

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

8.4	Pretest.....	54
8.5	Durchführung der Befragung	55
8.6	Auswertung der Daten	57
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: Würde 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 Jahrgänge, 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

„Der beste Grund, warum viel mehr Frauen in Führungspositionen sein müssten, liegt ganz einfach darin, dass es überhaupt keinen Grund gibt, warum das nicht so sein sollte.“¹

1 Einleitung

„Die Frauen holen auf. Deutschlands Top-Jobs werden von Jahr zu Jahr weiblicher. Unter Rechtsanwälten, Ärzten und Journalisten nimmt der Frauenanteil stetig zu.“ So titelt die Süddeutsche Zeitung in ihrer Online-Ausgabe vom 22.08.2003.² Sicher, der Anteil von Frauen in den Redaktionen hat sich erhöht - in den achtziger Jahren wurde beispielsweise nur jede fünfte Stelle im Journalismus von einer Frau besetzt.³ Seitdem hat sich die Situation verbessert – vor allem durch Privاتفunk- und fernsehen, Zeitschriften, Agenturen, Mediendienste. In diesen Medien liegt der Frauenanteil inzwischen etwas über dem Durchschnitt von 31 Prozent.⁴ Deutlich unterrepräsentiert sind Journalistinnen dagegen weiterhin im Zeitungsbereich. Die Tageszeitungen sind immer noch eine Männerdomäne – vor allem auf der Führungsebene. In den Chefetagen bleibt man(n) immer noch gerne unter sich. Je höher die Position, desto weniger Frauen sind dort vertreten. Chefredakteurinnen sind bei Tageszeitungen wahrhaft seltene Erscheinungen. Gäbe es nicht die linksalternative *taz*, *Die Kitzinger*, die *Ludwigsburger Kreiszeitung*, die *Mitteldeutsche Zeitung* und den *General-Anzeiger*, wären die Herren noch ganz unter sich. Das journalistische Berufsfeld ist nach wie vor einer geschlechtsspezifischen vertikalen und horizontalen Segregation ausgesetzt. Und das, obwohl bereits seit Jahrzehnten die Frauen verstärkt in den Journalismus drängen und es zudem immer mehr hochqualifizierte und beruflich engagierte Frauen gibt. Allzu viel hat sich demnach nicht getan seit den Worten Otto Groths aus dem Jahre 1930:

„Der reine Nachrichtendienst liegt der Frau wenig, da ihr gefühlsbetonter 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:

¹ Assig, Dorothea : Frauen in Führungspositionen. Die besten Erfolgskonzepte aus der Praxis. München 2001, S. 218. Zitat: Jürgen E. Wittmann.

² sueddeutsche.de: Die Frauen holen auf. 22.08.03. URL:

<http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolggeld/artikel/607/16591>. Stand: 25.08.03.

³ Vgl. Kock, Mechthild: Journalistin, 35 Jahre alt – und den Aufstieg verpasst. In: Weischenberg, Siegfried/Keuneke, Susanne/Löffelholz, Martin/Scholl, Armin: Frauen im Journalismus. Gutachten über die Geschlechterverhältnisse bei den Medien in Deutschland. Münster 1994b, S. 3.

⁴ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 6.

⁵ Groth, Otto: Die Zeitung. Ein System der Zeitungskunde (Journalistik). Vierter Band. Mannheim/Berlin/Leipzig 1930, S. 74.

„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.

„Wie stellt sich die berufliche und persönliche Situation von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen dar?“ und „Gibt es Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland?“ bilden die Hauptforschungsfragen. Es geht dabei in der vorliegenden Arbeit nicht nur darum, zu untersuchen, wer diese Frauen in ost- und westdeutschen Zeitungsredaktionen sind und welche Karrierewege sie beschritten haben sondern auch um die Bedingungen, unter denen die Journalistinnen arbeiten, ihr journalistisches Selbstverständnis und ihre Berufszufriedenheit. So ist beispielsweise die Frage, ob die berufliche Karriere durch Kinder infrage gestellt wird, eine der wichtigsten. Der Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland erscheint vor dem Hintergrund der völlig unterschiedlichen Journalismusauffassungen zu Zeiten vor der Wiedervereinigung interessant. Die empirischen Ergebnisse sollen in einen systematischen theoretischen Zusammenhang eingebunden werden, der ihre vergleichende Wertung ermöglicht.

1.2 Vorgehensweise

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

⁶ Dresler, Adolf: Die Frau im Journalismus. München 1936, S. 8.

⁷ Vgl. hierzu Schulz, Ute/Amend, Heike: Gebremste Karriere. Die berufliche Situation von Berliner Journalistinnen. Berlin 1993, S. 23 f.; Schneider, Beate/Schönbach, Klaus/Stürzebecher, Dieter: Journalisten im vereinigten Deutschland. Strukturen, Arbeitsweisen und Einstellungen im Ost-West-Vergleich. In: Publizistik, 38. Jg. 1993b, Heft 3, S. 360; Weischenberg, Siegfried/Löffelholz, Martin/Scholl, Armin: Journalismus in Deutschland. Design und erste Befunde der Kommunikatorstudie. In: Media Perspektiven, Heft 1/1993, S. 27.

aufgeführten weiblichen journalistisch tätigen Führungskräften. Die Befragung bewegt sich im Rahmen der KommunikatorInnenforschung. Relevant für die Einordnung der Forschungsergebnisse sind insbesondere die beiden fast zeitgleich erstellten JournalistInnen-Studien: die Münsteraner Studie „Journalismus in Deutschland (JouriD)“ um Weischenberg und die „Sozialenquête über die Journalisten in den neuen Ländern der Bundesrepublik“ der Hannoveraner Gruppe um Schneider, Schönbach, Stürzebecher.⁸ Des weiteren die Befragung Westberliner JournalistInnen⁹, die 1990 von Ute Schulz und Heike Amend durchgeführt wurde, die Studie über Journalistinnen im europäischen Vergleich von Margret Lünenborg¹⁰ sowie die Arbeit von Susanne Keil über die Frage nach einem weiblichen Journalismus¹¹.

Bevor die Konzeption der Untersuchung und ihre konkreten Ergebnisse vorgestellt werden, soll zunächst auf das Thema ‚Frauen in Deutschland‘ eingegangen und dabei die biografische Situation von Frauen in der Gesellschaft und ihr gewandeltes Rollenverständnis näher beleuchtet werden. Die Betrachtung von Qualifikation und Berufstätigkeit und ihre Vereinbarkeit mit Kindern bildet außerdem eine der Grundlagen der vorliegenden Arbeit. In einem weiteren Abschnitt soll die Lage von Frauen in Führungspositionen in Deutschland dargestellt werden – sowohl in der Privatwirtschaft als auch im Medienbereich. Dabei sollen auch die gesetzlichen Grundlagen und Konzepte der Frauenförderung aufgezeigt und ein Vergleich zwischen weiblichem und männlichem Führungsstil gezogen werden.

Im Mittelpunkt der Studie steht die Kommunikatorin als Forschungsgegenstand – Kapitel 4 ist den Frauen in der Journalistenausbildung und in Kommunikationsberufen gewidmet. Zunächst wird der aktuelle Stand der deutschen KommunikatorInnenforschung aufgezeigt, indem die Ergebnisse verschiedener Studien zur beruflichen Situation von Journalistinnen herangezogen werden. Sowohl im theoretischen Teil als auch bei den Ergebnissen der empirischen Untersuchung werde ich, soweit möglich, Vergleiche mit bisher vorliegenden Ergebnissen aus Studien zum Thema anstellen. In den weiteren Abschnitten werden die verschiedenen Möglichkeiten der Ausbildung für Journalistinnen vorgestellt sowie die berufliche und geschlechterspezifische Situation von Frauen im Journalismus aufgezeigt. Abgerundet wird der theoretische Teil schließlich mit einem Exkurs zur Situation von Journalistinnen in der ehemaligen DDR.

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.

¹⁰ Lünenborg, Margret : Journalistinnen in Europa. Eine international vergleichende Analyse zum Gendering im sozialen System Journalismus. Opladen 1997.

¹¹ Keil, Susanne: Einsame Spitze? Frauen in Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Münster 2000.

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

Die Situation und das Selbstverständnis von Frauen in Deutschland haben sich in den letzten Jahrzehnten tiefgreifend verändert; vor allem durch die Verbesserung der Bildungs- und Berufschancen und einer neuen Sicht von Männer- und Frauenrollen. Die Frauen sehen sich und ihre Situation ganz anders als die ihrer Mütter und Großmütter.¹² Lange Zeit wurde die Veränderung der Situation von Frauen in erster Linie als Angleichung an die Chancen und Lebensweisen von Männern interpretiert: Eine Angleichung der Bildungs- und Berufschancen, die Eroberung ursprünglich männlicher Domänen in Wirtschaft und Gesellschaft, die Repräsentanz von Frauen in politischen und wirtschaftlichen Führungspositionen und schließlich die Auflösung von Rollenmustern, die den Freiheitsspielraum von Frauen stärker einschränken als den von Männern. Erst allmählich wuchs die Erkenntnis, dass sich bei den Interessen und den Verhaltensmustern, den Charaktereigenschaften und im Sozialverhalten Unterschiede zwischen Männern und Frauen trotz einer Angleichung der Sozialisationsbedingungen erstaunlich stabil hielten.¹³

Die Situation von Frauen in den alten und neuen Bundesländern hat sich in den letzten Jahrzehnten sehr unterschiedlich entwickelt. Während die weibliche Erwerbstätigenquote in Westdeutschland in den letzten Jahrzehnten auch im Vergleich zu vielen westlichen Industrienationen ungewöhnlich niedrig war und nur eine Minderheit von Frauen nach dem 30. Lebensjahr eine ganztägige Berufstätigkeit ausübte, waren Frauen in den neuen Bundesländern in der Regel ganztägig berufstätig, auch Mütter. Ebenfalls wurden in der ehemaligen DDR mehr Kinder geboren als in Westdeutschland, da es weitaus mehr Möglichkeiten gab, Familie und Beruf zu vereinbaren.¹⁴

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.

¹² Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.): Frauen in Deutschland. Lebensverhältnisse, Lebensstile und Zukunftserwartungen. Die Schering-Frauenstudie '93. Köln 1993, S. 9.

¹³ Vgl. ebenda, S. 9 f.

¹⁴ Vgl. ebenda, S. 10.

Frauen, das entspricht einem Bevölkerungsanteil von rund 51 Prozent.¹⁵ Der Frauenanteil in der DDR lag 1989 sogar rund einen Prozentpunkt höher.¹⁶ 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.¹⁷

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 vergangenen Jahrzehnten stark gestiegenen Scheidungszahlen aufgrund des geänderten Scheidungsrechts zurück.¹⁹

Seit den siebziger Jahren wird der Zeitpunkt der Eheschließung von Frauen und Männern ständig weiter hinausgeschoben, was insbesondere auch an den längeren Ausbildungszeiten liegt. Das durchschnittliche Heiratsalter lediger Frauen liegt heute bei 28,4 Jahren²⁰, ihr erstes Kind bekommen Frauen im Durchschnitt mit 29,6 Jahren.²¹ 1989 brachte eine DDR-Bürgerin mit durchschnittlich 22,9 Jahren ihr erstes Kind zur Welt; Frauen in Westdeutschland waren zu dem Zeitpunkt 26,7 Jahre alt. Seit 1990 hat in den neuen Bundesländern eine Verschiebung des Gebäralters in Richtung auf das westdeutsche Niveau stattgefunden.²² Hinsichtlich der Geburtenanzahl ist von 1990 (906.000 Geburten) bis 1995 (765.000 Geburten) ein starker Rückgang zu verzeichnen. Bis zum Jahre 2002 nahmen die Geburten wieder etwas zu und liegen nun bei 734.475. Der Rückgang Anfang der neunziger Jahre ist vor allem auf den Einbruch der Geburtenzahlen im Osten Deutschlands zurückzuführen, der als Reaktion auf die tiefgreifenden sozialen und wirtschaftlichen Umwälzungen im Zuge der Wende und der Wiedervereinigung gesehen werden kann.²³ Zur Zeit hat eine Frau im Durchschnitt 1,4 Kinder.²⁴

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.

¹⁶ Vgl. Winkler, Gunnar (Hg.): Frauenreport '90. Im Auftrag der Beauftragten des Ministerrates für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Dr. Marina Beyer. Berlin 1990, S. 17.

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.

¹⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.): Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland. Stuttgart 1998, S. 11.

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.

²³ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.) 1998, S. 20.

²⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: Zusammengefasste Geburtenziffer. 20.11.02. URL: www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetab2.htm. Stand: 17.06.03.

Prozent allein erziehend und nur drei Prozent führen eine nichteheliche oder gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaft. Die Mütter in den neuen Bundesländern sind dagegen seltener verheiratet (71 Prozent), häufiger allein erziehend (20 Prozent) oder leben in einer Lebensgemeinschaft (neun Prozent).²⁵

Zusammenfassend ist zu sagen, dass sich die Lebensformen der Frauen in den letzten Jahren wesentlich verändert haben. Frauen bekommen weniger Kinder, die Kinder werden immer später geboren und die Bedeutung der Ehe lässt für Mütter wie für Frauen ohne Kinder nach.²⁶

2.2 Gesellschaft und Rollenverständnis im Wandel

Der gesellschaftliche Wandel, den die Frauen heute im Gegensatz zu den Frauen in den fünfziger Jahren erleben, spiegelt sich besonders im veränderten subjektiven Rollenverständnis und der objektiv anderen Lebenssituation. Dieser Wandel wird von Frauen in vielerlei Hinsicht als Befreiung empfunden: als Befreiung aus der Abhängigkeit von einem Partner, aus Rollenzwängen, aus der Begrenztheit des häuslichen Bereichs, als Befreiung im Hinblick auf Beruf und Freizeit und auf verbesserte Zugangschancen zu Bildung und Interessengebieten.²⁷ Einige Anzeichen von Veränderung sind der wachsende Anteil der erwerbstätigen Frauen und Mütter, die fallende Geburtenrate, die steigende Zahl der Scheidungen und die deutlich sich abzeichnende Tendenz berufstätiger Frauen, nach der Geburt eines Kindes kürzere Berufspausen einzulegen.²⁸ Ausdruck erheblicher Wandlungen in der Gesellschaft ist auch die gestiegene Anzahl von Vätern, die Teilzeit arbeiten. Jede dritte Mutter ist teilzeitbeschäftigt, bei den Vätern beträgt die Quote drei Prozent. Dieser Anteil ist zwar gering, aber vor einigen Jahrzehnten hat es Teilzeitbeschäftigung bei Vätern überhaupt noch nicht gegeben.²⁹

Die heutige Generation von Frauen ist außerdem schulisch und beruflich besser qualifiziert als je eine Frauengeneration zuvor.³⁰

Frauen in Ost- und Westdeutschland unterscheiden sich kaum in der Überzeugung, dass die letzten Jahrzehnte für Frauen eine Befreiung von Rollenzwängen, materieller Abhängigkeit und der Unterordnung eigener Interessen gebracht haben.³¹ Dennoch sind ostdeutsche

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.

²⁶ Vgl. Lünenborg 1997, S. 63.

²⁷ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 13.

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. [www.sueddeutsche.de: Frauensache](http://www.sueddeutsche.de/Frauensache). 13.06.03. URL: <http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolgsgeld/artikel/846/12834>. Stand: 25.08.03.

³⁰ Vgl. Beer, Ursula/Weg, Marianne: Nicht nur die Hälfte des Himmels: Strukturbedingungen ungleicher Aufstiegschancen für Frauen im Beruf und Strategien zur Veränderung. In: Bernardoni, Claudia/Werner, Vera: Ohne Seil und Haken. Frauen auf dem Weg nach oben. Bonn 1987, S. 202.

³¹ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 14.

Frauen mit Ihrer Lebenssituation heute weniger zufrieden als westdeutsche Frauen. Gründe dafür sind Umstellungsschwierigkeiten, das mit der Umbruchsituation verbundene Problem der Arbeitslosigkeit, die Entwicklung der Einkommen und Preise sowie generell die Frage der Zukunftsperspektiven. Gleichzeitig ist die Mehrheit der Frauen in Ostdeutschland jedoch von einem dynamischen Zeitgefühl geprägt, von dem Vertrauen in eine bessere Zukunft und der Überzeugung, dass sich ihre Situation in den nächsten Jahren deutlich verbessern wird.³² Nur eine Minderheit der Frauen in Ost- und Westdeutschland ist allerdings davon überzeugt, dass die Gleichberechtigung in der Bundesrepublik heute weitgehend verwirklicht ist, obwohl rechtliche Hindernisse für die Gleichberechtigung von Frau und Mann praktisch beseitigt sind.³³

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.³⁴

Der heutige Zuschnitt von Führungspositionen in Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft und Politik und deren geschlechtsspezifische Verteilung hat seinen Ursprung bereits im 19. Jahrhundert. Die damals entstehende Industriegesellschaft hielt an der traditionellen geschlechtshierarchischen Zuweisung der Familienarbeit und Kindererziehung fest. Diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung setzte sich in der Entwicklung des erwerbswirtschaftlichen Sektors der modernen Industrie fort. Noch Generationen später waren Frauen im Bereich von Bildung, Ausbildung und Beruf, um Ehe- und Familienrecht und im Zugang zu politischer Partizipation benachteiligt.³⁵ Die Frau des 21. Jahrhunderts fordert von ihrem Bewusstsein und ihren Lebenskonzepten her eine Gesellschaftsverfassung, die heute noch nicht realisiert ist. Zwar gibt es einige positive Beispiele von Firmen, Organisationen und sogar Parteien, die eine Vorbildfunktion hinsichtlich der Förderung des beruflichen Aufstiegs und der Partizipation von Frauen besitzen. Messbare Erfolge, d.h. mehr Frauen in Führungspositionen sind bislang aber noch kaum in Sicht. In der Gesellschaft haben Frauen im Erwerbssystem noch längst nicht ihre Gleichstellung erreicht.³⁶

³² Vgl. ebenda, S. 18 ff.

³³ Vgl. ebenda, S. 22. Siehe hierzu auch Kapitel 3.1.

³⁴ Vgl. Beer/Weg 1987, S. 203.

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.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.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.³⁹ Auch die Studiengänge Journalistik bzw. Kommunikationswissenschaft entwickeln sich zu einem von Frauen dominierten Studiengang.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.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

³⁷ Vgl. Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina: Geschlossene Gesellschaft? Zwischen Majorität und Minorität – Frauen in der Publizistik. Bochum 1995, S. 18.

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.

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.

⁴⁰ Vgl. Lünenborg 1997, S. 64.

⁴¹ Vgl. Hülser, Oliver: Frauenerwerbstätigkeit im Transformationsprozeß der deutschen Vereinigung. Ein Ost-West-Vergleich zu den Bedingungen der Erwerbstätigkeit von Frauen im geteilten und vereinigten Deutschland. Nürnberg 1996, S. 42 ff.

Prozent seit 1991.⁴² Nach dem Fall der Mauer kam es infolge der hohen verdeckten Arbeitslosigkeit zu einer erheblichen Abnahme der Beschäftigung, von der vor allem die Frauen betroffen waren. Charakteristisch für die Frauenerwerbstätigkeit in der DDR waren Vollzeitbeschäftigung und ein relativ kontinuierlicher, nicht von längeren Familienphasen unterbrochener Berufsverlauf. 1989 lag die Erwerbsquote⁴³ in der DDR noch bei rund 81 Prozent; mittlerweile hat sie sich auf einem Niveau von knapp unter 74 Prozent eingependelt.⁴⁴ Damit ist die Erwerbsorientierung der Frauen in Ostdeutschland aber immer noch erheblich höher als die der Frauen in den alten Bundesländern. Dort liegt die Erwerbsquote bei 60,5 Prozent. Erwerbsarbeit hat für Frauen in den neuen Bundesländern nach wie vor einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert. Kinder sind in der Regel kein Hinderungsgrund, denn die Versorgungsdichte mit Kinderbetreuungseinrichtungen ist auch heute noch deutlich größer als im Westen. Dennoch darf die insgesamt höhere Erwerbsquote der Frauen in den neuen Ländern nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Teilnahme an der Beschäftigung stark zurückgeht. Die Annäherung der Erwerbsquote in den neuen Bundesländern an das westdeutsche Niveau dokumentiert die Zutrittsbeschränkungen, denen Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ausgesetzt sind.⁴⁵ Insgesamt betrachtet gibt es einen Trend weg von der Vollzeitbeschäftigung hin zur Teilzeitarbeit, wobei jedoch über die Hälfte der Frauen in den neuen Bundesländern nur deshalb teilzeitbeschäftigt sind, weil Vollzeitarbeitsplätze fehlen.⁴⁶

Vor allem nach dem 30. Lebensjahr wechselt ein Großteil der berufstätigen Frauen in Westdeutschland in eine Teilzeitbeschäftigung oder steigt ganz aus dem Beruf aus. Dieser in der Regel zugunsten der Familie erfolgende Übergang von einer ganztägigen auf eine Halbtags- oder stundenweise Beschäftigung bedeutet für viele Frauen gleichzeitig den Abschied von beruflichen Ambitionen und Aufstiegschancen.⁴⁷ Für die meisten Frauen in den alten Bundesländern heißt Erwerbsarbeit immer noch, sich abzufinden mit restriktiven Arbeitsbedingungen, relativen Einkommensrückständen, eingeschränkten Mobilitäts- und Aufstiegschancen und überproportionaler Arbeitslosigkeit.⁴⁸

Die aktuellen Arbeitsmarktdaten bestätigen die Vermutung der ungleichen Einkommensverteilung: Frauen verdienen 2002 in vergleichbaren Positionen rund 30

⁴² Vgl. Arbeitsamt online: Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick aus den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (NABA) 4/2000. URL: http://www.arbeitsamt.de/hst/services/anba/jg_2000/heft042000_frauen/beschaeftigung.html. Stand: 11.06.03.

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).

⁴⁴ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 1998, S. 51.

⁴⁵ Vgl. Lünenborg 1997, S. 65.

⁴⁶ Vgl. Arbeitsamt online: Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick aus den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (NABA) 4/2000. URL: http://www.arbeitsamt.de/hst/services/anba/jg_2000/heft042000_frauen/beschaeftigung.html. Stand: 11.06.03.

⁴⁷ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 28 ff.

⁴⁸ Vgl. Faber, Christel: Struktur und Wandel des Arbeitsmarktes. In: Geiling-Maul, Barbara: Frauenalltag: weibliche Lebenskultur in beiden Teilen Deutschlands. Köln 1992, S. 105.

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

Die Idealvorstellung, Familienpflichten und Karrierewünsche miteinander vereinbaren zu können, ist zu einem gesellschaftlichen Anspruch geworden, der sich einseitig an Frauen richtet, da sie für den Bereich der Familie primäre gesellschaftliche Verantwortung tragen.⁵¹ Familie und Beruf werden in Westdeutschland als konkurrierende Lebensbereiche angesehen, die zumindest in bestimmten Lebensphasen für eine Frau nur schwer vereinbar sind. 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. Nur langsam löst sich dieses Denken auf, werden Familie und Beruf auch in Westdeutschland nicht mehr derart als unvereinbare Optionen von Frauen gesehen wie bisher.⁵² Dies zeigen auch die neuesten Daten des Statistischen Bundesamtes. Demnach gab es im April 2001 rund 5,3 Mio. erwerbstätige Mütter mit minderjährigen Kindern im Haushalt, rund fünf Prozent mehr als noch fünf Jahre zuvor. Besonders kräftig nahm die Erwerbstätigkeit unter den Müttern im früheren Bundesgebiet zu. Dort stieg die Erwerbstätigenquote⁵³ seit 1996 um sieben Prozentpunkte auf 58 Prozent, in den neuen Ländern und Berlin-Ost verringerte sie sich dagegen um drei Prozentpunkte auf 69 Prozent. Allerdings sind die meisten Mütter mit minderjährigen Kindern in den alten Bundesländern Teilzeitkräfte, die Mehrzahl der Mütter in den neuen Ländern und Ost-Berlin hingegen vollzeitbeschäftigt.⁵⁴

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.

⁵⁰ Vgl. Arbeitsamt online: Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick aus den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (NABA) 4/2000. URL:

http://www.arbeitsamt.de/hst/services/anba/jg_2000/heft042000_frauen/blicke.html. Stand: 11.06.03.

⁵¹ Vgl. Werner, Vera/Bernardoni, Claudia: Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen. In: Bernardoni/Werner 1987, S. 36.

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.

geöffnet.⁵⁵ Die Mehrzahl der ostdeutschen Frauen sehen aber auch in der generellen Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger Probleme, gleichzeitig befürchten sie jedoch, dass durch die Einheit und die damit verbundene Übernahme westdeutscher Lebensmuster und Regelungen die Situation schwieriger werden könnte.⁵⁶

In der DDR gab es seit den sechziger Jahren verschiedene familien- und bevölkerungspolitische Maßnahmen sowie arbeitsrechtliche Regelungen, die es Frauen ermöglichen sollten, auch mit Kindern berufstätig zu sein. Der Schwangerschaftsurlaub vor und nach der Entbindung war in der DDR fast doppelt so lang wie in der BRD.⁵⁷

Das sogenannte bezahlte Babyjahr wurde eingeführt, ausreichende Krippenplätze geschaffen und die Mütter mehrerer Kinder hatten das Recht auf Arbeitszeitverkürzung.

In der Bundesrepublik wurden erste Voraussetzungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie partnerschaftlich zu regeln, 1986 getroffen, indem zum Beispiel wahlweise Mütter oder Väter Erziehungsgeld und –urlaub in Anspruch nehmen können.⁵⁸

Die Frauen in der DDR hatten allerdings kaum die Wahl zwischen Berufstätigkeit außerhalb der Familie und dem ausschließlichen Dasein als Hausfrau und Mutter. Der Verdienst des Mannes reichte in den wenigsten Fällen aus, um die Lebenskosten einer Familie zu decken. Zudem stießen Frauen in der DDR, wenn sie zu Hause bei ihren Kindern zu bleiben gedachten, häufig auf Unverständnis bei Arbeitskollegen, Freunden und Verwandten und sogar bei dem eigenen Mann.⁵⁹

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Qualifikation junger Frauen deutlich angestiegen ist und die der Männer bereits in vielen Bereichen erreicht bzw. sogar übertrifft. Dennoch bleibt der Zutritt zum Arbeitsmarkt geschlechtshierarchisch bestimmt. Es finden sich deutliche Formen horizontaler wie vertikaler Segregation⁶⁰ – also die Beschränkung auf bestimmte Berufe sowie eine ungleiche Verteilung innerhalb der Hierarchie mit deutlichen Gehaltsunterschieden. Im Privatleben hat eine Ausdifferenzierung der Lebensformen von Frauen eingesetzt, die mit deutlich gesunkenen Geburtenziffern sowie höherem Alter bei Geburt und Eheschließung einhergeht. Die Betreuung von Kleinkindern bleibt weitestgehend der privaten Initiative der Mütter überlassen.⁶¹

⁵⁵ Vgl. sueddeutsche.de: Adieu, Rabenmutter. 28.07.03. URL: <http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolgsgeld/artikel/263/15248>. Stand: 25.08.03.

⁵⁶ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 42.

⁵⁷ Vgl. Hülser 1996, S. 27.

⁵⁸ Vgl. Schrutka-Rechtenstamm, Heidi: Alltag und Lebenslauf: Konzepte und Brüche. In: Geiling-Maul 1992, S. 17.

⁵⁹ Vgl. Mohrmann, Ruth-E.: Weibliche Lebensmuster in Ost und West. In: Geiling-Maul 1992, S. 28.

⁶⁰ Siehe hierzu vor allem Kapitel 4.3.3.

⁶¹ Vgl. Lünenborg 1997, S. 74.

3 Frauen in Führungspositionen

„Die Spatzen pfeifen es schon von den Dächern: Das 21. Jahrhundert gehört den Frauen – in der Politik, der Wirtschaft, der Wissenschaft.“ So betitelt das Süddeutsche Zeitung Magazin das Inhaltsverzeichnis der dem „Jahrhundert der Frau“ gewidmeten Ausgabe vom 25. April 2003.⁶² Des Weiteren ist dort zu lesen, dass die Anzahl der Frauen in der Wirtschaft weltweit enorm gestiegen sei und sie sich langsam aber zunehmend den Weg in Spitzenpositionen ebneten.⁶³ Im Bereich Medien heißt es: „Es kommen mehr Frauen in den Journalismus. Unter den Berufsanfängern überschreiten sie schon die 40-Prozent-Marke“⁶⁴. Wie kommt es dann, dass nur elf Prozent aller Führungsstellen in Deutschland mit Frauen besetzt sind und Deutschland damit das Schlusslicht innerhalb Europas bildet?⁶⁵ Die Berufssituation von Frauen in Medienunternehmen unterscheidet sich kaum von der in anderen Wirtschaftszweigen. Es gibt zwar immer mehr qualifizierte Frauen mit beruflichem Engagement, doch wenn es um Entscheidungen und Geld geht, ziehen Frauen nach wie vor den kürzeren.⁶⁶ Hauptsächlich zwei Punkte gelten als Hindernisse für Frauen in Top-Positionen: Zum einen haben sie zu wenig Erfahrung mit Führungspositionen, zum anderen bekommen sie Kinder.⁶⁷ Zudem muss eine Frau „besser sein und kann sich weniger Fehler leisten als ein Mann“, so Gabriele Krone-Schmalz, ehemalige Sowjetunion-Korrespondentin der ARD.⁶⁸ Bei der Veranstaltung „Women in Business“ des ZEIT Verlages am 24. April 2003, waren sich die geladenen Teilnehmerinnen, darunter Patricia Riekkel, Chefredakteurin der *BUNTE* und Medienfrau des Jahres 2002 und Anke Schäferkordt, Geschäftsführerin VOX Film- und Fernseh- GmbH & Co. KG, einig darüber, dass die Erfolgchancen von Frauen in Deutschland hauptsächlich durch fehlende Infrastruktur, d.h. Kinderbetreuung und Flexibilität der Arbeitsverhältnisse, beeinträchtigt werden.⁶⁹

Hierzu muss jedoch gesagt werden, dass Deutschland eine immer noch sehr traditionelle Aufgabenteilung in Beruf und Familie verkörpert. Diese Tradition ist weniger durch materielle Zwänge bestimmt, etwa fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, als vielmehr durch einen gesellschaftlichen Konsens, der zumindest teilweise auch von den Frauen mitgetragen wird. So geben viele Führungsfrauen, die auf Kinder verzichtet haben, ganz offen zu, dass sie die

⁶² Vgl. Süddeutsche Zeitung Magazin, Nr. 17 vom 25.04.2003.

⁶³ Vgl. Friedrich-Freksa, Jenny: „Die Bombe tickt bereits“. Weshalb Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen erfolgreicher sind. Interview mit Meredith Moore. In: Süddeutsche Zeitung Magazin, Nr. 17 vom 25.04.2003, S. 25.

⁶⁴ Kaiser, Ulrike: Frauen in den Medien. Sprung nach vorn. In: *journalist*, Heft 12/1987, S. 9.

⁶⁵ Vgl. Fritscher, Otto: Männer als Bremser. Women's Management Network auch in München aktiv. In: Süddeutsche Zeitung vom 10.06.2003, S. 41.

⁶⁶ Vgl. Wankell, Susanne: Risse in der Männer-Welt. In: *journalist*, Heft 2/1992, S. 16.

⁶⁷ Vgl. Friedrich-Freksa 2003, S. 25.

⁶⁸ Vgl. Barkhausen, Silvia/Niemann-Geiger, Rita: Keine Angst vor dünner Luft. Chancen für Frauen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Medien. Frankfurt/New York 1994, S. 136. Zitat von Gabriele Krone-Schmalz.

⁶⁹ Vgl. Kugler, Katrin: DIE ZEIT – Women in Business, 24. April 2003 in Frankfurt/Main. Frauen in Führungspositionen in Deutschland – ein Widerspruch? In: Deutscher Juristinnenbund (djb) – Aktuelle Informationen, Heft 2/2003, S. 35.

Kinderbetreuung hätten organisieren und sich auch leisten können. Verzichtet haben sie, weil sie überzeugt sind, dass die Mutter zum Kind gehört.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.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.“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.“⁷³ Das Bürgerliche Gesetzbuch untersagt die Diskriminierung wegen des Geschlechts bei Einstellungen, Beförderungen, Stellenausschreibungen und Vergütung.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

⁷⁰ Vgl. Diemel, Christiane: Frauen in Führungspositionen in Europa. München 1996, S. 150.

⁷¹ Vgl. Just, Thomas: Frauenförderung für Führungspositionen. Konzepte und Praxis. Konstanz 1991, S. 39.

⁷² Beer/Weg 1987, S. 257.

⁷³ Vgl. Diemel 1996, S. 118.

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.⁷⁵ 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

In den letzten Jahren wird verstärkt auch über Quotenregelungen diskutiert, die aber von vielen Unternehmen abgelehnt werden, da sie nicht mit den Grundsätzen der freien Marktwirtschaft und der Personalauswahl vereinbar seien. Selbst Frauen, die „es geschafft haben“, sind häufig gegen Quoten, da sie sich durch diese Regelungen diskriminiert fühlen und eher glauben, dass Frauen auch durch ihre Kompetenz Zugang zu Leitungsfunktionen erhalten können. Zudem muss bei der Einführung einer Quotenregelung darauf geachtet werden, dass die Quote realistisch und an sinnvollen Bezugsgrößen festgemacht ist (z.B. Frauenanteil im Unternehmen, Frauenanteil an Studienabgängern, etc.)⁷⁷

Frauenförderpläne bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten sehen vor, bei Stellenbesetzungen Frauen in den Bereichen bevorzugt zu berücksichtigen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Außerdem sollen Frauen ermutigt werden, sich für höhere Positionen zu bewerben, immer vorausgesetzt, sie sind entsprechend qualifiziert, wie in den Grundsätzen der Frauenförderung extra betont wird. Die Einhaltung dieser Grundsätze sollen von Gleichstellungsbeauftragten überwacht werden.⁷⁸ Gegenwärtig verfügen alle ARD-Landesrundfunkanstalten und das ZDF über Frauenfördermaßnahmen, jedoch in teilweise unterschiedlichen Erscheinungsformen.⁷⁹ Im privaten Rundfunk und in der Presse gibt es bisher noch keine Förderpläne für die dort beschäftigten Frauen.⁸⁰ Die Gewerkschaftsforderung nach einer Frauenquote bei Tageszeitungen im Frühjahr 1989 wurde abgelehnt.⁸¹ Einzig die *taz*-Redaktion ist dank einer internen Stellenbesetzungs-Quote zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt.⁸² Die Gleichstellungspläne im öffentlich-rechtlichen Rundfunk wurden nicht von den Verantwortlichen initiiert, sondern von den ab

⁷⁵ Vgl. Rehberg, Frank/Stöger, Ursula/Sträter, Detlev: Frauen in der Medienwirtschaft. Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in einer prosperierenden Zukunftsbranche. München 2002, S. 235.

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

⁷⁷ Vgl. Just 1991, S. 73 f.

⁷⁸ Vgl. Holtz-Bacha, Christina: Wenn Frauen den Journalismus erobern oder: Was bringt die Quotierung? In: Media Perspektiven, Heft 8/1990, S. 497.

⁷⁹ Vgl. Sitter, Carmen: "Die eine Hälfte vergißt man(n) leicht!" Zur Situation von Journalistinnen in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung des 20. Jahrhunderts. Pfaffenweiler 1998, S. 386.

⁸⁰ Vgl. Holtz-Bacha 1990, S. 500.

⁸¹ Vgl. Holtz-Bacha, Christina: Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Medien. In: Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina: Frauen und Medien. Eine Synopse der deutschen Forschung. Opladen 1995, S. 42.

⁸² Vgl. Amend, Heike: Nur den Fuß in der Tür. In: journalist, Heft 1/1993, S. 30.

1976 gegründeten Frauengruppen der Sender.⁸³ Der Südwestfunk machte 1988 den Anfang⁸⁴ mit einer ersten Richtlinie zur Gleichstellung von Frauen. Diese regelt Stellenausschreibungen, die Fort- und Weiterbildung von Frauen und die Erstellung von Beschäftigungsstatistiken sowie Teilzeitarbeit. Allerdings schreibt die Richtlinie weder eine Quotierung vor noch eine Instanz, die die Einhaltung der Richtlinie überprüft.⁸⁵ Was bringen die Gleichstellungsgrundsätze in der Praxis? Frauenförderung und Quotierung bedeuten zunächst bessere Zugangs- und Aufstiegschancen für Journalistinnen. Wenn Frauen bei der Besetzung von Stellen solange vorgezogen werden, bis der Anteil an Frauen und Männern zahlenmäßig ausgeglichen ist, müsste die statistische Benachteiligung von Journalistinnen allmählich nachlassen.⁸⁶ Allerdings gibt es keine Sanktionsmöglichkeiten, wenn die Grundsätze nicht eingehalten werden. Das heißt, solchen Förderplänen fehlt die Verbindlichkeit, solange sie keine gesetzliche oder tarifvertragliche Basis haben.

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.

Die Medienfrauen der öffentlich-rechtlichen Anstalten organisieren jährlich das sogenannte „Herbsttreffen der Frauen in den Medien“, wo die „Saure Gurke“ als „Preis“ für besonders frauenfeindliche Fernsehbeiträge an die dafür Verantwortlichen verliehen wird. Mittlerweile nicht mehr aktiv, aber ebenso der Gleichstellung der Frauen in den Medien verschrieben, war die „Aktion Klartext“. Seit 1987 gibt es darüber hinaus den „Journalistinnenbund“, der zusammen mit den Frauengruppen der öffentlich-rechtlichen Anstalten das größte und einflussreichste Netzwerk für Medienfrauen außerhalb von Gewerkschaft und DJV darstellt. Trotzdem konnten sie bisher, ebenso wenig wie die Frauenfördermaßnahmen von ARD und ZDF, keine grundlegende Veränderung der weiblichen Situation in den Medienbetrieben erreichen.⁸⁹

⁸³ Vgl. Sitter 1998, S. 385; Holtz-Bacha 1995, S. 41.

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.

⁸⁵ Vgl. Wankell 1992, S. 16.

⁸⁶ Vgl. Holtz-Bacha 1990, S. 497 f.

⁸⁷ Küchenhoff, Erich: Die Darstellung der Frau und die Behandlung von Frauenfragen im Fernsehen. Eine empirische Untersuchung einer Forschungsgruppe der Universität Münster unter der Leitung von Professor Dr. Erich Küchenhoff. Stuttgart u.a. 1975.

⁸⁸ Becher, Vera/Böninghaus, Inge von/Remus, Ute u.a.: Die Situation der Mitarbeiterinnen im WDR. Köln 1981.

⁸⁹ Vgl. Sitter 1998, S. 392 ff.

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.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.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.“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 gehöre vor allem ein ausgeprägtes Einfühlungsvermögen, das Frauen in Führungspositionen Gefühle und Verhaltensweisen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verstehen lässt.⁹³

⁹⁰ Vgl. Westerholt, Birgit: Frauen können führen. Erfolg und Karriere durch Motivation und Kompetenz. München 1995, S. 20 ff.

⁹¹ Vgl. Werner, Vera/Bernardoni, Claudia: Erfolg statt Karriere – Einstellungen erfolgsorientierter Frauen zum beruflichen Aufstieg. In: Dies. 1987, S. 122.

⁹² Westerholt 1995, S. 26 f.

⁹³ Vgl. Just 1991, S. 36.

Auch im Journalismus können generell geschlechterdifferente Herangehensweisen empirisch nicht belegt werden. Journalistinnen und Journalisten stellen damit keine unterschiedlichen professionellen Gruppen dar.⁹⁴

Wenn also empirisch nicht nachzuweisen ist, dass es einen weiblichen Führungsstil gibt, so steht doch fest, dass weibliche und männliche Veranlagungen unterschiedliche Verhaltenweisen hervorrufen. Psychologen haben beispielsweise festgestellt, dass Frauen stärker in Zusammenhängen denken. Sie nehmen mehr Einzelheiten in ihrer Umgebung wahr und verarbeiten diese Details zu komplexeren Mustern. Ihre Entscheidungen wägen sie gründlicher ab, sie ziehen mehr Möglichkeiten in Betracht und finden umfangreiche Lösungswege. Männer fokussieren ihre Aufmerksamkeit dagegen lieber auf einen Punkt, wobei sie ausschließen, was ihnen unwesentlich erscheint. Manager aus 500 erfolgreichen amerikanischen Unternehmen berichten, dass der herausragende Beitrag, den Frauen für ihre Unternehmen leisten, in ihrer flexiblen und weniger konventionellen Sichtweise liegt.⁹⁵

3.3 Frauenanteil an Führungspositionen in Deutschland

3.3.1 Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft

Dass Frauen ins Management wollen und Spitzenpositionen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft anstreben, gilt als sicher. Ebenso die Erkenntnis, dass Frauen grundsätzlich gleich gut führen können wie die Männer. Aber trotz dieser insgesamt guten Voraussetzungen findet die Anzahl von Frauen in höherrangigen Führungspositionen und in den Männerdomänen der Technik, der Wissenschaft und der Politik nicht den entsprechenden Niederschlag. Wenn es um Macht und Einfluss in Unternehmen und im Wirtschaftsleben geht, sind Frauen davon weitgehend ausgeschlossen. Da helfen weder die guten Leistungen noch ihre hervorragende Sozialkompetenz. Über das mittlere Management hinaus schaffen es die wenigsten.⁹⁶ Obwohl die Chancen nicht schlecht stehen. Unternehmen wollen mehr Führungspositionen mit Frauen besetzen. Durch den Geburtenrückgang in den westlichen Industriestaaten und der damit verbundenen ständigen Verkleinerung des Talentpools ist damit zu rechnen, dass es bald zu wenige geeignete Personen für Spitzenpositionen gibt. Dies könnte die Chance der gut ausgebildeten Frauen sein. Trotz dieser aussichtsreichen Prognose sind Frauen in den Führungsetagen von Unternehmen weiterhin unterrepräsentiert. Ihre Zahl wird immer geringer, je höher die

⁹⁴ Vgl. Klaus, Elisabeth: Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung. Zur Bedeutung der Frauen in den Massenmedien und im Journalismus. Wiesbaden 1998, S. 202.

⁹⁵ Vgl. Fisher, Helen: Die Zukunft ist weiblich. Warum Frauen für die Herausforderungen dieses Jahrhunderts besser gerüstet sind. In: Süddeutsche Zeitung Magazin, Nr. 17 vom 25.04.2003, S. 8.

⁹⁶ Vgl. Assig, Dorothea: Coming in – Mehr Frauen in Führungspositionen und was Unternehmen dafür tun. In: Assig, Dorothea : Frauen in Führungspositionen. Die besten Erfolgskonzepte aus der Praxis. München 2001, S. 51.

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: Einfühlungsvermögen, 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 1986¹⁰¹ 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 Abteilungsleitererebene und darunter anzutreffen, Männer dagegen am häufigsten auf der Hauptabteilungsleitererebene.¹⁰⁴

⁹⁷ Vgl. Just 1991, S. 2.

⁹⁸ Fritscher 2003, S. 41.

⁹⁹ Vgl. 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.

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.

¹⁰¹ Vgl. Bischoff, Sonja: Frauen zwischen Macht und Mann. Männer in der Defensive. Führungskräfte in Zeiten des Umbruchs. Hamburg 1990, S. 22 ff.

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.

¹⁰⁴ Vgl. Bischoff 1990, S. 22 ff.

Unbestritten ist, Frauen haben in den letzten Jahrzehnten enorm aufgeholt. Doch der Aufstieg von intelligenten und kompetenten Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen erweist sich immer noch als schwierig. Im Top-Management von Großunternehmen beträgt der Anteil von Frauen lediglich zwischen fünf und acht Prozent, bei mittelständischen Unternehmen sind es zwischen 8 und 16 Prozent und bei Verbänden und Behörden zwischen 11 und 18 Prozent.¹⁰⁵ Zudem gibt es keine einzige Frau im Vorstand eines der dreißig DAX-Unternehmen in Deutschland.¹⁰⁶

3.3.2 Frauen in Führungspositionen in den Medien

Frauen in den Medien sind jünger, höher qualifiziert und liefern bessere Ergebnisse als Männer – so die Erfahrungen der Journalistenausbilder. Zwar stellen die Frauen mit 31 Prozent aller Journalisten personell einen größeren Anteil als je zuvor, doch schaut man sich in der Führungsriege um, so stellt man fest, dass sich die Machtverhältnisse nicht wesentlich verändert haben. In den Chefetagen der Medienunternehmen sitzen immer noch vor allem Männer und wenig Frauen.¹⁰⁷ Auch die Forschung bestätigt diese Feststellung. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den Medien ist immer noch so gering, dass für eine Stichprobe im Rahmen der Studie „Journalismus in Deutschland“¹⁰⁸ die Journalistinnen in Führungspositionen (insbesondere Chefredakteurinnen) im Verhältnis zur Grundgesamtheit etwas überrepräsentiert werden mussten, damit ihr Anteil nicht verschwindend klein wurde. Frauen steigen zwar vermehrt in den Beruf ein, stagnieren aber in ihrer beruflichen Entwicklung zwischen dem fünften und siebten Berufsjahr. Ab diesem Zeitpunkt tut sich zwischen Frauen und Männern eine „Karrierekluft“ auf.¹⁰⁹ Die Organisationsstruktur der Medieninstitutionen bezeichnet Susanne Keil daher als „gendered structure“: Umso höher die hierarchische Ebene, desto weniger Frauen sind dort anzutreffen.¹¹⁰ Irene Neverla und Gerda Kanzleiter fassten diese Befunde Ende der 70er Jahre unter dem Stichwort *vertikale Segregation* zusammen: je höher die Position in der Medienhierarchie, je mehr Kompetenzen diese erforderte, umso geringer der Frauenanteil und je weiter unten die

¹⁰⁵ Vgl. Domsch, Michael E.: Karrierewege von Frauen in Führungspositionen in Deutschland. In: Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (Hg.): Symposium Frauen in Führungspositionen: 14. September 2001. München 2002, S. 75.

¹⁰⁶ Vgl. Assig 2001, S. 50 f.

¹⁰⁷ Vgl. Riedel, Monika/Stüven, Friederike: Frauen machen Medien. Karriere in Presse, Hörfunk und Fernsehen. München 1996, S. 265.

¹⁰⁸ Vgl. Weischenberg, Siegfried/Löffelholz, Martin/Scholl, Armin: Journalismus in Deutschland II. Merkmale und Einstellungen von Journalisten. In: Media Perspektiven, Nr. 4/1994a, S. 154.

¹⁰⁹ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 21 f.

¹¹⁰ Vgl. Keil, Susanne: Frauen in Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Handlungsspielraum zwischen Politik, Ökonomie und Organisation. In: Mast, Claudia (Hg.): Markt – Macht – Medien. Publizistik im Spannungsfeld zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und ökonomischen Zielen. Konstanz 1996, S. 387.

Position in der medieninternen Hierarchie, je abhängiger und weniger eigenverantwortlich die Tätigkeit, desto höher der Frauenanteil.¹¹¹

Der Grund: Frauen lassen sich in wenig prestigeträchtige Ressorts abschieben. Während Männer aufstiegsverdächtige Bereiche wie Politik und Wirtschaft belegen, sind Frauen in den Ressorts Unterhaltung, Ratgeber, Soziales und Familie zu Hause.¹¹² Und: Journalistinnen steigen verhältnismäßig früh wieder aus ihrem Beruf aus.¹¹³

In West-Berlin ist 1990 einer von fünfzehn Chefsesseln von einer Frau besetzt. Es handelt sich dabei um die Redaktionsleitung bei der *tageszeitung (taz)*. Hauptabteilungen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk werden von elf Männern (rund 85 Prozent) und zwei Frauen geleitet; Abteilungen zu 71 Prozent, Ressorts zu 88 Prozent von Männern.¹¹⁴ Weischenberg u.a. stellen in ihrer Studie „Journalismus in Deutschland“ aus dem Jahr 1993 fest: „Höherrangige Positionen wie Chefredakteur, aber auch andere Leitungsfunktionen werden in allen Medientypen überdurchschnittlich männlich dominiert.“¹¹⁵ Allerdings unterscheidet sich diese Unterrepräsentanz in den verschiedenen Bereichen deutlich. Lediglich im privaten Hörfunk sind die Journalistinnen auf der obersten Leitungsebene relativ geringfügig unterrepräsentiert, in allen anderen Medienbereichen sind Journalistinnen in den höherrangigen Positionen kaum vertreten. „Sind die Chefsessel bei den Stadtmagazinen, den Mediendiensten, den Zeitschriften, den Anzeigenblättern und dem privaten Fernsehen noch mit einem Fünftel bis zu 30 Prozent mit Frauen besetzt, können bei Nachrichtenagenturen um im öffentlich-rechtlichen Rundfunk Frauen noch wesentlich seltener in solche Positionen gelangen.“¹¹⁶ Die Leitung eines Stadtmagazins oder eines lokalen Hörfunksenders, gemessen an den Arbeitsbedingungen und dem Prestige, ist jedoch in der Regel nicht mit einer ChefredakteurInnenposition im öffentlich-rechtlichen Rundfunk vergleichbar.¹¹⁷

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.¹¹⁸ Auf der mittleren Leitungsebene (Chefin vom Dienst, Ressortleiterin) entspannt sich dieses Verhältnis in den hinsichtlich des Frauenanteils hinten liegenden Medienbereichen etwas, der Frauenanteil bei den Ressortleitern liegt

¹¹¹ Vgl. Neverla, Irene/Kanzleiter, Gerda: Journalistinnen. Frauen in einem Männerberuf. Frankfurt am Main/New York 1984, S. 50.

¹¹² Vgl. Riedel/Stüven 1996, S. 265.

¹¹³ Vgl. Keil 2000, S. 11.

¹¹⁴ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 24.

¹¹⁵ Weischenberg u.a. 1993, S. 27.

¹¹⁶ Ebenda.

¹¹⁷ Vgl. Klaus 1998, S. 163.

¹¹⁸ Vgl. Kaiser 1987, S. 9.

beispielsweise bei 15 Prozent. Von einer Gleichverteilung kann aber nicht einmal annähernd ausgegangen werden.¹¹⁹

Tabelle 1: Positionen von Journalistinnen in den Medien 1992

Medienbereich	Anteil der Frauen in %		
	Chefredakteurinnen	Ressortleiterinnen	Redakteurinnen
Zeitungen	0,5	15	28
Nachrichtenagenturen	13	10,5	26,5
Mediendienste	29,5	54,5	48
Anzeigenblätter	20,5	30,5	35
Zeitschriften	23	35,5	47
Stadtmagazine	30,5	20,5	35
öffentl.-rechtl. Rundfunk	9,5	14,5	30
privater Hörfunk	37	30,5	40
privates Fernsehen	19,5	23	48
Anzahl	473	1.185	7.984

Quelle: Weischenberg, Siegfried u.a. 1993, S. 27.

Lünenborg merkt an, dass in Tageszeitungen mit nationaler Verbreitung Frauen allenfalls dann in die Chefetage gelangen, wenn wie bei der *taz* eine hausinterne Quotenregelung vereinbart wurde bzw. wenn Redaktionen wie z.B. die der *Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)*¹²⁰ von einem Kollegium geleitet werden. Die *Süddeutsche Zeitung (SZ)* bildet im internationalen Vergleich mit einem Redakteurinnenanteil von 14,3 Prozent und keiner Frau in der oberen Führungsebene das Schlusslicht.¹²¹

Auch zu Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk scheinen Journalistinnen kaum Zugang zu haben. 9,5 Prozent der Chefredakteurspositionen werden von Frauen eingenommen, beim privaten Hörfunk liegt der Anteil bei 37 Prozent, beim Privatfernsehen sind es 19,5 Prozent.¹²² 1998 beträgt der Frauenanteil unter den Führungskräften bei den privaten Rundfunkanbietern insgesamt 25 Prozent, bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten lediglich 14 Prozent.¹²³

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

¹¹⁹ Vgl. Weischenberg u.a. 1993, S. 27.

¹²⁰ Die FAZ beschäftigt insgesamt zu 33 Prozent Frauen.

¹²¹ Vgl. Lünenborg 1997, S. 147.

¹²² Vgl. Weischenberg u.a. 1993, S. 27.

¹²³ Vgl. Die Landesmedienanstalten (Hg.): Beschäftigte und wirtschaftliche Lage des Rundfunks in Deutschland 1997/1998. Studie des deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Kooperation mit dem Hans-Bredow-Institut und der Arbeitsgruppe Kommunikationsforschung München (AKM). Berlin 2000, S. 84.

der Fernsehdirektion und die Hörfunkdirektion. Eine Fernsehdirektorin hatte es bis dato ebenso wenig gegeben wie eine Intendantin.¹²⁴

Doch in den letzten Jahren ist etwas in Bewegung geraten in den oberen Etagen des Mediensystems, und der einen oder anderen Frau ist es gelungen, sich hier Zutritt zu verschaffen. Im Juni 1998 wird Barbara Groth Fernsehdirektorin des SFB. Sie ist die erste Frau in dieser Position in der Geschichte des öffentlich-rechtlichen Rundfunks.¹²⁵ Dagmar Reim ist am 24. März 2003 als erste Frau an die Spitze einer öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt gewählt worden. Sie ist nun Gründungsintendantin des Rundfunks Berlin-Brandenburg.¹²⁶

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 aufsteigen konnten.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.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.¹²⁹ „Insgesamt gibt es im Selbstverständnis der Frauen in Leitungspositionen in den alten und neuen Bundesländern vermutlich mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede.“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.¹³¹ Im Rundfunk haben sich durch die

¹²⁴ Vgl. Keil 1996, S. 387.

¹²⁵ Vgl. Keil 2000, S. 11.

¹²⁶ Vgl. Journalistinnenbund: Eine Intendantin für den neuen Rundfunk Berlin-Brandenburg. URL: <http://www.journalistinnen.de/aktuell/aktuell.html>. Stand: 09.04.03.

¹²⁷ Vgl. Keil 1996, S. 376.

¹²⁸ Vgl. Holst, Elke: Frauen in Führungspositionen – Zur Situation der Frauen in Deutschland. In: Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (Hg.): Symposium Frauen in Führungspositionen: 14. September 2001. München 2002, S. 63 f.

¹²⁹ Vgl. Keil 1996, S. 388.

¹³⁰ Keil 2000, S. 79.

¹³¹ Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 361.

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

¹³² Vgl. Keil 1996, S. 389.

¹³³ Vgl. Klaus, Elisabeth: Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung. Zur Bedeutung der Frauen in den Massenmedien und im Journalismus. Wiesbaden 1998, S. 125 ff. Siehe dazu auch: Ehmig, Simone Christine: Generationswechsel im deutschen Journalismus. Zum Einfluss historischer Ereignisse auf das journalistische Selbstverständnis. Freiburg/München 2000.

¹³⁴ Vgl. Werner, Vera/Bernardoni, Claudia: Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen. In: Dies. 1987, S. 31.

¹³⁵ Keil 1996, S. 381.

¹³⁶ Vgl. ebenda, S. 382.

¹³⁷ Vgl. Dienel 1996, S. 31 f.

¹³⁸ Vgl. ebenda, S. 155.

die unpolitischen Nischen. Deshalb wurden Führungspositionen auf unterer Ebene nur ungerne 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

Zehn Jahre später hat die Journalismusforschung in Deutschland einen regelrechten Boom erlebt. Zwei in den 90er Jahren fast zeitgleich erstellte JournalistInnen-Befragungen mit nur leicht variierenden Fragestellungen brachten eine Fülle empirischer Daten zur Situation, zum Selbstverständnis sowie zu den professionellen Tätigkeiten von Journalistinnen und Journalisten zutage. Die Münsteraner Studie „Journalismus in Deutschland (JouriD)“ um Weischenberg analysiert basierend auf einer repräsentativen Stichprobe demographische Daten und Selbstaussagen von Journalistinnen und Journalisten über ihre Berufsrolle, ihr Selbstverständnis oder ihre berufliche Zufriedenheit. Die „Sozialenquôte über die Journalisten in den neuen Ländern der Bundesrepublik“ der Hannoveraner Gruppe um Schneider, Schönbach, Stürzebecher hat ähnliche Fragestellungen im Blick, konzentriert sich dabei jedoch stärker auf Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland. Geschlechtsspezifische Analysen wurden in beiden Studien eher am Rande gewonnen, da sie nicht darauf angelegt sind, sich mit dem spezifischen Handeln von Frauen und Männern im Journalismus auseinander zu setzen. Gleichwohl erbringt insbesondere die JouriD-Studie eine Vielzahl aktueller Daten, die sich speziell auf die Kommunikatorin beziehen. Doch auch von Becker war bei ihrer Untersuchung zur Berufssituation der Journalistin nicht auf völliges Niemandsland gestoßen. Freise und Draht hatten sich im Rahmen ihrer Dissertationen bereits mit der Situation von Redakteurinnen in Rundfunkanstalten beschäftigt.¹⁴¹ Von Becker kritisiert hier jedoch die scheinbar zufällige Sammlung und weitgehend deskriptive Aufbereitung der Daten „ohne eingehendere Analyse oder Problematisierung der aufgedeckten Fakten“.¹⁴²

¹³⁹ Vgl. Böckmann-Schewe, Lisa/Röhrig, Anne/Kulke, Christine: Berufsverlauf und weiblicher Lebenszusammenhang: Kontinuitäten und Brüche im Leben von Frauen in den neuen Bundesländern. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 11. Jg. 1993, Heft 4, S. 47 – 63. Zitiert in Dienel 1996, S. 31.

¹⁴⁰ von Becker, Barbara: Berufssituation der Journalistin. Eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Handlungsorientierungen von Redakteurinnen bei einer Tageszeitung. München 1980, S. 11.

¹⁴¹ Freise, Heinrich/Draht, Jochen: Die Rundfunkjournalistin. Das Bild der Journalistin in der Kommunikatororganisation Rundfunkanstalt. Motivation und Berufswirklichkeit. Berlin 1977.

¹⁴² Vgl. von Becker 1980, S. 11.

4.1 Zum Stand deutscher KommunikatorInnenforschung

Die Kommunikatorforschung¹⁴³ in der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft bezieht sich auf ein stets sich ausweitendes Berufsfeld. Denn in jüngerer Zeit zählen neben den bei Zeitung, Zeitschrift, Hörfunk und Fernsehen, Film und Buch Beschäftigten auch die Kommunikatoren in der Öffentlichkeitsarbeit und in der Werbung zum Gegenstand der Kommunikatorforschung. Nicht zu vergessen die Kommunikatoren, die im Bereich der Neuen Medien tätig sind.¹⁴⁴ Dabei nimmt die Kommunikatorforschung im Sinne journalistischer Berufsforschung in Deutschland die vorherrschende Stellung ein. Zu den Fragestellungen zählen unter anderem allgemeine demographische und andere relevante Merkmale wie Alter, Geschlecht, Herkunft, Bildung, Einkommen, Ausbildung, Berufsverständnis, Einschätzung von Aufstiegschancen und Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel, etc.¹⁴⁵

Mit der Wiedervereinigung Deutschlands hat die Kommunikatorforschung beachtlichen Auftrieb erhalten. Zum einen hat sich die Kommunikationswissenschaft sehr rasch der Ergründung des Wandels im ostdeutschen Journalismus angeschlossen. Zum zweiten entstanden zwei repräsentative Kommunikatorstudien über Berufsbilder des Journalismus im wiedervereinigten Deutschland: die „Sozialenquôte über die Journalisten in der Bundesrepublik Deutschland“ von Schneider, Schönbach, Stürzebecher sowie „Journalismus in Deutschland“ von Weischenberg, Löffelholz, Scholl.¹⁴⁶ Infolge unterschiedlich angelegter Forschungsdesigns gelangen sie im Hinblick auf die Gesamtzahl der in Deutschland hauptberuflich tätigen Journalisten zu unterschiedlichen Ergebnissen: die *Sozialenquôte* geht von 32.300, *Journalismus in Deutschland* von rund 36.000 Festangestellten aus. Differenzen gibt es zwischen beiden Studien vor allem im Hinblick auf die Zahl der in den neuen Bundesländern hauptberuflich tätigen Journalisten: der Sozialenquôte zufolge sollen es 4.900 sein, *Journalismus in Deutschland* spricht von 1.400 weniger, also 3.500.¹⁴⁷ Ein weiterer Unterschied besteht darüber hinaus in der Journalismusdefinition. Während die

¹⁴³ Hervorzuheben ist hierzu die Synopse von Frank Böckelmann: „Journalismus als Beruf“, die bibliographisch und weitgehend auch inhaltlich zwischen 1945 und 1990 entstandene empirische Kommunikatorstudien dokumentiert.

¹⁴⁴ Vgl. Pürer, Heinz: Zwischen Tradition und Wandel: Zum Stand der Kommunikatorforschung in Deutschland. In: Fünfgeld, Hermann/Mast, Claudia (Hg.): Massenkommunikation. Ergebnisse und Perspektiven. Opladen 1997, S. 89 f.

¹⁴⁵ Vgl. ebenda, S. 94.

¹⁴⁶ Vgl. ebenda, S. 109.

¹⁴⁷ Zur *Sozialenquôte* vgl. Schneider, Beate/Schönbach, Klaus/Stürzebecher, Dieter: Westdeutsche Journalisten im Vergleich: jung, professionell und mit Spaß an der Arbeit. In: Publizistik, 38. Jg. 1993a, Heft 1, S. 5 – 30; Schneider, Beate/Schönbach, Klaus/Stürzebecher, Dieter: Journalisten im vereinigten Deutschland. Strukturen, Arbeitsweisen und Einstellungen im Ost-West-Vergleich. In: Publizistik, 38. Jg. 1993b, Heft 3, S. 353 – 382; Schneider, Beate/Schönbach, Klaus/Stürzebecher, Dieter: Ergebnisse einer Repräsentativbefragung zur Struktur, sozialen Lage und zu den Einstellungen von Journalisten in den neuen Bundesländern. In: Böckelmann, Frank/Mast, Claudia/Schneider, Beate (Hg.): Journalismus in den neuen Ländern. Ein Berufsstand zwischen Aufbruch und Abwicklung, Konstanz 1994, S. 143 – 230.

Zur Kommunikatorstudie *Journalismus in Deutschland* vgl. Weischenberg, Siegfried/Löffelholz, Martin/Scholl, Armin a.a.O. 1993, S. 21 – 33; Weischenberg, Siegfried/Löffelholz, Martin/Scholl, Armin a.a.O. 1994; Weischenberg, Siegfried/Haller, Michael/Stürzebecher, Dieter/Scholl, Armin: Journalistische Berufsrollen im Ost-West-Vergleich. In: Haller, Michael/Puder, Klaus/Schlevoigt, Jochen (Hg.): Presse Ost – Presse West. Journalismus im vereinten Deutschland. Berlin 1995, S. 205 – 232.

Forschungsgruppe um Schneider ihre Stichprobe aus der Grundgesamtheit klassischer Medien wie Zeitungen, Zeitschriften, Nachrichtenagenturen, Hörfunk und Fernsehen gewann¹⁴⁸, berücksichtigte das Forschungsteam um Weischenberg in der Grundgesamtheit außerdem Anzeigenblätter, Stadtmagazine, Fachzeitschriften und Mediendienste¹⁴⁹. Die Ergebnisse beider Untersuchungen liegen dennoch relativ nah beieinander.

Ein seit nunmehr 25 Jahren bestehender Forschungsbereich innerhalb der Kommunikationswissenschaft stellt die kommunikationswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung dar. Sie beschäftigt sich mit der Situation und Rolle von Frauen in den Medien und fragt, allgemeiner formuliert, nach der Bedeutung des Geschlechts im massenmedialen System.¹⁵⁰ Bis zu Beginn der 90er Jahre mangelte es in Deutschland an neueren empirischen Untersuchungen in diesem Fach. 1975 entstand die Küchenhoff-Studie zum Frauenbild des deutschen Fernsehens¹⁵¹, 1977 erschien die Doppeldissertation von Heinrich Freise und Jochen Draht zur Rundfunkjournalistin¹⁵². Tageszeitungsjournalistinnen waren erstmals Gegenstand der Forschung bei Barbara von Beckers 1980 erschienenen Untersuchung. 1984 untersuchten Irene Neverla und Gerda Kanzleiter die Situation von Journalistinnen bei Printmedien und im Rundfunk¹⁵³. Allen Studien lagen Daten aus den 70er Jahren zugrunde. Diese Literaturlage hat sich seit Anfang der 90er Jahre deutlich verbessert: „Das Frauen-Zimmer im Haus der Kommunikationswissenschaft ist bewohnbar geworden und wird weiter eingerichtet.“¹⁵⁴

Im folgenden soll die zur kommunikationswissenschaftlichen Geschlechterforschung vorhandene Forschungsliteratur überblicksartig vorgestellt werden. Dabei beschränke ich mich auf Untersuchungen, die sich auf den Journalismus als Beruf beziehen. Die Ergebnisse der verschiedenen Studien werden ausführlich in den nächsten Kapiteln behandelt. Irene Neverla und Gerda Kanzleiter haben 1984 von Journalistinnen als „Frauen in einem Männerberuf“ gesprochen. Sie sahen die Situation der Journalistinnen gekennzeichnet durch eine horizontale und vertikale Segregation. In den 90er Jahren sind ihre Ergebnisse durch eine Westberliner Fallstudie von Ute Schulz und Heike Amend¹⁵⁵ sowie durch Teilergebnisse der oben bereits erwähnten ‚Sozialenquête‘ und vor allem der Münsteraner Studie ‚Journalismus in Deutschland‘ (JouriD) ergänzt und aktualisiert worden. Susanne Keil hat 1994 im Rahmen ihrer Studie „Frauen in Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk“ mit 13 dort beschäftigten Führungsfrauen Intensivinterviews geführt und

¹⁴⁸ Vgl. Schneider u.a. 1993a, S. 6 f.

¹⁴⁹ Vgl. Weischenberg u.a. 1993, S. 24.

¹⁵⁰ Klaus 1998, S. 15.

¹⁵¹ Küchenhoff 1975.

¹⁵² Freise/Draht 1977.

¹⁵³ Neverla/Kanzleiter 1984.

¹⁵⁴ Klaus, Elisabeth: Ein Zimmer mit Ausblick? Perspektiven kommunikationswissenschaftlicher Geschlechterforschung. In: Klaus, Elisabeth/Röser, Jutta/Wischermann, Ulla (Hg.): Kommunikationswissenschaft und Gender Studies. Wiesbaden 2001, S. 22.

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 1996/97.¹⁵⁶ 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.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.¹⁵⁸ Den relativ großen Bestand an kommunikationswissenschaftlicher Geschlechterforschung belegen unter anderem die Bibliographien von Fröhlich/Holtz-Bacha¹⁵⁹ und Röser¹⁶⁰.

4.2 Frauen in der Journalistenausbildung

„Die deutschen Hochschulen sind längst keine Männerbastionen mehr.“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.¹⁶² In keinem Fach aber an den Hochschulen fällt der „gender switch“, der Geschlechterwechsel unter den Studierenden, so dramatisch aus wie in der Kommunikationswissenschaft.¹⁶³ „Es gibt Anzeichen dafür, dass sich diese Disziplin auf dem Weg hin zu einem ‚Frauenfach‘ befindet.“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.¹⁶⁵ Der Frauenanteil in der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft und im Fach Journalistik ist von etwas weniger als einem

¹⁵⁶ Vgl. Keil 2000, S. 52.

¹⁵⁷ Keil, Susanne: Gibt es einen weiblichen Journalismus? In: Fröhlich, Romy (Hg.): Der andere Blick. Aktuelles zur Massenkommunikation aus weiblicher Sicht. Bochum 1992, S. 37 – 54.

¹⁵⁸ Vgl. Lünenborg, Margret: Geschlecht als soziales und kulturelles Konstrukt. Kritische Anmerkungen zur Geschlechterforschung in neueren Kommunikatorstudien. In: Mast, Claudia (Hg.): Markt – Macht – Medien. Publizistik im Spannungsfeld zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und ökonomischen Zielen. Konstanz 1996, S. 363 – 373.

¹⁵⁹ Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina: Frauen und Massenkommunikation. Eine Bibliographie. Bochum 1993.

¹⁶⁰ Röser, Jutta: Frauen–Medien–Forschung. Graue Literatur 1980 – 1992: eine kommentierte Bibliographie. Münster 1993.

¹⁶¹ Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina: Gebremster Aufstieg. Frauen in der Kommunikationswissenschaft. In: Fröhlich, Romy (Hg.): Der andere Blick. Aktuelles zur Massenkommunikation aus weiblicher Sicht. Bochum 1992, S. 263.

¹⁶² Vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.) 1998, S. 46.

¹⁶³ Vgl. Fröhlich, Romy: Gender Switch. Zur Feminisierung der Kommunikationsberufe in den USA und Deutschland. In: medium. Zeitschrift für Hörfunk, Fernsehen, Film, Presse, 22. Jg. 1992, Heft 1, S. 70 – 73.

¹⁶⁴ Fröhlich/Holtz-Bacha 1995, S. 13.

¹⁶⁵ Vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1992, S. 272.

Drittel zu Beginn der siebziger Jahre bis zum Wintersemester 1991/92 auf rund die Hälfte angestiegen; dabei war die Entwicklung in der Journalistik noch rasanter als in der Kommunikationswissenschaft. Eine Erhebung an den deutschen Instituten für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, 1994 von Romy Fröhlich und Christina Holtz-Bacha durchgeführt, hat einen weiblichen Anteil unter den Studierenden von 51 Prozent ergeben.¹⁶⁶ An den Journalistenschulen, die gezielter als die Universitäten für den Journalismus ausbilden, schwankt der Anteil von Frauen von Jahr zu Jahr zum Teil erheblich. Seit 1988 gibt es im Fach Journalistik durchschnittlich zwischen 33 und 57 Prozent weibliche Studierende.¹⁶⁷ Das Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung München hat im Wintersemester 2002/03 1547 eingeschriebene Studentinnen und Studenten in den Haupt- und Nebenfächern Magister (MA) und Promotion sowie Journalistik gezählt. Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt 69 Prozent.¹⁶⁸

Bei den Volontariaten im Rundfunk hat der ‚gender switch‘ ebenfalls längst stattgefunden. Seit 1986 werden bei ARD und ZDF mehr Frauen als Männer ausgebildet. Seit 1984 ist der Anteil der Volontärinnen von 45 Prozent immer weiter angestiegen, 1993 waren schon 64 Prozent der Volontäre Frauen. Bei den Praktika haben Frauen erst seit 1991 die Hälfte der Plätze inne.¹⁶⁹ Ergebnisse der JouriD-Studie zeigen, dass auch in den anderen Medienbereichen Volontärinnen stark repräsentiert sind bzw. schon die Mehrheit ausmachen. Bei den Anzeigenblättern sind Frauen mit 43 Prozent in den Volontariaten vertreten. Nur etwas höher liegt der Anteil weiblicher Volontäre bei Stadtmagazinen (44 Prozent), Zeitungen (44,5 Prozent) und Nachrichtenagenturen (45 Prozent). Beim privaten Rundfunk besetzen Frauen genau die Hälfte der Volontariate, beim privaten Fernsehen haben sie mit 65 Prozent schon fast zwei Drittel der Volontärsstellen inne.¹⁷⁰ Dass die relativ ausgewogene Präsenz von Frauen in der Ausbildung zur Journalistin zu einem weiteren Anstieg ihres Anteils in diesem Beruf führt, kann jedoch nicht vorausgesagt werden. In der Vergangenheit stieg die Frauenquote im Journalismus nicht proportional zu ihrem Anteil beim Nachwuchs. Schulz und Amend sehen die Ursache hierfür darin, dass Frauen häufiger ihre Berufslaufbahn unterbrechen, um Familienpflichten zu übernehmen.¹⁷¹

¹⁶⁶ Vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1995, S. 64.

¹⁶⁷ Vgl. ebenda, S. 71 f.

¹⁶⁸ Vgl. Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung: Profil. 30.12.2002. URL: <http://www.ifkw.uni-muenchen.de>. Stand: 30.07.2003.

¹⁶⁹ Vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1995, S. 72.

¹⁷⁰ Vgl. Weischenberg u.a. 1993, S. 27.

¹⁷¹ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 34 f.

4.3 Frauen in Kommunikationsberufen

4.3.1 Der Anteil von Journalistinnen

Neverla und Kanzleiter stellten Ende der 70er Jahre einen Anteil von Frauen bei Zeitung, Hörfunk und Fernsehen von knapp 20 Prozent fest.¹⁷² Seitdem hat sich der Anteil von Journalistinnen auf etwa 30 Prozent erhöht.¹⁷³ Die Hannoveraner Untersuchung um Beate Schneider nennt einen Journalistinnenanteil in Westdeutschland von 25 Prozent, der Anteil der Journalistinnen in Ostdeutschland mit Wohnsitz vor 1989 in der DDR beträgt 36 Prozent, derjenigen mit Wohnsitz vor 1989 in der BRD 30 Prozent. Dies entspricht einem durchschnittlichen Anteil von 29 Prozent Frauen im Journalismus.¹⁷⁴ Die Münsteraner Forschungsgruppe um Weischenberg berechnete einen Anteil von 31 Prozent Frauen im Journalismus.¹⁷⁵ Der unwesentlich höhere Prozentsatz, von dem die JouriD-Studie ausgeht, lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass diese in ihre Berechnung auch Mediendienste, Anzeigenblätter und Stadtmagazine einbezogen hat, die in der Sozialenquôte keine Berücksichtigung fanden. In ihrer Untersuchung der festangestellten Westberliner JournalistInnen kommen Heike Amend und Ute Schulz ebenfalls auf einen Frauenanteil von durchschnittlich 31 Prozent. Von der ermittelten Grundgesamtheit 678 festangestellter JournalistInnen gehörten 79 der *taz* an, die aufgrund ihrer Quotenregelung zu 49 Prozent Redakteurinnen beschäftigte.¹⁷⁶

Man kann also mit einiger Sicherheit davon ausgehen, dass rund 30 Prozent der JournalistInnen Frauen sind und es mehr als 10.000 festangestellte Journalistinnen in Deutschland gibt.¹⁷⁷

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.¹⁷⁸

¹⁷² Vgl. Neverla/Kanzleiter 1984, S. 46.

¹⁷³ Vgl. hierzu Schulz/Amend 1993; Weischenberg u.a. 1994a/b; Schneider u.a. 1993a/b.

¹⁷⁴ Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 360.

¹⁷⁵ Vgl. Weischenberg u.a. 1993, S. 27.

¹⁷⁶ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 23.

¹⁷⁷ Vgl. Klaus 1998, S. 154.

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

An dieser geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsfeldes hat sich bis heute wenig geändert: Noch heute findet sich der höchste Frauenanteil in den Redaktionen der Zeitschriften¹⁸⁰ (41,3 Prozent); den niedrigsten Frauenanteil haben die Tageszeitungen mit 27 Prozent aufzuweisen. Tageszeitungen erscheinen als „geradezu ungebrochene Bastion männlicher Dominanz“¹⁸¹. Diese Feststellung trifft jedoch nicht auf die neuen Bundesländer zu: Hier liegt der Frauenanteil in den Tageszeitungsredaktionen mit 35 Prozent (West: 23 Prozent) höher als in den Fernsehredaktionen (28 Prozent).¹⁸² Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Tageszeitungen in den neuen Ländern zu einem hohen Grad von den Beschäftigten der früheren SED-Bezirkszeitungen erstellt wurden, wohingegen im Bereich des Fernsehens neue Anstalten nach westdeutschem Vorbild und mit überwiegend westdeutscher Belegschaft entstanden.¹⁸³

Tabelle 2: Festangestellte Journalistinnen nach Medientyp

Medientyp	Frauen (Anteile in %)
Zeitungen	27
Anzeigenblätter	20,5
Nachrichtenagenturen	36,5
Zeitschriften	41,3
Stadtmagazine	29,9
Privater Hörfunk	33,1
Privates Fernsehen	39,8
Öffentlich-rechtlicher Hörfunk	33,7
Öffentlich-rechtliches Fernsehen	27,2

Quellen: Weischenberg u.a. 1993, S. 27; 1994b, S. 19.

„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 Publikumszeitschriften (insbesondere bei den Frauenzeitschriften).

¹⁸¹ Lünenborg 1997, S. 109.

¹⁸² Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 360. Zitiert nach Lünenborg 1997, S. 109.

¹⁸³ Vgl. Schneider, Beate/Schönbach, Klaus: Journalisten in den neuen Bundesländern: Zur Struktur und zur sozialen Lage des Berufsstandes. Ergebnisse der Sozialenquete über die Journalisten in den neuen Ländern der Bundesrepublik Deutschland I. In: Mahle, Walter A. (Hg.): Journalisten in Deutschland. Nationale und internationale Vergleiche und Perspektiven. München 1993, S. 36 f.

Strukturen mit einer Verringerung des Frauenanteils einhergeht.¹⁸⁴ Die übrigen Medien bewegen sich hinsichtlich des Frauenanteils zwischen den Zeitschriften auf der einen Seite und den Tageszeitungen auf der anderen. Bei den privaten Rundfunkanstalten (sie haben den zweithöchsten Anteil von Journalistinnen nach den Zeitschriften vorzuweisen) ist ein höherer Anteil Journalistinnen beschäftigt als bei den öffentlich-rechtlichen Anstalten. Dem privaten Fernsehen steht mit einem Frauenanteil von 39,8 Prozent das öffentlich-rechtliche Fernsehen mit einem Frauenanteil von 27,2 Prozent gegenüber.¹⁸⁵ Auch der private Hörfunk liegt mit einer ‚Frauenquote‘ von 33,1 Prozent leicht über der allgemeinen Verteilung. Insgesamt betrachtet kann man sagen, dass der Frauenanteil in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten in etwa dem Durchschnitt des gesamten Berufsfeldes entspricht. Für die Westberliner Medien konnten Ute Schulz und Heike Amend einen durchschnittlichen Journalistinnenanteil bei Tageszeitungen von 33,2 Prozent feststellen. Die *taz* mit ihrem quotenbedingten Frauenanteil von 49 Prozent (vgl. Tabelle 3) verzerrt das Ergebnis nach oben. In den Redaktionen von Tageszeitungen ohne *taz* sind Frauen zu 27 Prozent vertreten, vergleichbar also mit dem Ergebnis der Münsteraner Forschungsgruppe um Weischenberg (vgl. Tabelle 2). Bei dem relativ hohen Frauenanteil des *Spandauer Volksblattes* ist zu bedenken, dass bei der geringen Beschäftigtenzahl (acht Frauen, zwölf Männer) schon ein einzelner weiterer weiblicher oder männlicher Mitarbeiter die Frauenquote erheblich beeinflusst.¹⁸⁶

Tabelle 3: Festangestellte Journalistinnen in Westberliner Medien

Medien	Frauen (Anteile in %)
taz	49
Volksblatt	40
RIAS	30
Morgenpost	28
SFB	28
B.Z.	25
Tagesspiegel	24
Hundert,6	21
insgesamt	31

Quelle: Schulz/Amend 1993, S. 23.

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

¹⁸⁴ Lünenborg 1997, S. 109.

¹⁸⁵ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 19.

¹⁸⁶ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 23.

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,

¹⁸⁷ Neverla, Irene: Arbeitsmarktsegmentation im journalistischen Beruf. In: Publizistik, 28. Jg. 1983, Heft 3, S. 359.

¹⁸⁸ Vgl. Weischenberg u.a. 1993, S. 27.

¹⁸⁹ Vgl. Klaus 1998, S. 162.

¹⁹⁰ Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 361.

¹⁹¹ Neverla,/Kanzleiter 1984, S. 206.

Soziales/Familie und Unterhaltung sowie Ratgeber/Service überrepräsentiert, dort stellen sie rund zwei Drittel der Beschäftigten dar. Im Unterschied zu früheren Befunden arbeiten heute auch in Lokalredaktionen überwiegend männliche Journalisten (70,5 Prozent).¹⁹² Die horizontale Struktur bei den West-Berliner Medien weist in den Männer-Domänen für Frauen günstigere Zahlen auf: Ihr Anteil in den Ressorts Politik/Nachrichten liegt bei 25 Prozent, im Lokalteil bei 37 Prozent, in den Sportredaktionen sind unter den JournalistInnen zwölf Prozent Frauen. Schulz und Amend zeigen, dass im Vergleich zu den Ergebnissen früherer Studien Frauen in den Westberliner Medien zunehmend die klassischen Männerdomänen wie Politik/Nachrichten und Wirtschaft erobern, doch in der traditionellen Domäne ‚Kinder/Jugend/Familie‘ (82 Prozent Frauenanteil) und ‚Frauen‘ (100 Prozent) hat sich wenig geändert. Nach wie vor arbeiten hier vorwiegend weibliche Journalisten.¹⁹³ Lünenborg sieht die horizontale Struktur im Journalismus nicht mehr in dem Maße geschlechtsspezifisch strukturiert wie die Forschung es bislang aufzeigte. Ihrer Meinung nach weichen Frauen nicht in die Nischenressorts aus. In diesen oftmals kleinen Ressorts bildeten sie jedoch proportional eine deutlich größere Gruppe als in den großen, von Männern dominierten Ressorts.¹⁹⁴ Ute Schulz hält hingegen daran fest, dass Journalistinnen zu den prestige- und zukunftssträchtigen Ressorts weniger leicht Zugang haben als Männer: Nach wie vor sei der Journalismus auch horizontal segregiert.¹⁹⁵

4.3.4 Soziale und ökonomische Indikatoren zur Geschlechterstruktur im Journalismus

Ergänzend zu den Gesamtdaten über den Anteil der Journalistinnen und über ihre Präsenz in der hierarchischen Struktur sollen nun einige strukturelle, soziale und ökonomische Daten zur Geschlechterstruktur dargestellt werden. Im Mittelpunkt stehen dabei einerseits biographische Daten zum Alter, der Dauer der journalistischen Tätigkeit und zur privaten Lebenssituation. Die vertikale Geschlechterstruktur im Journalismus äußert sich auch im durchschnittlich niedrigeren Einkommen von Frauen im Vergleich zu ihren Kollegen¹⁹⁶. Unterschiede im Netto-Einkommen werden nicht nur vom Geschlecht, sondern auch von Faktoren wie Position, Medientyp, Ressortzugehörigkeit oder Familienstand beeinflusst. Weischenberg stellt eine ‚Netto‘-Diskriminierung von monatlich rund 500 D-Mark (rund 250 Euro) fest: Journalistinnen verdienen rund 3.500 D-Mark (rund 1800 Euro), ihre männlichen

¹⁹² Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 20.

¹⁹³ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 25.

¹⁹⁴ Vgl. Lünenborg 1997, S. 115.

¹⁹⁵ Vgl. Schulz, Ute: Journalistinnen im Schulterchluss? Motivationen der Entscheidungen für oder gegen kollektives Frauenhandeln. Wiesbaden 2000, S. 42.

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).¹⁹⁷ 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.“¹⁹⁸

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.¹⁹⁹ 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.“²⁰⁰

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.²⁰¹

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

¹⁹⁷ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 24.

¹⁹⁸ Klaus 1998, S. 170.

¹⁹⁹ Vgl. Barkhausen/Niemann-Geiger 1994, S. 144 ff.

²⁰⁰ Weischenberg u.a. 1994b, S. 24.

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 kinderlos²⁰⁷. 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.

²⁰³ Vgl. ebenda, S. 13.

²⁰⁴ Vgl. Neverla/Kanzleiter 1984, S. 41 ff.

²⁰⁵ Schulz/Amend 1993, S. 40.

²⁰⁶ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 13 ff.

²⁰⁷ Vgl. ebenda, S. 35.

suchen: Es wird häufig eher den Ehemännern zugestanden, einem Beruf nachzugehen, der unter Umständen Belastungen für die Partnerschaft bedeutet.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.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.“²¹⁰

Neben subtil wirkenden Diskriminierungen erfahren Journalistinnen direkte persönliche Herabsetzungen. Vereinzelt berichten sie von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz²¹¹. Ein anderes Beispiel direkter Diskriminierung ist der Umgang mit journalistischen Leistungen, der bereits beim unterschiedlichen Einkommen angesprochen wurde. Zu den Alltagserfahrungen von Journalistinnen gehört, dass ihnen Fehler negativer ausgelegt werden als ihren Kollegen²¹². In der Westberliner Studie sind entsprechend 40 Prozent der Frauen der Meinung, sie würden mehr kritisiert werden. Frauenfeindliche Bemerkungen nehmen über die Hälfte der weiblichen Befragten wahr, vor allem diejenigen, die in den Frauendomänen arbeiten. Darüber hinaus werden weibliche Journalisten dadurch diskriminiert, dass sie auf bestimmte Themen festgelegt sind - den Männern hingegen bleiben die brisanten Themen vorbehalten. Persönlich diskriminiert fühlen sich jedoch nur 21 Prozent der Journalistinnen. Auffallend ist hierbei, dass fast alle sich diskriminiert fühlenden Frauen als Redakteurinnen auf der unteren Hierarchieebene beschäftigt sind. Zudem scheinen Diskriminierungsgedanken mit zunehmendem Alter abzunehmen.

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 hälftig auf den Journalistinnenbund und eine Medien-Frauengruppe.²¹³

²⁰⁸ Vgl. ebenda, S. 14.

²⁰⁹ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 36.

²¹⁰ Zoonen, Liesbet van: *Feminist Media Studies*. London/Thousand Oaks/New Delhi 1994, S. 52.

²¹¹ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 86 f.

²¹² Vgl. Neverla/Kanzleiter 1984, S. 88.

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.²¹⁴ Obwohl die Beanspruchung im Journalismus hoch ist²¹⁵, 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).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).²¹⁷ In ihrer Studie ‚Arbeitszufriedenheit von Journalisten‘ von 1979 bestätigte sich die These Neverlas, dass Journalisten in höheren Positionen zufriedener sind als Normalredakteure. Insbesondere gilt dies für die Position des Chefredakteurs, tendenziell auch für Ressortleiter und Chef vom Dienst.²¹⁸

Insgesamt erscheinen Weischenberg die überwiegend positiven Beurteilungen der Journalistinnen angesichts der beruflichen Benachteiligungen etwas widersprüchlich. Insbesondere ihre Bewertung der Aufstiegsmöglichkeiten 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

²¹⁴ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 24 ff.; Schulz/Amend 1993, S. 29 ff; Neverla, Irene: Arbeitszufriedenheit von Journalisten. München 1979, S. 175 ff.

²¹⁵ RedakteurInnen arbeiten durchschnittlich 48 Stunden pro Woche, ChefredakteurInnen 59 Stunden pro Woche.

²¹⁶ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 29 f.

²¹⁷ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 24 ff.

²¹⁸ Vgl. Neverla 1979, S. 230 f.

fühlen sich deshalb ähnlich zufrieden wie ihre Kollegen.²¹⁹ Nach wie vor ist jedoch der Journalismus für beide Geschlechter gleichermaßen ein „Traumberuf“.²²⁰

Auch beim journalistischen Selbstverständnis ergeben sich keine klaren Unterschiede zwischen Frau und Mann: Die einzelnen Aussagen werden in den Studien von Weischenberg u.a., Schneider u.a. und Schulz/Amend sehr ähnlich bewertet. In der Münsteraner Erhebung zeigten sich in der Rangfolge der als besonders wichtig eingeschätzten sechs Ziele keinerlei geschlechtsspezifische Differenzen. Mehr als 70 Prozent der befragten Frauen und Männer ist es sehr wichtig, ‚komplexe Sachverhalte zu erklären und zu vermitteln‘, ‚das Publikum möglichst neutral und präzise zu informieren‘ und ‚dem Publikum (möglichst) schnell Informationen zu vermitteln‘. Jeweils über 60 Prozent geht es darum, ‚die Realität genauso abzubilden, wie sie ist‘, ‚Kritik an Missständen zu üben‘ und ‚Nachrichten nicht zu bringen, deren faktischer Inhalt nicht bestätigt ist‘. Eine jeweils geringe Bedeutung misst rund die Hälfte der Journalistinnen und Journalisten folgenden Dimensionen zu: ‚die politische Tagesordnung zu beeinflussen‘, ‚mich als Gegenpart zur Wirtschaft zu verstehen‘, ‚nationale Politik zu diskutieren, die noch in der Entwicklung steht‘ und ‚Aussagen und Stellungnahmen der Regierung zu untersuchen‘.²²¹ Nach der Zuordnung der Antwortvorgaben zu den unterschiedlichen Journalismuskonzepten, die Weischenberg u.a. vorgenommen haben, verfolgen JournalistInnen heute vor allem einen informationsorientierten Journalismus; Die fünf Indikatoren, die diesem Konzept zugeordnet wurden, befinden sich auf den ersten sechs Rangplätzen. Der kontrollorientierte Journalismus hingegen, in dessen Mittelpunkt die Kontrolle von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft steht, hat bei den Befragten die geringste Zustimmung hervorgerufen.²²² Insgesamt scheint das berufliche journalistische Selbstverständnis nicht von geschlechtsspezifischen Erfahrungen und Interessen geprägt zu sein. Einzig in den neuen Bundesländern gibt es eine Ausnahme: Journalistinnen verstehen sich häufiger als ihre männlichen Kollegen als ‚Sprachrohr der Bevölkerung‘.²²³

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

²¹⁹ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 26.

²²⁰ Vgl. Schneider u.a. 1993a, S. 28.

²²¹ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 32.

²²² Vgl. ebenda, S. 32 – 36.

²²³ Vgl. Schneider u.a. 1994, S. 208.

der DDR waren in das System der Gewaltenkonzentration eingebunden und hatten Repräsentationsaufgaben nach außen und Steuerungsfunktionen nach innen. Die leninistische Pressetheorie erlegte ihnen Aufgaben der Agitation, Propaganda und Organisation auf.²²⁴ Die Journalisten selbst hatten die Linie der Partei durchzusetzen. Sie verspürten „von Tag zu Tag mehr die Diskrepanz zwischen dem realen Leben im Lande und der von der SED-Führung verordneten Schönfärberei und Kritiklosigkeit in der innenpolitischen Berichterstattung.“²²⁵ Vor allem in den aktuellen Medien wie Fernsehen und den zentralen Zeitungen wie *Neues Deutschland* und *Berliner Zeitung* waren die Journalisten einer strengen Parteidisziplin unterworfen. Sie bekamen über die „Auswertung“ oder „Anleitung“ der Agitationskommission oder der Abteilung Agitation im SED-Zentralkomitee die Weisungen des Generalsekretärs bzw. die Festlegungen des Politbüros für die Medienarbeit übermittelt. Die Zeitungen der Blockparteien bekamen täglich die Festlegungen für die Aufmachung der ersten Seite vom Leiter des Presseamtes genannt. Die Bezirkszeitungen der SED erhielten gewöhnlich von der Abteilung Agitation Weisungen und Festlegungen.²²⁶

Lünenborg²²⁷ weist auf die problematische Datenlage hin: umfassende, systematische Informationen über den Anteil von Frauen am Journalismus in der DDR sind heute nicht (mehr) verfügbar.²²⁸ Neben Daten des Berufsverbandes VDJ, des Verbandes der Journalisten in der DDR und der zentralen Ausbildungseinrichtung an der Karl-Marx-Universität (KMU) in Leipzig, können nur einzelne Daten aus Medienbetrieben Aufschluss über den Anteil und die Situation von Frauen im Journalismus der DDR geben. Lünenborg hat aufgrund der eingeschränkten Auskunftsbereitschaft einiger von westdeutschen Verlagen übernommenen Tageszeitungen lediglich Daten aus Rundfunkanstalten, Zeitungsverlagen und der zentralen Nachrichtenagentur der DDR, *Allgemeine Deutsche Nachrichtenagentur (ADN)*, zusammen gestellt.²²⁹ Das vorliegende Kapitel soll Aufschluss geben über die Absolventinnen der Sektion Journalistik der KMU-Leipzig, über die berufliche Situation der Journalistinnen der DDR und über die Mitglieder des „Verbandes der Journalisten der DDR“ (VDJ). Zu berücksichtigen ist dabei die problematische Datenlage, verlässliche Informationen über JournalistInnen in der DDR zu erhalten.

²²⁴ Vgl. Pürer 1997, S. 110.

²²⁵ Meyer, Wolfgang: DDR-Medien im demokratischen Aufbruch. In: Spielhagen, Edith (Hg.): So durften wir glauben zu kämpfen... Erfahrungen mit DDR-Medien. Berlin 1993, S. 147.

²²⁶ Vgl. ebenda, S. 148.

²²⁷ Vgl. Lünenborg 1997, S. 119.

²²⁸ Vgl. zu den Schwierigkeiten, verlässliche Daten über die Anzahl von JournalistInnen in der DDR zu gewinnen Böckelmann, Frank/Mahle, Walter A.: Arbeitslosigkeit und Berufswechsel. In: Böckelmann, Frank/Mast, Claudia/Schneider, Beate (Hg.): Journalismus in den neuen Ländern. Ein Berufsstand zwischen Aufbruch und Abwicklung. Konstanz 1994, S. 41 – 45.

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)

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

Quelle: Lünenborg, Margret 1997, S. 120.

Nicht jeder durfte sich in der DDR „Journalist“ nennen. Voraussetzung hierfür war die erfolgreiche Absolvierung der Leipziger Fachschule für Journalistik oder die Sektion Journalistik der Leipziger Karl-Marx-Universität²³⁰. Letztere verband in ihrem Studiengang Theorie und Praxis mit ideologischer Ausrichtung. Die Absolventenzahlen an der Sektion Journalistik der Karl-Marx-Universität (KMU) Leipzig zeigen, dass ab dem Jahr 1970 der Frauenanteil deutlich zugenommen hat und in den meisten Jahren sogar über dem Anteil der männlichen Studierenden lag. 1990 waren fast zwei Drittel der Absolventen weiblich (vgl. Tabelle). Wie die Berufswege der einzelnen Absolventinnen danach verlaufen sind, kann nicht mehr rekonstruiert werden. Eine Absolventenforschung hat es in Leipzig nicht gegeben und die zentrale Berufsstatistik, die über die geschlechtsspezifische Verteilung auch im Journalismus Aufschluss geben würde, existiert nicht mehr.²³¹ Einzig der Journalistik-Hochschulführer der DDR nennt als weitere mögliche Berufsstationen der Leipziger AbsolventInnen die Redaktionen der Presse, des Rundfunks und Fernsehfunks, den ADN, den Dokumentarfilm, die Pressestellen des Staatsapparates, Funktionen bei Parteien und Massenorganisationen und den Lehrkörper des Leipziger Instituts.²³²

Presse und Publizistikwissenschaft blicken in Leipzig auf eine lange Tradition zurück. Die erste Tageszeitung der Welt entstand 1660²³³ in Leipzig und Karl Bücher eröffnete dort 1916 das erste deutsche Universitätsinstitut für Zeitungskunde. Die Fakultät für Journalistik (seit 1969 Sektion) nahm am 20. September 1954 ihren Lehrbetrieb auf. Zwei von drei in den

²³⁰ Vgl. zur Journalistenausbildung an der Karl-Marx-Universität Leipzig Traumann, Gudrun: Journalistik in der DDR. Sozialistische Journalistik und Journalistenausbildung an der Karl-Marx-Universität Leipzig. München-Pullach/Berlin 1971, S. 143 ff. Das Volontariat stand am Anfang der Journalistikausbildung; man wurde dann zum Studium delegiert.

²³¹ Vgl. Lünenborg, Margret: Wendezeiten? – Frauenjournalismus in Ost- und Westdeutschland. In: Erbring, Lutz (Hg.): Kommunikationsraum Europa. Konstanz 1995, S. 437.

²³² Vgl. Journalistik. Hochschulführer der Deutschen Demokratischen Republik. Berlin 1961, S. 254. Zitiert nach Böckelmann/Mahle 1994, S. 47.

²³³ ‚Neu einlaufende Nachrichten von Kriegs- und Welthändeln‘ von Timothius Ritzsch.

DDR-Medien Beschäftigte hatten ein Studium in Leipzig absolviert.²³⁴ Die vorherrschende Ideologie der KMU bildete die marxistisch-leninistische Pressetheorie. Ziel und Schwerpunkt der Ausbildung an der Karl-Marx-Universität Leipzig waren z.B. dem Studienplan für das Grundstudium Journalistik zu entnehmen, den das Ministerium für das Hoch- und Fachschulwesen des Ministerrates der DDR 1988 erließ.

„[...] Ziel der Ausbildung und Erziehung in der Grundstudienrichtung Journalistik ist ein Absolvent, der bereit und in der Lage ist, die Politik der Partei der Arbeiterklasse und des sozialistischen Staates jederzeit und unter allen Bedingungen offensiv zu vertreten, ein Absolvent, der bereit und fähig ist, die DDR und die sozialistische Staatengemeinschaft zu unterstützen und zu verteidigen. Der Absolvent muss die Grundlagen des Marxismus und Leninismus beherrschen, sich im Studium und danach intensiv mit den Werken von Marx, Engels und Lenin, den Beschlüssen der SED, den grundlegenden Materialien der KPdSU und den Dokumenten der internationalen Arbeiterbewegung beschäftigen.“²³⁵

5.2 Berufliche Situation der Journalistinnen in der DDR

Journalismus war in der DDR ein Beruf, der häufiger von Frauen gewählt wurde als in der Bundesrepublik. Der Verband der Journalisten der DDR (VDJ) konnte Ende Dezember 1989 einen Journalistinnenanteil von 36 Prozent verzeichnen.²³⁶ Das Zentrum für Kulturforschung spricht sogar von einem Frauenanteil in Rundfunk und Fernsehen der DDR von knapp 50 Prozent.²³⁷

Die Zeitung stellte in der DDR ein Machtinstrument dar, das von den Parteifunktionären gezielt eingesetzt wurde. Die Redakteure lebten unter der Diktatur des Parteiapparates. Über die Situation von Frauen und ihren Anteil an Führungspositionen bei Tageszeitungen ist nur wenig bekannt. Regina Scheer, ehemals Redakteurin bei der Studentenzeitung *Forum* liefert in „So durften wir glauben zu kämpfen...“ von Edith Spielhagen einen Erlebnisbericht über ihre Arbeit.²³⁸ Sie selbst arbeitete eine Weile unter einer weiblichen Chefredakteurin beim *Forum*. Die *Wochenpost* hatte ebenfalls ab 1983 eine weibliche Chefredakteurin: Brigitte Zimmermann. Sie schildert ihre berufliche Situation vor der Wende folgendermaßen:

„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

²³⁴ Vgl. Grubitzsch, Jürgen: Traditionen, Altlasten und Neuansätze der Leipziger Journalistenausbildung. In: Rundfunk und Fernsehen, 38. Jg. 1990, Heft 3, S. 400.

²³⁵ Geibel, Karl: Journalistenausbildung in der DDR und in der Bundesrepublik. In: Mast, Claudia/Geibel, Karl: Sommerakademie 1990: Dokumentation über ein gemeinsames Projekt des Fachgebiets Journalistik der Universität Hohenheim und des Deutschen Journalisten-Verbandes Baden-Württemberg mit Journalisten aus der DDR, S. 17 – 29, hier: S. 22. Zitiert in Mast, Claudia: Neue Bundesländer – Neuer Journalismus. Zum Wandel des journalistischen Berufs. In: Mahle, Walter A. (Hg.): Medien im vereinten Deutschland. Nationale und internationale Perspektiven. München 1991, S. 87 f.

²³⁶ Vgl. Neue Deutsche Presse 2/1990, S. 6. Zitiert in Lünenborg 1995, S. 436 f. Siehe hierzu auch das folgende Kapitel 5.3.

²³⁷ Vgl. Zentrum für Kulturforschung (Hg.): Frauen im Kultur- und Medienbetrieb II. Fakten zu Berufssituation und Qualifizierung. Bonn 1995, S. 127.

²³⁸ Vgl. Scheer, Regina: Das Forum 1973. Ein Erlebnisbericht. In: Spielhagen, Edith (Hg.): So durften wir glauben zu kämpfen... Erfahrungen mit DDR-Medien. Berlin 1993, S. 101 – 116.

der Parteiführung der Sozialismus menschlicher wird. Anfang 89 wussten wir, dass der Sozialismus nicht mehr rettbar war.“²³⁹

Umfangreichere Daten konnte Lünenborg im Bereich des Rundfunks zusammenstellen. Im Funkhaus Berlin mit den zentralen Hörfunkprogrammen *Radio Aktuell*, *Berliner Rundfunk*, *Deutschlandsender Kultur* und *Jugendradio DT 64*, inklusive zentraler Abteilungen wie Funkdramatik, Nachrichten und Außenpolitik, waren Anfang 1990 insgesamt 649 JournalistInnen beschäftigt, 44 Prozent davon waren Frauen. Der *Deutschlandsender Kultur* konnte sogar einen Frauenanteil von mehr als 50 Prozent verzeichnen.²⁴⁰ Diese Zahlen hat Lünenborg direkt vom Funkhaus Berlin erhalten. Die Angaben von Anfang 1990 entsprechen in etwa dem Niveau zu DDR-Zeiten. Beim Deutschen Fernsehfunk (DFF) war das Geschlechterverhältnis seit Mitte der 80er Jahre relativ ausgeglichen. Auf der Ebene der RedakteurInnen gab es genauso viele Frauen wie Männer.²⁴¹ Die ‚Aktuelle Kamera‘²⁴², zentrale Nachrichtensendung des DFF, wurde Ende der 80er Jahre zu etwa 40 Prozent von Journalistinnen produziert; im Bereich der nicht-tagesaktuellen, kulturellen und politischen Hintergrundinformation war die Mehrheit des journalistischen Personals weiblich.²⁴³ Deutlich unausgewogener stellte sich das Bild in den Leitungspositionen dar. Der Frauenanteil ist auf dieser Ebene von 1981 bis 1989 zwar auf das doppelte angestiegen, dennoch waren es im Jahr 1989 weniger als ein Viertel Frauen in Führungspositionen. Im *Funkhaus Berlin* übten nur 4,5 Prozent der Frauen eine Leitungsfunktion aus. Bei *Radio Aktuell* gab es beispielsweise lediglich eine stellvertretende Chefredakteurin und eine Ressortleiterin. Alle übrigen Führungspositionen waren Männern vorbehalten²⁴⁴. Damit deutet sich auch in der DDR eine vertikale Segregation im Journalismus an: Beim ADN, dem Nachrichtendienst der DDR, gab es beispielsweise 1989 einen Frauenanteil von 53 Prozent, in Leitungsfunktionen waren es noch 30 Prozent und auf der Chefebene vom stellvertretenden Hauptabteilungsleiter aufwärts bis zum Generaldirektor kamen noch 5 Frauen auf 44 Stellen, was einem Anteil von elf Prozent entspricht. Ebenso gibt es Anzeichen für eine horizontale Segregation; die Personaldaten des DFF zeigen eine deutlich geschlechtsspezifische Verteilung zwischen den Ressorts. Im Sport schwankte der Anteil der Journalistinnen von 1984 bis 1989 zwischen zehn und 19 Prozent, im Bereich ‚Kinder, Jugend und Bildung‘ waren etwa 70 Prozent der Programmverantwortlichen weiblich.²⁴⁵

²³⁹ Zitat von Brigitte Zimmermann. In: Schubert, Renate: Ohne größeren Schaden? Gespräche mit Journalistinnen und Journalisten in der DDR. München 1992, S. 57.

²⁴⁰ Vgl. Lünenborg 1997, S. 121 f.

²⁴¹ Vgl. ebenda, S. 122 f.

²⁴² Die ‚Aktuelle Kamera‘ spielte für das Fernsehen der DDR eine wichtigere Rolle als Nachrichtenredaktionen und –sendungen in Fernsehanstalten der USA oder der Bundesrepublik Deutschland. Siehe hierzu Ludes, Peter (Hg.): DDR-Fernsehen intern. Von der Honecker-Ära bis „Deutschland einig Fernsehland“. Berlin 1990, S. 9.

²⁴³ Vgl. Lünenborg 1997, S. 129.

²⁴⁴ Vgl. ebenda, S. 122 f.

²⁴⁵ Vgl. Lünenborg 1995, S. 438. Die Zahlen stammen aus der Personalabteilung des Allgemeinen Deutschen Nachrichtendienstes (ADN).

Zusammenfassend kann man sagen, dass das Berufsfeld Journalismus in der DDR relativ stark von Frauen in Anspruch genommen wurde. Die Leitungspositionen blieben jedoch weitgehend den Männern vorbehalten und auch inhaltlich haben Männer und Frauen unterschiedliche Bereiche des Journalismus besetzt.

„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)

Jahr	Mitglieder insg.	davon Frauen	Frauen in %
1989	9.114	3.283	36
1977	7.862	2.500	31,8
1976	7.584	2.334	30,8
1973	7.139	2.025	28,4
1970	6.661	1.771	26,6

Quelle: Lünenborg, Margret 1997, S. 129.

Im Gegensatz zur Bundesrepublik, wo Ende der 60er Jahre noch keinerlei Untersuchungen über die Geschlechterstruktur im Journalismus vorlagen, lässt sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Frauen und Männern der im Berufsverband organisierten JournalistInnen relativ gut verfolgen. Von gut einem Viertel Frauen 1970 stieg ihr Anteil im VDJ auf 36 Prozent im Jahr 1989.²⁴⁷ Lünenborg sieht hierin jedoch keine präzise Angabe für den genauen Anteil von Frauen im Journalismus in der DDR. Allerdings bildet die Zahl einen Indikator dafür, dass der Journalistenberuf in der DDR weniger stark männlich geprägt war als in den alten Bundesländern.²⁴⁸ Insgesamt hatte der VDJ zum 31. Dezember 1989 9.114 Mitglieder. Experten gehen davon aus, dass die große Mehrheit der Journalisten und Journalistinnen (rund 90 Prozent) dem VDJ angehörte.²⁴⁹ Nicht alle Mitglieder des VDJ waren jedoch als Journalisten berufstätig.²⁵⁰ Der VDJ lässt sich in Struktur, Zielsetzung und Arbeit nicht mit den Gewerkschaften aus dem Westen vergleichen. Für die JournalistInnen der DDR bestand zwar keine Pflichtmitgliedschaft im VDJ, ebenso wenig war eine Parteimitgliedschaft Voraussetzung für die Mitgliedschaft im VDJ.²⁵¹ Für RedakteurInnen und angestellte JournalistInnen sowie freie JournalistInnen hatte eine Nicht-Mitgliedschaft jedoch gravierende Nachteile bis hin zu einer Art ‚Berufsverbot‘. Ohne ein abgeschlossenes

²⁴⁶ Ebenda, S. 440.

²⁴⁷ Vgl. Lünenborg 1997, S. 128 f.

²⁴⁸ Vgl. ebenda, S. 120.

²⁴⁹ Vgl. „Neue deutsche Presse“, Nr. 2/1990, S. 6. Zi. In Böckelmann/Mahle 1994, S. 42.

²⁵⁰ Vgl. ebenda.

²⁵¹ Vgl. Martini, Bernd-Jürgen (Hg.): Journalisten Jahrbuch `89. München 1988, S. 476.

Studium durften JournalistInnen ihren Beruf beispielsweise nur ausüben, wenn sie Mitglied im VDJ waren.²⁵² Der sehr hohe Organisationsgrad der DDR-JournalistInnen lässt sich aber auch anhand verschiedener Vorteile (z.B. dem Weiterbildungsangebot) erklären, die der Eintritt in den VDJ den JournalistInnen verschaffte.²⁵³ Am 1.9.1967 nahm der VDJ erstmals eine systematische Mitgliederstatistik mit einer geschlechtsspezifischen Unterscheidung der Mitglieder vor. Vollständig dokumentiert ist sie allerdings nur für Berlin. Demnach standen zu der Zeit in Berlin 820 Journalistinnen 2.277 Journalisten gegenüber – was einem Anteil von gut einem Viertel (26,5 Prozent) entspricht. Der Frauenanteil in den Redaktionen des Hörfunks war am höchsten, der in den Tageszeitungen am niedrigsten. In den obersten Leitungspositionen (Chefredaktion, stellvertretende Chefredaktion, Kollegium, Intendanz) waren Frauen mit einem Anteil von 11,3 Prozent deutlich unterrepräsentiert. Am stärksten waren Frauen in Leitungsfunktionen bei Zeitschriften (15,6 Prozent) vertreten. Die wohl bekannteste Frauenzeitschrift der DDR war „für dich“, mit einer Auflage von 900.000 Exemplaren und einer weiblichen Leitung.²⁵⁴

Die Mitgliederstatistik des VDJ ermöglicht auch eine ressortspezifische Betrachtung. Lediglich bei den Kulturredaktionen (Frauenanteil 52,9 Prozent) bestätigt sich die Verteilung nach ‚harten‘ und ‚weichen‘ Ressorts. In der Außen- und Innenpolitik sind Frauen im Verhältnis zu ihrer Gesamtzahl betrachtet genauso häufig vertreten wie die Männer.²⁵⁵ Aufschluss über „Probleme der Frau im journalistischen Beruf und ihren Einsatz in leitenden und mittleren Funktionen“ sollte eine Umfrage des VDJ im Jahre 1969 geben. Insgesamt beteiligten sich 567 von 1.400 Journalistinnen. Neben sozialstatistischen Daten wie Alter, Lebenssituation, Qualifikation und Dauer der Berufstätigkeit konzentrierte sich die Umfrage auf die tatsächlichen Bedingungen und Potentiale von Journalistinnen in Leitungspositionen. Eine Bestandsaufnahme in der VDJ-Mitgliedschaft hatte ergeben, dass 1969 bei einem Journalistinnenanteil von rund einem Viertel es insgesamt 21,4 Prozent Frauen auf der mittleren Leitungsebene (Ressortleitung) gab, aber nur 9,7 Prozent in der Funktion von Chefredakteurinnen und ihren Stellvertreterinnen und Kollegiumsmitgliedern.²⁵⁶

Die vorliegenden Zahlen zum Anteil der Frauen am Journalismus in der DDR reichen laut Lünenborg nicht aus, ein abschließendes Bild von dem Verhältnis zwischen Ausgrenzung, Teilhabe und Verweigerung bei den Frauen zu zeichnen. Vor allem fehlen Zahlen aus dem Bereich der Printmedien. Laut VDJ sollen vor allem Lokalredaktionen überwiegend von

²⁵² Vgl. Mast, Claudia/Haasis, Klaus/Weigert, Matthias: Medien und Journalismus im Umbruch. Konzepte und Erfahrungen von Medienunternehmen, Verbänden und Redakteuren in den neuen Bundesländern. In: Böckelmann/Mast/Schneider (Hg.) 1994, S. 386.

²⁵³ Vgl. Martini (Hg.) 1988, S. 476.

²⁵⁴ Vgl. hierzu Scheel, Daniela: Zwischen Wertung und Wirkung. DDR-Zeitschriftenprofile 1950 – 1980 am Beispiel von Geschlechtsrollenproblematik und Frauenleitbild. Köln 1985, S. 50 – 55.

²⁵⁵ Vgl. Lünenborg 1997, S. 125 f.

²⁵⁶ Vgl. ebenda, S. 126 ff.

Frauen besetzt gewesen sein. Daneben waren die als SED-Organe arbeitenden Redaktionen von Betriebszeitungen und Betriebsfunk überwiegend von Frauen besetzt. Zusammenfassend lässt sich zur Situation der Journalistinnen in der DDR aber folgendes sagen: Ende 1989 waren im Berufsverband der Journalisten etwas mehr als ein Drittel Frauen, in Hörfunk und Fernsehen bildeten Journalistinnen fast die Hälfte der redaktionellen Belegschaft. An der Sektion Journalistik der Karl-Marx-Universität Leipzig bildeten die Absolventinnen bereits seit Mitte der achtziger Jahre die Mehrheit. Trotz dieses relativ hohen Anteils an Frauen gab es auch in der DDR eine geschlechtsspezifisch horizontale wie vertikale Segregation im Journalismus. In Leitungspositionen waren Frauen unterrepräsentiert; die Sportredaktionen beispielsweise waren stark männlich typisiert, die Bereiche Bildung, Jugend, Kinder den Frauen vorbehalten. Die Situation stellt sich also ähnlich wie in der Bundesrepublik dar, allerdings wurde in der DDR in allen Bereichen ein quantitativ höheres Niveau der Beteiligung von Frauen erreicht.²⁵⁷

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 Erwerbssystem so hartnäckig halten. Und das, obwohl dem Arbeitsmarkt heute mehr qualifizierte Frauen als je zuvor zur Verfügung stehen und die Frauen grundsätzlich gleich gut führen können wie die Männer.

Unbestritten ist zwar, dass Frauen in den letzten Jahrzehnten enorm aufgeholt haben. Doch der Aufstieg in Führungspositionen im Bereich der Privatwirtschaft und der Medien erweist sich immer noch als schwierig. Einige wenige haben es geschafft: Im Juni 1998 wird Barbara Groth beispielsweise die erste Fernsehdirektorin des SFB - Dagmar Reim ist am 24. März 2003 zur ersten Gründungsintendantin des Rundfunks Berlin-Brandenburg gewählt worden. Mit einem Anteil von 31 Prozent stellen die Journalistinnen einen größeren Anteil als je zuvor dar; Neverla und Kanzleiter stellten Ende der 70er Jahre einen Frauenanteil bei Zeitungen, Hörfunk und Fernsehen von knapp 20 Prozent fest. Doch sieht man sich in der

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

Die vorhergehenden Ausführungen machen es deutlich: Frauen sind in Führungspositionen in der Privatwirtschaft im allgemeinen und im Medienbereich im besonderen nach wie vor unterrepräsentiert. Im Medienbereich sind es vor allem die Tageszeitungen, die als „geradezu ungebrochene Bastion männlicher Dominanz“²⁶⁰ gelten. Welche Frauen es dennoch geschafft haben, in diese Männerbastion vorzudringen, soll in der vorliegenden Studie untersucht werden.

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:

²⁵⁸ Vgl. Neverla, Irene/Kanzleiter, Gerda 1984, S. 50.

²⁵⁹ Vgl. ebenda, S. 206.

²⁶⁰ Lünenborg, Margret 1997, S. 109.

Wie stellt sich die berufliche und persönliche Situation von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen 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 Tageszeitungen?

1. Welche (soziodemographischen) Merkmale weisen Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen 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 Tageszeitungen 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 Tageszeitungen?

8. Wie lassen sich Berufstätigkeit und Familie/Partnerschaft von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen 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 Tageszeitungen Diskriminierungen ausgesetzt?
11. Engagieren sie sich für Frauenförderung und/oder Journalistinnengruppen?

Wie sehen sich Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen selbst?

12. Wie sieht das journalistische Berufs- und Selbstverständnis von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen aus?

Wie sieht die allgemeine Berufszufriedenheit von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen 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.

Um Daten von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen zu erheben, wurde die Form der schriftlichen Befragung gewählt. Die Verwendung des Begriffs ‚schriftliche Befragung‘ bezieht sich im allgemeinen auf „die Durchführung einer Befragung, bei der Fragebögen an Befragte postalisch versandt werden mit der Bitte, diese Fragebögen auszufüllen und an die Forschungsgruppe zurückzusenden“²⁶². Bei solchen schriftlichen Befragungen ist in der Befragungssituation entsprechend kein Interviewer anwesend.²⁶³ Eine Verzerrung der Ergebnisse durch gewollte oder ungewollte Beeinflussung durch den Interviewer kommen daher nicht vor.

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.

²⁶¹ Brosius, Hans-Bernd/Koschel, Friederike: Methoden der empirischen Kommunikationsforschung. Eine Einführung. Wiesbaden 2001, S. 107.

²⁶² Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke: Methoden der empirischen Sozialforschung. München/Wien/Oldenbourg⁶1999, S. 355.

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.²⁶⁴

„Eine hohe Antwortrate erhält man oft von denjenigen, die involviert sind, sei es durch negative oder positive Bindungen.“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.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.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-Effekts²⁶⁸ 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.

²⁶⁴ Vgl. Möhring, Wiebke/Schlütz, Daniela: Die Befragung in der Medien- und Kommunikationswissenschaft. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden 2003, S. 139 ff.

²⁶⁵ Ebenda, S. 142.

²⁶⁶ Vgl. ebenda.

²⁶⁷ Vgl. Brosius/Koschel 2001, S. 135 ff.

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

Position*	Anzahl n
Chefredakteurin*	5
Stv. Chefredakteurin	14
Projektbeauftragte der Chefredaktion	1
Chefin vom Dienst	15
Stv. Chefin vom Dienst	2
Blattmacherin	1
Chefreporterin	7
Geschäftsführende Redakteurin	1
Leitende Redakteurin	3
Verantwortliche Redakteurin	1
Lokalchefin	1
Leiterin Lokalredaktion	2
Stv. Leiterin Lokalredaktion	1
Leiterin Redaktionsbüros	1
Redaktionsleiterin	147
Stv. Redaktionsleiterin	12
Kolumne Unterhaltung	1
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.

Aus Tabelle 6 wird ersichtlich, dass die Redaktionsleiterinnen die größte Gruppe unter den Respondenten darstellen. Mit großem Abstand folgen die Chefinnen vom Dienst, die stellvertretenden Chefredakteurinnen und die stellvertretenden Redaktionsleiterinnen. Der *Zimpel* verzeichnet außerdem fünf Chefredakteurinnen in Deutschland, Daniela Röllinger von *Die Kitzinger*, Isabell Funk von der *Ludwigsburger Kreiszeitung*, Monika Zimmermann von der *Mitteldeutschen Zeitung* in Halle, Klara Engelberg vom *General-Anzeiger* in Ostfriesland und Bascha Mika von der *taz* in Berlin. Die JouriD-Studie um Weischenberg kommt 1992 auf einen Chefredakteurinnenanteil bei Zeitungen von 0,5% (siehe Tabelle 1, S. 18). Heute

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 Sozialenquôte, 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

²⁶⁹ Zum Gesamtbild der Tagespresse in Deutschland vgl. Pürer, Heinz: Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Ein Handbuch. Konstanz 2003, S. 243.

²⁷⁰ Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 361.

²⁷¹ Vgl. Schnell u.a. ⁶1999, S. 337.

²⁷² Vgl. Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin/New York ⁷1993, S. 179.

²⁷³ Vgl. Kromrey, Helmut: Empirische Sozialforschung. Opladen ⁵1991, S. 275.

²⁷⁴ Vgl. Schnell u.a. ⁶1999, S. 310 ff.

Am Ende des Fragebogens wurde bewusst eine offene Frage gestellt, um den Befragten die Möglichkeit einer spontanen und umfassenden Antwort zu geben. Die Schlussfrage lautet: „*Können Sie abschließend noch einige Empfehlungen für die Karriere von Frauen bei Tageszeitungen geben?*“ Diese offene Frage sollte die jeweilige „Ausdrucksweise und Wortwahl konservieren und so individuelle Assoziationen erfassen“²⁷⁵. Häufig zum Einsatz kommen im Fragebogen fünferskalierte Fragen (völlig unwichtig - sehr wichtig; sehr niedrig - sehr hoch; stimme überhaupt nicht zu – stimme voll und ganz zu). Die Einstiegsfrage : „War es Ihr ausdrücklicher Wunsch, Journalistin zu werden?“ sollte eine leicht zu beantwortende Frage sein, interessant, nicht zu persönlich, motivierend und keine soziale Erwünschtheit provozierend.²⁷⁶ Sie ist außerdem mit ‚ja‘ oder ‚nein‘ zu beantworten. Da einige Fragen nicht für alle Befragten relevant sind (z.B. die Frage nach Kindern), wurde durch sogenannte ‚Filterfragen‘ sichergestellt, dass die folgenden Fragen nur noch von den Probanden beantwortet werden müssen, bei denen die interessierende Ausprägung des Merkmals vorliegt.²⁷⁷ Komplexere Themen und längere Fragen (z.B. die Fragen zur Arbeitszufriedenheit und zum journalistischen Selbstverständnis) sind eher in der Mitte und gegen Ende des Fragebogens platziert, da die Abbruchwahrscheinlichkeit zu Beginn der Befragung höher ist. Fragen zur Person stehen am Ende des Fragebogens, da diese von den Befragten häufig als unangenehm, langweilig oder zu intim empfunden werden. Dies ist insbesondere bei der Frage nach dem Einkommen der Fall. Deswegen ist es günstig, die Fragen am Ende zu stellen, damit zumindest die anderen Antworten schon erhoben sind. Steigt der Befragte bei der letzten Frage nach dem Einkommen aus, kann man seine vorhergehenden Antworten in der Regel trotzdem nutzen.²⁷⁸

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

Fragen zur aktuellen beruflichen Situation:

In diesem Teil wird nach dem persönlichen Stellenwert des Berufs und den Gründen für ein Anstreben einer höheren Position gefragt. Unterforschungsfrage 2 (Wie karriereorientiert sind diese Frauen?) soll hiermit abgegolten werden. Unterforschungsfrage 3 wird durch die Frage nach den Faktoren, die den jeweiligen Aufstieg der Befragten begünstigten, operationalisiert. Unterforschungsfrage 4 wird durch die Fragen 5 und 6 (In welcher Position arbeiten sie derzeit?; Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in Ihrer jetzigen Position?) im Fragebogen abgegolten. Unterforschungsfragen 6 und 7 werden durch die Fragen nach der Dauer der Berufstätigkeit im Journalismus und den genutzten Ausbildungsmöglichkeiten

²⁷⁵ Möhring/Schlütz 2003, S. 78.

²⁷⁶ Vgl. ebenda, S. 121.

²⁷⁷ Vgl. Schnell u.a. 1999, S. 321.

²⁷⁸ Vgl. Brosius/Koschel 2001, S. 130 f.

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:

Die erste Frage enthält einen Filter für solche Befragte, die noch nie in irgendeiner Weise diskriminiert wurden. Die restlichen Befragten sollen Auskunft über die Art der erfahrenen Diskriminierung geben. Darauf folgt eine Frage zu den beruflichen Möglichkeiten, die Frauen gegenüber Männern in den jeweiligen Betrieben haben. Diese Fragen dienen der Operationalisierung von Unterforschungsfrage 10.

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:

Die Zustimmungen bzw. Ablehnungen der Befragten zu Aussagen über Frauenförderung und Quotierung und zu Journalistinnengruppen dienen der Operationalisierung von Unterforschungsfrage 11.

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 Itematterie 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

Ziel eines Pretests ist es, zu überprüfen, ob der Fragebogen in der Lage ist „gute Daten“ zu liefern. Denn auch wenn alle „Konstruktionsrichtlinien“ berücksichtigt wurden, stellt sich oft erst im Feld heraus, ob in der Fragebogenkonzeption noch Schwachstellen enthalten sind. Ein Pretest ist also obligatorisch.²⁸⁰ Im vorliegenden Fall wurde der Pretest in Form einer Miniaturausgabe der geplanten Befragung mit sechs Personen durchgeführt. Dazu wurden drei Journalistinnen, eine Journalistik-Studentin und zwei PR-Beraterinnen gebeten, den Fragebogen auf Verständnis, Schwierigkeit der Fragen, Güte der Filterführung und Dauer der Befragung hin zu überprüfen. Auch das Interesse der Befragten gegenüber der gesamten Befragung sollte durch den Pretest ermittelt werden.²⁸¹

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.

²⁸⁰ Vgl. Möhring/Schlütz 2003, S. 185.

²⁸¹ Vgl. Schnell u.a. ⁶1999, S. 324 f.

8.5 Durchführung der Befragung

Am 28. Mai 2003 wurde der Fragebogen auf dem Postweg ins Feld geschickt. Ein persönliches, von Hand unterschriebenes Begleitschreiben²⁸² informierte die Befragten über Thema und Anlass der Studie, verdeutlichte die soziale Relevanz und die Wichtigkeit jeder einzelnen Antwort und wies auf die Anonymität der Studie hin. Um den Probanden Fragen beantworten zu können, wurde eine Telefonnummer und Email-Adresse angegeben. Außerdem bot ich den Befragten an, sie nach Beendigung der Arbeit über die Ergebnisse der Studie zu informieren. Es versteht sich von selbst, dem Befragten keine Kosten entstehen zu lassen, daher wurde den Briefen ein als ‚Rückantwort‘ gekennzeichnete Rückumschlag beigelegt. Den Frauen in ostdeutschen Redaktionen wurde ein weißer Rückumschlag beigelegt, Frauen aus Westdeutschland bekamen einen braunen Rückumschlag. Dieses Vorgehen bot eine Möglichkeit der Verifizierung hinsichtlich der Fragen zum Geburtsort und zum Ort des Beginns der beruflichen Laufbahn, d.h. ob die Probanden tatsächlich in Ost- oder Westdeutschland tätig sind.

Der Versand von Fragebogen, Anschreiben und Rückkuvert erfolgte in einem Umschlag. Drei Wochen nach Versand der Fragebögen erhielten alle Befragten ein Erinnerungsschreiben²⁸³ mit einer Danksagung an die Personen, die bereits geantwortet hatten bzw. einer Erinnerung an diejenigen, die den Fragebogen noch nicht zurückgeschickt hatten.

Bis zur Abgabefrist am 30. Juni 2003 wurden insgesamt 103 Fragebögen zurückgesandt. Ein „Nachzügler“ traf noch Mitte August ein – dieser Fragebogen konnte aus zeitlichen Gründen nur noch in die qualitative Auswertung miteinbezogen werden. 30 (29,1 Prozent) Frauen aus Ostdeutschland und 73 (70,9 Prozent) aus Westdeutschland haben den Fragebogen beantwortet und zurück geschickt. In 17 Fällen wurde ich per Brief, Email oder telefonisch darüber informiert, dass die von mir angeschriebenen Frauen keine Führungsposition (mehr) inne hätten. Darunter waren die eine Leiterin Redaktionsbüros, die Blattmacherin, elf Redaktionsleiterinnen, eine Chefreporterin, zwei Chefinnen vom Dienst und eine stellvertretende Redaktionsleiterin. Die Grundgesamtheit verringerte sich damit auf 198 Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen. Die Rücklaufquote beläuft sich nach Bereinigung der Grundgesamtheit auf 52% und kann damit als sehr zufriedenstellend bezeichnet werden. Sie spricht für das große Interesse der Befragten am Thema der Untersuchung. Dies kann auch dadurch bestätigt werden, dass 23 der befragten Frauen Interesse an den Ergebnissen der Studie bekundet haben. Briefe und Emails gingen hierzu ein, mit Anmerkungen, dass der Fragebogen Spaß gemacht hätte und das Thema

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

	Grundgesamtheit bereinigt (n = 198)	Rücklauf (n = 103)
Ostdeutschland	55 27,8%	30 29,1 %
Westdeutschland	143 72,2%	73 70,9 %

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.

Bei der Betrachtung des Rücklaufs nach Positionen aufgeteilt ergeben sich gewisse Unterschiede. Dass beim Rücklauf gewisse Positionen gar nicht vertreten sind, liegt daran, dass die Bezeichnungen, die der *Zimpel* in seinem Redaktionsverzeichnis vorgenommen hat, im Fragebogen zum Teil zusammengefasst wurden (geschäftsführende und verantwortliche Redakteurin zu leitender Redakteurin; Lokalchefin und Leiterin der Lokalredaktion zu Redaktionsleiterin, die Kolumne Unterhaltung wurde der Ressortleitung zugeordnet) oder bei der Auswertung der Ergebnisse nicht mehr vorkamen. Die Herausgeberinnen wurden zunächst von der Erhebung ausgeschlossen, da die meisten von ihnen ausschließlich kaufmännisch tätig sind. Im Fragebogen hatten dann zwei Respondenten angegeben, dass sie neben ihrer Funktion als Chefredakteurin bzw. Redaktionsleiterin auch als Herausgeberin bzw. Geschäftsführerin tätig sind.²⁸⁴ Die Befragte, die ihre Position als ‚Sonderfunktion in Chefredaktion‘ angegeben hatte, war im *Zimpel* als ‚Projektbeauftragte der Chefredaktion‘ verzeichnet. Die Positionen der Ressortleiterin und ihrer Stellvertretung sind im *Zimpel* nicht vertreten – die Journalistinnen haben ihre Position im Fragebogen jedoch selbst so bezeichnet.

²⁸⁴ Falls die Befragten mehrere Positionen angegeben hatten, wurde die jeweils „höchste“ erfasst.

Tabelle 8: Rücklaufkontrolle nach Positionen

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

8.6 Auswertung der Daten

Die quantitative Auswertung der Daten erfolgte mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS Version 11.5. Zunächst wurden die Daten direkt in einen SPSS-Datensatz eingegeben und mit passenden Variablen- und Wertelabels versehen. Die Antworten auf die offenen Fragen wurden vor der Datenauswertung analysiert und in sinnvolle Kategorien unterteilt. Anschließend wurden die Daten bereinigt und fehlende Werte, wenn beispielsweise die Befragten eine Antwort nicht geben wollten oder diese übersehen hatten, definiert. Zur besseren Interpretation wurden einige Variablen umkodiert bzw. einige Variablen neu berechnet. Sowohl univariate Analysen wie Häufigkeitsverteilungen als auch bivariate Analysen wie z.B. Kreuztabellen oder T-Tests zur Darstellung von Zusammenhängen und multivariate Analysen (z.B. Faktorenanalyse) wurden für die Auswertung der Daten herangezogen. Ziel ist die Beantwortung der Forschungsfragen – bei der Auswertung konzentriere ich mich daher auf die Darstellung von Ergebnissen, die zur Beantwortung der Forschungsfragen geeignet sind.

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.

Wie aus Texten relevante Bestandteile zu extrahieren sind, wurde der Methodologie der qualitativen Inhaltsanalyse von Philipp Mayring entliehen. Er nennt drei Grundtechniken der Analyse: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung.²⁸⁵ Die Zusammenfassung eignete sich im vorliegenden Fall gut als Basis für die Bildung eines Kategoriensystems. Ziel der zusammenfassenden Analyse ist es, die Inhalte auf das Wesentliche zu reduzieren und überschaubar zu machen, aber das Material immer noch in verkleinerter Form abzubilden.²⁸⁶ Die Zusammenfassung besteht aus drei Schritten: Paraphrase (informationserhaltende Umformulierung des Textes), Generalisierung (Reformulierung der Paraphrasen auf einer festgelegten Abstraktionsebene) sowie Reduktion (Selektion wesentlicher Inhalte, Beseitigung von Redundanzen). Der gesamte Prozess erfolgte unter Einbezug theoretischen Vorwissens. Die Tabelle im Anhang B zeigt in der ersten Spalte die Zitate der Befragten, in der zweiten Spalte stehen die Paraphrasen, in der dritten wurden Kategorien nach den Forschungsfragen und dem vorliegenden Material gebildet.

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

²⁸⁵ Vgl. Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim ⁷2000, S. 58 ff.

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.

Beim Vergleich von Geburtsort und dem Ort der Redaktion (siehe Tabelle 9), wo die Journalistinnen heute tätig sind, ergibt sich, dass alle in Ostdeutschland geborenen Frauen auch dort journalistisch tätig sind. Ebenso verhält es sich mit den in Westdeutschland tätigen Journalistinnen. Davon ist eine zwar in Tschechien geboren, arbeitet heute aber auch wieder im Westen Deutschlands. Ihre berufliche Laufbahn haben ebenfalls die meisten der heute in Ostdeutschland tätigen Journalistinnen auch dort begonnen. Eine hat ihre berufliche Laufbahn im Osten begonnen, hat aber dann in den Westen gewechselt. Drei der in Westdeutschland geborenen Frauen haben ihre berufliche Laufbahn in Österreich, Prag und England begonnen. Zwei der Befragten haben Berlin als Ort des Beginns ihrer Berufslaufbahn angegeben. Diese Befunde ähneln denen der Sozialenquôte: Bei der Journalistenbefragung durch Schneider u.a. waren die Redaktionen der 15 marktbeherrschenden einstigen SED-Bezirksblätter zu 71% mit Journalisten, die bereits vor der Wende für DDR-Medien tätig waren, besetzt. Auch die weitverbreitete Auffassung, nach der ostdeutsche Redaktionen überwiegend von westdeutschen Journalisten geleitet werden, konnten Schneider u.a. nicht bestätigen.²⁸⁷ Von einem „West-Import“ für Führungspositionen kann auch in der vorliegenden Studie nicht gesprochen werden.

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

	Ostdeutschland n	Westdeutschland n	anderes Land n	Berlin n
Geburtsort	30	72	1	-
Arbeitsstelle	30	73		
Ort des Beginns der beruflichen Laufbahn	31	67	3	2

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

²⁸⁷ Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 358 f.

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.²⁸⁸

Tabelle 10: Altersstruktur der Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen

Altersgruppen	gesamt (n=103) %	Ost (n=30) %	West (n=73) %
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
Summe*	100	99,9	100

*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.

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 verheiratet²⁸⁹, was allerdings damit zu tun haben könnte, dass die

²⁸⁸ Vgl. ebenda, S. 362.

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%.²⁹⁰

Tabelle 11: Familienstand der Frauen in Führungspositionen

Familienstand	gesamt	Ost	West
	(n=102) %	(n=30) %	(n=72) %
alleinstehend	16,7	16,7	16,7
in einer festen Partnerschaft lebend	23,5	13,3	27,8
verheiratet	4,9	63,3	43,1
geschieden	9,8	3,3	12,5
verwitwet	1	3,3	-
Summe*	100	99,9	100,1

*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.²⁹¹ 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.

²⁹¹ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 15.

Tabelle 12: Anzahl der eigenen Kinder ost- und westdeutscher Frauen

Anzahl der Kinder*	Ost (n=30) MW: 1,36 %	West (n=73) MW: 0,65 %
0	23,3	63
1	23,3	15,1
2	46,7	17,8
3	6,7	1,4
4	-	2,7
Summe	100	100

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 Westen²⁹². 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.

²⁹² In der Journalistenstudie haben insgesamt 62% der Frauen keine Kinder. Vgl. hierzu Weischenberg u.a. 1994b, S. 15.

²⁹³ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 39 ff.

9.1.3 Bildung und Ausbildung

In bezug auf den höchsten Bildungsabschluss zeigt sich bei den Journalistinnen in Führungspositionen eine insgesamt sehr hohe Qualifikation. Über die Hälfte der Befragten besitzt einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss. Drei (2,9%) der befragten Führungspersonen haben promoviert. Rund 32% geben als höchsten Bildungsabschluss das Abitur an. Den „niedrigsten“ Abschluss innerhalb der Stichprobe bildet die Mittlere Reife. Den Hauptschulabschluss als höchsten erreichten Bildungsabschluss hat keine der Befragten angegeben. Die insgesamt recht hohe Qualifikation der Frauen in gehobenen Positionen im Journalismus deutet darauf hin, dass Frauen immer noch besser als Männer sein müssen, um auf der Karriereleiter nach oben zu klettern. Es scheint, dass eine Karriere im Journalismus vor allem für Frauen ohne Abitur und Studium nahezu unmöglich ist.

Tabelle 13: Höchster erreichter Bildungsabschluss

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

* 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.

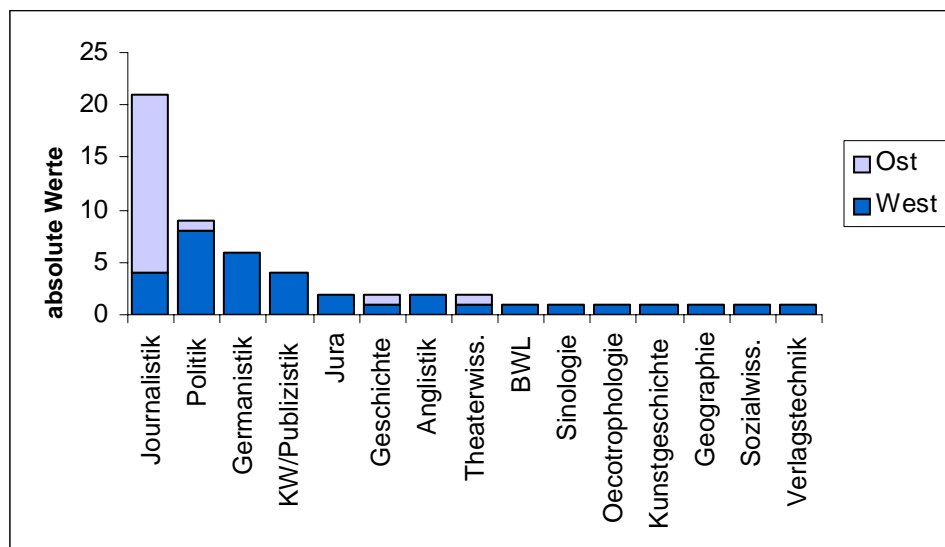
Bei den Promotionen liegen die ostdeutschen Journalistinnen nur leicht vorne. Zwei Journalistinnen in den neuen Bundesländern gegenüber einer Journalistin in den alten Bundesländern haben promoviert. Die Promotionen verteilen sich auf die Fächer Ingenieurwesen, Sprachwissenschaft/Linguistik und Medienwissenschaft.

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

An zweiter Stelle stehen die Politikwissenschaften, die besonders in den alten Bundesländern als beliebtes Einstiegsfach in den Journalismus gelten. An dritter und vierter Stelle folgen Germanistik und Kommunikationswissenschaft/Publizistik – diese Abschlüsse sind jedoch nur bei den westdeutsche Frauen vertreten. Zur Zeit der Sozialenquôte spielten diese Fächer bei den ostdeutschen JournalistInnen ebenfalls noch keine Rolle.²⁹⁶ Aus Abbildung 1 wird ersichtlich, dass die Möglichkeiten in der DDR, Journalistin zu werden, beschränkt waren. Diplom-Journalist durfte man sich nur mit erfolgreicher Absolvierung der Sektion Journalistik der Leipziger Karl-Marx-Universität Journalist nennen. 17 der ostdeutschen Journalistinnen haben dort ihren Abschluss gemacht - jeweils eine hat ihr Studium in Politik, Geschichte und Theaterwissenschaften abgeschlossen.

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.

²⁹⁵ Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 362.

²⁹⁶ Vgl. ebenda, S. 363.

9.1.4 Einkommen

Journalistinnen beziehen im Durchschnitt die niedrigeren Löhne als ihre männlichen Kollegen. Das haben zumindest vorangegangene Studien herausgefunden.²⁹⁷ Leider ist in der vorliegenden Studie der Vergleich zwischen Männern und Frauen nicht möglich, da ausschließlich Frauen in Führungspositionen befragt wurden.

Unterschiede im Netto-Einkommen werden laut Weischenberg nicht nur vom Geschlecht, sondern auch von Faktoren wie Position, Medientyp, Ressortzugehörigkeit oder Familienstand beeinflusst. In der JouriD-Studie gaben die Journalistinnen ein durchschnittliches Gehalt von rund 1800 Euro an, ihre männlichen Kollegen verdienten rund 2000 Euro.²⁹⁸

Tabelle 14: Durchschnittliches Nettoeinkommen pro Monat

Einkommensklassen	Ost n=28 %	West n=73 %
weniger als 2.000 Euro	-	5,5
2.000 bis 3.000 Euro	53,6	41,1
3.000 bis 4.000 Euro	21,4	19,2
4.000 bis 5.000 Euro	7,1	13,7
mehr als 5.000 Euro	17,9	20,5
Summe	100	100

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 Sozialenquôte 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 widerspiegeln²⁹⁹ 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.

²⁹⁹ Vgl. Holst 2002, S. 63 f.

Ausnahmen. Das deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat im Rahmen einer Umfrage von 24.000 Führungspersonen in Deutschland ein durchschnittliches Nettogehalt von Frauen in höheren Positionen von 1.626 Euro bis 1.815 Euro ermittelt. Männer in Führungspositionen verdienen zwischen 2.454 Euro bis 3.068 Euro monatlich.³⁰⁰ Dies lässt entweder den Schluss zu, dass weibliche Führungskräfte bei deutschen Tageszeitungen überdurchschnittlich gut verdienen oder dass die befragten Journalistinnen anstelle ihres monatlichen Nettoverdienstes das Bruttogehalt angegeben haben. Vergleicht man die Mittelwerte der Länge der Berufserfahrung mit den Einkommensklassen, so ergeben sich zwar kaum signifikante Unterschiede (siehe Tabelle 3 im Anhang A), dennoch ist eine Tendenz sichtbar: je mehr Berufserfahrung die Journalistinnen haben, desto höher ist ihr Gehalt. Signifikant ist nur die Einkommensklasse unter 2.000 Euro. Hier verfügen die Befragten durchschnittlich über 10 Jahre Berufserfahrung; die Journalistinnen, die über 2.000 Euro verdienen, sind seit durchschnittlich 20 Jahren berufstätig.

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

Stellenwert Beruf	Ost n=30 %	West n=73 %
mittel*	3,3	5,5
hoch	33,3	26,0
sehr hoch	63,3	68,5
Summe	100	100

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

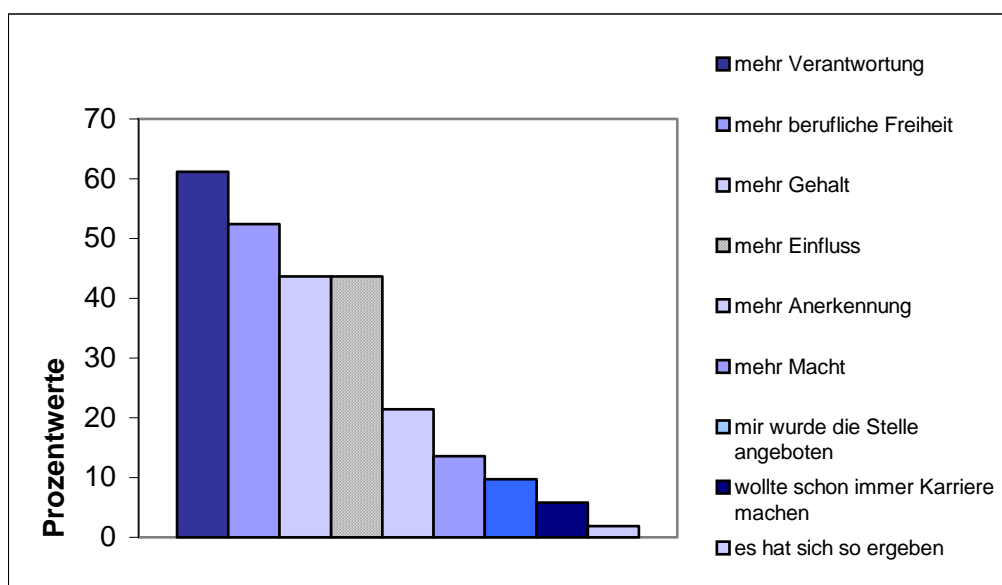
³⁰⁰ Vgl. sueddeutsche.de: Wo Frauen Karriere machen. 29.11.02. URL:
<http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolgsgeld/artikel/247/10237>. Stand: 25.08.03.

berufliche Tätigkeit im Kontext der gesellschaftlichen Gegebenheiten als nicht so selbstverständlich bewerten wie ihre Kolleginnen in den neuen Bundesländern.³⁰¹

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

Für eine Karriere im Berufsleben sind meist mehrere Faktoren nebeneinander verantwortlich. Die Befragten wurden gebeten, anzugeben, welche Items ihrer Meinung nach ihren Aufstieg in die Führungsetage begünstigt haben. Nahezu alle Journalistinnen³⁰³ (99%) gaben an, dass ihre bisherigen beruflichen Leistungen verantwortlich für ihren Aufstieg in eine Führungsposition waren. Hieraus spricht ein gewisses Selbstbewusstsein der Frauen – zudem wird deutlich, dass Gleichberechtigung eine Selbstverständlichkeit darstellt.

„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)

Die anderen Faktoren fallen demgegenüber relativ gering aus. Dass ihr Aufstieg durch bestimmte Frauenförderung begünstigt wurde, gaben nur vier (3,9%) der befragten Frauen an. Ähnliche Ergebnisse hat auch Just (vgl. Kapitel 3.1) festgestellt: Selbst Frauen, die ‚es geschafft‘ hätten, seien häufig gegen Quoten, da sie glauben, dass sie auch durch eigene Kompetenz Zugang zu Leitungspositionen erhalten können.³⁰⁴ Und dass die Frauen kompetent sind, haben wir im Kapitel 9.1.3 zur Bildung und Ausbildung von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen gesehen.

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.

³⁰⁴ Vgl. Just 1991, S. 73 f.

³⁰⁵ Vgl. Fröhlich/Holtz-Bacha 1995, S. 18.

Tabelle 16: Faktoren, die für den Aufstieg in die Führungsetage günstig waren

Faktoren	n=102	
	n	%
bisherige berufliche Leistungen	101	99
Förderer/Mentoren	20	19,6
Dauer der Anstellung	17	16,7
Frauenförderung	4	3,9
persönliche Beziehungen	3	2,9
politische Wende	2	1,9
Glück	2	1,9
Tatsache, dass ich eine Frau bin	1	1
Chefin war eine Frau	1	1
Mut	1	1
Familienbetrieb	1	1
neuer Chefredakteur	1	1

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 Dauer der Anstellung im Hause werteten 17 Frauen als günstig, persönliche Beziehungen nannten lediglich drei der Befragten als für ihre Karriere förderlich. Bei diesem Punkt könnte allerdings der Aspekt der „sozialen Erwünschtheit“ mitgewirkt haben. „Vitamin B“ gilt nicht gerade als berufliche Auszeichnung, daher könnten die Befragten in diesem Punkt eher zögerlich gewesen sein.

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 Umbruchsituationen 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

³⁰⁶ Vgl. Klaus 1998, S. 125 ff.; Werner/Bernardoni 1987, S. 31.

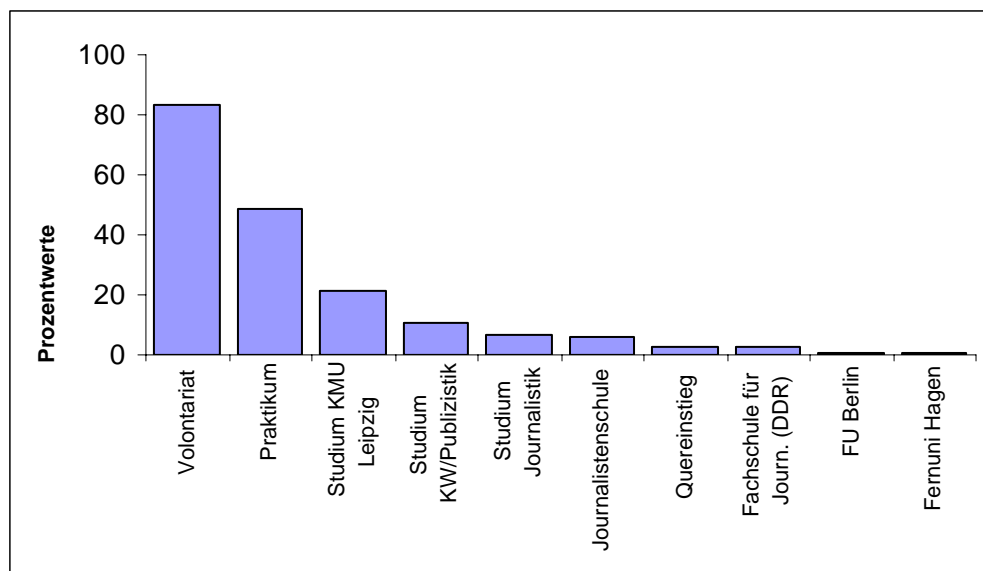
förderlich. Allerdings würde nicht jede Frau als Chefin eine andere Frau befördern, wie folgende Aussage einer Redaktionsleiterin belegt:

„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 Ausbildungsmöglichkeiten³⁰⁷



Da die Berufsbezeichnung Journalist nicht geschützt ist, ist der Berufszugang in den Journalismus prinzipiell offen. Pürer nennt allerdings als Mindestvoraussetzung, um heute im Journalismus tätig zu sein, den Nachweis des Abiturs³⁰⁸. Ansonsten gibt es keine einheitliche Ausbildung, sondern mehrere Wege, die in den Journalismus führen (vgl. Abbildung 3 und Kapitel 4.2).

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.
³⁰⁸ Vgl. Pürer 2003, S. 114 f.

den Journalismus unabdingbar.³⁰⁹ Man könnte dem noch hinzufügen, dass ein Eintritt in den journalistischen Beruf auch ohne Volontariat fast nicht mehr möglich ist.

An zweiter Stelle steht mit einem Anteil von 48,5% das Praktikum als möglicher Einstieg in den journalistischen Beruf. Mehrere Befragte haben sogar beide Möglichkeiten genutzt, um in den Journalismus zu gelangen. Bei den Praktika unterscheiden sich ostdeutsche von westdeutschen Journalistinnen nur geringfügig (Ost: 46,7%; West: 49,3%), bei den Volontariaten liegen westdeutsche Journalistinnen vorn (Ost: 73,3%; West: 87,7%). Seit der Sozialenquôte hat sich die Beliebtheit des Volontariats scheinbar noch gesteigert: Damals hatten knapp die Hälfte der ostdeutschen und fast drei Viertel der westdeutschen JournalistInnen ein Volontariat absolviert.³¹⁰

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.

³¹⁰ Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 362 f.

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.

Unter den Befragten, die geantwortet haben, befinden sich lediglich eine Herausgeberin, eine Geschäftsführerin und zwei Chefredakteurinnen. Den weitaus größten Anteil bilden die Redaktionsleiterinnen³¹¹. 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 „Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen“ ihren Niederschlag: Hier kann belegt werden, was Neverla und Kanzleiter unter dem Stichwort ‚vertikale Segregation‘ zusammengefasst haben (vgl. Kapitel 4.3.3: Vertikale und horizontale Segregation): Je höher die Position in der Medienhierarchie, je mehr Kompetenzen diese erfordert, desto geringer der Frauenanteil. Auch die horizontale Segregation wird durch vorliegende Ergebnisse belegt: Frauen sind verstärkt in den Lokalredaktionen anzutreffen (vgl. hierzu das folgende Kapitel).

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 Wirtschaftsressort.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

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

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

Als ‚drastisch von Frauen überrepräsentiert‘ nennt Weischenberg in der JouriD-Studie folgende Ressorts: das ‚Feuilleton‘, ‚Soziales/Familie‘ und ‚Unterhaltung‘ sowie ‚Ratgeber/Service‘, in dem rund zwei Drittel der Beschäftigten Frauen sind.³¹⁵

³¹⁴ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 25.

³¹⁵ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 20.

In unserer vorliegenden Befragung von weiblichen Führungskräften bei Tageszeitungen steht das Feuilleton immerhin noch an vierter Stelle. Mit einem Anteil von 11,7% liegt es noch über der 10-Prozent-Hürde, die nachfolgenden Ressorts sind dagegen völlig unterrepräsentiert. ‚Soziales/Familie‘ wurde im vorliegenden Fragebogen nicht als Ressort erhoben – allerdings fügte es auch keine der Befragten im Rahmen von ‚Sonstiges, und zwar...‘ ein. Diesem Ressort ähneln im vorliegenden Fall am ehesten das Ressort ‚Kultur/Jugend‘, für das zwei der Befragten schreiben und das Frauenressort, das vier Journalistinnen genannt haben. Für das Ressort ‚Unterhaltung‘ schreiben fünf der weiblichen Führungskräfte.

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.

Das Wissenschaftsressort weist bei Weischenberg eine deutliche Männerdominanz auf – in der vorliegenden Studie ist es mit drei Frauen ebenfalls unterrepräsentiert, befindet sich aber aufgrund der sonst geringen Fallzahlen im mittleren Bereich.

Im Sportressort sind in der JouriD-Studie neun von zehn MitarbeiterInnen männlichen Geschlechts.³¹⁶ Die weiblichen Führungskräfte in der vorliegenden Studie stehen mit einem Anteil von knapp fünf Prozent nicht ganz so schlecht da. Auch bei den Westberliner Medien ist der Sport zwar eindeutig männlich dominiert, der Frauenanteil beträgt aber immerhin zwölf Prozent.³¹⁷

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.“

³¹⁶ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 48.

³¹⁷ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 25.

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.“

Wie bereits im Rahmen der soziodemographischen Daten in Kapitel 9.1.2 dargestellt, haben drei Viertel (76,7%) der ostdeutschen Journalistinnen gegenüber lediglich 37% der westdeutschen Frauen Kinder (vgl. Tabelle 12). Schulz und Amend haben in ihrer Studie festgestellt, dass lediglich 20% der westdeutschen Frauen Kinder haben.³¹⁸ In der JourID-Studie haben insgesamt 38% der befragten Journalistinnen Kinder.³¹⁹ Erneut wird deutlich, dass Frauen in den neuen Bundesländern Beruf und Familie leichter vereinbaren können als Frauen in den alten Bundesländern. Die Mehrheit der westdeutschen Frauen ist nach wie vor überzeugt, dass eine Frau, die neben einer beruflichen Karriere gerne Kinder möchte, sich letztlich für eines von beiden entscheiden muss. Die meisten Mütter mit minderjährigen Kindern sind in den alten Bundesländern teilzeitbeschäftigt (vgl. Kapitel 2.4). Betrachtet man die auf der Hierarchieebene ganz oben stehenden Journalistinnen (Herausgeberinnen/Geschäftsführerinnen und Chefredakteurinnen), so stellt man jedoch fest, dass es durchaus möglich sein kann, Karriere und Privatleben zu verbinden: die Herausgeberin in unserer Studie hat zwei Kinder (14 und 17 Jahre) und eine der zwei westdeutschen Chefredakteurinnen hat ein Kind im Alter von zwei Jahren.

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.

³¹⁸ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 35.

³¹⁹ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 15.

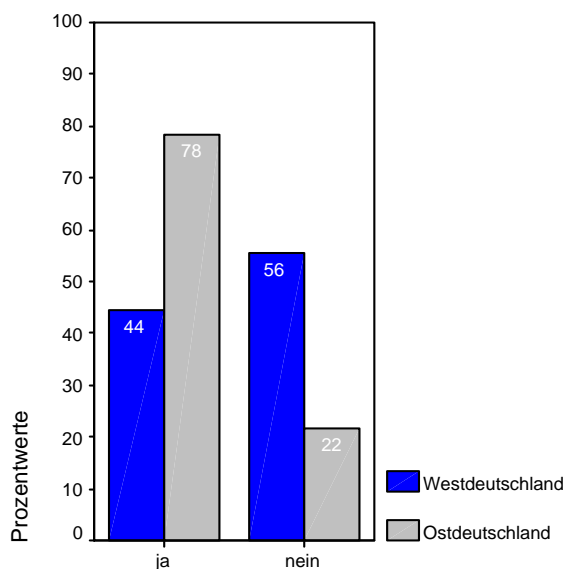
Tabelle 18: Wer kümmert sich um die Kinder?

Betreuung der Kinder	Ost (n=9)	West (n=15)
ich selbst	5	6
mein Partner	5	9
mein Partner und ich abwechselnd	4	2
Familienangehörige	3	5
Kindermädchen/Tagesmutter	-	3
Kindertagesstätte	1	4
Kinder leben beim Vater	-	-

Mehrfachantworten waren möglich
 Basis: alle Befragten mit minderjährigen Kindern

Neun der ostdeutschen und 15 der westdeutschen Journalistinnen haben minderjährige Kinder. Die restlichen Mütter haben bereits erwachsene Kinder. In den meisten Fällen kümmert sich der Partner um die minderjährigen Kinder, dicht gefolgt von den Frauen selbst. In einigen Fällen scheint also der Rollentausch zu funktionieren – die Frau geht arbeiten und der Partner kümmert sich um die Kinder. Keines der Kinder lebt laut Aussage der befragten Journalistinnen beim Vater. Die Großmutter oder andere Familienangehörige nehmen drei der ostdeutschen und fünf der westdeutschen Frauen für die Kinderbetreuung in Anspruch. Ein Kindermädchen beschäftigen nur drei Mütter im Westen und keine im Osten Deutschlands – ob es in den neuen Bundesländern nicht üblich ist, ein Au Pair- Mädchen bzw. eine Tagesmutter zu haben oder ob sich die ostdeutschen Frauen dies nicht leisten können oder wollen, kann hieraus nicht geschlossen werden. Vier der westdeutschen und eine ostdeutsche Mutter bringen ihre Kinder in eine Kindertagesstätte.

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 familienpolitische 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.

Ein Drittel der ostdeutschen Frauen hat das bezahlte Babyjahr in Anspruch genommen, knapp 20% haben zwei Jahre, 6,7% haben drei Jahre pausiert. Mehr als drei Jahre hat keine der ostdeutschen Journalistinnen im Berufsleben wegen der Kinder ausgesetzt. Von den westdeutschen Journalistinnen haben ebenfalls die meisten ein Jahr pausiert, darunter sind aber auch drei- bis siebenjährige Berufspausen; eine Journalistin hat sogar 20 Jahre pausiert und hat dennoch den Wiedereinstieg relativ gut geschafft – sie ist bei einer Zeitung mit einer Auflage von 25.000 Exemplaren als leitende Redakteurin beschäftigt.

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 verzichten 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

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

* 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

Damit liegen sie jedoch noch über dem Wert, den die Münsteraner Forschungsgruppe in der JouriD-Studie für die wöchentliche Arbeitszeit von Männern festgestellt hat. Diese lag bei 46,6 Wochenstunden.³²⁰ Der höhere Wert in der vorliegenden Studie lässt sich dadurch erklären, dass ausschließlich Führungskräfte befragt wurden. Die Arbeitszeiten scheinen parallel mit den Stufen auf der Karriereleiter anzusteigen.

Zwei westdeutsche Journalistinnen arbeiten in Teilzeit – 30 Stunden pro Woche. Beide sind Mütter von minderjährigen Kindern. Die eine ist stellvertretende Redaktionsleiterin, die andere Chefredakteurin. Die Chefredakteurin befindet sich in Mutterschutz und möchte nach dessen Beendigung wieder voll arbeiten.

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

	Ost* %		West** %	
	Zustimmung ^a	Ablehnung	Zustimmung	Ablehnung
Frauen können in unserem Hause nur in bestimmten Bereichen Führungspositionen einnehmen.	23,3	43,3	37,5	44,5
Frauen haben es in einer Führungsposition schwerer als ein Mann.	56,6	16,7	50	34,7
In unserem Hause haben Männer und Frauen die gleiche Chance, eine leitende Position zu erreichen.	39,3	25,0	29,6	47,9
Männer und Frauen in den gleichen Positionen werden auch gleich bezahlt.	54,1	16,6	63,3	24
Frauen werden für Fortbildungen in der Regel seltener vorgeschlagen als Männer.	3,7	85,2	10,1	71
Gesetzliche Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit sind für Frauen in Führungspositionen nicht praktikabel.	51,7	31	55,1	34,8

Basis: Alle 103 Befragten

* n = 24-30; ** n = 69-72

a = Auf eine Berechnung der Mittelwerte wurde verzichtet, da die Werte hauptsächlich um die Ausprägung 3 ‚teils/teils‘ streuen. Daher wurden die Skalenwerte 1 und 2 ‚stimme überhaupt nicht zu‘ und ‚stimme nicht zu‘ sowie 4 und 5 ‚stimme zu‘ und ‚stimme voll und ganz zu‘ zu ‚Ablehnung‘ und ‚Zustimmung‘ zusammengefasst.

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.

Der Aussage, ‚Männer und Frauen haben die gleiche Chance, eine leitende Position zu erreichen‘ stimmen die Journalistinnen im Osten Deutschlands eher zu, ihre Kolleginnen aus Westdeutschland lehnen diesen Punkt eher ab. In der Studie über Westberliner JournalistInnen haben 70% der weiblichen Befragten angegeben, dass Frauen und Männer nicht die gleiche Chance haben, im eigenen Hause eine leitende Position zu erreichen. In der vorliegenden Studie sind es „nur“ knapp die Hälfte der westdeutschen Frauen. Allerdings treffen die 70% nicht auf alle Medien gleichermaßen zu. Am häufigsten wurde die Chancengleichheit von den Westberliner Journalistinnen bei den öffentlich-rechtlichen Sendern verneint. Bei den Tageszeitungen sahen wie in unserer vorliegenden Studie rund die Hälfte der Befragten für Frauen geringere Chancen. Selbst bei der *taz* gehen nur 24% der Befragten davon aus, dass Chancengleichheit zwischen Mann und Frau bezüglich des beruflichen Aufstiegs besteht – und das trotz der internen Quotenregelung.³²¹

³²¹ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 26 f.

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.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.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

³²² Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 24.

³²³ Vgl. sueddeutsche.de: Wo Frauen Karriere machen. 29.11.02. URL: <http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolgsgeld/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

Art der Diskriminierung	Häufigkeit n = 42	Anteil in %
Diskriminierung durch anzügliche Witze/frauenfeindliche Bemerkungen von männlichen Kollegen	15	35,7
Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	4	9,5
Diskriminierung bei Stellenbesetzungen	12	28,6
Diskriminierung hinsichtlich des Gehalts	14	33,3
Diskriminierung hinsichtlich der prinzipiellen Verantwortlichkeit für familiäre Aufgaben sowie deren Vereinbarkeit mit Berufstätigkeit	15	35,7
Diskriminierung in bezug auf erhöhte berufliche, d.h. fachliche und personale Leistungsanforderungen an eine Frau	11	26,2

Rund ein Drittel der Frauen, die sich diskriminiert fühlen, gaben ihren Verdienst als Grund an. Sie sind der Meinung, dass Männer in den gleichen beruflichen Positionen mehr verdienen. Darüber hinaus werden Journalistinnen dadurch diskriminiert, dass bei Stellenbesetzungen Männer selbst dann bevorzugt werden, wenn es besser qualifizierte Mitarbeiterinnen gibt. 28,6% der betroffenen Frauen äußerten diese Meinung. Dass von Frauen höhere Leistungen gefordert werden, findet mehr als ein Viertel der sich diskriminiert fühlenden Befragten. Hierzu stellvertretend zwei Aussagen:

„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.“

³²⁴ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 26 ff.

Wie oben bereits erwähnt sind gerade mal vier Journalistinnen davon überzeugt, dass Männer eher als Frauen für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen vorgeschlagen werden. In diesem Punkt fühlen sich die wenigsten Frauen diskriminiert.

Eine Differenzierung nach verschiedenen Merkmalen ist aufgrund der geringen Fallzahl statistisch problematisch. Was auffällt, ist, dass die meisten der sich diskriminiert fühlenden Journalistinnen eher auf den unteren Hierarchiestufen arbeiten. Die Herausgeberin, die Geschäftsführerin sowie die Chefredakteurinnen fühlen sich nicht diskriminiert. Dass die Diskriminierungsgefühle mit zunehmendem Alter abnehmen, wie es Schulz und Amend in ihrer Studie³²⁵ festgestellt hatten, kann im vorliegenden Fall nicht bestätigt werden.

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.

Dass in ihrer jeweiligen Redaktion ein zunehmender öffentlicher Druck in Richtung Frauenförderung herrscht, verneinen fast 80% der befragten Frauen. Nur eine einzige Person (1%) stimmt dieser Aussage zu. Ob diese Journalistin der *taz*, die bekanntlich als einzige Zeitung über eine Quotenregelung verfügt, angehört, kann aufgrund der Anonymität der Studie leider nicht nachvollzogen werden. Firmen halten wenig von Frauenförderung – in den meisten Unternehmen scheint dies kein Thema zu sein. Dies bestätigt auch eine neue Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarktforschung, das rund 15.000 Unternehmen zur Frauenförderung befragt hatte. Fazit: Nur in jedem siebten Betrieb ist die Förderung von Mitarbeiterinnen offiziell festgeschrieben.³²⁶

Ebenfalls fast 80% lehnen die Aussage ab, dass sich der Druck in Richtung Frauenförderung positiv auf die eigene Karriere ausgewirkt hat.

³²⁵ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 28.

³²⁶ Vgl. dpa: Firmen halten wenig von Frauenförderung. In: Süddeutsche Zeitung, Nr. 183 vom 11.08.2003, S. 17.

Tabelle 22: Aussagen zu Gleichberechtigung, Frauenförderung und Quotierung

	stimme überhaupt nicht zu %	stimme eher zu %	teils/teils %	stimme eher zu %	stimme voll und ganz zu %	MW*
In meiner Redaktion herrscht ein zunehmender öffentlicher Druck in Richtung Frauenförderung.	76,7	12,6	6,8	1,0	-	1,3
Die Chancen von Frauen lassen sich durch gezielte Frauenförderung verbessern.	20,4	16,5	27,2	14,6	18,4	2,9
Der öffentliche Druck in Richtung Frauenförderung wirkt eher kontraproduktiv.	15,5	11,7	32,0	25,2	14,6	3,1
Der Druck in Richtung Frauenförderung hat sich positiv auf meiner Karriere ausgewirkt.	79,6	5,8	7,8	1,9	1,9	1,4
Frauen können Maßnahmen zur Frauenförderung strategisch für den eigenen beruflichen Aufstieg nutzen.	23,3	16,5	29,1	20,4	7,8	2,7
Ich halte eine Quotierung im Journalismus für notwendig.	64,1	15,5	17,5	-	2,9	1,6

Basis: alle 103 Befragte

* MW: Mittelwerte für die Skala von 1 ‚stimme überhaupt nicht zu‘ bis 5 ‚stimme voll und ganz zu‘
n=100-103

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 öffentlich-rechtlichen 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,

„Netzwerke bilden und nutzen“.

45 (43,7%) der befragten Frauen halten jedoch nichts davon, wenn sich Journalistinnen in einer Gruppe zusammen schließen, um gemeinsame Interessen durchzusetzen. In der Studie von Neverla und Kanzleiter aus dem Jahr 1984 äußerten die Journalistinnen vorwiegend Skepsis und Abneigung gegenüber Frauengruppen in den Massenmedien.³²⁸ In der Westberliner Studie von 1990 fanden immerhin 67% der Journalistinnen einen Zusammenschluss von Frauen zur Durchsetzung ihrer Interessen sinnvoll und neun Prozent waren entweder im ‚Deutschen Journalistinnenbund‘ (heute ‚Journalistinnenbund‘) oder in einer Medienfrauengruppe organisiert.³²⁹

9.4 Journalistisches Selbstverständnis

Es gibt verschiedene Auffassungen über die Aufgaben von JournalistInnen. Die Befragten sollten auf einer Fünferskala (‚völlig unwichtig‘ bis ‚sehr wichtig‘) angeben, wie wichtig sie persönlich die jeweiligen Ziele für den Beruf der Journalistin einschätzen. Die Faktoren sind angelehnt an die Itemliste, die Weischenberg u.a. im Rahmen der JouriD-Studie erhoben haben. Anhand der Einschätzung der Wichtigkeit, die ost- und westdeutsche Journalistinnen den einzelnen Aussagen zuordneten, können die insgesamt 13 Items nach Prioritäten geordnet werden. Bei einem Vergleich zwischen Ost und West ergeben sich weitgehende Übereinstimmungen. So wurden sowohl von ost- als auch von westdeutschen Journalistinnen folgende fünf Zielsetzungen als am wichtigsten eingestuft: Angeführt wird die

³²⁷ Vgl. Just 1991, S. 73 f.

³²⁸ Vgl. Neverla/Kanzleiter 1984, S. 191 ff.

³²⁹ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 62 ff.

Rangliste von, 'möglichst umfassend informieren', gefolgt von 'an Missständen Kritik üben', 'neue Ideen vermitteln', 'neutraler Berichterstatter sein', und 'politische Institutionen und Machtgruppen kontrollieren'. Vergleicht man diese Ergebnisse mit denen der JouriD-Studie, so zeigen sich gewisse Übereinstimmungen. Bei Frauen und Männern führt das Ziel 'Publikum neutral und präzise informieren' die Rangliste an, danach folgen 'komplexe Sachverhalte erklären', 'möglichst schnell Informationen vermitteln', 'Realität abbilden' sowie 'Kritik an Missständen üben'.³³⁰

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 Journalismus³³¹

Dem anwaltschaftlich orientierten Journalismuskonzept 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

Im Vordergrund steht der Einsatz für die Interessen der in der Gesellschaft Machtlosen und deren umfassende Information und Beratung. Beim Vergleich der Mittelwerte der Aussagen von ost- und westdeutschen Journalistinnen ergeben sich für das Konzept des anwaltschaftlich orientierten Journalismus keine signifikanten Unterschiede. Alle befragten Frauen finden es wichtig bis sehr wichtig, der Bevölkerung neue Ideen zu vermitteln und sie möglichst umfassend zu informieren. Die ostdeutschen Journalistinnen finden diese Auffassungen vom Journalismus etwas wichtiger als ihre westdeutschen Kolleginnen, was daran liegen könnte, dass in der ehemaligen DDR die Bevölkerung keineswegs über ihre Rechte und Ansprüche informiert bzw. umfassend informiert wurde. Die Presse unterlag zu Zeiten der DDR der leninistischen Presstheorie, die den JournalistInnen Aufgaben der Agitation, Propaganda und Organisation auferlegte. Heute, frei von ideologischer Bevormundung und sozialistischen Zwängen, sehen sie ihre journalistischen Aufgaben hauptsächlich darin, die Menschen zu beraten und ihnen zu helfen sowie neue Ideen zu vermitteln.

³³⁰ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 31 ff.

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

Im Fokus dieses Konzepts steht die Kontrolle der Einhaltung demokratischer Prinzipien. Diese demokratischen Prinzipien sollen auch der Bevölkerung näher gebracht werden. Außerdem soll das Handeln gesellschaftlich Mächtiger kontrolliert und damit beeinflusst werden. Auch bei diesem Faktor unterscheiden sich ost- und westdeutsche Journalistinnen nicht signifikant voneinander. Das Prinzip der Kontrolle der demokratischen Verhältnisse in der Gesellschaft durch die Presse finden ostdeutsche Journalistinnen genauso wichtig wie ihre westdeutschen Kolleginnen. Die ostdeutschen Frauen liegen hierbei wieder nur minimal höher als die westdeutschen. Pädagoge, Erzieher zu sein, stufen ost- wie westdeutsche Journalistinnen als unwichtig ein. In der Sozialenquête begriffen sich ostdeutsche Journalisten noch weniger als ‚Pädagoge‘ bzw. ‚Erzieher‘ als ihre westdeutschen Kollegen.³³² 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-Bedürfnisse 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.

Diesen 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 wollten sich Ostdeutschlands Journalisten allerdings etwas weniger häufig mit der Rolle des „neutralen Berichterstatters“

³³² Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 370.

identifizieren als ihre Berufskollegen im alten Bundesgebiet.³³³ In der vorliegenden Studie schätzen die ostdeutschen Journalistinnen das Journalismuskonzept, ihr Publikum neutral zu informieren und als Sprachrohr der Bevölkerung zu dienen, wiederum etwas wichtiger ein als ihre westdeutschen Kolleginnen. Neutral zu informieren bzw. die Sorgen und Nöte der Bevölkerung zu kommunizieren, war in der ehemaligen DDR nicht möglich. Artikel über brisante Themen wurden zensiert und mitunter sogar verboten. Heute wollen die ostdeutschen JournalistInnen eine Zeitung machen, die der ostdeutschen Bevölkerung beisteht, die Rat gibt und hilft.

(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.

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass nach der Zuordnung der einzelnen Variablen zu den verschiedenen Journalismuskonzepten die Journalistinnen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen heute vor allem einen publikumsorientierten Journalismus verfolgen. Sie legen Wert auf eine neutrale Berichterstattung und möchten als Sprachrohr der Bevölkerung dienen. Weischenberg u.a. kommen auf vergleichbare Ergebnisse, auch hier steht die Aussage ‚möglichst neutral und präzise zu informieren‘ an erster Stelle, allerdings ist sie dem Konzept des informationsorientierten Journalismus zugeordnet (siehe Kapitel 4.3.5). An zweiter Stelle steht bei den weiblichen Führungskräften im Zeitungsjournalismus die Beratung und Information der Bevölkerung über ihre Rechte und Ansprüche in der Gesellschaft, also das Konzept des anwaltschaftlich orientierten Journalismus. Dem Leser Unterhaltung zu bieten, stufen die Befragten als viertwichtigstes Konzept ein. Der kontrollorientierte Journalismus hingegen, in dessen Mittelpunkt die Kontrolle von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft steht, hat ebenso wie in der JouriD-Studie bei den Befragten die geringste Zustimmung hervorgerufen.³³⁴

Zusammenfassend kann man sagen, dass sich ostdeutsche Journalistinnen in ihrem journalistischen Selbstverständnis kaum von ihren westdeutschen Kolleginnen unterscheiden. Auch die Sozialenquôte kam bei der Rangskala der Aufgaben, mit denen sich Journalisten am ehesten identifizieren, zu einer erstaunlich Übereinstimmung.³³⁵ Zu den

³³³ Vgl. ebenda.

³³⁴ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 32 – 36.

³³⁵ Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 370.

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.“³³⁶

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 wurde³³⁷. 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.

³³⁷ Vgl. Neverla 1979, S. 175 f.; Schulz/Amend 1993, S. 29 ff.; Weischenberg u.a. 1994b, S. 24 ff.

Abbildung 5: Zufriedenheit mit dem Beruf Journalistin

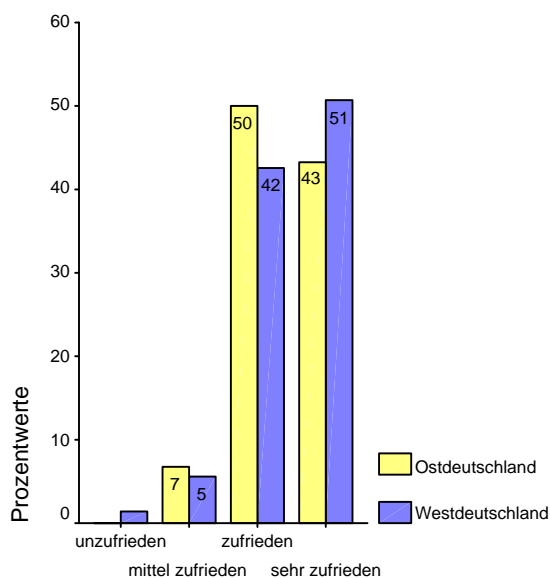
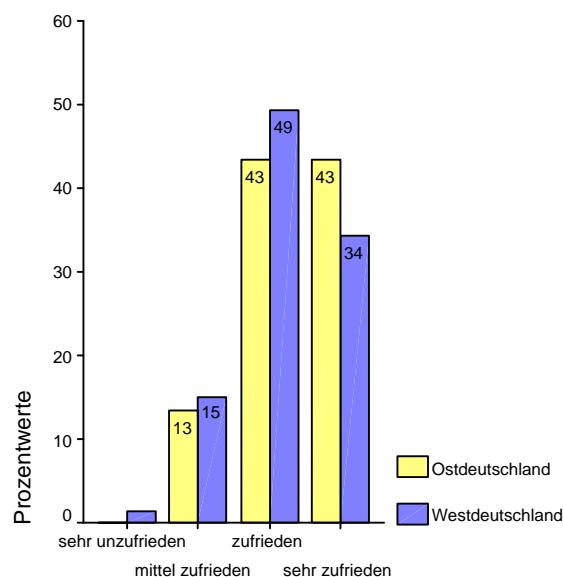


Abbildung 6: Zufriedenheit mit beruflicher Position



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“.

Auf einer Skala von eins bis fünf (‚völlig unwichtig‘ bis ‚sehr wichtig‘) sollten die befragten Journalistinnen im Fragebogen angeben, wie wichtig ihnen die insgesamt 14 Aspekte für ihre persönliche Berufszufriedenheit sind. In einem zweiten Schritt wurden die Journalistinnen gebeten, anzukreuzen, ob sie die einzelnen Punkte in ihrem persönlichen Berufsalltag verwirklicht sehen (siehe Tabelle 10 im Anhang A). Die 14 Variablen wurden mithilfe einer Faktorenanalyse zu fünf Faktoren zusammengefasst, um so eine sinnvollere und übersichtlichere Interpretation zu gewährleisten (siehe Tabelle 8 im Anhang A). Mithilfe eines T-Tests wurden Mittelwertvergleiche zwischen den ost- und westdeutschen Journalistinnen vorgenommen. (siehe Tabelle 9 im Anhang A).

(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%.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.

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 Bezahlung³³⁹ – 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.³⁴⁰

(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 Eigenständiges

³³⁹ Vgl. ebenda.

³⁴⁰ Vgl. ebenda.

schaffen. In der DDR hatten sie keinerlei Einflussmöglichkeiten auf die Presse und auch keine Möglichkeit, eigene Fähigkeiten und Talente einzusetzen, da die SED-Führung per Dienstanweisungen die Pressearbeit lenkte. Heute sehen sich drei Viertel der ostdeutschen und die Hälfte der westdeutschen Journalistinnen täglich vor neuen Herausforderungen stehen. Zwischen der Bewertung der Wichtigkeit der Einflussmöglichkeiten und der Verwirklichung im Berufsalltag gibt es bezüglich des Aspektes ‚gute Einflussmöglichkeiten‘ Differenzen. Knapp zwei Drittel finden es (sehr) wichtig, einen Einfluss auf die Unternehmenspolitik und andere Entscheidungen zu haben, jedoch lediglich rund 37% sehen diesen Punkt in ihrem persönlichen Berufsalltag verwirklicht. Ob dies daran liegt, dass es sich um Frauen handelt und Männer die besseren Einflussmöglichkeiten innerhalb eines Unternehmens besitzen, kann an dieser Stelle nicht ermittelt werden. Für drei Viertel der Journalistinnen ist die Möglichkeit, ihre eigenen Fähigkeiten und Talente innerhalb ihres Berufes einzusetzen, gegeben.

(4) um Anerkennung bemüht

- gesellschaftliches Ansehen
- Anerkennung und Lob durch Vorgesetzte und Kollegen/Kolleginnen

Auf Ansehen und Anerkennung von Seiten der Gesellschaft und Anerkennung und Lob durch Kollegen und Vorgesetzte legen die befragten Frauen aus Ost und West teils/teils Wert. Die ostdeutschen Journalistinnen finden gesellschaftliches Ansehen etwas wichtiger als ihre westdeutschen Kolleginnen. Rund 43% sind der Meinung, dass sie in ihrem Beruf über Ansehen in der Gesellschaft verfügen. Anerkennung von Seiten der Kollegen und Vorgesetzten bekommen ebenso viele.

(5) berufliche Freiheit

- Berufliche Freiheit
- Möglichkeit, eine interessante Tätigkeit auszuüben

Berufliche Freiheit ist den Frauen in Führungspositionen in Ost und West gleichermaßen sehr wichtig. Das Konzept der Berufszufriedenheit, berufliche Freiheit zu genießen und eine interessante Tätigkeit auszuüben, wurde von den Befragten mit der höchsten Wichtigkeit eingestuft. Daraus lässt sich ableiten, dass Journalisten am liebsten selbständig arbeiten und Entscheidungen auch selbst fällen wollen – Roger de Weck nennt Journalisten Individualisten, mit deren Teamgeist es nicht immer zum besten bestellt sei³⁴¹.

³⁴¹ Vgl. Weck, Roger de: Ein Team führen – haben Sie Lust? Zehn-Punkte-Brevier für effizientes Redaktionsmanagement. In: Maseberg, Eberhard/Reiter, Sibylle/Teichert, Will (Hg.): Führungsaufgaben in Redaktionen 1996, S. 15.

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 gaben 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.

Rund drei Viertel der Befragten in Ost und West sind außerdem mit dem Verhältnis zu ihren Kollegen/Kolleginnen zufrieden, hier zeigen sich die ostdeutschen Journalistinnen jedoch zufriedener als die westdeutschen. Ebenso verhält es sich beim beruflichen Klima bzw. der Arbeitsatmosphäre – die westdeutschen Frauen scheinen damit etwas unzufriedener zu sein als die ostdeutschen. Die beruflichen Freiheiten genießen wiederum beide zu mehr als drei Viertel.

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 Tageszeitungen 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.

Zum Thema Karriereempfehlungen raten einige der befragten Journalistinnen zu einer Mentorin bzw. einem Mentor. Die Aufgaben einer Mentorin/eines Mentors bestehen darin, die karriereorientierte Person unterstützend zu beraten, dieser Person als Vorbild und Lehrer zur Seite zu stehen. Die meisten der befragten Frauen sind außerdem davon überzeugt, dass es nicht darauf ankommt, ein Mann oder eine Frau zu sein. Viel wichtiger als das Geschlecht ist die Leistung, die der einzelne Mensch bringt.

„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)

„Früh Verantwortung übernehmen. Sich weiterbilden. Personalführungsseminare“

zu machen, rät eine andere Redaktionsleiterin.

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

„Man sollte sich richtig einschätzen, auf keinen Fall aber zu bescheiden sein. Ansprüche anmelden – finanziell und die gewünschte Position betreffend – und das immer und immer wieder. Notfalls über Jahre.“

Um nicht in bestimmte Nischen abgedrängt zu werden, sollten sie ihren

„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“,

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 nutzen, 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 Weg, 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 ein sehr familienfeindlicher Job. Wer sich als Frau dafür entscheidet, muss einen Partner haben, der die Mutterrolle übernimmt oder auf Familie verzichtet. Alle Zwischenversuche scheitern, auch bei Mitarbeitern, wie ich es in meinem Team mehrmals erlebt habe. Da helfen auch keine Verbände oder Extra-Frauen-Gruppen. Ein Chef, auch ich, würde immer einen jungen Mann einer Nachwuchsjournalistin vorziehen, wenn sie gleiche Leistungen bringen. In kleinen Teams bedeutet jeder Ausfall noch mehr unbezahlte Stunden für die anderen, denn Tarifzeiten interessieren an der Basis niemanden.“

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:

„Frauen müssen sich darüber im klaren sein, dass von ihnen die gleiche ‚Rücksichtslosigkeit‘ gegenüber Familie und Privatleben erwartet wird wie von den männlichen Kollegen. Wer glaubt, dass man auf Dauer ernst und wichtig genommen wird, wenn man sich früher ‚verabschiedet‘, weil die Tagesmutter krank ist, Elternsprechtag ist oder ähnliches, der irrt sich gewaltig. Aber das gilt für Frauen und Männer!“
(Journalistin mit Sonderfunktion in Chefredaktion)

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

„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

„Wie stellt sich die berufliche und persönliche Situation von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen dar?“ „Gibt es Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland?“ Diese Fragestellungen sind es, mit denen sich die vorliegende Arbeit befasst hat. Dabei ging es darum, zu beschreiben, wer diese Frauen sind, die sich Zutritt zu den Führungsetagen der Tageszeitungen verschafft haben, unter welchen Bedingungen sie arbeiten, wie ihr journalistisches Selbstverständnis aussieht und wie groß die allgemeine Berufszufriedenheit unter den weiblichen Führungskräften im Zeitungsjournalismus ist. Zu diesem Zwecke wurden mittels einer schriftlichen Befragung aller bei ost- und westdeutschen Tageszeitungen journalistisch tätigen weiblichen Führungskräfte Daten erhoben, die anschließend vergleichend betrachtet wurden. Die getrennte Betrachtung der ost- und westdeutschen Journalistinnen war erforderlich, um vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in der DDR und den alten Bundesländern die Situation der Journalistinnen heute angemessen zu bewerten.

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 Tageszeitungen 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.

Familienleben und Karriere lassen sich nach wie vor schwer vereinbaren, vor allem für Frauen, denen in unserer Gesellschaft traditionellerweise die Aufgabe der Kinderbetreuung zugetragen wird. Knapp die Hälfte der Frauen ist verheiratet, davon jedoch mehr ostdeutsche als westdeutsche Frauen (Ost: 63,3%; West: 43,1%). Noch größer ist der Unterschied bei der Anzahl der Kinder: 76,7% der ostdeutschen gegenüber lediglich 37% der westdeutschen Journalistinnen haben Kinder. Beide sind sich in dem Punkt einig, dass gesetzliche Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit in ihrer Position nicht praktikabel sind. Die Mehrzahl der ostdeutschen Frauen sieht allerdings in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger Probleme als die westdeutschen Frauen. Dies bestätigt auch das Institut für Demoskopie Allensbach.³⁴² Kinder sind für ostdeutsche Frauen in der Regel kein Hinderungsgrund für eine berufliche Karriere, denn die Versorgungsdichte mit Kinderbetreuungseinrichtungen ist dort auch heute noch deutlich größer als in Westdeutschland. Schon Neverla und Kanzleiter haben in ihrer Studie betont, dass besonders günstige Konstellationen wie flexible Arbeitszeiten, besondere organisatorische Fähigkeiten, gute berufliche Verankerung, ganztägige Kinderbetreuung etc. notwendig seien,

³⁴² Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1993, S. 39 ff.

um Journalistinnen eine Verbindung von Beruf und Familie zu ermöglichen.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 zugedacht werden oder die sie sich selbst zuweisen (etwa Kinderbetreuung), mit Berufsarbeit, 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%.³⁴⁴ Auch Schulz und Amend stellten ein relativ hohes Ausbildungsniveau der JournalistInnen fest: 67% der Westberliner Journalistinnen konnten einen akademischen Abschluss vorweisen.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 hat³⁴⁶, 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.

³⁴³ Vgl. Neverla/Kanzleiter 1984, S. 171.

³⁴⁴ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 17.

³⁴⁵ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 33.

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.

Da der Berufszugang in den Journalismus prinzipiell offen ist, gibt es auch mehrere Ausbildungswege, um Journalist/in zu werden. Das Volontariat als eine der Ausbildungsmöglichkeiten, um in den Journalismus zu gelangen, steht bei den befragten Journalistinnen an oberster Stelle: Insgesamt 83,5% der Frauen gaben an, ein Volontariat absolviert zu haben. Neben einem abgeschlossenen (Fach-)Studium, das laut Pürer für den Einstieg in zahlreiche Zeitungs- und Rundfunkredaktionen unabdingbar ist³⁴⁷, scheint der Eintritt in den journalistischen Beruf ohne Volontariat ebenfalls nahezu unmöglich zu sein.

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

³⁴⁷ Vgl. Pürer 2003, S. 115.

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

Auch die horizontale Segregation³⁴⁹ wird durch vorliegende Ergebnisse belegt: Frauen in Führungspositionen sind verstärkt in den Lokalredaktionen der Tageszeitungen anzutreffen. Der hohe Anteil der Redaktionsleiterinnen, die für die Lokalausgabe(n) einer Tageszeitung zuständig sind, dürfte Ursache für dieses Ergebnis sein. Neverla und Kanzleiter haben 1984 für die Tageszeitung gezeigt, dass Nachrichten, Politik, Wirtschaft und Sport Domänen der Männer sind. Das Lokalressort bezeichnen die Forscherinnen als Ressort, in dem Frauen bei Zeitungen eher Beschäftigungschancen haben. In dieser Hinsicht hat sich seit der Studie von Neverla/Kanzleiter qualitativ nichts verändert. Obwohl: eine leichte Tendenz, dass die klassischen Männerdomänen wie Politik/Nachrichten und Wirtschaft zunehmend von weiblichen Journalisten erobert werden, ist sichtbar. In der vorliegenden Studie stehen das Politik- und das Wirtschaftsressort an zweiter (20,4%) und dritter Stelle(12,6%). Schulz und Amend weisen in ihrer Studie über Westberliner JournalistInnen für das Politik-/Nachrichtenressort einen Frauenanteil von einem Viertel auf, für das Wirtschaftsressort einen Anteil von 32%.

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

³⁴⁸ Vgl. Neverla/Kanzleiter 1984, S. 35.

³⁴⁹ Vgl. ebenda, S. 46 f.

³⁵⁰ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 26 ff.

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.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.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.“³⁵³ Auch die Hannoveraner Sozialenquôte findet bei der Rangskala der Aufgaben, mit denen sich die Journalisten in den alten und neuen Bundesländern am ehesten identifizieren, erstaunliche Übereinstimmungen.³⁵⁴

Die Journalistinnen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen verfolgen heute vor allem einen ‚publikumsorientierten Journalismus‘. Sie legen Wert auf eine neutrale Berichterstattung und möchten als Sprachrohr der Bevölkerung dienen. Weischenberg u.a. kommen in der JouriD-Studie auf ähnliche Ergebnisse, auch hier steht die Aussage ‚möglichst neutral und präzise zu informieren‘ an erster Stelle, allerdings ist sie dem Konzept des informationsorientierten Journalismus zugeordnet. Der ‚kontrollorientierte Journalismus‘ hingegen, in dessen Mittelpunkt die Kontrolle von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft steht, hat ebenso wie in der JouriD-Studie³⁵⁵ bei den Befragten die geringste Zustimmung hervorgerufen.

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

³⁵¹ Vgl. Just 1991, S. 73 f.

³⁵² Vgl. Neverla/Kanzleiter 1984, S. 196.

³⁵³ Keil 2000, S. 79.

³⁵⁴ Vgl. Schneider u.a. 1993b, S. 370.

³⁵⁵ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 32 – 36.

zufrieden, rund 45% äußerten sich zufrieden. Schulz und Amend kamen bei ihrer Studie von Westberliner JournalistInnen auf 39% sehr zufriedene und 58% zufriedene Befragte.³⁵⁶ Auch in der JouriD-Studie äußerten sich die weiblichen Befragten insgesamt relativ positiv über ihren Beruf.³⁵⁷ In ihrer Studie über die Arbeitszufriedenheit von Journalisten konnte Irene Neverla 1979 76% zufriedene bzw. sehr zufriedene Journalisten verzeichnen. Allerdings gab es Unterschiede zwischen den einzelnen Medien – die Tageszeitungsjournalisten zeigten mit 71% die geringsten Zufriedenheitsraten.³⁵⁸ Insgesamt ist zu konstatieren: Auch wenn die Journalistinnen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen sehr wenig Freizeit haben, sind sie 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.

Schlussgedanken/Ausblick:

Die vorliegende Untersuchung hat einen Einblick in die berufliche und persönliche Situation von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen gegeben. Interessant wäre es, auch die Meinungen und Einstellungen von Männern in Führungspositionen bzw. anderen weiblichen und männlichen Mitarbeitern gegenüber weiblichen Führungskräften zu hören. Dabei würde sich ein Vergleich der Berufsauffassungen und der Arbeitszufriedenheit zwischen Männern und Frauen anbieten.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass Frauen aufholen und sich langsam aber sicher ihren Platz auf der Führungsetage von Wirtschafts- und Medienunternehmen sichern. Bei Tageszeitungen verläuft diese Entwicklung aber besonders langsam. Mit insgesamt fünf bzw. aktuell sechs Chefredakteurinnen ist der Tageszeitungsjournalismus noch weit von einer quantitativen und auch qualitativen Gleichstellung von Männern und Frauen entfernt. Für die Zukunft wäre es wünschenswert, wenn diese männlich dominierte „Bastion“ weiblicher würde. Hierbei ist auch die Politik gefordert, Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die heutige Generation von jungen und ausgebildeten Frauen Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren können, ihre Berufs- und Aufstiegschancen auch nutzen können und nicht aufgrund von fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf eine Karriere verzichten müssen. Erst dann werden die Frauen als Hälfte der Gesellschaft auch über die Hälfte der Welt berichten können.

³⁵⁶ Vgl. Schulz/Amend 1993, S. 29.

³⁵⁷ Vgl. Weischenberg u.a. 1994b, S. 24 ff.

³⁵⁸ Vgl. Neverla 1979, S. 175 f.

Literaturverzeichnis

Assig, Dorothea: Coming in – Mehr Frauen in Führungspositionen und was Unternehmen dafür tun. In: Dies.: Frauen in Führungspositionen. Die besten Erfolgskonzepte aus der Praxis. München 2001, S. 49 – 84.

Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin/New York ⁷1993.

Barkhausen, Silvia/Niemann-Geiger, Rita: Keine Angst vor dünner Luft. Chancen für Frauen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Medien. Frankfurt/New York 1994.

Becher, Vera/Bönninghausen, Inge von /Remus, Ute u.a.: Die Situation der Mitarbeiterinnen im WDR. Köln 1981.

Becker, Barbara von: Berufssituation der Journalistin. Eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Handlungsorientierungen von Redakteurinnen bei einer Tageszeitung. München 1980.

Beer, Ursula/Weg, Marianne: Nicht nur die Hälfte des Himmels: Strukturbedingungen ungleicher Aufstiegschancen für Frauen im Beruf und Strategien zur Veränderung. In: Bernardoni, Claudia/Werner, Vera: Ohne Seil und Haken. Frauen auf dem Weg nach oben. Bonn 1987, S. 200 – 257.

Bischoff, Sonja: Frauen zwischen Macht und Mann. Männer in der Defensive. Führungskräfte in Zeiten des Umbruchs. Hamburg 1990.

Böckelmann, Frank: Journalismus als Beruf. Bilanz der Kommunikatorforschung im deutschsprachigen Raum von 1945 bis 1990. Konstanz 1993.

Böckelmann, Frank/Mahle, Walter A.: Arbeitslosigkeit und Berufswechsel. In: Böckelmann, Frank/Mast, Claudia/Schneider, Beate (Hg.): Journalismus in den neuen Ländern. Ein Berufsstand zwischen Aufbruch und Abwicklung. Konstanz 1994, S. 19 – 141.

Brosius, Hans-Bernd/Koschel, Friederike: Methoden der empirischen Kommunikationsforschung. Eine Einführung. Wiesbaden 2001.

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

Dienel, Christiane: Frauen in Führungspositionen in Europa. München 1996.

Domsch, Michael E.: Karrierewege von Frauen in Führungspositionen in Deutschland. In: Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (Hg.): Symposium Frauen in Führungspositionen: 14. September 2001. München 2002, S. 68 – 92.

Dresler, Adolf: Die Frau im Journalismus. München 1936.

Ehmig, Simone Christine: Generationswechsel im deutschen Journalismus. Zum Einfluss historischer Ereignisse auf das journalistische Selbstverständnis. Freiburg/München 2000.

- Faber, Christel:** Struktur und Wandel des Arbeitsmarktes. In: Geiling-Maul, Barbara: Frauenalltag: weibliche Lebenskultur in beiden Teilen Deutschlands. Köln 1992, S. 105 – 113.
- Freise, Heinrich/Draht, Jochen:** Die Rundfunkjournalistin. Das Bild der Journalistin in der Kommunikatororganisation Rundfunkanstalt. Motivation und Berufswirklichkeit. Berlin 1977.
- Fröhlich, Romy:** Gender Switch. Zur Feminisierung der Kommunikationsberufe in den USA und Deutschland. In: medium. Zeitschrift für Hörfunk, Fernsehen, Film, Presse, 22. Jg. 1992, Heft 1, S. 70 – 73.
- Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina:** Gebremster Aufstieg. Frauen in der Kommunikationswissenschaft. In: Fröhlich, Romy (Hg.): Der andere Blick. Aktuelles zur Massenkommunikation aus weiblicher Sicht. Bochum 1992, S. 263 – 276.
- Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina:** Frauen und Massenkommunikation. Eine Bibliographie. Bochum 1993.
- Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina:** Geschlossene Gesellschaft? Zwischen Majorität und Minorität – Frauen in der Publizistik. Bochum 1995.
- Geibel, Karl:** Journalistenausbildung in der DDR und in der Bundesrepublik. In: Mast, Claudia/Geibel, Karl: Sommerakademie 1990: Dokumentation über ein gemeinsames Projekt des Fachgebiets Journalistik der Universität Hohenheim und des Deutschen Journalisten-Verbandes Baden-Württemberg mit Journalisten aus der DDR, S. 17 – 29. Zit. in Mast, Claudia: Neue Bundesländer – Neuer Journalismus. Zum Wandel des journalistischen Berufs. In: Mahle, Walter A. (Hg.): Medien im vereinten Deutschland. Nationale und internationale Perspektiven. München 1991, S. 87 – 88.
- Groth, Otto:** Die Zeitung. Ein System der Zeitungskunde (Journalistik). Vierter Band. Mannheim/Berlin/Leipzig 1930.
- Grubitzsch, Jürgen:** Traditionen, Altlasten und Neuansätze der Leipziger Journalistenausbildung. In: Rundfunk und Fernsehen, 38. Jg. 1990, Heft 3, S. 400 – 406.
- Holst, Elke:** Frauen in Führungspositionen – Zur Situation der Frauen in Deutschland. In: Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (Hg.): Symposium Frauen in Führungspositionen: 14. September 2001. München 2002, S. 54 – 67.
- Holtz-Bacha, Christina:** Wenn Frauen den Journalismus erobern oder: Was bringt die Quotierung? In: Media Perspektiven, Heft 8/1990, S. 497 – 503.
- Holtz-Bacha, Christina:** Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Medien. In: Fröhlich, Romy/Holtz-Bacha, Christina: Frauen und Medien. Eine Synopse der deutschen Forschung. Opladen 1995, S. 41 – 91.
- Hülser, Oliver:** Frauenerwerbstätigkeit im Transformationsprozeß der deutschen Vereinigung. Ein Ost-West-Vergleich zu den Bedingungen der Erwerbstätigkeit von Frauen im geteilten und vereinigten Deutschland. Nürnberg 1996.
- Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.):** Frauen in Deutschland. Lebensverhältnisse, Lebensstile und Zukunftserwartungen. Die Schering-Frauenstudie `93. Köln 1993.
- Journalistik.** Hochschulführer der Deutschen Demokratischen Republik. Berlin 1961. Zit. in Böckelmann, Frank/Mahle, Walter A.: Arbeitslosigkeit und Berufswechsel. In: Böckelmann,

Frank/Mast, Claudia/Schneider, Beate (Hg.): Journalismus in den neuen Ländern. Ein Berufsstand zwischen Aufbruch und Abwicklung. Konstanz 1994, S. 47.

Just, Thomas: Frauenförderung für Führungspositionen. Konzepte und Praxis. Konstanz 1991.

Keil, Susanne: Gibt es einen weiblichen Journalismus? In: Fröhlich, Romy (Hg.): Der andere Blick. Aktuelles zur Massenkommunikation aus weiblicher Sicht. Bochum 1992, S. 37 – 54.

Keil, Susanne: Frauen in Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Handlungsspielraum zwischen Politik, Ökonomie und Organisation. In: Mast, Claudia (Hg.): Markt – Macht – Medien. Publizistik im Spannungsfeld zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und ökonomischen Zielen. Konstanz 1996, S. 375 – 392.

Keil, Susanne: Einsame Spitze? Frauen in Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Münster 2000.

Klaus, Elisabeth: Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung. Zur Bedeutung der Frauen in den Massenmedien und im Journalismus. Wiesbaden 1998.

Klaus, Elisabeth: Ein Zimmer mit Ausblick? Perspektiven kommunikationswissenschaftlicher Geschlechterforschung. In: Klaus, Elisabeth/Röser, Jutta/Wischermann, Ulla (Hg.): Kommunikationswissenschaft und Gender Studies. Wiesbaden 2001, S. 20 – 40.

Klenke, Klaus: „... ohne zu lügen“. Regeln und Prinzipien für Führungskräfte. In: Diekmann, Thomas/Ottinger, Leonhard/Teichert, Will: Führungsaufgaben in Redaktionen II. Materialien zum Redaktionsmanagement in Hörfunk und Fernsehen. Gütersloh 1997, S. 99 – 110.

Kromrey, Helmut. Empirische Sozialforschung. Opladen ⁵1991.

Küchenhoff, Erich: Die Darstellung der Frau und die Behandlung von Frauenfragen im Fernsehen. Eine empirische Untersuchung einer Forschungsgruppe der Universität Münster unter der Leitung von Professor Dr. Erich Küchenhoff. Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1975.

Die Landesmedienanstalten (Hg.): Beschäftigte und wirtschaftliche Lage des Rundfunks in Deutschland 1997/1998. Studie des deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Kooperation mit dem Hans-Bredow-Institut und der Arbeitsgruppe Kommunikationsforschung München (AKM). Berlin 2000.

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

Lünenborg, Margret: Wendezeiten? – Frauenjournalismus in Ost- und Westdeutschland. In: Erbring, Lutz (Hg.): Kommunikationsraum Europa. Konstanz 1995, S. 436 – 454.

Lünenborg, Margret: Geschlecht als soziales und kulturelles Konstrukt. Kritische Anmerkungen zur Geschlechterforschung in neueren Kommunikatorstudien. In: Mast, Claudia (Hg.): Markt – Macht – Medien. Publizistik im Spannungsfeld zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und ökonomischen Zielen. Konstanz 1996, S. 363 – 373.

Lünenborg, Margret: Journalistinnen in Europa. Eine international vergleichende Analyse zum Gendering im sozialen System Journalismus. Opladen 1997.

Martini, Bernd-Jürgen (Hg.): Journalisten Jahrbuch `89. München 1988, S. 476.

- Maseberg, Eberhard/Reiter, Sibylle/Teichert, Will (Hg.):** Führungsaufgaben in Redaktionen. Gütersloh 1996.
- Mast, Claudia:** Neue Bundesländer – Neuer Journalismus. Zum Wandel des journalistischen Berufs. In: Mahle, Walter A. (Hg.): Medien im vereinten Deutschland. Nationale und internationale Perspektiven. München 1991, S. 85 – 104.
- Mast, Claudia/Haasis, Klaus/Weigert, Matthias:** Medien und Journalismus im Umbruch. Konzepte und Erfahrungen von Medienunternehmen, Verbänden und Redakteuren in den neuen Bundesländern. In: Böckelmann, Frank/Mast, Claudia/Schneider, Beate (Hg.) 1994, S. 231 – 450.
- Mayring, Philipp:** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim 2000.
- Meyer, Wolfgang:** DDR-Medien im demokratischen Aufbruch. In: Spielhagen, Edith (Hg.): So durften wir glauben zu kämpfen... Erfahrungen mit DDR-Medien. Berlin 1993, S. 147 – 155.
- Möhring, Wiebke/Schlütz, Daniela:** Die Befragung in der Medien- und Kommunikationswissenschaft. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden 2003.
- Mohrmann, Ruth-E.:** Weibliche Lebensmuster in Ost und West. In: Geiling-Maul, Barbara: Frauenalltag: weibliche Lebenskultur in beiden Teilen Deutschlands. Köln 1992, S. 24 – 43.
- Neverla, Irene:** Arbeitszufriedenheit von Journalisten. München 1979.
- Neverla, Irene:** Arbeitsmarktsegmentation im journalistischen Beruf. In: Publizistik, 28. Jg. 1983, Heft 3, S. 343 – 362.
- Neverla, Irene/Kanzleiter, Gerda:** Journalistinnen. Frauen in einem Männerberuf. Frankfurt am Main/New York 1984.
- Pürer, Heinz:** Zwischen Tradition und Wandel: Zum Stand der Kommunikatorforschung in Deutschland. In: Fünfgeld, Hermann/Mast, Claudia (Hg.): Massenkommunikation. Ergebnisse und Perspektiven. Opladen 1997, S. 89 – 123.
- Pürer, Heinz:** Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Ein Handbuch. Konstanz 2003.
- Rehberg, Frank/Stöger, Ursula/Sträter, Detlev:** Frauen in der Medienwirtschaft. Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in einer prosperierenden Zukunftsbranche. München 2002.
- Riedel, Monika/Stüven, Friederike:** Frauen machen Medien. Karriere in Presse, Hörfunk und Fernsehen. München 1996.
- Röser, Jutta:** Frauen–Medien–Forschung. Graue Literatur 1980 – 1992: eine kommentierte Bibliographie. Münster 1993.
- Scheel, Daniela:** Zwischen Wertung und Wirkung. DDR-Zeitschriftenprofile 1950 – 1980 am Beispiel von Geschlechtsrollenproblematik und Frauenleitbild. Köln 1985
- Scheer, Regina:** Das Forum 1973. Ein Erlebnisbericht. In: Spielhagen, Edith (Hg.): So durften wir glauben zu kämpfen... Erfahrungen mit DDR-Medien. Berlin 1993, S. 101 – 116.

- Schneider, Beate/Schönbach, Klaus:** Journalisten in den neuen Bundesländern: Zur Struktur und zur sozialen Lage des Berufsstandes. Ergebnisse der Sozialenquete über die Journalisten in den neuen Ländern der Bundesrepublik Deutschland I. In: Mahle, Walter A. (Hg.): Journalisten in Deutschland. Nationale und internationale Vergleiche und Perspektiven. München 1993, S. 35 – 56.
- Schneider, Beate/Schönbach, Klaus/Stürzebecher, Dieter:** Westdeutsche Journalisten im Vergleich: jung, professionell und mit Spaß an der Arbeit. In: Publizistik, 38. Jg. 1993a, Heft 1, S. 5 – 30.
- Schneider, Beate/Schönbach, Klaus/Stürzebecher, Dieter:** Journalisten im vereinigten Deutschland. Strukturen, Arbeitsweisen und Einstellungen im Ost-West-Vergleich. In: Publizistik, 38. Jg. 1993b, Heft 3, S. 353 – 382.
- Schneider, Beate/Schönbach, Klaus/Stürzebecher, Dieter:** Ergebnisse einer Repräsentativbefragung zur Struktur, sozialen Lage und zu den Einstellungen von Journalisten in den neuen Bundesländern. In: Böckelmann, Frank/Mast, Claudia/Schneider, Beate (Hg.): Journalismus in den neuen Ländern. Ein Berufsstand zwischen Aufbruch und Abwicklung, Konstanz 1994, S. 143 – 230.
- Schrutka-Rechtenstamm, Heidi:** Alltag und Lebenslauf: Konzepte und Brüche. In: Geiling-Maul, Barbara: Frauenalltag: weibliche Lebenskultur in beiden Teilen Deutschlands. Köln 1992, S. 15 – 23.
- Schubert, Renate:** Ohne größeren Schaden? Gespräche mit Journalistinnen und Journalisten in der DDR. München 1992.
- Schultz-Gambard u.a.:** Frauen in Führungspositionen: eine kommentierte Bibliographie. Ludwigshafen 1991.
- Schulz, Ute:** Journalistinnen im Schulterschluss? Motivationen der Entscheidungen für oder gegen kollektives Frauenhandeln. Wiesbaden 2000.
- Schulz, Ute/Amend, Heike:** Gebremste Karriere. Die berufliche Situation von Berliner Journalistinnen. Berlin 1993.
- Sitter, Carmen:** "Die eine Hälfte vergißt man(n) leicht!" Zur Situation von Journalistinnen in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung des 20. Jahrhunderts. Pfaffenweiler 1998.
- Statistisches Bundesamt (Hg.):** Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland. Stuttgart 1998.
- Traumann, Gudrun:** Journalistik in der DDR. Sozialistische Journalistik und Journalistenausbildung an der Karl-Marx-Universität Leipzig. München-Pullach/Berlin 1971.
- Weck, Roger de:** Ein Team führen – haben Sie Lust? Zehn-Punkte-Brevier für effizientes Redaktionsmanagement. In: Maseberg, Eberhard u.a. (Hg.) 1996, S. 15 – 22.
- Weischenberg, Siegfried/Haller, Michael/Stürzebecher, Dieter/Scholl, Armin:** Journalistische Berufsrollen im Ost-West-Vergleich. In: Haller, Michael/Puder, Klaus/Schlevoigt, Jochen (Hg.): Presse Ost – Presse West. Journalismus im vereinten Deutschland. Berlin 1995, S. 205 – 232.
- Weischenberg, Siegfried/Löffelholz, Martin/Scholl, Armin:** Journalismus in Deutschland. Design und erste Befunde der Kommunikatorstudie. In: Media Perspektiven, Heft 1/1993, S. 21 – 33.

Weischenberg, Siegfried/Löffelholz, Martin/Scholl, Armin: Journalismus in Deutschland II. Merkmale und Einstellungen von Journalisten. In: Media Perspektiven, Nr. 4/1994a, S. 154 – 167.

Weischenberg, Siegfried/Keuneke, Susanne/Löffelholz, Martin/Scholl, Armin: Frauen im Journalismus. Gutachten über die Geschlechterverhältnisse bei den Medien in Deutschland. Münster 1994b.

Werner, Vera/Bernardoni, Claudia: Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen. In: Dies. (Hg.): Ohne Seil und Haken. Frauen auf dem Weg nach oben. Bonn 1987, S. 16 – 87.

Werner, Vera/Bernardoni, Claudia: Erfolg statt Karriere – Einstellungen erfolgsorientierter Frauen zum beruflichen Aufstieg. In: Dies. (Hg.): Ohne Seil und Haken. Frauen auf dem Weg nach oben. Bonn 1987, S. 88 – 169.

Westerholt, Birgit: Frauen können führen. Erfolg und Karriere durch Motivation und Kompetenz. München 1995.

Zentrum für Kulturforschung (Hg.): Frauen im Kultur- und Medienbetrieb II. Fakten zu Berufssituation und Qualifizierung. Bonn 1995.

Zoonen, Liesbet van: Feminist Media Studies. London/Thousand Oaks/New Delhi 1994.

Nichtwissenschaftliche Quellen:

Print:

Amend, Heike: Nur den Fuß in der Tür. In: *journalist*, Heft 1/1993, S. 30 – 31.

dpa: Firmen halten wenig von Frauenförderung. In: *Süddeutsche Zeitung*, Nr. 183 vom 11.08.2003, S. 17.

Fisher, Helen: Die Zukunft ist weiblich. Warum Frauen für die Herausforderungen dieses Jahrhunderts besser gerüstet sind. In: *Süddeutsche Zeitung Magazin*, Nr. 17 vom 25.04.2003, S. 6 – 11.

Friedrich-Frekza, Jenny: „Die Bombe tickt bereits“. Weshalb Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen erfolgreicher sind. Interview mit Meredith Moore. In: *Süddeutsche Zeitung Magazin*, Nr. 17 vom 25.04.2003, S. 22 – 25.

Fritscher, Otto: Männer als Bremser. Women's Management Network auch in München aktiv. In: *Süddeutsche Zeitung* vom 10.06.2003, S. 41.

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

Kaiser, Ulrike: Frauen in den Medien. Sprung nach vorn. In: *journalist*, Heft 12/1987, S. 8 – 11.

Kugler, Katrin: DIE ZEIT – Women in Business, 24. April 2003 in Frankfurt/Main. Frauen in Führungspositionen in Deutschland – ein Widerspruch? In: *Deutscher Juristinnenbund (djb)* – Aktuelle Informationen, Heft 2/2003, S. 35 – 36.

Neue Deutsche Presse 2/1990, S. 6. Zit. in Lünenborg, Margret: Wendezeiten? – Frauenjournalismus in Ost- und Westdeutschland. In: Erbring, Lutz (Hg.): Kommunikationsraum Europa. Konstanz 1995, S. 436 – 437.

Wankell, Susanne: Risse in der Männer-Welt. In: *journalist*, Heft 2/1992, S. 15 – 19.

Internet:

Arbeitsamt online: Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick aus den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (NABA) 4/2000. URL: http://www.arbeitsamt.de/hst/services/anba/jg_2000/heft042000_frauen/beschaeftigung.html. Stand: 11.06.03.

Arbeitsamt online: Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick aus den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (NABA) 4/2000. URL: http://www.arbeitsamt.de/hst/services/anba/jg_2000/heft042000_frauen/blicke.html. Stand: 11.06.03.

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/erfolgsgeld/artikel/247/10237>. Stand: 25.08.03.

Anhang

A. Tabellen

B. Qualitative Auswertung der offenen Schlussfrage

C. Fragebogen, Begleitschreiben, Erinnerungsschreiben

Danksagung

Lebenslauf

Ehrenwörtliche Erklärung

A. Tabellen

Tabelle 1: Altersverteilung der ost- und westdeutschen Journalistinnen

Alter	Ost n=30 MW=44,5	West n=73 MW=44,2
31		2
32		1
33	1	1
34	1	3
35	2	1
36		4
37		3
38	1	3
39	2	1
40	3	8
41	1	2
42	2	2
43	2	4
44		3
45		5
46	1	3
47	2	5
48	1	
49	4	1
50	2	4
51	1	7
52	1	1
53	2	
54		3
55		1
56		1
57	1	2
58		
59		1
60		
61		1
Summe	30	73
Basis: alle 103 Befragte		

Tabelle 2: Familienstand der Mütter in Ost- und Westdeutschland

Familienstand	Ost n=23	West n=27
alleinstehend	2 8,7%	1 3,7%
in einer festen Partnerschaft lebend	1 4,3%	3 11,1%
verheiratet	18 78,3%	18 66,7%
geschieden	1 4,3%	5 18,5%
verwitwet	1 4,3%	-
Basis alle Mütter		

Tabelle 3: Zusammenhang zwischen Einkommen und Dauer der Berufserfahrung

Mittelwerte	weniger als 2.000 Euro (n=4)	2.000 – 3.000 Euro (n=44)	3.000 – 4.000 Euro (n=19)	4.000 – 5.000 Euro (n=12)	mehr als 5.000 Euro (n=20)	F-Wert
Berufserfahrung	9,8	19,6	19,4	21,2	19,7	n.s.
Basis: alle 103 Befragte n.s.: nicht signifikant						

Tabelle 4: Motive für den Aufstieg in eine Führungsposition

Motive	Ost (n=30) %	West (n=73) %	Gesamt (n=103) %
mehr Gehalt	40	45,2	43,7
mehr Einfluss	40	45,2	43,7
mehr Verantwortung	73,3	56,2	61,2
mehr Macht	3,3	17,8	13,6
mehr Anerkennung	23,3	20,5	21,4
mehr berufliche Freiheit	50	53,4	52,4
ich wollte schon immer Karriere machen	3,3	6,8	5,8
hat sich so ergeben	-	2,7	1,9
mir wurde die Stelle angeboten	13,3	8,2	9,7
Basis: alle 103 Befragte Chi-Quadrat = 0,23; p>0,05: nicht signifikant			

Tabelle 5: Journalistisches Selbstverständnis der Frauen in Führungspositionen

Journalistisches Selbstverständnis	Ost n = 30 %			West n = 71 %		
	sehr/eher unwichtig*	teils/teils wichtig	sehr/eher wichtig	sehr/eher unwichtig	teils/teils wichtig	sehr/eher wichtig
möglichst umfassend informieren	-	3,3	96,7	1,4	1,4	94,5
an Missständen Kritik üben	-	6,7	93,3	-	4,1	93,2
Unterhaltung bieten	10	23,3	63,3	8,2	21,9	67,1
Sprachrohr der Bevölkerung sein	6,7	13,3	80	5,5	15,1	76,7
politische Institutionen und Machtgruppen kontrollieren	6,7	10	83,3	2,7	15,1	81,7
neutraler Berichterstatter sein	3,3	6,7	90	5,5	6,8	84,9
neue Ideen vermitteln	-	3,3	96,7	-	12,3	84,9
Anwalt der Benachteiligten in der Bevölkerung sein	6,7	16,7	73,3	9,6	19,2	68,5
Menschen beraten und helfen	6,7	23,3	66,7	8,2	31,5	57,5
die Bevölkerung über ihre Rechte und Ansprüche informieren	3,3	23,3	73,3	4,1	16,4	76,7
Wächter der Demokratie sein	-	13,3	86,7	2,7	19,2	75,3
Pädagoge, Erzieher sein	63,3	30	6,7	57,5	32,9	6,8
der Bevölkerung demokratische Prinzipien näher bringen	23,3	20	56,7	19,2	26	52,1
Basis: alle 103 Befragte *die ursprünglich 5-stufige Skala wurde auf eine 3-stufige Skala reduziert						

Tabelle 6: Faktorenanalyse zum journalistischen Selbstverständnis

Faktoren	Merkmale	Faktorladungen			
		I	II	III	IV
anwaltschaftlich orientierter Journalismus	Menschen beraten und helfen	0,80			
	die Bevölkerung über ihre Rechte und Ansprüche informieren	0,77			
	Anwalt der Benachteiligten in der Bevölkerung sein	0,72			
	neue Ideen vermitteln	0,56			
	möglichst umfassend informieren	0,54			
kontrollorientierter Journalismus	der Bevölkerung demokratische Prinzipien näher bringen		0,74		
	Wächter der Demokratie sein		0,73		
	politische Institutionen und Machtgruppen kontrollieren		0,67		
	an Missständen Kritik üben		0,51	0,48	
	Pädagoge, Erzieher sein		0,47		
publikumsorientierter Journalismus	neutraler Berichterstatter sein			0,81	
	Sprachrohr der Bevölkerung sein			0,69	0,41
unterhaltungsorientierter Journalismus	Unterhaltung bieten				0,87

Basis: 103 Befragte
 Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse
 Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

Tabelle 7: Mittelwertevergleich der einzelnen Journalismuskonzepte aus der FA

	Ost (n=30)	West (n=71)	t-Wert	Signifikanz
anwaltschaftlich orientierter Journalismus	4,4	4,3	0,8	n.s.
kontrollorientierter Journalismus	3,8	3,8	0,2	n.s.
publikumsorientierter Journalismus	4,4	4,3	0,5	n.s.
unterhaltungsorientierter Journalismus	3,9	3,9	- 0,2	n.s.

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

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

Basis: alle 103 Befragte
 Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse
 Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

Tabelle 9: Mittelwertevergleich der einzelnen Zufriedenheitskonzepte aus der FA

	Ost (n=29)	West (n=70)	t-Wert	Signifikanz
Harmonieorientiertheit	4,6	4,4	1,8	n.s.
Karriereorientiertheit	3,4	3,9	- 2,1	p < 0,05
die Herausforderung suchend	4,3	4,2	0,9	n.s.
um Anerkennung bemüht	3,4	3,2	0,6	n.s.
berufliche Freiheit	4,7	4,8	- 0,6	n.s.

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?

Folgende Items sind verwirklicht...	Ost (n=30) %	West (n=72) %
gute Verdienstmöglichkeiten	76,7	75,0
gute Karriere-/Aufstiegchancen	46,7	52,8
Verantwortung in leitender Position übernehmen	73,3	81,7
Sicherheit des Arbeitsplatzes	36,7	34,7
Anerkennung und Lob durch Vorgesetzte und Kollegen	40,0	45,8
gesellschaftliches Ansehen	43,3	43,1
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten und Talente einzusetzen	73,3	81,9
Möglichkeit, Familie/Privatleben und Beruf miteinander vereinbaren zu können	36,7	23,6
berufliche Freiheit	36,7	52,8
Möglichkeit, eine interessante Tätigkeit auszuüben	83,3	80,6
gute Einflussmöglichkeiten	36,7	37,5
gute Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten	56,7	63,9
funktionierende Organisation und Leitung im Unternehmen	23,3	20,8
ständig vor neuen Herausforderungen zu stehen	73,3	56,9
Basis: alle 103 Befragte		

Tabelle 11: Was gefällt an der momentanen beruflichen Position, was gefällt nicht?

	Ost n=29-30 (%)			West n=70-73 (%)		
	gefällt nicht*	teils/ teils	gefällt gut	gefällt nicht	teils/ teils	gefällt gut
der tägliche Termindruck	26,7	46,7	26,7	32,4	47,9	19,7
Verhältnis zu Kollegen	-	13,3	86,7	5,6	16,7	77,8
das eigene Maß an Verantwortung	-	3,3	96,7	2,7	5,5	91,8
Arbeitsatmosphäre/ berufliches Klima	6,7	16,7	76,7	2,8	26,4	70,8
Tätigkeit an sich	-	3,4	96,6	1,4	8,2	90,4
Möglichkeit zu schreiben	13,3	23,3	63,3	12,9	20	67,1
berufliche Freiheiten	-	24,1	75,9	2,9	18,6	78,6
die verbleibende Freizeit	66,7	30	3,3	74,6	15,5	9,9
dass man mit interessanten Menschen zusammenkommt	-	3,3	96,7	1,4	13,9	84,7
Abwechslungsreichtum meiner Funktion	-	10	90	1,4	13,9	84,7
dass man viel herumkommt	10	53,3	36,7	7,1	40	52,9
Möglichkeit, Interessen weiter zu entwickeln	3,3	30	66,7	5,5	20,5	74
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?

Zitat	Paraphrasierung	Kategorien
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)	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.	K1: Diskriminierung hinsichtlich höherer Leistungsanforderungen an Frauen K2: Problem Kind/Karriere
Sich einen ‚Mentor‘ innerhalb der Redaktion suchen (als Vorbild und Berater), neugierig und hartnäckig in der Sache sein, ohne zu sehr auf ‚Mann‘ zu machen. Eine gewisse Konsequenz ist ratsam. (westd. Leitende Redakteurin, 57)	Sich einen Mentor suchen. Neugierig, hartnäckig, konsequent sein. Nicht zu sehr auf ‚Mann‘ machen.	K3: Faktoren, die den Aufstieg begünstigten: Mentor K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind K5: Vergleich Mann/Frau K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Man sollte sich richtig einschätzen, auf keinen Fall aber zu bescheiden sein. Ansprüche anmelden – finanziell und die gewünschte Position betreffend – und das immer und immer wieder. Notfalls über Jahre. Selbstbewusst und hartnäckig – genauso wie die Männer. (westd. Redaktionsleiterin, 51)	Nicht zu bescheiden sein. Finanzielle und berufliche Ansprüche anmelden. Selbstbewusst und hartnäckig sein wie die Männer.	K5: Vergleich Mann/Frau K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
gut sein, Anerkennung von außen hilft bei Stellung im Verlag, Stärken von Frauen ausspielen: Charme, Teamfähigkeit, Humor und Fähigkeit zur Selbstkritik (ostd. Ressortleiterin, 50)	Gut sein. Stärken der Frau ausspielen: Charme, Teamfähigkeit, Humor und Fähigkeit zur Selbstkritik.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind
Man muss Mut haben, neue Aufgaben zu übernehmen. Sich von männlichen Kollegen nicht einschüchtern lassen. Seine Vorstellungen von der Arbeit klar formulieren und entscheidungsfreudig sein. Wichtig ist auch Ausdauer und Organisationstalent sowie die Fähigkeit, gut mit älteren Kollegen im Team arbeiten zu können. (westd. Redaktionsleiterin, 38)	Mut haben, neue Aufgaben zu übernehmen. Sich nicht von männlichen Kollegen einschüchtern lassen. Vorstellungen der Arbeit klar formulieren, Entscheidungsfreude, Ausdauer und Organisationstalent und Teamfähigkeit.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen K6: Verhältnis zu männlichen Kollegen
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)	Mit Kleinkindern muss familiäres Umfeld stimmen.	K2: Problem Kind/Karriere
unspektakulär arbeiten, aber auch Rückgrat zeigen, vielseitig sein, eigene Meinung vertreten, zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Platz sein (ostd. Chefin vom Dienst, 49)	Unspektakulär arbeiten, Rückgrat zeigen, vielseitig sein, eigene Meinung vertreten, zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort sein	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Frauen müssen selbstbewusst Einfluss und Macht wollen und auch damit	Frauen müssen Einfluss und Macht wollen	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen

umgehen lernen. Sich künstlich männlich zu geben schadet nur. Emotionale Intelligenz auch für sich selbst einsetzen. Sich nicht auf Frauenspezifisches abdrängen lassen. (westd. stellvertretende Chefredakteurin, 47)	und damit umgehen lernen. Sich nicht künstlich männlich geben. Emotionale Intelligenz einsetzen. Nicht auf Frauenspezifisches abdrängen lassen.	K8: Eigenschaften, die für eine Karriere hinderlich sind
Netzwerke bilden und nutzen; auf keinen Fall die Einstellung: Beruf und Familie sind eine Doppelbelastung! (westd. Redaktionsleiterin, 45)	Netzwerke bilden und nutzen. Nicht die Einstellung: Beruf und Familie gleich Doppelbelastung.	K7: Frauenförderung: Netzwerke K2: Problem Kind/Karriere
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. (ostd. Redaktionsleiterin, 33)	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.	K2: Problem Kind/Karriere
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; man braucht, wenn man Kinder hat, die Familie im Rücken!!! (ostd. Redaktionsleiterin, 39)	Beruf Journalistin zwar interessant und abwechslungsreich. Aber nahezu keine Möglichkeit der Freizeitgestaltung. Mit Kindern braucht man die Familie im Rücken.	K10: Problem Freizeit K2: Problem Kind/Karriere
Fest an sich glauben und sich von männlichen Kollegen nicht als schwaches Geschlecht behandeln lassen. Die emotionalen Vorteile als Frau beim Schreiben nützen, weibliche Emotionen in redaktionellen Streitgesprächen aber besser stecken lassen, sachlich bleiben. 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. (ostd. Redaktionsleiterin, 50)	An sich glauben. Sich nicht von männlichen Kollegen einschüchtern lassen. Weibliche Emotionen in Streitgesprächen stecken lassen, sachlich bleiben. Bei der Familienplanung verständnisvollen Mann suchen. Keine Rücksichtnahme vonseiten der Redaktion.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind K6: Verhältnis zu männlichen Kollegen K2: Problem Kind/Karriere K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Familienleben/Kinderbetreuung muss reibungslos funktionieren, so dass man rund um die Uhr einsatzbereit ist. Engagement, Durchsetzungskraft (westd. Ressortleiterin, 43)	Kinderbetreuung muss reibungslos funktionieren. Engagement, Durchsetzungskraft.	K2: Problem Kind/Karriere K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind
Durch Leistung selbstbewusst sein. Keine speziellen ‚Frauen-Karten‘ ausspielen. Sicher auftreten, nicht auf ‚männliche‘ Konkurrenz schießen. Zeigen: ich bin wer! (westd. Redaktionsleiterin, 61)	Selbstbewusst sein durch Leistung. Keine Frauenkarten ausspielen. Nicht auf männliche Konkurrenz schießen. Zeigen: ich bin wer.	K8: Eigenschaften, die für eine Karriere hinderlich sind K6: Verhältnis zu männlichen Kollegen K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
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	Nicht zugunsten von Karriere auf Kinder/Familie verzichten. Stellen ein wichtiges Gegengewicht zur Arbeit dar. Ab bestimmter Stufe der Karriereleiter jedoch nicht mehr zufriedenstellend unter einen Hut zu bringen. Gleichberechtigung	K2: Problem Kind/Karriere K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen

<p>unter einen Hut zu bringen sind. Eine solche Position ist für mich nicht erstrebenswert. Sind die Kinder aus dem Haus, würde ich mich gern verstärkt Freunden, der Großfamilie, Interessen und Hobbys widmen. Ein Journalist, der nur Journalist ist, ist ein fader Gesprächspartner und kann bald ausgebrannt sein. 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. (ostd. Leitende Redakteurin, 39)</p>	<p>selbstverständlich. Was zählt, ist Leistung.</p>	
<p>Sich nicht unterkriegen lassen. Nicht zu spät Kinderwunsch erfüllen. Schon frühzeitig den Partner aufklären über die wenige Freizeit. Mehr sich durchsetzen (das fehlte bisher in der Karriereleiter). (ostd. Redaktionsleiterin, 43)</p>	<p>Nicht unterkriegen lassen, sich durchsetzen. Kinderwunsch nicht zu spät erfüllen. Partner frühzeitig über die wenige Freizeit aufklären.</p>	<p>K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen K2: Problem Kind/Karriere K10: Problem Freizeit</p>
<p>Zumindest im Bereich Boulevard kann ich nur sagen: Familie & Freizeit hinten anstellen. Von Frauen, die die besseren Organisationstalente sind, wird nach wie vor mehr verlangt. Und die erste Riege an Positionen ist immer noch ein Tabu! (westd. Stellvertretende Redaktionsleiterin, 34)</p>	<p>Familie und Freizeit hinten anstellen. Von Frauen wird nach wie vor mehr verlangt. Die oberste Führungsebene ist immer noch tabu.</p>	<p>K2: Problem Kind/Karriere K10: Problem Freizeit K1: Diskriminierung hinsichtlich höherer Leistungsanforderungen an Frauen</p>
<p>Nicht entmutigen lassen! Keine Angst vor Rückschlägen entwickeln! (westd. Ressortleiterin, 40)</p>	<p>Nicht entmutigen lassen. Keine Angst vor Rückschlägen.</p>	<p>K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen</p>
<p>Job offensiv angehen, sich nicht mit netten Aufgaben abspesen 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. (ostd. Stv. Chefredakteurin, 40)</p>	<p>Sich nicht mit netten Aufgaben abspesen lassen. Sich die neue Aufgabe zutrauen.</p>	<p>K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen</p>
<p>mit Leistung überzeugen (westd. Redaktionsleiterin, 43)</p>	<p>Mit Leistung überzeugen.</p>	<p>K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen</p>
<p>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. Für Frauen heißt das aber auch: immer etwas mehr leisten als Männer! Und: ohne Organisationstalent sind Beruf + Familie nicht zu vereinbaren. Partner und Kinder müssen sehr viel Verständnis aufbringen. (westd. Chefin vom Dienst, 36)</p>	<p>Auf ein gutes Team kommt es an. Frauen müssen immer etwas mehr leisten als Männer. Beruf und Familie ohne Organisationstalent nicht vereinbar. Partner und Kinder müssen viel Verständnis aufbringen.</p>	<p>K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind K1: Diskriminierung hinsichtlich höherer Leistungsanforderungen an Frauen K2: Problem Kind/Karriere</p>
<p>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)</p>	<p>Ob Mann oder Frau, was zählt ist die Leistung. Frauen sollten ihr Licht nicht unter den Scheffel stellen.</p>	<p>K5: Vergleich Mann/Frau K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen</p>
<p>Gut sein! Fleißig sein! Fair sein! Nicht mit ‚frauenspezifischen‘ Themen beschäftigen! (westd. Leitende Redakteurin, 51)</p>	<p>Gut, fleißig, fair sein. Nicht mit frauenspezifischen Themen beschäftigen.</p>	<p>K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen</p>
<p>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,</p>	<p>Frauen sollten sich mehr zutrauen. Nicht vor Verantwortung zurückschrecken. Mentorin suchen. Männliche Verbündete</p>	<p>K3: Faktoren, die günstig für den Aufstieg sind: Mentorin K8: Eigenschaften, die für eine Karriere</p>

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)	suchen. Signalisieren, dass sie Verantwortung übernehmen wollen. Fortbildungen einfordern.	hinderlich sind K6: Verhältnis zu männlichen Kollegen K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
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... (ostd. Ressortleiterin, 47)	Durch Leistung überzeugen. Stabiles und vertrautes Umfeld (Familie) wichtig. Sich selbst etwas zutrauen.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen K2: Problem Kind/Karriere K8: Eigenschaften, die für eine Karriere hinderlich sind
Trotz aller Härte im Alltag Kreativität und Feingefühl als Trumpf ausspielen; mit Sonderförderungen oder ‚Frauen-Bonus‘ nicht rechnen. Das Wort ‚Quotenfrau‘ aus dem Vokabular streichen. (ostd. Redaktionsleiterin, 42)	Kreativität und Feingefühl als Trumpf ausspielen. Nicht mit Frauenbonus oder Sonderförderungen rechnen. Das Wort ‚Quotenfrau‘ aus Vokabular streichen.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind K7: Frauenförderung
Keine Sonderbehandlungen einfordern, sondern die eigenen Stärken zum Nutzen des Teams – und damit des gesamten Produktionsprozesses - einsetzen. (westd. Redaktionsleiterin, 40)	Keine Sonderbehandlungen einfordern, sondern die eigenen Stärken einsetzen.	K7: Frauenförderung
Ich bewundere die jungen Frauen, die unter den heutigen Bedingungen Beruf und Kinder vereinbaren können. Ich hatte diese Probleme nicht. Bei unserer täglichen Arbeit halte ich ein paar Eigenschaften für wichtig, die man sich antrainieren kann: Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Abwehr von Neidgefühlen auf jüngere, große Verlässlichkeit, hohe Maßstäbe an die eigene Arbeit setzen. (ostd. Leitende Redakteurin, 57)	Wichtige Eigenschaften für den Beruf: Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Abwehr von Neidgefühlen auf jüngere, Verlässlichkeit, hohe Maßstäbe an die eigene Arbeit setzen.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Journalismus ist ein sehr familienfeindlicher Job. Wer sich als Frau dafür entscheidet, muss einen Partner haben, der die Mutterrolle übernimmt oder auf Familie verzichten. Alle Zwischenversuche scheitern, auch bei Mitarbeitern, wie ich es in meinem Team mehrmals erlebt habe. Da helfen auch keine Verbände oder Extra-Frauen-Gruppen. Ein Chef, auch ich, würde immer einen jungen Mann einer Nachwuchsjournalistin vorziehen, wenn sie gleiche Leistungen bringen. In kleinen Teams bedeutet jeder Ausfall noch mehr unbezahlte Stunden für die anderen, denn Tarifzeiten interessieren an der Basis niemanden. (ostd. Redaktionsleiterin, 46)	Journalismus ist ein familienfeindlicher Job. Entweder Partner übernimmt Mutterrolle oder man muss auf Familie verzichten. Da helfen auch keine Verbände oder Frauen-Gruppen. Würde jungen Mann bei gleichen Leistungen einer Frau vorziehen. Jeder Ausfall bedeutet mehr unbezahlte Stunden für andere.	K2: Problem Kind/Karriere K7: Frauenförderung
Früh Verantwortung übernehmen. Sich weiterbilden. Personalführungsseminare, (westd. Redaktionsleiterin, 51)	Früh Verantwortung übernehmen. Fortbildung.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Nicht darauf hinarbeiten, die Aufmerksamkeit dem widmen, was man gerade tut. (westd. Redaktionsleiterin, 54)	Nicht auf Karriere hinarbeiten. Aufmerksamkeit dem widmen, was man gerade tut.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Mentoren/innen suchen. Querdenken und laut aussprechen. Sich	MentorInnen suchen. Querdenken. Sich	K3: Faktoren, die günstig für den Aufstieg

(über)qualifizieren. Nicht aufs ‚Soziale‘ reduzieren lassen! (westd. Herausgeberin/Geschäftsführerin/Chefredakteurin, 40)	(über)qualifizieren. Nicht aufs ‚Soziale‘ reduzieren lassen.	sind: MentorInnen K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Die Tageszeitung in ihrer jetzigen Konzeption und Praxis ist für mich ein Auslaufmodell. (westd. Ressortleiterin, 45)	Tageszeitung in ihrer jetzigen Konzeption und Praxis ein Auslaufmodell.	K11: Tageszeitung
Schon während der Schulzeit/des Studiums als freie Mitarbeiterin arbeiten; möglichst viele Kompetenzen erwerben, sich in Spezialgebiete einarbeiten; Bereitschaft zur Verantwortung signalisieren. (westd. Stv. Redaktionsleiterin, 49)	Schon während des Studiums freie Mitarbeit, möglichst viele Kompetenzen erwerben, in Spezialgebiete einarbeiten, Bereitschaft zur Verantwortung signalisieren.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Engagement, Neugierde, Biss, Durchsetzungskraft (westd. Redaktionsleiterin, 51)	Engagement, Neugierde, Biss, Durchsetzungskraft.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind
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. Die Zukunft im Journalismus wird weiblich sein, weil seit wenigen Jahren die besten Berufsanfänger weiblich sind. ((westd. Redaktionsleiterin, 50)	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 Berufsanfänger weiblich.	K1: Diskriminierung hinsichtlich höherer Leistungsanforderungen an Frauen K9: Frauen sind besser qualifiziert/die besseren Führungskräfte
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)	Frauen müssen sich nicht anders verhalten als die männlichen Kollegen. Sich selbst etwas zutrauen und so andere überzeugen.	K5: Vergleich Mann/Frau K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Sachkompetenz, Offenheit, Treue zum eigenen Führungsstil ((westd. Redaktionsleiterin, 54)	Sachkompetenz, Offenheit, Treue zum eigenen Führungsstil.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind
Machen; sich trauen!! (westd. Stv. Chefredakteurin, 37)	Machen. Sich trauen.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Chancen anpacken, selbstbewusst sein, Karriere ‚geschlechtsneutral‘ angehen und nicht blind in Gejammer über ‚Frauenbenachteiligung‘ verfallen. Ganz wichtig: mit anderen Frauen umgehen können. (westd. Chefin vom Dienst, 39)	Chancen anpacken, selbstbewusst sein, Karriere geschlechtsneutral angehen, nicht über Frauenbenachteiligung jammern. Mit anderen Frauen umgehen können.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind K7: Frauenförderung K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Durchsetzungsvermögen und Leistung sprechen lassen. Ohne Promoter auskommen! (ostd. Redaktionsleiterin, 41)	Durchsetzungsvermögen und Leistung. Ohne Promoter auskommen.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Frauen müssen sich darüber im klaren sein, dass von ihnen die gleiche ‚Rücksichtslosigkeit‘ gegenüber Familie und Privatleben erwartet wird wie von den männlichen Kollegen. Wer glaubt, dass man auf Dauer ernst und wichtig genommen wird, wenn man sich früher ‚verabschiedet‘, weil die Tagesmutter krank ist, Elternsprechtag ist oder ähnliches, der irrt sich gewaltig. Aber das gilt für Frauen und Männer! (Sonderfunktion in Chefredaktion, westd., 41)	Für Frauen und Männer gilt gleichermaßen Rücksichtslosigkeit gegenüber Familie und Privatleben.	K5: Vergleich Mann/Frau K2: Problem Kind/Karriere
Nur das übliche: Spaß nicht verlieren, keine Verbissenheit, nein sagen können, Solidarität üben und suchen, keine Männer-Fehler machen	Spaß nicht verlieren, keine Verbissenheit, nein sagen können, Solidarität, keine	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind

(Aufblasen, Schwatzen, Bluffen), nichts persönlich nehmen. (westd. Ressortleiterin, 31)	Männer-Fehler (aufblasen, schwatzen, bluffen) machen, nichts persönlich nehmen.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen K5: Vergleich Mann/Frau
Nie aufgeben (auch Männer kochen nur mit Wasser, wenn überhaupt). Nicht komplett auf Familie zurückziehen, wenn Mann und Frau Arbeit und Kindererziehung komplett teilen, funktioniert Karriere und Familie (notfalls anderen Partner suchen). Ja sagen, wenn einem Verantwortung angetragen wird (Frauen zögern zu oft). (ostd. Geschäftsführerin/Redaktionsleiterin, 40)	Nie aufgeben. Karriere und Familie funktioniert, wenn Mann und Frau Arbeit und Kindererziehung komplett teilen. Verantwortung übernehmen.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen K2: Problem Kind/Karriere K5: Vergleich Mann/Frau
Beharrlich an einem Ziel festhalten – Frauen sind insbesondere wegen ihres sozialen Hintergrundes meist die besseren Führungskräfte – davon müssen die Männer nur überzeugt werden und deshalb sollten Frauen selbstbewusst ihre Ansprüche auch formulieren. (ostd. Stv. Chefredakteurin, 38)	An Ziel festhalten. Männer müssen davon überzeugt werden, dass Frauen meist die besseren Führungskräfte sind. Deshalb sollten Frauen ihre Ansprüche selbstbewusst formulieren.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen K9: Frauen sind besser qualifiziert/die besseren Führungskräfte
Selber für eine höhere Position die Initiative ergreifen. Nicht warten, bis man entdeckt wird. (westd. Redaktionsleiterin, 46)	Selbst die Initiative für eine höhere Position ergreifen. Nicht warten, bis man entdeckt wird.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Eine Persönlichkeit sein und fair bleiben – die gleiche Empfehlung wie für Männer. (westd. Ressortleiterin, 44)	Persönlichkeit, Fairness. Gleiche Empfehlung wie für Männer.	K5: Vergleich Mann/Frau K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind
Sich für ‚harte‘ Themen interessieren, Kompetenz in Politik, Kommentierfreude haben, meinungsfreudig sein, keine Angst vor kontroversen Debatten, Humor, große Distanz zwischen sich und den Job legen, nicht zu viel persönlich nehmen, über die männlichen Kollegen innerlich lachen können... (westd. Ressortleiterin, 36)	Für ‚harte‘ Themen interessieren. Kompetenz in Politik. Kommentier- und Meinungsfreude. Humor. Distanz zwischen sich und Job legen. Nicht zu viel persönlich nehmen. Über die männlichen Kollegen innerlich lachen können.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen K6: Verhältnis zu männlichen Kollegen
Zu früher, aufgesetzter Ehrgeiz bringt nicht weiter. Was zählt, ist Können, und das kommt erst mit der Zeit (Erfahrung, Wissen). Ansonsten: Offenheit, Gelassenheit und viel Humor. Das erleichtert den Alltag... (westd. Stv. Chefredakteurin, 45)	Aufgesetzter Ehrgeiz bringt nicht weiter. Was zählt ist Können und das kommt erst mit der Zeit durch Erfahrung und Wissen. Offenheit, Gelassenheit, viel Humor.	K8: Eigenschaften, die für eine Karriere hinderlich sind K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind
Durch gute Leistung auf sich aufmerksam machen. Gute Kleidung und gutes Auftreten. (westd. Chefin vom Dienst, 38)	Durch gute Leistung auf sich aufmerksam machen. Gute Kleidung und gutes Auftreten.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
bloß nicht unterkriegen lassen und eine nervenstarke Familie und pflegeleichte Kinder für die Seele (westd. Redaktionsleiterin, 46)	Nicht unterkriegen lassen. Nervenstarke Familie und pflegeleichte Kinder für die Seele.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen K2: Problem Kind/Karriere
Sich von Männern nicht einschüchtern lassen, sondern von ihnen lernen, sich besser zu verkaufen. Ziel konsequent verfolgen und das den Chef auch wissen lassen. (westd. Redaktionsleiterin, 40)	Nicht von Männern einschüchtern lassen, von ihnen lernen, sich besser zu verkaufen. Ziel konsequent verfolgen und das den Chef auch wissen lassen.	K6: Verhältnis zu männlichen Kollegen K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Charmant und doch hartnäckig sein, teamfähig, andere begeistern, Lust auf Kommunikation machen. Gutes Aussehen kann von Vorteil sein. (westd. Redaktionsleiterin, 52)	Charmant und hartnäckig sein, teamfähig, andere begeistern, Lust auf Kommunikation machen. Gutes Aussehen	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind

	kann von Vorteil sein.	
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)	Zu sich selbst stehen. Nicht die Frauenkarte ausspielen. Kommunizieren auch bei unangenehmen Themen.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen K8: Eigenschaften, die für eine Karriere hinderlich sind
Zäh sein! (westd. Redaktionsleiterin, 45)	Zäh sein.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind
Journalismus ist ein Beruf, der sehr viel Freude macht; Abstriche im Privatleben sind aber unumgänglich. Berufssituation ist zur Zeit schlecht. Gut informieren, wo Nischen sind, Praktika nutzen und spezielle Fähigkeiten ausbauen, evtl. mit Blick auf Internet/elektronische Zeitungen. (westd. Redaktionsleiterin, 36)	Journalismus macht viel Freude. Abstriche im Privatleben aber unumgänglich. Zur Zeit schlechte Berufssituation. Informieren, wo Nischen sind. Praktika nutzen und spezielle Fähigkeiten ausbauen.	K10: Problem Freizeit K2: Problem Kind/Karriere K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Sie sollten besser keine Karriere machen wollen, sondern ihr Leben leben. Auch als Journalistin, auch in Führungspositionen. (ostd. Redaktionsleiterin, 49)	Besser keine Karriere machen wollen, sondern Leben leben. Gilt für Journalistin wie für Führungsposition.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
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. (west. Stv. Redaktionsleiterin, 50)	Position mit Kind wäre auf Dauer nicht haltbar. Großer Vorteil ist die zeitliche Flexibilität. Wer auf die ihm zustehende Freizeit pocht, hat weder in dieser Position noch in diesem Beruf eine Chance.	K2: Problem Kind/Karriere K10: Problem Freizeit
Persönlichkeit einbringen und sich der eigenen Stärken, aber auch Schwächen bewusst sein. (westd. Redaktionsleiterin, 40)	Persönlichkeit einbringen. Sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst sein.	K4: Eigenschaften, die für eine Karriere förderlich sind
Schwierige Projekte freiwillig übernehmen. Führungsstärke vorleben statt sie nur einzufordern. Authentisch bleiben. (westd. Chefredakteurin, 47)	Schwierige Projekte freiwillig übernehmen. Führungsstärke vorleben statt sie nur einzufordern. Authentisch bleiben.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen
Stellen sie ihr Licht nicht unter den Scheffel. In punkto Selbstbewusstsein haben Frauen oft gegenüber den Männern noch Nachholbedarf. (westd. Redaktionsleiterin, 40)	Licht nicht unter den Scheffel stellen. Frauen haben in punkto Selbstbewusstsein gegenüber Männern oft Nachholbedarf.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen K5: Vergleich Mann/Frau
Sich die Taktik von Männern aneignen und genauso hart und direkt verhandeln wie sie... (westd. Leitende Redakteurin, 38)	Sich die Taktik von Männern aneignen und genauso hart und direkt verhandeln wie sie.	K5: Vergleich Mann/Frau
Frauen sollten nicht meinen, dass sie ein Stück weit soziale Kompetenz zurückschrauben sollten, um ‚mitmischen‘ zu können. Sie sollten auch dann, wenn sie andere Erfahrungen machen, am Prinzip festhalten, dass es gut ist, sich und die eigene Arbeit immer wieder zu hinterfragen. Der Führungsstil der Frauen ist ein anderer, meist besserer. Darüber sollte Frau sich immer im klaren sein! (westd. Ressortleiterin, 52)	Sich und die eigene Arbeit immer wieder hinterfragen. Führungsstil der Frauen ist anders, meist besser.	K12: Ausbildungs-/Karriereempfehlungen K9: Frauen sind besser qualifiziert/die besseren Führungskräfte

*Der Fragebogen, der als „Nachzügler“ im August eintraf, konnte aus zeitlichen Gründen nur noch in die qualitative Auswertung miteinbezogen werden.

C1. Originalfragebogen

C2. Begleitschreiben

*Regine Kolodziej • Türkenstr. 27 • 80799 München
Studentin der Kommunikationswissenschaft an der LMU München*

«Zeitung»
«Titel» «Vorname» «Name»
«Straße»

«PLZ_Ort»

München, 28.05.2003

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!

Selbstverständlich werden alle von Ihnen gemachten Angaben streng vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergeleitet. Es können keinerlei Rückschlüsse aus den Fragebögen auf bestimmte Personen gezogen werden. Die Befragung dient rein wissenschaftlichen Zwecken.

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

*Regine Kolodziej • Türkenstr. 27 • 80799 München
Studentin der Kommunikationswissenschaft an der LMU München*

«Zeitung»
«Titel» «Vorname» «Name»
«Straße»

«PLZ_Ort»

München, 18.06.2003

Befragung von Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen

Sehr geehrte «Titel» «Name»,

vor etwa drei Wochen habe ich Ihnen einen Fragebogen zum Thema Frauen in Führungspositionen bei deutschen Tageszeitungen zugeschickt. Ich möchte mich auf diesem Wege bei denjenigen herzlich bedanken, die den Fragebogen bereits an mich zurück gesandt haben!

Die Qualität meiner Studie hängt stark von der Repräsentativität der Ergebnisse und damit von Ihrer Teilnahme ab. Daher möchte ich diejenigen, die den Fragebogen noch nicht ausgefüllt haben, nochmals bitten, diesen bis spätestens

Montag, 30. Juni 2003

an mich zurück zu senden. Falls Sie den Fragebogen verlegt oder verloren haben sollten, schicke ich Ihnen gerne ein neues Exemplar zu. Anruf oder Email genügt.
(Telefonnummer: 089/30002306 oder Email: Regine.Kolodziej@campus.lmu.de).

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