie sie den Anforderungen von Familie/Kindern gerecht werden können. Wenn Frauen einfach zugreifen würden, wenn sich berufliche Chancen bieten, gäbe es mehr Frauen in Führungspositionen. Frauenkarrieren scheitern nicht an der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf oder an beruflichem Versagen, sondern an der Angst der Frauen davor. (westd. Redaktionsleiterin, 45)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Genau genommen sollte man es sich gut überlegen, ob man einen Beruf will, der zwar sehr interessant und abwechslungsreich ist, der einem aber fast nahezu jede Möglichkeit der Freizeitgestaltung raubt; man braucht, wenn man Kinder hat, die Familie im Rücken!!!</td>
<td>Beruf Journalistin zwar interessant und abwechslungsreich. Aber nahezu keine Möglichkeit der Freizeitgestaltung. Mit Kindern braucht man die Familie im Rücken.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Familienleben/Kinderbetreuung muss reibungslos funktionieren, so dass man rund um die Uhr einsatzbereit ist. Engagement, Durchsetzungskraft (westd. Ressortleiterin, 43)</td>
<td>Kinderbetreuung muss reibungslos funktionieren. Engagement, Durchsetzungskraft.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

(ostd. Leitende Redakteurin, 39)


(ostd. Redaktionsleiterin, 43)


(westd. Stellvertretende Redaktionsleiterin, 34)

Nicht entmutigen lassen! Keine Angst vor Rückschlägen entwickeln!

(westd. Ressortleiterin, 40)

Job offensiv angehen, sich nicht mit netten Aufgaben abspeisen lassen, nicht ewig die liebe Vertretung geben – und sich die neue Aufgabe auch zutrauen, die einem angetragen wird – Chefs/Chefinnen haben sich nämlich was dabei gedacht, wenn sie einer Frau etwas Neues zutrauen.

(westd. Stv. Chefredakteurin, 40)

mit Leistung überzeugen

(westd. Redaktionsleiterin, 43)


(westd. Chef vom Dienst, 36)

Es ist kein Verdienst, ein Mann oder eine Frau zu sein; wichtiger ist die Leistung des Menschen. Für Frauen gilt: das Licht nicht unter den Scheffel stellen!

(westd. Redaktionsleiterin, 41)

Gut sein! Fleißig sein! Fair sein! Nicht mit ‚frauenspezifischen‘ Themen beschäftigen!

(westd. Leitende Redakteurin, 51)

Frauen sollten sich selbst mehr zutrauen und weniger an sich und ihren Fähigkeiten zweifeln. Frauen sollten nicht vor Verantwortung zurückschrecken, sondern Angebote annehmen – auch wenn sie fürchten,

Frauen sollten sich mehr zutrauen. Nicht vor Verantwortung zurückschrecken. Mentorin suchen. Männliche Verbündete

(westd. Leitende Redakteurin, 51)
nicht alles zu können. Frauen sollten sich eine erfahrene Mentorin suchen, die sie unterstützt, und zugleich männliche Verbündete sammeln. Frauen sollten frühzeitig signalisieren, dass sie Verantwortung übernehmen wollen. Frauen sollten Ansprüche an ihre Fortbildung stellen und Seminare einfordern. (ostd. Redaktionsleiterin, 34)

Vordergründig auf Karriere zu bauen, ist nicht immer erfolgreich. Durch stabile Leistung überzeugen und präsent sein, wenn erforderlich, ist wichtig. Auch ein stabiles und vertrautes Umfeld (Familie) hat Bedeutung. Und sich selbst was zutrauen...

Trotz aller Härte im Alltag Kreativität und Feingefühl als Trumpf ausspielen; mit Sonderforderungen oder ‚Frauen-Bonus’ nicht rechnen. Das Wort ‘Quotenfrau’ aus dem Vokabular streichen.


Nicht darauf hinarbeiten, die Aufmerksamkeit dem widmen, was man gerade tut. (westd. Redaktionsleiterin, 54)


Durch Leistung überzeugen. Stabiles und vertrautes Umfeld (Familie) wichtig. Sich selbst etwas zutrauen.

Keine Sonderbehandlungen einfordern, sondern die eigenen Stärken zum Nutzen des Teams – und damit des gesamten Produktionsprozesses - einsetzen. (ostd. Leitende Redakteurin, 57)

Wichtige Eigenschaften für den Beruf: Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Abwehr von Neidgefühlen auf jüngere, Verlässlichkeit, hohe Maßstäbe an die eigene Arbeit setzen. (ostd. Ressortleiterin, 42)


Früh Verantwortung übernehmen. Sich weiterbilden. (westd. Redaktionsleiterin, 51)

Nicht auf Karriere hinarbeiten. Aufmerksamkeit dem widmen, was man gerade tut. (westd. Redaktionsleiterin, 54)


Durch Leistung überzeugen. Stabiles und vertrautes Umfeld (Familie) wichtig. Sich selbst etwas zutrauen.

Keine Sonderbehandlungen einfordern, sondern die eigenen Stärken einsetzen. (ostd. Ressortleiterin, 42)

Wichtige Eigenschaften für den Beruf: Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Abwehr von Neidgefühlen auf jüngere, große Verlässlichkeit, hohe Maßstäbe an die eigene Arbeit setzen. (ostd. Leitende Redakteurin, 57)


Früh Verantwortung übernehmen. Sich weiterbilden. (westd. Redaktionsleiterin, 51)

Nicht auf Karriere hinarbeiten. Aufmerksamkeit dem widmen, was man gerade tut. (westd. Redaktionsleiterin, 54)


Durch Leistung überzeugen. Stabiles und vertrautes Umfeld (Familie) wichtig. Sich selbst etwas zutrauen.

Keine Sonderbehandlungen einfordern, sondern die eigenen Stärken einsetzen. (ostd. Ressortleiterin, 42)

Wichtige Eigenschaften für den Beruf: Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Abwehr von Neidgefühlen auf jüngere, große Verlässlichkeit, hohe Maßstäbe an die eigene Arbeit setzen. (ostd. Leitende Redakteurin, 57)


Früh Verantwortung übernehmen. Sich weiterbilden. (westd. Redaktionsleiterin, 51)

Nicht auf Karriere hinarbeiten. Aufmerksamkeit dem widmen, was man gerade tut. (westd. Redaktionsleiterin, 54)


Durch Leistung überzeugen. Stabiles und vertrautes Umfeld (Familie) wichtig. Sich selbst etwas zutrauen.

Keine Sonderbehandlungen einfordern, sondern die eigenen Stärken einsetzen. (ostd. Ressortleiterin, 42)

Wichtige Eigenschaften für den Beruf: Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Abwehr von Neidgefühlen auf jüngere, große Verlässlichkeit, hohe Maßstäbe an die eigene Arbeit setzen. (ostd. Leitende Redakteurin, 57)
Die Tageszeitung in ihrer jetzigen Konzeption und Praxis ein Auslaufmodell. K11: Tageszeitung |
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Engagement, Neugierde, Biss, Durchsetzungskraft (westd. Redaktionsleiterin, 51)</td>
<td>Tageszeitung in ihrer jetzigen Konzeption und Praxis ein Auslaufmodell.</td>
<td>K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind</td>
</tr>
<tr>
<td>Die Frauen brauchen sich nicht anders verhalten, als ihre männlichen Kollegen: Sie müssen sich ab und zu selbst etwas zutrauen und so andere überzeugen. (westd. Redaktionsleiterin, 44)</td>
<td>Frauen müssen sich nicht anders verhalten als die männlichen Kollegen. Sich selbst etwas zutrauen und so andere überzeugen.</td>
<td>K5: Vergleich Mann/Frau K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachkompetenz, Offenheit, Treue zum eigenen Führungsstil (westd. Stv. Redaktionsleiterin, 54)</td>
<td>Engagement, Neugierde, Biss, Durchsetzungskraft.</td>
<td>K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind</td>
</tr>
<tr>
<td>Machen; sich trauen!! (westd. Stv. Chefredakteurin, 37)</td>
<td>Frau muss mehr leisten, weil Vorbehalte gegen sie größer sind als gegen einen Mann. Zukunft des Journalismus wird weiblich sein, seit wenigen Jahren sind die besten Berufsanhänger weiblich.</td>
<td>K1: Diskriminierung hinsichtlich höherer Leistungsanforderungen an Frauen</td>
</tr>
<tr>
<td>Nur das übliche: Spaß nicht verlieren, keine Verbissenheit, nein sagen können, Solidarität üben und suchen, keine Männer-Fehler machen</td>
<td>Spaß nicht verlieren, keine Verbissenheit, nein sagen können, Solidarität, keine</td>
<td>K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind</td>
</tr>
<tr>
<td>Themenfeld</td>
<td>Empfehlungen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Männer-Fehler (aufblasen, schwatzen, bluffen) machen, nichts persönlich</td>
<td>Aufblasen, Schwatzen, Bluffen), nichts persönlich nehmen.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nehmen.</td>
<td>(westd. Ressortleiterin, 31)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nie aufgeben (auch Männer kochen nur mit Wasser, wenn überhaupt).</td>
<td>Nie aufgeben.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nicht komplett auf Familie zurückziehen, wenn Mann und Frau Arbeit und</td>
<td>Karriere und Familie funktioniert, wenn Mann und Frau Arbeit und Kindererziehung komplett teilen. Verantwortung übernehmen.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kindererziehung komplett teilen, funktioniert Karriere und Familie (notfalls</td>
<td>(westd. Ressortleiterin, 31)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>wird (Frauen zögern zu oft).</td>
<td>(ostd. Geschäftsführerin/Redaktionsleiterin, 40)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>sozialen Hintergrundes meist die besseren Führungskräfte – davon müssen</td>
<td>(ostd. Stv. Chefredakteurin, 38)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>die Männer nur überzeugt werden und deshalb sollten Frauen selbstbewusst</td>
<td>ihre Ansprüche auch formulieren.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Männer.</td>
<td>(westd. Ressortleiterin, 44)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kommentierfreude haben, meinungsfreudig sein, keine Angst vor</td>
<td>Kompetenz in Politik. Kommentier- und Meinungsfreude.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>kontroversen Debatten. Humor, große Distanz zwischen sich und den Job legen,</td>
<td>Humor. Distanz zwischen sich und Job legen. Nicht zu viel persönlich nehmen. Über die männlichen Kollegen innerlich lachen können...</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>nicht zu viel persönlich nehmen, über die männlichen Kollegen</td>
<td>(westd. Ressortleiterin, 36)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>innerlich lachen können...</td>
<td>(westd. Chefredakteurin, 45)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gelassenheit und viel Humor. Das erleichtert den Alltag...</td>
<td>Durch gute Leistung auf sich aufmerksam machen. Gute Kleidung und gutes Auftreten.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(westd. Redaktionsleiterin, 38)</td>
<td>(westd. Chefin vom Dienst, 38)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Auftreten.</td>
<td>(westd. Redaktionsleiterin, 36)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sich von Männern nicht einschüchtern lassen, sondern von ihnen lernen,</td>
<td>Nicht unterkriegen lassen. Nervenstarke Familie und pflegeleichte Kinder für die Seele</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>sich besser zu verkaufen. Ziel konsequent verfolgen und das den Chef auch</td>
<td>(westd. Redaktionsleiterin, 46)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(westd. Redaktionsleiterin, 40)</td>
<td>(K6: Verhältnis zu männlichen Kollegen)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Charmant und doch hartnäckig sein, teamfähig, andere begeistern, Lust auf</td>
<td>Charmant und hartnäckig sein, teamfähig, andere begeistern, Lust auf Kommunikation machen. Gutes Aussehen kann von Vorteil sein.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunikation machen. Gutes Aussehen kann von Vorteil sein.</td>
<td>(westd. Redaktionsleiterin, 52)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind)</td>
<td>(K5: Vergleich Mann/Frau)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(K9: Frauen sind besser qualifiziert/die besseren Führungskräfte)</td>
<td>(K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Es ist wichtig, zu sich selbst zu stehen und nicht die Frauenkarte auszuspielen, zu kommunizieren, auch, wenn die Themen unangenehm sein mögen. (westd. Chefin vom Dienst, 37)</strong></td>
<td><strong>zu sich selbst stehen. Nicht die Frauenkarte ausspielen. Kommunizieren auch bei unangenehm Thema.</strong></td>
<td><strong>K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Zäh sein! (westd. Redaktionsleiterin, 45)</strong></td>
<td><strong>Zäh sein.</strong></td>
<td><strong>K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Persönlichkeit einbringen und sich der eigenen Stärken, aber auch Schwächen bewusst sein. (westd. Redaktionsleiterin, 40)</strong></td>
<td><strong>Persönlichkeit einbringen. Sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst sein.</strong></td>
<td><strong>K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Stellen sie ihr Licht nicht unter den Scheffel. In punkto Selbstbewusstsein haben Frauen oft gegenüber den Männern noch Nachholbedarf. (westd. Redaktionsleiterin, 40)</strong></td>
<td><strong>Licht nicht unter den Scheffel stellen. Frauen haben in punkto Selbstbewusstsein gegenüber Männern oft Nachholbedarf.</strong></td>
<td><strong>K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sich die Taktik von Männern aneignen und genauso hart und direkt verhandeln wie sie... (westd. Leitende Redakteurin, 38)</strong></td>
<td><strong>Sich die Taktik von Männern aneignen und genauso hart und direkt verhandeln wie sie.</strong></td>
<td><strong>K5: Vergleich Mann/Frau</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Der Fragebogen, der als „Nachzügler“ im August eintraf, konnte aus zeitlichen Gründen nur noch in die qualitative Auswertung miteinbezogen werden.*
C1. Originalfragebogen
C2. Begleitschreiben
Befragung von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen

Sehr geehrte «Titel» «Name»,

die Zahl der Frauen in den Medien ist zwar in den vergangenen Jahren gestiegen, dennoch sind weibliche Führungskräfte immer noch stark unterrepräsentiert. Vor allem bei Tageszeitungen gibt es vergleichsweise wenige Frauen in journalistischen Leitungspositionen. Im Rahmen meiner Magisterarbeit am Institut für Kommunikationswissenschaft der Ludwig-Maximilians-Universität München habe ich mir daher vorgenommen, Erkenntnisse über die Frauen zu gewinnen, die bei einer deutschen Tageszeitung in einer Führungsposition tätig sind.

Hierzu habe ich einen Fragebogen entwickelt, der Aufschluss über die Arbeitssituation, die Arbeitsbedingungen, die Berufszufriedenheit und das allgemeine Berufsverständnis von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen geben soll.

Wie ich dem Nachschlagewerk Zimpel entnehmen konnte, gehören auch Sie zu den Frauen, die eine leitende Position bei einer Tageszeitung inne haben. Daher sende ich Ihnen heute einen Fragebogen zu mit der Bitte, diesen auszufüllen und in beiliegendem Rückumschlag bis spätestens

Montag, 30. Juni 2003

an mich zurück zu senden. Ihre Unterstützung ist für das Gelingen meiner Magisterarbeit von besonderer Bedeutung!


Falls Sie Interesse an den Ergebnissen meiner Studie haben, so lassen Sie mich dies bitte per E-Mail (Regine.Kolodziej@campus.lmu.de) oder Telefon (089/30002306) wissen.

Vielen Dank im Voraus für Ihre Mühe!

Mit freundlichen Grüßen
C3. Erinnerungsschreiben
München, 18.06.2003

Befragung von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen

Sehr geehrte «Titel» «Name»,


Sollten Sie Interesse an den Ergebnissen der Befragung haben, schicken Sie mir bitte eine kurze Email.

Nochmals herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen