

Männerdomäne Regionalpresse: Wo bleiben die Führungsfrauen?

Eine qualitative Studie zu Machtbeteiligung
und Aufstiegschancen von Journalistinnen
bei Lokal- und Regionalzeitungen



ProQuote⁺
MEDIEN



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Vorwort | 3 |
| 1 Einleitung: Warum diese Studie? | 4 |
| 2 Forschungsstand und Methoden | 6 |
| 3 Das Panel der Befragten | 9 |
| 4 Ergebnisse | 13 |
| 4.1 Die Leitfrage | 13 |
| 4.2 Führungskultur | 16 |
| 4.3 Karrierewege | 19 |
| 4.4 Sexismus | 23 |
| 4.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 26 |
| 4.6 Was müsste sich ändern? | 29 |
| 5 Fazit | 32 |
| 6 Quellenverzeichnis | 36 |
| 7 Anhang | 37 |
| Interviewleitfaden | 37 |
| Dank | 39 |
| Impressum | 40 |

Frauen haben kaum eine Chance, bei Regionalzeitungen in Führung zu gelangen – das ergab die Studie von ProQuote Medien zum Frauenmachtanteil im Print- und Onlinebereich im Jahr 2019. Und das in einer Zeit, da sie bei den anderen untersuchten Medien, auch den überregionalen Zeitungen, deutlich auf dem Vormarsch zu sein scheinen. Woran liegt das? Warum stehen ausgerechnet bei Regionalzeitungen so wenige Frauen an der Spitze? Und: Ändert sich daran denn gar nichts? Wie ist die Stimmung bei den Blättern? Wie sehen die Frauen ihre Chancen für einen Aufstieg?

Diesen und anderen Fragen sind wir nachgegangen. Und weil sich die Gründe für die niedrigen Führungszahlen nicht durch Prozentrechnungen klären lassen, haben wir mit dieser Studie zum ersten Mal den Weg einer qualitativen Analyse eingeschlagen.

Auch sie ist dankenswerterweise mit finanzieller Unterstützung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zustande gekommen. Anders als in den ProQuote-Medien-Studien 2018 über den Rundfunk und 2019 über Print- und Onlinemedien sind so zwar keine repräsentativen Zahlen entstanden. Dafür werden aber tiefe Einblicke in eine Mediengattung freigegeben: in den Alltag von Redakteurinnen, die für lokale und regionale Tageszeitungen überall in Deutschland arbeiten, von der Berufsanfängerin bis zur Chefredakteurin.

Sechzehn Frauen haben uns ihr Vertrauen geschenkt und uns ihre Erfahrungen geschildert. Wir sind stolz darauf, ihnen allen eine Stimme zu geben. Viele bedrückende Erlebnisse sind dabei, aber auch einiges, das Hoffnung macht. Es wird deutlich: Auf Persönlichkeiten, auf Vorbilder kommt es an. Die neue Ressortleiterin, die sich für die persönlichen Umstände der Mitarbeiterinnen interessiert – vor der die Redakteurin nicht verheimlichen muss, dass sie parallel zum Job ihre Familientermine jongliert. Der Vorgesetzte, der selbst ein paar Monate länger in Elternzeit geht. Die neue Chefin, die die Arbeitsabläufe verändert, sodass nicht mehr alle Beschäftigten bis 20 Uhr in der Redaktion sein müssen. Und nicht zuletzt hat die Corona-Pandemie die Medienhäuser im vergangenen Jahr zum Umdenken gezwungen, in Richtung mehr Online-Angebote und mehr Homeoffice. Eine Chance für mehr Flexibilität.

Veränderungen hin zu mehr Gleichberechtigung passieren. Und sie sind dringend notwendig. Im Sinne eines guten Journalismus. Nur wer offen ist für Diversität, wer Gleichberechtigung lebt, kann den Leser*innen glaubhaft vermitteln, dass die Zeitung für jeden und jede Einzelne einsteht und sie und ihn ernst nimmt. Gelebte Diversität geht dabei über die Frauen-Männer-Frage hinaus, schließt auch Menschen der LGBTQ-Community ein, berücksichtigt kulturelle und ethnische Hintergründe.

Der Verein ProQuote Medien setzt sich seit 2012 für Gleichberechtigung ein. Dabei konzentrieren wir uns auf die Situation der Journalistinnen. Mehr Frauen an der Spitze – das sollte auch im Regionalzeitungsjournalismus selbstverständlich werden. Dafür engagieren wir uns.

Ihre

Edith Heitkamp und Caroline Schmidt

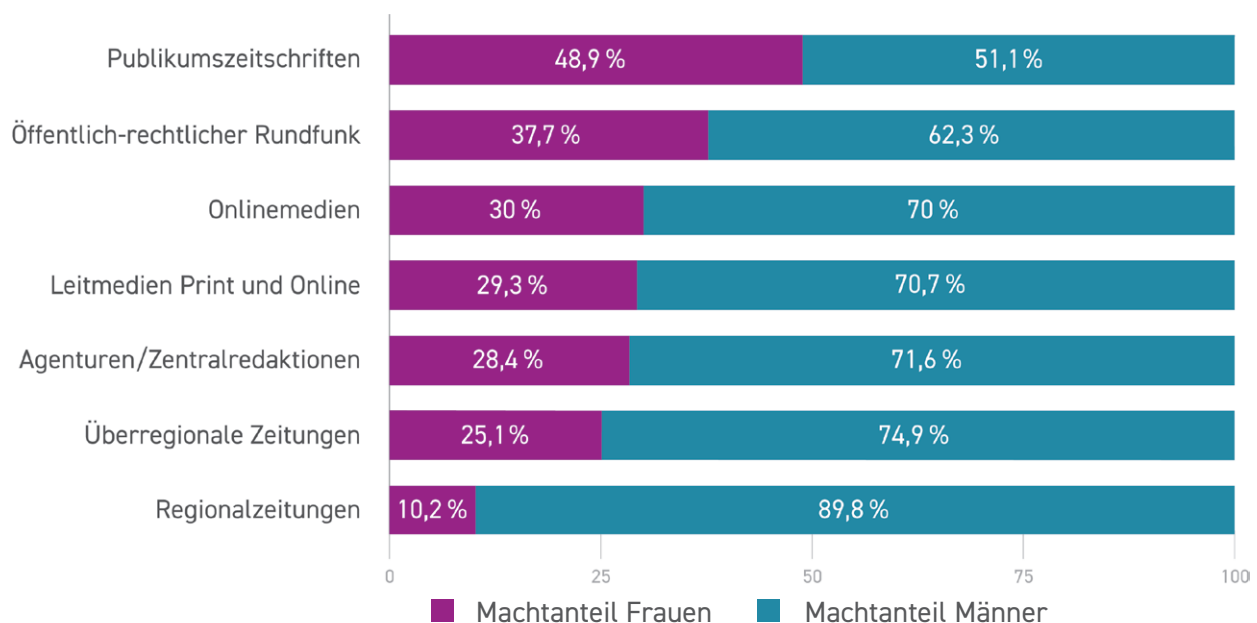
Im Namen des Vorstands von ProQuote Medien e.V.

1 Einleitung: Warum diese Studie?

In den Jahren 2018 und 2019 hat der gemeinnützige Verein ProQuote Medien in zwei quantitativen Studien die Beteiligung von Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland ermittelt (vgl. ProQuote Medien 2018 und ProQuote Medien 2019).

Im Ergebnis stellte sich heraus, dass Frauen in keiner Mediengattung die überwiegende Verantwortung tragen. Allerdings bestanden deutliche Unterschiede: So kamen die Publikumszeitschriften mit einem Frauenmachanteil von 48,9 Prozent der Parität am nächsten, gefolgt vom öffentlich-rechtlichen Rundfunk mit 37,7 Prozent. In allen anderen Mediengattungen waren Frauen nicht einmal zu einem Drittel an der redaktionellen Verantwortung beteiligt. Besonders schlecht schnitten die Regional- und Lokalzeitungen ab: Mit einem Frauenmachanteil von 10,2 Prozent belegten sie den letzten Platz des von ProQuote Medien erstellten Rankings:

Abb. 1: Frauenmachanteile in den verschiedenen Mediengattungen

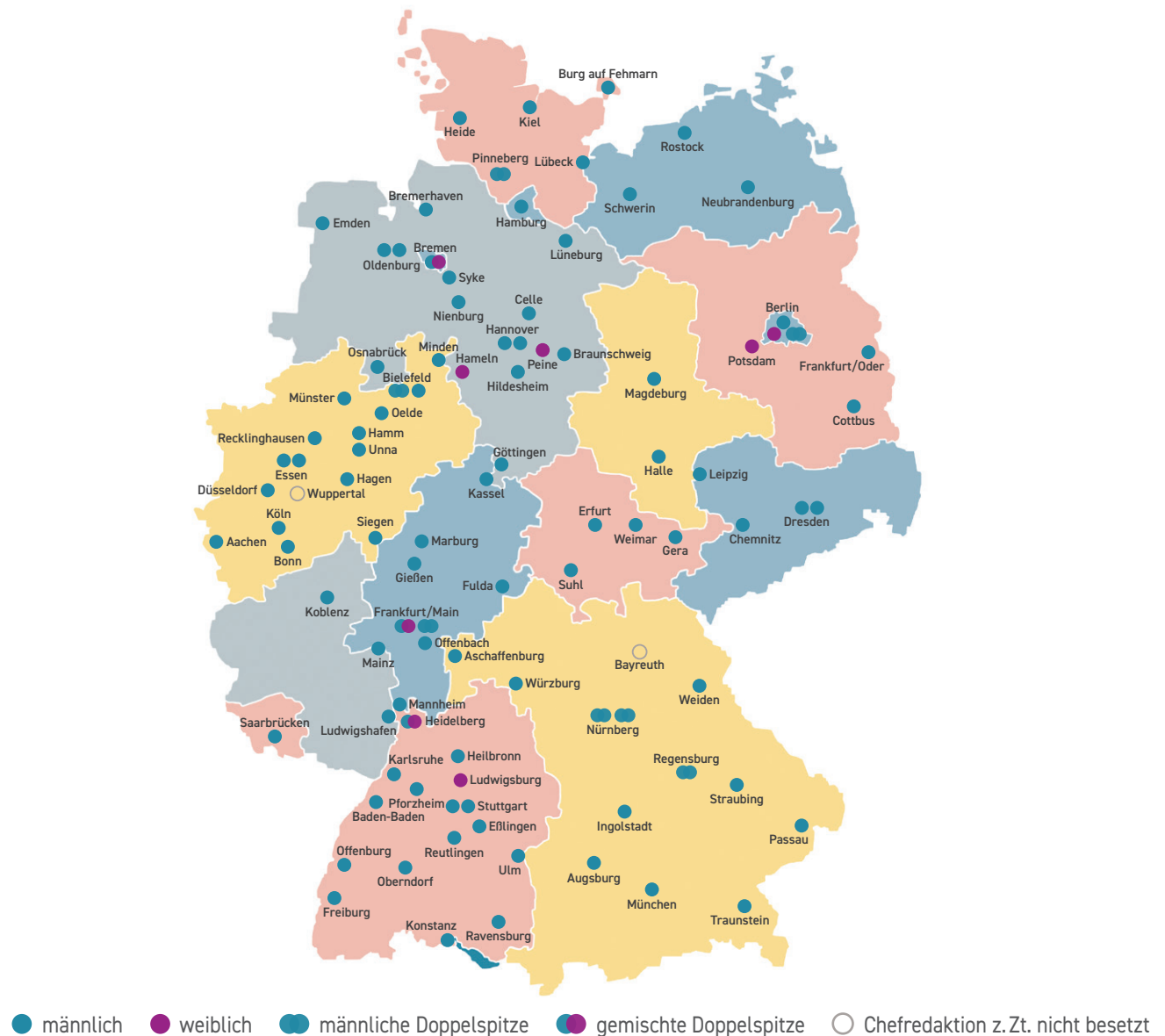


Quelle: Zählungen von ProQuote Medien 2018 und 2019

Der Frauenmachanteil bezeichnet dabei den nach Höhe der Führungsebenen gewichteten Frauenanteil. ProQuote Medien hat diesen Begriff vor Jahren geprägt, um die realen Machtverhältnisse besser abbilden zu können.

In absoluten Zahlen stellte sich die Situation der Regionalpresse so dar: Bei den 100 in die Untersuchung aufgenommenen Redaktionen waren acht von 108 Chefredaktionsstellen mit Frauen besetzt. In den Stellvertretungspositionen standen 16 Frauen 81 Männern gegenüber.

Abb. 2: Redaktionsleitungen von 100 Regionalzeitungen im Frühjahr 2019



Grafik: ProQuote Medien auf Grundlage der Ergebnisse der Regionalzeitungszählung 2019

Was sind die Gründe für dieses eklatante Ungleichgewicht? Wieso schaffen es gerade in der Regionalpresse nur so wenige Frauen bis an die Spitze? Und mit welchen Maßnahmen könnte man der Schieflage entgegenwirken?

Diesen Fragen nachzugehen, ist Ziel der vorliegenden Untersuchung. Ihre Ergebnisse sollen Bausteine für eine strukturelle Debatte bilden. Zugleich sollen sie helfen, Wege zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Lokal- und Regionaljournalismus aufzuzeigen.

2 Forschungsstand und Methoden

Das Forschungsfeld dieser Studie erweist sich als zugleich weit und eng: Die Frage nach den Gründen des Mangels an weiblichen Spitzenkräften öffnet die Perspektive für eine Vielzahl denkbarer Faktoren – angefangen von branchenspezifischen Umständen über gesellschaftliche Einflüsse bis zur individuellen Entscheidungsebene. Unterdessen richtet sich der Blick auf das klar umrissene Feld der deutschen Lokal- und Regionalpresse.

Vor der Entwicklung des Forschungsdesigns hat das Projektteam von ProQuote Medien zunächst den bisherigen Erkenntnisstand in journalistischen und wissenschaftlichen Veröffentlichungen betrachtet. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

Im Medienjournalismus hat die erste Regionalzeitungszählung von ProQuote Medien aus dem Jahr 2016 das Thema auf die Agenda gebracht. Die damalige Erhebung des Vereins hatte ergeben, dass bei 100 untersuchten Titeln 95 Prozent der Chefredakteure männlich waren (vgl. ProQuote Medien 2016). Der Deutschlandfunk thematisierte die Schieflage in einem Interview mit Hannah Suppa, der damaligen Chefredakteurin der Märkischen Allgemeinen Zeitung (vgl. Baetz 2017). Weitere Vertreterinnen der Regionalpresse kamen in einem Artikel des Fachmagazins *Message zu Wort* (vgl. Wehmöller 2018). Darin erläutert zudem Wiebke Möhring, Professorin für Journalistik an der Technischen Universität Dortmund, die kommunikationswissenschaftliche Forschungslage: „Auf gesicherter Datenlage wissen wir relativ wenig über die Alters-, Geschlechts- und Ausbildungsstrukturen von Lokaljournalisten.“ Weiter zitiert *Message* sie: „Die letzten wissenschaftlichen Untersuchungen lägen Jahre zurück. Oft gebe es daher nur vage Einschätzungen oder Beispiele, die auch die aktuelle Rolle der Frauen dort thematisieren würden“ (vgl. Wehmöller 2018).

Dieser Eindruck deckt sich mit den Rechercheergebnissen von ProQuote Medien im Herbst 2020. Zwar sind Geschlechterverhältnisse im Journalismus Gegenstand etlicher wissenschaftlicher Untersuchungen, doch beziehen sich diese zumeist auf die Medienbranche als Ganzes und nicht speziell auf den Regional- bzw. Lokaljournalismus. Auch mangelt es häufig an validen aktuellen Daten. Trotzdem lassen sich Beobachtungen festhalten, die für das Erkenntnisinteresse dieser Studie relevant sind.

Dazu zählt etwa die zeitliche Dimension: Schon in den 1980er Jahren haben Irene Neverla und Gerda Kanzleiter den Begriff der „vertikalen Segregation“ geprägt. Er besagt: Je höher und eigenverantwortlicher die Position in der Redaktionshierarchie, umso niedriger ist der Frauenanteil (vgl. Neverla 1984, S. 50). Dieses Phänomen existiert bis heute fort, auch wenn eine langsame Abschwächung zu verzeichnen ist. Siegfried Weischenberg, Maja Malik und Armin Scholl ermittelten in ihrer repräsentativen Studie von 2005 einen Frauenanteil von 8,6 Prozent auf den Leitungsebenen der Zeitungen – bei einem Gesamtanteil von 33,5 Prozent der Beschäftigten (vgl. Weischenberg et al. 2006, S. 350f.). Heutzutage liegt der Frauenanteil in deutschen Medien bei ungefähr 40 Prozent (vgl. Steindl et al. 2017).

Als einer der Gründe für dieses Missverhältnis wurde schon früh eine Stagnation der beruflichen Entwicklung von Journalistinnen zwischen dem fünften und siebten Berufsjahr beobachtet, die eine „Karrierekluft“ zwischen Frauen und Männern nach sich ziehe (vgl. Weischenberg et al. 1994).

Der heutige Diskurs ist eher vom Bild der „Gläsernen Decke“ geprägt, das sich als gängige Metapher etabliert hat (vgl. etwa Fromm 2020).

Hinzu kommen spezifische Arbeitsbedingungen und Organisationskulturen in Medienhäusern. Darunter fallen die Schwierigkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, sowie raue Umgangsformen bis hin zu sexuellen Belästigungen in Redaktionen. Susanne Keil von der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und Johanna Dorer von der Universität Wien haben die bisherigen wissenschaftlichen Befunde dazu zusammengefasst und gelangen zu folgendem Fazit: „Das Monitoring von Frauenanteilen wird weiterhin wichtig bleiben, um feministische Forderungen nach Geschlechtergerechtigkeit nicht aus dem Blick zu verlieren. Doch daneben sind Theoretisierung und Reflexion voranzutreiben und die großen Entwicklungen im Journalismus aus der Geschlechterperspektive zu analysieren“ (vgl. Keil/Dorer 2019).

Hier setzt die vorliegende Studie an. Im Unterschied zu den bisherigen, auf Zählungen basierenden Untersuchungen von ProQuote Medien erfordert das Forschungsinteresse ein qualitatives Vorgehen. Um den Ursachen der im Regionaljournalismus besonders ausgeprägten Systemträgheit auf die Spur zu kommen, bedarf es unverfälschter, möglichst facettenreicher Einblicke. Das Projektteam hat sich daher für leitfadengestützte Interviews entschieden.

Im Oktober und November 2020 wurden 16 dieser Interviews geführt. Bei der Form der Befragung fiel die Wahl auf eine teilstandardisierte Vorgehensweise: Die Interviews folgen einer vorgegebenen Struktur – sowohl die Inhalte als auch die Reihenfolge der Fragen betreffend. Gleichzeitig liegt es im Ermessen der jeweiligen Interviewerin, bestimmte Bereiche zu vertiefen oder Fragen wegzulassen, etwa wenn sie schon an anderer Stelle beantwortet wurden. Auf diese Weise sind lebendige, offene Gespräche entstanden, die bewusst darauf abzielen, den Beobachtungen und Erfahrungen der Interviewten anekdotenhaft Raum zu geben. In Anlehnung an die Ausführungen der Journalismusforscherin Wiebke Loosen zur Methode des Leitfadeninterviews kann man hier von einer Mischform aus narrativem und strukturiertem Interview sprechen (vgl. Loosen 2016).

Entwickelt wurde der Leitfaden im September 2020 mit wissenschaftlicher Beratung durch Maja Malik vom Institut für Kommunikationswissenschaft der Universität Münster. Ziel war es, neben der Beantwortung der Leitfrage („Regionalzeitungen haben von allen Mediengattungen den

niedrigsten Frauenanteil an Spitzenpositionen. [...] Welche möglichen Erklärungen fallen Ihnen dafür ein?“) auch Meinungen, Kritikpunkte und Zukunftswünsche der Interviewpartnerinnen einzuholen. Für tiefergehende Nachfragen wurden die Bereiche Führungskultur, Karrierewege, Sexismus und Vereinbarkeit festgelegt. Der detaillierte Interviewleitfaden findet sich im Anhang (S.37–38).

Aufgrund der Corona-Pandemie war es leider nicht möglich, die Interviews in einem persönlichen Vor-Ort-Gespräch zu führen, daher fanden sie telefonisch bzw. per Video-Gespräch statt. Sie dauerten jeweils zwischen 45 und 75 Minuten. Um



2 Forschungsstand und Methoden

größtmögliche Offenheit zu gewährleisten und die Gesprächspartnerinnen gleichzeitig vor möglichen negativen Folgen in ihrem Arbeitsumfeld zu schützen, wurden alle Aussagen anonymisiert.

Zu den Interviewerinnen gehörten die vier Mitglieder des Projektteams Gender-Monitoring sowie zwei freie Mitarbeiterinnen. Im Sinne der Vergleichbarkeit der Ergebnisse wurden die Interviewerinnen in ausführlichen Vorgesprächen auf eine möglichst einheitliche Vorgehensweise verpflichtet. Im Anschluss an die Interviews erfolgte die Transkription durch die Autorinnen, sodass alle Aussagen in Form schriftlicher Daten vorliegen.

Die gesammelten Transkripte wurden zunächst Sichtungen nach dem Vier-Augen-Prinzip unterzogen. Im ersten Schritt ging es darum, relevante Zitate zu exzerpieren sowie mittels Explikation ein Kategoriensystem zu erstellen. Anschließend erfolgte die detaillierte Auswertung, angelehnt an die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (vgl. Mayring 2019). Als Codiereinheiten wurden Aussagen der Interviewten bestimmt, die sich klaren Thesen oder Behauptungen zuordnen lassen – etwa: „Es fehlen weibliche Vorbilder in Führungspositionen“ oder „Beruf und Familie sind in meiner Redaktion vereinbar/nicht vereinbar“. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Aussagen trotz Anonymisierung einer typisierten Herkunft zugeordnet bleiben, da es natürlich einen Unterschied macht, ob beispielsweise eine kinderlose Jungredakteurin oder eine Redaktionsleiterin und Mutter über Vereinbarkeit von Beruf und Familie spricht.

3 Das Panel der Befragten

Für das Projektteam stand schnell fest, dass die Frage, warum es so wenige Frauen in die Redaktionsspitzen der Regionalpresse schaffen, am besten von der betreffenden Personengruppe selbst beantwortet werden sollte. Daher wurden für diese Studie ausschließlich Frauen befragt, die journalistisch für Regional- und Lokalzeitungsredaktionen tätig sind oder es bis vor Kurzem waren.

Bei der Zusammenstellung der Interviewpartnerinnen wurde zudem auf möglichst große Vielfalt in folgenden Bereichen geachtet:

- Alter,
- Kinder im Haushalt,
- Verlagsgröße und jeweiliger Standort (Zentrale/Außenredaktion),
- geografische Verteilung,
- Berufserfahrung,
- höchste bislang erreichte Hierarchieebene.

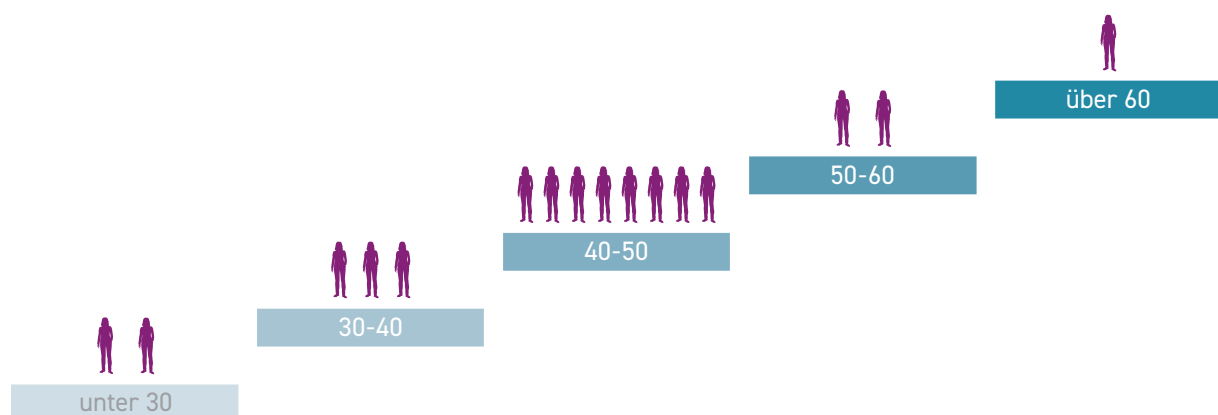
Auch hat das Team gezielt und erfolgreich nach einer Interviewpartnerin mit Migrationsgeschichte gesucht, die ihre Erfahrungen schildert.


Das Panel der 16 Interviewpartnerinnen lässt sich wie folgt aufschlüsseln:

Alter:

Die größte Gruppe der Interviewpartnerinnen ist zwischen 40 und 50 Jahre alt. Das Durchschnittsalter beträgt 43 Jahre.

Abb. 3: Alter der Befragten (in Jahren)



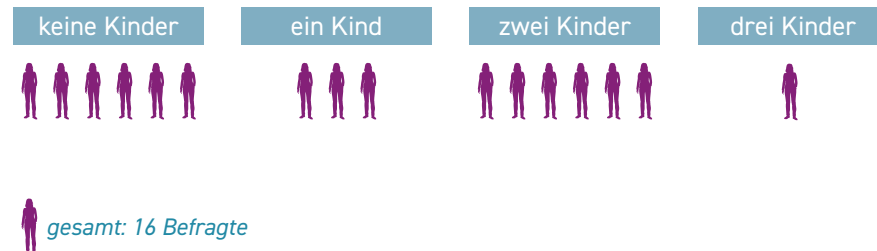
 **gesamt: 16 Befragte**

3 Das Panel der Befragten

Kinder:

Insgesamt haben die 16 Befragten 15 Kinder, sechs Gesprächspartnerinnen sind kinderlos. Das Alter der Kinder ist sehr unterschiedlich – zwischen Baby und bereits erwachsenen Kindern ist alles dabei.

Abb. 4: Anzahl der Kinder der Befragten



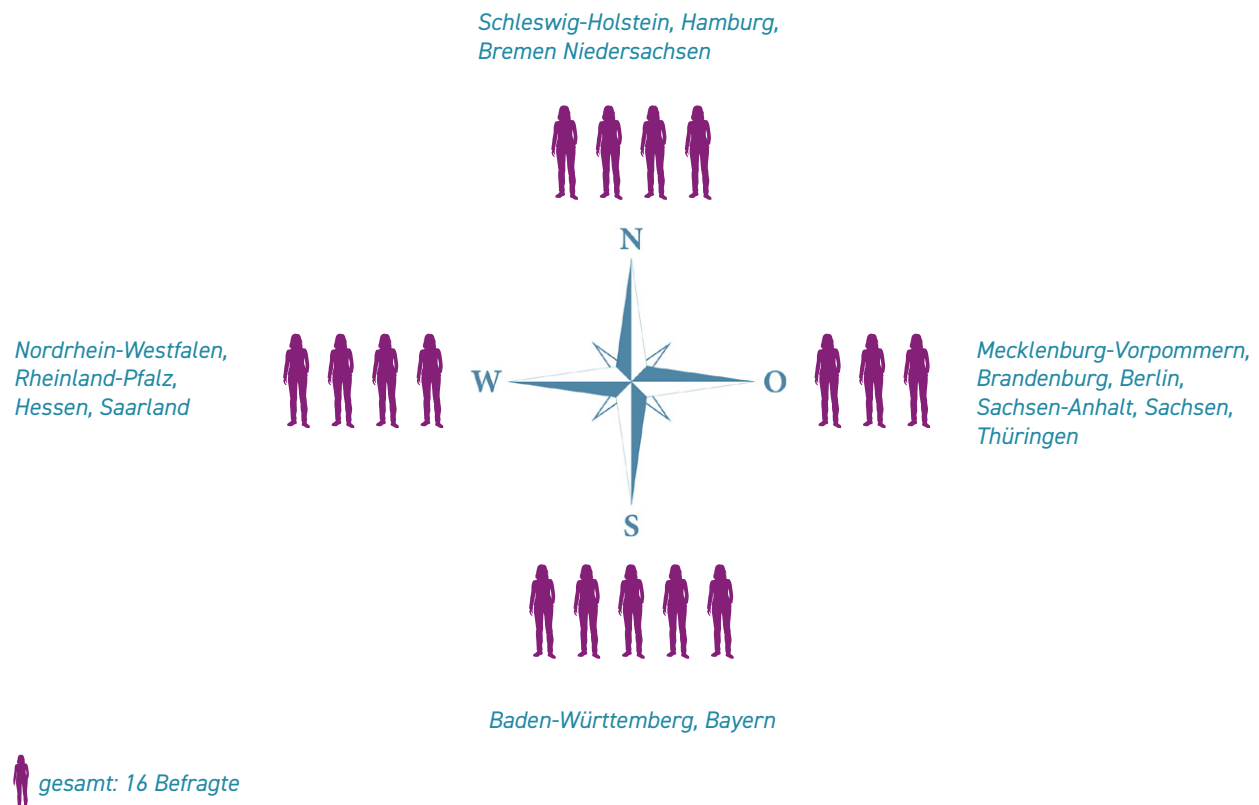
Verlagsgröße:

Die Befragten arbeiten sowohl bei großen, auflagenstarken Regionalzeitungen als auch bei Lokalzeitungen mit geringen Auflagen und kleinen Verbreitungsgebieten. Einige der Blätter gehören zu großen Konzernen wie Funke oder Madsack, andere zu mittelständischen, familiengeführten Verlagen. Außenredaktionen in ländlichen Regionen sind ebenso vertreten wie größere Städte und Landeshauptstädte.

Geografische Verteilung:

Fasst man die 16 deutschen Bundesländer zu vier Regionen zusammen, ergibt sich eine recht gleichmäßige Verteilung der interviewten Journalistinnen.

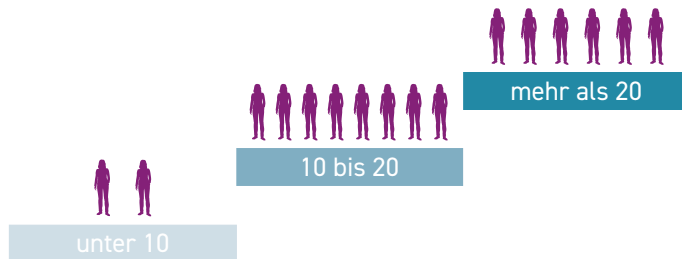
Abb. 5: Räumliche Verteilung der Arbeitsorte in Deutschland



Berufserfahrung:

Insgesamt weisen die Befragten ein weites Spektrum an journalistischer Berufserfahrung auf. Die meisten sind länger als ein Jahrzehnt im Job. Viele haben schon während der Schulzeit mit freier Mitarbeit angefangen. In die Auswertung eingeflossen sind jedoch nur Zeiten hauptberuflicher journalistischer Tätigkeit.

Abb. 6: Berufsjahre der Befragten



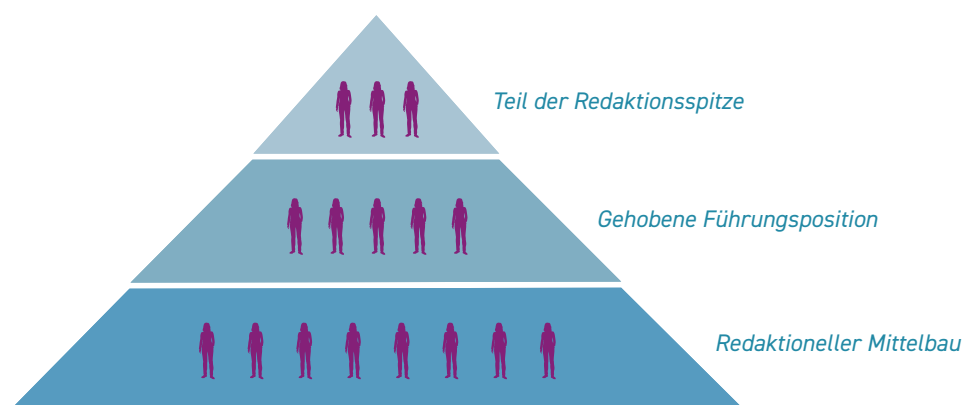
 *gesamt: 16 Befragte*

Fast alle Interviewpartnerinnen sind zudem hochqualifiziert. 15 der 16 Befragten haben studiert, wobei zwei ihr Studium aufgrund ihrer redaktionellen Tätigkeit abgebrochen haben. Zwei weitere Befragte haben zusätzlich zum Studium eine Journalistenschule besucht. Alle 16 verfügen über ein abgeschlossenes Volontariat.

Höchste bislang erreichte Hierarchieebene:

Aus Gründen der Anonymisierung beschränken wir uns hier auf die grobe Einteilung in redaktionellen Mittelbau, gehobene Führungsposition (z.B. Leitung einer Lokalredaktion) und Redaktionsspitze.

Abb. 7: Zuordnung zu Hierarchieebenen



 *gesamt: 16 Befragte*

3 Das Panel der Befragten

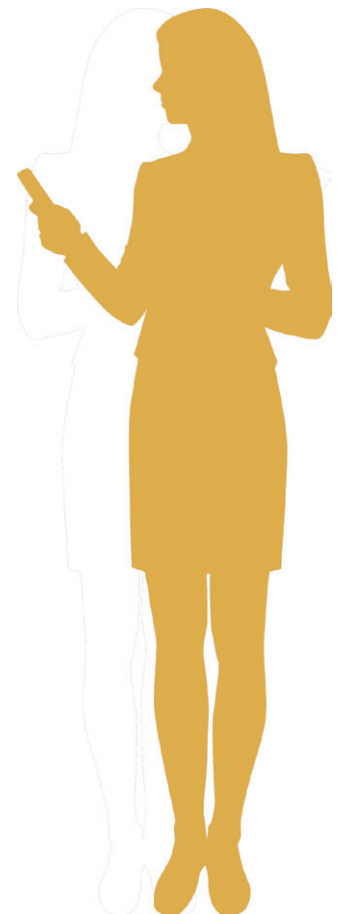
Hier wurde bewusst darauf geachtet, die Zahl der Spitzenkräfte und Verantwortungsträgerinnen im Verhältnis zum redaktionellen Mittelbau gering zu halten, um die tatsächlichen Proportionen nicht zu stark zu verzerren. Auf der anderen Seite können die wenigen Frauen, die es auf der Karriereleiter nach oben geschafft haben, wichtige Impulse in die Studie bringen.

Sonstiges:

Von den 16 Interviewpartnerinnen befinden sich 14 derzeit in journalistischer Festanstellung. Zwei Befragte sind aktuell nicht mehr bei den Regionalzeitungsverlagen tätig, für die sie langjährig gearbeitet haben. In beiden Fällen haben negative Erfahrungen zum Ende des Anstellungsverhältnisses geführt. ProQuote Medien ist bewusst, dass diese Erfahrungen die Aussagen und Erinnerungen der Interviewpartnerinnen beeinflussen. Das Team sieht jedoch keinen Konflikt mit dem Forschungsinteresse, da auch solche einschneidenden Erlebnisse zu den Fakten rund um die ungleiche Machtverteilung im Journalismus gehören.

Die Akquise der Gesprächspartnerinnen erfolgte auf mehreren Wegen. So wurden zum einen Daten und Namen aus der ProQuote-Medien-Studie von 2019 genutzt. Zum Zweiten erging ein Aufruf in der unabhängigen, rund 100 Mitglieder umfassenden Facebook-Gruppe „Chancengleichheit & Diversity im Journalismus“. Ein dritter Rechercheweg erfolgte über journalistische Kontakte der Teammitglieder des Projektteams und schließlich führte auch eine Onlinerecherche via Suchmaschinen zu mehreren erfolgreichen Kontaktaufnahmen.

Festzuhalten ist, dass keine der Befragten einen direkten Bezug zu ProQuote Medien hat oder dort Mitglied ist.



4 Ergebnisse

Die Darstellung der Studienergebnisse orientiert sich an der Struktur des Interviewleitfadens. Dabei ist festzuhalten, dass Bereiche wie Führungskultur, Karrierewege und Vereinbarkeit sich an vielen Stellen überlappen bzw. gegenseitig beeinflussen. Die Einteilung der Kapitel ist daher nicht trennscharf, sondern strukturierend zu verstehen. Die gesammelten Erkenntnisse fließen anschließend in ein umfassendes Fazit ein.

Um die einzelnen Interviewpartnerinnen trotz Anonymisierung voneinander unterscheiden zu können, werden sie nummeriert und entsprechend als IP (für Interviewpartnerin) 1 bis 16 bezeichnet.

4.1 Die Leitfrage

Die Leitfrage fasst das Forschungsinteresse von ProQuote Medien wie folgt zusammen:

„Regionalzeitungen haben von allen Mediengattungen den niedrigsten Frauenanteil an Spitzenpositionen. Nur acht von 108 Chefredaktionsstellen sind mit Frauen besetzt. Auch wenn man die stellvertretenden Chefredaktionen einbezieht, liegt der Frauenmachtanteil nur bei 10,2 Prozent. Welche möglichen Erklärungen fallen Ihnen dafür ein?“

Diese Frage wurde bewusst an den Anfang der Interviews gestellt. Die Interviewpartnerinnen sollten dadurch Gelegenheit bekommen, spontan und unbeeinflusst jene Faktoren zu benennen, die aus ihrer Sicht Ursachen der Unterrepräsentanz darstellen.

Alle Befragten haben diese Gelegenheit aufgegriffen. Die meisten benennen gleich mehrere mögliche Gründe, verweisen auf die Situation in ihren Verlagen oder auf persönliche Erfahrungen. Im Ergebnis kristallisieren sich vier vorrangig genannte Faktoren heraus:

- historisch gewachsene Strukturen in Regionalverlagen,
- sich selbst stabilisierende männliche Führungszirkel,
- Geschlechterzuschreibungen und Rollenbilder sowie
- mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Folgenden wird auf diese vier Bereiche näher eingegangen.

Die Mehrheit der Interviewten weist auf die seit jeher männlich dominierten Strukturen in Verlagen und Redaktionen von Regionalzeitungen hin. IP14 spricht von einem „*Altherrengeschäft*“, IP8 von „*engen Banden zwischen alten weißen Männern*“. Mehrere erkennen eine Art Systematik, wie beispielsweise folgende Aussage von IP5 veranschaulicht:

4 Ergebnisse

„Ich denke, dass es in Regionalzeitungen noch stärker geschlossene Männerzirkel gibt als anderswo. Mit diesen Zirkeln meine ich sich selbst stabilisierende Systeme. Da kommen Sie als Frau ganz schwer rein.“

Bezogen auf die obersten Spitzenpositionen macht IP10 solche Systeme nicht nur verlagsintern, sondern auch verlagsübergreifend aus:

„Bei den Regionalzeitungen gibt es sozusagen ein Chefredakteurskarussell: Die Chefredakteure kommen in der Regel nicht aus dem Haus, sondern von außen. Sie haben meistens vorher eine andere Zeitung geleitet. Und wenn Frauen nie leiten, dann werden sie natürlich nie Teil dieses Karussells.“

Insgesamt konstatieren neun Journalistinnen, dass Frauen gar nicht erst wahrgenommen oder in Betracht gezogen würden, wenn es um die Vergabe von Führungspositionen geht (IP1, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 15, 16). Doch warum ist die Systemträgheit gerade in der Lokal- und Regionalpresse so ausgeprägt? Hier macht sich nach Ansicht vieler Befragter ein tiefsitzender Konservatismus bemerkbar. IP6 formuliert es so:

„Ich glaube, dass es für Männer in leitenden Positionen oft bequemer ist, sich weitere Männer in ihren Kosmos zu holen, weil man die gleiche Sprache spricht, gleiche Interessen hat und ähnlich sozialisiert ist. Gleich und gleich gesellt sich gern.“

Hinzu komme, so IP6 weiter, dass sehr viele Entscheider in den Redaktionen *„selbst ein konservatives Rollenverständnis haben und leben“*:

„Also dieses klassische ‚Die Frau ist zu Hause, kümmert sich um Kinder und Haushalt und hat maximal eine halbe Stelle, wenn überhaupt.‘ Die finden dieses Lebensmodell gut und sehen keinen Handlungsdruck.“

IP8 schließt daraus auf fehlende Empathie:

„Es ist grundsätzlich so, dass Männer in Führungspositionen noch sehr traditionell denken, vor allem im Printbereich. Die leben auch selbst ein traditionelles Familienbild. Insofern ist es für sie schwierig, sich in junge Frauen hineinzusetzen.“

Überhaupt scheinen Rollenbilder und Zuschreibungen bestimmter Eigenschaften als „typisch weiblich“ bzw. „typisch männlich“ wichtige Einflussfaktoren zu sein. Zu den meistgenannten Gründen für den Frauenmangel in den Redaktionsspitzen gehört fehlendes Zutrauen, den Führungsaufgaben gewachsen zu sein. Interessanterweise sehen die Interviewpartnerinnen diesen Mangel explizit nicht nur bei männlichen Personalentscheidern (IP1, 7, 9, 10, 16), sondern auch bei den Frauen selbst (IP1, 4, 5, 16). IP16 fasst beide Aspekte zusammen:

„Ich denke, dass man Frauen weniger zutraut. Da geistern noch Stereotype herum: Frauen sind viel zu soft, sie können sich als Führungskraft nicht durchsetzen. Natürlich wird das nicht mehr so laut kommuniziert, aber es ist noch in den Köpfen, bewusst oder unbewusst. Diese Stereotype gibt es auch auf der weiblichen Seite: Ich glaube, dass auch viele Frauen sagen: ‚Oh, hm, ich weiß nicht, ob ich es schaffe‘, oder: ‚Das ist so viel Stress, ich möchte ja auch Zeit mit meinem Kind verbringen.“

Der anklingende Zusammenhang zwischen Karriereverlauf und Vereinbarung von Beruf und Familie gehört zu den wichtigsten Ergebnissen der Untersuchung (vgl. Unterkapitel 4.5). Zehn der 16 Befragten sprechen das Thema Vereinbarung bei der Leitfrage aus eigenem Antrieb an (IP1, 2, 4, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16). Viele Interviewpartnerinnen sehen die Vereinbarkeit elterlicher Aufgaben mit Führungspositionen in einer tagesaktuellen Printredaktion als Dilemma. IP1 kritisiert:

„Es wird gar nicht darüber nachgedacht, dass auch Männer etwas für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun können. Sie können ja auch ein bisschen zurückstecken.“

IP9 hält Vereinbarkeit für durchaus möglich. Aus ihrer Sicht wird sie zum Teil unnötig problematisiert und hat sich dadurch zu einer Art „*Selffulfilling Prophecy*“ entwickelt:

„Journalisten sind oft Menschen, die ihr eigenes Chaos nicht richtig in den Griff kriegen. Meine früheren Kollegen haben 14 Stunden am Tag in der Redaktion gesessen, waren aber brutal ineffektiv. Es wurde dann immer gesagt, Familie und Job seien unmöglich vereinbar. [...] Das war lange Zeit Rechtfertigung dafür, dass es dann auch nicht ging.“

IP12 schildert ihren eigenen, allerdings mehr als 20 Jahre zurückliegenden Fall:

„Damals sollte ich Lokalchefin werden. Ich bin zur Chefredaktion gegangen und habe gesagt: Ich würde diese Stelle wahnsinnig gerne machen. Ich war aber schwanger. Da haben sie mich angelächelt und mir alles Gute gewünscht. Damit war es vorbei.“

Neben den vier hauptsächlich genannten Ursachen – veraltete Strukturen, Männernetzwerke, Rollenbilder und Vereinbarkeit – gibt es weitere Beobachtungen, die den Interviewpartnerinnen als Antwortmöglichkeiten auf die Leitfrage einfallen. So konstatiert IP5, *„dass Frauen in Regionalzeitungen weniger gefördert werden als in anderen Zeitungen“*. Auch gebe es zu wenige Arbeitsmodelle, beispielsweise derart, dass zwei Frauen sich eine Führungsposition teilen. IP7 und IP13 verweisen auf den Mangel an Vorbildern, IP11 auf finanzielle Aspekte:

„Vielleicht geben Männer sich nicht so schnell mit einem geringen Gehalt zufrieden. Sie verhandeln auch härter als Frauen.“

Nach Ansicht von IP10 trägt das ländliche Umfeld vieler Redaktionen zum Verharren in männlich dominierten Strukturen bei:

„Ich habe das Gefühl, dass der Feminismus in der Stadt viel präsenter ist als im Ländlichen und dass es feministisch engagierte Menschen auch eher in Großstädte zieht als zu einer Tageszeitung in einer kleinen Ortschaft. Das könnte ein Grund dafür sein, dass Menschen fehlen, die den Druck aufbauen, damit sich etwas ändert.“

Druckaufbau empfinden viele Befragte als notwendig oder mindestens hilfreich, um die Gleichstellung in der Regionalpresse voranzubringen, wie sich auch im weiteren Verlauf der Untersuchung zeigen wird. Einige Interviewpartnerinnen sehen hier bereits Fortschritte, so IP13:

4 Ergebnisse

„Gemeinsam mit gesellschaftlichen Veränderungen und einem größeren Bewusstsein für Gleichberechtigung haben sich vielleicht auch die Ansprüche an die Führung einer Redaktion und den Umgang miteinander verändert. Da gibt es mit Sicherheit auch mehr Druck auf männlich dominierte Redaktionen, aufgeschlossener zu sein. Das ist ein erster Schritt.“

Auch IP3 sieht Entwicklungsmöglichkeiten. Ihrer Ansicht nach bietet vor allem das Digitalgeschäft Karrierechancen für Frauen – auch weil es lange Zeit als wenig prestigeträchtig galt:

„Bei uns kommen relativ viele Frauen in Teamleiterpositionen. Aber bis das nach ganz oben durchdringt, gerade auf Posten wie Chefredakteur und Stellvertretung, wird es noch einige Jahre dauern. Die Überholspur ist das Digitale. Da sind die Leitungspositionen in vielen Verlagen mit Frauen besetzt. Ich denke, das ist deshalb so, weil vor fünf oder sechs Jahren, als diese Entwicklung auch bei kleineren Verlagen wichtig wurde, oftmals gesagt wurde: ‚Na ja, das ist halt das Digitale. Das kann gerne eine Frau machen.‘“

Insgesamt lenken die Antworten auf die Leitfrage den Blick auf ein weites Spektrum an Gründen für die ungleiche Machtverteilung in der Regionalpresse und ihr hartnäckiges Fortbestehen. Dieses Spektrum soll im weiteren Verlauf der Untersuchung näher aufgeschlüsselt werden, um daraus schließlich konkrete Empfehlungen zur Verbesserung der Chancengleichheit abzuleiten.

4.2 Führungskultur

Im vorhergehenden Kapitel ist es bereits angeklungen: Die Führungskultur innerhalb einer Redaktion spielt eine bedeutende Rolle für die Aufstiegschancen der dort arbeitenden Journalistinnen. Welche Verbindungen sehen die Interviewpartnerinnen zwischen der praktizierten Führungskultur und dem Geschlecht der leitenden Personen? Wie wirkt sich der Führungsstil auf das Selbstvertrauen der Redakteurinnen aus? Was verändert sich, wenn eine Frau an der Spitze steht? Diesen Fragen wird im Folgenden nachgespürt.

Insgesamt gibt mehr als die Hälfte der Befragten an, dass sich die Führungskultur in ihrem Arbeitsumfeld gegenüber früheren Zeiten verbessert habe oder generell gut sei. Dies legt eine begrüßenswerte positive Gesamtentwicklung nahe, die bei näherer Betrachtung allerdings von zahlreichen Kritikpunkten durchsetzt ist. So unterscheiden mehrere Interviewpartnerinnen zwischen der Atmosphäre in ihrer direkten Umgebung und in den Führungsetagen. IP1 berichtet:

„In der Zentrale werden die Personalien ganz anders entschieden. Das ist noch ein traditioneller alter Familienverlag. Da kommen sie mit Entscheidungen um die Ecke, die man nicht nachvollziehen kann.“

IP4 schildert ihren Eindruck folgendermaßen:

„In meiner Redaktion fühle ich mich wohl, aber sobald es in höhere Ebenen geht, wird es anstrengend. Da gibt es diese typischen Situationen mit Männern, bei denen ich manchmal denke: ‚Gleich versucht er, mir zu erklären, wie der Computer angeht.‘ [...] Ich würde mir eine sachliche, pragmatische Arbeit wünschen – kein Ausdiskutieren mit Männern, wer gerade auf welcher Hierarchieebene unterwegs ist.“

Die meisten Interviewpartnerinnen sehen deutliche Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Führungsstilen. Zu den häufig beschriebenen Beobachtungen, die sie mit männlicher Leitung in Verbindung bringen, gehören Alleinentscheidungen, Geltungsdrang und Kontrollbedürfnis (IP1, 4, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15). Letzteres äußert sich etwa in einer als unzeitgemäß empfundenen Präsenzkultur (vgl. dazu Unterkapitel 4.5). IP13 spricht in diesem Zusammenhang von einem *„Relikt aus einer sehr männlich geprägten Atmosphäre: Wer ist am frühesten da, wer am längsten? Hauptsache Präsenz und all das, was eigentlich überkommen ist.“*

IP15 grenzt sich in ihrer eigenen Führungsrolle bewusst von der damit verbundenen Überwachungsfunktion ab:

„Ich möchte keine ‚Kontrolletti‘ sein, die fragt: ‚Hast du dieses und jenes gemacht?‘. So waren zum Teil meine Vorgänger. Sie haben mehr kontrolliert, mehr wissen wollen, was wann und wie gemacht wurde. Da käme ich ja vom Hundertsten ins Tausendste.“

Immer wieder scheint in den Antworten durch, dass Frauen von redaktionellen Entscheidungen ausgeschlossen werden oder sich Aufmerksamkeit erst mühsam erkämpfen müssen. So erzählt IP2:

„Wir Frauen haben das Gefühl, dass den Männern nicht klar ist, wie viel Macht sie eigentlich haben und dass man sich nicht traut, etwas dagegen zu sagen.“

Eingeschüchtert werde in ihrer Redaktion zwar niemand, so IP2, es sei aber *„so, dass man einfach ermüdet“*. Auch IP5 schildert Resignationserscheinungen:

„Leider gibt es nicht ausreichend Treffpunkte, bei denen diskutiert wird. Ich will es gar nicht Konferenzen nennen, denn wenn man die Redaktion einbeziehen würde, wären Frauen ja dabei. Die Entscheidungen fallen meistens in der Chefredakteursrunde. Es gibt zwar Telefonkonferenzen, aber inzwischen will da kaum mehr jemand was sagen, weil alle der Meinung sind, das bringt sowieso nichts.“

Sechs der 16 Befragten haben den Eindruck, dass es in ihren Zeitungshäusern inoffizielle männliche Führungszirkel gibt (IP4, 5, 6, 7, 8 und 11). IP4 sieht sogar eine Nähe zur Vetternwirtschaft:

„Ich weiß, dass die Männer aus den Leitungspositionen gemeinsam Urlaub machen. [...] Da zieht man schon so seine Rückschlüsse darauf, wie Geschichten untereinander verteilt werden – oder eben gerade nicht.“

Geradezu verstörende Erfahrungen haben IP7 und IP11 gesammelt. Letztere bezeichnet den Führungsstil in ihrer Redaktion als *„sehr dominant und strikt“*. Frauen fühlten sich als *„Handlanger“* der männlichen Chefriege:

„Wir kriegen harte Vorgaben, wie viele Texte wir zu liefern haben, wie schnell wir sein müssen. Und man hat auch oft den Eindruck, dass da viel Misstrauen ist bzw. dass wir unsere eigene Meinung nicht wirklich



4 Ergebnisse

mit einbringen dürfen. So wie unser Chef es gerne hätte, wird es dann häufig auch gemacht. Wenn wir eine Idee haben, wird sie eher als lächerlich abgetan. Und dann traut man sich auch gar nicht mehr, so viel dagegen zu sagen.“

Dieses Verhalten betrifft nach Aussage von IP11 explizit die Frauen in der Redaktion. Männliche Kollegen hätten mehr Freiheiten und dürften sich „*auch mal ein Kontrawort erlauben*“. Diesen Eindruck teile sie mit ihren Kolleginnen.

IP7 beschreibt den Führungsstil in ihrer Redaktion, die sie nach jahrzehntelanger Zugehörigkeit inzwischen verlassen hat, als „*Kombination aus Ignorieren und Aggressivität*“:

„Wenn es gut lief, wurde es ignoriert, und wenn es schlecht lief, wurde man angebrüllt.“

Die Ursache des schlechten Klimas sieht IP7 in der nach ihrer Beschreibung cholerisch veranlagten Persönlichkeit des – auch aktuell noch amtierenden – Chefredakteurs. Seine „*vulkanartig unkontrollierten*“ Ausbrüche seien so weit gegangen, dass sich der Betriebsrat eingeschaltet habe. Auch sie selbst, erzählt IP7, habe sich beschwert, „*aber unterm Strich schadet es einem natürlich nur, wenn man sich wehrt*“.

Die von IP11 und IP7 beschriebenen Zustände sind Ausnahmen und können nicht ursächlich auf die Geschlechtszugehörigkeit der Führungspersonen zurückgeführt werden. Allerdings fällt auf, dass die redaktionellen Leitungspositionen in beiden Fällen ausschließlich mit Männern besetzt sind und es bis auf jeweils eine Ausnahme auch im Bereich der gehobenen Führungsebenen keine Frauen gibt.

Wie sieht es nun in Verlagen aus, in denen Frauen Teil der Redaktionsspitze oder zu einem nennenswerten Anteil in führenden Positionen vertreten sind?

Hier zeichnen die Panel-Teilnehmerinnen ein anderes Bild. So sagt IP14, die vor Kurzem eine weibliche Vorgesetzte bekommen hat:

„Ich habe das Gefühl, dass die Chefin sieht, was man sonst noch leistet, zum Beispiel als Eltern. Und das wurde bisher nicht gesehen. Da wurde erwartet, dass man noch Kapazität hat, auch mal am Abend bereitzustehen. Jetzt ist eine Wertschätzung dafür da, dass Familie auch eine Herausforderung ist und das alles auf die Reihe zu bekommen auch wirklich anstrengend ist.“

Mehr als die Hälfte der 16 Gesprächspartnerinnen gibt an, dass es in ihren Unternehmen aktuell weibliche Role Models in Führungspositionen gebe (IP1, 3, 5, 9, 12, 13, 14, 15, 16). Insgesamt assoziieren die Befragten den Stil von Führungsfrauen vor allem mit Kooperationsbereitschaft, Empathievermögen und Sachorientiertheit (IP1, 5, 8, 9, 12, 13, 14, 15). Stellvertretend für viele ähnliche Aussagen sei hier die Ansicht von IP8 aufgeführt:

„Man hat den Eindruck, dass die frauengeführten Redaktionen ein sehr viel besseres Gemeinschaftsgefühl haben. Sie bilden eine Einheit, mehr als vielleicht die meisten von Männern geführten Abteilungen. [...] Frauen in Führungspositionen achten mehr darauf, dass jeder Einzelne sich wohlfühlt, damit er gute Arbeit leisten kann. Männer sagen eher: ‚Mach mal, mach mal.‘“

Viele Befragte betrachten Führungsverhalten eher als Generationen- denn als Geschlechterfrage (IP3, 6, 9, 11, 14, 16). Dabei zeigt sich, dass ein fortschrittlicher Führungsstil mit als typisch weiblich empfundenen Attributen in Verbindung gebracht wird, auch wenn er von Männern praktiziert wird. IP16 spricht von einer „*jüngeren Generation von Männern*“ und nennt zwei Ressortleiter ihrer Zeitung als Beispiele:

„Die sind wunderbar. Sie sind das, was oft als typisch weiblich gilt: empathisch, kommunikativ, wertschätzend.“

IP3 sieht hier einen klaren Zusammenhang:

„Dadurch, dass die jüngeren männlichen Führungskräfte mit mehr Frauen als Führungskräften sozusagen ‚aufwachsen‘, gewöhnen sie sich ganz andere Führungsqualitäten an als die Männer, die nur unter Männern geführt haben.“

Die Führungsfrauen innerhalb des Panels sind sich ihrer Vorreiterrolle bewusst. IP13 erzählt:

„Ich habe gemerkt, dass sich relativ viele Frauen beworben haben, wenn wir Stellen ausgeschrieben haben. Frauen, die das auch artikuliert und gesagt haben: Ich finde es gut, dass hier mal eine Frau die Chefin ist.“

Für IP3 geht mit ihrer Führungsposition auch ein gewisser Druck einher, die Sache der Frauen im Journalismus zu vertreten:

„Mir würde es überhaupt nicht einfallen, hier das Feld zu räumen, auch wenn ich es manchmal schrecklich finde, in Führungskräfterunden zu sitzen. [...] Was würde passieren, wenn ich gehe? Dann würde es gar keine weibliche Stimme geben.“

4.3 Karrierewege

Wie ist es nun konkret um die Karrierewege der Journalistinnen bestellt? Dazu hat ProQuote Medien mehrere Fragen in den Interviewleitfaden aufgenommen. Unter anderem sollte in Erfahrung gebracht werden, wie die Befragten die weiblichen Aufstiegschancen in ihren Verlagen beurteilen, ob es Fördermaßnahmen für Frauen gibt und wie sich der Führungsanspruch von Journalistinnen im Laufe der Zeit verändert hat.

Die Aussagen der Interviewpartnerinnen offenbaren, dass Gleichstellung in den meisten Redaktionen – egal ob klein oder groß – wenn überhaupt weit unten auf der Agenda steht. Zehn von 16 Befragten geben an, dass ihre Verlage keine Frauenförderung betreiben oder sie zumindest noch nie davon gehört haben (IP2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14). Viele Gesprächspartnerinnen verweisen in diesem Zusammenhang auf drängendere Probleme der Branche – vor allem auf den enormen Spar- und Innovationsdruck. Der „*Niedergang der Tageszeitung*“, wie IP6 es nennt, führt dabei nicht nur zu einer Verdrängung der Frage nach Geschlechtergerechtigkeit, sondern hat auch weitere Auswirkungen. Mehrere Journalistinnen, wie hier IP2, weisen darauf hin, dass die Karrierechancen allein aus Mangel an Stellen überschaubar sind:

4 Ergebnisse

„Alle guten Positionen sind besetzt. Nun kommen keine neuen hinzu, weil überall gespart werden muss. Wenn einer in Rente geht, wird der Job nicht neu besetzt. Insofern bestünde erst eine Lücke, wenn das nächste Mal jemand aus der Chefredaktion in Rente geht. Das ist aber erst in 20 Jahren.“

IP14 sieht im Perspektivverlust gar den Grund für einen steigenden Frauenanteil beim Redaktionsnachwuchs:

„Ehrlich gesagt habe ich nicht das Gefühl, dass es ein Fortschritt ist, dass jetzt mehr Volontärinnen anfangen als Volontäre. Ich glaube, es liegt daran, dass die Perspektiven einfach nicht gut sind und dass der Redakteursberuf zu einem typischen Frauenberuf wird, weil es einfach schwierig ist, vorwärts zu kommen.“

Nur zwei der in der Untersuchung vertretenen Verlage bemühen sich nach Auskunft der Interviewten explizit darum, weibliche Karrieren zu fördern. In einem Fall habe die Chefredaktion Frauen aufgerufen, sich auf mittlere Führungspositionen zu bewerben, wie IP16 darlegt. Dazu seien auch Gesprächsrunden mit weiblicher Beteiligung abgehalten worden:

„Man hat Frauen, die schon in Führungspositionen sind, mit anderen Frauen zusammengebracht, die aus ihrer Erfahrung berichtet haben.“

Darüber hinaus habe man Frauen animiert, sich im Tandem für eine geteilte Führungsstelle zu bewerben – allerdings ohne dies dann auch umzusetzen. Woran das gelegen hat, vermag IP16 nicht zu beurteilen. Möglicherweise seien zu wenige Frauen dem Aufruf nachgekommen. Eine weitere Bitte der Chefredaktion habe darin bestanden, dass Redakteurinnen mehr Kommentare schreiben, um auch nach außen sichtbarer zu werden. Wie IP16 vermutet, könnten die Bemühungen damit zusammenhängen, dass neuerdings eine Frau Teil des Chefredaktionsboards ihrer Zeitung ist.

Im zweiten Fall berichtet IP3 von derzeit laufenden Change-Prozessen. Der Verlagschef setze sich *„stark für die Gleichberechtigung ein, auch für Frauen als Führungskraft“*, und habe dazu ein Programm gestartet. Dieses zeige erste Wirkungen, etwa gebe es nun *„Frauen, die über 50 sind und jetzt Teams leiten möchten. Das wäre vor ein paar Jahren noch nicht möglich gewesen.“* Trotzdem gehe es nur mühsam voran, räumt IP3 ein. Auf die Frage, ob es eine „Gläserne Decke“ in ihrer Redaktion gebe, antwortet sie:

„Ich glaube, dass es sie gab und in Teilen auch noch gibt. Aber sie ist nicht mehr heile. Sie ist brüchig und zerbrösel.“

Insgesamt bejaht die Hälfte der Befragten die Existenz einer „Gläsernen Decke“ in ihren jeweiligen Verlagen, ein Viertel verneint sie, das übrige Viertel trifft dazu keine Aussage. IP14 verweist darauf, dass die Barriere nicht in erster Linie Frauen betreffe, sondern vor allem Mütter (vgl. dazu auch Unterkapitel 4.5):

„Ich glaube nicht, dass jemand in Teilzeit eine Ressortleiterstelle bekommt. Eine Frau hat gute Chancen, wenn sie keine Familie hat, fachlich gut ist und sich auch gut verkauft. Aber wenn sie

Familie hat, dann muss sie schon ganz schön strampeln, dass das eben nicht im Geschäft spürbar ist. Das Gefühl hatte ich schon, dass man das sozusagen weghält – es darf quasi nicht bemerkbar sein.“

Führung in Teilzeit scheint in vielen Verlagen noch immer ein Tabu zu sein. IP1 schildert die Argumentation der Entscheider in ihrem Zeitungshaus so, dass *„Frauen, die Kinder haben, nicht zu 100 Prozent da wären, und deswegen könne man sie ja gar nicht in eine Führungsposition bringen“*.

Auch IP6 hat diese Erfahrung gesammelt und ist daher selbst gegen die „Gläserne Decke“ gestoßen:

„Wenn man die Chefredaktion fragen würde, würden die sagen: Alle Wege stehen den Frauen offen. Aber alle Leitungsstellen, auf die ich mich beworben habe, wurden mir verwehrt. Immer mit dem Hinweis auf meine Bitte, dass ich das als 80-Prozent-Stelle machen möchte.“

Mittlerweile habe sie ihre Ambitionen aufgegeben, so IP6. Neben der Teilzeitverweigerung sieht sie in ihrem Zeitungshaus weitere Hürden und Gefahren:

„Bevor eine gute Frau auf eine Stelle kommt, kommt da eher ein ganz junger Mann hin – mit der Argumentation, das sei ein Digital Native, der habe das mit der Muttermilch aufgesogen und dann werde er das auch besser können. [...] Die Frauen, die in Führungspositionen gekommen sind, sind das Feigenblatt. Dann heißt es: ‚Wir versuchen doch, uns weiblicher aufzustellen. An dieser oder jener Stelle ist doch jetzt mal eine Stellvertreterin angekommen.‘ Aber das hat nichts damit zu tun, dass man dadurch in einen inneren Zirkel der Entscheidungsträger käme.“

Die Erfahrung von IP5, die bei ihrem Blatt seit rund zwanzig Jahren eine hohe Führungsposition unterhalb der Chefredaktion bekleidet, stützt die These der nach außen abgeschirmten männlichen Machtzirkel:

„Ich habe zweimal Anspruch angemeldet, in die Chefredaktion zu kommen. Beim ersten Mal wurde ich anschließend massiv gemobbt. Beim zweiten Mal wurde mir gesagt, das sei nicht vergnügungssteuerpflichtig. Es sind nach wie vor reine Männerrunden, die sich untereinander stützen.“

Auch eine andere Frau, die IP5 mehrfach als Führungskraft vorgeschlagen hatte, sei immer wieder abgebügelt worden – mit dem Argument, das hätte *„zu viel Unruhe reingebracht“*. Die Befragte betont aber auch die andere Seite der Medaille. Ihrer Ansicht nach stellen zu wenige Journalistinnen einen Führungsanspruch:

„Da spielen viele Dinge zusammen: Auf der einen Seite gibt es keine Förderung, auf der anderen Seite wird das aber auch nicht eingefordert.“

Bei vielen Redakteurinnen, so der Eindruck von IP5, sei Karriere nicht in der Lebensplanung enthalten, sie würden gerne *„Nine-to-Five-Dienste“* leisten. *„Ganz ohne Flexibilität geht es aber nicht“*, betont die Interviewpartnerin.

4 Ergebnisse

Einen anderen Faktor, der Journalistinnen in ihrem beruflichen Weg ausbremsen kann, benennt IP7: das Alter.

„Grundsätzlich ist meine Beobachtung, dass Frauen ab 45 bei Chefs kein gutes Ansehen mehr haben. Es zog sich über Jahre hin, dass ich nicht mehr zu Fortbildungen geschickt wurde und auch nicht mehr an hausinternen Projekten teilnehmen durfte. Meine Meinung war einfach nicht mehr gefragt.“

Insgesamt zeigt die Analyse, dass Karriereverläufe erheblich vom individuellen Engagement der Führungspersonen abhängen. Oft gibt es keinerlei Strukturen zur Talentförderung geschweige denn zur Verbesserung der Gleichstellung in den Redaktionen. Drei Befragte (IP4, 6, 8) geben an, dass es in ihren Bereichen überhaupt keine Perspektiv- oder Feedbackgespräche gebe.

„In meiner Redaktion ist gar keine Rede von Aufstieg. Wir machen alle unseren Job, haben unser Tun jeden Tag“, so IP4. „Wir haben nicht mal Mitarbeitergespräche, die einmal im Jahr geführt werden. Nicht mal das.“

Wo strukturelle Maßnahmen fehlen, kommt der motivierenden Unterstützung weiblicher Vorbilder eine wichtige Bedeutung zu (vgl. Unterkapitel 4.2). IP3 beschreibt das am eigenen Beispiel:

„98 Prozent der Führungspositionen in meinem journalistischen Umfeld waren durch Männer besetzt. Für mich war es ein richtiges Geschenk, dass ich eine Chefin bekam, die strukturiert war und klare Ziele vor Augen hatte. Und die zu mir sagte: ‚Du kannst das. Ich habe dich mehrere Wochen beobachtet. Ich weiß, dass du in der Lage bist, zu führen und dass du daran Spaß haben wirst. Ich traue dir das zu.‘ Wenn das nicht gewesen wäre, ich hätte mich von allein nie auf irgendwelche Führungspositionen beworben. Und das prägt jetzt auch mein Handeln als Chefin: Ich gehe auf die Leute zu, weil ich selbst die Erfahrung gemacht habe, dass man nicht immer weiß, was man kann, oder sich vielleicht auch nicht traut zu sagen, was man kann. Eben weil man dafür noch kein Vorbild hatte.“

Neben IP3 betonen sieben weitere Panelteilnehmerinnen die Relevanz weiblicher Leitfiguren oder drücken ihr Bedauern darüber aus, dass sie selbst kein weibliches Vorbild hatten (IP1, 2, 5, 11, 12, 13, 15).

So wie Führungsfrauen im eigenen Unternehmen weibliche Karriereambitionen verstärken können, lässt sich auch die umgekehrte Wirkrichtung feststellen, nämlich dass rein männliche Führungskreise abschreckend wirken können. Das legt etwa folgende Aussage von IP4 nahe:

„Lokalchefin könnte ich, das wäre überhaupt kein Problem. Dafür habe ich genug Erfahrung. Aber mich in großer Runde mit den Männern aus den höheren Etagen auseinanderzusetzen und erst mal eine halbe Stunde zu klären, wer das Alphetier ist, darauf habe ich überhaupt keine Lust.“



Auch andere Panel-Teilnehmerinnen sprechen davon, wie anstrengend oder zumindest „speziell“ (IP15) es ist, als einzige oder fast einzige Frau in Führungskräfterunden zu sitzen (IP3, 5, 8, 15).

Gleichwohl sehen einige Befragte Grund zum Optimismus, da immer mehr Frauen ihren Anteil an redaktioneller Macht einforderten. So schildert IP1, wie Redakteurinnen in ihrem Verlag das Thema Gleichstellung selbst auf die Agenda gesetzt und die Geschäftsführung mit der Frage konfrontiert hätten, „wie man denn gedenke, Frauen in Führungspositionen zu fördern“. Von einer ähnlichen Initiative und dem Willen der Kolleginnen, sich stärker zusammenzuschließen, berichtet IP15. Ein schönes Bild für die gewandelten Selbstverwirklichungsziele findet IP16:

„Am Anfang gab es eher Frauen, die ambitioniert waren im Sinne von ‚Wir sind fleißige Bienen und machen schöne Geschichten‘. Aber inzwischen sagen immer mehr Frauen: ‚Ich habe Freude an Entscheidungen.‘“

4.4 Sexismus

Die #MeToo-Debatte hat es im Herbst 2017 ans Licht gebracht: Sexuelle Belästigung und Diskriminierung von Frauen gehören auch in deutschen Medien leider noch immer zur Realität. Hat diese Situation auch Einfluss auf die Chancengleichheit in den Redaktionen? Zur Annäherung an diese Frage hat ProQuote Medien einen eigenständigen Bereich in den Interviewleitfaden aufgenommen.

Knapp die Hälfte der Befragten hat laut eigenen Angaben Sexismus erfahren, größtenteils in Form verbaler Übergriffe (IP1, 5, 6, 7, 8, 11, 14). Dabei zeigt sich, dass Sexismus im Panel sehr unterschiedlich definiert wird. IP1 erzählt von Kommentaren männlicher Kollegen, die beispielsweise abends in der Redaktion fragen würden: „Was machst Du denn noch hier? Hast Du nicht einen Freund?“. Solche „anzüglichen, ekelhaften Gespräche“ habe sie häufiger erlebt, so IP1. „Oder dass man beiläufig mitbekommt, wie abfällig über jemanden geredet wird.“

Für IP5 beginnt Sexismus bereits, wenn Frauen gewisse Eigenschaften zugeschrieben werden:

„Neulich hatte ich ein Gespräch mit meinem Chef, da sagte er zu mir: ‚Das lösen Sie dann mit Ihrem Charme.‘ Für mich ist das schon sexistisch, und das habe ich ihm dann gesagt. Er soll bitte nie wieder so ein Satz sagen. ‚Charmant‘, sagte ich zu ihm, ‚bin ich in der Freizeit. Hier bin ich kompetent.‘“

IP3, IP8 und IP10 berichten, dass Frauen meistens andere Themen bearbeiten würden als Männer.

„Die Frauen bekommen eher diese weichen, sozialen Themen. Wirtschaft und Politik geht an die Männer“, so IP8. Zudem fällt der Befragten auf, dass bei Volontariatsbewerbungen vor allem junge, blonde Frauen ausgewählt würden:

„Über die blonden Volontärinnen wurde enorm gewitzelt. In der gesamten Redaktion, weil das schon sehr auffiel. Gut, in die Führungspositionen wurden schon die genommen, die auch was konnten. Aber bei Neueinstellungen sah es anders aus. Dann hieß es: ‚Ach, schon wieder eine blonde junge Frau.‘ Das war schon Teil der Kultur.“

4 Ergebnisse

Ältere Redakteurinnen hingegen würden zunehmend ignoriert, kritisiert IP7:

„Das ist ja auch eine Art von Sexismus. Wenn man als Frau gar nicht mehr wahrgenommen wird, auch als Mensch nicht. Es herrscht so eine Kultur der Jugendlichkeit.“

Zwei Befragte (IP1, 12) betonen, dass sie Anzüglichkeiten direkt zurückweisen würden und daher nicht von Sexismus betroffen seien. *„Ich bin auch nicht auf den Mund gefallen“*, sagt IP12. *„Ich habe immer zurückgeblafft, und dann war Ruhe.“*

IP2 bewertet viele Situationen im Rückblick neu:

„Durch die #MeToo-Debatte sind mir so viele Szenen von früher eingefallen, die mir jetzt ganz anders vorkommen. Auch dass ich denke: ‚Oh Gott, warum habe ich denn da nichts gesagt?‘. Weil das einfach so normal war.“

Die Befragte berichtet weiter, dass sie teilweise nicht hätte handeln können, da sie in einem Abhängigkeitsverhältnis steckte:

„Was blieb einem anderes übrig? Man musste einfach versuchen, denjenigen nicht vor den Kopf zu stoßen und möglichst charmant aus dieser unangenehmen Situation wieder rauszukommen.“

Die Relevanz der öffentlichen Diskussion betont auch IP7:

„Die #MeToo-Debatte hat mir gut gefallen, weil ich denke, sie verhindert, dass es jungen Frauen noch mal so geht wie mir damals. Wenn einfach klar ist: ‚Pfoten weg, das geht nicht!‘.“

Wie bereits in den vorangegangenen Unterkapiteln sprechen auch hier mehrere Panelteilnehmerinnen von einem Generationenwechsel. IP3 betont: *„Das wächst sich jetzt raus.“* Die jüngeren Journalistinnen und Journalisten seien sensibler im Umgang mit Sprache, Verhalten und Kommunikation, glaubt IP6:

„Was sich so ein bisschen durchgesetzt hat, ist, dass Männer mehr über bestimmte Formulierungen nachdenken und sich dann fragen: ‚Kann ich das noch schreiben?‘. Das sind tatsächlich mehr die jüngeren Kollegen, die mich dann anrufen oder mir was schicken, damit ich einmal drübergucke.“

Auch IP5 findet, dass sich die Situation verbessert habe:

„In den 80ern, Anfang der 90er war es extrem, was die Herren Redakteure sich damals erlaubt haben. Das war ganz massiv. Das hat sich gebessert.“

Sechs der Befragten bestätigen, dass es offizielle oder inoffizielle Anlaufstellen innerhalb der Redaktion gebe, wenn es zu verbalen oder gar körperlichen Übergriffen komme (IP6, 9, 11, 12, 13, 15). Die Frage, ob Fälle von Sexismus auch direkt in die obere Führungsebene gemeldet würden, verneint IP3: Die Hemmschwelle sei höher und die Betroffenen schämten sich oft. IP4 hingegen würde sich direkt an die Leitung wenden, da ihr Chef sie unterstütze. Hier zeigt sich, dass eine gute Führung auch für diesen Bereich ausschlaggebend ist. Wie wichtig der Austausch über

sexistische Vorfälle ist, betont IP13, da es sich eben nicht um Einzelfälle handele, sondern jeder Frau passieren könne:

„Es stärkt, wenn man weiß, man kann darüber reden. Und man sollte es auch unbedingt tun.“

IP10 sieht hier jedoch die Gefahr, dass Übergriffe von männlichen Kollegen heruntergespielt werden könnten. Deswegen würde die Befragte solche Dinge lieber nur mit Kolleginnen besprechen:

„Frauen besprechen so etwas untereinander. Aber Männern vertraut man sich dann nicht unbedingt an. Wenn sie das mitbekommen, dann heißt es: ‚Ach, na ja, das meint der doch nicht so.‘“

Deutlich wird, dass viele Frauen Übergriffe erst dann thematisieren, wenn sie bereits fest in ihrem Beruf etabliert sind. Auf die Nachfrage, warum ihre Kolleginnen erst nach Jahren darüber gesprochen haben, antwortet IP1:

„Na ja, sie waren ja damals Volontärinnen und haben sich nicht getraut. Also dieses typische unterwürfige ‚Ich bin hier niemand in der Hierarchie. Und jetzt kommt der gestandene Redakteur.‘ Etwa dieses Bild.“

Auch bei externen Terminen erfahren Journalistinnen Sexismus. Drei Viertel der Interviewpartnerinnen gaben an, verbale Übergriffe erlebt zu haben. Dabei fällt auf, dass gerade die jüngeren Frauen offenbar nicht ernstgenommen werden. IP15 berichtet, ein Angestellter bei der Stadt nenne sie fortlaufend *„Schätzchen“*. IP11 fasst zusammen:

„Jung und Frau in Kombination ist oft einfach nicht gut.“

IP6 berichtet von *„Situationen, wo man mit einem Fotografen auf einen Termin kommt und nur der Fotograf angesprochen wird. Ich stelle Fragen, und der Gegenüber antwortet dem Mann neben mir. Das ist nicht nur einmal passiert und passiert auch heute noch“*. Außerdem gebe es *„Überheblichkeit im Sinne von ‚Komm mal, Mädchen, jetzt erkläre ich dir das hier mal‘“*.

IP14 verdeutlicht, dass es auch hier eher die ältere Generation von Männern ist, die Frauen geringschätzig behandelt:

„Wenn man in solche Altherrengremien reinkommt, dann hört man: ‚Ja, was haben wir für einen schönen Besuch? Das ist aber schön, dass das hier aufgelockert wird.‘ Dann denke ich mir: Ich bin nicht zum Auflockern da, meine lieben Herren, sondern ich arbeite hier.“

IP4 wiederum begreift es eher als Vorteil, wenn sie als Frau unterschätzt wird:

„Wenn ich einfach ein bisschen herumschnacke und versuche, Informationen herauszukitzeln, habe ich es schon öfter erlebt, dass ich mehr herausbekommen habe als die Herren Kollegen von anderen Zeitungen.“

Insgesamt zeigt sich, dass die Interviewpartnerinnen keinen direkten Zusammenhang zwischen Sexismuserfahrungen und Karriereambitionen sehen, wohl aber einen indirekten, wie IP10 erläutert:

4 Ergebnisse

„Es ist einfach allgemein abschreckend. Ich weiß nicht, ob man die Kausalität herstellen kann: ‚Ich habe sowas erlebt, darum scheue ich mich jetzt davor, aufzusteigen.‘ Aber natürlich macht das etwas mit dem Selbstwertgefühl von Frauen.“

Hinzu kommt, dass ein sexistischer Unterton in den Redaktionen Rollenbilder und Stereotype in den Köpfen bedient, die wiederum in Personalentscheidungen einfließen können. Ob ein solcher Ton geduldet wird, hängt dabei stark von den Führungspersonen ab.

4.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wie in den vorangegangenen Unterkapiteln wiederholt festgestellt wurde, ist insbesondere die Vereinbarkeit ein wichtiger Faktor, um Journalistinnen eine Karriere zu ermöglichen. Die Befragung von ProQuote Medien ergibt, dass schon im redaktionellen Mittelbau tätige Journalistinnen Schwierigkeiten haben, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Elf der Befragten geben an, dass die Arbeitszeiten nicht familienfreundlich seien (IP3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16). Aufgrund wechselnder Schichtdienste bis in die Abendstunden und der Abhängigkeit von aktuellen Ereignissen sei es oft nicht möglich, feste Arbeitszeiten einzuhalten, wie IP13 zusammenfasst:

„Tagesaktueller Journalismus und z.B. die Pflicht, ein Kind von der Kita abzuholen, vertragen sich klassisch einfach nicht besonders gut.“

Auch IP3 führt aus, dass ungewöhnliche Arbeitszeiten Teil des Berufs sind:

„Ich komme aus einer Branche, die eben keinen klassischen Nine-to-Five-Job ermöglicht. Sondern der Job beinhaltet eben auch Wochenend- und Feiertagsarbeit.“

Dies wirke sich unmittelbar auf die Karrierechancen aus, wie IP2 darlegt:

„Das ist ja nun einmal ein tagesaktuelles Geschäft, und tagesaktuelle Geschäfte machen es sehr schwer, Arbeit und Familie miteinander zu vereinbaren, weil man nicht jeden Tag um 15 Uhr nach Hause gehen kann. Wenn man Kinder hat, wäre das aber nötig. Es passieren ja auch Sachen um 16 Uhr und um 17 Uhr. Man kann keine Karriere machen, wenn man dann schon zu Hause ist.“

Ein Problem, das hier ebenfalls anklingt, ist die Anwesenheitspflicht. Bereits im Kapitel zur Führungskultur wurde das Präsenzdenken thematisiert (vgl. Unterkapitel 4.2). IP6 berichtet von der Erwartungshaltung, so lange in der Redaktion zu bleiben, bis alles fertig sei. *„Und das ist ja nie wirklich planbar.“* Sie berichtet weiter, dass sie von ihren Vorgesetzten teils noch um Mitternacht E-Mails erhalte:

„Die Erwartung der Chefredaktion ist eigentlich, dass wir 24/7 im Dienst sind.“

IP12 hält das Vereinbarkeitsproblem heutzutage für leichter lösbar als früher, da es verbesserte Betreuungsangebote gebe. Doch auch diese könnten kaum „passgenau“ auf die Bedürfnisse von Redaktionsmitgliedern zugeschnitten werden. Sie würde sich daher eigene Betriebskita wünschen. Drei der Befragten (IP5, 6, 8) konnten die Kinderbetreuung nur mithilfe einer Tagesmutter regeln – auf eigene Kosten.

Hinsichtlich der Präsenzkultur hat die Corona-Pandemie im Jahr 2020 einen Umbruch herbeigeführt. Neun Befragte sagen, dass sie seither erstmals die Möglichkeit haben, von zu Hause aus zu arbeiten (IP1, 3, 5, 6, 7, 10, 11, 14, 16). Damit wurde das Präsenzdenken, das bis dahin in vielen Traditionshäusern herrschte, aufgehoben – zur Freude etwa von IP6:

„Ich habe es sehr gefeiert, als die Chefredaktion gestehen musste, dass es ja doch überraschend gut läuft im Homeoffice und dass alle sehr verantwortlich engagiert sind.“

Auch IP16 begrüßt die neuen Möglichkeiten:

„Und jetzt durch Corona, muss ich gestehen, ist es echt viel besser geworden, weil wir tatsächlich alle mit Dienstlaptops ausgestattet wurden und von Zuhause aus arbeiten können. Plötzlich war auch der Zugriff auf alle Laufwerke in der Arbeit möglich.“

Allerdings betont die Journalistin, dass es auch Nachteile gebe:

„Die Strukturen sind einerseits besser geworden, aber die Arbeitsverdichtung macht den Job nicht gerade viel familienfreundlicher. Da lügen wir uns selbst in die Tasche, wenn wir sagen, nur weil ich von Zuhause arbeiten kann, ist es familienfreundlicher.“

IP 14 weist darauf hin, dass die Pandemie auch bei der Arbeitszeit eine Flexibilisierung in Gang gesetzt habe:

„Mit dem Homeoffice wurde auch deutlich, dass es langsam doch relativ egal ist, wann wir arbeiten.“

Auf die Frage nach Arbeitsmodellen jenseits der Vollzeitstelle verweisen drei Viertel der Befragten auf Teilzeitmöglichkeiten. Wie bereits im Unterkapitel zur Führungskultur (4.2) erwähnt, hängt die Bereitschaft, solche Modelle auch in Leitungspositionen auszuprobieren, von der Chefetage ab, so IP3:

„Aber das bedingt eben, dass der Chef oder die Chefin Lust hat, sich darauf einzulassen. Und das bedingt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Lust hat, sich darauf einzulassen.“

IP13 setzt in ihrer Redaktion auf das Entgegenkommen beider Seiten:

„Flexibilität sowohl zu gewähren als auch zu fordern, das hat bisher immer gut funktioniert.“

Dabei setzt Flexibilität ein hohes Maß an Kommunikation und Empathie voraus, damit niemand zu kurz kommt. IP5 fasst humorvoll zusammen:

„Wir haben das immer gut hingekriegt, ohne Spannungen. Man kann sagen, wir haben gemeinsam unsere Kinder großgekriegt.“

Sechs der Befragten sagen, dass in ihren Verlagen auch Männer aufgrund ihrer Vaterschaft in Teilzeit gegangen seien (IP2, 3, 5, 11, 12, 16). Wie IP16 berichtet, nehme diese Tendenz zu, sei *„aber natürlich nicht so stark ausgeprägt wie bei Frauen“*.

4 Ergebnisse

ProQuote Medien fragte auch, ob es in den Redaktionen weibliche Doppelspitzen oder andere geteilte Führungsmodelle gebe. Dies verneinten alle Befragten. Lediglich zwei sprachen von der theoretischen Möglichkeit (IP5, 16). Von IP14 wird die Idee der geteilten Leitung als positiv empfunden:

„Das ist eine Option. Warum muss denn Verantwortung immer auf einer einzelnen Person liegen? Es ist doch eigentlich auch schön, [...] wenn man sich austauschen kann, was die richtige Entscheidung bei Sachen ist.“

Die Frage, ob Führungspositionen in ihren Verlagen auch in Teilzeit möglich seien, bejahten immerhin sieben der Befragten (IP1, 9, 11, 12, 14, 15, 16).

Allerdings hat Teilzeit auch Nachteile. IP6 weist auf den Druck hin, in der Redaktion den Eindruck einer vollwertigen Arbeitskraft zu vermitteln:

„Dieses Verantwortungsgefühl, dieses Pflichtbewusstsein ist noch groß. Dieses Gefühl, sich beweisen zu müssen: Ja, ich habe Kinder, und ja, ich bin doppelbelastet, aber ich stehe hier meine Frau. Ich bin da, ihr könnt euch auf mich verlassen. Dieses Gefühl hatte ich ganz stark. Ich konnte mich da auch schlecht entziehen.“

IP14 spricht den digitalen Wandel an. Er bewirkt, dass Redaktionen zunehmend Beiträge für die Websites der Zeitungen produzieren und es abends keine finalen Deadlines mehr gibt. Dies bedeute einerseits mehr zeitliche Flexibilität, so IP14, andererseits aber auch eine enorme Arbeitsverdichtung:

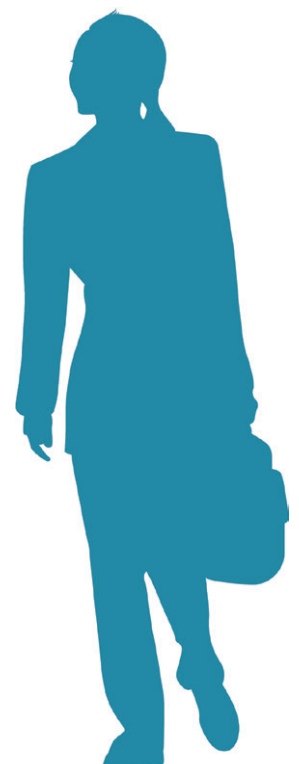
„Ich bin morgens von 8 Uhr an da und gehe um 14:30 Uhr. Für meinen Chef war es nichts Erstaunliches, von mir zu erwarten, dass ich innerhalb dieser Zeit den Aufmacher recherchiere und einen Aufsetzer schreibe [Ein Aufsetzer ist der zweite große Text auf einer Zeitungsseite, Anm. d. Red.]. Ich glaube, das macht mancher Redakteur nicht in einem Vollzeit-Tagesablauf. Aber für mich war es okay, [...] dass ich die Kinder vor der ‚Sendung mit der Maus‘ geparkt habe, weil ich den Artikel noch für Online bearbeiten musste.“

Nach Ansicht von IP5 arbeiten Mütter, die in Teilzeit sind, in der Regel mehr als vereinbart:

„Das sehe ich an den Frauen, die auf 60 Prozent sind: Die arbeiten immer mehr als die 60 Prozent. Deshalb bin ich schnell wieder auf eine ganze Stelle gegangen. Wenn du eh 100 Prozent arbeitest, dann möchtest du auch 100 Prozent Geld haben. Mein Tipp: Zieht es durch!“

Ist Familie oder Familienplanung nun ein Hinderungsgrund für Frauen, sich auf Führungspositionen zu bewerben? Diese Frage beantworteten zehn der Befragten mit „ja“ (IP1, 2, 3, 6, 7, 8, 10, 11, 14, 15). Nach Beobachtung von IP8 sei ganz klar, wer für Führungspositionen infrage komme:

„Eigentlich wurden die Führungspositionen nur intern vergeben, und da wusste man genau, wen man nimmt: Männer mit Kindern. Frauen mit Kindern, also die schon Kinder hatten, kamen nicht infrage.“



Ein wichtiger Punkt: Für Frauen, nicht jedoch für Männer sind Kinder ein Karrierehemmer. Um dies zu ändern, bedarf es laut IP9 sowohl einer Flexibilisierung der Arbeitsmodelle als auch einer Änderung der Unternehmenskultur:

„Flexible Arbeitsmodelle müssten flächendeckend eingeführt werden. Das gibt es bei vielen Zeitungen nicht, ein richtiges Desaster. Ich wurde sogar schon mal bei einem Bewerbungsgespräch gefragt, ob ich Kinder will. [...] Das sei ein Ausschlusskriterium für eine Chefposition.“

Für IP5 offenbaren die mit der Vereinbarung von Karriere und Familie einhergehenden Klischees auch ein Problem der deutschen Gesellschaft:

„Wenn Sie auf eine typisch deutsche Familie stoßen, werden Ihnen nicht nur die Männer, sondern vor allem auch die Frauen sagen, dass Sie eine Rabenmutter sind. Ich habe entschieden: Dann bin ich halt eine Rabenmutter in euren Augen. Aber meinem Kind geht's gut.“

4.6 Was müsste sich ändern?

Nachdem die vergangenen Unterkapitel mögliche Ursachen für den Frauenmangel in den Chefetagen der Regionalzeitungen beleuchtet haben, soll der Blick nun nach vorne gerichtet werden. Zum Abschluss der Leitfadeninterviews wurden die Gesprächspartnerinnen gefragt, was sich aus ihrer Sicht ändern müsste, damit mehr Frauen bei Regionalzeitungen in Führungspositionen kommen. Ihre Antworten werden im Folgenden vorgestellt. Außerdem fließen in dieses Unterkapitel auch Bedürfnisse und Verbesserungsvorschläge ein, die die Interviewten an anderen Stellen des Gesprächs geäußert haben.

Zu den am häufigsten geäußerten Wünschen des Panels gehört eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insgesamt halten 13 der 16 Panel-Teilnehmerinnen diesen Bereich für ausbaubedürftig (IP1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15). Acht von ihnen sprechen sich dafür aus, die Arbeitszeitmodelle weiter zu flexibilisieren, indem mehr Möglichkeiten für Teilzeit oder Führung in Teilzeit geschaffen werden (IP2, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 15). Für IP9 sollten die Entscheidungsbefugten Personen in den Verlagen erkennen, *„was Leute können, ihnen Dinge zutrauen und das nicht an die Arbeitszeiten hängen“*. Es könne durchaus sein, *„dass eine Frau mit einer 80-Prozent-Stelle mehr schafft als ein Mann in Vollzeit, der aber 50 Prozent seiner Arbeitszeit damit verbringt, sich auf die Brust zu klopfen“*.

IP15 wünscht sich eine Unternehmenskultur, in der sie sich als Frau nicht entscheiden müsse, *„ob ich eine Familie haben oder Karriere machen will, sondern das Unternehmen gibt mir die Möglichkeit, mit Familie Karriere zu machen. Und dazu gehören Teilzeit-Führungsrollen“*.

IP14 plädiert in diesem Zusammenhang für mehr Durchlässigkeit bei den Arbeitszeitmodellen:

„Einmal Teilzeit heißt nicht immer Teilzeit.“

Sie spielt damit auf das Phänomen der sogenannten Teilzeitfalle an. Nach dieser Beobachtung erweist sich Teilzeitarbeit für viele Frauen als Einbahnstraße (vgl. Jochmann-Döll/Scheele 2020, S. 26). Auch im Panel der vorliegenden Studie findet sich eine Frau, der nach einer Phase der kinderbedingten Arbeitszeitreduzierung zunächst verwehrt wurde, wieder aufzustoßen.

4 Ergebnisse

Als weitere Vorschläge werden Doppelspitzen und eine Aufhebung der Präsenzpflcht genannt (IP2, 8, 11), wobei Letztere aufgrund der Corona-Pandemie bereits stark zurückgegangen ist. Eine erneute Verweigerung von Homeoffice-Möglichkeiten für Redaktionsmitglieder erscheint vor diesem Hintergrund kaum vorstellbar und nur schwerlich begründbar.

Neben den Arbeitsmodellen sehen die Befragten auch andere Stellschrauben zur Verbesserung der Vereinbarkeit. Dazu gehört etwa der Appell an die Väter, sich stärker in die Kinderbetreuung einzubringen (IP1, 10). IP12 würde es begrüßen, wenn Betriebskindergärten eingerichtet würden, um die Betreuung auch während der bei Zeitungen üblichen Schichtdienste zu gewährleisten. Fünf Befragte fordern, das innerredaktionelle Vorurteil zu überwinden, nach dem Frauen mit Kindern nicht führen könnten (IP6, 9, 10, 12, 15).

Überhaupt kommt der internen Unterstützung von Redakteurinnen eine hohe Bedeutung zu. Zehn der 16 Befragten wünschen sich mehr Förderung, etwa in Form von Mentoring oder Coaching (IP1, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 15). Acht Befragte fordern dazu eine Strukturveränderung, vor allem in der Personalplanung (IP1, 3, 5, 6, 8, 10, 15, 16). IP10 drückt das so aus:

„Frauen sollten generell als gleichwertige Arbeitskraft angesehen werden. Und man sollte sich bei jeder Entscheidung, wenn es um eine Führungsposition geht, auch noch mal bewusst machen: Hätten wir jetzt auch eine Frau als Möglichkeit?“

Fünf Frauen plädieren für mehr Pragmatismus und weniger Hierarchie-Gehabe in den Verlagen (IP4, 5, 9, 14, 15). Insbesondere IP4 empfindet die Strukturen in ihrem Verlag als abschreckend. Das Management sei ein „Wasserkopf“ aus Positionen und Verantwortlichkeiten, bei denen sie nicht mehr durchsteige.

Vier Frauen, also immerhin ein Viertel des Panels, sprechen die Möglichkeit einer Frauenquote an (IP1, 5, 14, 16). Allerdings erscheint dieser Vorstoß einigen insofern offenbar selbst gewagt, als sie relativieren: IP1 hält eine Quote für richtig, aber unrealistisch, da die Verlagsführungen sie ablehnten. IP14 gibt zu bedenken, dass sie nur in größeren Häusern mit entsprechender Personaldecke ausführbar sei. IP5 verleiht ihrer Äußerung eine ironische Note:

„Ich habe zu meinem Chefredakteur gesagt: Es wäre mir sogar egal, wenn ich die Quotenfrau bin. Damit kann ich leben. Und das war nur halb spaßig gemeint.“

Große Übereinstimmung unter den Befragten besteht bei dem Wunsch nach mehr Wertschätzung bzw. einer ausgewogeneren Gesprächskultur in den Redaktionen (IP1, 2, 4, 6, 7, 8, 10, 11). Hier scheint in vielen Zeitungshäusern noch einiges im Argen zu liegen, wie etwa die Äußerung von IP7 nahelegt:

„Wertschätzung den Menschen gegenüber ist das Wichtigste. Das würde schon sehr viel lösen.“

IP11 erläutert, wie sehr das Bedürfnis nach Anerkennung mit dem eigenen Selbstwertgefühl korrespondiert:

„Man fühlt sich bei uns in der Redaktion ja auch etwas kleingehalten. Ich glaube, wenn auch mal eine Aussage käme wie: ‚Das hast du gut gemacht‘, oder man mehr einbezogen würde in Meinungen, dass man sich dann wahrscheinlich auch mehr zutraut.“

Damit thematisiert IP11 einen zentralen Punkt. Zehn der 16 Interviewpartnerinnen wünschen sich mehr Mut und Selbstvertrauen aufseiten der Redakteurinnen (IP1, 2, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 15). Neben ihren Forderungen an die – meist männlichen – Verlags- und Redaktionsspitzen appellieren sie somit auch an die Frauen selbst. IP1 formuliert es folgendermaßen:

„Frauen müssen sich trauen, ins Rampenlicht zu gehen. Nicht nur, was die Position angeht, sondern auch, um einfach mal die Meinung zu sagen. [...] Frauen mehr dazu zu befähigen, dass sie den Mund aufmachen und auch etwas verändern wollen, das wäre ein erster Schritt. Ihre Stimme, ihre Arbeit sind etwas wert.“

Auch an die Frauen, die sich bereits in Führungspositionen befinden, ergeht eine Bitte. Diese sollten sich nicht zurückziehen, *„weil sich familiär etwas ändert oder weil sie an den männlichen Strukturen ringsherum scheitern“*, so IP3. Sondern sie *„sollten bleiben, um nachfolgenden Frauen die Hand zu reichen, sie sozusagen hochzuziehen, und ihnen ein gutes Beispiel und Vorbild zu sein“*.

Neben IP3 halten sieben weitere Befragte weibliche Karrierevorbilder für eine wichtige Weichenstellung zur Überwindung der strukturellen Ungleichheit in den Redaktionsleitungen.

IP16 empfindet persönliche Betroffenheit als *„stärksten Motivator“*. Insofern ist sie überzeugt, dass Führungsfrauen *„andere Frauen nach sich ziehen, weil sie viel mehr Sensibilität für das Thema mitbringen“*. Genauso wie IP13 wünscht sie sich generell mehr Vielfalt in den Redaktionen, etwa auch bezüglich Migrationserfahrungen. Unterschiedliche Perspektiven im Kreis der Redakteurinnen und Redakteure abzubilden, sollte im Interesse der Zeitungshäuser liegen. *„Da ist es an den Verantwortlichen, auch ein Bewusstsein dafür zu haben, dass Diversität wahnsinnig wichtig ist für gute Berichterstattung“*, sagt IP13.

5 Fazit

Mit der vorliegenden Studie wollte ProQuote Medien herausfinden, warum die Regionalpresse von allen Mediengattungen am schlechtesten bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungsverantwortung abschneidet. Die 16 anonymisierten Leitfadeninterviews liefern dazu eine Vielzahl von Hinweisen. Dabei muss einschränkend angemerkt werden, dass es sich um eine nicht repräsentative Erhebung handelt. Die Ergebnisse stehen also nicht zwingend stellvertretend für die gesamte Branche. Aufgrund der Vielfalt des Panels und der Tiefe der Befragungen ist jedoch von einer über die Einzelfälle hinausweisenden Aussagekraft auszugehen.

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Gewachsene Strukturen

Regionale und lokale Zeitungsredaktionen sind meist familiengeführte Unternehmen mit generationenübergreifender Tradition. Dies bewirkt offenbar ein hartnäckigeres Verharren in gewachsenen, männlich dominierten Strukturen als in jüngeren Mediengattungen. Für diese These spricht auch, dass Führungsfrauen in Regionalzeitungen häufig aus den Onlineredaktionen kommen. „Die Überholspur ist das Digitale“ (IP3).

Geschlossene Systeme

In vielen Häusern haben sich männliche Führungszirkel etabliert, die eine Art sich selbst stabilisierendes System bilden. Für Frauen erweist es sich als schwierig, in dieses System vorzudringen.

Schlechte Vereinbarkeit

Die Frage der Vereinbarkeit von Karriere und Familie stellt Redakteurinnen vor ein gravierendes Problem. Es fehlt an flexiblen Arbeitsmodellen auf Führungsebene. Hinzu kommt vielerorts eine Erwartungshaltung, die auf Präsenzpflcht in den Redaktionen, ständiger Verfügbarkeit und der Hintanstellung – oder gar Negierung – familiärer Bedürfnisse beruht.

Einfluss der Führungskultur

Die Führungskultur in den Redaktionen wirkt sich auf die Karriereambitionen von Redakteurinnen aus. So mindert ein dominanter, empathieloser Führungsstil das Selbstwertgefühl, während Wertschätzung und Teamgeist es stärken. Gesundes Selbstbewusstsein und das Wissen um die eigenen Kompetenzen sind für Frauen aber wichtige Triebfedern, um mehr Verantwortung anzustreben.

Insgesamt hat sich die Führungskultur in den Zeitungsverlagen dahingehend gebessert. Gleichwohl berichtet ein Großteil der Befragten von einem autoritären, männlich geprägten Führungsstil, den sie selbst erlebt haben oder noch erleben. Als Merkmale nennen sie etwa Alleinentscheidungen, das Pochen auf Hierarchien und Kontrolldrang.

Einfluss von Sexismus

Sexismus in den Redaktionen hat in seiner Intensität gegenüber früheren Zeiten nachgelassen, doch in Form herablassender Sprüche und verbaler Übergriffigkeiten ist er nach wie vor verbreitet. Sexistische Vorfälle können das Selbstwertgefühl und das Ansehen von Redakteurinnen massiv

beeinflussen, insbesondere wenn sie in der Redaktion geduldet oder heruntergespielt werden und es keine Anlaufstellen für betroffene Frauen gibt.

Defizite in der Personalentwicklung

Insbesondere in kleineren Zeitungshäusern mangelt es an Strukturen, die den Karriereaufbau von Redaktionsmitgliedern unterstützen. Talentförderung und Personalentwicklung hängen daher oft von persönlichen Neigungen und individuellem Engagement der Führungsverantwortlichen ab. Hier ist der Einfluss von Rollenbildern und den von den Vorgesetzten selbst gelebten Familienkonstellationen nicht zu unterschätzen.

Gleichstellung nicht auf der Agenda

Gleichstellung auf Leitungsebene scheint in vielen Verlagen kein vordringliches Ziel zu sein. Gezielte Maßnahmen wie Frauenförderprogramme oder Mentoring sind daher kaum anzutreffen. Einige Häuser bieten noch nicht einmal jährliche Perspektivgespräche an, wobei dieses Defizit alle Geschlechter betrifft. Vor dem Hintergrund, dass Frauen besonderen Wert auf eine funktionierende Feedbackkultur legen, um daraus Motivation für weitere Karriereschritte zu ziehen, kann auch dies als Hemmnis für weibliche Aufstiegschancen gesehen werden.

Folgen des Sparzwangs

Auch die wirtschaftliche Entwicklung der Regionalpresse beeinflusst die Karrieremöglichkeiten dort arbeitender Journalistinnen. Da sie intensiv vom digitalen Wandel betroffen sind, stehen Lokalzeitungen unter einem massiven ökonomischen Druck. Für Redakteurinnen und Redakteure hat das direkte Folgen: Ihre Arbeit hat sich enorm verdichtet, die Konditionen sind schlechter geworden. Viele Häuser bündeln Verantwortlichkeiten, besetzen freigewordene Führungsstellen nicht nach. Das führt zu sinkenden Karrierechancen. Zudem wird die Not der Verlage oftmals als Grund angeführt, den Frauenmangel in den Redaktionsspitzen als weniger drängendes Problem in den Hintergrund zu rücken.

Wie sich an der Aufzählung zeigt, haben wir es mit einer vielschichtigen, komplexen Situation zu tun. Die benannten Faktoren beeinflussen und verstärken sich teils gegenseitig. Beispielsweise hängt die Vereinbarkeit von Karriere und Familie nicht nur von der tatsächlichen Durchführbarkeit ab, sondern auch von den Rollenbildern der verantwortlichen Personen und der herrschenden Führungskultur. Um die „Gläserne Decke“ zu durchbrechen und die Aufstiegschancen in diesen Häusern nachhaltig zu verbessern, bedarf es aus Sicht von ProQuote Medien daher auch eines Zusammenspiels aus verschiedenen Maßnahmen.

Auf Grundlage der gesammelten Erkenntnisse haben wir einen Katalog mit Verbesserungsvorschlägen für die Redaktionen entwickelt:

Sieben Empfehlungen

Moderne Strukturen

Wo noch nicht geschehen sollten die Redaktionen schnellstmöglich in strukturierte Personalentwicklung einsteigen. Dazu gehören regelmäßige Perspektivgespräche, Talentförderung und eine lebendige Feedbackkultur.

Frauenförderung

Gleichstellung in den Redaktionsspitzen sollte als Unternehmensziel verankert werden. Journalistinnen sind gezielte Angebote wie Coaching, Mentoringprogramme und Zugang zu Netzwerken zu unterbreiten.

Redaktionskultur

Moderne Führungskultur setzt auf flache Hierarchien, Teamfähigkeit und gegenseitigen Respekt – unabhängig vom Geschlecht. Frauen sind daher genauso ernst zu nehmen wie Männer; allen Redaktionsmitgliedern ist mit Wertschätzung zu begegnen.

Anlaufstellen für Betroffene von Sexismus

Hier muss eine Nulltoleranzschwelle eingeführt werden. Journalistinnen sollten ausgewiesene Ansprechpersonen haben, an die sie sich vertrauensvoll wenden können.

Flexibles Arbeiten

Präsenzpflcht in der Redaktion und die Erwartung einer 24/7-Verfügbarkeit haben sich überholt. Zeitungsverlage sollten aus den jüngsten Pandemieerfahrungen lernen und mehr Homeoffice sowie zeitsouveränes Arbeiten ermöglichen – auch in Führungspositionen.

Neue Arbeitsmodelle

Frauen muss ermöglicht werden, mit Familie Karriere zu machen. Darum müssen Führungspositionen jenseits der typischen Vollzeitstelle geschaffen werden – etwa in Form von geteilten Ressortleitungen, Doppelspitzen oder 80-Prozent-Stellen.

Kinderbetreuung

Kinderbetreuung darf nicht einseitig als „Privatproblem“ der Mütter abgetan werden. Hier können Verlage Zeichen setzen, indem sie beispielsweise Betriebskindergärten einrichten, die die ungewöhnlichen Arbeitszeiten in einer Lokalredaktion abdecken. Zudem sollten sich auch die in Redaktionen arbeitenden Väter stärker in die Kinderbetreuung einbringen können, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

Wenn Redaktionen die genannten Punkte für künftige Weichenstellungen heranziehen, würde das einen großen Schritt in Richtung Chancengleichheit bedeuten. Allerdings – und das ist ebenfalls ein wichtiges Ergebnis der Studie – liegt es auch an den Frauen selbst, ihre journalistischen Karriereziele zu verfolgen, Führungsansprüche zu stellen und sich auftuende Chancen zu ergreifen.

Und nicht zuletzt ist es auch eine Aufgabe der Gesellschaft, öffentlichen Druck zu erzeugen und aufrechtzuerhalten. Den regionalen und lokalen Zeitungsverlagen sollte immer wieder vor Augen geführt werden, dass Gleichstellung nicht nur in der Berichterstattung gefordert, sondern auch in den eigenen Reihen umgesetzt werden muss. Der Verein ProQuote Medien möchte mit dieser Studie einen Beitrag dazu leisten.



6 Quellenverzeichnis

Baetz, Brigitte: „Eine Frau ändert den Ton in der Redaktionsrunde“. Interview mit Hannah Suppa. In: Deutschlandfunk @ mediasres, 30. Oktober 2017, abrufbar unter: https://www.deutschlandfunk.de/gleichstellung-in-regionalzeitungen-eine-frau-aendert-den.2907.de.html?dram:article_id=399427 (letzter Zugriff: 19.12.2020)

Fromm, Anne: In der Druckkammer. Sparkurs bei der „Süddeutschen Zeitung“. In: tageszeitung, 17. Dezember 2020, abrufbar unter: <https://taz.de/Sparkurs-bei-der-Sueddeutschen-Zeitung/!5735775/> (letzter Zugriff: 22.12.2020)

Jochmann-Döll, Andrea/Scheele, Alexandra: Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Daten, Ursachen, Maßnahmen. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Juli 2020, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/159872/c10d77c1198719376488fb63e67514c5/auf-dem-weg-zur-entgeltgleichheit-von-frauen-und-maennern-deutsch-data.pdf> (letzter Zugriff: 25.01.2021)

Keil, Susanne/Dorer, Johanna: Medienproduktion: Journalismus und Geschlecht. In: Dorer, Johanna et al. (Hrsg.): Handbuch Medien und Geschlecht. Wiesbaden 2019, abrufbar unter: https://doi.org/10.1007/978-3-658-20712-0_18-1 (letzter Zugriff: 22.12.2020)

Loosen, Wiebke: Das Leitfadeninterview – eine unterschätzte Methode. In: Averbek-Lietz, Stefanie/Meyen, Michael (Hrsg.): Handbuch nichtstandardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft. Wiesbaden 2016, S. 139–155

Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse – Abgrenzungen, Spielarten, Weiterentwicklungen. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Ausgabe 20, September 2019, abrufbar unter: <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-20.3.3343> (letzter Zugriff: 22.12.2020)

Neverla, Irene/Kanzleiter, Gerda: Journalistinnen. Frauen in einem Männerberuf. Frankfurt am Main/New York 1984
ProQuote Medien e.V.: Regionalzeitungen in Männerhand. Stand: 2016, abrufbar unter: <https://www.pro-quote.de/regionalzeitungen/> (letzter Zugriff: 18.12.2020)

ProQuote Medien e.V.: Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen. Teil 1: Rundfunk. Hamburg 2018

ProQuote Medien e.V.: Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen. Teil II: Presse und Online-Angebote. Hamburg 2019

Steindl, Nina/Lauerer, Corinna/Hanitzsch, Thomas: Journalismus in Deutschland. Aktuelle Befunde zu Kontinuität und Wandel im deutschen Journalismus. In: Publizistik 62/2017, S. 40–423, abrufbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11616-017-0378-9> (letzter Zugriff: 21.12.2020)

Wehmöller, Nele: Junge Chefredakteurinnen wollen Mut machen. In: Message, 27. September 2018, abrufbar unter: <https://www.message-online.com/junge-chefredakteurinnen-wollen-mut-machen/> (letzter Zugriff: 19.12.2020)

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

Weischenberg, Siegfried/Malik, Maja/Scholl, Armin: Journalismus in Deutschland 2005. Zentrale Befunde der aktuellen Repräsentativbefragung deutscher Journalisten. In: Media Perspektiven 7/2006, S. 346–361, abrufbar unter: https://www.ard-werbung.de/fileadmin/user_upload/media-perspektiven/pdf/2006/07-2006_Weischenberg.pdf (letzter Zugriff: 21.12.2020)

Interviewleitfaden für die dritte ProQuote-Medien-Studie 2020/21: „Männerdomäne Regionalpresse: Wo bleiben die Führungsfrauen?“

Bei der Begrüßung: Anonymisierung garantieren, Ziel der Studie beschreiben

Warm-up-Frage:

Kurz zum eigenen Berufsweg: Wie sind Sie Journalistin bzw. Redakteurin bei Ihrer Zeitung geworden?

1. Leitfrage:

Regionalzeitungen haben von allen Mediengattungen den niedrigsten Frauenanteil an Spitzenpositionen. Nur acht von 108 Chefredaktionsstellen sind mit Frauen besetzt. Auch wenn man die stellvertretenden Chefredaktionen einbezieht, liegt der Frauenmachtanteil nur bei 10,2 Prozent. Welche möglichen Erklärungen fallen Ihnen dafür ein?

Nun zu den persönlichen Erfahrungen und Beobachtungen:

2. Führungskultur

Leitfrage: Was für eine Führungskultur haben Sie in Ihrer Redaktion und wie wirkt sie sich auf die Situation von Journalistinnen aus?

Eventualfragen:

- Spielt das Geschlecht von Führungspersonen eine Rolle beim Führungsstil?
Wenn ja: welche?
- Gibt es inoffizielle Entscheidungswege oder Führungszirkel? Wenn ja: Sind Frauen daran beteiligt?
- Ist Gleichberechtigung ein Thema in Ihrer Redaktion?
- Wirkt der Führungsstil sich auf das Wohlbefinden und Selbstvertrauen der Redakteurinnen aus? Wenn ja: wie?
- An Entscheiderinnen: Haben Sie die Führungskultur in Ihrem Haus verändert? Wenn ja: wie?
- An Mittelbau: Was für einen Führungsstil würden Sie sich wünschen und wie könnte man diesen erreichen?

3. Karrierewege

Leitfrage: Welche Aufstiegschancen haben Frauen in Ihrer Redaktion?

Eventualfragen:

- Haben Sie das Gefühl, dass es eine „Gläserne Decke“ in Ihrer Redaktion gibt?
- Sind Frauen an redaktionellen Personalentscheidungen beteiligt? Wenn ja: auf welche Art?
- Gibt es spezielle Fördermaßnahmen für Frauen? Wenn ja: welche? (an Entscheiderinnen: Welche Rolle haben weibliche Vorbilder oder Mentorinnen in Ihrer Karriere gespielt?)
- Wie karrierebewusst erleben Sie Journalistinnen in Ihrer Redaktion? Hat sich das Karrierebewusstsein im Laufe der Zeit verändert?

- Brauchen Frauen mehr Ermutigung als Männer, um sich Verantwortung zuzutrauen und Leitungsfunktionen anzustreben? Was könnten die Gründe dafür sein?

4. Sexismus

Leitfrage: Haben Sie im beruflichen Umfeld sexistische Äußerungen oder Übergriffe erfahren bzw. beobachtet?

Eventualfragen:

- Wie wirken sich diese Übergriffe auf das Klima in der Redaktion aus? Wird darüber geredet? Werden sie heruntergespielt? Gibt es Anlaufstellen für Beschwerden?
- Haben Sie außerhalb Ihrer Redaktion – bei Terminen, Veranstaltungen, Recherchen – Benachteiligungen aufgrund Ihres Geschlechts erfahren oder so etwas bei Kolleginnen mitbekommen? Wenn ja: Denken Sie, dass solche Erfahrungen abschreckend wirken, wenn es darum geht, in exponierte Positionen aufzusteigen?

5. Vereinbarkeit

Leitfrage: Wie steht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrer Redaktion?

Eventualfragen:

- Wie familien- und privatlebenfreundlich sind die Arbeitszeiten in Ihrer Redaktion? (Stichworte: Abend- und Wochenendtermine sowie Konferenzzeiten)
- Welche Arbeitsmodelle gibt es jenseits der Vollzeitstelle? Wie sind diese zeitlich/örtlich gestaltet? Wer nimmt sie in Anspruch – auch Männer? Gibt es Führungspositionen in Teilzeit? Doppelspitzen?
- Wie werden Kolleg*innen, die nicht Vollzeit arbeiten, akzeptiert und eingebunden?
- Ist Familie oder Familienplanung ein Hinderungsgrund für die Bewerbung von Frauen auf Führungspositionen?

6. Ausblick

Was müsste sich ändern, damit mehr Frauen bei Regionalzeitungen in Führung kommen?



Allgemeine Abfragen:

- Alter
- Kinder im Haushalt, Alter der Kinder
- Größe der Redaktion/allgemeines, ungefähres Geschlechterverhältnis
- Geschlechterverhältnis in der Chefredaktion/Leitungsebene

Dank

Zuvorderst gilt unser Dank dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das diese Studie erst möglich gemacht hat. Damit unterstützt es erneut das Anliegen von Pro-Quote Medien, die Situation der Journalistinnen in Deutschland zu untersuchen und so die Gleichstellung in den Medien voranzubringen.

Herzlich bedanken möchten wir uns bei Dr. Maja Malik, Journalismusforscherin und Akademische Oberrätin am Institut für Kommunikationswissenschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Wie schon bei der Studie 2019 hat sie uns mit fachlichem Rat und wertvollen Impulsen zur Seite gestanden, insbesondere bei der Entwicklung des Methodendesigns.

Auch Anke Vehmeier, Leiterin des Lokaljournalistenprogramms der Bundeszentrale für politische Bildung in Bonn, hat wichtige Anregungen zur Gestaltung des Interviewleitfadens geliefert. Vielen Dank dafür!

Ein großes Dankeschön geht zudem an alle, die zum Entstehen der Studie bzw. zu ihrer Vorstellung in der Öffentlichkeit beigetragen haben: Britta Boeck, Tanja Busch, Annette Filitz, Matthias Grübel, Verena Klaucke, Jan Kout, Kristina Maroldt, Stefanie Naumann, Iris Philipp, Sonja Praxl, Katrin Spranger, Sabine Stamer, Kathleen Wächter, Martin Zimmermann – und ganz besonders an die 16 Interviewpartnerinnen, ohne deren Vertrauen, Offenheit und Meinungsfreude diese Studie nicht möglich gewesen wäre!

Männerdomäne Regionalpresse: Wo bleiben die Führungsfrauen?

Eine qualitative Studie zu Machtbeteiligung und Aufstiegschancen von Journalistinnen bei Lokal- und Regionalzeitungen

Autorinnen: Anna von Garmissen,
Hanna Biresch

Supervision: Edith Heitkämper,
Caroline Schmidt

Interviewerinnen: Hanna Biresch,
Anna von Garmissen,
Edith Heitkämper,
Verena Klaucke,
Stefanie Naumann,
Caroline Schmidt

Projektleitung: Anna von Garmissen

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Edith Heitkämper

Herausgeber: ProQuote Medien e.V.
Am Felde 13
22765 Hamburg

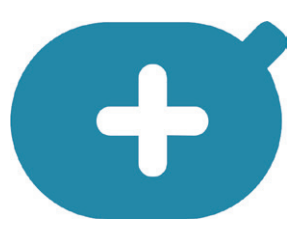
Satz und Layout: blau-visavis, Annette Filitz
Korrektorat: Martin Zimmermann

© 2021
Stand: Februar 2021

Diese Studie wurde gefördert und unterstützt vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



ProQuote

MEDIEN