



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Frauen in Chefpositionen in den österreichischen
Medien und welche Rolle Networking und Mentoring
für den Aufstieg und Erfolg spielen – eine qualitative
Untersuchung“

Verfasserin

Daniela Soykan

angestrebter akademischer Grad:

Magistra der Philosophie (Mag.phil.)

Wien, im Jänner 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 301 307
Studienrichtung lt. Studienblatt: Publizistik- und Kommunikationswissenschaft
Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Duchkowitsch

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Danksagung	7
Einleitung	9
1 Geschichte und aktuelle Lage der Frauen in Österreich in den Medien	15
1.1 Überblick der österreichischen Mediengeschichte	15
1.2 Die Frau in der österreichischen Gesellschaft	22
1.3 Aktuelle Lage der Frauen in den österreichischen Medien	30
2 Netzwerke	43
2.1 Netzwerke allgemein	43
2.1.1 Definition und Einführung in die wichtigsten Netzwerke	43
2.1.2 Die Geschichte des Netzwerkens	45
2.1.3 Arten von Netzwerken	46
2.2 Netzwerke in Österreich	52
2.2.1 Studentenverbindungen	52
2.2.2 Gewerkschaften	57
2.2.3 Die Freimaurer	62
2.2.4 Lions Club International	69
2.2.5 Rotary Club International	73
2.2.6 Die österreichischen Traditionsclubs	78
2.3 Frauennetzwerke	80
2.3.1 Ausländische berühmte Frauennetzwerke	81
2.3.2 Netzwerke für Medienfrauen in Österreich	87
2.4 Unterschiede zwischen Frauen und Männern beim Networking	97
2.5 Mentoring	101
3 Qualitative Untersuchung	109
3.1 Forschungsthema	109
3.2 Forschungsfragen	109

3.3	Forschungsmethode	110
3.3.1	Auswahl der Interviewpartner und Vorstellung	110
3.3.2	Vorstellung der Forschungsmethode	118
3.3.3	Interviewleitfaden	119
3.4	Durchführung der Interviews	120
3.5	Datenauswertung	122
4	Forschungsergebnisse und Interpretation	123
4.1	Lage der Frauen in den heimischen Medien	123
4.2	Darstellung und Position im Medium	124
4.3	Ausbildung, Weiterbildung, Förderung	128
4.4	Networking, Mentoring	132
4.5	Familiensituation und Karriereknick	141
4.6	Frauenförderung und –quote	146
4.7	Trends und Ausblicke	151
4.8	Zusammenfassung	156
5	Resümee	165
6	Literaturverzeichnis	169
6.1	Bücher	169
6.2	Folder/Zeitungen/Zeitschriften/Magazine:	172
6.3	Internetadressen	173
7	Anhang	177
7.1	Abstract	177
7.1.1	Deutsch	177
7.1.2	Englisch	179
7.2	Lebenslauf	181
7.3	Erklärung	183
7.4	Interviews	185

Vorwort:

„Der Merkel–Effekt grassiert. Der Kokon, in dem Frauen eingeschlossen waren, bekommt Risse...Egal, zu welcher Partei wir gehören; Egal, ob wir Hosen tragen oder Röcke; Egal ob wir Kinder haben oder keine. Vielleicht werden wir ja eines nicht zu fernem Tages nicht länger gemessen an unserer Geschlechterrollen-Konformität, sondern ganz einfach an unseren menschlichen Fähigkeiten und Qualitäten.“

(Alice Schwarzer, EMMA, März/April 2007)

Danksagung

Zuerst möchte ich meiner Familie von Herzen für ihre Unterstützung und Liebe danken: Meinem Vater Peter Dangl, meiner Mutter Anita Dangl und meiner Schwester Anita Dangl. Danke, dass ihr immer an mich geglaubt, mich unterstützt und für mich da gewesen seid. Ich liebe euch!

Außerdem möchte ich meinen Freunden danken, die immer ein offenes Ohr hatten für mich. Speziell erwähnen möchte ich Yasemin Aktün. Danke, dass es dich gibt und dass du mich angetrieben hast. Ohne dich hätte ich diese Arbeit so schnell nicht beendet. Danke Kerstin Meckler für deine Freundschaft, die zahlreichen, produktiven und herzlichen Gespräche und deine Hilfe bei dieser Arbeit. Danke Joey Fellner für die gute Zusammenarbeit, für das gemeinsame Lernen und dafür, dass du in den letzten Jahren nicht nur mein Freund, sondern auch mein Bruder geworden bist!

Und danke Eveline Breuer und Bernhard Vosicky, dass ihr mir geholfen habt dieser Arbeit so ein schönes „Gesicht“ zu geben!

Ein großer Dank gebührt auch meinem Professor und Betreuer Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Duchkowitsch. Es war eine Freude dich als Betreuer zu haben, denn unsere Treffen in Illmitz werden mir immer in schöner Erinnerung an meine Studienzeit bleiben.

Ich danke meiner „Arabella-Familie“, meinen Kolleginnen und Kollegen für eure aufmunternden Worte. Es macht Spaß mit euch zu arbeiten und es ist schön, einige von euch auch wirklich als Freunde gewonnen zu haben!

Und zu guter Letzt danke ich allen Interviewpartnerinnen dafür, dass sie sich Zeit für meine Fragen genommen und sich bemüht haben mir ehrlich Rede und Antwort zu stehen. Im Besonderen danke ich Mag. Ilse Brunner, meiner Chefin und Förderin. Von dir habe ich viel gelernt, du hast an mich geglaubt und ohne dich, wäre ich heute nicht dort, wo ich beruflich bin – vielen Dank!

Einleitung

In China nennt man den unaufhörlichen Kampf der Frauen um die Gleichberechtigung den „Kampf um die Hälfte des Himmels“.

Diesen Kampf führen aber nicht nur chinesische Frauen, sondern ebenso Frauen in der gesamten restlichen Welt, wenn es darum geht, sich auch die Arbeitswelt – im Speziellen die Führungspositionen und vor allem auch die Kindererziehung sowie den Haushalt – mit den Männern gerecht aufzuteilen: Somit auch ein Stückchen „Himmel“, also ein wenig Ansehen und Anerkennung zu gewinnen, welche Männer im Laufe der Zeit sehr gut für sich reservieren konnten.

Im Journalismus war dieser „Himmel“ lange Zeit auch ein rein maskuliner. Der männliche Journalist hat uns die Welt erklärt, der männliche Moderator hat uns durch die Sendungen geführt und – wenn überhaupt – dann sind uns die ersten Frauen nur als Programmansagerinnen begegnet, wo sie uns mit ihrer netten und freundlichen Art und Weise das Programm vorgestellt und sich dann wieder lächelnd vom Bildschirm verabschiedet haben.

Das Programm selbst wurde allerdings von Männern erdacht und geplant, von Männern gestaltet, moderiert und präsentiert. Viel später erst durften Frauen in den Medien überhaupt eine Rolle spielen und seit kurzer Zeit machen sich diese nun auch in Chefetagen einen Namen.

Dabei sind es ja gerade die Medienberufe, in denen es um Wortgewandtheit geht. Warum sind das dann nicht von vorn herein Berufe, die von Frauen dominiert werden, wo diese verbale Eloquenz doch anscheinend in erster Linie den Frauen zuzuschreiben ist?

Weshalb durchbrechen noch immer nicht genug Frauen in dieser Branche die so genannte „gläserne Decke“ und leiten auch Redaktionen, Ressorts, Abteilungen oder ganze Medienunternehmen?

Wieso wird der allgemeine Frauenanteil im Journalismus immer größer und trotzdem sind – in Relation zum generellen Frauenanteil in dieser Branche –

noch immer nicht genügend Frauen auch in Führungspositionen in der heimischen Medienlandschaft anzutreffen?

Was machen Männer anders, um schneller und möglicherweise auch einfacher in Chefpositionen aufsteigen? Welche Rolle spielen gute Kontakte, Netzwerke oder Mentoren dabei? Verfolgen Männer und Frauen bei ihrer Karriereplanung vielleicht gar keine differenten Strategien, sondern ist es schlicht und einfach das Faktum „Frau zu sein“, welches es ihnen schwerer bis unmöglich macht, in dieselben Ränge wie ihre männlichen Mitbewerber aufzusteigen?

All diesen Fragen wird die Autorin in dieser Arbeit auf den Grund gehen und dabei den Schwerpunkt auf die Rolle guter Kontakte, spezieller Netzwerke und Mentoringprogramme beim Aufstieg legen.

Diese Arbeit beschäftigt sich mit Frauen in den österreichischen Medien und es wird ihr Weg in eine Spitzenposition dargestellt und nachgezeichnet. Es werden Trends und Entwicklungen in der Medienbranche aufgezeigt und anhand von Interviews mit Chefinnen ermittelt, wie deren persönlicher Werdegang verlaufen ist und mit welchen Widerständen diese Frauen zu kämpfen hatten oder sogar noch immer haben.

Weiters wird die Autorin in dieser Arbeit untersuchen, ob es gewisse Netzwerke und Organisationen gibt, die es Frauen erleichtern, in Chefpositionen in den österreichischen Medien aufzusteigen und es wird die Bedeutung, als auch der Nutzen von speziellen Netzwerken oder Mentoringprogrammen beim Aufstieg in die Chefetage generell dargestellt.

Um ein besseres Verständnis für die Problemstellung dieser Arbeit zu bekommen, werden im Folgenden zuerst einmal die grundsätzlichen Begrifflichkeiten definiert und erklärt.

Wenn in dieser Arbeit von einem Netzwerk die Rede ist, dann ist damit Folgendes gemeint:

„ A network is a large number of people, groups and institutions that have a connection with each other and work together as a system.“¹

Unter Networking versteht man:

“das Knüpfen und Pflegen von Kontakten, die dem Austausch von Informationen (und dem beruflichen Fortkommen) dienen.“²

Wenn künftig von einem Mentor oder einer Mentorin die Rede ist, dann bedeutet das:

„Mentor (griechisch nach dem Lehrer des Telemach, des Sohnes von Odysseus) ist ein Fürsprecher, Förderer, erfahrener Berater oder Pädagoge, der Studenten oder Lehramtskandidaten während ihres Schulpraktikums betreut.“³

Ein Chef, oder in der weiblichen Form eine Chefin, ist ein

„Leiter, Vorgesetzter, Geschäftsinhaber oder Anführer“⁴

und unter soft skills werden

„Kompetenzen im zwischenmenschlichen Bereich, Fähigkeiten im Umgang mit anderen Menschen“⁵

verstanden. Der Ausdruck Gender-Mainstreaming beschreibt den Umstand

¹ Martina Haas am 10. Journalistinnenkongress, Oktober 2008, Wien

² Kraif, Ursula, Duden Fremdwörterbuch, Mannheim, 2007, S. 700

³ ebd. S. 648

⁴ ebd. S. 173

⁵ ebd. S. 968

„ das Geschlecht zur vorherrschenden Richtung zu machen. Die Verwirklichung und Gleichstellung von Mann und Frau unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Interessen.“⁶

In dieser Arbeit wird qualitativ in Form von Leitfadeninterviews untersucht, welche Rolle Frauen in den heimischen Medien generell spielen und welche Wege Frauen gegangen sind, die den Aufstieg bereits geschafft haben.

Im ersten Kapitel dieser Arbeit wird ein kurzer Überblick über die Entstehung und Entwicklung der heimischen Medienszene gegeben und danach wird die Frau in der österreichischen Gesellschaft allgemein und in den österreichischen Medien im Speziellen dargestellt.

Das nächste große Kapitel besteht aus dem theoretischen Kern dieser Arbeit, dem Thema Netzwerke. Hier werden die bekanntesten Netzwerke und ihre Funktionsweisen dargestellt. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen beim Networking werden beschrieben und die Entstehung der wichtigsten Netzwerke generell, die Geschichte der größten traditionellen Netzwerke, sowie der wichtigsten internationalen Frauennetzwerke und der bekanntesten österreichischen Medien–Frauennetzwerke werden vorgestellt.

Hauptsächlich soll aufgezeigt werden, welche Bedeutung Netzwerke insgesamt haben und wie sich die einzelnen – vor allem auch spezielle Männer- und Frauennetzwerke – von einander unterscheiden, sowie welche Möglichkeiten Frauen – besonders Medienfrauen – in Österreich haben, um sich zusammenzuschließen.

Außerdem werden die wichtigsten Mentoringprogramme in Österreich für Frauen vorgestellt und Mentoring an sich erklärt und beschrieben. Allerdings handelt es sich bei den vorgestellten Netzwerken und Mentoringprogrammen nur um eine Auswahl der Autorin, die natürlich jeglichem Anspruch auf

⁶ Kraif, Ursula, Duden Fremdwörterbuch, Mannheim, 2007, S. 357

Vollständigkeit entbehrt, da eine vollständiger Aufzählung aller relevanten Netzwerke und Programme den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

Darauf folgt dann das dritte Kapitel, das Forschungskapitel, in dem die Autorin die Forschungsfragen stellt, das Untersuchungsdesign und den Interviewleitfaden, sowie die Interviewpartnerinnen vorstellt und erklärt, wie die Auswertung von statten geht.

Die Auswertung selbst findet im vierten Kapitel statt, in dem die Autorin die wichtigsten Aussagen der Interviewpartnerinnen kategorisiert, genauer beleuchtet und interpretiert und damit auch letztendlich die Forschungsfragen beantwortet. Im Anschluss wird noch ein kurzer Ausblick gegeben und die Forschungsergebnisse werden in einer Zusammenfassung noch einmal genau dargelegt.

In einem abschließenden Resümee stellt die Autorin noch einmal ihre Erkenntnisse dar und die Interviews finden sich im Anhang exakt transkribiert wieder. Die für den Theorieteil verwendete Literatur ist im Literaturverzeichnis im letzten Kapitel dieser Arbeit zusammengefasst.

Aus Gründen der Lesbarkeit hat sich die Autorin dazu entschlossen, in dieser Arbeit die männliche Schreibweise zu verwenden. Diese schließt allerdings in jedem Fall alle Frauen mit ein und dient alleine der besseren Lesbarkeit und dem besseren Verständnis. In den Zitaten wird die originale Schreibweise verwendet, die in den Interviews von den Interviewpartnerinnen selbst verwendet wurde. Sämtliche Formulierungen wurden wie gesprochen übernommen und exakt transkribiert.

1 Geschichte und aktuelle Lage der Frauen in Österreich in den Medien

1.1 Überblick der österreichischen Mediengeschichte

Aus Platzgründen wird hier nur ein kurzer Überblick über die österreichische Mediengeschichte zum allgemeinen Verständnis geben.

1700 bis 1830

Das frühe 18. Jahrhundert war geprägt von der Herausbildung der Literaturgesellschaft. Charakteristisch dafür war die Bedeutung des Buches als kulturelles Leitmedium dieser Zeit. Bibliotheken, Büchereien und Lesegesellschaften entstanden und neben dem Theater hat sich auch der Brief als wichtiges Medium etabliert.

Charakteristisch für diese Zeit war allerdings auch, dass Zeitungen große Bedeutung für das breite Volk bekamen und das Zeitschriftenwesen generell zu blühen begann. Wochenschriften, allgemeinwissenschaftliche Zeitschriften, Fachjournale und Intelligenzblätter entstanden.

„Das Medium Zeitschrift, sowohl als Distributions- als auch als Speicher- und Unterhaltungsmedium, hatte wesentlichen Anteil an der Ausgestaltung und Entwicklung der damaligen Gesellschaft.“⁷

Außerdem wurde speziell das Plakat zum politischen und kommerziellen Propagandainstrument.

In Österreich führte 1778 W. von Kempelen Kaiserin Maria Theresia eine Maschine vor, die sprechen konnte. Somit war der Vorläufer der Schallplatte geboren.

⁷ Faulstich/Rückert, Bardowick, 1993, S. 69

1802 wurden dann in Wien von J. A. Schultes die „Annalen der österreichischen Literatur und Kunst“ gegründet.

1810 entstanden dann in Österreich die Zeitungen der "Österreichische Beobachter" und die offizielle "Wiener Zeitung".

1830 bis 1900

Diese Zeit war eine ganz wichtige für die Entstehung der Massenmedien, denn in diesen 70 Jahren wurden die Grundsteine der Entwicklung vom Medium zum Massenmedium gelegt. Mitunter verantwortlich dafür waren ein rapides Bevölkerungswachstum und ein massiv gestiegener Bildungsgrad der Bürger. Zahlreiche technische Erfindungen trugen zur Grundsteinlegung der elektronischen Medien bei und auch Printmedien wurden dadurch langsam aber sicher zu Massenmedien.

Internationale Magazine wie „Sun“ oder „Penny Magazine“ entstanden und mit der Einführung der Briefmarke und dem Recht auf Briefgeheimnis wurde auch das Medium Brief enorm aufgewertet.

Es entstanden Lesezirkelzeitschriften und Reclamhefte machten Kultur auch für den einfachen Bürger leistbar und fanden somit Massenabsatz.

Die Postkarte wurde erfunden, die ersten Comics und Illustrierten entstanden.

1900 wurde die Rotationsmaschine als Voraussetzung für die Tagespresse erfunden und die Fotografie entstand und verbreitete sich, was wiederum eine wichtige Entwicklung für die gesamte Presse, im Speziellen später für die Illustrierte, war.

De facto wurden beinahe alle elektronischen Medien unserer heutigen Zeit in diesem Zeitraum eingeleitet.

1830 wurde die Papiermaschine erfunden, 1839 die Fotografie, 1864 folgte die lithografische Schreibsetzmaschine und 1867 wurde die Schreibmaschine

erfunden. Somit waren die besten Voraussetzungen für die Printmedien geschaffen.

Mit der Erfindung des Telefons 1864, des Grammophons 1877, der ersten Schallplatte 1888 und der drahtlosen Telegrafieverbindung waren dann die Grundsteine für den späteren Hörfunk gelegt.

1895 folgte dann noch die Erfindung des Films, 1896 wurden in den europäischen Großstädten die ersten großen Filmvorführungen veranstaltet. Somit waren auch die ersten Vorgänger des späteren Fernsehens gegründet.

Das Werbeplakat diente in dieser Zeitspanne als Darstellungsform der schönen, neuen und bunten Welt und erlangte mit der Erfindung des Siebdrucks neue Bedeutung. Als 1890 auch noch Österreich neben den USA als erstes die Hollerith-Lochkartenmaschine für eine Volkszählung verwendete, war auch der Grundstein für die Erfindung des Computers gelegt.

Generell war diese Zeitspanne also geprägt vom Wechsel der Mediendominanz zwischen den Printmedien und den elektronischen Medien. In Österreich erschienen gegen Ende des 19. Jahrhunderts auch die ersten Parteizeitungen, unter anderem die „Arbeiterzeitung“ und die „Reichspost“. Im Jahr 1869 wurden die ersten katholischen Pressvereine in Österreich gegründet, die wiederum eine Gründung und Absicherung katholischer Tages- und Wochenblätter, Verlage und Buchhandlungen zum Zweck hatten. Sie trugen aber später auch dazu bei, Zeitungen in Österreich generell zu etablieren, denn dadurch wurden auch im Jahr 1900 die "Illustrierte Kronen-Zeitung" in Wien und im Jahr 1904 die "Kleine Zeitung" in Graz gegründet.

1900 bis 1930

Der Beginn des 20. Jahrhunderts stand auch noch sehr stark unter dem Einfluss der Entstehung der elektronischen Medien. Das Medium an sich wurde

zum Kanal und Speicher und die mediale Welt wurde durch das „Live – Prinzip“ verändert und regiert.

Nach der Fotografie und dem Telefon kamen hier auch das erste Mal die Schallplatte und später der Hörfunk dazu und eine Art „Verdopplung der Wirklichkeit“ setzte ein. Die Menschen waren fasziniert von diesen neuen Medien und die Mediennutzung nahm rasant zu.

1902 wurde die erste Aufnahme von Carusos Stimme gemacht und 1906 folgte dann die erste Schallplatte, Verdis „Troubadour“. Bereits 1909 wurde die erste Talkshow im Hörfunk übertragen und 1910 fand die erste Liveübertragung übers Radio, damals eine Liveschaltung aus der Metropolitan Opera in New York, statt.

Ab 1922 wurde dann in England die erste tägliche Radiosendung ausgestrahlt und 1923 gab es auch erstmalig deutschsprachige Radiosendungen.

Auch Österreich spielte hier eine wichtige Rolle, denn 1915 entwickelte A. Meißner den ersten mit Röhren ausgestatteten Radiosender, der die traditionelle Funksendertechnik ablöste.

Das Fernsehen machte in dieser Zeit die ersten großen Entwicklungsschritte und so gab es 1925 die ersten Fernsehversuche, 1927 entstand der erste Tonfilm und 1929 entstand das erste öffentliche Fernsehprogramm - damals in England - gefolgt vom ersten französischen Programm 1931. In Österreich setzte sich Fernsehen erst in den 50er Jahren durch.

Generell wurde in dieser Zeit aber die Literatur- und Kulturgesellschaft der letzten 200 Jahre durch eine Informationsgesellschaft abgelöst.

1930 bis 1950

Diese Zeit war speziell in Österreich und Deutschland natürlich vom zweiten Weltkrieg geprägt und das Radio, als „akustische Schnellpresse“, sowie auch das Plakat entwickelten sich zu wahren Propagandamedien.

Deutsche Einblattdrucke und Flugschriften wurden als Kampfmedien eingesetzt und das Radio galt als „Brücke zwischen Heimat und Front“.

1939 wurde Hitlers bekannte Rede aus dem Berliner Sportpalast erstmals per Radio übertragen und auch die Alliierten benutzten das Radio nach dem Krieg zur „Erziehung des Volkes“.

Der Film gewann in dieser Phase enorm an Bedeutung. Es entstanden Propagandafilme und die „Wochenschau“ wurde ins Leben gerufen und so konnten die Menschen immer mit neuen Nachrichten aus der Heimat bzw. von der Front versorgt werden.

Die allgemeine Fernsehentwicklung wurde durch den Krieg allerdings eher verzögert, da der Aufbau des Rundfunks in den besetzten Zonen sehr langsam verlief.

1924 wurde in Österreich die RAVAG (Radio Verkehrs AG) gegründet, die allerdings 1938 dem deutschen Reichsfunk unterstellt und zum „Reichssender Wien“ gemacht wurde. Nach Kriegsende 1945 wurden dann in jeder eigenen Besatzungszone auch eigene Programme gesendet, die 1955 zum „Österreichischen Rundspruchwesen“ vereinigt wurden. Erst im Jahre 1955 fand die erste öffentliche Fernsehübertragung in Österreich statt und 1958 entstand dann die „Österreichischer Rundfunk Ges. m. b. H.“. Der Österreichische Rundfunk in seiner jetzigen Form wurde dann nach einem ORF Volksbegehren 1964 gegründet.

1948 waren in den USA bereits 148 Fernsehsender in Betrieb und 1950 hatten bereits mehr als sieben Millionen amerikanische Haushalte einen Fernseher. In Europa dauerte diese Entwicklung noch deutlich länger.

Allerdings wurde 1945 unter Aufsicht der Roten Armee „Radio Wien“ erstmals in Betrieb genommen, kurz darauf meldet sich dieser Sender auch über Kurzwelle.

1946 erschienen in Österreich die ersten Groschenhefte, die später allerdings abermals unter großem Protest wieder verboten wurden.

1950 bis 1970

Das Buch, welches schon seit längerem seine Bedeutung als Massenmedium verloren hatte, erlangte in dieser Zeit durch die Einführung des Taschenbuches kurzzeitig erneut einen gewissen Aufschwung.

Noch viel wichtiger waren allerdings der grandiose Siegeszug des Fernsehens und der damit einhergehende kurze Boom des Kinofilms. Allerdings erhöhte sich die Zahl der Fernsehprogramme stetig und so verlor der Kinofilm schnell wieder seine anfängliche Bedeutung.

1953 wurden anlässlich der Wiener Herbstmesse die ersten UKW-Versuchssendungen Österreichs gemacht und somit begann auch in Österreich das große Zeitalter der elektronischen Medien.

1952 wurde in Deutschland erstmals nach dem Krieg ein regelmäßiges Fernsehprogramm ausgestrahlt.

Auch der Printmedienmarkt definierte sich neu: 1951 erschien die erste „BILD“ – Zeitung im Springer Verlag, 1953 kam die Illustrierte „Welt“ dazu und 1954 entstand die „Bunte“.

1959 wurde in Österreich der Verein der österreichischen Buchhändler gegründet, um auch das Buch als Massenmedium am Leben zu erhalten.

Insgesamt gewannen aber in dieser Zeit Radio und Fernsehen immer mehr an Bedeutung und es wurden die ersten Grundlagen für Videorecorder und Computer gelegt.

1970 bis 2000

Diese kurze Periode stand im Zeichen der Privatisierung und Kommerzialisierung beinahe aller Medien.

Elektronische Medien wurden das erste Mal auch kritisch reflektiert und über die Verbindung zwischen Medien und Gewalt erstmalig diskutiert.

Die Wirklichkeit wurde nicht nur abgebildet, sondern auch simuliert und eine Scheinwelt entstand, die teilweise die wirkliche Welt in den Medien ersetzte.

Einen neuen technischen Entwicklungsschub stellten die Erfindung und der Einzug von Computer und Multimedia in die Haushalte dar.

Auch am Radiomarkt änderte sich einiges: 1993 wurde das Radiomonopol des ORF durch das Regionalradiogesetz aufgehoben. Die ersten großen Lokalradiostationen entstanden und viele davon auch auf privater und kommerzieller Basis.

Zeitungsverlage fanden neue Investitionsmöglichkeiten und kauften sich bei den großen Radio- und Fernsehbetrieben ein.

Theater und Film sowie die Nutzung der Printmedien generell gingen in dieser Zeit weiter im Gebrauch zurück.

Das Fernsehen entwickelte sich mit eigenen Spartenkanälen und -sendungen immer weiter und das Angebot wurde durch Kabel- und Satellitenfernsehen ausgebaut.

Aber auch alte, bestehende Medien wurden durch technische Neuerungen aufgewertet. So wandelte sich zum Beispiel die alte Schallplatte zur Compact Disc und Zeitungen veröffentlichten eigene Internetausgaben.

Computer zogen bald in sämtliche Haushalte ein und neue Erfindungen – wie der Videorecorder, das Telefax und der Walkman – entstanden.

1.2 Die Frau in der österreichischen Gesellschaft

Seit den Siebzigerjahren sind Frauenthemen auch in Österreich in den Blick der Öffentlichkeit gerückt. Der Aufstand der Hausfrauen, der benachteiligten Frauen am Arbeitsplatz und die steigende Zahl der geschiedenen Frauen machten die neue Frauenbewegung und damit auch das erste Mal Frauenpolitik zum öffentlichen Thema.

Der Bildungsrückstand der Frauen in Österreich ist zwar auch heute noch offenkundig, allerdings zeigt die Entwicklung der letzten drei Jahrzehnte, dass sich Frauen den Männern zusehends angleichen. Im Jahr 1971 hatten noch 73% aller Österreicherinnen nur einen Pflichtschulabschluss (im Gegensatz zu 49% der Österreicher), wohingegen im Jahr 2001 diese Zahl bereits auf 43,5% gesunken ist.

In den allgemeinbildenden höheren Schulen haben die Mädchen die Burschen in Österreich mittlerweile zahlenmäßig bereits überholt und auch beim Hochschulstudium ziehen die Frauen langsam aber sicher gleich mit den Männern. Im Jahr 1971 haben Akademikerinnen in Österreich nur 1% der Gesamtbevölkerung gestellt, demgegenüber standen 3,5 % männliche Akademiker.

Im Jahr 2001 betrug der Prozentsatz der Akademikerinnen an der Gesamtbevölkerung bereits 6,9%, jener der Akademiker 8%. Laut aktuellen Studentenzahlen haben die Frauen den Rückstand auf die Männer mittlerweile aufgeholt, was eine Gleichstellung der Absolventen der österreichischen Hochschulen in den nächsten Jahren zur Folge haben wird. Zum momentanen Zeitpunkt sind ca. 48% aller Studienabsolventen weiblich.

Dieser fast erreichte Bildungsgleichstand in Österreich zwischen Männern und Frauen ist also ein Resultat des gewaltigen Aufholprozesses, den Frauen am Ende des 19. Jahrhunderts begonnen und bereits fortgesetzt haben.⁸

Laut dem Trendforscher Matthias Horx wird der Vormarsch der Frauen auf die Machtbastionen unaufhaltsam, nachhaltig und andauernd sein und somit wird das 21. Jahrhundert von Soziologen auch heute schon als das „Jahrhundert der Frauen“ bezeichnet.⁹

Am 10. Journalistinnenkongress im Oktober 2008 in Wien hat Maria Schaumayer, ehemalige Nationalratspräsidentin, von einem Wandel der Frau gesprochen, der sich

„von der Alibifrau zur Quotenfrau zur Powerfrau und jetzt zur Qualitätsfrau“

vollzog. Allerdings fügte sie hinzu, dass es beim aktuellen Tempo der Emanzipation noch weitere 300 Jahre dauern würde, bis Frauen und Männer vollkommen gleichberechtigt seien und anknüpfend daran meinte Maria Rauch-Kallat, ehemalige Frauenministerin, dass sich die Frage stelle, ob Frauen nicht besser „schneller laufen“ sollten.

Auch in der Politik haben sich in Österreich bereits einige Frauen einen Namen gemacht. So hat etwa Freda Meisner-Blau 1986 „Die Grünen“ gegründet und somit eine Partei aus der Taufe gehoben, die auch heute noch im Parlament besteht und sich für Frauen stark macht, wenn auch in den letzten Jahren schon mit Alexander Van der Bellen ein Mann als Chef an der Spitze der Partei gestanden ist. Dieser hat allerdings nach den Nationalratswahlen 2008 am 3. Oktober 2008 das Zepter an Dr. Eva Glawischnig-Piesczek, bis dahin stellvertretende Bundessprecherin der Grünen und gleichzeitig Klubobmann-

⁸ Vgl. Brandstaller, 2007, S.27f

⁹ Vgl. ebd. S.19

Stellvertreterin der Grünen im Nationalrat, übergeben die seither Parteichefin der Grünen ist. „Die Grünen“ sind bis heute die einzige Partei, die eine freiwillig auferlegte Frauenquote im Parlament auch tatsächlich umsetzt.

Heide Schmidt war die zweite Frau, die sich in der österreichischen Politik einen Namen gemacht und nach ihrer Abspaltung von der FPÖ das Liberale Forum gegründet hat. Sie kandidierte bei den Nationalratswahlen 2008, konnte allerdings nicht in den Nationalrat einziehen.

Obwohl immer mehr Frauen bessere Ausbildungen genießen und sich im Job behaupten, geht die Gehaltsschere zwischen Männern und Frauen speziell in Österreich trotzdem immer weiter auseinander und von einer Gleichstellung bei den heimischen Löhnen kann noch lange nicht die Rede sein.

Wirtschaftsforscher begründen das mit dem hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen. Allerdings hat sich die wirtschaftliche Situation der österreichischen Frau in den letzten 15 Jahren zusehends verschärft und so sprechen Wissenschaftler bereits von einer Art „Backlash“¹⁰ der wirtschaftlichen Situation der Frau in Österreich.

Univ.-Prof. Dr. Ada Pellet von der Donauuniversität Krems sagte am 10. Journalistinnenkongress dazu, dass wir nicht vergessen dürfen, dass Österreich zu einem Großteil ein „katholisches Bergvolk“ sei, wo nach wie vor ein sehr traditionelles Frauenbild herrsche und unser Frauenbild sei somit in unserem kulturellen Raum verankert.

Sie fügte hinzu, dass das Genderthema immer eine Art „Seismographenfunktion“ habe, denn dort wo es Probleme bei Frauenthemen in der Gesellschaft gebe, würde in Wirklichkeit mehr dahinter stecken.

¹⁰ engl. Rückwirkung, Gegenreaktion

So ist es laut Dr. Trautl Brandstaller auch heute noch trauriges Faktum, dass zum Beispiel nur 5% der Bürgermeister in Österreich weiblich seien und auch der Kampf um Listenplätze im Nationalrat immer härter wird.

„Die unbefriedigende Vertretung der Frauen in der Politik, ihre Unterrepräsentation in Führungspositionen der Wirtschaft, ihre etwas stärkere, aber auch nicht umwerfende Präsenz auf Universitäten und in Medien- und Kulturunternehmen hat bei deutschen Frauen zum Ruf nach ‚einem neuen Feminismus‘ geführt, ein Ruf dem sich der österreichische Wirtschaftsminister Martin Bartenstein anschloss“.¹¹

Der Grund für diesen „neuen Feminismus“ ist, dass Europas Wirtschaft nachweislich in jenen Ländern am stärksten ist, in denen der Anteil berufstätiger Frauen am höchsten ist. Zu nennen wären hier unter anderem Schweden, Norwegen und Dänemark, wo durch die bessere Unterstützung der Frauen bei der Kinderbetreuung auch die Geburtenrate höher ist.

Großen Anstoß zu politischen Debatten lieferten vor einiger Zeit Wissenschaftler und Demografen in Europa, die von einem „Gebärstreik“ der Europäerinnen und einem Aussterben Europas sprachen, denn die Geburtenrate in Europa gesamt gehe immer weiter zurück. Schnell wurde den europäischen Frauen wieder der „schwarze Peter“ zugeschoben, denn angeblich herrsche ein neuer Egoismus der Frauen, die sich lieber auf ihre Karriere konzentrierten, als Familie zu gründen, und die lieber ihr Singledasein genießen würden, als sich um den Nachwuchs zu kümmern.

Eine, die da für die europäischen Frauen aufstand, war die deutsche Frauenministerin Ursula von der Leyen, selbst siebenfache Mutter, Universitätsprofessorin und Ehefrau. Sie zeigte erstmals die Mängel im System auf, indem sie auf fehlende Kinderbetreuung in Europa generell hinwies, den

¹¹ Brandstaller, 2007, S. 38

Staat mehr in die Verantwortung nahm und mehr Unterstützung für die Mütter forderte, damit sie auch in Zukunft leichter Kinder und Karriere verbinden könnten.

Von der Leyen erzählte von ihrem eigenen schlechten Gewissen, als sie als Mutter, selbst aus einem sehr traditionell geprägten Elternhaus, als Ärztin arbeiten wollte und ihre Kinder in fremde Obhut geben musste. Allerdings erwähnte sie auch, dass sie sich die Kinderbetreuung glücklicherweise leisten und somit auch Karriere machen konnte, die meisten Frauen sich aber für Kinder oder Karriere entscheiden müssten.

Diese Aussagen führten natürlich im Speziellen in ihrer sehr traditionellen Partei CDU zu großer Aufregung.

Passend dazu veröffentlichte die EU-Kommission am 10. Mai 2007 eine Umfrage, wonach der Kinderwunsch der Europäerinnen nur durch mangelnde Kinderbetreuung und den unflexiblen Arbeitsmarkt nicht ausreichend realisiert würde. Hätten Frauen mehr Unterstützung bei der Kinderbetreuung, dann würde sich dies laut Studie auch durchaus wieder in steigenden Geburtenraten bemerkbar machen.

Beim Thema Kinderbetreuung ist Österreich in Europa laut einer aktuellen Umfrage der EU Schlusslicht, denn hier werden gerade einmal vier Prozent der 0 bis 3 jährigen in Kinderkrippen untergebracht, wohingegen in Dänemark zum Beispiel 73% und in Schweden immerhin noch 53% der Kinder im selben Alter nicht zuhause versorgt werden und deren Mütter nach der Geburt wieder voll ins Arbeitsleben integriert seien.¹²

Allerdings profitieren die Frauen zusehends von den „Krisen der männlichen Eliten“, wie es Trautl Brandstaller in ihrem Buch „Die neue Macht der Frauen“ nennt. Gemeint ist damit eine generelle „Krise der westlichen Demokratie“, die sich mit Ende des 20. Jahrhunderts bemerkbar gemacht hat.

¹² Vgl. Brandstaller, 2007, S. 98

Die Menschen werden immer politikverdrossener, immer weniger machen von ihrem Wahlrecht Gebrauch, viele sehen in der Globalisierung ein Ende des Nationalstaates oder gar ein Ende der Demokratie und die Weltpolitik befindet sich generell in einem großen Wandel.

Frauen wie Dr. Angela Merkel in Deutschland, Hillary Clinton in Amerika oder Ségolène Royal in Frankreich erkämpfen sich die öffentliche Aufmerksamkeit und teils sogar schon politische Ämter, die früher die „männliche Elite“ für sich alleine beansprucht hat. Die Weltpolitik ist also im Wandel begriffen, die Frauen müssen sich allerdings erst ihre Position und ihren Platz darin erkämpfen. Brandstaller spricht hier von einer „Merkelisierung“ der Politik.¹³

Lage in Amerika und Trend für Europa

Im Rahmen des 9. Journalistinnenkongresses im Oktober 2007 präsentierte Dr. Melinda Crane, eine amerikanische promovierte Juristin und Journalistin, bekannt durch zahlreiche politische Talkshows und Veröffentlichungen in Amerika, neueste Untersuchungen aus den USA, wonach junge, urbane Amerikanerinnen ihre männlichen Kollegen in Ausbildung, Stellung und Verdienst bereits eingeholt hätten.

Die Daten dieser Untersuchung stammen aus der letzten Volkszählung in Amerika und alleine am Beispiel des Bundesstaats Texas sei dort zu sehen, dass Frauen bereits durchschnittlich um 20% mehr verdienen würden als ihre männlichen Kollegen. Frauen in Amerika würden schneller studieren, hätten bessere Noten und stiegen scheinbar unaufhaltsam auf, so Crane.

In Amerika nennt man diese neuen, modernen und gebildeten Frauen die „Alphafrauen“. Ihr Anteil an den amerikanischen Universitäten beträgt laut Crane bereits rund 55%, weshalb an manchen amerikanischen Universitäten bereits Projekte zur „Männerförderung“ laufen würden.

¹³ Vgl. Brandstaller, 2007, S. 84f

Noch in der vorigen Generation waren bereits 70% der Frauen um die 30 Jahre verheiratet, heute macht dieser Anteil gerade einmal 40% aus.

Nachweislich ist eine Ehe für eine amerikanische Frau ein großer wirtschaftlicher und beruflicher Nachteil. Frauen in Amerika wollen Bildung, Karriere und Selbständigkeit und sie wollen möglichst schnell möglichst weit kommen. Diese Phase im Leben der jungen, urbanen, amerikanischen Frauen nennen Forscher bereits die „Odysseephase“, also die Phase des fast schon manischen Aufbaus, der Ausbildung und der Erklimmung der Karriereleiter.

Der Grund für diese „Odysseephase“ der Frauen zwischen Mitte 20 und Mitte 30 sei laut Crane in der Angst der Frauen zu suchen, dass sie durch die Phase der Familiengründung an Stellung und somit auch an Einkommen und Karrierechancen verlieren würden. Folglich würden die jungen Alphafrauen versuchen, möglichst gut ausgebildet zu sein und beruflich denkbarst weit zu kommen, bevor sie sich zur Familiengründung entschließen.

Diese Angst ist nicht unbegründet, denn Crane präsentierte in ihren Vortrag auch, dass gerade einmal 40% der Jobaussteigerinnen in Amerika ab 35 wieder in den Beruf zurückkehren und dann mit einem Verdienstrückgang von durchschnittlich 18% (bei Führungskräften sogar 28%) rechnen müssten.

Ein großes Problem sei hier vor allem auch das Selbstwertgefühl der Frauen, die vorher eine gute Stellung hatten und sich dann als Ehefrau und Mutter zurückgesetzt fühlen. Außerdem wären Beruf und Karriere oft schon aus Zeitgründen nicht vereinbar, denn auch in Amerika investieren Frauen nach wie vor noch rund doppelt so viel Zeit wie Männer in den Haushalt und die Kindererziehung.

Allerdings berichtet Dr. Melinda Crane auch von einem positiven Trend in der amerikanischen Gesellschaft, denn das „Cinderella–Marriage–Zeitalter“, in dem Frauen warten, bis ein gut verdienender Mann sie heiratet und dann versorgt, geht eindeutig zu Ende.

Laut neuesten Umfragen fänden junge, amerikanische Männer gut verdienende Frauen „sexy“ und sie seien durchaus auch zur Arbeitsteilung in Familie und Haushalt bereit. Junge Amerikanerinnen suchen auf der anderen Seite nicht mehr den Versorger und Nestbauer, sondern einen Mann der „attraktiv ist und die Bereitschaft zur Hausarbeit mitbringt“, so Crane.

Auch die amerikanische Wirtschaft hat die junge, neue, urbane Karrierefrau für sich entdeckt, denn hier sei momentan das meiste Geld zu holen. Die Mehrzahl der technischen Einkäufe in Amerika würde inzwischen von Frauen getätigt und auch die Autoindustrie füge sich immer mehr den Ansprüchen und Wünschen der Frauen, speziell in der Luxusklasse.

An den Universitäten unterrichten immer mehr Professorinnen, weshalb sich auch der amerikanische Buchmarkt einem großen Wandel unterzieht. Es würde mehr von weiblichen Autorinnen publiziert und diese Bücher würden wiederum von den „Alphafrauen“ an den Universitäten auch vermehrt gelesen werden.

Dr. Melinda Crane bemerkte abschließend, dass sich dieser Trend langsam aber sicher auch bereits in europäischen Großstädten durchsetze und es somit zu einem großen Wandel der Gesellschaft komme. Allerdings steckten diese Veränderungen in Europa noch in den Kinderschuhen und momentan dominierten in Europa noch immer die Männer sämtliche Bereiche im Beruf, in der Politik, in den Medien und in der Gesellschaft.

Aber auch in Norwegen stellt sich die Lage zwischen Männern und Frauen ganz anders dar als in Österreich. Am 10. Journalistinnenkongress 2008 war der norwegische Minister für Gleichstellungspolitik Peter Sørlien zu Gast und sprach über die Lage der Frauen in Norwegen. Dort gibt es in den 500 größten öffentlichen Unternehmen eine verpflichtende Frauenquote von 40%, die auch vorbildlich umgesetzt wurde.

Frauen sind in Chefpositionen dort bereits Normalität, es gibt eine Väterkarenz, die ebenfalls bereits Normalität geworden ist, und mittlerweile werden Väter in

Norwegen skeptisch betrachtet, die diese Väterkarenz nicht in Anspruch nehmen. In Österreich herrscht nach wie vor das Gegenteil.

In Norwegen werde die Notwendigkeit erkannt, dass Frauen als Arbeitskräfte dringend gebraucht würden, schon alleine deshalb, weil es immer weniger Kinder gibt und somit Betriebe in Zukunft auch sehr stark auf weibliche Arbeitskräfte angewiesen seien. Zusätzlich werde versucht mit besseren Betreuungsangeboten für Frauen auch die Geburtenrate zu heben, denn wenn es Frauen leichter fällt ein Leben und oftmals eine Karriere mit Kindern zu organisieren, dann würden sie auch wieder lieber und mehr Kinder bekommen. Diese Bemühungen schlagen sich auch bereits in der norwegischen Geburtenrate nieder.

1.3 Aktuelle Lage der Frauen in den österreichischen Medien

Im Rahmen des österreichischen Journalisten-Reports aus dem Jahr 2007, der ersten Gesamterhebung der soziodemografischen Merkmale von österreichischen Journalistinnen und Journalisten, wurde erstmals ein genaues Bild der Frauen im österreichischen Journalismus gezeichnet.

So gibt es in Österreich momentan 42% weibliche Journalistinnen, die durchschnittlich 37,8 Jahre alt sind, zu 41% akademisiert, zu 68% in Vollzeit und nur zu 9% in leitenden Funktionen stehen. Gerade einmal 32% der weiblichen österreichischen Journalistinnen verdienen mehr als 3.000 €.

Dem gegenüber stehen 58% männliche Journalisten, die durchschnittlich mit 41,9 Jahren deutlich älter sind, nur zu 29% akademisiert sind und zu 82% Vollzeit arbeiten. 18,5% der männlichen Journalisten befinden sich in leitenden Positionen und 58% verdienen mehr als 3.000 €.

Zusammenfassend kann man also sagen, dass weibliche Journalistinnen in Österreich früher in den Beruf einsteigen, besser ausgebildet sind als ihre

männlichen Kollegen und trotzdem deutlich weniger verdienen sowie unterdurchschnittlich in leitenden Positionen vertreten sind.

Positiv aufzuzeigen ist allerdings die Tatsache, dass Österreich mit 42% weiblichen Journalistinnen deutlich vor Deutschland mit 37% und der Schweiz mit gerade einmal 33% liegt.¹⁴

Diese Entwicklung hängt allerdings in Österreich eindeutig mit der Einführung der Privatsender Mitte der 90er Jahre zusammen, wo überdurchschnittlich viele Frauen in atypischen Arbeitsverhältnissen arbeiten, also als freie Mitarbeiterinnen oder in Teilzeitstellen beschäftigt sind.

Das Fernsehen ist in Österreich das am meisten frauendominierte Medium. In den Anfängen des Fernsehens in Österreich, in den späten 50er Jahren, waren dort gerade einmal 14 Frauen beschäftigt, was einen Anteil von 10% an der Gesamtmitarbeiterzahl ausmachte. Heute findet man beim Fernsehen eine stattliche Quote von 46% Journalistinnen.

Im Printsektor sind Frauen mit 34% unterdurchschnittlich vertreten und speziell in Nachrichtenagenturen sind nur 30% Frauen beschäftigt. Der Privatradiobereich weist etwas mehr als 42% Frauen auf.

Laut österreichischem Journalisten-Report sind Frauen allerdings überdurchschnittlich oft in Special-Interest-Medien, in Lifestyle-, Mode-, Schönheit-, Wellness-, Gesundheit- und Medizinressorts vertreten, allerdings unterdurchschnittlich oft im Politik-, Wirtschafts- und Sportbereich. Sparten, die sich weibliche österreichische Journalistinnen langsam aber sicher erobern, sind Unterhaltung (56%), Wissenschaft (55%), Kultur (50%) und Nachrichten bzw. Information (69%).

¹⁴ Vgl. Kaltenbrunner/Karmasin/Kraus/Zimmermann, Wien, 2007, S. 115

Im Rahmen des Journalisten-Reports wurde auch die Präsenz der österreichischen Frauen in Chefpositionen in den Medien erhoben und das Ergebnis lautet, dass weibliche Journalistinnen in den heimischen Medien - Chefetagen noch immer die Ausnahme sind.

„ Während fast jeder fünfte Mann (18,5%) eine leitende Funktion ausübt, ist dies bei den Frauen nur knapp eine von zehn (9%). Anders betrachtet: nur knapp mehr als ein Viertel (26%) aller Leitungspositionen – von der Chefredakteurin bis zur Ressortleiterin – sind von Frauen besetzt; am meisten wiederum im Bereich der Monatsmagazine und Fachzeitschriften (44%), am wenigsten bei Tageszeitungen.“¹⁵

Erstaunlich hierbei ist auch die Tatsache, dass Frauen in Leitungspositionen in den Medien in den letzten Jahren sogar abgenommen haben.

1994 waren noch 22% aller leitenden Positionen bei Tageszeitungen von Frauen besetzt, 1999 waren es nur mehr 18,2%. Nach den aktuellen Daten des Journalisten-Reports sind es heute nur mehr knapp 10%. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass die Anzahl der Frauen in Führungspositionen gleich geblieben ist, die Zahl der Journalistinnen in den Redaktionen in den letzten Jahren allerdings generell deutlich zugenommen hat. Somit ergibt sich in der Relation ein größeres Ungleichgewicht zwischen Frauen in den Redaktionen und in den Chefetagen.

Auf die Frage, warum Frauen in den heimischen Top-Positionen in den Medien selten sind, antwortet Dr. Alexandra Förderl-Schmid, erste weibliche österreichische Chefredakteurin beim „Standard“, in einem Interview von www.presstext.at am 17.3.2007:

„Ich glaube, dass Frauen weniger häufig aufzeigen und sich vielleicht zu wenig in den Vordergrund drängen. Daraus ergibt sich eine mangelnde

¹⁵ Kaltenbrunner/Karmasin/Kraus/Zimmermann, Wien, 2007, S. 126

Repräsentanz, aber generell kann, soll und muss man Frauen und Männern das Gleiche zutrauen.“¹⁶

Prof. Dr. Sonja Bischoff von der Universität Hamburg veröffentlichte 2005 eine Studie mit dem Titel „Wer führt in (die) Zukunft“, in der Berufswege von Frauen und Männern in Führungspositionen im mittleren Management der deutschen Wirtschaft untersucht wurden.

In dieser Studie fiel ein spezieller Fokus auf weibliche Führungskräfte und deren Familiensituation. Bischoff fand heraus, dass im Jahr 1986 nur 38% der befragten deutschen weiblichen Führungskräfte Kinder hatten. Im Jahr 2003 stieg diese Zahl immerhin auf 59%. Allerdings meinte nur jede 20. weibliche Managerin, dass Kinder ein Hindernis beim beruflichen Aufstieg spielen würden.

Das größte Problem beim Aufstieg seien noch immer die generellen Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen. In der Öffentlichkeit sei das Kinderthema, so Bischoff, noch immer viel zu sehr in den Vordergrund gestellt und die Vorurteile Frauen gegenüber als Karrierekiller würden noch immer viel zu wenig beachtet werden.

Außerdem ergab die Studie, dass Frauen oft zu wenig karriereorientiert studieren und sich Studienfächer aussuchen, die ihnen später schlechtere berufliche Chancen bieten würden.

Ein großes Problem sei laut Bischoff außerdem auch nach wie vor die Teilzeitbeschäftigung von Frauen nach der Karenz. Frauen die Teilzeit arbeiten, sind zu wenig im Betrieb und das wiederum sei für deren Aufstieg schädlich.

Beim 9. Journalistinnenkongress im Oktober 2007 erzählten führende Medienfrauen von ihrem Weg an die Spitze und welche Hürden sie zu überwinden hatten. Unter ihnen Mag. Waltraud Langer, ORF Journalistin, Dr. Alexandra Förderl-Schmid vom „Standard“, Mag. Sandra Baierl, Ressortleiterin

¹⁶ <http://www.presstext.at/pte.mc?pte=070317003> am 13.10.2008

Karriere im „Kurier“, und Mag. Brigitte Handlos, Chronikchefin der ZIB und Gründerin des Frauennetzwerks Medien .

Der Grundtenor dieser Frauen war, dass sie für ihre Karriere hart gearbeitet hätten, dass eine gute Aus- und Weiterbildung in allen Fällen unerlässlich sei, dass sie teilweise auch eine dicke Haut beweisen mussten, weil man mit ihnen am Weg nach oben nicht immer zimperlich umgegangen ist, und dass sie sich zur richtigen Zeit getraut hätten, auch eine Chance, die ihnen geboten wurde, zu ergreifen.

Jene Frauen am Podium, die selbst bereits Kinder hatten, meinten, dass es unerlässlich sei, sich um eine gute Kinderbetreuung zu kümmern und notfalls dafür auch extra Geld in die Hand zu nehmen, um die Kinder gut versorgt zu wissen. Alle diese Frauen wurden auch bereits mit Stimmen diverser Kritiker konfrontiert, die sie als „Rabenmutter“ beschimpften und die Karriere dieser Damen nur missmutig beobachteten, denn Karriere sei nicht gut für die Kinder.

Auch wurde immer wieder die Wichtigkeit guter Netzwerke und die Förderung durch andere renommierte Journalistinnen und Journalisten als unerlässlich genannt. Ganz ohne Unterstützung und den Glauben anderer in einen selbst sei Karriere in der österreichischen Medienszene laut den Referentinnen nicht zu machen.

„Feminisierung“

1994 wurde in der Geschichte des ORF erstmalig eine Frau als Programmintendantin eingesetzt. Der Generalintendant Gerhard Zeiler machte damals Mag. Kathrin Zechner zur Fernseh-Programmintendantin.

Allerdings schlug Zechner damals große Kritik entgegen, denn man sprach sofort davon, dass das Fernsehprogramm des ORF jetzt deutlich „weiblicher“ werden, also mehr Kitsch und Herzschmerz ins Programm einziehen würde.

Dem entgegnete der ORF, dass mehr Frauen in der Produktion das Programm höchstens realistischer und sozialer, also generell femininer machen würden.

In Zusammenhang mit der Ernennung Zechners als Programmintendantin wurde auch der Terminus „Feminisierung“ zum ersten Mal gebraucht. Damit war allerdings nicht ein Einzug der Frauen in den ORF generell, sondern eine negative Erscheinung gemeint, die mit mehr Frauen in den Medien einhergehe. Unter „Feminisierung“ ist nämlich die Abwertung von Arbeitsplätzen und -bereichen durch Frauen gemeint, denn jene Berufsfelder die sich Frauen mit der Zeit zu Eigen gemacht haben, wurden langfristig durch Einkommens- und Prestigeverlust deutlich abgewertet, so zu finden in einer vom Österreichischen Bundeskanzleramt 1994 in Auftrag gegebenen Studie mit dem Titel „Frauen in der österreichischen Medien- und Kulturindustrie“.

In dieser Studie kam auch ein interessantes Faktum in Verbindung mit Mag. Kathrin Zechners Ernennung auf. So wurde plötzlich darüber spekuliert, ob Zechner möglicherweise einfach von Intendanten Zeiler „mitgenommen“ wurde, also womöglich gar nicht die Beste für den Job gewesen sei, also genauer gesagt, die erste „Quotenfrau“ gewesen wäre. Diese Diskussionen wurden in erster Linie allerdings von Frauen im ORF geführt, was wiederum darauf schließen lässt, dass sich Frauen oft selbst die größten Feinde sind.

Allerdings war Mag. Kathrin Zechner für viele Frauen im ORF auch der erwartete Lichtblick, denn man erhoffte sich damit eine Vorreiterin in Führungsbereichen in den österreichischen Medien. Gleich bei Zechners Antrittsrede zerstreute sie allerdings diese Hoffnungen, indem sie erklärte, dass sie sicherlich nicht aus feministischen Gesichtspunkten ausgewählt wurde und überdies immer schon besser mit Männern als mit Frauen zusammenarbeiten konnte.

Im Jahre 1997 initiierte dann das europäische Forschungsprojekt ERICArts eine Untersuchung zur Stellung der Frau in Europa im Führungsbereich von Kultur- und Medienbereichen.

Neben Österreich beteiligten sich auch 10 weitere europäische Staaten an diesem Projekt. Es wurden die Schwerpunkte:

- Geschlechterverteilung am kunst- und medienspezifischen Arbeitsmarkt
- der Frauenanteil in Führungspositionen in diesem Segment
- die Vergabepraxis von Preisen, Stipendien und Förderungen
- die Geschlechterverteilung in Ausbildung und Wissenschaft
- die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Gleichbehandlung und
- die Entwicklung politischer Strategien auf EU-Ebene

genauer untersucht.

Der Bericht zu dieser Studie wurde 2000 abgeschlossen, von Elisabeth Mayerhofer speziell für Österreich ausgewertet und von Robert Harauer unter dem Titel „Frauen in Kultur- und Medienberufen in Österreich – über die mangelnde Repräsentanz in Führungspositionen“ herausgegeben.

In den meisten beruflichen Sparten zeigt sich laut dieser Untersuchung, dass der Frauenanteil in Unternehmen in Pyramidenform darzustellen ist, denn in gut bezahlten Positionen, die wiederum auch mit sozialem Prestige verbunden sind, finden sich in Österreich noch immer sehr wenige Frauen.

Es wurden drei Arten der geschlechtsspezifischen Verteilung von Frauen in Kultur- und Medienunternehmen herausgearbeitet:

„1) Je höher eine Institution hinsichtlich Prestige und Kapitalausstattung auf dem Markt eingestuft werden kann, desto weniger Frauen finden sich in Führungspositionen.

2) Bereiche, die einen hohen Anteil von Frauen in Führungsebenen aufweisen, sind „feminisiert“, d.h. sie verfügen über vergleichsweise geringere finanzielle Mittel, über schwache soziale Absicherung etc.

3) *Ausnahmen: Felder, in welchen sich Frauen in Führungspositionen befinden, ohne dass oben beschriebene Effekte der "Feminisierung" einsetzen. Kurz: Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis oder sogar ein Überhang von Frauen in Führungspositionen.*¹⁷

Die größten Probleme der Frauen in heimischen Medienunternehmen sind laut Mayerhofer die Karenz- und Kinderbetreuungszeiten in Österreich. Sie spielten eine große Rolle dabei, dass Frauen nach wie vor immer noch unterrepräsentiert in Kultur- und Medienunternehmen seien und oft auch keine klassische Karriere machen könnten oder, wie weitere Untersuchungen zeigten, gänzlich auf Familie und Kinder verzichteten.

Außerdem stellten auch männlichen „Gate Keeper“¹⁸ ein Karrierehindernis für Frauen dar, denn diese Männer würden noch immer lieber ihresgleichen, also den männlichen Nachwuchs, fördern und Frauen damit den Zugang zu Chefpositionen versperren.

Oft handelt es sich dabei um so genannte „Old Boys Netzwerke“, also alte und lang bestehende Seilschaften, die sich Männer unter einander geknüpft und zu denen Frauen oft keinen Zugang hätten.

Laut Mayerhofer haben auch immer mehr Mentoren und informelle Netzwerke an Bedeutung in der Beförderung in Chefpositionen gewonnen.

„Der Umstand, dass es sich bei MentorInnen zumeist um Mentoren handelt, wird Frauen oft zum unüberwindbaren Hindernis: Männer fördern vor allem Männer. Netzwerke basieren noch immer auf stark geschlechtsbestimmten sozialen Ausschussmechanismen, auch wenn es die berüchtigten ‚Stammtischrunden‘ nicht mehr geben mag. Dies hat

¹⁷ Mayerhofer, in: Harauer, Wien 2000, S. 32

¹⁸ engl. Schleusenwärter, Person die entscheidet, welche Nachrichten im Journalismus, oder welche Personen generell Zutritt, Bedeutung haben

*wiederum zur Folge, dass Frauen keinen Zugang zu bestimmten Informationen haben, die für den beruflichen Aufstieg relevant wären.*¹⁹

Ein weiteres, großes Problem der heimischen Journalistinnen in österreichischen Medienunternehmen seien auch nach wie vor noch deren Beschäftigungsverhältnisse. Die meisten Journalistinnen verfügten über keine Fixanstellung, sondern arbeiteten in freien Dienstverhältnissen. Somit seien sie dann auch bei der Vergabe von Leitungspositionen meistens ausgeschlossen.

Viele Journalistinnen spezialisieren sich, wie schon im Journalisten-Report dargestellt, auf „typisch weibliche“ Ressorts, in welchen allerdings auch die Gehaltsniveaus deutlich niedriger sind, die Aufstiegschancen geringer und die sozialen Absicherungen nicht so gegeben sind wie im „harten Journalismus“, also in den männlich dominierten Ressorts.

Mayerhofer vermutet, dass Frauen sich diese Tätigkeiten im Journalismus schon alleine aus Nähe zu deren Lebensrealität aussuchen und hier ihre „soft skills“ besser zum Einsatz bringen könnten.

*„Die Frage, ob die Präsenz von Frauen bereits die erwähnten negativen Effekte der „Feminisierung“ hervorruft oder ob dies erst durch die Absenz von Männern geschieht, ist ungeklärt. Es ist anzunehmen, dass es sich um eine Zusammenwirken beider Faktoren handelt.“*²⁰

Zusammenfassend merkte Mayerhofer in dieser Studie an, dass sich die Lage der Frauen am generellen Arbeitsmarkt auch in den Kultur- und Medienberufen widerspiegle, denn dort wo Kapital und Prestige vorhanden sind, seien in Österreich noch immer Männer in den Führungsetagen angesiedelt.

Frauen gelängen überwiegend nicht in die obere Stufe der Hierarchie und somit meint Mayerhofer, wäre die Folgerung, dass Frauen nur eine besser Ausbildung bräuchten, um auch in bessere Positionen aufzusteigen, ein Trugschluss.

¹⁹ Mayerhofer, Wien 2000, S. 33

²⁰ ebd. S.38

Im Laufe der Untersuchung haben sich auch einige Ansatzpunkte herausgebildet, die umzusetzen seien, um Frauen und Männern die gleichen Chancen einzuräumen. So soll zum Beispiel die Förderung der Führungskräfte an eine bestimmte Altersgrenze gebunden werden, denn Frauen würden generell, oft auf Grund von Kindererziehungszeiten, erst später Karriere machen als Männer. Eine Anhebung von zum Beispiel Stipendien würde somit direkt den Frauen zugute kommen.

Außerdem sollen Quotenregelungen verwendet werden, um Frauen weiter zu fördern und öffentliche Gelder zukünftig an Frauenförderungen gebunden werden.

Eine weitere Forschung zum Thema „Perspektiven und Ergebnisse der Geschlechterforschung in der Medien- und Kommunikationswissenschaft“ hat Elisabeth Kraus gemacht. Sie spricht von einer vertikalen und horizontalen Segmentation der Geschlechter in den Medien.

Die vertikale Segmentation bezeichnet Klaus als

„...die vorgefundene Pyramide, die auch heute noch nachweisbar ist, und zwar gleichermaßen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Danach nimmt der Frauenanteil in den höheren Rängen der Medienhierarchie ständig ab. Je besser bezahlt, je prestigeträchtiger und karrierefördernder eine journalistische Position ist, desto weniger Frauen befinden sich dort.“²¹

Im Gegenzug dazu spricht Klaus von der horizontalen Segmentation als Aufteilung der Frauen im Betrieb selbst und der Tatsache, in welchen Abteilungen sie welche Rollen genau übernehmen, wo genau in der betriebsinternen Hierarchie sie also stehen.

²¹ Klaus, Köln 2002, S.14

„Während Frauen anteilmäßig in den Familien-, Gesellschaft- und Frauenressorts sehr gut vertreten waren, waren die viel prestigeträchtigeren klassischen Ressorts Sport, Politik und Wirtschaft für Frauen kaum zugänglich und stellten ‚extreme Männerdomänen‘ dar.“²²

Klaus erwähnt auch eine Studie mit dem Titel „Journalismus in Deutschland“ aus den 90er Jahren, wonach Frauen im Journalismus mittlerweile wohl eine bessere Ausbildung als ihre männlichen Kollegen hätten, allerdings trotzdem niedrigere Positionen bekleideten, geringere Aufstiegschancen hätten und auch nach wie vor deutlich weniger verdienten.

Mittlerweile stellen Frauen auch die Mehrheit beim Einstieg in das Berufsfeld Journalismus dar, denn die Journalismuslehrgänge, Lehrredaktion und kommunikationswissenschaftlichen Studien sind überwiegend weiblich. Allerdings verschwinden die jungen Journalistinnen danach zusehends in einer Art „Bermudadreieck“, welches Anne Schulz als „auf Männer zugeschnittene Arbeitsstrukturen, Lebensplanung und berufliche Präferenzen“ beschreibt, so dass dann später wieder der männliche Nachwuchs in Führungspositionen vordringe.

„Nach wie vor gibt es eine ressort- und themenspezifische Zuweisung journalistischer Arbeitsaufgaben an Männer und Frauen entlang traditioneller Geschlechterkonstruktionen. Allerdings zeigen die absoluten Beschäftigungszahlen auch, dass Frauen heute – davon ist allein noch der Sport ausgenommen – in allen Bereichen des Journalismus in bedeutendem Umfang arbeiten. Wissenschaftlich wird der Geschlechterdualismus mitproduziert, wenn unerwähnt bleibt, dass Journalistinnen ganz überwiegend nicht in den ‚Frauennischen‘, sondern in den Kernbereichen des Journalismus tätig sind, also mehrheitlich bei

²² Klaus, Köln 2002, S.14

*den etablierten Medienbetrieben und in den traditionellen Ressorts arbeiten.*²³

Im Gegensatz zu Mayerhofer erwähnt Klaus ein Argument der Journalistinnen für eine atypische Beschäftigung. Viele Journalistinnen erhofften sich nämlich durch die flexiblen Arbeitszeiten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Hoffnung werde allerdings leider nicht eingelöst.

In den späten 70er und frühen 80er Jahren haben Irene Neverla und Gerda Lanzleitner im Rahmen einer Studie herausgefunden, dass 63% der deutschen Redakteurinnen damals nicht verheiratet waren, 55% sogar alleine lebten und ganze 66% kinderlos waren.

Im Jahr 1989/90 hat der deutsche Journalistinnenbund im Rahmen einer Mitgliedererhebung die Daten von 300 Journalistinnen ermittelt und auch hier, mehr als 10 Jahre später, gaben noch immer 50% der atypisch Beschäftigten an, ledig zu sein, nur 39% waren verheiratet und 68% hatten keine Kinder.²⁴

In Österreich wurde die familiäre Situation von Journalistinnen das letzte Mal im Jahr 1986 erhoben und damals waren 63% der Journalistinnen nicht verheiratet, 73% der Printjournalistinnen kinderlos und 81% hatten keine Kinder unter 14 Jahren.

Dies wiederum macht deutlich, wie familienunfreundlich freie Arbeitsverhältnisse für Frauen sind, und dass das Argument der besseren Vereinbarkeit der Realität leider nicht standhält.

Interessant wäre es hier diese Daten mit aktuellen Zahlen zu vergleichen, allerdings war es der Autorin leider nicht möglich neuere Daten ausfindig zu machen.

Generell ist aber anzumerken, dass Frauen in Chefpositionen in den österreichischen Medien noch immer eine Ausnahme darstellen und Karriere im Journalismus für Frauen oftmals Einbußen speziell im privaten Bereich erfordern.

²³ Klaus, Wien 2005, S.171

²⁴Vgl. Klaus, Wien 2005, S. 171ff

2 Netzwerke

2.1 Netzwerke allgemein

2.1.1 Definition und Einführung in die wichtigsten Netzwerke

Was Männer schon seit jeher praktizieren und erfolgreich anwenden, müssen Frauen erst mühsam erlernen: Das Knüpfen von Seilschaften, das so genannte neudeutsche „Netzwerken“, das Gründen und Pflegen von Verbindungen und Gruppierungen, in denen sich Frauen gegenseitig unterstützen, informieren, weiterbilden und in denen auch Informationen rund um den Arbeitsmarkt und die Bedingungen für ein erfolgreiches Aufsteigen in höhere Hierarchien ausgetauscht werden.

Der Erfinder des Ethernets²⁵, Bob Metcalfe, hat für die Bedeutung von Netzwerken sogar das so genannte „Metcalfe'sche Gesetz“ entwickelt, das besagt, dass sich der Wert eines Netzwerkes proportional zur Anzahl der Personen entwickelt, die es benutzen. Verdoppelt sich also die Anzahl der Personen in einem Netzwerk, verdoppelt sich auch der Wert des Netzwerkes für jeden einzelnen Teilnehmer.²⁶

Unter Netzwerken versteht man laut dem Lüneburger Professor Prof. Jürgen Lürssen das „Beziehungsmanagement von mindestens zwei Beteiligten gleichzeitig unter der Prämisse, „dass beide die Beziehung freiwillig aufrechterhalten“. ²⁷

²⁵ Def. Ethernet ist eine kabelgebundene Datennetztechnik für lokale Datennetze (LANs), die den Datenaustausch in Form von Datenrahmen zwischen allen in einem lokalen Netz (LAN) angeschlossenen Geräten ermöglicht (Computer, Drucker und dergleichen). <http://de.wikipedia.org/wiki/Ethernet>, am 29. September 2008

²⁶ Vgl. Scheddin, 2003, S. 10

²⁷ Vgl. Lürssen, Jürgen, München 2002

In erster Linie dient dieses „Netzwerken“ dem Erfahrungsaustausch, dem Feedback zur eigenen Arbeit und der Information rund um den Markt, der Positionierung und der Anbahnung von Geschäften und Synergien und der Empfehlung seiner selbst und seiner Arbeit.

Allerdings befindet sich jeder Mensch, unabhängig davon ob er sich bewusst für die Teilnahme an einem speziellen Netzwerk entscheidet oder nicht, bereits in einem ganz persönlichen Netzwerk, welches bereits am Tag der Geburt eines jeden Einzelnen beginnt zu entstehen und zu wachsen.

So verfügt jeder Mensch, ohne sich zu bemühen, über rund 1.900 Personen, die sein Bekanntschaftsnetzwerk ausmachen und rund 550 Menschen in diesem persönlichen Netzwerk sind sofort abrufbar, was bedeuten soll, dass diese Menschen mit uns in ständigem Kontakt stehen und somit für uns jederzeit nutzbar sind.²⁸

So erklärt es sich auch, dass ein Großteil der Arbeitsplätze nicht über Stellenanzeigen, sondern über persönliche Kontakte vergeben werden und ein Informationsaustausch stattfindet, der niemals in der Öffentlichkeit publiziert wurde.

Laut Dr. Trautl Brandstaller braucht es eine „Globalisierung und Vernetzung der Frauenbewegungen“, um das verfahrenere System der herrschenden männlichen Eliten zu durchbrechen und das gehe nur über den vermehrten Auftritt der Frauen in Schlüsselpositionen wie Politik oder Medien und dieser wiederum sei nur machbar, indem sich auch Frauen in Netzwerken zusammenschließen.

Die beiden Medienfrauen Dr. Alexandra Förderl-Schmid, Chefredakteurin des Standards und Bettina Roither-Epp, Chefredakteurin der ORF-Hörfunkredaktion haben sich aufgrund ihrer Führungspositionen zusammengeschlossen und ihr eigenes, persönliches Netzwerk geschaffen.

²⁸ Vgl. Scheddin, 2003. S. 16

Sie treffen sich laut Förderl-Schmid in unregelmäßigen Abständen zum Austausch und zur gegenseitigen Motivation.

2.1.2 Die Geschichte des Netzwerkes

Schon in der Antike wurden aus gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Gründen Netzwerke geknüpft. Eines davon war zum Beispiel der Attische Seebund oder aber auch Platons Akademie.

Später im Mittelalter wurden die ersten Orden gegründet, die ebenfalls einzelne Netzwerke bildeten und zusammen arbeiteten.

Bauern, Handwerker und Kaufleute schlossen sich zu Gilden, Zünften oder in Norddeutschland zu Hansen zusammen und speziell religiös motivierte Bruderschaften erlebten einen starken Zustrom.

Speziell die Handwerkerzusammenschlüsse in einzelnen Zünften gibt es in einer sehr ähnlichen Form heute noch und diese Aufgaben erfüllen derzeit Innungen und Handelskammern.

In Deutschland wurde vor Mitte des 12. Jahrhunderts die Hanse, eine der machtvollsten Handelsbündnisse der Geschichte, gegründet. Die Städte organisierten sich in Städtebünden und so gehörten der norddeutschen Hanse an die 70 Städte an. Es gab genaue Regelungen und die Mitgliedschaft wurde in erster Linie über das Geburtsrecht geregelt.

Im 15. Jahrhundert entstanden dann auch eigene wirtschaftliche Zusammenschlüsse und Bünde, wie zum Beispiel die „Medici“ in Florenz oder die „Fugger“ in Augsburg. Handels- und Finanzgeschäfte sowie gute Verbindungen nach Übersee bescherten den Mitgliedern schließlich auch erheblichen politischen Einfluss.

Später entstanden Handelsverbindungen, die ersten Studentenverbindungen und Gewerkschaften, politische Parteien und religiöse Gruppierungen und auch

heute noch, im so genannten Informationszeitalter, sind Netzwerke die Basis unserer Kommunikation und vor allem die Basis unseres beruflichen Erfolgs.

Jedes Netzwerk beruht auf zwei Grundlagen: Kommunikation und Gruppenbildung. Außerdem profitieren Netzwerke auch von der Unterschiedlichkeit der einzelnen Mitglieder, denn durch die verschiedenen Interessen, Begabungen, Kontakte, Ideen und Erfahrungen entstehen interessante Synergien und somit ein großer Nutzen des Netzwerks für jedes einzelne Mitglied.

Die Mitgliedschaft in einem Netzwerk sollte im besten Fall über folgenden Nutzen für die einzelnen Mitglieder verfügen:

- 1) Persönliche Imageaufwertung
- 2) Knüpfung wichtiger Kontakte
- 3) Austausch von Marktinformationen
- 4) Anbahnung und Abschluss von Geschäften
- 5) Austausch von Erfahrungen und dem Nutzen, dass die einzelnen Mitglieder so von den Erfahrungen der anderen profitieren
- 6) Bildung von Interessensgemeinschaften und strategische Allianzen
- 7) Probe von öffentliche Auftritten und dem Auftreten der Mitglieder am gesellschaftlichen Parkett

2.1.3 Arten von Netzwerken

- 1) Regionale und überregionale Gruppen

Mittlerweile arbeiten die meisten großen Netzwerke bereits überregional, was bedeutet, dass sie bundesweit, europaweit oder oft sogar schon weltweit zu finden sind.

Gruppen wie der Rotary, der Lions Club oder die Freimaurer arbeiten seit jeher schon weltweit und sind in einzelne lokale Gruppen unterteilt, die allerdings alle einer weltweiten Organisation unterstehen.

Einzelne regionale Clubs oder Netzwerke nützen aber auch Synergieeffekte und vernetzen sich miteinander, wie zum Beispiel der Hamburger Überseeclub und der Berliner Capital Club. Geschäftsreisende finden also in beiden Städten eine Dependence und Anlaufstelle und somit verfügen beide Clubs auch über eine größere Reichweite.

Der österreichische Journalistenclub ist ein überregionales Netzwerk, denn die Mitglieder aus sämtlichen österreichischen Bundesländern sind im österreichischen Journalistenclub in Wien zusammengefasst und treffen sich auch dort zu einzelnen Veranstaltungen. Es gibt hier allerdings in den einzelnen Bundesländern keine eigenen Untergruppen.

Anders verhält es sich mit dem Frauennetzwerk Medien, dass zumindest über einen eigenen Ableger in Salzburg verfügt, allerdings sonst auch überregional arbeitet, denn im Frauennetzwerk Medien in Wien sind sämtliche österreichische Journalistinnen, die sich angemeldet haben, zusammen gefasst.

2) Geschlossene, exklusive bzw. exzeptionelle und offene Netzwerke

Geschlossene Netzwerke definieren sich durch eine beschränkte Zugehörigkeit. Der Zugang zu den jeweiligen Netzwerken wird nur Adeligen bzw. dem Hochadel, bestimmten Fachgruppen oder Mitgliedern ermöglicht, die durch Geburt oder Heirat automatisch dazugehören.

Nur Eingeweihte haben nach ganz bestimmten Verhaltensregeln und Kodizes Zutritt.

Auch höchste politische oder wirtschaftliche und industrielle Persönlichkeiten schließen sich in solch elitären und geschlossenen Netzwerken zusammen und Außenstehende haben hier keinen Zutritt. Meist gibt es auch bestimmte Clubräumlichkeiten, die nur von den Mitgliedern betreten und benützt werden dürfen.

Zu den geschlossenen Netzwerken gehören zum Beispiel die später noch genau beschriebenen Freimaurer. Hier können nur ausgewählte Personen nach bestimmten bestandenen Aufnahmekriterien Mitglieder werden.

Allerdings zählen auch Berufs- oder Firmennetzwerke zu den geschlossenen Netzwerken, denn auch da gilt die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe oder zum Unternehmen als Aufnahmekriterium.

Beispiele sind der Österreichische Journalistenclub bzw. auch die Österreichische Journalistengewerkschaft, da hier ebenso jeweils ein Nachweis erbracht werden muss, dass der Bewerber als Journalist in einem Medienunternehmen tätig ist.

Exklusive Netzwerke sind jene, die zwar für jedermann erreichbar sind, allerdings harte Aufnahmekriterien haben und mit einem erheblichen finanziellen Aufwand verbunden sind, da meistens die Mitglieds- oder Aufnahmegebühren in solchen Netzwerken sehr hoch sind.

In diesen exklusiven Netzwerken und Clubs verkehren die wichtigsten Entscheidungsträger aus Gesellschaft, Wirtschaft und Politik eines Landes.

Als Beispiel sind der Rotary Club oder der Lions Club zu nennen, die auch weltweit vernetzt sind.

In Deutschland sind hier auch noch der Überseeclub Hamburg, der Berlin Capital Club und der Herrenclub in München zu erwähnen.

Zweck dieser exklusiven Netzwerke sind weltpolitische Anliegen wie humanitäre Hilfe, Völkerverständigung und Toleranz. In erster Linie werden aber auch hier vor allem wichtige Kontakte geknüpft und Geschäfte getätigt.

Eine Sonderform der exklusiven Netzwerke ist der Explorers Club, der weltweit agiert. Dieser Club wurde bereits 1904 gegründet und aktuell sind weltweit rund 700 Frauen und Männer aus 40 Nationen Mitglieder.

Um in diesem Club aufgenommen zu werden, muss man etwas Besonderes geleistet, erfunden, erforscht oder getan haben. So sind zum Beispiel Neil Armstrong, der erste Mann auf dem Mond, Robert Ballard, der 1985 die Titanic fand, und Reinhold Messner, der erste Mann, der alle 14 Achttausender ohne Sauerstoff bezwungen hat, Mitglieder.

Schließlich gibt es auch noch die offenen Netzwerke, die jeden frei zugänglich sind und bei denen die Aufnahmekriterien, falls es überhaupt welche gibt, sehr leicht zu bewältigen sind.

Meist handelt es sich hierbei um Netzwerke im Internet, politische Parteien, Stiftungen oder Interessensplattformen.

Die Anmeldung erfolgt oft über ein Internetformular oder das Ausfüllen eines Aufnahmeantrags. In den meisten Fällen sind nicht einmal Mitgliedsgebühren zu entrichten oder zumindest sind diese dann oft sehr kostengünstig.

Berufsnetzwerke, die grob genommen als geschlossene, weil berufsabhängige Netzwerke gelten, sind eigentlich auch den offenen Netzwerken zuzuschreiben, denn die Einstiegshürden für diese Verbindungen sind sehr leicht zu bewältigen.

Frauennetzwerke sind ebenfalls oftmals offene Netzwerke, da es meist „reicht“, Frau zu sein.

3) Informelle und formelle Netzwerke

Als informelle Netzwerke werden meist unregelmäßige Treffen und gesellschaftliche Zusammenkünfte bestimmter elitärer Gruppen bezeichnet, die solche Treffen dann zur persönlichen Darstellung und zum Kontakte knüpfen unter Gleichgesinnten nutzen.

Hier sind Events wie zum Beispiel das „Spargelessen“ im Marchfelderhof zu nennen, das alljährlich von der selbsternannten Societylady Jeannine Schiller und ihren Mann Friedrich Schiller für ausgewählte Freunde der Gesellschaft und für zahlreiche Medienvertreter organisiert wird.

Dort geht es ums Sehen und Gesehen werden und jeder, der in Österreich etwas auf sich hält, findet alljährlich wieder den Weg dorthin. Allerdings werden die Gäste von Frau Schiller genau ausgewählt und Zugang haben nur „besondere Freunde“.

Als informelle Netzwerke gelten auch Zusammenkünfte bestimmter Berufsgruppen, wie zum Beispiel private, unregelmäßige Business-Dinner und -Lunches, wie sie etwa unter Steuerberatern und Rechtsanwälten immer wieder veranstaltet werden.

Kennzeichen informeller Netzwerke sind die unregelmäßigen Termine, kein Zwang zur Mitgliedschaft, keine Aufnahme- oder Extragebühren und es gibt keinen fixen Initiator, der einen bestimmten Anlass nutzt, um für ihn wichtige Personen um sich zu scharen. Bei diesen Zusammenkünften sollen Beziehungen vertieft, Informationen ausgetauscht und bestenfalls auch Geschäfte angebahnt werden.

Die letzte Form der Netzwerke sind die formellen Netzwerke, also solche mit festen Strukturen, Satzungen und einem fixen Programm.

Hier gehören Studentenverbindungen, Berufsverbände, politische Parteien oder auch Businessclubs dazu. Diese Netzwerke bilden die quantitativ stärkste Gruppe.

Treffen finden regelmäßig, meist am gleichen Ort und in gleichen, regelmäßigen Abständen statt und fast immer besteht eine vorherige Anmeldepflicht.

Eine Gruppe, die hier zu erwähnen ist, ist der OMC, der Office-Managerinnen-Circle. Dieser Club verfügt auch über ein eigenes Netzwerkportal im Internet, das OMC Portal - eine Empfehlungsplattform für AssistentInnen, Office

ManagerInnen und EventmanagerInnen, wo sämtliche Termine bekannt gegeben werden.

Die Treffen werden meist monatlich, abends, in einem Hotel veranstaltet und der Ablauf ist typisch für ein formelles Netzwerk. Die Mitglieder melden sich an, zahlen einen geringen Beitrag für den gesamten Abend, bekommen Namenskartchen, es gibt eine Netzwerkecke, in der bestimmte interne Informationen ausgetauscht werden können, Stellenanzeigen werden ausgegeben und Weiterbildungsvorschläge gemacht.

Meistens erfolgt zuerst ein offizieller Teil, in dem die Mitglieder begrüßt werden und danach folgt ein inoffizieller Teil. Es werden Vorträge gehalten oder Gastsprecher eingeladen, danach gibt es ein Buffet und im Anschluss daran freien Raum, um neue Kontakte zu schließen und sich auszutauschen.

Neben den monatlichen Treffen werden auch gemeinsame Reisen, Stammtische, Wanderungen oder andere Veranstaltungen angeboten. Es gibt einen Netzwerkchef, einen Schriftführer und einen Kassier, oft auch ein Mitgliedermagazin und wie im Fall des OMC auch ein eigenes Internetportal.

Prominente wiederum haben eine ganz eigene Art „Networking“ zu betreiben: Sie setzen auf „Visibility“²⁹. Hier geht es darum, möglichst oft öffentlich aufzutreten und gesehen zu werden, um im Gespräch zu bleiben, neue Kontakte zu knüpfen und somit auch weitere Einladungen zu erhalten.

Es gibt spezielle Branchentreffs, Preisverleihungen und Charity-Veranstaltungen und je öfter diese Prominenten zu sehen sind, umso mehr steigert sich auch ihr Marktwert, denn nur die wichtigsten Persönlichkeiten erhalten eine Einladung zu solchen Events.

²⁹ Scheddin, 2003, S. 47

2.2 Netzwerke in Österreich

Genau genommen beginnt das „Netzwerke knüpfen“ bereits mit der Sozialisation, die jeder Einzelne im Laufe seiner Kindheit durchmacht. Hier werden die ersten eigenen Kontakte geknüpft und Menschen kennen gelernt, die einem möglicherweise im weiteren Leben einmal nützlich sein können.

Kinder lernen sich im Kindergarten kennen, vertiefen Freundschaften und Bekanntschaften in der Schule, lernen neue Menschen in Sportvereinen, bei den Pfadfindern und bei der Jungschar kennen, knüpfen Kontakte zu anderen am Sportplatz und später auf der Universität. Viele dieser Kontakte erweisen sich auch im späteren Leben einmal als sehr wertvoll.

Der Beginn eines echten und aktiven „Netzwerklebens“ findet bei den meisten Menschen allerdings erst später in Vereinen, im Beruf oder in Berufsverbindungen, sowie in religiösen oder politischen Organisationen statt, in denen sich die Österreicherinnen und Österreicher selbst engagieren. Wichtig zu nennen sind hier sicherlich die einzelnen politischen Parteien, die allerdings hier im Detail nicht beschrieben werden, weil das den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

Außerdem hat in Österreich auch die Freiwillige Feuerwehr oder in ländlicheren Gegenden die Musikkapelle des jeweiligen Ortes eine tragende Rolle, wenn es um Kontakte und Sozialisation geht. Im Folgenden sollen hier aber nur die wichtigsten österreichischen Netzwerke und Organisationen dargestellt werden.

2.2.1 Studentenverbindungen

Die wohl bekanntesten Netzwerke seit jeher sind Studentenverbindungen.

„Die wichtigste Gemeinsamkeit der Studentenverbindungen ist, dass aktive wie nicht aktive Mitglieder ihrer Verbindung lebenslang verbunden

*bleiben. Das Ziel ist es, Kontakte und Freundschaften zwischen den Generationen zu ermöglichen, die der Vernetzung dienen.*³⁰

Die ersten studentischen Verbindungen wurden bereits vor über 200 Jahren gegründet worden und bis in die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts war es für alle Studenten üblich, verknüpft zu arbeiten und zu studieren. Danach entwickelten sich dann die ersten eigens gegründeten Verbindungen, die die alten studentischen Traditionen aufrechterhalten sollten.³¹

Ein Großteil der Verbindungen bezeichnet sich als „Burschenschaft“ und bezieht sich auf die so genannte „Urburschenschaft“, welche 1815 in Jena als Verbindung sämtlicher studierenden „Burschen“ gegründet wurde und die einzelnen Verbindungen ersetzen sollte. Allerdings sind damit nicht alle Studentenverbindungen per se zu bezeichnen.³²

Ein Student, der einer Verbindung beitrifft, wird zuerst als „Fuchs“ bezeichnet, mit dem ersten erworbenen akademischen Titel wird er dann zum „Aktivitas“. Nach Abschluss des Studiums gilt man als „Philister“, also übersetzt in etwa „Alter Herr“ oder „Alte Dame“. Dieser Titel wird feierlich im Rahmen der Philistrierung vergeben. Das Philisterium unterstützt die Verbindung dann in der Regel finanziell durch Einzahlung von eigens ausgemachten Mitgliedsbeiträgen.

Studentenverbindungen sind generell darauf ausgelegt, dass sich die Mitglieder während des Studiums, aber auch darüber hinaus gegenseitig helfen, unterstützen und sich Tipps den Beruf und die Karriere betreffend geben.

Mitglied einer Studentenverbindung bleibt man für gewöhnlich lebenslang, denn ein Zusatznutzen so einer Verbindung ist, dass die jungen Mitglieder von den älteren lernen und profitieren. Das so genannte „Lebensbund -Prinzip“ bedeutet

³⁰ Turner/Weber, 2004, S.212

³¹ Vgl. Turner/Weber, 2004, S. 212f

³² Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Urburschenschaft> am 28. Oktober 2008

eine lebenslange Verpflichtung der Verbindung gegenüber und ein Austritt aus diesem Bund muss extra beantragt und begründet werden. Ein Mitglied kann allerdings jederzeit wegen groben Fehlverhaltens aus der Verbindung ausgeschlossen werden.

Die meisten Verbindungen unterscheiden sich durch die „Coeur“, also eine eigene Farbe, die in Form von Mützen, Bändern, Fahnen oder Wappen getragen wird. Einige wenige Verbindungen verzichten auf eine Farbe und werden somit als „schwarze Verbindungen“ bezeichnet.

In Österreich gibt es auch die so genannten „schlagenden Burschenschaften“, in denen das akademische Fechten, die Mensur, ein fester Bestandteil des Gemeinschaftslebens ist. Die Mehrzahl der österreichischen Verbindungen ist allerdings „nichtsschlagend“.

In den Verbindungen werden gemeinsame Feste organisiert, sportliche und musische Aktivitäten in der Freizeit gemeinsam unternommen und es gibt auch Veranstaltungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zur Pflege der gesellschaftlichen Kontakte.

Studentische Verbindungen sind allerdings oftmals in Verruf geraten, da viele aus Organisationen der Nazizeit hervorgingen und sich teilweise auch heute noch nicht eindeutig von nationalistischem Gedankengut distanzieren möchten. Eine der in Österreich wohl bekanntesten Burschenschaften dieser Art ist „Olympia“, deren Mitglied unter anderem auch der aktuelle 3. Nationalratspräsident und FPÖ-Abgeordnete Martin Graf ist.

In Österreich haben Studentenverbindungen im Gegensatz zu Deutschland auch heute noch eine größere gesellschaftliche Relevanz, was sich unter anderem daran zeigt, dass fast sämtliche österreichische Bundeskanzler der zweiten Republik Mitglieder studentischer Verbindungen waren.

Auch der amtierende Bürgermeister von Wien, Dr. Michael Häupl (SPÖ) war Mitglied einer schlagenden Burschenschaft und Politiker wie Dr. Martin Bartenstein, Dr. Erwin Pröll oder Günther Platter (allesamt ÖVP) oder auch der verstorbene Landeshauptmann und BZÖ Chef Dr. Jörg Haider sind oder waren Mitglieder einer Burschenschaft.

Die meisten österreichischen Verbindungen sind im Österreichischen Cartellverband (ÖCV) zusammengefasst, der eine Dachorganisation katholischer, nichtschlagender, farbentragender Verbindungen darstellt und sich 1933 durch die Abspaltung vom Cartellverband der deutschen, katholischen Studentenverbindungen (CV) entwickelt hat.

Der Österreichische Cartellverband hat 45 Vollmitgliedsverbindungen in Österreich und eine in Südtirol, sowie sieben befreundete Verbindungen in Österreich, Syrien, der Slowakei, Italien, Frankreich und Japan. Diese 53 Verbindungen haben laut Cartellverband zusammen rund 12.000 Mitglieder.³³

Die meisten Verbindungen sind traditionell reine Männerverbände. 1899 wurden dann im deutschsprachigen Raum die ersten Damenverbindungen gegründet, die aber allesamt nicht Fuß fassen konnten und speziell durch die Kriegswirren vor 1945 wieder eingestellt wurden.

In den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts haben dann die ersten Männerverbindungen auch Damen aufgenommen und wurden so zu gemischten Verbindungen. Die ersten reinen Damenverbindungen im deutschen Sprachraum gibt es erst seit 1980. Ihre Zahl hat allerdings Ende des 20. Jahrhunderts stark zugenommen, was auch am Anstieg der Akademikerinnen per se liegen könnte.

Im Österreichischen Cartellverband sind hingegen nach wie vor noch keine weiblichen Studentenverbindungen aufgenommen.

³³ Vgl: http://de.wikipedia.org/wiki/%C3%96sterreichischer_Cartellverband am 28. Oktober 2008

Allerdings gibt es in Österreich auch eine übergeordnete Form sich studentisch zu verbinden: Die Österreichische Hochschülerschaft.

„Die Bundesvertretung der Österreichischen HochschülerInnenenschaft ist die gesetzliche Interessensvertretung von über 200.000 Studierenden in ganz Österreich. Zusammen mit den Universitäts-, Fakultäts- und Studienvertretungen setzt sich die ÖH auf allen Ebenen für die Anliegen der Studierenden ein. Die gesetzlichen Grundlagen der ÖH bilden das HochschülerInnenenschaftsgesetz, die Hochschulwahlordnung und die Satzung der ÖH.“³⁴

Diese Art der studentischen Vernetzung ist generell keinem bestimmten politischen Lager zuzuordnen, da die Österreichische Hochschülerschaft alle zwei Jahre von den Studierenden selbst und direkt gewählt wird und sich so Vertreter und Vertreterinnen sämtlicher politischen Lager in den einzelnen Referaten organisieren.

Die folgenden Fraktionen sind in der Österreichischen Hochschülerschaft vertreten:

- AG - Aktionsgemeinschaft
- GRAS - Grüne & Alternative StudentInnen
- FLÖ - Fachschaftslisten Österreichs und ÖSU Linz
- VSStÖ - Verband sozialistischer StudentInnen Österreichs
- LSF - Liberales StudentInnen Forum
- KSV/Linke Liste - Kommunistischer Student.inn.enverband
- RFS - Ring freiheitlicher Studenten

³⁴ http://www.oeh.ac.at/ueber_die_oeh/ am 15. Dezember 2008

Zusammen arbeiten die Mitglieder der Österreichischen Hochschülerschaft in der Betreuung und Beratung der Studenten, kümmern sich um das allgemeine Menschenrecht, um sozialpolitische Aspekte, um Frauen- und Ausländerfragen an den österreichischen Universitäten und leiten ein eigenes Tutoriumsprojekt.

Die Österreichische Hochschülerschaft kann zwar nicht eindeutig als Netzwerk definiert werden, allerdings berufen sich viele Medienfrauen später auch auf Kontakte, die sie während ihrer aktiven hochschulpolitischen Zeit bei der ÖH geknüpft haben.

2.2.2 Gewerkschaften

Die Gewerkschaftsbewegung hat in Österreich schon seit jeher sehr große Bedeutung und seit 1945 gibt es auch den ÖGB, den österreichischen Gewerkschaftsbund, der eine überparteiliche Interessensvertretung sämtlicher österreichischer Arbeitnehmer und Einzelgewerkschaften darstellt. Der ÖGB ist als Verein eingetragen und besteht aus neun Teilgewerkschaften.

Die neun Teilgewerkschaften sind:

- Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (vormals GPA und DJP)
- Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD)
- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG)
- Gewerkschaft vida (vormals GdE, HTV und HGPD)
- Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB)
- Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)
- Gewerkschaft der Chemiewerker (GdC)
- Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)
- Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN)

Darüber hinaus sind die Gewerkschaften auch in einzelne Landesorganisationen unterteilt.

Die Mitglieder des ÖGBs sind in einzelnen Fraktionen organisiert. Die Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter (FSG) ist die stärkste und ihr Vorsitzender ist Wilhelm Haberzettel von der Gewerkschaft vida.

Die FSG hat ein sehr starkes Naheverhältnis zur Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ).

Die zweitstärkste Fraktionen ist die Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG), die der ÖVP nahe steht und die „Gewerkschaft öffentlicher Dienst“ dominiert. Ansonsten gibt es noch die Unabhängigen GewerkschafterInnen im ÖGB (UG), die Fraktion Parteifreier Gewerkschafter (FPG), die Freiheitlichen Arbeitnehmer (FA) und die Fraktion Gewerkschaftlicher Linksblock (GLB).

Der neue Präsident des ÖGBs ist seit 1. Dezember 2008 Erich Foglar, ehemaliger Vorsitzender der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN). Er löste Rudolf Hundstorfer ab, der neuer Sozialminister wurde.

1947 wurden das neue Betriebsrätegesetz und das Kollektivvertragsgesetz beschlossen und dem ÖGB die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt. Der ÖGB hatte mit Stichtag 31. Dezember 2007 genau 1.247.795 Mitglieder.³⁵

„Die Gewerkschaften sind die Säulen, auf denen das Gebäude der Gewerkschaftsbewegung steht, deren Basis wiederum die Organisation der Mitglieder im Betrieb durch einen Betriebsrat, eine Personalvertretung oder einen Jugendvertrauensrat darstellt. Sie sind die gewählten VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen und nehmen die

³⁵ Quelle: ÖGB Mitgliederstatistik 2007

wirtschaftlichen, personellen, sozialen und kulturellen Interessen der Beschäftigten wahr.“³⁶

Die Stärke der österreichischen Gewerkschaftsbewegung begründet sich in erster Linie durch die so genannte Sozialpartnerschaft.

„Bei der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft handelt es sich um ein informelles System der freiwilligen – der parteipolitischen Entscheidungsfindung vorgelagerten – Zusammenarbeit der Verbände und Vereinigungen der Arbeitgeber (Bundeswirtschaftskammer), der Landwirtschaft (Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern) und der Arbeitnehmer (Bundesarbeitskammer und ÖGB) untereinander sowie Vertretern der Regierung.“³⁷

Allerdings wurde dieser „soziale Frieden“, der durch die Sozialpartnerschaft in Österreich erzielt wurde, laut ÖGB immer wieder dadurch gestört, dass die große Macht der Gewerkschaften beschnitten werden sollte. So hat dieser „soziale Frieden“ im Speziellen in der Zeit der ÖVP/FPÖ – Koalitionsregierung zwischen 2000 und 2002 gelitten.

Der ÖGB und die Frauen

Der ÖGB verfügt über eine lange und intensive Geschichte der Frauen. 2005 feierten die ÖGB Frauen, welche in einer eigenen Frauenabteilung organisiert sind, bereits ihr 60 jähriges Bestehen. Die ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Renate Csörgits meinte damals:

³⁶

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_2.1 am 28. Oktober 2008

³⁷

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_2.2.a&cid=1053969020238 am 28. Oktober 2008

„Eines steht fest: Ohne uns geht nichts. Ohne uns ist in der Vergangenheit nichts gegangen, ohne uns wird auch in der Zukunft nichts gehen“.

Allerdings gab sie auch zu, dass der Weg der Frauen im ÖGB oft mühevoll war. Bereits 1945, im Gründungsjahr des ÖGBs, fanden sich die Frauen in einem Frauenreferat zusammen, aus dem dann im September 1945 eine eigene Frauensektion hervorging.

Ein alter gewerkschaftlicher Grundsatz ist das „Recht auf Arbeit“ und in den letzten 60 Jahren haben es sich die ÖGB Frauen zum Ziel gemacht, diesen Grundsatz auch auf alle Frauen auszudehnen. Rosa Weber, Mitarbeiterin des ÖGB Frauenreferats, meinte beim ersten Frauenkongress im Jahr 1951:

„Ein großer Mann hat das Wort gesagt: Die Befreiung der Arbeiterklasse kann nur das Werk der Arbeiterklasse selbst sein. Wir können mit Fug und Recht dieses Wort abwandeln und können sagen: Die endgültige Befreiung der Frau kann wieder nur ein Werk der Frauen selbst sein! Diesem Ziel dient unsere Arbeit in den Frauenreferaten.“³⁸

Schon in der zweiten Hälfte der 40er Jahre wurden Frauen gezielt geschult und weitergebildet, damit sich die Zahl der aktiven weiblichen Gewerkschafterinnen steigern sollte. Allerdings griffen diese Maßnahmen damals noch nicht in ausreichendem Maße.

1957 erkämpften die Gewerkschaftsfrauen eine Änderung des bis dahin geltenden Mutterschutzgesetzes aus der NS-Zeit und auf ihre Initiative hin wurden das neue österreichische Mutterschutzgesetz und ein verbesserter Kündigungsschutz für schwangere Frauen in Österreich eingeführt.

³⁸ Fassler, Wien, 2005, S. 5

1960 wurde dann die Karenzzeit auf ein Jahr ausgedehnt und das „Karenzurlaubsgeld“ aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung eingeführt.

In den frühen 70er Jahren waren die ÖGB Frauen maßgeblich an der Verringerung der Wochenarbeitszeit auf 40 Wochenstunden und an der Verlängerung der Pflichtschulzeit auf 9 Jahre beteiligt, denn nur durch eine bessere Ausbildung würden auch die Chancen der Frauen am Arbeitsmarkt in Österreich besser werden.

1979 stellten die ÖGB-Frauen mit Maria Metzker die erste ÖGB Vizepräsidentin, die bis zu ihrer Pensionierung 1983 im Amt blieb.

Die Frauen in der Österreichischen Gewerkschaft erfreuten sich stets großer Beliebtheit. Während in den späten 80er Jahren die Zahl der männlichen Gewerkschaftsmitglieder zurückging, stieg die Zahl der Gewerkschafterinnen sogar noch von 27,5% 1970 auf mehr als 30% 1980 an.

Unter Bruno Kreisky zogen 1979 zwei ÖGB Frauen als Staatssekretärinnen ins Parlament ein: Johanna Dohnal wurde Staatssekretärin für Frauenfragen im Bundeskanzleramt und Franziska Fast Staatssekretärin für die Belange berufstätiger Frauen im Sozialministerium.

Bereits 1987 verfügte jedes Bundesland über eine eigene ÖGB Frauensekretärin und Mitte der 90er Jahre war auch die institutionelle Verankerung der ÖGB Frauen in allen Gewerkschaften erreicht.

Im Jahr 1991 schnürten die ÖGB Frauen das „Gleichbehandlungspaket“, welches eine Reihe von gesetzlichen Verbesserungen für Frauen im Gegenzug zur schrittweisen Anhebung ihres Pensionsantrittsalters vorsah.

Die „gläserne Decke“, die trotz allem auch im ÖGB existiert, wurde das erste Mal 2000 durchbrochen, als mit Roswitha Bachner die erste Frau als leitende Sekretärin im ÖGB war und Manuela Auer beim ÖGB Vorarlberg als erste Frau

zur Landessekretärin eingesetzt wurde. Sylvia Gartner wurde dann 2003 zur ersten ÖGB Vorsitzenden im Burgenland und somit zur ersten ÖGB – Landesorgansationsvorsitzenden gewählt. 2005 bekam auch Salzburg mit Heidi Hirschbichler seine erste ÖGB Landessekretärin.

Der Frauenanteil der stimmberechtigten ÖGB Frauen stieg von 8,9% im Jahr 1993 auf 27,3 % im Jahr 2005, ein Großteil der ÖGB-Funktionen ist aber auch heute noch in männlicher Hand.

Allerdings ist der Österreichische Gewerkschaftsbund eines der wichtigsten Netzwerke in Österreich im Bereich Wirtschaft und Politik und deshalb ist es mehr als erfreulich, dass Frauen hier von Beginn an eine wichtige Rolle gespielt haben und weiter für die Frauenrechte eintreten und kämpfen.

2.2.3 Die Freimaurer

Eine der bekanntesten, weil ältesten, und dabei trotz allem geheimnisvollsten Männerverbände sind die Freimaurer.

Die Freimaurerei ist zur Zeit der Aufklärung entstanden und die Logen waren damals große Werkstätten der europäischen Emanzipations- und Befreiungsbewegung. Trotz dieser aufklärerischen Wurzeln sieht sich die Freimaurerei aber auch als Hüterin altertümlicher Rituale: In den Logen läuft eine Art von Rollenspiel ab, welches Außenstehenden etwas seltsam erscheinen mag und nach wie vor werden altertümliche Umgangs- und Sprachformen gepflogen.

Die moderne Freimaurerei hat ihre Wurzeln im Jahr 1717, als sich am 24. Juni, dem St. Johannistag, vier Logen in London zu einer Großloge zusammenschlossen. St. Johannes war der Schutzpatron der Maurer in den europäischen Dombauhütten.

In der ersten Hälfte des 18. Jahrhunderts verbreitete sich die Freimaurerei in ganz Europa und es entstanden Logen in vielen verschiedenen europäischen Ländern. Die erste deutschsprachige Loge wurde 1737 in Hamburg gegründet und in Österreich fand die erste echte rituelle Arbeit in einer offiziell anerkannten Loge am 17. September 1742 statt.

Doch schon am 7. März 1743 wurde diese Loge von Kaiserin Maria Theresia ausgehoben. Allerdings gab es am kaiserlichen Hof einflussreiche Personen, die den Bund beschützten und die Bannbulle „In Eminentia“ von Papst Clemens XII., in der Freimaurer mit Gefängnis, Verbannung und Todesstrafe bedroht wurden, in Österreich nicht veröffentlichten.

Joseph II., der Sohn von Maria Theresia, war ein großer Bewunderer der Freimaurer und während seiner Herrschaft wurde am 24. April 1784 feierlich die erste Wiener Großloge eröffnet. 1785 wurde dann das Freimaurerpatent erlassen.

Kaiser Franz II., der 1792 an die Regierung kam, befürchtete ein „Freimaurerkomplott“, das seiner Meinung nach zur französischen Revolution geführt hatte, und verbot deshalb 1795 in den Habsburgerischen Ländern die Freimaurerei.

Erst viel später, zwei Tage nach Ende der österreich-ungarischen Monarchie am 14. November 1918, entließ die Großloge von Ungarn 14 österreichische Logen und am 8. Dezember 1918 wurde die Großloge von Wien gegründet.

Im Nationalsozialismus mussten die österreichischen Logen im Untergrund arbeiten, da sie aufgrund ihres Prinzips der Gleichwertigkeit aller Menschen und der Ablehnung der Rassentheorie im Nationalsozialismus verboten wurden. Mit dem Anschluss an das deutsche Reich erreichte die österreichische Freimaurerei wieder einmal das Ende ihrer Existenz.

Im Herbst 1945 wurde in Kärnten das erste Mal wieder eine Loge reaktiviert und am 16. Oktober 1945 die Großloge als Verein in Österreich anerkannt.

Im Jahr 2007 gab es in Österreich rund 2800 Freimaurer und 67 Logen und seit 2005 gibt es in jedem österreichischen Bundesland zumindest eine Loge. Die meisten österreichischen Logen haben heute in Wien ihren Sitz. Die Dachorganisation ist die Großloge von Österreich.³⁹

Im Buch „Die Freimaurer“ von Michael Kraus wird die österreichische Freimaurerei als

„konkrete Gemeinschaft von Männern, die sich um einer Sache willen, die ihnen wichtig ist, zusammengefunden haben.“⁴⁰

definiert. Die Freimaurer streben eine „ideale Gesellschaft“ an und arbeiten in ihren eigens gegründeten Logen daran, dieser „idealen Gesellschaft“ ein Stück näher zu kommen.

Die Bedeutung dieses speziellen Männerbundes auch in der heutigen Zeit begründet Kraus wie folgt:

„Die Kraft von Gemeinschaften – neuerdings von der Wissenschaft als Sozialkapital bezeichnet – besteht aus der mobilisierbaren Intensität der Emotionen (Liebe und Hass, Begeisterung und Wut, Identifikation und Aversion) in sozialen Beziehungsnetzen. Aus dieser Gefühlernergie fließen Motivation und Aktion und damit Leistung und Einsatzbereitschaft – bis hin zum Sterben und Töten.“⁴¹

Bezeichnend für diesen Männerbund ist das Prinzip der Verschwiegenheit, die so genannte „Deckung“. Das bedeutet, dass in der Öffentlichkeit die Zugehörigkeit zu den Freimaurern nicht preisgegeben wird. Diese Tradition hat ihre Wurzeln in Zeiten, als Freimaurer verfolgt und bedroht wurden und die

³⁹ Vgl. Kraus, 2007, S. 117ff,

⁴⁰ ebd. S.19

⁴¹ ebd. S.21

Zugehörigkeit zu diesem Bund auch erhebliche Nachteile mit sich bringen konnte. Freimaurer haben lange Zeit im Verborgenen gewirkt und in die Logen fanden nur Eingeweihte mit einem speziellen Zugangsritual Eintritt.

Neue Mitglieder, die um Aufnahme in den Bund der Freimaurer ersuchen, müssen eine strenge Prüfung absolvieren und beweisen, dass sie sich ganz den Prinzipien der Freimaurerei verschreiben werden.

Die Großloge von Österreich hält an der Tradition der Deckung fest, um unerwünschte Einflüsse der Außenwelt fern zu halten und somit die Besonderheit der Freimaurer zu wahren.

In der freimaurerischen Anthropologie ist die Arbeit am „rauen Stein“ die Versinnbildlichung der Grundwerte dieser Gemeinschaft. Der Freimaurer soll bildlich gesehen sein eigener Bildhauer sein und sich selbst als „rauen Stein“ schleifen und immer weiter entwickeln, zum Wohle der ganzen Gesellschaft.

Jeder Mensch, oder besser gesagt jeder Mann, ist zu Beginn ein ungeschliffener Stein und konzentriert sich darauf an sich und seinen Werten zu arbeiten, also diesen sinnbildlichen Stein zu schleifen und ein besserer Teil der Gesellschaft zu werden.

Die Pflichten, die ein Freimaurer zu erfüllen hat, sind im „Konstitutionsbuch“ von 1723 von Reverend James Anderson als die „Alten Pflichten eines freien Maurers“ kurz „Alte Pflichten“ (Old Charges) zusammen gefasst. Auf dieses Buch gibt der neue Freimaurer sein Gelöbnis ab und diese Pflichten sind die allgemeingültigen Grundgesetze der Freimaurer, die auch heute noch Gültigkeit haben und die in der Diktion der Dombauhütten und deren Symbolen verfasst wurden, um zu signalisieren, dass diese Regeln nicht für eine konkrete Zeit und Gesellschaft verfasst sind, sondern allgemeine Gültigkeit haben.⁴²

⁴² Vgl. Kraus, 2007, S. 53

Das Ziel eines jeden Freimaurers sollte es sein, Humanität, Menschenrechte und Demokratie zu fördern und dies über den Weg der Selbsterkenntnis und die Erkenntnis weitreichender Zusammenhänge zu erreichen.

Das regelmäßige Besuchen der Logen ist eines der wichtigsten Eckpunkte der Freimaurer, denn „ein von der Brüderlichkeit getragenes Verhältnis kann nur zu jemandem entstehen, den man kennt. Kennenlernen kann man aber nur jemanden, zu dem man dauernden persönlichen Kontakt pflegt“, so Kraus. Hier wird also der intensive Kontakt zwischen den „Brüdern“ dieses Netzwerks bereits dargestellt.

Schon Wolfgang Amadeus Mozart war Mitglied der Wiener Loge „Zur Wohltätigkeit“, wie Aufzeichnungen vom 24. Juni 1785 belegen. Bis zu seinem Tod 1791 gehörte er außerdem noch der Loge „Zur gekrönten Hoffnung“ an, wo er auch Emanuel Schikaneder kennen lernte. Aus dieser Zusammenarbeit entstand letztendlich auch Mozarts bekanntestes Werk „Die Zauberflöte“.

Die Geschäftsmaurerei

Den Freimaurern wird immer wieder die so genannte „Geschäftsmaurerei“ unterstellt, also die Annahme, dass Freimaurer sich untereinander persönliche Vorteile, vor allem in beruflicher Hinsicht, ermöglichen.

Hierzu meint der Großmeister der österreichischen Freimaurerei, Michael Kraus:

„Von Netzwerken oder Seilschaften ist da die Rede, die der eigentliche Zweck der Freimaurerei sein sollen. Nun sind Vereinigungen, Zusammenschlüsse oder Wertegemeinschaften diesem Verdacht immer ausgesetzt, und es wäre unehrlich oder blauäugig, zu leugnen, dass gelegentlich einzelne Mitglieder versuchen, ihre Zugehörigkeit durch Nutzung des hohen Sozialkapitals der Gemeinschaftsverbundenheit für geschäftliche Zwecke oder Karriereziele zu missbrauchen. Auch der

Bund der Freimaurer ist weder gegen das eine noch das andere gefeit.

⁴³
”

Allerdings führt er weiter aus, dass es gegen die Ehre der Freimaurer verstoße, andere Freimaurer zu bevorzugen, wenn diese Bevorzugung nicht zulässig, gerechtfertigt oder möglicherweise sogar rechtswidrig sei. Die Abgrenzung sei im konkreten Fall aber natürlich immer ein großes Problem. Das Ziel sei es dem Freund zu helfen, aber ihn nicht zu begünstigen.

Viele Männer interessieren sich für den Bund der Freimaurer, weil sie sich durch die intensive Verbundenheit mit ihren „Brüdern im Geiste“ auch eine Art „weltliche Verbundenheit“ erhoffen. Einige erwarten sich eine Hilfestellung für ihr berufliches Fortkommen oder in sonstigen geschäftlichen Belangen. Inwiefern diese Kontakte und Hilfestellungen allerdings dann auch zustande kommen, ist für Außenstehende schwer zu sagen, da sich die Freimaurer, wie schon angeführt, nach außen hin sehr bedeckt geben.

Wie allerdings schon Kraus im vorher angeführten Zitat erwähnt hat, sind solche „Hilfestellungen“ unter „Brüdern“ eigentlich nicht erwünscht, allerdings natürlich auch nicht gänzlich auszuschließen, sondern vermutlich sogar sehr zu erwarten.

Frauen in der Freimaurerei

Obwohl die Freimaurer für eine Verbesserung der Welt und der Beziehungen der Menschen untereinander eintreten, und der Humanismus eines ihrer obersten Kriterien ist, haben Frauen bei den Freimaurern noch nie einen Platz gehabt. Das lässt sich aus der Übernahme der mittelalterlichen Gepflogenheiten der Dombauhütten herleiten.

Verschiedenste Berufe waren im Mittelalter für Frauen nicht zugänglich und die Freimaurer entwickelten sich, wie schon eingangs erklärt, aus den Maurern

⁴³ Kraus, 2007, S. 131f,

und Dombauern in den mittelalterlichen Dombauhütten. Zwar waren damals schon Ehefrauen, Mütter und Töchter von Freimaurern dem Schutz der Gruppe unterstellt und sollte einem Freimaurer etwas zustoßen, die Versorgung seiner weiblichen Familienmitglieder gesichert, aber Frauen selbst hatten keinen Zutritt zu den Logen.

Allerdings sagen die Freimaurer von sich, dass sie kein Monopol auf den freimaurerischen Gedanken hätten, hingegen wollen sie trotz alledem nach wie vor unter sich bleiben und Großmeister Kraus meint in seinem Buch „Die Freimaurer“ dazu:

„Rituell geschlechtsspezifisch zu arbeiten, ist keine Diskriminierung von Frauen und hat auch nichts mit Frauenfeindlichkeit oder Geringschätzung der Frauen zutun. Es ist vielmehr die weise Konsequenz aus einem tiefen Verstehen menschlichen Verhaltens: Einkehr, Selbsterkenntnis und Öffnung gegenüber Fremden dürfen nicht durch geschlechtsübergreifendes Positioniergehabt gestört oder beeinträchtigt werden.“⁴⁴

Hier unterstellen die Freimaurer also den Frauen, die rituellen Zusammentreffen zu stören und zu wahrer Einkehr, Selbsterkenntnis und Öffnung nicht, zumindest aber nicht in Gegenwart von Männern und in deren Ausmaß, fähig zu sein. Möglicherweise liegt das Problem aber auch bei den Männern, die sich in Gegenwart weiblicher Freimaurer nicht mehr auf sich und ihre Sache konzentrieren können.

In jedem Fall entstanden in der Frühzeit der Freimaurerei so genannte Adoptionslogen, die unter Aufsicht einer von Männern gebildeten Patenloge nur Frauen aufnahmen. In späterer Zeit sind dann allerdings auch vereinzelt eigenständige Frauenlogen oder teils sogar gemischte Logen entstanden.

⁴⁴ Kraus, 2007, S. 153f

Heute agieren weltweit vereinzelt auch Formen, in denen Frauen und Männer zusammen arbeiten, wie zum Beispiel die Loge „Droit Humain“, die bereits seit 1893 besteht.

Die größte weibliche Loge ist „Grande Loge Féminine de France“. Deren Vorläufer sind schon im 18. Jahrhundert als Adoptionslogen aufgekommen, in dieser Form 1945 gegründet worden und hier sind auch männliche Freimaurer als Besucher zugelassen.

1870 entstand dann in Amerika der „Order of the eastern star“, der zuerst als Adoptionsloge, später als eigenständige Loge für Frauen, Töchter oder Schwestern von männlichen Freimaurern geführt wurde.

Allerdings halten speziell die österreichischen Freimaurer noch immer daran fest, dass zwar die Arbeit der Frauenlogen geachtet werde, in Österreich aber gegenseitige Besuche ritueller Arbeiten verboten seien, auch wenn dies unzeitgemäß erscheinen möge.

2.2.4 Lions Club International

Der Lions Club International ist ein weltweit agierender Wohltätigkeitsclub der am 7. Juni 1917 in Illinois, USA von Melvin Jones, einem Chicagoer Versicherungskaufmann und Sekretär des „Business Circles“ gegründet wurde. Er war auch Mitglied der „Garden City Lodge No. 141“, der Freimaurer in Chicago.

Im Jahr 2008 hatte der Lions Club laut eigenen Angaben 1,4 Millionen Mitglieder in 44.753 Clubs in 202 Ländern weltweit und ist somit die mitgliederstärkste internationale Netzwerkorganisation.⁴⁵

1945 war der Lions Club maßgeblich an der Gründung so genannter NGOs, also Nichtregierungsorganisationen, beteiligt und ist somit neben dem Rotary

⁴⁵ Vgl. <http://www.lions.at/> am 21. Oktober 2008

International Club die einzige Serviceorganisation, die als beratender Partner mit der UNO einen Konsultarstatus hat.

Die ersten europäischen Lions-Clubs entstanden 1948 in Schweden und in der Schweiz, der erste österreichische Lions Club wurde 1952 gegründet. In Europa gibt es 271.971 Mitglieder in 9.529 Clubs⁴⁶.

Politisch und religiös ist der Lions Club International keiner konkreten Gruppe zuzuordnen und genauso wie Mitglieder aus verschiedensten Berufs- und Gesellschaftsgruppen vertreten sind, sind auch diverse politische oder religiöse Gesinnungen willkommen.

Clubintern werden diverse Gesprächsrunden organisiert und Vorträge gehalten, nach außen hin präsentiert sich der Lions Club International allerdings in erster Linie durch seine Spendenaktionen und Wohltätigkeitsveranstaltungen. Der österreichische Lions Club alleine bringt jährlich Spenden im Wert von über 3 Millionen Euro für humanitäre Hilfe auf.⁴⁷

Die Lions dienen den Menschen in erster Linie durch Arbeit und Engagement, um das Leben der Menschen zu verbessern.

„Die Mitglieder verpflichten sich zu Toleranz und verfolgen folgende Ziele: Der Gemeinschaft dienen, freundschaftliche Beziehungen zwischen den Völkern entwickeln, Mitmenschen in materieller und seelischer Not beistehen, Kulturgüter sinnvoll bewahren, den Geist gegenseitiger Verständigung unter den Völkern wecken und erhalten.“⁴⁸

LIONS steht für folgende Abkürzungen, mit denen auch der Sinn des Clubs im Namen interpretiert wird:

⁴⁶ Stand 01.07.2008

⁴⁷ <http://www.lions.at/> am 27. Oktober 2008

⁴⁸ Scheddin, 2003, S. 233

- „*Liberty, Intelligence, Our Nation's Safety*“ (dt.: „Freiheit, Intelligenz, Sicherheit unserer Nation“)
- „*Law Is Our Nation's Safety*“ (dt.: „Das Gesetz ist die Sicherheit unserer Nation“)
- „*Leben Ist Ohne Nächstenliebe Sinnlos*“ (inoffizielle deutsche Interpretation)⁴⁹

Das offizielle Motto der Vereinigung lautet allerdings „We serve“ was übersetzt so viel wie „Wir dienen“ bedeutet und damit erlegt sich jedes Lionsmitglied selbst die Verpflichtung auf, den Dienst am Nächsten über seinen persönlichen Profit zu stellen.

Aufnahme und Organisation des Clubs

Jeder der einzelnen Lions Clubs weltweit verfügt über einen Präsidenten, einen Vizepräsidenten, einen letztjährigen Präsidenten, auch „Past-President“ genannt, einen Sekretär, einen Schatzmeister und einen Clubmaster, die jeweils am 1. Juli des Jahres gewählt werden und dann bis zum 30. Juni des Folgejahres im Amt bleiben. Die Führungspositionen im Lions Club (Präsident, Governor, Internationaler Präsident) sind rein ehrenamtlich und können immer nur für ein Jahr eingenommen werden.

Jedem Präsidenten stehen außerdem eine ganze Reihe freiwilliger Clubbeauftragter zur Seite, die wiederum für Untergruppierungen des Lions Clubs - wie zum Beispiel den Leo Club, einer Organisation für junge Menschen von Lions international - verantwortlich sind.

Die Lions Clubs weltweit sind in sieben konstitutionelle Gebiete unterteilt:

- USA, Bermudas und Bahamas

⁴⁹ Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Lions-Club> am 21. Oktober 2008

- Kanada
- Südamerika, Mittelamerika, Mexiko und karibische Inseln
- Europa und Israel
- Orient, Philippinen und Südostasien
- Vorderasien und Afrika
- Australien, Neuseeland, und die südpazifischen Inseln

Vier bis acht Clubs gehören außerdem immer einer bestimmten Zone an und jeder Zone steht eine „Zonenchairperson“ vor. Die Zonen sind wiederum zu einem Distrikt zusammengefasst, der mindestens aus 35 Clubs bestehen muss und dem dann ein Distrikt-Gouverneur vorsteht. Die Einteilung in Gesamt- bzw. Multidistrikts deckt sich dann allerdings mit den Landes- bzw. Staatsgrenzen.

In jedem Kontinent werden die Distrikte in der zeitlichen Reihenfolge ihrer Gründung durchnummeriert. So hat Schweden zum Beispiel die Nummer 101, Frankreich 103 und Deutschland 111. Jährlich finden insgesamt drei Distriktsversammlungen statt, in denen Lionsmitglieder Erfahrungen austauschen können und dort dann auch ihre neuen Amtsträger wählen.

Außerdem findet jedes Jahr auf Gesamtdistriktebene eine konstituierende Gesamtdistriktsversammlung statt und jährlich treffen sich Vertreter der europäischen Lions außerdem in eigenen Europa-Foren zu einem Gedankenaustausch.

Das Aufnahmeverfahren beim LIONS Club unterscheidet sich von Club zu Club. Die meisten dieser Verbindungen suchen sich allerdings ihre Mitglieder selbst aus, indem diesen der Vorschlag unterbreitet bzw. die Einladung in den Club angetragen wird. In einigen wenigen Lions Clubs allerdings können sich Interessenten auch vorstellen und es wird dann entschieden, ob man als Mitglied aufgenommen wird oder nicht.

Prämisse für eine Aufnahme ist: Soziales Engagement, ein Jahresbeitrag von 150 € und jährliche Spenden in der Höhe von mindestens 1.000 € pro Jahr.

Der Lions Club und die Frauen

Der Lions-Club wurde ursprünglich 1917 als Organisation in reinen Herrenclubs gegründet, allerdings gibt es heute auch spezielle Lions - Damenclubs und teilweise sogar vereinzelt gemischte Clubs, in denen Männer und Frauen aufgenommen werden.

2.2.5 Rotary Club International

Der Rotary Club ist der älteste, weltweit agierende Wohltätigkeitsclub, der am 23. Februar 1905 vom Rechtsanwalt Paul Harris in Chicago zusammen mit seinen drei Freunden Sylvester Schiele, einem Kohlehändler, Gustav Löhr, einem deutsch-amerikanischen Bergbauingenieur und Freimaurer und Hiram Shorey, einem Konfektionär als „Gemeinschaft von Berufsleuten“ gegründet wurde.⁵⁰

Harris wollte mit diesem Club in den Großstädten eine ähnlich stabile und wechselseitige Wertegesellschaft entstehen lassen, wie er sie selbst in seiner Kindheit am Land erlebt hatte, wo man sich gegenseitig mit allen Möglichkeiten unterstützte.

Der Name Rotary kommt aus dem Englischen von Rotation, was so viel wie Drehung bedeutet. Damit sollte der wöchentlich wechselnde Treffpunkt der Mitglieder beschrieben werden.

Wie schon beim LIONS Club erwähnt, ist der Rotary Club neben dem Lions Club auch eng mit der UNO, UNESCO und den Vereinten Nationen verbunden, denn im Jahr 1945 beteiligten sich 49 Rotarier an der Erarbeitung der Charta der Vereinten Nationen und auch die UNESCO wurde in Zusammenarbeit mit

⁵⁰ http://de.wikipedia.org/wiki/Rotary_International am 27. Oktober 2008

dem Rotary Club gegründet. Auch heute noch fungiert der Rotary Club bei den Vereinten Nationen als offizieller Beobachter.

Der Wahlspruch der Rotarier lautet: „*Service above self*“ (dt.: selbstloses Dienen) und im Verhaltenshandbuch der Rotarier aus dem Jahre 2001 wird der Rotary Club als „Wertegemeinschaft von Berufsleuten“ definiert.

„Das Ziel von Rotary besteht darin, das Ideal des Dienens als Grundlage des Geschäfts- und Berufslebens zu fördern, indem seine Mitglieder:

- freundschaftliche Beziehungen entwickeln, um sich Anderen nützlich zu erweisen,
- hohe ethische Grundsätze im Geschäfts- und Berufsleben verwirklichen, den Wert jeder nützlichen Tätigkeit anerkennen und die berufliche Tätigkeit jedes Rotariers als Möglichkeit zum Dienst an der Gesellschaft würdigen,
- das Dienstideal in der privaten, beruflichen und öffentlichen Tätigkeit jedes Rotariers verwirklichen,
- Völkerverständigung und Frieden durch eine im Ideal des Dienens vereinte Weltgemeinschaft aus beruflich erfolgreichen Frauen und Männern zu fördern.“⁵¹

Rotary hat sich dem Dienst am Mitmenschen verschrieben und organisiert und veranstaltet weltweit eine ganze Reihe an Hilfsprojekten. Beispielsweise PolioPlus, ein Hilfsprojekt gegen Kinderlähmung, wo sich der Rotary Club zum Ziel gesetzt hat, alle Kinder weltweit gegen Kinderlähmung zu impfen. Laut eigenen Angaben hat es Rotary mit dieser Aktion bereits geschafft den Polio Virus zu 99% auszurotten. Nach jüngsten Schätzungen wird Rotary bis zur endgültigen Ausrottung des Virus fast 600 Millionen Dollar aufgewendet haben,

⁵¹ <http://www.rotary.org/de/AboutUs/RotaryInternational/GuidingPrinciples/Pages/ridefault.aspx>
am 27. Oktober 2008

die unzähligen Arbeitsstunden der bis zu 10 Millionen freiwilligen Helfer nicht mitgerechnet.

Außerdem veranstaltet Rotary Schüleraustauschprogramme, Berufsbildungsprojekte und setzt sich im Rahmen des MINE-EX Programms für Minenopfer in Kambodscha ein.

Die 4-Fragen-Probe

Ein Rotarier soll auch sein gesamtes Tun immer nach der so genannten „4-Fragen-Probe“ ausrichten. Die „4-Fragen-Probe“ wurde 1932 von Herbert J. Taylor erarbeitet und aufgestellt, als sich sein Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befand und er es retten sollte. So stellte er sich selbst vier grundsätzliche Fragen, nach denen sein gesamtes Tun, jeder Gedanke, jede Tat und jedes Wort geprüft werden sollte. Gemäß diesen „Vier Fragen“ handeln auch noch heute alle Rotarier weltweit. Die Fragen sind:

- Ist es wahr?
- Ist es fair für alle Beteiligten?
- Wird es Freundschaft und guten Willen fördern?
- Wird es dem Wohl aller Beteiligten dienen?

Auf Grund dieser vier Fragen gelang es Taylor, sein Unternehmen wieder zu sanieren und infolgedessen übertrug er diese Fragen auch auf das gesamte Tun der Rotarier. Die 4-Fragen-Probe ist für alle Rotarier seither ein Wegweiser zum richtigen Denken und Handeln und hilft Wahrheit, Gerechtigkeit, Freundschaft und Hilfsbereitschaft zu leben und zu fördern.⁵²

⁵² http://www.rotary.at/rotary/was_ist_rotary/4_fragen_probe am 27. Oktober 2008

Aufnahme und Organisation

Der Rotary International Club verfügt über 29.626 Clubs in 163 Ländern mit 1,2 Millionen Mitgliedern.

Die Rotary Clubs sind weltweit in 34 Zonen und 530 Distrikten organisiert, in denen jeweils ca. 50 Clubs zusammengefasst sind. In Österreich gibt es zwei Distrikte mit rund 200 Clubs.⁵³

Jeder Rotary Club trifft sich wöchentlich, um Freundschaften zu pflegen und neue Hilfsprojekte zu planen. Diese werden durch Aufnahme- und Mitgliedsgebühr, Spendenprojekte und durch Einnahmen bei wohltätigen Veranstaltungen finanziert.

Im Gegensatz zu den anderen weltweiten Clubs möchte der Rotary Club eine möglichst große Bandbreite der Geschäfts- und Berufszweige erreichen, weshalb auch pro Club nur maximal fünf Vertreter jeder Berufsklasse zugelassen sind. Ausnahmen davon sind die beiden Berufsklassen Religion und Massenmedien.

Neue Mitglieder werden zuerst vorgeschlagen und vom Club geprüft. Erfolgt kein Einspruch durch eines der Mitglieder, werden die Anwärter nach Bezahlung der Aufnahmegebühr und durch Unterstützung von drei Bürgen feierlich in den Club aufgenommen. Der Jahresbeitrag der Rotarier liegt bei ungefähr 425 € zuzüglich von Spenden in der Mindesthöhe von 1.000 € pro Jahr.⁵⁴

Die bekanntesten Rotarier waren der Filmproduzent Walt Disney, der ehemalige amerikanische Präsident John F. Kennedy, der Schriftsteller Thomas Mann, der allerdings 1933 aus dem deutschen Rotary Club aufgrund seiner

⁵³http://www.rotary.at/rotary/was_ist_rotary/organisation_von_rotary am 27. Oktober 2008

⁵⁴ Scheddin, 2003, S. 239

jüdischen Herkunft ausgeschlossen wurde, der ehemalige amerikanische Präsident Ronald Reagan und der chilenische Diktator Augusto Pinochet.

Heute zählen der amerikanische Softwareproduzent Bill Gates, der französische Präsident Nicolas Sarkozy, der amerikanische Astronaut Neil Armstrong und der letzte amerikanische Präsident George W. Bush zu den berühmtesten Mitgliedern.

Der Rotary Club und die Frauen

Der Rotary Club ist einer der wenigen traditionellen Clubs, der die Beschränkung seiner Mitglieder rein auf Berufsgruppen ausdehnt und nicht geschlechtsspezifisch agiert. Daher sind Frauen als Mitglieder seit dem Jahr 1989 auch offiziell willkommen.

„Weltweit waren 2003 von insgesamt 31.256 Rotary Clubs bereits 21.554 gemischte Clubs, was einem Anteil von 69 Prozent entspricht. Deutschland zählte zu diesem Zeitpunkt 23 Prozent von Clubs mit Frauen. In der Schweiz und Liechtenstein waren Ende Februar 2006 von den 11.421 Mitgliedern 669 Frauen (5,9 %). Mehr als die Hälfte aller 206 Clubs haben bereits weibliche Mitglieder.“⁵⁵

Berühmte weibliche Mitglieder des Rotary Clubs International sind die deutsche Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel und die deutsche Fernsehmoderatorin Sandra Maischberger, sowie Margaret Thatcher, die ehemalige britische Premierministerin.

Außerdem verfügt der Rotary Club über eine eigene Frauenabspaltung, den Club „Inner Wheel“. „Inner Wheel“ ist eine eigenständige, internationale

⁵⁵ http://de.wikipedia.org/wiki/Rotary_International am 27. Oktober 2008

Frauenvereinigung, deren Mitglieder weibliche Angehörige, Ehefrauen, Mütter und Schwestern der Rotarier sind.

Seit 2003 werden allerdings auch außerordentliche Mitglieder ohne Verbindung zu Rotary aufgenommen. „Inner Wheel“ gehört außerdem mit rund 100.000 Mitgliedern in über 100 Ländern zu einer der größten weiblichen Organisationen weltweit.

2.2.6 Die österreichischen Traditionsclubs⁵⁶

Die drei bekanntesten österreichischen Traditionsclubs sind der Jockey Club, der Rennverein und der St. Johannis Club.

Diese drei elitären Clubs haben alle ihren Sitz in Wien. Man debattiert nach wie vor noch im aristokratischen Tonfall, Kontakte werden geknüpft, man geht zum Bridgespiel oder nimmt gemeinsam einen Lunch ein.

Die Mitglieder sind ausnahmslos Herren der „besseren Gesellschaft“, wie zum Beispiel Anwälte, Ärzte, Politiker, Geschäftsleute, Diplomaten und verschiedene Berühmtheiten.

In sämtlichen dieser Vereinigungen herrscht strenge Krawatten- und Sakkopfpflicht und obgleich eher konservativ eingestellt, sieht man sich doch eher als parteiunabhängig. Frauen sind als Mitglieder weder erlaubt noch vorgesehen.

Allerdings sind Gattinnen bei gesellschaftlichen Veranstaltungen als Begleitung herzlich willkommen.

Diese drei Clubs sollen hier im Folgenden kurz beschrieben und vorgestellt werden.

⁵⁶ Vgl. Markus, Georg: Alter Adel verpflichtet immer noch, In: KURIER, 21. September 2008, S. 46f, Wien

Der Jockeyclub

Der Jockeyclub wurde 1867 für Pferde des Pferderennsports in Wien gegründet und ist somit Österreichs ältester Herrenclub. Er zählt heute rund 300 Mitglieder von denen 60% aristokratischer Abstammung sind.

Der Jockeyclub ist oberstes Aufsichtsorgan des österreichischen Galopprennsports. Die Clubräume befinden sich am Wiener Schuberttring.

Der aktuelle Präsident ist der Bankier Alexander (Graf) Waldstein und zu den bekanntesten Mitgliedern zählen unter anderem Karl (Fürst) Schwarzenberg, der tschechische Außenminister, und Frank Stronach, österreichischer Industrieller und Milliardär.

Der Wiener Rennverein

Der Wiener Rennverein wurde 1932 als Vereinigung ehemals adliger Rennstallbesitzer gegründet und war zu dieser Zeit auch Besitzer der Freudenauer Rennbahn. Der Verein hat heute allerdings aktiv nichts mehr mit dem Pferdesport zutun. Der Sitz dieser Vereinigung ist das Palais Pallavicini am Wiener Josefsplatz.

Der Wiener Rennverein umfasst heute rund 300 Mitglieder, wovon rund ein Drittel Aristokraten sind.

Der Präsident des Vereins ist der Verleger Ulrich (Graf) Schulenburg. Einer der bekanntesten Mitglieder war der ehemalige österreichische Bundespräsident Dr. Kurt Waldheim.

Der St. Johannis Club

Dieser Club wurde im Jahr 1954 von jungen Malteserrittern gegründet und versteht sich als eindeutig christliche Vereinigung.

Der St. Johannis Club ist mit rund 800 Mitgliedern einer der größten österreichischen Traditionsclubs und befindet sich - wie auch der Jockeyclub -

am Wiener Schuberring. Auch in diesem Club haben rund 60 % der Mitglieder einen adeligen Hintergrund.

Der Präsident ist der Unternehmensberater Ferdinand (Graf) Piatti und die wohl bekanntesten Mitglieder sind der Weihbischof Dr. Andreas Laun und der Wiener Erzbischof Kardinal Christoph Schönborn. Außerdem sind in der Mitgliederkartei klingende Namen wie Habsburg-Lothringen, Herberstein, Auersperg, Razumovsky und Hohenberg zu finden.

2.3 Frauennetzwerke

Die Geschichte der Frauennetzwerke ist lange noch keine so alte wie die der klassischen männlichen Netzwerke und Gruppierungen, denn Frauennetzwerke haben eine kurze Tradition.

Die meisten Frauennetzwerke im deutschen Sprachraum gibt es erst seit maximal 50 bis 100 Jahren, wohingegen Männer schon seit Urzeiten auch professionell und beruflich vernetzt sind.

Viele der Frauennetzwerke haben allerdings heutzutage Nachwuchsmangel, denn die junge, weibliche Generation ist der Ansicht, keine Hilfe eigener Netzwerke zu benötigen und auch alleine ihre Ziele zu erreichen. Das gelingt meistens auch für eine gewisse Zeitspanne, allerdings stoßen die meisten Frauen dann früher oder später doch noch an die so genannte „gläserne Decke“, wo sie ohne konkrete Bekanntschaften, Informationen oder Hilfestellungen alleine nicht mehr weiter kommen.

Allerdings kann ein Netzwerk, auch ein spezielles Frauennetzwerk, immer nur gut sein, wenn sich auch die Mitglieder selbst dafür engagieren.

„Frauennetzwerke können Erfahrungen vermitteln, Frauen ermutigen und ihnen den Rücken stärken. Was Netzwerke generell und damit auch Frauennetzwerke zu leisten vermögen, hängt letztlich immer auch davon

ab, wie sehr sich der Einzelne persönlich für das Netzwerk und seine Mitglieder engagiert und wie seine Erwartungen aussehen.“⁵⁷

Jeder Frau ist es allerdings laut Netzwerkexpertin Martina Haas auch dringend anzuraten, sich in gemischten Netzwerken zu engagieren, denn noch sind es die Männer die meistens Führungspositionen bekleiden und die Personalentscheidungen treffen. Dazu meint Martina Haas, dass Frauen es mit einem alten japanischen Sprichwort halten sollen:

„Wer fischen will, muss dahin gehen, wo Fische sind und darf auch nicht vergessen ein Netz mitzubringen.“⁵⁸

Allerdings nimmt in letzter Zeit auch der Anteil klassischer Frauennetzwerke stetig zu und viele davon sind spezifische Berufsnetzwerke für Frauen.

Die Autorin hat in dieser Arbeit speziell Netzwerke für Medienfrauen untersucht. Allerdings sollen im Folgenden auch kurz generelle, internationale und wichtige Frauennetzwerke besprochen und vorgestellt werden.

2.3.1 Ausländische berühmte Frauennetzwerke

2.3.1.1 Zonta International

Zonta ist eines der ältesten internationalen Frauennetzwerke, welches 1919 in Buffalo, Amerika als „Wohltätigkeitsclub für berufstätige Frauen“ gegründet wurde. Erst ein Jahr danach haben Frauen in Amerika das Wahlrecht bekommen.

Der Name ZONTA kommt aus dem Indianischen und bedeutet soviel wie „ehrenhaft und glaubwürdig“ handeln. Der Hauptsitz von ZONTA International befindet sich heute in Chicago, Illinois.

⁵⁷ Haas, 2007, S. 74

⁵⁸ ebd. S. 75

Oberste Repräsentantin ist die alle zwei Jahre von Delegierten aller weltweit tätigen Clubs neu gewählte Internationale Präsidentin, die gemeinsam mit dem Vorstand die Geschicke von ZONTA International leitet.

Das Ziel von ZONTA International ist es, die Stellung der Frauen im politischen, rechtlichen, wirtschaftlichen und beruflichen Bereich zu verbessern und Mitglieder von ZONTA sollen somit auch Frauen sein, die selbstständig oder in verantwortungsvoller Position tätig sind.

„Freundschaftliche Begegnung der Mitglieder und Geselligkeit sind uns wichtig. So entsteht ein Frauen-Netzwerk, das uns Stärke und Rückhalt im Alltag gibt und das wir auf unterschiedliche Art und Weise nutzen können. Ein besonderes Anliegen ist uns die Förderung von Frauen in ihren verschiedenen Lebensphasen:

- *Aus- und Weiterbildung*
- *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*
- *Bewältigung von Krisensituationen“*⁵⁹

In Europa wurde der erste Club in Wien im Jahr 1930 gegründet und heute existieren in Österreich bereits 13 ZONTA Clubs.

Zwischenzeitlich verfügt ZONTA über mehr als 1200 Clubs weltweit mit rund 33.000 Mitgliedern in 68 Ländern, die in 32 Districts organisiert sind. ZONTA International ist als NGO auch bei den Vereinten Nationen und im Europarat vertreten.⁶⁰

⁵⁹ <http://www.zonta-woerthersee.at/index.php?id=35> am 3. November 2008

⁶⁰ Vgl. Haas, 2007, S. 69

2.3.1.2 Business and Professional Women International

Auch das Netzwerk „Business and Professional Women“ wurde 1919 in Amerika gegründet und 1930 als Internationales Berufsnetwork (IFBPW) für Frauen etabliert.

Die Amerikanerin Lena Madelin Phillips gründete BPW International Gesellschaft 1930 auf einer Tagung in Genf, bei der sich eine Gruppe engagierter Frauen verschiedener Berufe und Nationalitäten zusammengefunden hatte, um für die Rechte der Frauen weltweit zu kämpfen.

Österreich und speziell Wien spielt in der Geschichte des BPW International eine besondere Rolle, denn im Sommer 1931 fand der erste internationale Kongress der Business and Professional Women in Wien statt. Eine der ersten vier Vizepräsidentinnen war somit auch eine Österreicherin, Dr. Marianne Beth.

Der BPW Club ist in Österreich in 13 einzelne Clubs aufgeteilt und jeder Club hat andere Treffpunkte, Angebote und Bedingungen. Gemeinsam ist allen Clubs aber, dass es einmal im Monat einen Clubabend gibt und ein Jahresmitgliedsbeitrag eingehoben wird. Beim BPW Club Wien sind das zum Beispiel 120 € pro Jahr und 10 € Unkostenbeitrag für jede einzeln besuchte Veranstaltung.

Stammtische, Kennenlernetreffen und Vorträge zu verschiedenen Themen, die Frauen in Führungspositionen interessieren, werden ebenfalls regelmäßig angeboten.

Speziell für junge Frauen gibt es auch Young BPW, ein Netzwerk für Frauen unter 35 Jahren, die am Beginn ihrer Karriere stehen und sich in einem internationalen Frauennetzwerk engagieren möchten.

Ziel dieses Netzwerks soll es sein, Frauen auf allen Hierarchieebenen bei der Entwicklung ihrer beruflichen Potenziale zu unterstützen, sich auszutauschen

und den Horizont zu erweitern. Außerdem soll die Gleichstellung von Frauen und Männern gesichert und weiterentwickelt werden.

BPW nimmt die berufliche Entwicklung und die gesellschaftspolitische Aufgabe der Frauen aktiv in die Hand und kompetente Fachfrauen, Unternehmerinnen und Frauen in leitender Funktion aus allen Branchen und Altersgruppen treffen sich hier, um geschäftliche und private Kontakte zu knüpfen und sich auszutauschen.

Der BPW Club International verfügt über rund 35.000 Mitglieder weltweit und hat ebenfalls Beraterstatus bei den Vereinten Nationen.⁶¹

2.3.1.3 Soroptimist

Soroptimist versteht sich als „weltweite Stimme für die Frau“⁶² und wurde im Jahr 1921 in Oakland, Kalifornien gegründet. 1928 entstand dann Soroptimist International als Internationale Verbindung zwischen der amerikanischen und der europäischen Förderation.

Diese Vereinigung ist ebenfalls eine NGO und besitzt allgemeinen Konsultativstatus bei der UNO.

Soroptimist ist ein Frauennetzwerk, das sich von lateinischen „Sorores ad optimum“ ableitet und so viel wie „Frauen die das Beste wollen“ bedeutet. Es ist eine internationale Organisation für berufstätige Frauen.

Das Motto von Soroptimist lautet: *"Think globally - act locally"* was soviel wie: „Denke global und handle lokal“ bedeutet.

Soroptimistinnen engagieren sich laut eigener Definition in Fragen der rechtlichen, sozialen und beruflichen Stellung der Frau und stellen ihr

⁶¹ Vgl. <http://www.bpw.at/> am 3. November 2008

⁶² Vgl. <http://www.soroptimist.at/> am 3. November 2008

Fachwissen einander und der Gesellschaft zur Verfügung. Die Stellung der Frau in der Gesellschaft soll verbessert werden, Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden sowie die Verbesserung der Menschenrechte sollen angestrebt werden.

Soroptimist International verfügt über vier Föderationen:

- Europa
- Amerika
- Großbritannien & Irland
- Südwestpazifik

Eine internationale Präsidentin wird auf zwei Jahre, nach dem Rotationsprinzip jeweils aus einer anderen Föderation, gewählt. Alle vier Jahre findet ein Weltkongress statt, bei dem die Programmschwerpunkte für die nächsten vier Jahre beschlossen werden. Das Hauptquartier von Soroptimist International befindet sich in Cambridge.

Der Zusammenschluss aller Clubs in einem Staat nennt sich Union. Die österreichische Union verfügt momentan über 41 Clubs mit 1350 Mitgliedern in ganz Österreich. Die Aufnahme in den Club erfolgt über eine spezielle Einladung. Mitglieder können nur Frauen werden, die einen Beruf ausüben und in diesem auch hochqualifiziert sind.

Bei den monatlich stattfindenden Clubmeetings werden die Mitglieder durch Fachvorträge oder Impulsreferate zu Diskussionen, Projekten und Aktivitäten angeregt und es werden regelmäßig nationale und internationale Projekte organisiert.

Soroptimist ist in 125 Ländern weltweit mit 3000 Clubs vertreten und zählt rund 95.000 Frauen zu seinen Mitgliedern.⁶³

⁶³ Vgl. <http://www.soroptimist.at/> am 3. November 2008

2.3.1.4 European Women's Management Development International Network (EWMD)

In diesem Netzwerk sind weltweit rund 800 Frauen in 26 Staaten engagiert, die in Führungs- und Fachfunktionen stehen und zwischenzeitlich auch weltweit agieren. Das EWMD wurde 1984 in Brüssel mit dem Ziel gegründet, die Stellung weiblicher Führungskräfte zu festigen und damit die Qualität der Managementkultur generell zu verbessern.

Spezifische Probleme der Frauen auf dem „Weg nach oben“ sollen ausgeräumt oder gelöst werden, Frauen sollen international vernetzt sein und lernen, sich besser darzustellen und im Berufsleben richtiger zu verkaufen.

Eine Hauptaufgabe des EWMD ist es auch, Frauen zu helfen so genannte „Role Models“ zu finden, also weibliche Vorbilder, an denen sie sich orientieren können. Außerdem steht die „Work-Life-Balance“ im Mittelpunkt, denn erfolgreichen Frauen soll in dieser Organisation auch geholfen werden berufliches und privates unter einen Hut zu bringen und im Alltag Arbeitsteilung mit ihren Partnern einzufordern.

Darum unterscheidet sich EWMD zu anderen international agierenden Netzwerken auch dadurch, dass sie

„im Gegensatz zu den klassischen Männerbünden, offen für Männer und Frauen, aber auch für Organisationen, die aufgeschlossen für weibliche Führungskräften auch in den obersten Etagen sind“⁶⁴

ist. Männliche Unterstützung ist hier willkommen und sogar sehr erwünscht, denn Frauen sollen sich in erster Linie mit jenen Menschen verknüpfen, die in

64

<http://www.womenbasic.com/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=120&mode=thread&order=0> am 3. November 2008

Unternehmen das Sagen haben, und das sind nach wie vor noch immer in erster Linie Männer.

Außerdem geht es beim EWMD auch darum, die Aufgaben wie Kindererziehung und Haushalt auf beide Geschlechter partnerschaftlich aufzuteilen und so beiden zu helfen, zu gleichen Teilen beruflich erfolgreich zu werden. Aus diesem Grund können auch Männer beim EWMD Mitglied werden.

In erster Linie kämpfen die Mitglieder von EWMD darum, dass mehr Frauen in Führungspositionen aufsteigen, sich in diesen Stellungen gegenseitig unterstützen und auch anderen Frauen den Aufstieg ermöglichen.

“Today the main goal of EWMD is to achieve more visibility and participation of qualified women in leading positions in business and management. Quality levels in management can thus be raised and enriched through women and more diversity.”⁶⁵

EWMD Austria wurde 1994 in Linz gegründet, mittlerweile gibt es weitere regionale Gruppen in Wien, Salzburg und Graz mit über 100 Mitgliedern.

2.3.2 Netzwerke für Medienfrauen in Österreich

Neben eigenen Netzwerken für Winzerinnen, Juristinnen, Sekretärinnen und vielen mehr gibt es in Österreich natürlich auch für Medienfrauen jede Menge eigene Netzwerke, von denen im Folgenden die wichtigsten vorgestellt werden sollen.

⁶⁵ Vgl. <http://www.ewmd.org/ewmd/about-us/origin-and-goals> am 3. November 2008

2.3.2.1 Frauennetzwerk Medien

Das Frauennetzwerk Medien wurde im Jahr 1999 in Wien durch führende Medienfrauen Österreichs gegründet. Dieses Netzwerk versteht sich

„als Forum für persönliche Kontakte und Informationen für Frauen, die in und mit Medien arbeiten“⁶⁶

Die wichtigsten Ziele dieses Netzwerks sind: Unterstützung der Frauen, der Austausch von Erfahrung und Wissen und das Sprachrohr für Frauen in der Branche zu sein. Ein weiteres Ziel ist, die Isolation freier Journalistinnen aufzulösen und mehr Frauen in Führungspositionen der Medien zu etablieren. Außerdem hat sich der Verein zum Ziel gesetzt,

„die bisherige Unterrepräsentanz der Frauen in den Medien abzubauen, um die unmittelbare Auswirkung auf das von den Medien vermittelte Bild der Frau in der Gesellschaft zu beeinflussen.“⁶⁷

Aus diesem Grund hat das Frauennetzwerk Medien überdies auch eine eigene Expertinnen-Datenbank zusammengestellt, um auch die Präsenz von weiblichen Expertinnen in den Medien selbst als Interviewpartnerinnen zu forcieren.⁶⁸

Alle Expertinnen werden von anderen Medienfrauen oder Frauennetzwerken empfohlen und zur Mitarbeit eingeladen.

Einmal im Monat findet eine Art Stammtisch statt, wo sich die Frauen zum gegenseitigen Kennenlernen und Austauschen treffen. Jeden zweiten Monat veranstaltet das Frauennetzwerk Medien einen Jour fix, zu dem Expertinnen

⁶⁶ Vgl. <http://www.frauennetzwerk.at/web/dev/index.php> am 2. November 2008

⁶⁷ Vgl. <http://www.frauennetzwerk.at/web/dev/index.php> am 3. November 2008

⁶⁸ <http://www.medienfrauen.net>

und Experten eingeladen werden, über aktuelle und für Medienfrauen relevante Themen zu diskutieren und zu informieren.

Außerdem wird jedes Jahr im Frühjahr der Preis "Spitze Feder" an junge Journalistinnen für herausragende Arbeiten verliehen. Am Ende des Jahres vergibt das Frauennetzwerk Medien auch die Titel "Handtaschl" und "Kulturbeutel des Jahres" für besonders frauenfeindliche Berichterstattung oder Darstellung in den Medien.

Dem Frauennetzwerk Medien stehen eine Obfrau und deren Stellvertreterin vor, außerdem gibt es jeweils eine Schriftführerin und eine Kassiererin und deren Stellvertreterinnen, die alle zwei Jahre im Netzwerk gewählt werden.

Mitglieder können alle Frauen werden, die ihr Geld zum überwiegenden Teil aus journalistischer Arbeit beziehen und einen jährlichen Mitgliedsbeitrag von 72 € bezahlen.

Außerdem wird die Verzweigung des Frauennetzwerks Medien in sämtlichen österreichischen Bundesländern angestrebt. Mittlerweile gibt es auch Ableger des Wiener Frauennetzwerks in Oberösterreich und Salzburg.

2.3.2.2 Club Alpha (Alphafrauen)

Der Club Alpha wurde 1987 in Wien gegründet und versteht sich als eine Vernetzung österreichischer Frauen aller Parteien mit dem Schwerpunkt gesellschaftspolitischer Bildung. Es soll hier ein aktives Netzwerk für Frauen geknüpft werden, allerdings ohne Männer auszuschließen, denn willkommen sind alle, die sich für Frauenförderung generell einsetzen.

Als Zielgruppe geben die Alphafrauen Frauen jeglichen Alters an, welche die Tradition Hildegard Burjans, der ersten christlichsozialen Abgeordneten im österreichischen Parlament, weiterführen wollen. Hildegard Burjan war österreichische Politikerin und Ärztin, die sich speziell für Arme, Kranke,

Schwache und Frauen einsetzte und sie war sowohl Gründerin der „Caritas Socialis“ als auch der Bahnhofsmision Österreich.

Der Club Alpha ist auch einer der größten Mitveranstalter und Organisatoren des jährlichen Journalistinnenkongresses und war Mitbegründer der Expertinnendatenbank, die bereits beim Frauennetzwerk Medien erwähnt wurde.

Alpha steht für:

- **Aufmerksam**
- **Leben**
- **Politisch**
- **Handeln**
- **Akzente setzen**

Der Club Alpha bietet Veranstaltungen zu verschiedensten Themen rund um Politik, Gesellschaft, Kunst und Kultur und Wirtschaft. Er werden Clubabende veranstaltet und Seminare und Arbeitskreise abgehalten.

Der Club Alpha wählt auch jedes Jahr den Familien- und Frauenfreundlichsten Betrieb Österreichs und vergibt im Rahmen der „Dr.-Maria-Schaumayer-Stiftung“ jährlich auch Stiftungs- und Förderpreise zur Unterstützung von Frauenkarrieren.

Außerdem verfügt der Alphaclub über eines der größten Mentoringprogramme für junge Medienfrauen „WoMentoring“.

2.3.2.3 Klub für Frauen

Der Klub für Frauen wurde 2003 gegründet und ist eine überparteiliche Initiative von 17 berühmten Frauen aus den verschiedensten Bereichen wie zum Beispiel

Wirtschaft, Politik, Medien, Kunst und Kultur, die gemeinsam etwas für Frauen in Österreich bewegen wollen.

Das primäre Ziel des Klubs für Frauen ist es, ein öffentliches Bewusstsein für Frauenanliegen und -probleme zu schaffen und Lösungen gemeinsam zu erarbeiten und anzubieten. So unterstützt dieser Klub aktiv ausgewählte überparteiliche Frauenprojekte und befasst sich mit frauenrelevanten Themen.

Im Zigarrenclub hat der Klub der Frauen den so genannten „Heißen Stuhl“ eingeführt, wo regelmäßig Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft zu kritischen und konstruktiven Diskussionen eingeladen werden.

Mitte 2004 hat der Klub der Frauen mehrere Bewusstseinskampagnen entwickelt, um die Stellung der Frau in der österreichischen Gesellschaft und frauenrelevante Themen wie „die gläserne Decke“ oder das Image berufstätiger Frauen in Österreich aufzuzeigen und zu verbessern.

Aktuell hat der Klub der Frauen mit einer neuen Plakatkampagne auf sich aufmerksam gemacht, wo die Problematik der Mehrfachbelastung der Frauen aufgegriffen wird. Das Motto dieser Kampagne lautet: „„Es ist nie zu früh für ein bisschen Gleichberechtigung“. Auf diese Weise soll darauf aufmerksam gemacht werden, dass Gleichberechtigung und Prägung der Geschlechterrollen bereits im Kindheitsalter beginnt: Männer sollen schon früh dazu erzogen werden im Haushalt mitzuhelfen, und Frauen sollen schon als Mädchen darin bestärkt werden, ebenso Karriere machen und beruflich erfolgreich sein können. Haushalt und Kindererziehung sollte später einmal keine frauenspezifische Aufgabe sein.

Die 17 Mitglieder des Klubs für Frauen sind:

- Danielle Spera, langjährige ORF Journalistin
- Dr. Eva Glawischnig-Piesczek, Parteivorsitzende der Grünen

- Motivforscherin Dr. Sophie Karmasin
- Staatssekretärin Christine Marek
- Manuela Bruck von Bruck Communications
- Dagmar Lang, Geschäftsführerin Manstein Verlags
- Daniela Enzi vom Museumsquartier Wien
- Dr. Bettina Gneisz-Al-Ani von der OMV AG
- Mag. Annabel Loebell, PR Agentin und Journalistin
- Barbara van Melle, ORF Journalistin
- Hedwig Schnabel, Vorsitzende "Frau in der Wirtschaft",
Wirtschaftskammer Wien
- Umweltstadträtin Mag. Ulli Sima
- Gabriele Spiegelfeld-Quester, Vorsitzende von Spiegelfeld Immobilien
- die grüne Frauensprecherin Birgit Weinzinger
- Dr. Brigitte Wolf, Landesdirektorin ORF Wien
- Dr. Gabriele Zuna-Kratky, Direktorin des Technischen Museums Wien
und
- Dr. Henrietta Egerth, Geschäftsführerin der Österreichischen
Forschungsförderungsgesellschaft (FFG).⁶⁹

2.3.2.4 Medienfrauen

www.medienfrauen.net ist die Plattform des Österreichischen Journalistinnenkongresses in Wien, welches ein Netzwerk - Pflichttermin für alle heimischen Medienfrauen ist und alljährlich im Oktober im Wiener Haus der Industrie stattfindet.

Dieser alljährliche Kongress wurde von Dr. Maria Schaumayer, der ehemaligen und langjährigen Nationalbankpräsidentin, ins Leben gerufen, um den

⁶⁹ Vgl. <http://www.klubfuerfrauen.at> am 3. November 2008

Stellenwert von Frauen in den Medien zu verdeutlichen, welche wichtige Rolle Frauen darin spielen, aber auch unter welchen Problemen und Diskriminierungen Journalistinnen in Österreich nach wie vor noch im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen leiden.

Die ehemalige Frauenministerin Maria Rauch-Kallat hat sich angeschlossen und fungiert seither als Schirmherrin des Journalistinnenkongresses.

Bekämpft werden soll die so genannte „gläserne Decke“, die laut den Initiatorinnen für Frauen im Journalismus noch immer vorherrscht. Durch die Netzwerkkommunikation soll die gegenseitige Unterstützung gefördert und gezielte Informationen und Fortbildungen weitergegeben werden. Ebenso soll den Frauen geholfen werden, in Bereiche vorzudringen, die üblicherweise in den Medien noch immer Männern vorbehalten sind. Es gilt, die österreichischen Journalistinnen zu motivieren, sich ebenfalls in den heimischen Medienunternehmen stark zu machen, Angebote anzunehmen und zugleich Frauen zu fördern.

Im Laufe des Kongresses werden zahlreiche einflussreiche Medienfrauen und renommierten Frauen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft eingeladen, die zu speziellen Themen referieren und informieren.

Es gibt Podiumsdiskussionen, Workshops, Präsentationen und genug Raum, sich gegenseitig kennen zu lernen und neue Kontakte zu knüpfen.

Außerdem werden im Rahmen des Journalistinnenkongresses auch Preise an herausragende österreichische Journalistinnen und Frauen in der Wirtschaft verliehen.

Die „Medienlöwin“ ist der Preis für herausragende journalistische Leistungen, der „Preis für das Gesamtwerk“ wird ebenfalls an herausragende Medienfrauen des vergangenen Jahres verliehen und der Preis für die „Finanzlöwin“ soll alljährlich eine herausragende Frau in der Wirtschaft auszeichnen.

Alljährlich werden am Kongress auch spezielle Online-Umfragen und Begleitstudien gemacht, wo der Status, die Zufriedenheit und die Probleme der heimischen Medienfrauen abgefragt werden.

2.3.2.5 Frauennetzwerk des Oberösterreichischen Presseclubs

Der Oberösterreichische Presseclub verfügt über ein eigenes Frauennetzwerk, das im Jänner 2002 gegründet wurde. Die erste Sprecherin war die selbständige Medienfrau Mag. Doris Schulz. Derzeit ist die Redakteurin Heidi Vitéz für das Oberösterreichische Frauennetzwerk zuständig.

Die wichtigsten Anliegen des oberösterreichischen Frauennetzwerkes sind die Jobaussichten und Arbeitsbedingungen sowie die Work-Life-Balance der Journalistinnen positiv zu beeinflussen. Außerdem wird der Schwerpunkt auf die Behandlung von Frauenthemen und die weibliche Präsenz in der täglichen Berichterstattung gelegt.

Vernetztes Arbeiten, Kontakte und Informationen werden über eine eigene Mailingliste des Netzwerks organisiert und in den Räumlichkeiten des OÖ Presseclubs finden regelmäßig spezielle Diskussionsrunden, Informationsveranstaltungen, Workshops und Vorträge statt. Auch für eine eigene Kinderbetreuung ist gesorgt, denn auch die Vereinbarkeit von Beruf, Kindern und Familie ist dem Frauennetzwerk sehr wichtig.

Mitglied kann jede Journalistin werden, die auch Mitglied im OÖ Presseclub ist.

⁷⁰

2.3.2.6 Salzburger Medienfrauen

Die Salzburger Medienfrauen wurden 2003 als lose Plattform und 2004 als eingetragener Verein gegründet und versteht sich als „Schwesterverein“ zum

⁷⁰ Vgl. <http://www.medienfrauen-ooe.at/> am 25. Oktober 2008

Frauennetzwerk Medien Wien. Dieser Verein verbindet Journalistinnen, Pressesprecherinnen und PR-Fachfrauen. Mittlerweile hat er mehr als 100 Mitglieder und dient als Plattform zum Erfahrungs- und Informationsaustausch, der Aus- und Weiterbildung und zur gegenseitigen Unterstützung und Hilfe in der heimischen Medienszene.

Die aktuellen Präsidentinnen des Vereins sind Claudia Lagler und Romy Seidl. Es werden regelmäßige Netzwerktreffen veranstaltet, es gibt Seminare und Workshops und eine elektronische Jobbörse für alle Mitglieder.

Einen speziellen Schwerpunkt legt der Verein der Salzburger Medienfrauen allerdings auf die Aus- und Weiterbildung und deshalb werden regelmäßig Schreibwerkstätten veranstaltet, Rhetorik-Abende, Moderations- und Stimmtrainings angeboten und Workshop von prominenten Medienfrauen abgehalten.

Ziel des Netzwerks ist es, auch hier Frauen in den Medien generell zu stärken, ihnen Hilfestellungen zu geben, sie zu informieren und zu unterstützen und die generellen Anliegen von Frauen in der Gesellschaft zu vertreten.

Der Verein der Salzburger Medienfrauen verfügt über eine eigene Jobbörse und um dem Verein beizutreten, muss ein Nachweis über die Tätigkeit in den Medien erbracht und 36 € Mitgliedsgebühr pro Jahr entrichtet werden.

2.3.2.7 Webwomen

Eines der stärksten Online-Netzwerke für Frauen in Österreich sind die Webwomen, oder eigentlich der „Verein zur Förderung der Frau im Internet“. Dieses Netzwerk wurde im Oktober 1998 von einer kleinen Gruppe von Frauen gegründet und verfügt inzwischen über weit mehr als 2200 Mitglieder⁷¹. Es ist somit das größte bestehende Internet-Netzwerk für Frauen von Frauen in Österreich.

⁷¹ Stand November 2008: <http://www.webwomen.at/join/index.htm>

Das erklärte Ziel der Webwoman ist es, die weibliche Präsenz der Frauen in allen Bereichen der Neuen Medien zu fördern, sich gegenseitig zu unterstützen und zu fördern und sich besser zu vernetzen.

Webwoman teilt sich in drei Teams, wo Frauen beitreten und mitarbeiten können:

- Online Redaktion
- Website Team
- Publicity Team

Die Online Redaktion gliedert sich in folgende Ressorts:

- Women @ Work (Job und Karriere)
- Women's Space (verschiedene Bereiche der weiblichen Lebenswelt)
- Web-to-date (Tipps und Trends rund ums Internet)
- Get trained! (Aus- und Weiterbildung)
- Girls' Web (Magazin für Mädchen)
- Inside (Webwomen hinter den Kulissen)

Das Publicity Team kümmert sich um den Auftritt der Webwomen in der Öffentlichkeit, organisiert Events, und kümmert sich um Marketing, Pressearbeit und die Mitgliederbetreuung.

Das Websiteteam betreut die Seite und die Aufbereitung der Inhalte an sich. Es recherchiert außerdem Texte, testet die Benutzerfreundlichkeit und entwickelt Konzepte, um die Seite zu aktualisieren und zu verbessern.

Alle Webwoman arbeiten ehrenamtlich für ihre Online-Plattform und jede Frau kann unverbindlich und kostenlos Mitglied auf der Homepage von www.webwomen.at werden.

2.4 Unterschiede zwischen Frauen und Männern beim Networking

Im Gegensatz zu Männern, die schon in sehr jungen Jahren beginnen Netzwerke zu knüpfen und ihresgleichen für eigene Zwecke einsetzen, sind Frauen gänzlich anders sozialisiert. Mädchen haben meistens ein bis zwei Freundinnen, sie teilen ihre Interessen unter sich, wohingegen sich Jungen schon sehr früh in Vereinen organisieren, Fußball spielen oder in größeren Gruppen verkehren.

Für junge Männer ist es später auch viel eher eine Selbstverständlichkeit, Studentenverbindungen oder Interessensvertretungen beizutreten oder sich auch im kleinen Kreis mit Arbeitskollegen zu verknüpfen, auszutauschen und einmal unverbindlich „auf ein Bier zu gehen“.

Frauen sind von Beginn ihres Berufslebens an eher Einzelkämpferinnen. Sie versuchen, auch ohne Verknüpfungen beruflich weiter zu kommen und scheitern letztendlich oft an mangelnden Beziehungen: Ohne Kontakte fehlen zur richtigen Zeit die richtigen Informationen.

Während Männer sich für Netzwerke genug Zeit nehmen und diese in erster Linie über gemeinsame Aktivitäten - wie zum Beispiel in diversen Golfclubs, Zigarrenclubs oder bei sportlichen Veranstaltungen - knüpfen, bauen Frauen ihr Netzwerk auf Grund von Sympathie und persönlichem Bezug auf.

Männer müssen einander nicht mögen, um Geschäfte auszuhandeln oder nach der Arbeit noch zusammen zu sitzen, Frauen hingegen bauen nur mit jenen Frauen Netzwerke auf, mit denen sie eine persönliche Beziehung und Sympathie verbindet.

Frauen zeigen sich in der Netzwerkkommunikation immer offen, ehrlich, persönlich und gefühlsbetont, wohingegen Männer ihre Netzwerkbande gerne über gemeinsame Aktivitäten und Interessen knüpfen.

Aber auch die Vorgehensweise ist bei Frauen im Netzwerk different. Frauen nehmen sich beispielsweise nicht genug Zeit, kommen und gehen schnell, während Männer gerade die Zeit nach dem offiziellen Teil einer Netzwerkveranstaltung zum Austausch und zum persönlichen Kennenlernen nutzen. Männer sehen Netzwerktreffen meistens als fixen Bestandteil ihres beruflichen Fortkommens, planen sich diese Zeit fix ein und nutzen sie dann auch für ihre Zwecke.

Auch in der gegenseitigen Kommunikation unterscheiden sich Männer und Frauen grundsätzlich. Während Frauen lange um den sprichwörtlich „heißen Brei“ herumreden, nur zögerlich Angebote machen, Hilfe erbitten oder Geschäfte anbieten, sind Männer absolut direkter. Sie treten meistens mit deutlich weniger Selbstzweifel auf, kommen schneller zur Sache und nutzen die ihnen angebotenen Chancen viel eher.⁷²

Frauen erwarten, dass Ihre Qualifikationen erkannt werden, ohne dass sie sich hervorheben müssen. Sie vertrauen darauf, allein durch ihre Tüchtigkeit und ihren Fleiß gefördert zu werden. Dies mag in den ersten Jahren und in unteren Hierarchieebenen auch so sein, aber der Weg in die Führungsebene bleibt – laut Netzwerkprofi Martina Haas – den meisten verschlossen. In ihrem Buch „Was Männer tun und Frauen wissen müssen“ meint Haas, dass Karrieren nur zu 10% auf Leistung, zu 30% auf Eigendarstellung und zu stattlichen 60% auf Kontakten und Beziehungen beruhen.⁷³

Dabei kommt Frauen das antrainierte und über Jahrhunderte erprobte Rollenverhalten in die Quere, das schon kleinen Mädchen vorgibt, Zurückhaltung auszuüben, nicht aufzufallen und sich ruhig zu verhalten, wenn andere, in den meisten Fällen Männer, reden.

⁷² Vgl. Scheddin, 2003, S. 109

⁷³ Vgl. Haas, 2007, S. 53

Frauen haben nach wie vor noch nicht gelernt, sich bemerkbar zu machen und empfinden es als Niederlage, wenn sie einen Job nur auf Grund einer Intervention bekommen haben.

Frauen wollen stets das Gefühl haben, sie hätten sich einen Job auch wirklich verdient und es alleine geschafft, wohingegen Männer keine Probleme haben, gegenseitige Empfehlungen auszusprechen und sich zu helfen.

Hier wird ein weiteres Problem deutlich: Neid und Konkurrenz unter einander. Speziell Frauen sind Frauen gegenüber sehr hart und kritisch, wie auch schon die Reaktionen auf die Ernennung Mag. Kathrin Zechner zur Programmintendantin (siehe Kapitel 2.3) gezeigt haben.

Ein Grund dafür ist, dass sich Frauen im Umgang mit ihrer Konkurrenz deutlich tun schwerer als Männer, weil Frauen ihre Konflikte nur sehr schlecht offen austragen können und oft in Intrigen flüchten.

Männer sind es gewohnt, Kämpfe offen zu führen und berufliche Probleme nicht auf einer persönlichen Ebene auszutragen. Sie sehen Konkurrenz nicht als persönlichen Angriff, sondern als Entscheidungsträger dafür, wer von ihnen der Stärkere und Bessere ist.

Männer haben hier einen gewissen Sportsgeist nach dem Motto „Der Bessere soll gewinnen“. und sie besitzen die Fähigkeit Berufliches und Privates zu trennen.

Laut einer Studie der German Consulting Group mit dem Titel „Frauen und Macht“ halten nur 30% der Frauen in Führungspositionen Networking für wichtig, ganze 15% halten es im Gegensatz dazu sogar für unwichtig. Allerdings gaben 43% der befragten männlichen Manager an, Netzwerke als unbedingtes Mittel zur aktiven Frauenförderung einzusetzen.

„Bezogen auf das Netzwerken wage ich, einen tatsächlichen Mangel an weiblichen Vorbildern, die Networking bewusst und erfolgreich

praktizieren, zu attestieren. Zumindest aber geben die wenigsten Frauen ihre Networking-Aktivitäten kund.“⁷⁴

Das wohl größte Problem ist aber nach wie vor, dass Frauen Netzwerke nicht aktiv für sich und ihre Zwecke nutzen. Das könnte damit zusammenhängen, dass auch das Netzwerken erst gelernt sein muss und Frauen den Männern hier oft zeitlich weit hinterher sind.

„Networking ist eine Möglichkeit, die eigenen Chancen zu verbessern, beruflich deutlich schneller voranzukommen. Doch leider nutzen Frauen dieses Instrument nicht, nicht gezielt oder zu spät mit der Folge, dass sie wesentlich schlechter vernetzt sind als Männer und dadurch weniger Optionen haben.“⁷⁵

Abgesehen davon, dass Frauen gegenüber dem Netzwerken eine gewisse Abneigung empfinden, sehen sie sich auch mit einigen Problemen konfrontiert, wenn sie den Entschluss fassen, ein solches aufzubauen. Laut Haas nutzen Frauen ihnen gebotene Chancen leider oftmals nicht. Sie vergeben Gelegenheiten auf wichtige Kontakte, indem sie sich selbst nicht ausreichend präsentieren oder auf sich aufmerksam machen, keine Visitenkarten mitführen, ihren Terminkalender nicht zur Hand haben oder sich nicht angemessen kleiden.

In den meisten Fällen liegt es aber daran, dass sich Frauen vorwiegend mit jenen Menschen verknüpfen, für die sie Sympathie empfinden und nicht mit jenen, die ihnen von Nutzen sein können.

Oft werden dann auch einmal geknüpfte Kontakte nicht ausreichend gepflegt und während Männer meistens über ein weit gespanntes Kontakt Netzwerk

⁷⁴ Haas, Hamburg 2007, S. 57

⁷⁵ ebd. S. 55

verfügen, hängen Frauen eher dem „Beste Freundin“ – Prinzip nach, also haben lieber wenigere, dafür aber angenehme und enge Kontakte.⁷⁶

Vielen Frauen fehlen aber auch Vorbilder, denn wenn es Frauen einmal an die Spitze geschafft haben, dann neigen sie oftmals dazu, ihre Leistung abzuwerten und von Glück, Zufall oder Schicksal zu sprechen. Sie können ihre Beförderung meistens nicht unmittelbar mit ihren Leistungen oder möglicherweise mit Ihren Verknüpfungen in Verbindung bringen.

Einmal geschafft stehen Frauen auch nicht gerne im Rampenlicht und sind fast beschämt, wenn andere Frauen sie als Vorbild heranziehen, um ähnliches zu erreichen.

Ebenso wollte die ORF Intendantin Mag. Kathrin Zechner nichts von einer Vorbildfunktion wissen und auch Dr. Alexandra Förderl-Schmid hebt ihre Funktion als erste weibliche Chefredakteurin bei einer österreichischen Zeitung nicht sonderlich hervor.

Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass sich Frauen weitaus mehr und aktiver vernetzen sollten und bestenfalls nicht nur untereinander, sondern in gemischten Netzwerken, um mit männlichen Umgangs- und Kommunikationsformen vertraut zu werden. Da in großen Unternehmen meistens Männer die Entscheidungsträger sind, sollten Frauen lernen, sich auch mit diesen zu verknüpfen, so Haas.

2.5 Mentoring

Eine weitere Fördermethode neben dem Networking ist das Mentoring. Mentoring ist eine bereits sehr alte Methode sich gegenseitig zu unterstützen und zu helfen.

⁷⁶ Vgl. Haas, Hamburg, 2007, S. 61

Schon in der griechischen Mythologie wird Mentoring das erste Mal erwähnt. So wird überliefert, dass Odysseus seinen hochgebildeten Freund Mentos bat, seinen Sohn Telemachos zu erziehen und zu beschützen, bis er wieder aus Troja zurückkehrt, wo er Helena aus den Fängen König Menelaos befreien wollte. Diese Erzählung geht auf den Trojanischen Krieg, der bereits vor mehr als 3000 Jahren stattgefunden hat, zurück und stammt somit aus einer kriegerischen, archaischen und Männer dominierten Zeit. Allerdings hat sich Mentoring als solches bis heute bewährt.

In Japan hat Mentoring ebenfalls bereits eine sehr lange Tradition. Hier spricht man vom „Sempai Kohai-Prinzip“. Sempai steht für „älter“, Kohai für „jünger“. Hier geht es also darum, dass jüngere Schützlinge von einer älteren, erfahrenen Person profitieren und solch ein Verhältnis ist von einem tiefen Vertrauen und Respekt gezeichnet.

Dieses Prinzip beginnt allerdings schon in der Schule, was wiederum ein großer kultureller Unterschied zu unserer Kultur ist, wo leider oftmals der Erfahrungsschatz älterer Personen nicht ausreichend geschätzt und genutzt wird.

In Europa haben Mentoring Programme noch keine lange Geschichte. Erst in den späten 90er Jahren wurden die ersten systematischen Mentoringprogramme in großen Unternehmen gegründet.

Mittlerweile ist Mentoring allerdings auch in europäischen Kulturen immer öfter anzutreffen, hat sich aber natürlich im Laufe der Zeit verändert und den heutigen Bedingungen am Arbeitsmarkt angepasst:

„Mentoring ist eine besondere Form des Networkings. Man versteht darunter die Patenschaft zwischen einem Berater (Mentor) und einer ratsuchenden, unerfahrenen Person (Mentee). Es handelt sich um eine von Vertrauen geprägte, geschützte Beziehung, innerhalb derer

experimentieren und Lernen stattfinden kann und neue Kompetenzen entwickelt werden sollen. Mentoring ist ein Prozess.“⁷⁷

Bei diesem Prozess sollen aber sowohl Mentor als auch Mentee gleichberechtigt sein und beide von dieser Beziehung zueinander profitieren. Es handelt sich also um eine so genannte „Win-Win-Situation“.

Aktuelle Themen aus dem beruflichen Alltag werden zusammen besprochen, analysiert und diskutiert und gemeinsam werden gegenseitig auch neue Perspektiven für die weitere Karriere erarbeitet.

Außerdem sollen zu Beginn so einer Mentoring-Beziehung gewisse Grundregeln und Erwartungen festgelegt und genaue Zeiten vereinbart werden, wann ein Treffen stattfinden soll. Weitere gemeinsame Arbeitsschritte sollten besprochen werden, um vorher festgelegte Zielen zu erreichen.

Mentoren sind in der Regel älter als ihre Mentees und dienen als Vorbilder. Sie unterstützen ihre Schützlinge dabei, Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die sie bei ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützen.

„Nachdem die Grundidee des Mentorings das Lernen aus den Erfahrungen anderer ist, benötigt die Mentorin die Bereitschaft offen und aus eigenem Antrieb über berufliche und persönliche Erfahrungen zu sprechen. Dazu gehören auch Misserfolge. Denn die Fehler und Probleme, mit denen die Mentorin konfrontiert war, können wichtige Hinweise für die Mentee sein.“⁷⁸

Allerdings dürfen sich auch Mentees nicht aus der Verantwortung ziehen, denn sie sind diejenigen, die konkrete Erwartungen an diese Beziehung haben. Von ihnen wird allerdings erwartet, dass sie engagiert, kritikfähig und lernbereit sind und gerne Neues ausprobieren möchten. Außerdem muss zwischen Mentor

⁷⁷ Haas, Hamburg 2007, S. 87

⁷⁸ <http://www.frauenetzwerk.at/web/dev/index.php> am 11. November 2008

und Mentee ein Vertrauensverhältnis bestehen, denn sonst können viele Dinge nicht in Ruhe aufgearbeitet oder besprochen werden.

Das klassische Mentoring teilt sich in zwei Formen:

1) Formelles Mentoring

Formelles Mentoring wird durch Dritte eingeleitet. Diese Form des Austausches zwischen Mentor und Mentee wird also nach gewissen Kriterien von eigenen Organisationen oder Mentoringprogrammen herbeigeführt und initiiert. Die Rahmenbedingungen dieser Mentoringbeziehung werden meistens in einem genauen Programm festgelegt und zusammengefasst.

Diese formellen Mentoringbeziehungen sind funktionale Partnerschaften auf Zeit.

2) Informelles Mentoring

Beim informellen Mentoring finden sich Mentor und Mentee meistens zufällig und dieses Zusammentreffen findet ohne Vermittlung Dritter statt.

Hier legen beide Partner zusammen ein Programm für diese Mentoringbeziehung fest, und bestimmen selbst die Dauer und das genaue Ziel ihrer Beziehung.

Informelles Mentoring entwickelt sich oft unbeabsichtigt, indem zwischen jüngeren Kollegen und oftmals auch älteren Vorgesetzten ein Vertrauensverhältnis erwächst und daraus resultierend dann eine Mentoringbeziehung entsteht

In der Wirtschaft wird außerdem noch zwischen internem und externem Mentoring unterschieden. Internes Mentoring findet im eigenen Betrieb statt, externes Mentoring ist hingegen eine Mentoringbeziehung zu Personen aus anderen Betrieben oder Bereichen, die zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch dient.

Oft gehen Mentoring und Networking Hand in Hand, wenn zum Beispiel Mentoren ihren Mentees in deren Netzwerke einführen und anderen Personen vorstellen, die wiederum wertvoll für das eigene Netzwerk sein können.

In vielen Bereichen – wie zum Beispiel in der Medizin - sind Mentoren schon seit jeher bekannt gebräuchlich. Hier ist es üblich, dass ältere und erfahrene Ärztinnen und Ärzte ihre Studenten betreuen und begleiten und auch ein wichtiger Austausch von Erfahrungen stattfindet.

Allerdings kann diese spezielle Art der Beziehung natürlich in jeder Art von Karriereplanung wichtig und sinnvoll sein, denn es gibt meistens erfahrenere Personen, die den Karriereweg bereits gegangen sind und von deren Erfahrungen man profitieren kann.

Das haben auch die Frauennetzwerke entdeckt und so gibt es heute in Österreich beinahe kein Netzwerk für Frauen mehr, das nicht auch über ein Mentorenprogramm verfügt.

Das Frauennetzwerk Medien hat dafür sogar ein eigenes Projekt mit dem Namen „MEDIAMENTA“ gegründet und beim monatlichen Netzwerktreffen findet unter anderem auch jeweils ein Mentoring-Treffen statt.

„MEDIAMENTA“ wurde im Jahr 2001 unter der Expertise der Leiterin des Mentoring-Centers Mag. Christiana Weidel durchgeführt. „MEDIAMENTA“ war zuerst als Pilotprojekt gedacht, mit dem das Frauennetzwerk Medien testen wollte, wie groß das Interesse an Mentoring im Netzwerk generell ist. Aufgrund des großen Erfolgs wurde das Programm dann zum fixen Bestandteil des Frauennetzwerks Medien.

Aber auch die Oberösterreichischen und die Salzburger Medienfrauen verfügen über eigene Mentoringprogramme, die sehr gut und gerne genutzt werden.

Eines der größten Mentoringprogramme neben „MEDIAMENTA“ ist das Programm „WoMentoring“ vom Club Alpha. Unter diesem Dachnamen werden im Club Alpha mittlerweile drei verschiedene Mentoringprogramme angeboten:

- Business Frauen Mentoring
- Mentoring für Studentinnen
- Mentoring für Jung-Mütter

Business Frauen Mentoring ist ein Programm, das sich an alle Frauen richtet, die sich beruflich verändern, aufsteigen oder wiedereinsteigen wollen. Solch eine WoMentoringbeziehung beim Club Alpha dauert ein Studienjahr, also von Oktober bis Juni. Es beginnt mit einer großen Auftaktveranstaltung und endet mit einer Schlussveranstaltung im Juni. In der Zwischenzeit gibt es hier auch Vernetzungstreffen, um die Kontakte unter den einzelnen Mentorinnen und Mentees zu verbessern.

Beim Club Alpha ist es auch möglich, eine Wunschmentorin anzugeben, die dann vom Club kontaktiert wird.

Außerdem gibt es bei WoMentoring ein eigenes Programm für Studentinnen, wo jungen, aufstrebenden Frauen geholfen werden soll.

„Beim Mentoring für Studentinnen geht es darum, Studentinnen (ab Vollendung des ersten Studienabschnitts) bei ihren persönlichen und beruflichen Entwicklungen unterstützend/beratend zur Seite zu stehen, Tipps für das Studium an sich bzw. für das Einschlagen des geeigneten Karriereweges zu geben und Mut zur Karriere zu machen.“⁷⁹

Auf diese Art und Weise möchte der Club Alpha Jungakademikerinnen fördern und deren Einstieg in die Arbeitswelt nach dem Studium erleichtern.

Die Treffen werden individuell zwischen Mentorin und Mentee ausgemacht und der Club Alpha bietet zusätzlich noch ein reichhaltiges Angebot an Seminaren zu den unterschiedlichsten Themen, die die Mentees zusätzlich unterstützen sollen.

⁷⁹ <http://www.womentoring.org/> am 15. Dezember 2008

Eine sehr spezielle und neue Form des Mentorings im Club Alpha ist das Mentoring für Jung-Mütter. Werdende Mütter werden ein Jahr lang von Frauen, die bereits Kinder haben, in Karenz waren und den Wiedereinstieg ins Berufsleben geschafft haben, begleitet und unterstützt. Dieser Wiedereinstieg ins Berufsleben soll zusammen genau geplant und organisiert werden und auch dazu bietet der Club Alpha eine ganze Reihe an Seminaren und Veranstaltungen an, die den Jungmüttern helfen sollen.

Parallel dazu bietet der Alpha Club auch das „Alpha Baby Networking“ an, eine Art Babytreff, der einmal im Monat stattfindet und zu dem Frauen mit Kleinkindern bis drei Jahre eingeladen werden, sich auszutauschen.

Auch der ORF verfügt im Rahmen der eigens ins Leben gerufenen ORF Frauenplattform über ein hausinternes Mentoringprogramm, wo sich ORF-Mitarbeiterinnen an ältere und erfahrenere ORF Journalistinnen als Ratgeberinnen und Mentorinnen wenden können.

3 Qualitative Untersuchung

3.1 Forschungsthema

Geforscht wird, welche Wege Frauen eingeschlagen haben, um in Chefpositionen in den heimischen Medien vorzudringen, welche Ausbildung und Weiterbildung diese Frauen haben und vor allem welche Verknüpfung in Netzwerken vorhanden sind bzw. ob sie eine Mentorin oder einen Mentor hatten und selbst als Mentorin zur Verfügung stehen.

Die Interviews dienen dazu darzustellen, ob es für Frauen in Österreich noch immer schwierig ist, in Chefpositionen in den Medien vorzudringen oder ob die Interviewpartnerinnen dies als nicht gegeben ansehen. Ebenfalls wird aufgezeigt, wie sich das Leben als Frau an der Spitze einzelner Abteilungen oder ganzer Konzerne darstellt.

Ausgegangen wird vom Status Quo 2008 und analysiert wird anhand ausgewählter, repräsentativer Frauen der heimischen Medienszene.

3.2 Forschungsfragen

Für diese Arbeit wurden folgende Forschungsfragen festgelegt, die untersucht werden sollen:

- Wie sieht die aktuelle Lage der Frauen in den österreichischen Medien generell und im Speziellen in Leitungspositionen aus und wie entwickelt sich die Situation zum momentanen Zeitpunkt aus Sicht der Chefinnen?
- Haben es Frauen generell schwerer als Männer, in Chefpositionen in den heimischen Medien vorzudringen?

- Kommt es auf die Aus- und Weiterbildung und auch auf die Familiensituation der Frauen an, ob sie in Führungspositionen in den Medien aufsteigen und dort bleiben?
- Spielt Networking und Mentoring bei der Erlangung einer Chefposition in den Medien eine Rolle?
- Fördern Frauen in Chefpositionen in den Medien selbst eher andere Frauen oder nicht?

Die Autorin ist sich bewusst, dass das Forschungsergebnis nur eine Momentaufnahme darstellen kann, da der Medienmarkt in Österreich in ständiger Bewegung und Veränderung begriffen ist. Es konnten auch nicht alle weiblichen Chefinnen für die Forschung herangezogen und befragt werden und somit hat sich die Autorin auf eine eigene Auswahl beschränkt. Damit soll aber ein deutlicher Trend herausgearbeitet werden.

3.3 Forschungsmethode

3.3.1 Auswahl der Interviewpartner und Vorstellung

Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen wurde zuerst versucht, eine Bestandsaufnahme der Frauen in Chefpositionen in den Medien zu machen. Im Anschluss wurden die bekanntesten und einflussreichsten weiblichen Chefinnen per E-Mail kontaktiert und um einen Interviewtermin gebeten.

Die tatsächlich interviewten Frauen waren folglich jene, welche sich auf Grund der Anfrage zu einem Interview bereit erklärt und sich dafür Zeit genommen haben. Von allen angeschriebenen Personen wurden diese von der Autorin nicht nach bestimmten Kriterien ausgewählt.

Bei der Ermittlung und Kontaktaufnahme wurden allerdings Chefinnen präferiert, die möglichst in landesweiten oder überregionalen Medien arbeiten

und deren Arbeitgeber in der Bevölkerung einen hohen Bekanntheitsgrad haben und somit einer großen Rezipientengruppe zugänglich sind.

Auf diese Art und Weise wurden Interviewpartnerinnen der ORF-Information Radio und Fernsehen generell, von ORF Radio Wien, der APA (Austrian Press Agency), von Radio Arabella, Radio Energy und des Standards gewonnen.

Trotz Anfrage haben an der Befragung Chefinnen der Gratiszeitung Heute, der Intendanz des ORF Landesstudios Wien, des Wirtschaftsblattes, von FM4, aus der ORF Wirtschaftsredaktion und von der Zeitung „Die Presse“ nicht teilgenommen.

Ausgewählt wurden Frauen, die eine Chefposition in einem österreichischen Medienunternehmen bekleiden, wobei unter Chefpositionen hier die Geschäftsführung, die Programmleitung, die Chefredaktion oder Ressortleitung sowie die Intendanz gemeint sind.

Im Folgenden werden die Interviewpartnerinnen vorgestellt.

3.3.1.1 Mag. Aline Basel, Geschäftsführerin Radio Energy

Mag. Aline Basel wurde am 12. April 1976 in Wien geboren und hat nach der Matura an der Wirtschaftsuniversität Wien und in Paris an der HEC-School of Management studiert.

Später war sie beim Verlag NEWS als Product Managerin im NEWS Marketing und nachher als Marketingleiterin beim Internet Start Up beschäftigt.

Bei Radio Energy wurde sie 2001 zuerst Media Consultant, später Key Account und Vertriebsleiterin, wo sie dann aufgrund ihrer Schwangerschaft selbst kündigte.

Im Jahr 2008 wurde sie nach dem Abgang des bisherigen Geschäftsführers Oliver Böhm zum neuen Managing Director bestellt und in das Unternehmen zurückgeholt.

Mag. Aline Basel ist ledig und Mutter einer Tochter im Alter von drei Jahren. Sie ist in keinem Netzwerk aktiv.

3.3.1.2 Jasmin Dolati, ORF Programmchefin Radio Wien

Jasmin Dolati studierte Psychologie, begann dann aber bereits 1988 nach ihrer Matura im Landesstudio Tirol als Moderatorin, Sprecherin und Verantwortliche für Phone-in-Sendungen.

Für die Radiosender Ö1 und Ö3 arbeitete Dolati nebenher auch als Gestalterin für Beiträge des aktuellen Dienstes, der Wissenschafts-, Kultur- und Frauenredaktion und war selbst auch auf Ö1 und Ö3 zu hören.

Von 1995 bis 1997 war sie Moderationschefin und Nachrichtensprecherin des Privatradiosenders Radio Melodie Salzburg.

1998 übersiedelte die Tirolerin nach Wien, wo sie bis 2000 als Beitragschefin, Nachrichtensprecherin, Chefredakteurin und Planungsverantwortliche beim Privatradiosender 92.9 RTL Wien arbeitete.

2001 wechselte sie zum ORF Radio Wien und war dort als Programmmanagerin und Leiterin der strukturellen Planung T&C (Traffic & Continuity) beschäftigt.

Seit September 2006 stand sie dem ORF Wien als interimistische Programmchefin vor und wurde im Februar 2007 durch Landesintendantin Dr. Brigitte Wolff in ihrem Amt bestätigt. Seither ist sie Programmchefin von Radio Wien.

Nebenbei widmet Jasmin Dolati ihr wissenschaftliches Engagement der Medienforschung und Journalistenausbildung u. a. an der Donau-Universität Krems.

Jasmin Dolati ist ledig und kinderlos und in keinem Netzwerk Mitglied.

3.3.1.3 Bettina Roither-Epp, Chefredakteurin ORF-Hörfunk

Bettina Roither-Epp wurde am 6. Februar 1959 in Steyr, Oberösterreich geboren.

Sie begann ihre ORF Karriere 1986 als freie Mitarbeiterin in der Radio-Kulturredaktion und wechselte 1987 in die Hauptabteilung Information, Ressort Innenpolitik. 1991 wurde sie Mitarbeiterin im Ressort Außenpolitik, war von September 1992 bis Oktober 1993 Korrespondentin im ORF-Büro Bonn für Fernsehen und Radio und anschließend drei Monate beim "Auslandsreport". 1994 kehrte sie in die Auslands-Radioredaktion zurück und wurde dort 1995 zur Ressortleiterin und Außenpolitikchefin der Radio-Information.

Seit 1. Februar 2007 ist Bettina Roither-Epp die erste weibliche ORF-Radio-Chefredakteurin. Sie folgte damit Karl Amon nach.

In einem Interview der Tageszeitung Österreich am 31. Jänner 2007 zur Ernennung Roither-Epp zur Radio-Chefredakteurin meinte der ORF Generaldirektor Alexander Wrabetz:

“Eine ausgezeichnete Wahl. Ich freue mich, dass nun erstmalig der Posten eines Chefredakteurs im ORF mit einer Frau besetzt wurde. Sie ist eine der profiliertesten Journalistinnen der hervorragenden Radioredaktion.”

Bettina Roither-Epp ist Mitglied im ORF Mentoring Programm. Sie ist verheiratet und kinderlos.

3.3.1.4 Mag. Barbara Weinzierl, ORF-Hörfunk Chronik-Ressortleiterin

Mag. Barbara Weinzierl wurde am 11. Juni 1968 in Solingen, Deutschland geboren und studierte Deutsche Philologie.

Nach einer freien Mitarbeit bei der Grazer Tageszeitung „Neue Zeit“ machte sie eine Ausbildung zu Apothekenhelferin und arbeitete auch mehrere Jahre in diesem Beruf.

Schon während ihres Studiums arbeitete sie nebenbei bei den Medien. Sie absolvierte das ORF Assessmentcenter und wechselte 1997 ins ORF Landesstudio Steiermark, wo sie Redakteurin arbeitete und ab 1999 als Reporterin für Politik, Wirtschaft, Chronik und als Moderatorin der Radio-Steiermark-Journale und –Kurznachrichten im Einsatz war. 2002 wechselte sie ins Landesstudio Wien in die Radio -Chronik-Redaktion, der sie seit 2007 als Ressortleiterin vorsteht.

Mag. Barbara Weinzierl ist Trägerin des großen österreichischen Verkehrssicherheitspreises und Mitglied im Frauennetzwerk Medien und bei den Soroptimistinnen. Sie ist geschieden und kinderlos.

3.3.1.5 Brigitte Handlos, ORF-Fernsehen Chronik-Ressortleitung

Mag. Brigitte Handlos wurde am 16. Jänner 1958 in Linz geboren und studierte nach der Matura Germanistik und Anglistik an der Universität Wien. 1983 schloss sie ihr Studium ab und arbeitete danach neun Jahre lang als Professorin an einem Wiener Gymnasium.

1990 erteilte sie im Alter von 30 Jahren der Ruf der Medien und so war sie bei der Tageszeitung „Der Standard“ für die Ressorts Innenpolitik und Bildung als freie Mitarbeiterin im Einsatz.

Im Dezember 1992 wechselte Handlos ins ORF-Landesstudio Wien, wo sie als Redakteurin und später Chefin vom Dienst sowohl im Radio als auch im TV arbeitete. 1997 wechselte sie zu Ö3 und zwischen 1999 und 2000 arbeitete sie dann in der ORF Radio-Information im Innenpolitik-Ressort.

Seit Februar 2000 leitete Mag. Brigitte Handlos das Chronik-Ressort des Aktuellen Dienstes in der ORF Radio-Information und wechselte danach in die ORF Fernseh-Information als Leiterin des Chronikressorts.

"Brigitte Handlos ist eine der hervorragendsten Journalistinnen, die ich kenne. Sie vereint journalistische Qualität, Umsetzungskraft und Führungsstärke, wie das selten der Fall ist", so Chefredakteur Karl Amon bei der Bestellung Handlos.

Mag. Brigitte Handlos ist Trägerin des Humanitätspreises des Roten Kreuzes 2006, sie ist Gründerin des Frauennetzwerks Medien und nach wie vor aktives Mitglied, so wie auch bei der ORF Frauenplattform und in einigen anderen, nicht näher genannten Netzwerken. Handlos hat zwei Adoptivkinder und ist verheiratet.

3.3.1.6 Mag. Ilse Brunner (ehemals Krotmayer), Programmchefin Radio Arabella GmbH, derzeit karenziert

Mag. Ilse Brunner wurde am 5. März 1972 in Unzenmarkt – Frauenburg in der Steiermark geboren. Nach der Matura an der HBLA für wirtschaftliche Berufe in Murau folgte das Studium der angewandten BWL mit Schwerpunkt Marketing, Controlling und Russisch an der Universität Klagenfurt. Später absolvierte sie die Berufssprecherausbildung.

Schon neben dem Studium begann Brunner 1992 bei Radio Uno, wechselte dann 1995 zur Antenne Steiermark, 1998 zu Life Radio Oberösterreich und dann 1999 zur Antenne Wien, wo sie als Moderatorin und Redakteurin arbeitete.

2001 wurde sie Programmchefin von Radio Arabella Wien und im Jahr 2004 dort auch Prokuristin.

Mag. Ilse Brunner ist verheiratet, hat einen Sohn und ist derzeit noch bis April 2009 in Karenz. Sie ist in keinem Netzwerk aktiv.

3.3.1.7 Dr. Alexandra Förderl-Schmid, Chefredakteurin „Der Standard“

Dr. Alexandra Förderl-Schmid wurde am 30. Jänner 1971 in Haslach, Oberösterreich geboren und schrieb schon während ihrer Schulzeit am Gymnasium in Rohrbach Beiträge für die Oberösterreichischen Nachrichten.

1990 startete sie ihre Karriere beim Standard als Innenpolitikjournalistin in Linz und studierte nebenbei Publizistik und Kommunikationswissenschaft, Politikwissenschaft sowie Geschichte.

Ihre Diplomarbeit schrieb sie zum Thema „Journalismus ist in der Realität ein Männerberuf“ und promovierte 1996.

1993 wechselte sie für den „Standard“ als Korrespondentin nach Berlin und 2003 wurde sie zur stellvertretenden Vorsitzenden des Vereins der Ausländischen Presse in Deutschland e.V. ernannt, wo sie 2004 die erste weibliche Vorsitzende wurde.

2005 wurde ihr von der Austria-Presse-Agentur (APA) das Alfred-Geiringer Stipendium verliehen und sie verbrachte drei Monate am altherwürdigen Green Collage an der Oxford University und nahm dort am exklusiven "Journalism Training Program" der Reuters Foundation teil.

Zwischen April 2005 und März 2006 wurde Alexandra Förderl-Schmid zur Brüssel-Korrespondentin in Berlin ernannt und im Juni 2006 wechselte sie als Leiterin des Wirtschaftsressorts des Standards zurück nach Wien bis sie schließlich am 1. Juli 2007 zur ersten österreichischen Chefredakteurin des Standards ernannt wurde und damit Gerfried Sperl, dem bisherigen Chefredakteur, nachfolgte.

Oscar Bronner betonte allerdings beim 10. Journalistinnenkongress im Oktober 2008 wiederholt, dass Alexandra Förderl-Schmid diese Position nicht deshalb bekommen hat, weil sie eine Frau ist, sondern weil sie die beste für diesen Job war. Er wollte damit weder ein Zeichen setzen, noch durch die Ernennung einer ersten weiblichen Chefredakteurin in einer heimischen Tageszeitung in die Geschichten eingehen. Bei der Ernennung Förderl-Schmids galt, so Bronner, rein die Tatsache als entscheidend, dass sie unter allen Bewerberinnen und Bewerbern die beste Qualifikation mitbrachte.

Dr. Alexandra Förderl-Schmid ist verheiratet und kinderlos. Sie ist in keinem Netzwerk aktiv, ist allerdings nach wie vor Vorsitzende des Vereins der Ausländischen Presse in Deutschland e.V. und leitet einen Berlin- und einen Brüssel-Stammtisch für ehemalige und aktive Korrespondenten.

3.3.1.8 Mag. Katharina Schell, APA Ressortleiterin Innenpolitik

Mag. Katharina Schell wurde am 31. März 1972 in Wien geboren und studierte Musik, Skandinavistik und Germanistik an der Universität Wien.

Nach zahlreichen freien Stellen in diversen Medien wurde sie schließlich 1998 freie Mitarbeiterin der APA -Journale und zwischen 2000 und 2006 arbeitete sie als Medienredakteurin in der APA. Daneben war sie als Mitherausgeberin und Leiterin der Öffentlichkeitsarbeit beim freien Radio Orange 94.0 tätig. Im Frühjahr 2006 leitete sie interimistisch das APA-Büro Kärnten. Im August 2006 wechselte sie zum Kurier, wo sie als Redakteurin und stellvertretende Ressortleiterin der Kultur im Einsatz war. 2008 wechselte sie erneut zur APA in die Zentrale nach Wien und wurde dort im April Ressortleiterin der Innenpolitik.

Mag. Katharina Schell ist Obfrau und Mitgründerin des Vereins Medienjournalismus Österreich (MÖ) und ist Mitglied im Frauennetzwerk Medien. Sie ist ledig und kinderlos.

3.3.2 Vorstellung der Forschungsmethode

Als Methode erscheint das problemzentrierte, leitfadengestützte Experteninterview am sinnvollsten, da es bei den Interviews speziell um die persönlichen Erfahrungen und die Lebenswelten der einzelnen Interviewpartnerinnen geht.

Die problemzentrierte Interviewtechnik versteht sich als eine Untergruppe der explorativen Interviewtechnik.

Unter explorativen Interviews versteht man freie Interviews, also offene und weitestgehend unstandardisierte Befragungsgespräche, bei denen der Interviewer die Möglichkeit hat, durch selbst formulierte Fragen mit jeweils freien Antwortmöglichkeiten den Ablauf der Informationsgewinnung zu steuern. Aufgrund der offenen Gesprächsführung im explorativen Interview ist es möglich, auch sehr komplexe Themenfelder anzusprechen.⁸⁰

Unter einem leitfadengestützten Interview versteht man einen standardisierten Fragebogen, mit Hilfe dessen relevante und spezifische Informationen über die interviewte Person erhoben werden können, ohne damit den Interviewfluss durch wiederholtes Nachfragen zu unterbrechen. Außerdem können damit themenbezogene, offene Fragen formuliert und die interviewten Personen dadurch zu Erinnerungen und somit einer aktiven Beschäftigung mit dem Untersuchungsproblem angeregt werden.⁸¹

Das Leitfadeninterview stellt wiederum eine besondere Form der Intensivbefragung dar. Beim Intensivinterview wird eine hohe Bereitschaft des Befragten vorausgesetzt und es wird speziell dort eingesetzt, wo es darum geht, besondere und persönliche Erfahrungen des Interviewpartners heraus zu arbeiten.

⁸⁰ Vgl. Keppler, Wiesbaden, 1996, S. 41ff

⁸¹ Vgl. ebd. S. 45

Leitfadeninterviews dienen zur allgemeinen Hypothesenentwicklung und Systematisierung vorwissenschaftlichen Verständnisses. Beim Leitfadeninterview wird allerdings die Fähigkeit des Interviewers vorausgesetzt, im richtigen Moment auch die geeignetsten Fragen zu stellen.

Leitfadengespräche werden durch Tonbandaufzeichnungen konserviert und durch Notizen des Interviewers begleitet.⁸²

3.3.3 Interviewleitfaden

Der entwickelte Interviewleitfaden hat zum Ziel, alle für die Autorin als relevant erachteten großen Themenbereiche rund um Frauen in Chefpositionen in den österreichischen Medien zu erfassen.

Diese Themenbereiche ergeben sich größtenteils durch die theoretische Aufarbeitung des Themas am Beginn dieser Arbeit.

Fragebogen:

1) Lage der Frauen in den heimischen Medien

- ⇒ Einschätzung
- ⇒ Redaktionen
- ⇒ Chefpositionen

2) Aktuelle Position im Medium

- ⇒ Darstellung und Definition der Position
- ⇒ Besonderheit
- ⇒ Erwerb der Position
- ⇒ Selbstbewusstsein beim Erwerb der Position

3) Werdegang

- ⇒ Ausbildung

⁸² Vgl. Atteslander, Berlin/New York, 2000, S. 153f

- ⇒ Weiterbildung
- ⇒ Förderung: Mentoring, Coaching
- ⇒ Förderer, Vorbilder

4) Networking/Mentoring

- ⇒ Mitglied in Netzwerken/Mentoringprogrammen
- ⇒ Genutzte Netzwerke, Mitgliedschaft in Organisationen
- ⇒ Erfahrung mit Netzwerken
- ⇒ Frauennetzwerke

5) Familiensituation

- ⇒ Familienstand, Kinder
- ⇒ Karenz, Wiedereinstieg
- ⇒ Unterstützung, Partner

6) Frauenförderung

- ⇒ aktive Förderung
- ⇒ Meinung zu Frauenquote
- ⇒ Frauenanteil im Unternehmen

7) Trends

- ⇒ Einschätzung
- ⇒ Bedingungen
- ⇒ Empfehlungen für Frauen

3.4 Durchführung der Interviews

Die meisten Interviews wurden in den Räumlichkeiten der jeweiligen Unternehmen, in denen die Interviewpartnerinnen arbeiten, geführt. Zwei Interviews hat die Autorin in einem Kaffeehaus aufgezeichnet und ein Interview in einem externen Tonstudio.

Die Befragungen wurden allesamt anonym geführt, um einerseits die wissenschaftliche Anonymität zu wahren und andererseits den interviewten Personen auch die Möglichkeit zu geben, auf brisante Fragen zu antworten, ohne Folgen für ihre Position oder ihr Unternehmen fürchten zu müssen. Die Unternehmen wurden in der Interview-Transkription mit „XY“ unkenntlich gemacht. Der ORF wurde allerdings nicht verfremdet, da vier der Interviewpartnerinnen in diesem Unternehmen beschäftigt sind und daher nicht eindeutig ersichtlich ist, welche der Interviewpartnerinnen genau im jeweiligen Protokoll gemeint ist.

In den Interviews sind die Gesprächspartnerinnen mit den Abkürzungen IP1 bis IP8 und die Autorin mit D angeführt, wobei IP für Interviewperson steht und D für Daniela, den Vornamen der Autorin.

Sämtliche Interviews wurden zwischen November und Dezember 2008 geführt, alle mittels eines Aufnahmegerätes aufgezeichnet und unmittelbar nach der Aufnahme transkribiert. Die Transkription der Arbeit findet sich im Anhang wieder, die Tonaufzeichnungen liegen der Autorin im Original vor. Die Transkription erfolgte wortwörtlich und auch sämtliche Pausen, Gesten und Laute wurden genau angeführt. Eine kurze Pause wird in der Transkription mit drei Punkten dargestellt, längere Pausen werden in Klammer erwähnt.

Im Vorfeld der Interviews erfolgte die Kontaktaufnahme per E-Mail und mittels eines Steckbriefes wurden die Daten der Interviewpartnerinnen für die Vorstellung in dieser Arbeit erhoben.

Beim Interviewtermin wurde den Befragten genau der Zweck des Interviews und der Inhalt der Arbeit erklärt und sie wurden darüber aufgeklärt, dass die Gespräche anonym geführt werden.

3.5 Datenauswertung

Die Auswertung der acht geführten Interviews erfolgte durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring, wonach die Transkriptionen anhand der vorher im Interviewleitfaden festgelegten Kategorien in einzelne Einheiten zerlegt und bearbeitet werden. Diesen sich ergebenden thematischen Kategorien werden die einzelnen Textstellen zugeordnet und dann im Hinblick auf die Fragestellung interpretiert.

Mayring unterscheidet drei Formen der qualitativen Inhaltsanalyse:

- Die zusammenfassende
- die explizierende und
- die strukturierende Inhaltsanalyse

Für diese Arbeit wurde von der Autorin die zusammenfassende Inhaltsanalyse gewählt, da es das Ziel dieser Analyse ist

„...das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben.“⁸³

Die zusammenfassende Inhaltsanalyse wird durch Paraphrasierung, Generalisierung und Reduktion erwirkt.⁸⁴

⁸³ Vgl. Mayring, Philipp, Weinheim/Basel, 2002, S. 114 - 121

⁸⁴ Vgl. ebd. S. 115

4 Forschungsergebnisse und Interpretation

Im Folgenden hat die Autorin die Transkriptionen der Interviews auf die zuvor erarbeiteten Kategorien hin unterteilt und untersucht und die Ergebnisse im Folgenden einzeln ausgearbeitet.

4.1 Lage der Frauen in den heimischen Medien

Mit dieser Kategorie arbeitete die Autorin vorab eine Einschätzung der Interviewpartnerinnen zur aktuellen Situation des Frauenanteils in den österreichischen Medien allgemein und in den Leitungspositionen im Allgemeinen heraus.

Alle acht Interviewpartnerinnen schätzen die Lage der Frauen in den heimischen Redaktionen generell als gut ein, so fern es sich um die Anzahl der Frauen in den Redaktionen generell handelt. Auch wurde die Situation der Journalistinnen im Vergleich zu anderen Berufen als sehr gut eingeschätzt, da der Frauenanteil im Journalismus in Österreich mit 42% (siehe Theorieteil, Kapitel 1.3) im Vergleich zu anderen Branchen ein sehr großer ist.

Alle Interviewpartnerinnen konnten bestätigen, dass die Anzahl der Frauen in den heimischen Redaktionen kontinuierlich zunehme und durchwegs ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern generell herrsche. Drei Frauen sprachen sogar davon, dass sie die Zunahme an weiblichen Mitarbeiterinnen im Laufe ihrer Karriere selbst bemerkt hätten.

Auf die Leitungspositionen oder Chefposten hin gefragt gaben fünf von acht Interviewpartnerinnen an, dass sich die Anzahl der Frauen in den Redaktionen generell allerdings nicht in den Führungspositionen genügend abbilde.

„...also die Anzahl der Frauen in der Redaktion wird natürlich in der Führungsstruktur nicht abgebildet.“⁸⁵

„Ja generell ist es (...) so, dass Frauen in den Medien sehr (...) stark repräsentiert sind, ahh...in erster Linie aber in Positionen, die ned unbedingt Führungspositionen sind...“⁸⁶

Vier Interviewpartnerinnen meinten allerdings auch, dass in den Chefpositionen langsam ein positiver Trend zu bemerken sei. Eine Chefin sprach davon, dass in den Führungsebenen langsam „etwas aufbricht“⁸⁷, eine andere meinte:

„Ich kann mich noch erinnern wie ich Programmchefin geworden bin, das war 2001 (...) da bin ich mir ziemlich allein und verlassen vorgekommen (...). Mittlerweile hat sich das Blatt gewendet...“⁸⁸

Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass die im Theorieteil dieser Arbeit in Kapitel 1.3 angeführte Lage der Journalistinnen und deren Verteilung in den Redaktionen und in Chefpostionen auch von allen acht Interviewpartnerinnen bestätigt werden konnte. Frauen sind also in den heimischen Redaktionen in immer größerem Ausmaß vertreten, ihre Zahl bildet sich aber im Verhältnis dazu in den Chefpositionen noch immer nicht genügend ab.

4.2 Darstellung und Position im Medium

Die Interviewpartnerinnen wurden von der Autorin gebeten, ihre Stellung im Medium zu beschreiben und genaue Angaben darüber zu machen, ob in ihrem Umfeld in ihrem Unternehmen diese Position für eine Frau eine Besonderheit

⁸⁵ IP8, 2008, S. 2, Zeile 107ff

⁸⁶ IP4, 2008, S.1, Zeile 19-23

⁸⁷ IP5, 2008, S.1, Zeile 28

⁸⁸ IP6, 2008, S.1, Zeile 31-36

darstelle, oder ob sie eine unter vielen Frauen in ähnlichen Leitungspositionen seien. Außerdem wurde geklärt, wie diese Position erworben wurde und ob dieser Aufstieg gegebenenfalls auch mit besonderen Mühen oder der Hilfe einer wohlmeinenden Person verbunden war.

Von den acht Interviewpartnerinnen sind zwei Chefredakteurinnen, zwei Programmchefinnen, eine Geschäftsführerin und drei Ressortleiterinnen. Die beiden Chefredakteurinnen waren in ihrer Position die jeweils ersten Frauen.

„Ich bin die erste (...) Chefredakteurin eines nationalen...von der Information, eigentlich der Hörfunkdirektion, wenn man so will.“⁸⁹

Auch die Programmchefinnen haben beide in ihrer jeweiligen Firma als erste Frauen diese Position bekleidet.

Alle drei Ressortleiterinnen sind in ihrem Unternehmen die einzigen Frauen.

„(...)...Ahm, wir haben hier vier Ressorts in der Zeit im Bild. Alle anderen drei sind männlich besetzt. Ich bin hier die einzige Frau.“⁹⁰

„Na ich bin in der Zentrale in Wien derzeit die einzige Ressortleiterin.“⁹¹

Drei der acht Frauen hatten vorher auch bereits eine Führungsposition inne, die anderen sind aus der Redaktion, aus untergeordneten Hierarchieebenen oder aus ganz anderen Berufssparten oder Unternehmen ein- bzw. aufgestiegen.

Fünf der acht Chefinnen erzählten ganz konkret, dass ihnen Beziehungen oder wohlmeinende Vorgesetzte zu dieser Position verholfen hätten.

⁸⁹ IP2, 2008, S.2, Zeile 120f

⁹⁰ IP5, 2008, S.1, Zeile 52ff

⁹¹ IP8, 2008, S.1, Zeile 25f

„Im Grunde genommen waren es Beziehungen.“⁹²

„Ah...ich glaube ich bin das was ich bin zu gleichen Teilen, weil ich ahm...gut arbeite und weil ich einen Chef habe, der das sehr schätzt.“⁹³

Vier der acht Frauen haben sich aktiv und selbst für den Chefposten beworben, weil sie der Meinung waren, dass sie diese Position verdient hätten. Die anderen vier Frauen wurden vorgeschlagen oder gefragt, ob sie die vakante Chefposition bekleiden möchten.

„Ich hab mich beworben, ah...weil ich die Position haben wollte.“⁹⁴

„Das hat sich insofern entwickelt, dass die XY konkret auf mich zugekommen ist für diese Position.“⁹⁵

Wenn es darum geht, ob sich Frauen vielleicht beim Aufstieg in Chefpositionen selbst im Wege stehen, weil sie sich gewisse Posten oft selbst nicht zutrauen, sich für nicht qualifiziert genug halten oder glauben, dass sie die Anforderungen nicht erfüllen können, meinten sechs der acht Interviewpartnerinnen, dass sie diese Vermutung bestätigen könnten.

„I glaub, dass es an uns Frauen selber liegt. Wir stehen uns im Weg!“⁹⁶

„Ja es stimmt: Frauen haben hier einen Makel. Und ich finde sie sollten alle möglichst schnell lernen zu sagen: Das kann ich sehr gut, das kann

⁹² IP6, 2008. S. 2, Zeile 83f

⁹³ IP5, 2008, S. 2, Zeile 77ff

⁹⁴ IP4, 2008. S. 2, Zeile 68f

⁹⁵ IP8, 2008, S.1, Zeile 35f

⁹⁶ IP6, 2008, S.1, Zeile 47f

ich ausgezeichnet (...) und diese Stärken betonen und an den Schwächen weiter arbeiten.“⁹⁷

„(...)das seh ich durchaus so, dass Frauen viel stärker sich hinterfragen(...).“⁹⁸

Eine der Chefinnen sagte, dass sie selbst erst davon überzeugt werden mußte, dass sie die Beste für die Stelle sei.

„Also ich hab, als ich gefragt wurde, (...) ob ich diese Funktion übernehme, zuerst auch nein gesagt. Und die Begründung war: Die Schuhe sind zu groß für mich.“⁹⁹

Eine andere hätte sich selbst für die Position der Programmchefin von sich aus nie beworben, wenn sie nicht dazu von einer Bekannten überredet worden wäre. Nur eine der Befragten sagte, dass sie nur deshalb gezögert habe, weil ihr kein Grund eingefallen wäre, der gegen den Job gesprochen hätte, dass das aber nichts damit zutun hatte, dass sie sich diesen Job nicht zugetraut hätte.

Eine der Interviewpartnerinnen erklärte, dass Frauen oft selbst nicht erkennen können, ob sie gut sind oder nicht und dass sie ihr Licht deshalb oft unter den Scheffel stellen.

Nur eine der Interviewpartnerinnen sprach auch ganz konkret die männliche Konkurrenz an:

„(...)du musst ein großes Selbstvertrauen haben und du musst auch in dir ruhen. Wenn du das nicht zusammen bringst, dann geht es sich nicht aus, weil die Männer sackln di ein, und zwar in jeder Sitzung.“¹⁰⁰

⁹⁷ IP5, 2008, S. 2, Zeile 122-127

⁹⁸ IP4, 2008, S. 6, Zeile 343f

⁹⁹ IP7, 2008, S. 1, Zeile 53-56

Zusammenfassend ist zu sagen, dass diese acht Frauen bestätigt haben, dass Frauen in Chefpositionen auch heute noch keine Selbstverständlichkeit sind, und dass es ohne wohlmeinende Vorgesetzte oder Förderer für Frauen noch immer ungleich schwerer ist eine Leitungsposition in den Medien zu ergreifen als für Männer.

Außerdem deckten sich die Aussagen auch mit der Untersuchung von Elisabeth Mayerhofer, „Frauen in Kultur- und Medienberufen in Österreich – über die mangelnde Repräsentanz in Führungspositionen“, welche im Theorieteil genau vorgestellt wird. Hier spricht Mayerhofer davon, dass Frauen in Führungspositionen in österreichischen Medien noch immer nicht Usus sind. Somit kann also bestätigt werden, dass nur knapp mehr als ein Viertel (26%) der Chefpositionen in den Medien von Frauen besetzt sind, was ebenfalls im Theorieteil dieser Arbeit bereits nachzulesen ist.

4.3 Ausbildung, Weiterbildung, Förderung

In Anlehnung an das Theoriekapitel 1.3., in dem die Autorin anhand des Journalistenreports aufgezeigt hat, dass Frauen in den Medien heute nachweislich besser ausgebildet sind und sich auch laufend weiterbilden um in Führungspositionen aufzusteigen, wird hiermit überprüft, in wie fern dies auf die Interviewpartnerinnen, deren unmittelbare Kolleginnen und auf die Unternehmen in denen sie beschäftigt sind, zutrifft. Weiters wird herausgearbeitet, ob die befragten Chefinnen über weibliche oder männliche Förderer oder Vorbilder auf ihrem Karriereweg verfügt haben oder noch verfügen.

Sechs der acht Interviewpartnerinnen verfügten selbst über ein abgeschlossenes Studium. Zwei Chefinnen gaben an, dass ihnen ihre

¹⁰⁰ IP5, 2008, S.3, Zeile 148-152

umfangreichen Auslandsaufenthalte sehr geholfen hätten und sie diese Erfahrungen unbedingt weiter empfehlen würden.

„Ah...was ich glaube schon... was wichtig ist, ist dass man Auslandserfahrungen hat und das habe ich.“¹⁰¹

Von speziellen Coachings, um sich auf ihre Führungspositionen besser vorzubereiten, machten drei der acht Frauen Gebrauch. Alle beschrieben diese Coachings als extrem hilfreich.

An beruflicher Weiterbildung nahmen sechs der acht Interviewpartnerinnen laufend teil und fanden diese auch sehr wichtig für das berufliche Fortkommen.

„Also ich hab da alles nur genutzt was gegangen ist.“¹⁰²

„Also ohne fachliche Weiterbildung glaub ich geht's überhaupt nicht.“¹⁰³

„Von Fortbildung halt ich persönlich sehr viel, weil ich der Meinung bin: Wer rastet der rostet.“¹⁰⁴

Zwei der Befragten sagten, dass sie die meisten Fertigkeiten für ihren Beruf beim Training „on the job“ lernten und eine Befragte fügte hinzu, dass sie keine Zeit für Weiterbildungen habe.

„(...)ich hab diese Position nicht gezielt anhand von Aus- und Weiterbildung akquiriert.“¹⁰⁵

¹⁰¹ IP1, 2008, S. 4, Zeile 236ff

¹⁰² IP7, 2008, S. 4, Zeile 233f

¹⁰³ IP5, 2008, S. 3, Zeile 143f

¹⁰⁴ IP6, 2008, S. 2, Zeile 135f

¹⁰⁵ IP8, 2008, S. 2, Zeile 121f

„(...)Wenn man aktiv arbeitet, kriegt man so viele Einflüsse und so viele Neuerungen sowieso mit, dass man eigentlich ein ‚training on the job‘ macht.“¹⁰⁶

Für eine gute und lückenlose Ausbildung setzten sich speziell zwei der acht Frauen besonders ein. Einer davon geht es aber primär darum, dass man im Journalismus zumindest in einem Gebiet sattelfest sei, eine andere meinte, dass man sich auch im Journalismus nur behaupten könne, wenn man eine fachliche, gute Ausbildung in diesem Bereich habe.

„Es geht auch nicht alles nur ‚learning by doing‘. Also man muss gewisse (...)Ausbildungen machen und Lehrer haben, damit man auch weiter kommt.“¹⁰⁷

„(...)ich dränge sehr darauf, in allen möglichen Ebenen, dass die Leute ein Studium fertig machen.“¹⁰⁸

Auf die Frage, welche auch im Theorieteil dieser Arbeit mehrfach dargestellt wurde, ob Frauen im Journalismus heute generell besser ausgebildet seien als Männer, meinten zwei Interviewpartnerinnen, dass sie dieses Faktum auf jeden Fall bestätigen könnten. Eine der Chefinnen ist selbst in der Aus- und Weiterbildung an der Donau-Universität Krems und an der Medienakademie Salzburg tätig und meinte:

„ ...ich merke, dass in den letzten Jahren mehr Frauen immer in diesen Ausbildungsprogrammen drinnen sind. Auch jetzt bei der Fachhochschule sind insgesamt mehr Frauen.“¹⁰⁹

¹⁰⁶ IP1, 2008, S. 5, Zeile 291ff

¹⁰⁷ IP2, 2008, S. 4, Zeile 264 - 267

¹⁰⁸ IP7, 2008, S. 3, Zeile 195f

¹⁰⁹ IP2, 2008, S. 1, Zeile 27ff

„Ahh...auch wenn man sich anschaut die Absolventen vom Publizistikstudium, ah...da haben die Frauen längst die Überhand, haben die besseren Noten, ah...und die höhere Abschlussquote.“¹¹⁰

Eine andere Interviewpartnerin erwiderte allerdings, dass sie dieses Faktum in ihrem eigenen beruflichen Umfeld nicht bemerken könne.

„Also ich kann jetzt nicht den Schluss ziehen, dass Frauen engagierter oder gründlicher sich so zu sagen ausbilden. Würd ich, würd ich so nicht feststellen können, nein.“¹¹¹

Als letzten Punkt in dieser Kategorie untersuchte die Autorin, ob die Chefinnen neben der Aus- und Weiterbildung, die den Chefinnen möglicherweise beim Aufstieg geholfen habe, auch Förderer, Mentoren oder Vorbilder eine Rolle gespielt hätten. Hierzu erklärten sechs Frauen, dass sie keine Vorbilder gehabt hätten. Eine der Chefinnen bezeichnete eine Kollegin und Freundin als Vorbild und Mentorin und eine Interviewpartnerin meinte, dass ihre Eltern eine gewisse Vorbildfunktion hatten.

Über eigene Förderer oder Mentoren verfügten sieben der acht Frauen, wobei in allen Fällen frühere oder aktuelle Vorgesetzte als Förderer genannt wurden.

„I hab Mentorinnen gehabt, die im Ganzen nie als Mentorinnen bezeichnet waren, sondern die waren, die waren einfach da. Das war sicher meine frühere Chefin.“¹¹²

„(...)das habe ich hier auch bei... mit der Frau Dr. Wolf, eine, eine sehr starke Frau, die mich eben auch fördert.“¹¹³

¹¹⁰ IP6, 2008, S. 1, Zeile 23-26

¹¹¹ IP8, 2008, S. 4, Zeile 238ff

¹¹² IP4, 2008, S. 4, Zeile 251ff

¹¹³ IP2, 2008, S. 3, Zeile 193ff

Nur eine der Frauen hatte keine Förderer und lehnte diese auch kategorisch ab:

„Nein, muss ich echt sagen. Das ist auch so ein bisschen ahm...bei mir so ein Selbstständigkeitsding, also so zu sagen.“¹¹⁴

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die meisten befragten Frauen eine gute berufliche Aus- und Weiterbildung für unerlässlich hielten und auch selbst viel unternommen haben, um sich zusätzliche Fähigkeiten für ihren Aufstieg anzueignen. Auch sagten die meisten der befragten Chefinnen, dass ein sehr positiver Trend bemerkbar sei, wenn es um die Qualifikation der Frauen im Journalismus allgemein gehe.

Die meisten Frauen seien mittlerweile besser ausgebildet als ihre männlichen Kollegen und eine der Interviewpartnerinnen erzählte sogar von einer sehr positiven Wende bei Migrantinnen, die teilweise sogar noch deutlich besser ausgebildet seien, als ihre österreichischen Fachkolleginnen.

Außerdem lässt sich sagen, dass die meisten der Interviewpartnerinnen von ihren Vorgesetzten sehr gefördert und unterstützt wurden und somit auch eine große Hilfe beim Aufstieg in die Chefposition hatten. Von Vorbildern wollten die meisten Frauen nichts wissen und nur wenige bezeichneten ihre Förderer auch als Mentoren.

4.4 Networking, Mentoring

Anhand dieser Kategorie wurden die Interviewpartnerinnen befragt, in wie fern sie sich in Netzwerken engagieren, ob sie selbst aktiv sind und welchen Nutzen Netzwerke und Mentoringprogramme für sie haben, bzw. welche Bedeutung sie einer „guten Vernetzung“ im Hinblick auf den Aufstieg in eine Leitungsposition zuschreiben.

¹¹⁴ IP8, 2008, S. 3, Zeile 157f

Die Annahme der Autorin war, dass die richtigen Netzwerke oder Förderer beim Aufstieg in höhere Positionen durchaus behilflich sein können.

Fünf der acht befragten Frauen waren in keinem Netzwerk aktiv, waren Netzwerken gegenüber sogar eher ablehnend eingestellt.

„(...) ich bin ein großer Gegner von Vereinen und Parteien und Netzwerken, die es am Papier gibt. Also ich find das grauslich.“¹¹⁵

„(...)aber ich glaube nicht, dass es mir helfen kann einen Job zu finden und schon gar nicht, um in eine höhere Position zu kommen.“¹¹⁶

„Ich halt das Netzwerken teilweise für ein Zudecken von strukturellen Schwächen von anderen Bereichen.“¹¹⁷

Drei Frauen hingegen waren sogar in mehreren Netzwerken engagiert und eine davon war die Gründerin des Frauennetzwerks Medien und somit selbst eine sehr aktive und überzeugte Netzwerkerin.

Von persönlich geknüpften, privaten Netzwerken waren allerdings alle acht Interviewpartnerinnen überzeugt und nutzten diese auch regelmäßig.

„Ich bin vernetzt, aber in einem sehr kleinen Rahmen. Ich halt ned so viel von, von riesen Netzwerken, wo man sich irgendwie kaum kennt (...).“¹¹⁸

„Ahh...ich habe ein bisschen den Verdacht, dass man für normale Gesprächsbasis (...) und Bekanntschaft mit Menschen heutzutage Netzwerken sagt.“¹¹⁹

¹¹⁵ IP1, 2008, S. 7, Zeile 456ff

¹¹⁶ IP6, 2008, S. 5, Zeile 288ff

¹¹⁷ IP8, 2008, S. 5f, Zeile 338f

¹¹⁸ IP4, 2008, S. 3, Zeile 193ff

¹¹⁹ IP3, 2008, S. 4, Zeile 218ff

„Ich halte Netzwerke für unumgänglich.“¹²⁰

Auf die Frage, ob Netzwerke beim Aufstieg behilflich waren oder generell sein können, teilten sich die Meinungen extrem. Eine Chefin meinte, dass Netzwerke zwar hilfreich beim Erreichen einer Position seien, allerdings müsse man sich dann dort erst selbst beweisen:

„Ah...wenn du ein Nuller bist und deinen Job ned verstehst (...), nützt dir das beste Netzwerk nix und der beste Mentor nix, weil er dich vielleicht in eine Position heben wird, aber du überlebst nicht lange dort.“¹²¹

Fünf der acht Frauen fügten hinzu, dass Networking ihnen beim Aufstieg in keinem Fall geholfen habe:

„Also mir haben da mein Netzwerk, meine Kontakte überhaupt nix geholfen um Karriere zu machen.“¹²²

„Beim Aufstieg selber (...) nutzen sie ned unbedingt. Wobei ich sag, da hat der ORF sicher auch eine spezielle Situation.“¹²³

„Ich glaube auch, dass es mir nicht wirklich geholfen hätte.“¹²⁴

„(...)des ist sicherlich nicht typisch, des weiß ich, aber es hat schlicht und einfach keine Rolle gespielt.“¹²⁵

Im Gegensatz dazu betonten zwei Frauen in Führungsposition, dass sie der genau gegenteiligen Meinung seien und, dass weder sie selbst, noch jemand

¹²⁰ IP5, 2008, S. 6, Zeile 351

¹²¹ IP6, 2008, S. 5, Zeile 279 - 283

¹²² IP7, 2008, S. 5, Zeile 329ff

¹²³ IP4, 2008, S. 4, Zeile 226ff

¹²⁴ IP2, 2008, S. 5, Zeile 281f

¹²⁵ IP7, 2008, S. 6, Zeile 342ff

anderer ohne gute Netzwerke überhaupt die Chance auf einen beruflichen Aufstieg habe:

„Ich bin der Meinung, dass nichts ohne Networking funktioniert.“¹²⁶

„Also wirklich kein Mensch auf dieser Welt kommt irgendwo hin, ausschließlich weil er so wahnsinnig super und befähigt ist...sondern, weil er eingebettet ist in einem sozialen Kreis.“¹²⁷

Zu Frauennetzwerken äußerten sich nur vier der Befragten konkret: Eine davon sehr positiv, drei Frauen äußerst negativ.

„(...)das ist ein Zusammenschluss, wo man sich gegenseitig die Leiter macht, ja? Und wo man die Frauen auch in die Verantwortung nimmt. Und wenn da jemand drin sein will, dann muss einem das auch klar sein. Befreundet bin ich dort nicht mit allen.“¹²⁸

„Aber mich hat nachhaltig verhärtet eigentlich dieser Journalistinnenkongress (...)wo halt dann lauter freie Mitarbeiterinnen, die unbedingt einen Job suchen, hingehen und glauben (...), dann wird's einen Job dort geben. So funktioniert halt ganz offensichtlich nicht, ja?“¹²⁹

„Dass man als Frau unbedingt in irgendwelchen Clubs oder Frauengeschichten, wo sich dann alle und...sich dann alle stundenlang darüber unterhalten, wie unfair alles ist (...), dafür habe ich keine Zeit.“¹³⁰

¹²⁶ IP1, 2008, S. 7, Zeile 464f

¹²⁷ IP5, 2008, S. 7, Zeile 427-430

¹²⁸ IP5, 2008, S. 6, Zeile 266-270

¹²⁹ IP8, 2008, S. 3, Zeile 332-338

¹³⁰ IP1, 2008, S. 7, Zeile 471-475

„Also ich persönlich bin in keinem Frauennetzwerk. I hab immer ein Problem, wenn mans halt zu sehr auf diese Frauengeschichte fokussiert.“¹³¹

Auf die Frage, ob die Interviewpartnerinnen auch Unterschiede zwischen Männern und Frauen beim Networking feststellen könnten, antworteten zwei Frauen wie folgt:

„Männer san grundsätzlich besser vernetzt als Frauen.“¹³²

„ I glaub erstens, dass Frauen anders vernetzt sind als Männer. Männer sind zweckbündlerisch sehr gut vernetzt. Frauen halten Netzwerke noch immer für den erweiterten Freundeskreis. Und des is a großer Denkfehler.“¹³³

Eine der Befragten gestand, dass sie selbst an einem Männernetzwerk sehr interessiert wäre:

„Das was für mich zum Beispiel wirklich interessant wäre, ist in einem (...) Männernetzwerk drinnen zu sein.“¹³⁴

Auf die Wirkungsweise von alten, traditionellen Netzwerken - wie zum Beispiel Cartellverband (CV), Rotary oder Lions Club oder Freimaurer - angesprochen, sagten sechs der acht Chefinnen, dass sie sehr wohl denken, dass diese alten Verbindungen auch heute noch eine große Bedeutung in der österreichischen Gesellschaft und beim Erwerb gewisser Positionen hätten.

¹³¹ IP7, 2008, S. 7, Zeile 435ff

¹³² IP6, 2008, S. 5, Zeile 298

¹³³ IP5, 2008, S. 6, Zeile 348-351

¹³⁴ IP1, 2008, S. 8, Zeile 498ff

„Lions, Rotarier, Freimaurer ... die san wirklich gut aufgestellt und da glaub ich auch, dass durchaus was weiter geht karriere technisch, wenn man sich da kennt.“¹³⁵

„I mein CV oder so, also des gibt's ja schon seit Jahrzehnten. Des spielt natürlich a Rolle in Österreich, let's face it.“¹³⁶

Außerdem wurde in dieser Kategorie erhoben, welche Bedeutung die Frauen speziellen Mentoringprogrammen geben und was sie von Mentoring generell halten. Hierzu erfragte die Autorin, ob die Medienfrauen sich selbst auch in Mentoringprogrammen engagierten und Mentees hätten, bzw. ob sie sich gegebenenfalls auch Mentees nehmen würden.

Sehr positiv sahen fünf der acht Interviewpartnerinnen Mentoring im Allgemeinen, sowie auch Mentoringprogramme für Frauen in den Medien im Speziellen.

„Ich würde gerne zur Verfügung stehen. Das mach ich auch immer wieder.“¹³⁷

„Ja, da nehme ich Teil. Mit sehr viel Freude und großer Überzeugung.“¹³⁸

Von den Chefinnen, welche Mentoring grundsätzlich sehr positiv gegenüber standen, merkten allerdings zwei Frauen an, dass Mentoring dann keinen Sinn hätte, wenn sich die Mentees dadurch nur die Vermittlung eines neuen Jobs durch die Mentorin erhofften.

¹³⁵ IP4, 2008, S. 7, Zeile 439-442

¹³⁶ IP7, 2008, S. 6, Zeile 367ff

¹³⁷ IP2, 2008, S. 5, Zeile 317f

¹³⁸ IP3, 2008, S. 5, Zeile 286

„Also die große Gefahr bei Mentoringprogrammen ist die, dass die Mentees glauben, du kannst ihnen einen neuen Job verschaffen und ihre Karriere befördern. Das kann sein, ist aber nicht Sinn und Zweck eines Mentoringprogramms.“¹³⁹

„Also wenn, wenn ich das Gefühl hätte, es versucht jemand über Umwege da in eine Position zu rutschen ohne selber was beizutragen, dann halt ich das für sinnlos.“¹⁴⁰

Drei Leiterinnen lehnten Mentoringprogramme für Frauen eindeutig ab. Eine sah keinen Bedarf in ihrer Umgebung für spezifisches Frauenmentoring, eine wollte aus persönlichen Gründen an solchen Programmen nicht teilnehmen, weil sie sich nicht als geeignet dafür hielt und die dritte Chefin sah spezifisches Frauenmentoring sogar sehr problematisch:

„Nein, dazu bin ich zu arrogant.“¹⁴¹

„Aber spezifisches Frauenmentoring ist ein Armutszeugnis für das Unternehmen oder den Bereich, wo es stattfindet.“¹⁴²

Und weiter:

„Das ist ein bissi...kommt mir das so vor wie das Nachhilfesystem, ja? Wo ganz viele Schüler Nachhilfe privat nehmen, weil die Schule nicht fähig ist, ihnen irgendwie das beizubringen, was sie eigentlich tun sollte, ja?“¹⁴³

¹³⁹ IP5, 2008, S. 8, Zeile 483-487

¹⁴⁰ IP6, 2008, S. 6, Zeile 383ff

¹⁴¹ IP1, 2008, S. 5, Zeile 319

¹⁴² IP8, 2008, S. 7, Zeile 428f

¹⁴³ IP8, 2008, S. 7, Zeile 409-412

Zusammenfassend ist also zu sagen, dass die Autorin in den Gesprächen den Eindruck gewann, dass die meisten interviewten Frauen es fast schon als beschämend befanden, zu gestehen in einem Netzwerk aktiv zu sein, was sich wiederum mit der Darstellung von Martina Haas im Netzwerkkapitel im Theorieteil dieser Arbeit deckte.

Anscheinend sind die Vernetzung mit anderen und der Erwerb bestimmter Positionen durch diese Kontakte noch immer so zu deuten, dass Frauen es alleine nicht geschafft hätten und es eine Schande sei, wenn sie sich helfen ließen.

Die meisten Frauen verfügten, wie sich in den Gesprächen herausstellte, allerdings sehr wohl über Verbindungen und Kontakte, würden diese allerdings allesamt nicht als Netzwerke bezeichnen. Offenbar ist es noch immer so, dass es sich für Frauen nicht ziemt, sich zusammenzuschließen und gegenseitig möglicherweise sogar zu einem Aufstieg zu verhelfen.

Die meisten Interviewpartnerinnen legten sehr großen Wert darauf, dass sie den Aufstieg in eine Chefposition alleine und ohne Hilfe geschafft hätten, was sich ebenfalls mit den Erkenntnissen im Theorieteil dieser Arbeit deckt. Frauennetzwerken haftet scheinbar der Ruf einer Seilschaft an, mit dem die meisten Frauen nicht in Verbindung gebracht werden möchten.

In den Interviews wurde außerdem mehrfach erwähnt, dass Frauen ihre Zugehörigkeit zu Verbindungen und Netzwerken nicht so offen zur Schau stellen sollten, denn:

„bei Frauen heißt es immer sofort, die packeln unter einander(...).“¹⁴⁴

Jene Frauen, die offen erzählten, auch in Frauennetzwerken Mitglied zu sein, machten dazu eher ungern genauere Angaben. Viele der Interviewpartnerinnen erzählten erst nach mehrmaligem Nachfragen, dass sie privat schon gewisse Bekanntschaften und Freunde hätten, mit denen sie sich auch berufsspezifisch

¹⁴⁴ IP4, 2008, S. 6, Zeile 403ff

austauschten und die ihnen vereinzelt sogar zu einem Job oder zum Aufstieg in eine neue Position verholpen hätten.

Hier ist also der Bezug zu dem, Theoriekapitel 2 in dieser Arbeit deutlich zu erkennen, in dem die Autorin anschaulich dargestellt hat: Frauen sind beim Networking noch lange nicht auf dem Niveau von Männern, sie sprechen nicht gerne darüber, dass sie Netzwerke für ihre Zwecke nützen und sie empfinden es sogar als beschämend, sich „helfen zu lassen“.

Dabei meinte Netzwerkprofi Martina Haas, wie im Theorieteil dieser Arbeit bereits erwähnt, dass der Erwerb von Chefpositionen zu 60% auf Kontakten und Beziehungen beruhe und, dass Männer durchaus kein Problem damit hätten, sich auch Vorteile aus ihren Netzwerken zu verschaffen, Frauen hier aber noch einiges zu lernen hätten.

Auch zeigte sich anhand der Interviews, dass Frauen in Chefpositionen oft aufgrund von Zeitmangel keine Netzwerke frequentierten und in Frauennetzwerken anscheinend oft noch immer Sympathie vor Nutzen stehe, wenn es darum gehe, mit wem sich Frauen verbänden.

Mentoringprogramme haben allerdings anscheinend einen weit aus besseren Ruf als Netzwerke, denn die meisten Befragten beurteilten Mentoringprogramme als äußerst positiv, waren teilweise auch selbst Mentorinnen und sahen einen direkten Nutzen dieser Programme für die Mentees.

Nur eine Befragte wehrte sich vehement gegen Mentoringprogramme, allerdings deshalb, weil sie der Überzeugung war, dass in gut funktionierenden Unternehmen, wo Frauen sowieso gefördert werden, kein Mentoring nötig sei.

Anscheinend sehen sich Frauen in Chefpositionen also lieber als die Helfenden, die anderen Tipps geben, denn als diejenigen, die selbst Hilfe in Anspruch nahmen oder möglicherweise noch immer nehmen.

4.5 Familiensituation und Karriereknick

Wie bereits im Theorieteil dieser Arbeit mehrfach beschrieben, sorgen veränderte Familiensituationen im Leben von Frauen immer für große Umbrüche und oft auch für den bekanntlichen Karriereknick.

In dieser Kategorie wurde erhoben, in wie fern die Interviewpartnerinnen selbst Kinder und Familie haben, in welcher Form sich diese, falls vorhanden, auf ihren Aufstieg auswirkten und ob die kinderlosen Frauen denken, dass sie ihre Position auch bekommen hätten, wenn sie Kinder gehabt hätten.

Außerdem wurde die Situation im Umfeld der Chefinnen erfragt, also ob sie auch in ihren Firmen und Abteilungen Frauen mit Kinder hätten und bei denen einen Karriereknick beobachten konnten.

Kinderlos sind fünf der acht Chefinnen. Eine hat zwei Stiefkinder, die allerdings bei ihr aufgewachsen sind und zwei Frauen haben jeweils ein leibliches Kind. Eine der drei Mütter ist alleinerziehend, die anderen beiden sind verheiratet. Alle drei Frauen haben sich ihre Kinderbetreuung selbst organisiert, einmal in Form eines Au Pair Mädchens, einmal in Form einer Kinderfrau und einmal hat sich die Befragte die Kindererziehung mit der leiblichen Mutter und dem Vater geteilt.

Vier der Frauen sind verheiratet, drei gaben an in einer Partnerschaft zu leben und eine ist alleinstehend.

Von den fünf kinderlosen Frauen meinten drei, sie hätten sicher nicht denselben Karriereweg mit Kindern gemacht und wären vermutlich heute nicht in ihrer Chefposition. Eine war sich nicht sicher, wie ihr Weg verlaufen wäre und eine wollte keine Aussage dazu machen.

„(...)j könnte des nicht so machen wie ich's jetzt mach. Des is klar.“¹⁴⁵

¹⁴⁵ IP7, 2008, S. 8, Zeile 494f

*„Ich weiß nicht, ob ich es...ob ich heute da wäre, wenn ich Kinder hätte.
(...) Möglicherweise nicht, ja?“¹⁴⁶*

„Schwer zu sagen. Wahrscheinlich wärs anders verlaufen, ja?“¹⁴⁷

*„Da bin ich mir nicht sicher...wahrscheinlich. Aber nicht unbedingt, weil's
nicht möglich ist, das auch mit Kindern zu haben, weil ich dann
vermutlich meine Ansprüche anders so zu sagen angelegt hätt.“¹⁴⁸*

*„Aber wenn man jetzt in der Medienlandschaft schaut: Die meisten die
erfolgreich sind, haben keine Kinder.“¹⁴⁹*

Die Interviewpartnerin mit Stiefkindern gab an, dass ihre Karriere auch möglich gewesen wäre, wenn die Kinder ihre leiblichen Kinder gewesen wären, weil sie in ihrem Mann eine große Stütze hätte:

„Ja, weil ich den Vater dazu kenn.“¹⁵⁰

Die fünf Befragten ohne Kinder sagten, dass sie schon bemerkten, welche Belastungen auf berufstätige Frauen mit Kindern zukämen.

*„Ich sehe aber natürlich bei vielen Mitarbeiterinnen (...), dass das schon
ein großes Problem ist.“¹⁵¹*

¹⁴⁶ IP2, 2008, S. 6, Zeile 351ff

¹⁴⁷ IP4, 2008, S. 3, Zeile 181

¹⁴⁸ IP8, 2008, S. 7, Zeile 466-469

¹⁴⁹ IP1, 2008, S. 7, Zeile 431ff

¹⁵⁰ IP5, 2008, S. 4, Zeile 216

¹⁵¹ IP3, 2008, S. 5, Zeile 329ff

„Ich würd jetzt ned sagen Kinder sind ein Problem, aber Kinder sind ein Hemmschuh für Karriere.“¹⁵²

„Aber es ist trotzdem sicher eine große Herausforderung und nicht einfach mit Kindern in eine Chefposition zu kommen, ja?“¹⁵³

„Ja sicher gibt's noch, noch den typischen Bruch in Frauenkarrieren, ah...Das ist in Zeiten, wo man, wo man für die Kinderbetreuung zur Zeit einfach Meter verliert.“¹⁵⁴

Zwei davon sahen das Problem speziell in der Zeit nach der Karenz:

„Und, let's face it: Wer drei Jahre aus dem Job ist...des is a Problem.“¹⁵⁵

„(...)dass eine Frau nach der Karenz zurück kommt auf Teilzeit und dann halt nicht mehr schafft, von der Teilzeit weg zu kommen, weil sich die Firma weigert, ihnen ihre Vollzeit wieder zu geben, weils zu teuer wäre.“¹⁵⁶

„Jetzt hängt's natürlich auch davon ab ah... wie die Bereitschaft des Unternehmens ist, mich wieder einzustellen.“¹⁵⁷

Die beiden Frauen, die selbst Kinder haben erklärten, dass die Geburt ihrer Kinder durchaus auch einen großen Einschnitt in ihrem beruflichen Leben mit sich brachte:

¹⁵² IP4, 2008, S. 3, Zeile 145f

¹⁵³ IP2, 2008, S. 6, Zeile 370ff

¹⁵⁴ IP4, 2008, S. 2, Zeile 132ff

¹⁵⁵ IP7, 2008, S. 9, Zeile 555f

¹⁵⁶ IP8, 2008, S. 8, Zeile 505-505

¹⁵⁷ IP6, 2008, S. 7, Zeile 430f

„Das Thema Kinder ist ein, ein Thema, wo wir Frauen uns gerne in die eigene Toschn liagn. Ist einfach so. Wir wollens nicht wahr haben, dass Kinder Karriereknick bedeuten.“¹⁵⁸

„Fakt ist natürlich: Den Job wie ich ihn vorher gemacht hab, mit etlichen Wochenstunden (...), des spüts anfoch mit Kind nimma.“¹⁵⁹

„Dann kommt natürlich auch dazu, dass ich auch bei mir gesehen hab, was es heißt, wenn eine Frau schwanger wird.“¹⁶⁰

„Wenn man mir sagt, bleib bis 21 Uhr, dann können sie mich vergessen, weil ich ein Kind zuhause habe.“¹⁶¹

Als größtes Problem stellten die Interviewpartnerinnen, und hier im Speziellen die Mütter, die Kinderbetreuungssituation in Österreich dar:

„(...)und ich weiß, was es mich kostet, dass ich diesen Job machen kann. (...)Ich brauch eine Kinderfrau, ich brauche eine Kinderbetreuung den ganzen Tag, ich brauch am Abend, wenn ich Kundentermine hab, einen Babysitter und das sind locker 1.400 € im Monat die dazu kommen, nur damit mein Kind betreut ist und dass ich hier sitzen kann.“¹⁶²

„Aber hier hat Österreich so zu sagen von der Mentalität her ein Defizit, weil Kinder so zu sagen in Fremdbetreuung zu geben (...) wird von der Gesellschaft als negativ bewertet.“¹⁶³

„Ich glaub, wenn man alleinerziehend ist, ist es so gut wie unmöglich.“¹⁶⁴

¹⁵⁸ IP6, 2008, S. 6, Zeile 395ff

¹⁵⁹ IP6, 2008, S. 7, Zeile 412ff

¹⁶⁰ IP1, 2008, S. 2, Zeile 77ff

¹⁶¹ IP1, 2008, S. 2, Zeile 99f

¹⁶² IP1, 2008, S. 2, Zeile 126-132

¹⁶³ IP5, 2008, S. 3, Zeile 186-190

„Einfach deshalb, weil die Kinderbetreuung in Österreich noch immer nicht gut ist. Also ganz im Gegenteil: Suboptimal ist ein Euphemismus.“¹⁶⁵

Eine der Interviewpartnerinnen erklärte, dass viele Frauen in Chefpositionen in den Medien deshalb keine Kinder bekämen, weil sie sich diesen Einschnitt auch finanziell weder leisten wollen noch könnten.

„Das ist sicher einer der Gründe, warum halt, also...Führungsfrauen, die halt schon ganz gut verdienen, noch weniger Kinder kriegen, denn dann lebt man halt nicht gerne von 430 € im Monat.“¹⁶⁶

Vier Chefinnen bemerkten allerdings den positiven Trend, dass in ihren Unternehmen zusehends mehr Männer in Väterkarenz gingen. Eine Befragte erzählte außerdem, dass sie sich als Chefin aktiv darum bemühe, auch Männer mehr in die Pflicht zu nehmen und schon bei Bewerbungsgesprächen Männer auf Kinder hin anspreche:

„Die Reaktionen von Männern sind super lustig. Also denen fällt irgendwie alles runter. Also solche Fragen san die überhaupt ned gewohnt.“¹⁶⁷

Grundsätzlich lässt sich also zusammenfassen, dass Frauen in Chefpositionen der heimischen Medien überwiegend kinderlos sind, womit die Erkenntnisse im Kapitel 1 dieser Arbeit bestätigt werden konnten.

Diejenigen, die Kinder haben, hatten meist große Probleme ihre Chefposition zu behalten, wieder in den Job hinein zu finden oder zumindest ihre Kinder ausreichend versorgt zu wissen.

Die meisten der kinderlosen Befragten gaben an, dass ihre Karriere vermutlich anders verlaufen wäre, hätten sie Kinder gehabt.

¹⁶⁴ IP5, 2008, S. 3, Zeile 183f

¹⁶⁵ IP3, 2008, S. 5, Zeile 334ff

¹⁶⁶ IP8, 2008, S. 8f, Zeile 540-543

¹⁶⁷ IP7, 2008, S. 8, Zeile 513-517

Durchwegs alle Befragten waren mit dem Kinderbetreuungsangebot in Österreich nicht zufrieden und schrieben diesem Faktum auch einen großen Anteil am Scheitern von Frauenkarrieren zu.

Wie schon im Kapitel 1 dieser Arbeit hinreichend dargestellt, sind Kinder auch für Medienfrauen oftmals der Grund für einen Karriereknick. Die in den Interviews oftmals erwähnte „Teilzeitfalle“ würde Frauen bremsen und viele Firmen gäben den Frauen nachher nicht mehr die Chance, wieder ihre ehemalige Position zurück zu bekommen. Selbst wenn die Mütter ihre Stelle wieder bekämen, wären sie durch die Kinder zeitlich sehr eingeschränkt und hätten so Probleme, die Funktion im vollen Ausmaß wie vor der Karenz wieder auszuüben.

Eine immer wichtigere Rolle spielen allerdings die Männer bzw. Väter. Hier konnte die Autorin in den Interviews einen positiven Trend herausarbeiten. Immer mehr Männer fühlen sich für ihre Kinder verantwortlich und laut einigen Interviewpartnerinnen verfüge die Medienbranche über eine überdurchschnittliche Zahl an Väterkarenzen.

4.6 Frauenförderung und –quote

In dieser Kategorie wurde durch die Autorin dargestellt, ob und vor allem in welcher Art und Weise die Chefinnen in ihren eigenen Unternehmen und Abteilungen selbst weibliche Mitarbeiterinnen fördern.

Außerdem wurde ermittelt, wie die Befragten zum Thema „Frauenquote“ stehen, ob es in ihren Betrieben eine solche Quote gibt und ob sie auch umgesetzt wird und welche Aspekte gegen eine Frauenquote sprechen.

Die Frage ob die Interviewpartnerinnen selbst Frauen fördern, beantworteten sechs von acht Frauen positiv.

„Ja, natürlich, ja...Also zumindest so lange wir so wenig Frauen im Ressort haben wie wir sind. Ja, weil wir haben drei Frauen im Ressort von zehn, ja?“¹⁶⁸

„Aber bei gleicher Qualifikation versuche ich persönlich schon, wo es geht ah...vor allem ah...wenn es um Führungspositionen geht, da ein bisschen die Anzahl der Frauen zu verbessern.“¹⁶⁹

„Ich schau auf die Leistung und ich schau auf das Engagement. Wenn das stimmt, und das ist nun mal so, dass bei Frauen mehr Engagement da ist, dann fördere ich diese Frauen auch sehr.“¹⁷⁰

„Wenn i a guade Frau find, dann fördere ich sie wo immer ich kann.“¹⁷¹

Zwei Chefinnen meinten, dass sie Frauen nicht aktiv fördern würden, weil dies in ihrem Umfeld nicht notwendig sei und sich Frauen schon selbst behaupten würden, bzw. sie selbst als weibliche Chefin schon Förderung genug wären.

„Die Tatsache, dass ich eine Frau bin, fördert alle anderen Frauen automatisch.“¹⁷²

„Also ich leg den Fokus ned auf Frauenförderung.“¹⁷³

Drei der acht Chefinnen sagten, dass es schwer sei, gute Frauen für Chefpositionen zu finden, denn Frauen wären oft einfach nicht bereit, sich für eine Chefposition zu opfern und lehnten bessere Positionen oftmals ab.

¹⁶⁸ IP8, 2008, S. 5, Zeile 321ff

¹⁶⁹ IP3, 2008, S. 6, Zeile 400-403

¹⁷⁰ IP2, 2008, S. 6, Zeile 400-403

¹⁷¹ IP5, 2008, S. 5, Zeile 305f

¹⁷² IP1, 2008, S. 8, Zeile 520f

¹⁷³ IP7, 2008, S. 3, Zeile 137f

„...also wenn ich jemanden suche für eine Führungsposition...ich versuche schon Frauen zu finden. Es ist aber nicht so leicht, weil viele Frauen sagen: Das ist mir zu viel (...). Ich möchte hinter mir die Tür zu machen und dann nicht mehr über die Arbeit nachdenken.“¹⁷⁴

„Aber manche sagen auch ganz offen: Ich will nicht in eine Führungsposition, weil mir ist wichtiger, dass ich für meine Familie Zeit hab...“¹⁷⁵

„Also es kommt auch vor, dass man Frauen, die man selbst für eine Führungsposition für absolut kompetent hält, dass die dann sagen: Ich mag nicht.“¹⁷⁶

Eine der Interviewpartnerinnen fügte an, dass es alleine darum gehe, ob die Person für eine Chefposition qualifiziert wäre oder nicht und sie würde nicht gezielt Frauen suchen.

„...ich finde es ziemlich komisch, dass die Frauen ständig davon reden, dass sie sich ungerecht behandelt fühlen, beziehungsweise, dass sie...so schwer nur in aähm...Positionen kommen. (...) Es können auch nicht alle Männer in Managementpositionen kommen.“¹⁷⁷

Ein interessantes Ergebnis brachte die Frage nach einer Frauenquote. Hier gingen die Meinungen besonders gravierend auseinander. Nur zwei von acht Frauen sprachen sich eindeutig dafür aus, der Rest war strikt gegen eine Quote.

Als Argumente gegen eine Frauenquote brachten die Chefinnen vor, dass entweder der Anteil zwischen Frauen und Männern im Unternehmen sowieso

¹⁷⁴ IP3, 2008, S. 8, Zeile 478 - 481

¹⁷⁵ IP5, 2008, S. 5, Zeile 324f

¹⁷⁶ IP7, 2008, S. 1, Zeile 44-47

¹⁷⁷ IP1, 2008, S. 1, Zeile 35-38, 43f

beinahe gleich sei bzw. es einen Passus gebe, wonach Frauen bevorzugt aufgenommen würden, dass Frauen sich auch so durchsetzen würden, bis hin dazu, dass so eine Quote eine Frauendiskriminierung sei.

„Ich lehne Frauenquoten ab. Ich finde einfach nicht zielführend.“¹⁷⁸

„Wir haben mehr Frauen als Männer als Mitarbeiter, also ich weiß nicht...Wir haben 55% weibliche Mitarbeiterinnen. Also da zu sagen: Quoten...des hamma... mehr als die Hälfte Frauen.“¹⁷⁹

„Ich bin nämlich gegen eine Frauenquote, aber für die Förderung von Frauen.“¹⁸⁰

„Ich glaube eben, dass da der Begriff Quote sicher negativ besetzt ist so zu sagen, da ah...weil da mitschwingt, ah...Frauen werden, egal wie ihre Qualifikation ist, in eine bestimmte Position gehievt, bis die Quote erreicht ist.“¹⁸¹

„Als Quote nein, ah...Bei gleicher Qualifikation zu sagen, ah...nehmen wir doch eine Frau, ja!“¹⁸²

„Absolut dagegen! Ahm...ich bin gegen die Frauenquote in allen Bereichen. Auch im politischen Bereich.“¹⁸³

„Ich finde Quoten eine...die größte Frauendiskriminierung die es gibt. Ich bin nicht behindert. Ich bin a Frau.“¹⁸⁴

¹⁷⁸ IP6, 2008, S. 9, Zeile 601

¹⁷⁹ IP3, 2008, S. 2, Zeile 78ff

¹⁸⁰ IP2, 2008, S. 6, Zeile 386f

¹⁸¹ IP4, 2008, S. 2, Zeile 111-114

¹⁸² IP4, 2008, S. 2, Zeile 121f

¹⁸³ IP7, 2008, S. 2, Zeile 72f

¹⁸⁴ IP1, 2008, S. 8, Zeile 514f

Die Gründe, die die Befürworterinnen der Quote vorbrachten waren, dass eine Quote das momentan einzig probate Mittel sei um Frauen aktiv zu fördern und so irgendwann einmal mit den Männern gleich zu ziehen.

„Ich bin der Ansicht, dass eine Frauenquote, so lange uns nichts Besseres als Instrument einfällt, dringend notwendig ist, weil sonst nix passiert.“¹⁸⁵

„I halt Frauenquoten jetzt natürlich für ein äußerst probates Mittel, jetzt natürlich in Bereichen, wo Bewusstsein allein ganz offensichtlich nicht ausreicht.“¹⁸⁶

Das meist genannte Argument gegen Frauenquoten in der Gesellschaft - in erster Linie von Männern - sei, dass nicht die besten Mitarbeiter aufgenommen würden. Dazu meinten zwei der Chefinnen:

„Das Argument gegen Frauenquoten ist ja, dass man dann vielleicht Frauen nehmen würd, die nicht so qualifiziert sind wie der Mann der da ist. Ja dann muss man halt schauen, dass man qualifizierte Frauen hat.“¹⁸⁷

„Weil ehrlicherweise muass i sogn, an den Führungspositionen wo überall Männer sitzen, sitzen a ned nur die Besten. I bin für mehr Quotenfrauen! Und i sog ganz ehrlich: Der Vergleich macht mich sicher, ja?“¹⁸⁸

Und weiter:

¹⁸⁵ IP5, 2008, S. 4, Zeile 267ff

¹⁸⁶ IP8, 2008, S. 4, Zeile 252f

¹⁸⁷ IP8, 2008, S. 4, Zeile 263-266

¹⁸⁸ IP5, 2008, S. 5, Zeile 275-278

„Und i glaub die Männer wehren sich extrem gegen eine Quotenlösung, weil sie wissen: Sie sind dann auf der Verliererbahn, weil Männer san oft nur hoib so guat, ja?“¹⁸⁹

Abschließend ist also anzumerken, dass Frauen in Chefpositionen in den Medien in den meisten Fällen selbst auch Frauen fördern und bewusst darauf schauen, Frauen in Stellung zu bringen, damit auch weibliche Führungskräfte nachkommen.

Diejenigen der Befragten, die angaben nicht aktiv Frauen zu fördern, erklärten, dass es ihrer Meinung nach keiner Förderung bedürfe, weil Frauen sich ihren Weg schon selbst ebnen könnten.

Außerdem konnte die Autorin auch das im Theorieteil dieser Arbeit aufgeworfene Faktum bestätigen, dass Frauen oftmals Chancen nicht ergreifen und ihnen angebotene Chefpositionen ablehnen würden, weil sie sich diese Positionen nicht zutrauten oder ihr Leben nicht nur dem Job widmen wollen.

Das interessanteste Ergebnis dieser Kategorie war die Frage nach der Frauenquote. Hier waren die Ergebnisse komplett konträr, da sowohl die Befürworterinnen, also auch die Gegnerinnen extreme Positionen vertraten. Die Frauen, die für eine Quote waren, erklärten dies damit, dass sich sonst nichts ändere. Die Frauen, die gegen eine Quote waren, bezeichneten die Quote teilweise sogar als Diskriminierung. Die überwiegende Mehrheit der Interviewpartnerinnen sprach sich aber strikt gegen eine Frauenquote aus.

4.7 Trends und Ausblicke

Es existieren viele verschiedene Ansätze, wie sich die Lage von Frauen in Chefpositionen in den Medien weiter entwickeln wird. In dieser Kategorie erfragte die Autorin, wie die Chefinnen ihre persönliche Zukunft sehen, wie sich

¹⁸⁹ IP5, 2008, S. 5, Zeile 292ff

die nächste Zeit für Frauen in den Medien generell darstellen wird und welche Trends sich im Umfeld und in den Unternehmen der Interviewpartnerinnen bereits abzeichnen. Außerdem wurde ermittelt, welche Bedingungen die Medienfrauen stellen und welche Forderungen sie haben, damit sich die Lage der Frauen in den Medien in nächster Zeit positiv entwickelt.

Befragt auf den allgemeinen Trend, der Frauen in den Medien in nächster Zeit bevorsteht, meinten zwei Interviewpartnerinnen, sie stünden der Entwicklung für Frauen in der nahen Zukunft sehr positiv gegenüber.

„Ich glaube, dass es sich sehr gut entwickeln wird. Ich bin da sehr optimistisch.“¹⁹⁰

„Absolut, ja! Also da hab ich überhaupt keine Zweifel daran. Es dauert, aber wie gesagt, wenn man hernimmt, was sich in den letzten 15 Jahren getan hat: Langsam aber stetig – es tut sich was.“¹⁹¹

Vier der Leiterinnen waren nicht ganz so euphorisch, allerdings noch immer eher positiv gestimmt.

„Und allein die Erfahrung im Medienbereich in den letzten Jahren zeigt, dass die Frauen im Vormarsch sind. Sie sind super ausgebildet, haben was am Kasten, haben den Willen was zu bewegen, (...) und irgendwann macht sich das bezahlt.“¹⁹²

„I glaub einfach, grad im Journalismus sieht man, dass viele Frauen auf Deutsch gesagt ‚nachgewachsen‘ sind und die werden sicherlich auch in Führungspositionen kommen.“¹⁹³

¹⁹⁰ IP5, 2008, S. 8, Zeile 497f

¹⁹¹ IP7, 2008, S. 9, Zeile 593ff

¹⁹² IP6, 2008, S. 10, Zeile 656-660

¹⁹³ IP4, 2008, S. 7, Zeile 470ff

„Ah...ich bin schon hoffnungsfroh, dass es so zu sagen besser wird.“¹⁹⁴

„Ich glaube, (...) dass Frauen an Macht gewinnen...und dass es immer mehr...Frauen in Machtpositionen geben wird.“¹⁹⁵

Nur zwei der Chefinnen sahen die Zukunft der Frauen in den Medien in nächster Zeit eher negativ, bzw. meinten sie, dass die Entwicklung zu langsam voran gehe und es noch deutlich mehr Zeit bräuchte, bis Frauen und Männer in Medienberufen gänzlich gleichgestellt wären.

„Ah...Also das wird schon eine Zeit lang dauern und es ist eine Frage, obs nicht einen grundlegenden Strukturwandel braucht in der Branche.“¹⁹⁶

„Also wünschen würd ich's mir natürlich, dass es so ist. Aber wenn man realistisch ist, müsste man schon froh sein, wenn sich's einigermaßen ausgleicht.“¹⁹⁷

Auf die Frage, welche Forderungen die Chefinnen stellen, damit Frauen und Männer in Zukunft auch in den Medien gleichberechtigt sind, erklärten fünf der acht Chefinnen, dass sich am Frauenbild generell einiges ändern müsse.

„Die Frau als erwerbstätiges Wesen zu sehen, und nicht nur als Dazuverdienerin etc.“¹⁹⁸

¹⁹⁴ IP3, 2008, S. 6, Zeile 382ff

¹⁹⁵ IP1, 2008, S. 9, Zeile 569ff

¹⁹⁶ IP8, 2008, S. 8, Zeile 527ff

¹⁹⁷ IP2, 2008, S. 7, Zeile 450ff

¹⁹⁸ IP8, 2008, S. 8, Zeile 536ff

„Frauen in Führungspositionen werden immer noch als das besondere, rosarote Tier im Zoo dargestellt und ned als was, was völlig normal ist, worüber man ned reden muss.“¹⁹⁹

„Das Ziel wäre, dass es eigentlich egal ist. Dass man sich nicht mehr fragt: Ist das eine Frau oder ein Mann.“²⁰⁰

„(...) aber eben solche Fragen hoff ich, dass da allfällige Nachfolgerinnen nicht mehr beantworten müssen, sondern dass man halt wie ein Mann behandelt wird (...).“²⁰¹

„Nur...ich finde es gehört die Rolle der Frau und die Rolle des Mannes soweit sozialpolitisch gefördert, dass es sich ausgeht (...) als Frau Erfolg zu haben.“²⁰²

Drei der Befragten forderten außerdem von den Frauen selbst, dass sie lernen sich in Zukunft besser zu präsentieren, dass sie sich mehr zutrauen, Chancen ergreifen und selbstbewusster in die Zukunft gehen sollen.

„Der Appell richtet sich an die Frauen selber: Nämlich einfach mutiger zu werden, (...) aufzuzeigen und zu sagen: Hier bin ich!“²⁰³

„Ich ah... wünsche mir von den Frauen, dass sie durchsetzungsfähiger werden.“²⁰⁴

„Absolut, ja! Das Licht nicht unter den Scheffel stellen.“²⁰⁵

¹⁹⁹ IP4, 2008, S. 8, Zeile 483-486

²⁰⁰ IP3, 2008, S. 6, Zeile 383ff

²⁰¹ IP7, 2008, S. 10, Zeile 665-669

²⁰² IP1, 2008, S. 9, Zeile 593ff

²⁰³ IP6, 2008, S. 10, Zeile 621-624

²⁰⁴ IP5, 2008, S. 8, Zeile 497ff

Für eine bessere Kinderbetreuung und Unterstützung der Frauen bei der Versorgung der Kinder sprachen sich vier der acht Medienfrauen sehr deutlich aus.

„Also, das erste was man dazu braucht, ist schon einmal klar. Dass es... wegkommen muss von der Frage: Entscheide ich mich für den Beruf oder die Familie.“²⁰⁶

„Ja, die wesentliche Forderung geht sicher in Richtung Kinderbetreuung. Da wird bei uns in Österreich glaub ich noch immer zu wenig getan.“²⁰⁷

„Es kann eigentlich nicht sein, dass die zentrale Frage ist: Kann ich mir Kinder leisten? Also wirklich finanziell. Da is schon was falsch!“²⁰⁸

„Und des ist in Österreich also echt schlechtmöglichst organisiert, also Kindergärten, die über Mittag zu haben(...). Unglaublich.“²⁰⁹

Vier Medienfrauen setzten sich außerdem auch deutlich dafür ein, dass es in der Gesellschaft ein Umdenken geben müsse und es nicht mehr als etwas Besonderes gelten solle, wenn ein Mann in Väterkarenz ginge. Außerdem solle es in nächster Zeit selbstverständlich werden, dass Kinder die Angelegenheit beider Elternteile gleichermaßen seien. Von der Gesellschaft wünschten sich diese Frauen, dass der Begriff „Rabenmutter“ für berufstätige Frauen, im Speziellen für Karrierefrauen, obsolet werde und es als normal gelte, wenn Frauen ihre Kinder nach kurzer Karenzzeit extern betreuen ließen.

²⁰⁵ IP7, 2008, S. 10, Zeile 620

²⁰⁶ IP3, 2008, S. 6, Zeile 361ff

²⁰⁷ IP6, 2008, S. 10, Zeile 666ff

²⁰⁸ IP7, 2008, S. 9, Zeile 571ff

²⁰⁹ IP7, 2008, S. 9, Zeile 544-548

Abschließend ist also anzumerken, dass die Mehrzahl der interviewten Frauen überwiegend positiv in die Zukunft schauen. Allerdings müsse sich in nächster Zeit noch ein deutlicher Wandel in der Gesellschaft bemerkbar machen, damit es sich für Frauen ausginge, auch Karriere zu machen. Ein Großteil der befragten Frauen forderten besser Kinderbetreuung, mehr Verantwortung der Väter gegenüber ihren Kindern und eine gänzliche Wandlung der Gesellschaft gegenüber berufstätigen Frauen.

Mehrer Interviewpartnerinnen merkten außerdem an, dass auch die Frauen selbst noch einiges zu ändern hätten, denn nach wie vor würden sich viele Frauen verantwortungsvolle Führungspositionen erst gar nicht zutrauen. Die Chefinnen appellierten, dass Frauen ihr Licht nicht so oft unter den bekanntlichen Scheffel stellen sollen und die sich ihnen bietenden Chancen ergreifen sollen.

4.8 Zusammenfassung

Für die Autorin, welche selbst in den Medien tätig ist, waren die Ergebnisse der Befragung teils überraschend, teils allerdings auch die Bestätigung der selbst erlebten Realität in den österreichischen Medien.

Die acht Interviewpartnerinnen haben zum Teil sehr offen und ehrlich, phasenweise auch sehr emotional ihre Meinung bei den Interviews gesagt und damit geholfen, ein Bild der aktuellen Situation der Frauen in Chefpositionen in den Medien zu zeichnen.

Allerdings kann dieses Bild nur eine Momentaufnahme sein, denn die Medienbranche in Österreich ist einem ständigen Wandel unterzogen und in jedem einzelnen Medienunternehmen herrschen eigene Regeln.

Trotzdem wurde in dieser Arbeit versucht einen möglichst breiten Querschnitt der Frauen in den heimischen Medien zu Wort kommen zu lassen und somit ein möglichst breites Spektrum der Medienbranche darzustellen.

Abschließend sollen hier die anfänglich gestellten Forschungsfragen eingehend beantwortet werden.

Frage 1: Wie sieht die aktuelle Lage der Frauen in den österreichischen Medien generell und im Speziellen in Leitungspositionen aus und wie entwickelt sich die Situation zum momentanen Zeitpunkt aus Sicht der Chefinnen?

Aufgrund der Erkenntnisse, welche aus der theoretischen Recherche im Vorfeld gewonnen wurden, stellte die Autorin die Hypothese auf, dass Frauen in den heimischen Redaktionen sehr zahlreich vertreten seien, sich diese Zahl allerdings in den Chefetagen nicht ausreichend abbilde. Zu den Trends wurde angenommen, dass sich die Situation allerdings schon zu Gunsten der Frauen verändere.

In den Interviews kam heraus, dass die meisten weiblichen Chefinnen mit ihrer Situation in den Medien durchaus zufrieden seien. In beinahe allen Unternehmen aus denen die Interviewpartnerinnen kamen, waren in den Redaktionen entweder fast gleich viele Frauen wie Männer, wenn nicht sogar teilweise mehr Frauen, zu finden.

Einige Befragten bemerkten allerdings durchaus noch Aufholbedarf, wenn es zum Beispiel darum geht, wie viele Frauen in den Chefetagen der österreichischen Medien vertreten sind. Außerdem orteten die Frauen auch Probleme darin, dass noch immer zu wenige Frauen in den Redaktionen in Stellung gebracht werden, um später einmal in eine Chefposition aufzusteigen. Dies liege laut den Interviewpartnerinnen daran, dass in den meisten Chefetagen noch immer Männer sitzen und die nach wie vor lieber männliche Nachfolger wählen. Eine der Interviewpartnerinnen formulierte es so, dass

Frauen in Chefpositionen als „Nachzugsmotor“²¹⁰ fehlen würden. Allerdings gaben sieben von acht Chefinnen an, dass sie sich selbst aktiv, in welcher Form auch immer, um weiblichen Nachwuchs bemühen würden.

Aber auch die Frauen selbst wurden hier nicht aus der Pflicht genommen, denn beinahe alle Interviewpartnerinnen bemerkten, dass Frauen sich oft nach wie vor noch selbst im Wege stehen und Chancen oftmals nicht ergreifen würden.

Für die Zukunft waren aber die meisten Chefinnen positiv gestimmt und gaben an, dass sie sich bald mehr Frauen in Chefpositionen erhoffen und auch sehr wohl daran glauben, dass diese Hoffnung erfüllt werde.

Frage 2: Haben es Frauen generell schwerer als Männer, in Chefpositionen in den heimischen Medien vorzudringen?

Aufgrund der Anzahl von Frauen in Führungspositionen in den heimischen Medien nahm die Autorin hier an, dass Frauen es sehr wohl noch immer schwerer haben in Chefpositionen aufzusteigen als Männer.

Beinahe alle befragten Frauen hätten sich ihre Position, nach eigenen Angaben, selbst erarbeitet. Viele hätten Jahre lang darauf hingezielt und sich auch oftmals beworben, häufig allerdings auch Absagen kassiert.

Die meisten der Interviewpartnerinnen gaben an, dass ihnen ihre Ausbildung, ihre Erfahrung aber auch ihre Fleiß und ihre Hartnäckigkeit zum Ziel verholfen hätten.

Allerdings erzählten einige auch, dass schon der eine oder andere Mann an ihnen vorbeigezogen sei und sie durchaus auch beobachten konnten, dass männliche Chefs auch wieder Ihresgleichen fördern würden.

Die meisten Chefinnen schrieben ihre Ernennung zur Leiterin aber auch wohlgesonnenen Vorgesetzten zu, die in allen Fällen männlich waren.

²¹⁰ IP3, 2008, S. 1, Zeile 30

Trotzdem kann diese Frage also zu Gunsten der Männer beantwortet werden, dann anscheinend ist es leider nach wie vor noch so, dass Männer leichter in heimischen Medienchefetagen aufsteigen, wenn auch anzumerken ist, dass sie diese Situation langsam aber sicher bessert.

Wenn es um die Frage der Kinderbetreuung geht, dann ist diese Forschungsfrage durchaus so zu beantworten, dass Frauen es schwerer haben in Chefpositionen aufzusteigen, da die Kindererziehung nach wie vor noch immer Frauensache in der österreichischen Gesellschaft ist und Kinder für Frauenkarrieren noch immer ein „Hemmschuh“²¹¹ sind.

Frage 3: Kommt es auf die Aus- und Weiterbildung und auch auf die Familiensituation der Frauen an, ob sie in Führungspositionen in den Medien aufsteigen und dort bleiben?

Hier ging die Autorin von der Hypothese aus, dass eine bessere Ausbildung zu besseren Positionen führen, und dass Kinder Frauenkarrieren nach wie vor noch behindern würden. Beide Annahmen konnten bestätigt werden.

Einerseits merkten alle, bis auf eine der Befragten an, dass Frauen offensichtlich über eine besser Aus- und Weiterbildung im Medienbereich verfügen würden und auch, dass sie sicher seien, dass sich dieser Ehrgeiz einmal bezahlt machen würde.

Eine Chefin sprach sogar davon, dass es in ihrer Redaktion schon jetzt zu bemerken sei, dass Frauen deutlich gewissenhafter arbeiten und teilweise über ein fundierteres Wissen als ihre männlichen Kollegen verfügen würden.

Eine andere Leiterin meinte außerdem, dass sie lieber Frauen einstellen würde, weil diese meistens besser ausgebildet wären und gewissenhafter arbeiten würden.

²¹¹ IP4, 2008, S. 3, Zeile 146

Im Theorieteil dieser Arbeit wurde schon dargestellt, dass die meisten berufsspezifischen Ausbildungen im Journalismus bereits weiblich dominiert wären und eine Interviewpartnerin, die selbst in der Aus- und Weiterbildung tätig ist, konnte dieses Faktum auch selbst bestätigen.

Was die Familiensituation betrifft, wurde auch hier eine eindeutige Verbindung zwischen Karriere und Kindern herausgearbeitet.

Aufgrund der schlechten Kinderbetreuungssituation in Österreich haben Frauen noch immer das Problem, dass sie nicht wissen, wie sie ihre Kinder bestmöglich betreuen lassen sollen. Außerdem ist nach wie vor noch zu erkennen, dass die Frau in der österreichischen Gesellschaft die Hauptverantwortliche, oftmals sogar die alleinige Verantwortliche für ihre Kinder ist. Somit ist es natürlich auch ein Problem, gerade für Frauen in Führungspositionen, Kinder und Karriere zu vereinen.

Zwei der Interviewpartnerinnen merkten außerdem an, dass auch der Verdienstausfall durch eine Karenzzeit für Frauen in Chefpositionen fatal sei, und sie sich somit überlegen würden, überhaupt eine Familie zu gründen.

Die Karenzzeit selbst wurde von den meisten Frauen nicht als Problem interpretiert, wenn die Frauen nach ungefähr einem Jahr wieder in ihre Position einstiegen. Längere Karenzzeiten wären allerdings mit einer Chefposition in den heimischen Medien nicht vereinbar. „Wer drei Jahre aus dem Job is...des is a Problem.“²¹²

Eine Chefin, die gerade in Karenz ist, gab hingegen an, dass sie in ihrer Position auch nach der Karenzzeit von nur einem Jahr nicht mehr arbeiten könne, denn ihr Posten wäre in dieser Form nicht mehr vakant.

Außerdem merkten einige der Interviewpartnerinnen an, dass Frauen oftmals nach der Karenz in eine so genannte „Teilzeitfalle“ tappen würden, denn die

²¹² IP7, 2008, S. 9, Zeile 556

selbst gewählte Teilzeitstelle würde nur in den seltensten Fällen später vom Unternehmen wieder in eine Vollzeitstelle umgewandelt werden.

Allerdings ließ sich in den Interviews auch ein sehr positiver Trend herausarbeiten: In den meisten Medienunternehmen stieg die Anzahl der Väterkarenzen überdurchschnittlich an, was hoffen lässt, dass Männer im Journalismus die Notwendigkeit erkannt haben, auch ihren Beitrag zur Kindererziehung zu leisten. Dieser Fortschritt lässt sich hoffentlich in naher Zukunft auch in anderen beruflichen Bereichen erkennen.

Somit ist zusammenfassend zu bemerken, dass es für Frauen sehr wohl ein großes Problem ist in eine Chefposition mit Kindern aufzusteigen und vor allem auch nach der Geburt in ihrer Position zu bleiben.

Falls sie die alte Stelle wieder zurückbekämen, wäre dies allerdings mit einem erheblichen finanziellen Aufwand für Kinderbetreuung verbunden, wie eine der Interviewpartnerinnen zu Protokoll gab.

Frage 4: Spielt Networking und Mentoring bei der Erlangung einer Chefposition in den Medien eine Rolle?

Hier kamen überraschende Erkenntnisse zu Tage. Ausgehend von der Annahme, dass Networking und Mentoring einen entscheidenden Beitrag bei der Erlangung von Chefpositionen leisten würde, konnte die Autorin diese Hypothese so nicht bestätigen.

Die klassischen Netzwerke, welche im Theorieteil dieser Arbeit ausführlich vorgestellt wurden, konnten kaum Mitglieder unter den befragten Frauen verbuchen. Nur drei von acht Interviewpartnerinnen waren überhaupt in solchen Netzwerken engagiert und selbst diejenigen, die Mitglieder waren, schrieben diesen Netzwerken keine große Bedeutung und auch keine Rolle bei der Erlangung ihrer Position zu.

Die meisten Frauen lehnten Networking generell ab und bestanden darauf, klar zu stellen, dass sie ihre Position aus eigener Kraft und Arbeit erlangt hätten.

Viele meinten außerdem, dass sie für das klassische Networking keine Zeit hätten oder es als nicht notwendig ansehen würden.

Dies deckt sich wiederum mit den Erkenntnissen im Network-Theoriekapitel dieser Arbeit, in dem bereits ausführlich dargestellt wurde, dass Frauen Netzwerken noch immer nicht genügend Augenmerk zuschrieben und sich hier deutlich von Männern unterschieden.

Männer würden solche Verbindungen bereits viel länger und intensiver als Frauen für ihre Zwecke nutzen und dadurch eindeutig auch öfter Chefpositionen akquirieren. Allerdings würden Männern auch ihre Verbindungen nicht so offen erwähnen, was zwei der Befragten auch allen Frauen rieten, „denn bei Frauen heißt es immer sofort die Frauen packeln unter einander“²¹³.

Möglicherweise sind also noch mehr Frauen in Netzwerken aktiv, geben diesen Umstand aber nicht offen zu, weil sie eine schlechte Nachrede befürchten.

Sieben von acht befragten Frauen meinten, dass gute Leistung alleine reichen würde, um genügend aufzufallen. Nur eine Befragte, die Gründerin des Frauennetzwerks Medien, stellte fest, dass Fähigkeit alleine noch nicht reichen würde um Chefin zu werden. Oftmals müssten diese fähigen Frauen dann auch mit den richtigen Personen zusammenkommen und von ihnen gefördert und bemerkt werden, damit sie letztendlich in eine Führungsposition aufstiegen.

Auf genaueres Nachfragen konnte die Autorin aber ermitteln, dass sehr wohl alle Interviewpartnerinnen über gewisse Netzwerke verfügen, diese allerdings nicht so bezeichnen. Hier handelte es sich in erster Linie um Branchenkollegen oder alte Bekannte, mit denen ein regelmäßiger Kontakt und Austausch stattfand. Aus diesen privaten Kontakten konnten einige der Befragten auch bereits Stellen akquirieren, teilweise sogar die aktuelle

²¹³ IP4, 2008, S. 6, Zeile 404f

Chefposition. Diese privaten Netzwerke wurden aber nicht mit öffentlichen Netzwerken in Verbindung gebracht.

Über eigene Mentoren verfügten beinahe alle Chefinnen, wobei diese Mentoren meistens ihre oftmals männlichen Vorgesetzten waren. Diese wiederum verhalfen den meisten Frauen auch zu ihrer aktuellen Position, indem sie ihnen die Stelle anboten, sie für die Stelle vorschlugen oder sie zumindest in der Ausübung unterstützten.

Selbst als Mentorinnen zur Verfügung stehen wollten sieben der acht Interviewpartnerinnen. Viele davon sind auch bereits in eigenen Mentoringprogrammen aktiv und verfügen schon über Mentees. Als Grund gaben die Frauen an, dass sie gerne ihr Wissen weiter geben und jungen Frauen helfen wollen würden.

Generell ist diese Forschungsfrage also damit zu beantworten, dass die meisten Chefinnen Netzwerken keinen Anteil an der Erlangung ihrer Positionen zuschrieben, durchaus aber über eigene Netzwerke verfügen, welchen von den Frauen aber nicht als solche definiert wurden. Diese privaten Netzwerke haben ihnen aber absolut auf ihrem Karriereweg geholfen.

Eine große Rolle spielen außerdem Mentoren beim Aufstieg, wohingegen keine der interviewten Frauen über ein Vorbild verfügte.

Diese Erkenntnisse decken sich also vollständig mit den Fakten aus diversen Forschungen zum Thema, welche die Autorin bereits eingangs genau vorgestellt hat, wonach Frauen klassischen Netzwerken noch immer kaum bis gar keine Wichtigkeit zuschreiben, allerdings durchaus privat verknüpft sind und durch wohlmeinende Mentoren unterstützt werden.

Frage 5: Fördern Frauen in Chefpositionen in den Medien selbst eher andere Frauen oder nicht?

Die Hypothese der Autorin war hier, dass Frauen in Chefpositionen selbst wiederum Frauen unterstützen. Diese Annahme konnte beinahe vollständig bestätigt werden.

Nur eine der befragten Frauen meinte, dass das Faktum, dass sie als Frau Chefin sei, sämtliche anderen Frauen schon in ausreichendem Ausmaß fördere.

Alle anderen Chefinnen bemühten sich durchwegs Frauen aktiv zu unterstützen und in Stellung zu bringen, um die Frauenquote in ihren Unternehmen und vor allem in den oberen Hierarchieebenen zu erhöhen.

Speziell im ORF werden Frauen allerdings bereits vom Unternehmen her gefördert, da der ORF über einen Passus verfügt, in dem festgehalten wird, dass bei gleicher Qualifikation einer Frau der Vortritt zu lassen sei, bis eine Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Unternehmen erreicht ist.

Dem entgegnete allerdings eine Chefin, dass die Frauenquote im ORF generell eine sehr gute sei, die meisten Frauen allerdings nach wie vor noch im administrativen Bereich arbeiten würden und diese hohe Frauenzahl somit eigentlich verfälscht sei. In Führungspositionen würden sich auch im ORF noch immer verhältnismäßig wenige Frauen finden.

5 Resümee

Diese Arbeit wurde aus einem persönlichen Interesse der Autorin erdacht und erstellt, denn die Verfasserin ist selbst bereits lange Jahre im Medienbereich beschäftigt und konnte feststellen, dass es in den heimischen Redaktionen eine große Anzahl weiblicher Journalistinnen gibt, sich diese Zahl allerdings in keinster Weise in Chefpositionen niederschlägt.

Aus vielen Gesprächen und langer Recherche wurden die neuesten Daten und Erkenntnisse zu diesem Thema zusammengetragen und im Anschluss durch acht Interviews mit wichtigen Chefinnen großer österreichischer Medienunternehmen bearbeitet.

Die Ergebnisse dieser Arbeit sind keine gänzlich neuen, denn dass es noch immer weniger weibliche als männliche Chefs in Österreich gibt, dass Frauen aufgrund ihrer Sozialisation meist zu bescheiden sind um auf sich aufmerksam zu machen und sie somit Chancen verpassen, und dass Kinder für Frauen oftmals einen Stolperstein auf ihrem Karriereweg darstellen, sind keine neuen Erkenntnisse.

In dieser Arbeit sollte aber die relativ junge und oftmals als modern und fortschrittlich bezeichnete Medienbranche daraufhin überprüft werden.

Leider zeigt sich auch hier, dass Frauen nach wie vor den Männern noch lange nicht gleichgestellt sind. Für Frauen bedeutet es noch immer deutlich mehr Anstrengung in Leitungspositionen aufzusteigen und es bedarf noch viel mehr Kraft, dort auch zu bleiben.

Ein großes Problem ist noch immer die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie. In einem doch ziemlich traditionell geprägten Land wie Österreich sind Mütter, die ihre Kinder fremdversorgen lassen, noch immer Rabenmütter, wohingegen es für dieses Wort in Frankreich oder Norwegen nicht einmal eine Übersetzung gibt.

Dort ist es selbstverständlich, dass Frauen Karriere machen und nebenbei auch Kinder bekommen, denn das gesamte System kommt Frauen bei der Kinderbetreuung deutlich entgegen.

In Norwegen gibt es auch eine verpflichtende Frauenquote von 40% in öffentlichen Unternehmen, welche größtenteils bereits umgesetzt wurde.

In Österreich schafft es noch nicht einmal die Politik einen selbst auferlegten Frauenanteil einzuhalten.

In der neuen Regierung, welche am 2. Dezember 2008 angelobt wurde, sank der Frauenanteil sogar von knapp 30% auf 28,42%. Damit liegt Österreich im internationalen Vergleich, laut Berechnungen der „Inter-Parliamentary-Union“ , auf Platz 27. Sogar Ruanda hat uns mit einem Frauenanteil von 56,3% weit überholt.²¹⁴

Aufgrund der guten Ausbildung und dem starken Willen der jungen Frauen steigt die Anzahl der weiblichen Journalisten in Österreich aber immerzu. Allerdings schaffen es Frauen hier noch immer gerade einmal bis knapp unter die oberste Hierarchieebene. Hierzu bemerkte auch eine Interviewpartnerin treffend: „Die gläserne Decke ist noch nicht wirklich entfernt.“²¹⁵

Diese Arbeit hat allerdings trotzdem einige positive Erkenntnisse hervorgebracht. Die Zahl der Frauen in den Medien steigt kontinuierlich und Österreich liegt mit einer Frauenquote von 42% deutlich vor Deutschland (37%) und der Schweiz (33%).

Langsam aber sicher bildet sich auch diese Anzahl in den Chefetagen ab, denn immer mehr weibliche Vorgesetzte fördern aktiv ihre Mitarbeiterinnen.

Immer mehr Männer erkennen ihre Verantwortung ihren Familien gegenüber und gehen in Väterkarenz, was wiederum Frauen dabei hilft, den Anschluss in

²¹⁴ Vgl. Bukovec, Nicholas: Männer haben 2/3-Mehrheit, In: KURIER vom 4. Jänner 2008, S.2, Wien

²¹⁵ IP3, 2008, S. 6, Zeile 370

ihrem Unternehmen auch durch die Geburt eines Kindes nicht zu verlieren und den klassischen Karriereknick zu vermeiden.

Immer öfter werden Frauen in der Gesellschaft auch als berufstätige Wesen wahrgenommen und die Politik arbeitet daran neue und bessere Kinderbetreuungsmodelle zu entwickeln.

Heimische Medienfrauen sind immer besser ausgebildet und lernen langsam auch, dass Bescheidenheit keine sprichwörtliche Zier ist, sondern ihnen bei der Erreichung ihrer Karriereziele nur im Wege steht. Frauen werden immer selbstbewusster und machen auf sich aufmerksam.

Außerdem ist auch der Trend zu bemerken, dass Frauen sich immer mehr zusammenschließen. Zwar hat diese Arbeit bestätigt, dass Frauen mit klassischen Netzwerken nach wie vor noch ihre Probleme haben und auch nicht gerne von Förderern bei der Erreichung ihrer Ziele sprechen. Der Trend geht aber dahin, dass auch Frauen sich zusehends vernetzen und zusammenschließen und sich gegenseitig auf ihrem Weg nach oben helfen.

Es werden immer mehr Frauennetzwerke gegründet und viele junge Frauen nützen auch die umfassenden Mentoring-Angebote.

Die jungen Frauen verfügen außerdem auch bereits über weibliche Vorbilder, denn mittlerweile gibt es, im Gegensatz zu deren Müttergeneration, bereits genügend Frauen in Chefpositionen.

Insgesamt kann also von einem sehr positiven Trend gesprochen werden, der sich langsam aber sicher in der österreichischen Medienbranche bemerkbar macht. Es liegt nun an den Frauen selbst, Biss zu beweisen und diesen Kampf weiter zu führen, denn:

„(...) Wir müssen uns das Stück vom Kuchen, das uns zusteht, einfach oweschneiden.“²¹⁶

²¹⁶ IP5, 2008, S. 8, Zeile 538ff

6 Literaturverzeichnis

6.1 Bücher

Atteslander, Peter: Methoden empirischer Sozialforschung. Berlin/New York, 2000

Bauer-Jelinek, Christine, Die geheimen Spielregeln der Macht – und die Illusionen der Gutmenschen, Salzburg, 2007

Biedermann, Edwin A.: Logen, Clubs und Bruderschaften. Düsseldorf, 2004

Bierach, Barbara/Thorborg, Heiner: Oben Ohne. Warum es keine Frauen in unseren Chefetagen gibt, Berlin, 2006

Brandstaller, Trautl: Die neue Macht der Frauen. Sieg der Emanzipation oder Krise der männlichen Eliten? Wien, 2007

Burkhard, Roland/Hömberg, Walter (Hg.): Kommunikationstheorien. Ein Textbuch zur Einführung, Wien, 1995

Burkhard, Roland: Kommunikationswissenschaft. Grundlagen und Problemfelder, Wien/Köln/Weimar, 1998

Euler-Rolle, Marie-Theres: Jetzt rede ich! Wer selbstsicher auftritt, setzt sich durch, Wien, 2007

Faulstich, Werner/Rückert, Corinna: Mediengeschichte in tabellarischem Überblick von den Anfängen bis heute, Teil 1 und 2, Bardowick, 1993

Fey, Gudrun: Kontakte knüpfen und beruflich nutzen. Erfolgreiches Netzwerken, Regensburg, 2002

Friedinger, Birgit: Konkurrenz zwischen Frauen in einem Medienunternehmen, Diplomarbeit Wien, 1999

Görner, Bernd: Wie man Menschen für sich gewinnt. Die Kunst erfolgreich Kontakte zu knüpfen, München, 2008

Gottschlich, Maximilian/Langenbacher, Wolfgang R. (Hg.): Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Ein Textbuch zur Einführung, Wien, 1999

Haas, Hannes (Hg.): Mediensysteme. Struktur und Organisation der Massenmedien in den deutschsprachigen Demokratien, Wien, 1990

Haas, Martina: Was Männer tun und Frauen wissen müssen. Erfolg durch Networking, Hamburg, 2007

Harauer, Robert: Frauen in Kultur- und Medienberufen in Österreich. Über die mangelnde Repräsentanz in Führungspositionen. Wien, 2000

Kaltenbrunner, Andy/ Karmasin, Matthias/ Kraus, Daniela/ Zimmermann, Astrid: Der Journalisten – Report. Österreichs Medien und ihre Macher. Eine empirische Erhebung. Wien, 2007

Keppler, Gaby: Qualitative Marktforschung – Methoden, Einsatzmöglichkeiten und Beurteilungskriterien. Wiesbaden, 1996

Klaus, Elisabeth: Kommunikationswissenschaftliche Genderforschung. Zur Bedeutung der Frauen in den Massenmedien und im Journalismus. Wien, 2005

Klaus, Elisabeth: Perspektiven und Ergebnisse der Geschlechterforschung in der Medien- und Kommunikationswissenschaft. In: Frauen in den Medien. Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Heft 61, Köln 2002

Kraif, Ursula, Duden Fremdwörterbuch, Mannheim, 2007

Kraus, Michael (Hg.): Die Freimaurer, Salzburg, 2007

Kremer, Alfred J.: Reich durch Beziehungen. Durch die richtigen Kontakte zum Erfolg. München, 2001

Langenbacher, Wolfgang R. (Hg.): Elektronische Medien, Gesellschaft und Demokratie, Wien, 2000

Lorenz, Dagmar: Journalismus, Stuttgart/Weimar, 2002

Lürssen, Jürgen: Die heimlichen Spielregeln der Karriere. München, 2002

Mayerhofer, Elisabeth: Frauen in Kultur- und Medienberufen in Österreich. Über ihre mangelnde Repräsentanz in Leistungspositionen. In: Harauer, Robert (hg.): Frauen in Kultur- und Medienberufen in Österreich, Wien 2000

Mayring Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel 2002

Petschenig, Barbara: Mädchen und Frauen in der Informations- und Kommunikationstechnologie: Chancen & Perspektiven, Diplomarbeit Wien, 2002

Scheddin, Monika: Erfolgsstrategie... Networking, Businesskontakte knüpfen, organisieren und pflegen, Nürnberg. 2003

Schulz, Anne: Die schönsten Berufe der Welt? Frauen in den Medien. In: Frauen in den Medien. Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Heft 61, Köln 2002

Schulz, Doris: Medienfrauen. Lebens – Situationen. Frauen sehen, hören und berichten anders, denn..., Linz, 2000

Turner, George/ Weber, Joachim D.: Hochschule von A-Z. Orientierungen – Geschichte – Begriffe. Berlin 2004

Wiegerling, Klaus: Medienethik, Stuttgart/Weimar, 1998

Wolf, Kirsten: Karriere durch Networking. Erfolgreich Beziehungen knüpfen im Beruf. Niederhausen, 1999

6.2 Folder/Zeitungen/Zeitschriften/Magazine:

Bukovec, Nicholas: Männer haben 2/3-Mehrheit, In: KURIER vom 4. Jänner 2008, S.2, Wien

Die österreichische Journalistin, 02 + 03/2008, Johann Oberauer GmbH

Frauen in der österreichischen Medien- und Kulturindustrie. Zur Beschäftigungslage von Frauen als Medien- und Kulturproduzentinnen und –vermittlerinnen, Wien, 1994. Studie im Auftrag des Bundeskanzleramtes aus den Mitteln der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten

Fassler, Martina: „60 Jahre ÖGB Frauen – Ohne uns geht nichts“, Broschüre des ÖGB, Frauenabteilung, Wien, 2005

Kellermayer, Sabine/ Sepp, Renate: Soziale Lage von Journalisten/-innen in OÖ, Arbeiterkammer OÖ, Linz 2007

Markus, Georg: Alter Adel verpflichtet immer noch, in: KURIER vom 21. September 2008, S. 46f, Wien

Programm 9. Journalistinnenkongress 2007. Wert und Quote, Die gläserne Decke. 12. Oktober 2007

Programm 10. Journalistinnenkongress 2008. Durchstarten - Stufe 2, 9./10.Oktober 2008

Tagungsdokumentation „Die Zukunft ist weiblich“ – Gute Journalistinnen kommen überall hin. 9.-11. November 2008, ORF Zentrum Wien. Deutsche Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, 2008

6.3 Internetadressen

<http://www.bpw.at/> - Homepage des Frauennetzwerks „Business and Professional Women Austria“

<http://www.ceiberweiber.at> – Plattform von Frauen für Frauen in Österreich

<http://www.ewmd.at> – Homepage des EWMD in Österreich

<http://www.frauenfakten.at> – Plattform auf der sämtliche Frauennetzwerke und Serviceseiten zusammen gesammelt sind

<http://www.frauennetzwerk.at> – Homepage des Frauennetzwerks Medien

<http://www.frauenratgeberin.at> – Serviceseite des Bundeskanzleramtes des Ministeriums für Frauen

<http://kundendienst.orf.at> – Seite des ORF wo sämtliche Stars und wichtige Mitarbeiter beschrieben werden

<http://www.lions.at/> - Homepage des LIONS Club Österreich

<http://www.medienfrauen-ooe.at/> - Homepage des OÖ
Presseclubs/Frauennetzwerk

<http://www.oegb.at> - Homepage des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
ÖGB

<http://www.oeh.ac.at> - Homepage der ÖH – Österreichische Hochschülerschaft

<http://www.presstext.at/pte.mc?pte=070317003> – Interview mit Alexandra
Föderl-Schmid vom 17.März 2007, 13.10.2008

<http://www.rotary.at/> - Homepage des österreichischen Rotary-Clubs

<http://www.salzburgermedienfrauen.at/> - Homepage der Salzburger
Medienfrauen

<http://www.webwomen.at/join/index.htm> - Homepage der Webwomen im
Internet

http://de.wikipedia.org/wiki/%C3%96sterreichischer_Cartellverband – Definition
Cartellverband

<http://de.wikipedia.org/wiki/Ethernet> - Definition Ethernet

http://de.wikipedia.org/wiki/Rotary_International - Informationen zum Rotary –
Club

<http://de.wikipedia.org/wiki/Lions-Club> - Informationen zum LIONS Club

<http://de.wikipedia.org/wiki/Urburschenschaft> - Definition Urburschenschaft

<http://www.womenbasic.com> – DIE Frauenplattform

<http://www.womentoring.org/> - Mentoringplattform

<http://www.zonta.at> – Homepage des Wiener Ablegers des Internationalen Frauennetzwerks ZONTA

<http://www.zonta-woerthersee.at/> - Homepage der Gruppierung ZONTA Wörthersee

7 Anhang

7.1 Abstract

7.1.1 Deutsch

Diese Arbeit mit dem Titel „Frauen in Chefpositionen in den österreichischen Medien und welche Rolle Networking und Mentoring für den Aufstieg und Erfolg spielen – eine qualitative Untersuchung“ stellt die aktuelle Lage der österreichischen Medienfrauen in Chefpositionen dar.

Die Autorin ermittelt aufgrund von acht qualitativen Interviews mit Leiterinnen von großen, heimischen Medienunternehmen, wie deren Weg an die Spitze verlief, ob sie es schwerer als ihre männlichen Kollegen hatten in eine Chefposition aufzusteigen, welche Rolle Aus- und Weiterbildung beim Aufstieg spielten und vor allem, ob sie auch Förderer oder Mentoren hatten, die ihnen zu dieser Position verhalfen.

Ein großer Schwerpunkt dieser Arbeit ist die Frage, welche Rolle Netzwerke und Mentoringprogramme beim Aufstieg spielten.

Außerdem wurde ermittelt, warum sehr viele weibliche Chefinnen keine Kinder haben, ob Kinder für Frauen ein Hindernis beim Aufstieg in eine Chefposition darstellen und in wie fern Kinder ein Problem beim Verbleib diesen höheren Positionen spielen.

Im Abschluss wurde ermittelt, wie die interviewten Leiterinnen die weitere Entwicklung im Medienbereich sehen und welche Forderungen sie haben, damit sich die Situation in Zukunft zu Gunsten von Frauen verändert.

Als Forschungsmethode wurde das problemzentrierte, leitfadengestützte Experteninterview ausgewählt, welche zur explorativen Interviewtechnik zählt. Die Autorin entwickelte einen standardisierten Fragebogen mit sieben

Kategorien, die zur allgemeinen Hypothesenentwicklung, Systematisierung vorwissenschaftlichen Verständnisses und letztendlich zur Beantwortung der Forschungsfragen führten.

Das Ergebnis dieser Forschung ist, dass Frauen es noch immer deutlich schwerer haben in eine Chefposition in den österreichischen Medien aufzusteigen.

Sie haben überwiegend nach wie vor keine Kinder und falls doch, lässt sich entweder ein deutlicher Karriereknick beobachten, oder die Frauen haben einen immensen finanziellen Aufwand zu bewältigen, um ihre Kinder gepflegt zu wissen und ihren Job im selben Ausmaß weiter ausüben zu können.

Weiters sind Frauen im österreichischen Journalismus durchwegs besser ausgebildet als ihre männlichen Kollegen, sie ergreifen Chancen aber oftmals noch nicht sofort und trauen sich den Aufstieg in höhere Hierarchieebenen häufig selbst nicht zu.

Klassische Netzwerke spielen laut den befragten Chefinnen noch immer keine Rolle bei der Erlangung diverser Chefpositionen. Allerdings verfügen beinahe alle Frauen über private Netzwerke, Mentoren und Förderer, denen sie oftmals auch gewisse Leitungspositionen zu verdanken haben.

Hier ließ sich ermitteln, dass es für erfolgreiche Frauen in Österreich anscheinend noch immer unpassend ist, in Verbindung mit Netzwerken oder gar Seilschaften zu kommen, da sie sehr viel Wert auf Eigenständigkeit bei der Erreichung ihrer Karriereziele legen.

Mentoringprogramme werden von den Chefinnen überwiegend gut angenommen und die meisten Chefinnen setzen sich auch aktiv für Frauenförderung ein.

Für eine Frauenquote sind allerdings kaum Chefinnen. Einige empfinden eine Frauenquote sogar als Diskriminierung.

7.1.2 Englisch

This diploma thesis titled „Women in leading positions in Austrian media and the impact of networking and mentoring for advancement and success – a qualitative analysis” shows the present situation of women in executive positions in the Austrian media.

The author detects in eight qualitative interviews with female executives of Austrian media companies their ways to the top, the difficulty for them to reach this position compared to their male colleagues, the impact of education and training and, most of all, if they had sponsors and mentors who helped them into their positions.

A main focus of this thesis is the importance of networks and mentoring programmes on careers. An additional topic is the question why many female executives have no children, if children are an obstacle on the way into an executive position and in how far children increase the challenge to remain in a higher position.

Finally it was investigated how the interviewed female executives assess the further development of these topics in the media business and their requirements in order to improve the situation in favour of women are described.

The examination method was the problem-focused expert interview based on guidelines, which belongs to the explorative interview technique. The author created a standardised questionnaire, consisting of seven categories, which lead to the development of the general hypothesis, the systematisation of the pre-scientific comprehension and finally to the response of the research questions.

The result of this research is that for women it is still significantly more difficult to climb to a position of power in the Austrian media companies.

The majority of them still has no children and if they do, this eventually caused a clear career slump or the women have to make considerable expenditure for the accommodation of their children to be able to continue to manage their jobs in the same extent.

In addition, women are generally better educated than their male colleagues but do often not seize a chance immediately and have often not enough confidence to climb to higher levels.

Traditional networks have, according to the interviewed female executives, still no impact on getting top positions. However, nearly all women dispose of private networks, mentors and sponsors whom they often owe certain management positions. This leads to the finding that successful women in Austria obviously still find it inopportune to be connected to networks or even insider relationships and that they attach high importance to their independence in reaching career targets.

Mentoring programmes are predominantly assumed positively and most female executives actively support the promotion of women.

However, most of them are not in favour of a women's quota. Some of them even perceive a women's quota as discrimination.

7.2 Lebenslauf

Persönliche Daten:

Name: Daniela Soykan
Geburtsdatum: Wien, am 30. März 1981
Staatsbürgerschaft: Österreich

Schulbildung:

1987–1991 Musische Volksschule Wien 19, Pantzergasse 25
1991–1999 Wirtschaftskundliches Realgymnasium Wien 19, Billrothstraße 26
2000–2001 Studium der Publizistik- & Kommunikationswissenschaft,
Sprachwissenschaft an der Hauptuniversität Wien
2001-2009 Studium der Publizistik- & Kommunikationswissenschaft,
Völkerkunde an der Hauptuniversität Wien

Beruflicher Werdegang:

1998-2000 Telemarketing Buchgemeinschaft Donauland
1999 Animation in der Türkei
2000 Angestellte bei LIBRO DISC AG
2000-2002 Wetter-&Verkehrsredakteurin bei der Antenne Wien 102,5
Radiobetriebsges.m.b.H,
2002-2004 Moderatorin & Redakteurin der Morgensendung bei Antenne
Wien 102,5
2004-2005 Moderatorin & Redakteurin bei Radio Arabella Tulln 99,4
2005-2009 Moderatorin & Redakteurin der Morgensendung bei Radio
Arabella Wien 92,9
Seit 2005 Veranstaltungsmoderatorin und Berufssprecherin

7.3 Erklärung

Autorin: Daniela Soykan

Geburtsdatum: 30. März 1981

Ich versichere, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbst verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe.

Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit bisher weder im In- oder Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Weiters erkläre ich, dass die von mir vorgelegten Exemplare (ausgedruckt und elektronisch) identisch sind.

Wien, am 7. Jänner 2008

.....

Unterschrift

Begutachter: Prof. Dr. Wolfgang Duchkowitsch

7.4 Interviews

Im Folgenden finden sich die exakt transkribierten Interviews der acht Chefinnen, welche zwischen November und Dezember 2008 von der Autorin in Wien geführt wurden.

1 **Interviewprotokoll IP1 (Interviewperson 1)**

2 17. November 2008, 15 Uhr

3

4 Interviewzeit: 34 Minuten

5

6 Interviewsituation: Nach einem kurzen Briefing der Interviewperson
7 auf Zweck und Thema des Interviews wurde das Aufnahmegerät
8 gestartet und mit dem Interview begonnen. Die Interviewpartnerin
9 begegnete der Autorin sehr offen, unbekümmert und positiv, aber
10 bestimmt. Das Interview fand in ihrem Büro statt, das allerdings für
11 alle Mitarbeiter jederzeit frei zugänglich ist. Es war eine lockere
12 Interviewsituation, wenn sich auch beide Teilnehmerinnen saßen.
13 Zwischendurch wurde öfter einmal gelacht. Die Interviewperson
14 machte einen sehr selbstbewussten aber offenen Eindruck.

15

16 D: Gut, also fangen wir einmal mit dem Thema generell an.

17 Ähmm.. Sie als Frau in einer Chefposition in den Medien...wie
18 schätzen sie generell die Lage von weiblichen Journalistinnen in
19 Österreich ein? Also sind sie damit zufrieden oder...?

20

21 IP1: Also generell...Nein...aber generell glaub ich, dass man als
22 Frau prinzipiell nicht zufrieden sein kann, weil ähmm... man immer
23 wieder verschiedene...versch...viel mehr Ansprüchen gerecht
24 werden muss als ein Mann...ähm...Ich bin aber definitiv keine Frau,
25 die sich ungerecht behandelt fühlt. Und ich bin der absoluten
26 Überzeugung, dass, wenn man gut ist, kriegt man auch einen Job
27 und wenn man nicht gut ist, dann verdient man den Job nicht, nur
28 weil man eine Frau ist.

29 (es klopft an der Türe – ein wichtiger Anruf – das Interview wird kurz
30 für einen Rückruf unterbrochen)

31 3.30 Minuten...

32

33 D: So, also gut...Also die Einschätzung der Lage der Frauen...

34

35 IP1: So...also...ähmm....Das heißt, das heißt ...ich finde es ziemlich
36 komisch, dass die Frauen ständig davon reden, dass sie sich
37 ungerecht behandelt fühlen, beziehungsweise, dass sie ... so schwer
38 nur in ähmm...Positionen kommen. Einerseits stimmt das definitiv. Also
39 bei...je größer das Haus, desto schwieriger ist es. Ich hab das bei
40 NEWS auch erlebt. Deshalb bin ich auch von dort weggangen, weil es
41 dort als Frau keine Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Ähmm... Man muss
42 dann halt schauen, dass man einen Ort findet, was nicht so schlimm
43 ist. Aber ich glaube auch, dass das bei Männern nicht anders ist. Es
44 können auch nicht alle Männer in Managementpositionen kommen.
45 Das was sehr wohl der Fall ist, ist, dass dann in der Arbeit selber es
46 Diskrepanzen gibt zwischen Männern und Frauen. Aber bis dorthin
47 glaub ich haben wir eigentlich eine relativ faire Chancenauswertung ...

48

49 D: Mhm...wie schaut das bei ihnen in der Redaktion aus, bei Energy?

50 Also jetzt, allein Aufteilung, jetzt nicht im Managementbereich, aber
51 generell Frauen, Männer und so, gibt's da irgendwie...?

52

53 IP1: Ich hab nur Männer....

54

55 D: Wirklich? Hat das einen Grund?

56

57 IP1: (ca. 4 sek Pause) Mhm...Ja, dass sich keine gute Frau beworben
58 hat...

59

60 D: Mhm...aber sie würden der genauso die Chance geben?

61

62 IP1: Ich würde jeder Frau eine Chance geben. Ich hab nur
63 gerade...also ...in meiner Vertriebsleiterposition habe ich in ...sieben
64 Jahren...zwei Frauen kennen gelernt, die wirklich Verkäufer waren und
65 sicher 180 Bewerbungen gehabt von Frauen. Und Frauen wollen nicht
66 verkaufen zum Beispiel. Das heißt sie sind immer sehr engagiert in der
67 Kundenbetreuung, Kundenberatung, auch in der Kreativität, aber wenn
68 es ums Verkaufen geht, gibt es in der Position dann keine Frau die das

69 will. Ahmm.. Das heißt, vielleicht ist es auch eine
70 Interessensverschiebung zwischen Männern und Frauen...Ich bin
71 mir sicher keine typische Frau...ähh... Vielleicht ist es einfach so,
72 dass es...man sagt ja auch die Frauen sind von der Venus und die
73 Männer vom Mars, dass in unseren ureigenen Instinkten es einer
74 Frau mehr zusagt zu betreuen und zu beraten, als dann wirklich
75 Entscheidungen zu treffen, und im täglichen Geschäft ihren, unter
76 Führungszeichen, Mann zu stehen. Ähmm...
77 Dann kommt natürlich dazu, dass ich auch bei mir gesehen hab
78 was es heißt, wenn eine Frau schwanger wird. Ähmm... Als ich
79 Vertriebsleiter war bin ich schwanger geworden und das hat sehr
80 viel Geld gekostet, meine Schwangerschaft. Und zwar nicht jetzt,
81 weil ich schwanger war, sondern weil einfach die Kontakte die ich
82 gehabt habe, weggegangen sind...Und mit weggegangen sind, was
83 man auffangen kann, wenn das nicht plötzlich passiert, sondern
84 wenn das eine Kündigung ist. Da kann man dann eine Übergabe
85 machen usw...In meinem Fall wars so, dass ich schwanger
86 geworden bin und von einem Tag auf den anderen zuhause bleiben
87 mußte. Und das sind natürlich Risiken, die man auch, wenn man
88 eine Firma führt und da auch Vorgaben hat, die man
89 schon...ähmm...damit man seinen Job gut macht, auch einfließen
90 lassen muss. Aber ich habe mich noch nie dagegen gewehrt eine
91 Frau anzustellen. Im Gegenteil, ich habe sehr oft versucht Frauen
92 anzustellen und ich tue es definitiv nicht um einer Quote gerecht zu
93 werden und...liegt es daran, dass...ich geh sogar so weit, und das
94 Gute ist ja, das ich eine Frau bin, deshalb kann ich genau so
95 ungerecht ähmm...sprechen, ohne das man mich jemals dafür
96 bestrafen wird... Ähh.. ich hab einfach das Gefühl, dass die Frauen
97 auch weniger belastbar sind...
98 Das heißt, sagt man einem Mann, du bleibst heute bis 21 Uhr, ist
99 das kein Problem. Wenn man mir sagt, bleib bis 21 Uhr, dann
100 können sie mich vergessen, weil ich ein Kind zuhause habe und
101 das geht bei mir über allem, also das steht bei mir über allem. Das
102 heißt, das sind einfach Risiken, die ich dann hier nicht als

103 Frau...ähh...ausgrenzen muss, sondern als Manager von einer Firma
104 und das geht dann nicht. Weil ich kann für mich selber verantworten
105 wie viel ich...das ist grade im Vertrieb möglich...also im Vertrieb kann
106 man es sich dann auch einteilen. Wobei im Vertrieb gerade es bei
107 Energy so ist, dass die Leute am Abend auch natürlich verfügbar sein
108 müssen, weil wir gehen mit unseren Kunden feiern.
109 Ähm...ich wäre auch nach meiner Schwangerschaft nicht mehr
110 Vertriebsleiter gewesen. Ich habe auch gekündigt bei Energy. Das
111 heißt ich hab gewusst ich kann mir als Frau und Mutter nicht leisten
112 Vertriebsleiter zu sein und habe daraus meine Konsequenzen gezogen
113 und gekündigt. Ähh...dass man mich dann wieder geholt hat ist
114 natürlich erfreulich aber ein großes Glück, weil das passiert sehr
115 wenigen Frauen dass sie nach der Schwangerschaft wieder einsteigen.
116
117 D: Vermutlich wenigen, ja...Ziehen wir das vielleicht dann gleich vor,
118 denn das passt eben auch da dazu. Also glauben sie dann generell
119 unterm Strich kann man sagen, dass, dass Kinder, Familie für Frauen
120 dann schon auch mit ein Problem darstellen um Karriere zu machen.
121
122 IP1: 100%...also...NEIN, sie stellen kein Problem dar um Karriere zu
123 machen. Aber das Commitment für den Job ist ein anderes. Weil wenn
124 ein Kind etwas braucht, dann wäre es keine Mutter, wenn diese Mutter
125 dann nicht in der Sekunde los fährt. Und ich weiß was es mich ... und
126 da ist eine absolute Chancenungleichheit...weil ich weiß was es mich
127 kostet, dass ich diesen Job machen kann. Und jetzt rein in Euro
128 gesprochen. Ich brauch eine Kinderfrau, ich brauch eine
129 Kinderbetreuung den ganzen Tag, ich brauch am Abend, wenn ich
130 Kundentermine hab einen Babysitter und das sind locker 1400€ im
131 Monat die dazukommen, nur damit mein Kind betreut ist und dass ich
132 hier sitzen kann.
133
134 D: Mhm...Gut, da gibt's jetzt dann immer die ähmm...die Leut die
135 dann sagen...na gut, dann muss man sich das ja auch privat richten
136 können, dann sucht man sich halt einen Partner, der einem da hilft.

137
138 IP1: ich hab keinen Partner. Ich bin alleinerziehend. Das heißt,
139 nachdem ...und das kann auch nicht ein... also ich finde es
140 sozialpolitisch eine Frechheit, dass man als Frau, allein stehende
141 Frau, ähh dass es da keine Stafflung gibt. Es muss eine Stafflung
142 geben, Kinderbetreuung mit Mann, Kinderbetreuung ohne Mann
143 und dann Kinderbetreuung in Firmen in höhergestellten Positionen.
144 Weil eine Frau natürlich, die hier einen Assistentinnenjob macht,
145 nicht weniger gut ist als eine Managerin, aber die natürlich eine
146 andere Verantwortung hat. Das heißt, wenn die um 6 ihr Kind vom
147 Kindergarten abholt, ist es für sie getan der Tag. Für mich fängt
148 mein Tag um 7 Uhr in der Früh an und hört nie auf. Und wenn ich
149 um 11 Uhr Mitarbeitergespräche am Telefon führe, ist das zwar zu
150 meinem Privatvergnügen, und es zwingt mich niemand dazu, aber
151 um meinen Job gut zu machen muss ich das trotzdem. Und wenn
152 dann mein Kind krank ist, hab ich ein Problem. Ähmm... Das heißt
153 ich finde es gehört subventioniert, wenn man ein Kind hat... oder
154 das kann aber auch bei einem Mann sein. Also wenn das ein
155 alleinerziehender Mann ist, und der allein stehend ist und in einer
156 Managerposition ist, dann sollte das berücksichtigt werden, nämlich
157 entgeltlich.
158
159 D: Das ist...ja das ist immer eine große Diskussion. Ähmm... Das
160 soll jetzt nicht indiskret sein, aber, aber glauben sie, dass es für
161 Frauen in Führungspositionen generell vielleicht auch schwieriger
162 ist, jetzt ähh – unabhängig von Kinder, also auch Partnerschaften
163 vielleicht so aufrecht zu erhalten? Also—mhm-...Weil es gibt
164 nämlich da so eine Studie, deshalb frag ich, weil in meinem
165 Theorieteil in meiner Arbeit ist das drin.
166
167 IP1: Ich habe mich auch von meinem Mann getrennt, nach dem ich
168 bei Energy angefangen habe. 100%ig.
169
170 D. Also es hat die Belastung damit zutun?

171
172 IP1: Nein, das ist wieder keine Belastung, sondern das ist wieder eine,
173 eine historisch gewachsene Geschichte. Der Mann ist gewohnt in
174 unserem...und ich bin sehr ähm klassisch erzogen worden ...das heißt,
175 ähm wenn ein Mann am Abend müde nach Hause kommt, hat er das
176 Recht sich auszustrecken, wenn die Frau zuhause bleibt, oder wenn
177 sie einen Halbtagsjob hat. Wenn die Frau einen Managementjob hat,
178 und nach Hause kommt, dann wird von ihr trotzdem das genau gleich
179 erwartet, das kann sie nicht erfüllen, weil auch ihr Tag hat nur 24
180 Stunden.
181
182 D. Also auch diese Erfahrung haben sie gemacht?
183
184 IP1: Ja
185
186 D: Wird von Frauen trotzdem verlangt?
187
188 IP1: Ja
189
190 D: Mhm...interessant...Ähm...
191
192 IP1: Also deshalb glaube ich, dass es beziehungserschütternd ist, wenn
193 man als Frau in einer Managementfunktion...
194
195 D: Na ich frags deshalb, weil eben im Theorieteil meiner Arbeit auch
196 eine, eine Studie dazu drinnen ist, wo ich glaub 63% der
197 Journalistinnen eben nicht verheiratet sind, und eben keine Beziehung
198 haben und eben genau auch das nennen... ja, also..
199
200 IP1: Also es geht schon, aber dann muss man sich jemanden suchen
201 der genau das Gleiche macht...
202
203 D: Gut, ähm...ihre Position im Medium. Das heißt sie haben das eh
204 schon vorher ein bisschen angesprochen. Sie waren vorher quasi

205 Vertriebsleitung, oder, ist richtig, ja? Und haben dann selbst
206 gekündigt und sind dann zurückgeholt worden? Also das war ihre
207 Berufung. Wie, wie sind sie dann quasi zu dem Job gekommen oder
208 warum sind sie dann zurückgeholt worden? Oder, oder..
209
210 IP1: Weil ich gute Dienste geleistet habe und ich bewiesen hab,
211 dass ich's kann. Ahmm...Und der alte Geschäftsführer gekündigt
212 hat und ein Neuer gesucht wurde und den Job hab ich gekriegt. Das
213 war nicht besonders spektakulär. Also es war...
214
215 D: Nein, nein, aber es gibt, also auch das frag ich deshalb, weil es
216 viele Frauen gibt die nicht sagen würden, weil ich so gut bin und
217 weil ich's verdient habe...
218
219 IP1: Also, das sag ich schon (lacht)
220
221 D: Da haben sie kein Problem damit (lacht)...wunderbar...
222
223 IP1: Ich weiß auch wo ich sehr schlecht bin (lacht)
224
225 D. Aber das besprechen wir jetzt nicht, oder? (lacht)
226 Gut, der Werdegang...wie schauts bei ihnen aus. Man sagt ja
227 immer, es kommt auch immer sehr auf die Ausbildung an. Frauen
228 sind oft im Journalismus speziell, oder im Medienbereich generell
229 halt oft auch sehr gut ausgebildet, kommen dann sehr weit und
230 stoßen dann an gläserne Decken. Deshalb interessiert mich dieser
231 Punkt der Ausbildung, Weiterbildung usw auch. Ähmm...Haben sie
232 spezielle Ausbildungen gemacht, oder spezielle Fortbildungen,
233 damit sie jetzt diesen Job machen können, den sie machen?
234
235 IP1: Nein, also ich hab studiert, und ich hab eine gute Schule
236 besucht, und ich hab noch einmal studiert. Ahh...was ich glaube
237 schon was wichtig ist, ist dass man Auslandserfahrung hat und das
238 hab ich. Ähmm weil ich glaube, das der österreichische Markt nicht

239 repräsentativ ist für die Probleme die es geben kann, und wenn man
240 da in einem anderen Markt schon Probleme gelöst hat, einfach die
241 Erfahrungen steigen.
242
243 D: Was haben sie da gemacht?
244
245 IP1: Ich habe in Paris bei Procter und Gamble gearbeitet. Aber... ich
246 habe...ich war nie im Vertrieb, ich habe nie etwas verkauft, ich komme
247 aus dem Marketing, ich habe gar nichts mit dem eigentlich
248 ausbildungsmäßig zutun gehabt. Das Einzige was ich glaube ist, dass
249 die..die... Qualität der Ausbildung damit zusammen hängt, wie man
250 dann in weiterer Folge an Probleme heran geht. Das heißt, wenn man
251 gewohnt ist auf ein Ziel hinzuarbeiten, ob das eine Prüfung auf der Uni
252 ist, ob das was auch immer ist. Und je mehr man diese Ziele immer
253 wieder erreicht, und deshalb sind vielleicht Ausbildungen auch so
254 wichtig. Wenn man Sachen abschließt, dann kann man das im Büro
255 genauso. Und ich glaube dass das einfach nur Erfahrungswerte sind,
256 aber ich glaube nicht .., dass man eine...und heutzutage ist es sicher
257 so, dass es sehr viele gibt, die nicht ausgebildet sind, deshalb kann
258 man sich da einen Vorsprung erarbeiten, aber der Vorsprung ist ein
259 fiktiver. Ich glaube nicht, dass man hier sitzen muss und irgendetwas
260 vorher gelernt haben kann.
261
262 D: Also sie meinen man muss sich praktisch beweisen?
263
264 IP1: mhm...
265
266 D: Wie schauts so mit Weiterbildungen aus? Haben sie da auch
267 laufend irgendwie...Machen sie da Dinge, um sich selbst am
268 Laufenden zu halten?
269
270 IP1: Also prinzipiell ist es so, dass, nachdem ich in einem großen
271 Konzern arbeite, und der der größte europäische Radiokonzern ist, ist
272 es schon so, dass wir auf ein Know How von vielen internationalen

273 Firmen zurückgreifen. Das heißt, die Erfahrungen in einem großen
274 Konzern sind automatisch anders, weil man da viel mehr Know How
275 bereit gestellt bekommt.
276 Ich habe letztes Jahr mich für zwei Weiterbildungen angemeldet,
277 die ich beide abgesagt habe, weil ich keine Zeit gehabt habe. Und
278 ich hab mich dieses Jahr also fürs 2009er schon wieder
279 angemeldet, ich glaube heute nicht sagen zu können, dass ich die
280 mach. Ich hab keine Zeit. Und es wäre wichtig und ... es ist nicht
281 notwendig. Es... Man muss dann schon schauen, dass man am Ball
282 bleibt und dass man.... Ich bin zurück gekommen von meiner
283 Schwangerschaft, das ist immer so ein Beispiel, dass mich so
284 extrem schockiert. Ich hab eineinhalb Jahre nicht gearbeitet. Und
285 ich bin zurückgekommen und hatte keine Ahnung was ein Podcast
286 ist. Weil, das haben... Als ich gegangen bin gabs MP3s, und als ich
287 zurückgekommen bin gabs plötzlich Podcasts. Nie davon gehört.
288 Webradios...nie davon gehört. Und ich bin auf ein internationales
289 Meeting gefahren und dort wurde das alles des Langen und des
290 Breiten besprochen und dann muss man sich halt in die Materie so
291 lange vertiefen bis mans kann... ähhh Wenn man aktiv arbeitet
292 kriegt man so viele Einflüsse und so viele Neuerungen sowieso mit,
293 dass man eigentlich ein „Training on the Job“ macht. Aber ich weiß
294 jetzt...also...zu sagen dass Weiterbildungen, ich hab sehr viele
295 Coachings gemacht, ahh... wo man auch lernt mit sozialen
296 Problemen, oder was es halt in einer Firma dann in meiner Position
297 natürlich, da gibt's dann persönliche Befindlichkeiten, und jeder
298 Einzelne hat immer ganz furchtbare Probleme und die muss man
299 alle lösen.
300
301 Ähnm, das hilft, wenn man mit seiner eigenen Psyche im Reinen ist
302 und deshalb habe ich sehr viele psychologische Coachings
303 gemacht, das hab ich gemacht. Aber dass ich jetzt sag, es hat mir
304 irgendjemand erklärt wie der Laden da zu laufen hat, nein...Ich
305 glaube auch, dass das bei Frauen, und das ist ein Vorteil den wir
306 haben, viel weniger notwendig ist als bei Männern. Weil Männer

307 besonders fachlich sind, und Frauen bes...also ich bin sehr emotional.
308 Nicht jetzt so, dass ich durch die Wände die Leute schieß, aber .. ich
309 schon das Gefühl hab, dass man als Frau sich ganz anders in
310 Menschen hinein versetzen kann und dadurch viel einfacher Probleme
311 löst.
312
313 D: Also soziale Kompetenz sozusagen? Wie siehts mit so
314 Mentoringprogrammen aus? Was halten die von dem? Haben sie
315 selbst bei so was einmal mitgemacht? Würden sie sich Mentees
316 nehmen oder selbst hätten sie sich vielleicht irgendwann einmal eine
317 Mentorin gewünscht?
318
319 IP1: Nein, dazu bin ich zu arrogant. Ich glaub dazu...Also erstens
320 einmal stimmt das in der Form nicht. Der frühere Geschäftsführer hier
321 war mein Mentor, wenn man das so will. Der hat mich zum Radio
322 geholt und der hat mir alles beigebracht was ich kann, im Radio.
323 Ahm...dann kommt irgendwann der Moment wo der jetzige
324 Geschäftsführer bei 88.6 ist und ich da sitz und wir uns halt sehr gut
325 kennen. Ich glaube dass man sich Mentoren aussucht, und nicht
326 vorgesetzt kriegt. Weil ein Mentor muss mit einem, muss, muss auf so
327 einer gleichen Ebene mit dir selber sein, dass du auch an ihn glaubst
328 und ihn akzeptierst. Ich akzeptiere niemanden der mir vorgesetzt wird,
329 nur weil man sagt dass der so gut ist. Der muss mir das schon
330 beweisen. Und deshalb kann, kann ich für solchen...
331 Ich habe immer wieder Mentoren gehabt, das war mein Vater, dann
332 wars ein Anwalt und dann wars der Oliver Böhm. Aber die habe ich mir
333 selber ausgesucht und mir von denen das mitgenommen, was ich
334 gebraucht habe.
335
336 D: Aber das waren in ihrem Fall jetzt immer Männer. Hat das einen
337 Grund oder einen Sinn? Glauben sie braucht man die Männer um als
338 Frau auch aufzusteigen oder ist es schwieriger vielleicht ein weiblichen
339 Vorbild zu finden, oder eine Mentorin?
340

341 IP1: (sehr lange Pause – 6 sek). Ich glaub, dass das sehr in der.. is
342 mir noch gar nicht aufgefallen, dass das nur Männer waren...ich
343 glaub, dass das sehr in der Psychologie von der Frau passiert. Ich
344 habe einen Vaterkomplex... zum Beispiel. Das glaube ich von 50%
345 meiner Freundinnen sagen zu können und von 50% aller Frauen.
346 Es gibt eine ganz deutlich starke Bindung zwischen einer Tochter
347 und ihrem Vater. Das heißt, man tut sich automatisch als junge Frau
348 und dann auch als ältere Frau und dann noch als Mutter einfacher,
349 wenn man sich ahh... an einem Mann festhält. Und
350 selbstverständlich brauchen auch starke Frauen... wir können
351 unseren Charakter nicht aufgeben... und auch eine starke Frau
352 braucht irgendwann amal die Schulter, weil sonst... also ich weiß es
353 nur von mir...dablast sies nicht. Und ich wehre mich auch nicht
354 dagegen dass ich schwach bin. Also ich hab auch kein, keinen...ich
355 halte nix davon, dass eine Frau in der Managementposition immer
356 stark sein muss. Es ist die Luft sehr dünn und man hat keine
357 Freunde. Das hat man aber glaub ich als Mann auch nicht. Also
358 zumindest kenne ich sehr viele Männer in höheren Positionen die
359 auch genau das Gleiche empfinden. Ich habe hier intern keine
360 Freunde, unter Führungszeichen, ich hab Leute die mich seit acht
361 Jahren kennen, die mit mir ganz anders gearbeitet haben, da is die
362 Freundschaft deshalb möglich, weil ich da nicht in dieser Position
363 war. Aber, dass ich sag jetzt dass mir irgendjemand hier jetzt
364 freundschaftlich gesonnen ist...naa...
365 Und deshalb sucht man sich wahrscheinlich, eher als Frau dann
366 wieder einen Mann an dem man sich trotzdem orientiert. Noch
367 dazu, wenn man eine alleinstehende Frau ist. Also ich kann mich
368 auch nicht erinnern, dass ich mit einer Freundin, jemals mir von
369 einer Frau Ratschläge geholt hab.
370
371 D: Glauben sie ist das vielleicht auch notwendig, irgendwie wenn
372 man als Frau das jetzt anstrebt gezielt in eine Chefposition
373 aufzusteigen, das man vielleicht an Männern dann vielleicht gar

374 nicht vorbei kommt? Oder braucht man die Männer vielleicht auch,
375 wenn man das jetzt systematisch betrachtet, jaa...
376
377 IP1: Ich glaube man braucht Männer immer. Also ich halte weder von
378 Frauen was, die sagen ich bin so ein wahnsinnig begeisterter Single,
379 weil da glaub ich nicht daran. Das ist für eine Frau biologisch nicht
380 vorgesehen, dass sie ein begeisterter Single ist. Das ist für einen Mann
381 nicht vorgesehen, dass er ein begeisterter Single ist. Ähm... Ich
382 brauche Männer. Ich brauch sie überall und in jeder Position (lautes
383 lachen...IP1: Das hab ich nie gesagt...(verlegen) D: Schnitt...)
384 Ähh...Nein, man hat einfach, ich weiß nicht, ich..ich.. ich bin davon
385 überzeugt, dass es auch daran liegt, dass ich eben so eine typische
386 Frau bin, dass mir eine weitere Frau keine neuen Erkenntnisse bringt.
387 Männer die kopflastig denken, bringen mir neue Erkenntnisse. Ich
388 Frau, bauchlastig gedacht, brauch nicht noch eine, die bauchlastig
389 denkt, weil das kann ich selber ganz gut. Und deshalb versucht man
390 natürlich immer das als, als Mentor zu finden, was komplementär ist.
391 Und komplementär für eine Frau ist natürlich ganz ursprünglich der
392 Mann. Und deshalb such ich mir wahrscheinlich die Männer aus. Ich
393 hab mir aber nie darüber Gedanken gemacht. Es gibt zum Beispiel
394 eine Frau, die Conny Absinger, die mir sehr imponiert und die ich
395 auch... die ist keine Mentorin, aber sie ist zumindest so ein bisschen
396 ein Vorbild gewesen in der News - Zeit. Ahh... Die is aber auch keine
397 typische Frau. Also...
398
399 D: Was macht sie untypisch? Können sie das beschreiben? Weil sie
400 sagen typische Frau? Also vielleicht können sies irgendwie...
401
402 IP1: Also Conny Absinger ist zum Beispiel Karriere, nur Karriere...das
403 bin ich zum Beispiel gar nicht. Ich hab immer gesagt ich will gar keine
404 Karriere machen. Ich wer von dem Rollenbild das man mir vorgelebt
405 hat...ahh meine Mutter war immer zuhaus. Wir haben zweimal am Tag
406 alles zu essen gehabt, was man sich an warmen Speisen vorstellen
407 kann. Wenn wir nicht gekommen sind wars wuscht. Die Wäsche wurde

408 gebügelt, meine Mutter komplett Hausfrau. Und mein Vater sehr,
409 sehr, sehr erfolgreich.
410 Und ich hab eigentlich mir das auch für mich gewünscht, Fakt ist
411 dass es in der heutigen Zeit das nimma spielt. Weil man dieses
412 Glück dass meine Eltern nach 36 Jahren noch immer spüren, heute
413 nicht mehr in der Form spüren kann, weil die Zeit viel zu schnell ist.
414 Das heißt, das was früher eine Ehe war ist heute eine
415 Lebensabschnitt und das was früher ein trautes Heim war, ist heute
416 eine Bleibe wo man wohnt, in Wirklichkeit. Und das geht auch
417 sicher wieder zurück zu den alten Werten, nur...was war die
418 Frage??
419
420 D: Haha...Was sie zu einer untypischen Frau macht?
421
422 IP1: Ja, pfuuhhh..untypische Frau...ich bin...
423
424 D: Also so aus dem was sie jetzt erzählt haben ist für sie dann
425 schon die typische Frau schon unter Anführungszeichen schon
426 noch die, die sich eben umsorgt und die dann eben....
427
428 IP1: Nicht die, die das tut, aber die das will. Das heißt,
429 wahrscheinlich bin ich eine typische Frau, die aus der Not eine
430 Tugend gemacht hat und...Man kann mir auch...Ich hab das riesen
431 Glück, dass ich ein Kind hab. Aber wenn man jetzt in der
432 Medienlandschaft schaut, die meisten die erfolgreich sind, haben
433 keine Kinder. Und das hätt ich mir nie vorstellen können. Für mich
434 ist eine Frau...und ich weiß dass ich damit polarisiere...aber für
435 mich ist eine Frau die kein Kind hat keine fertige Frau. Da fehlt
436 was... Das ist wieder zu tief bei uns instinktiv veranlagt, verankert,
437 dass wir uns vermehren sollten und dass wir irgendwann amal
438 irgendeinen Zwerg großziehen, ahm... also ich bin eine typische
439 Frau.
440
441 D: In einer männlichen Umgebung, in einer dominanten...

442
443 IP1: mhm...
444
445 D: Ähm, wie siehts jetzt aus ihrer Meinung nach mit so Netzwerken?
446 Also das ist auch ein großer Teil dieser Arbeit, ahm... sag ich
447 amal...ich stell da ein bissl die Vermutung in den Raum, dass sich
448 Frauen leichter tun beim Aufstieg, je mehr sie vernetzt sind, je mehr sie
449 verknüpft sind, je mehr Leute die sie kennen, sie kennen, die ihnen
450 dann vielleicht irgendwie...
451
452 IP1: Ist das nicht immer so?
453
454 D. Ist eben die Frage? Also braucht mans?
455
456 IP1: Na ja, also...ich bin ein großer Gegner von Vereinen und Parteien
457 und Netzwerken die es am Papier gibt. Also ich find das ganz
458 grauslich.
459
460 D: Sind sie in irgendeinem Netzwerk engagiert?
461
462 IP1: Nein...Ich habe sehr viele Freund in Netzwerken. Ich hab mir mein
463 eig... es gibt ein Aline - Netzwerk und es gibt viele die es
464 vorgeschlagen gibt. Ich bin der Meinung, dass nichts ohne Networking
465 funktioniert. Ich weiß auch, dass ich mir sicher ein großes Netzwerk als
466 Vertrieb...ahh Vertriebsmensch aufgebaut hab. Ahmm...jeder Mensch,
467 den man kennen lernt, kann einem irgendwann einmal etwas bringen.
468 Beziehungsweise ist jeder Kontakt ein wertvoller Kontakt. Und das
469 fängt wirklich an bei der Putzfrau, die irgendwann einmal benötigt wird
470 und hört auf beim Präsidenten der Vereinigten Staaten. Das heißt,
471 wenn man Networking als Kontaktpflege betrachtet, dann ja, Dass man
472 als Frau unbedingt in irgendwelchen Clubs oder Frauenschichten, wo
473 sich dann alle und...ich vertrag das relativ schwierig wenn Frauen
474 aufeinander stoßen und sich dann stundenlang darüber unterhalten,
475 wie unfair alles ist und was man alles als Frau zutun hat, dafür habe

476 ich die Zeit nicht. Das ist mir zu wenig wichtig mich jetzt da
477 auszukotzen in einem Netzwerk, als das ich es tun würde. Jeder
478 Kontakt gehört gepflegt. Und man sollte sich sein eigenes Netzwerk
479 aufbauen.
480
481 D: Also das heißt zum Beispiel so wie das Frauennetzwerk Medien
482 dass es zum Beispiel gibt oder Alphaclub oder sowas ..also das
483 würden sie...is eher nix für sie?
484
485 IP1: Frauennetzwerk Medien kenn ich wenigstens, den Alphaclub
486 kenn ich gar nicht.
487
488 D: Ist auch so eine Organisation...ähhhmm...und wie schauts dann
489 mit so ...
490
491 IP1: ..Man steht öfter im Madonna und im ahhh...wie heißt das
492 andere? Dieses, wie heißt das? Woman? Genau, das brings, aber
493 mehr brings nicht.
494
495 D: Und gemischte Netzwerke? Weil es gibt ja auch viele
496 Organisationen so wo Männer und Frauen zusammen...
497
498 IP1: Na da sind andere interessant. Das was für mich zum Beispiel
499 wirklich interessant wäre, ist in einem...lacht...in einem
500 Männernetzwerk drinnen zu sein. Ahhmm... und so langs das nicht
501 spielt ...
502
503 D: Was schwebt ihnen da vor? Oder was würdents da gerne
504 machen? Oder was interessiert sie? Gibt's da irgendeine Männer
505 Domäne?
506
507 IP1: Keine...nur heimliche...die mich interessieren.
508

509 D: Nicht schlecht...Ähm...wie schauts bei ihnen aktiv jetzt aus mit
510 Frauenförderung? Fördern sie selbst Frauen? Fördert ihr Unternehmen
511 Frauen? Ahm...schauen sie bewusst drauf eben Stichwort Quote jetzt
512 zum Beispiel Quoten einzuhalten oder sind sie für eine Quote?
513
514 IP1: Nein, ganz im Gegenteil. Ich finde Quoten eine...die größte
515 Frauendiskriminierung die es gibt. Ich bin nicht behindert. I bin a Frau.
516 Also ich mein irgendwo muss man dann einen Abstrich schon machen
517 ... I stell hier auch keine anderen Nationalitäten quotenmäßig ein
518 ..ahh... oder keine anderen Hautfarben. Das ist lächerlich! Wenn wer
519 kommt und gut ist...ich mache hier auch nichts Spezielles für
520 Frauenförderung. Die Tatsache, dass ich eine Frau bin, fördert alle
521 anderen Frauen automatisch. Ah ich hab für jede Frau die hier arbeitet,
522 und das fängt bei meiner Assistentin an und hört bei...ja wir haben
523 wirklich keine...bei der Marketingmanagerin, das ist wahrscheinlich die
524 höchstgestellte Frau hier, ahhhmm.. Ich hab für alles Verständnis was
525 Frauenprobleme sind. Meine Assistentin hat zwei kleine Kinder. Wenn
526 die ein Laternenfest hat oder so braucht sie sich auch nicht frei
527 nehmen, dann geht sie. Das sind Sachen für die ich sofort Verständnis
528 hab. Das heißt ich fördere Frauen persönlich. Aber dass ich hier
529 irgendwo einer Frau ein spezielles Förderungspaket zur Verfügung
530 stelle, nein...
531
532 D: Mhm, als sie würden dann nicht sagen, wenn sie jetzt eine Position
533 zu besetzen hätten, sie schauen zuerst einmal obs eine gute Frau gibt
534 und ...
535
536 IP1: nein... nein..
537
538 D: Also glauben sie auch Frauen haben das auch nicht notwendig?
539
540 IP1: Nein, ich find das ist wirklich diskriminierend.
541

542 D: Mhm...interessanter Ansatz...Ahhm.. und zu guter Letzt, wenn
543 sie so Trends formulieren könnten, was glauben sie wie geht's
544 weiter? Is, is, is es möglich, dass Frauen und Männer auch in
545 Führungsbereichen einmal wirklich gleichgestellt sind,
546 gleichberechtigt?
547
548 IP1: Ich glaub, dass es sich umdrehen wird. Ich glaube, dass die
549 Männer, ahhh...ich glaube, dass die Rollenbilder sich völlig
550 vertauschen, weil so wies jetzt ist kanns nicht funktionieren. Das
551 merken wir. In allen Beziehungen. Ahmm.. und im Job.. Also ich
552 glaube, dass wir entweder zurückgehen zu ganz alten Werten, oder
553 nach vorgehen zu einer umgedrehten Welt. Weil das was jetzt
554 momentan stattfindet, nicht für die Menschheit produktiv ist. Es
555 kann nicht sein, dass du nur erfolgreich sein kannst als Frau,
556 wennst keine Beziehung führst. Und es kann nicht sein, dass die
557 Beziehungen und die Kinder aussterben, weil Frauen plötzlich Jobs
558 haben. Das heißt ... es wird... und, die Beziehungen die kaputt
559 gehen, gehen ja auch wirklich deshalb kaputt, weil die Rollen sich
560 vertauscht haben und der Mann eigentlich noch immer der Ernährer
561 spielt, den Ernährer spielt, es aber schon lange nicht mehr ist. Dass
562 heißt entweder die Männer lassen sich so zurückdrängen, unter
563 Anführungszeichen, dass es dann wieder funktioniert. Weil es kann
564 nur immer einer stark sein. Es können, diese... gleichberechtigten
565 Beziehungen sind möglich, so lange keine Kinder da sind. Wenn
566 Kinder da sind gibt es diese Gleichberechtigung nicht, weil es gibt
567 so viel Arbeit mit einem Kind, dass das irgendwie aufgeteilt werden
568 muss und da muss einer mehr und der andere weniger machen weil
569 sonst geht sich gar nix aus. Ahmmm.. ich glaube...dass wir
570 uns...eher dorthin bewegen, dass die Frauen an Macht
571 gewinnen...und dass es immer mehr...Frauen in Machtpositionen
572 geben wird. Auch politisch...
573

574 D: Mhm.. und was glauben sie, was brauchts dazu noch oder was
575 würden sie da fordern oder sich wünschen, dass es sich in die
576 Richtung entwickelt?
577
578 IP1: Ich weiß nicht ob ich mir das wünsch...Weil ich find ich will mir das
579 eigentlich gar nicht wünschen, ich find das nicht...ahhmm.. (Pause)
580 ich könnte nicht mit einer Männerwelt leben, die so schwach ist. Weil
581 ich ja auch eine richtige Frau bin (lacht) ... Also ich würde es extrem
582 schade finden, wenn man den Männern etwas wegschneidet, was
583 ihnen eigentlich...ahhh...was sie ja auch nicht so schlecht gemacht
584 haben über viele, viele Jahre. Das was es geben muss, ist eine
585 Ausgewogenheit in der Verteilung. Und das gehört neu definiert. Das
586 heißt entweder bekommen die Frauen Förderungen, Geldförderungen,
587 dass sie es sich leisten können für ihre Kinder da zu sein. Und zwar
588 nicht 465€ im Monat wo man zurückfällt von einem Gehalt...ahh..um
589 ..wie viel Prozent waren das bei mir? 90%? Ahhh...und mit 465€ kauf
590 ich nicht einmal die Windeln von einem Monat. Das heißt,
591 dass....können sie....ich hab wirklich das Gefühl gehabt das sollten sie
592 sich lieber behalten. Ahhmm.. und jemanden geben ders dann wirklich
593 braucht. Nur...ich finde es gehört die Rolle der Frau und die Rolle des
594 Mannes soweit sozialpolitisch gefördert, dass es sich ausgeht. Und
595 dass es sich ausgeht als Frau Erfolg zu haben. Und, in Wirklichkeit ist
596 ein Gehalt vielleicht das Gleiche wie das von einem Mann, und ich
597 weiß wie viel mein Vorgänger verdient hat und deshalb weiß ich, dass
598 ich weit unter ihm angefangen hab und jetzt doch innerhalb von einem
599 Jahr dort bin wo er war, ahhmm... nur es fallen 1500€ im Monat weg,
600 weil ich ein Kind hab und das finde ich einen Schwachsinn. Also
601 entweder machen die Firmen da irgendeine...ahh..irgendeine
602 Trendänderung und sagen wir ...wir...wo wir wieder bei der Quote
603 sind, was ich wieder schrecklich fände, deshalb müsste es eigentlich
604 eine politische Lösung sein, dass man sagt man unterstützt Frauen die
605 arbeiten gehen dadurch, das man die Kinderbetreuung zumindest
606 übernimmt.
607

608 D: Also eindeutig schon ein Appell, quasi in Richtung Politik,
609 Gesellschaft da ein bissl Verantwortung mit zu übernehmen?
610
611 IP1: Ja, aber es funktioniert nicht.
612
613 D: Aber dann müssen wir ja doch wieder ein bissl die Frauen
614 fördern, eigentlich. Weil ich mein, man könnte ja rein theoretisch
615 auch die Männer fördern, dass sie sich beteiligen...
616
617 IP1: Nicht die Frauen fördern., sondern... (Pause). Ich mache schon
618 einen Unterschied zwischen fördern und unterstützen. Man sagt
619 fördern und da hat man den Eindruck, das ist so ein Haufen von
620 minderbemittelten Menschen die es ohne Förderung zu nichts
621 bringen. Dem ist ja nicht so. Es ist eine...ein Geschlecht...es gibt
622 die Männer und die Frauen und die Frauen sind das Geschlecht,
623 das es wirklich schwer hat. Aber da find ich nicht, dass sie ...dass
624 sie gefördert werden, sondern dass man dort unterstützt wo sies
625 brauchen und sie brauchens definitiv weder im Kopf noch
626 brauchens sies in der Ausbildung. Sie brauchens im täglichen,
627 (Telefon läutet) im täglichen Leben ahh....ja, und nicht
628 immmm...nicht so, dass man sagt ich nehme jetzt nur eine Frau,
629 geben wir ihnen doch auch eine Chance. Das ist falsch. Also
630 bestehende...ahh..bestehend ..bestehend erfolgreiche Frauen, und
631 für mich ist eine erfolgreiche Frau jede Frau die es schafft Familie
632 mit Kindern und einen Job zu verbinden. Dazu muss sie kein
633 Manager sein. Dazu kann sie auch nur eine Assistentin oder nur
634 eine was auch immer sein. Wenn eine Frau mit Kind arbeiten geht,
635 dann gehört sie unterstützt. Egal in welcher Position. Und zwar so
636 weit, dass ihre Kinderbetreuung nicht einfließt in ihr tägliches Brot.
637 Und das ist das was ich mir unter einer Unterstützung vorstelle.
638 Förderung klingt immer so wie...bissl hatscherte Partie, kriegt
639 Unterstützung damit sie nicht ganz so blöd dasteht.
640

641 D: Mhm, da ist mir jetzt zum Schluss dann noch was eingefallen.
642 Glauben sie, dass es vielleicht auch ein bissl am Auftreten der Frauen
643 liegt, dass sie vielleicht manchmal...mhm...eben nicht so, keine
644 Ahnung, nicht so schnell aufsteigen in Chefpositionen, weil man sagt ja
645 oft auch, das kommt ja oft auch von erfolgreichen Frauen selbst, dass
646 sie meinen, Frauen wollen nie auffallen, Frauen fühlen sich immer
647 unterqualifiziert, Frauen zeigen nicht auf. Haben sie das auch
648 irgendwie erlebt? Oder wie sehen sie das?
649
650 IP1: Lacht...Aber ich falle prinzipiell ganz gerne auf. Und ich bin auch
651 nicht unterqualifiziert. Und ich seh das alles nicht so.
652
653 D. Also sie haben sich immer lautstark bemerkbar gemacht?
654
655 IP1: Ja, schon immer...
656
657 D: Hat zum Erfolg geführt...
658
659 IP1: Ja, wenn das Erfolg ist, ja...
660
661 D: Mhm...wunderbar. Na dann danke fürs Gespräch.
662
663 IP1: Ja, ich danke auch...

1 **Interviewprotokoll IP2 (Interviewperson 2)**

2 19. November 2008, 15 Uhr

3

4 Interviewzeit: 31 Minuten

5

6 Das Interview fand im Büro der Interviewperson statt. Die Atmosphäre
7 war höflich und offen, allerdings haben sich die Autorin und die IP2
8 gesiezt. Das Büro war für die Zeit des Interviews nicht für andere
9 Personen zugänglich und das Interview wurde auch sonst nicht gestört.
10 Die Interviewperson machte allerdings einen vorsichtigen und eher
11 gedämpften Eindruck, was möglicherweise daran liegen könnte, dass die
12 Autorin beim unmittelbaren Konkurrenten arbeitet.

13

14 D: Also ahm beginnen wir einmal generell mit der Lage der Frauen am
15 österreichischen Medienmarkt. Vielleicht jetzt nicht nur in Chefpositionen
16 sondern Journalistinnen generell. Wie schätzen sie da die Lage ein?
17 Finden sie ist das in, in Österreich in Ordnung, sind Frauen nnnnn
18 richtig vertreten in einer richtigen Zahl oder, oder haben sie da Kritik
19 anzubringen?

20

21 IP2: Nnnnn...also ich kanns ganz gut beurteilen von der Situation der
22 Ausbildung, also ahmm...noch sozusagen, wenn sie am Anfang tätig
23 sind oder in Ausbildung stehen, weil ich an einigen Instituten auch als
24 Referentin tätig bin. Unter anderem auch Medienakademie Salzburg,
25 jetzt an der Fachhochschule Donauuni Krems, da sind eigentlich in den
26 letzten Jahren immer, eig..also ich mach das jetzt seit acht Jahren ca.
27 und ich merke, dass in den letzten Jahren mehr Frauen immer in diesen
28 Ausbildungsprogrammen drinnen sind. Auch jetzt bei der
29 Fachhochschule sind insgesamt mehr Frauen. Wenn man dann aber
30 schaut, sozusagen, was diese, oder wo die dann hinkommen, dann muss
31 man feststellen, dasss ahhh...und zwar sehr viele dann einsteigen
32 können, aber dass auf der anderen Seite halt einige aber auch dann
33 stecken bleiben oder wieder aufhören. Ja...so dass, also wenn man sich

34 dann anschaut wie viele am Anfang sind und wie viele dann in
35 eine Chefposition kommen, des in Relation relativ wenige sind,
36 ja?

37

38 D: Mhm, haben sie das aus der Praxis eine Erklärung, warum
39 das so sein könnte?

40

41 IP2: Ich glaub das hat mit vielen Dingen zutun. Sicherlich jetzt
42 auch mit dem ...ahmm... Faktor Familie, Kinder,
43 ahmm...dieser ganzen Situation. Ich glaube auch die gläserne
44 Decke is mittlerweile, gibt's auch für Männer, is ja auch klar,
45 glaube jetzt nicht, dass das nur jetzt bezogen ist auf die
46 Frauensituation, ja? Sondern das ist bei Männern auch zu
47 beobachten. Aber bei Frauen besonders mehr, weil sie am
48 Anfang sehr viel mehr engagiert sind und auch bereits sind sehr
49 viel mehr in Ausbildung und in Weiterbildung investieren und
50 dann offensichtlich dieser Bruch dann da ist. Was die einzelnen
51 Faktoren sind glaub ich kann...ich jetzt aus meiner Sicht nicht so
52 ganz beurteilen.

53

54 D: Mhm...Jetzt haben sie ja, unter Anführungszeichen,
55 geschafft quasi in eine Chefposition aufzusteigen in den Medien.
56 Können sie vielleicht von sich ein bisschen erzählen: Was waren
57 denn Faktoren, dass sie das unter Anführungszeichen geschafft
58 haben? Wie war so ein bisschen ihr Werdegang, wie haben sie
59 ihre Position dann bekommen?

60

61 IP2: Ich hatte den wahnsinnigen Vorteil, jetzt im Nachhinein
62 gesehen, dass ich immer wusste, was ich werden will. Das heißt
63 ich war 13 und wusste, ich möchte unbedingt zum Radio gehen.
64 Das war so wirklich fast eine Passion. Ahh...wirklich etwas wo
65 ich gesagt hab: das muss es sein, das ist das wofür ich mich
66 interessiere, ähmm.. das ist mein Weg. Mhm...Dadurch, dass
67 das auch so früh schon klar war, hab ich auch schon in diesem

68 noch sehr zarten Alter von 12, 13 schon begonnen zuhause, mit zwei
69 Kassettenrekordern, damals noch Radiosendungen aufzunehmen, und
70 Musik einzuspielen, ahh...begonnen so für mich, ahh, als Spaß zu
71 moderieren, und Sendungen zu gestalten und viele mehr. Und als ich
72 dann so 15 war, hab ich... wir haben damals in Tirol gewohnt und da
73 gabs in Südtirol schon Privatradios, und da hab ich...ahmm.. einfach mal
74 dort hingeschrieben, bin dort hingefahren und die hatten auch in
75 Innsbruck ein kleines Studio wo die vor aufgezeichnet haben, denn das
76 durfte man damals ja noch nicht senden von dort, von Österreich. Aber
77 die haben das quasi ahh semilive dort aufgenommen und die haben
78 Leute gebraucht, ja? Und ich war halt so, ja, 14, 15 und da war ich
79 natürlich noch viel zu jung, und ich hab dann eben vorgeschlagen so eine
80 Art Jugendsendung so ein oder zweimal die Woche zu machen, ahmm
81 mit eigenen Inhalten und eigener Musik und so weiter. Und nachdem die
82 wirklich eben auch niemanden gehabt haben, haben die gesagt: „Ja
83 mach mal“ und waren dann doch relativ überrascht, dass ich das gar
84 nicht so schlecht gemacht hab, weil ich ja zuhause schon immer geübt
85 habe für mich und mir auch viel abgeschaut habe von den Südtiroler
86 Privatradios die ich damals auch sehr viel gehört hab, und Ö3, und so
87 weiter. Und mir hat das irrsinnigen Spaß gemacht und ich bin dann
88 immer nach der Schule zweimal die Woche, am Anfang einmal die
89 Woche, dann zweimal die Woche, zu diesem kleinen Studio gefahren
90 und hab das so, gar nicht so im Wissen meiner Eltern muss ich sagen,
91 ahh...gemacht, (D: Dann werden wir ihnen das jetzt nicht erzählen –
92 lachen). Und hab da sozusagen, ja, meine ersten Erfahrungen
93 gesammelt. Und ich konnte... die haben mir völligen Freiraum gelassen,
94 ...und ich konnte da wirklich machen was ich will, ja? Das war halt diese
95 Dirty Dancing Zeit, von den Filmen, und Cats, Musical und so und das
96 hat mich halt alles interessiert für mich und ich hab dann immer Leute
97 eingeladen und aus meiner Schule und Freunde und auch die ich noch
98 sonst kennen gelernt habe und da sind sehr ähhh nette ähhhn
99 nachmittags...Jugendsendungen entstanden. Und, ja dann war ich 17
100 und war vor der Matura und hab gedacht, wenn ich Matura mach...ich
101 will weiter Radio machen, weil unbedingt jetzt zum ORF und das wirklich

102 lernen, nicht? Weil das war so „learning by doing“, aber ich wollte
103 dann schon auch wirklich was lernen und hab mich dann im
104 Landesstudio in Tirol beim Dr. Nagiller beworben und der hat
105 dann eben gesagt: „Na sie sind noch viel zu jung, jetzt machens
106 zuerst amal Matura und dann fangen sie ein Studium an und
107 wenn sie fertig sind, mit Mitte 20, dann kommen sie wieder“. Und
108 ich hab aber das Gefühl gehabt, ich kann jetzt nicht so lange
109 warten, weil da fährt mir jetzt, die...das ganze Leben vorbei, so
110 ungefähr. Und, da ..ich will jetzt, jetzt das sofort machen, ja? Und
111 um das abzukürzen, also ich hab eigentlich immer sehr gewusst,
112 ahh was ich will, und ähmm und dadurch, wenn man das so
113 stark in sich spürt, kann man diese, diesen Weg auch leichter
114 gehen. Es war aber trotzdem einer, wo immer wieder Dornen
115 und Steine gelegen sind, denn grade eben der Einstieg war nicht
116 so einfach ohne jemanden zu kennen und noch so jung zu sein,
117 und ahmm eben diese Angabe zu kriegen: Machens zuerst
118 amal Studium und so.. Ich hab mich einfach durchgesetzt. Ich
119 hab einfach gesagt: Aber ich will und geben sie mir die Chance
120 und ich bitte darum und sie werden sehen sie bereuens nicht
121 und ich habs verdient! Also ich hab wirklich gekämpft um das
122 auch...und er hat mir dann die Chance gegeben in die
123 Lehrredaktion zu kommen und ich bin auch ahmm fast, vor der
124 Matura hab ich begonnen, also ein paar Monate vor der Matura,
125 und ich hab dann diesen ersten Ding gemacht, in der
126 Lehrredaktion. Maturiert, dann den zweiten Teil der
127 Lehrredaktion, das hat immer ein paar Monate gedauert und
128 dann hats geheißen: „Ja, sie sind ein großes Talent, sie können
129 bleiben.“ Und das war halt so...dann mein Einstieg. Aber ich hab
130 alles gegeben, ich hab wirklich Tag und Nacht, ich hab so
131 Features gemacht, wo ich mit den Sandlern am Innsbrucker
132 Bahnhof die ganze Nacht mit dem Mikrophon verbracht hab und
133 da war ich noch keine 18, ja? Also ich hab da wirklich auch
134 schon sehr viel gegeben, weil ich wusste, ähhmm...nur so

135 geht's und weil ich auch so eine starke Leidenschaft gespürt hab für
136 dieses Medium ja?
137
138 D: Mhm, dann waren sie quasi aktiv eine lange Zeit beim Radio und
139 ahmmm wie ist das dann passiert, dass sie, dass sie ahmmm Chefin hier
140 geworden sind, oder passiert, oder haben sie das angestrebt, hat ihnen
141 jemand die Chance gegeben, wie sind sie zu dieser Position dann
142 gekommen?
143
144 IP2: Naja, ich hab...das ist ja nicht meine erste Chefposition. Ich hab ja
145 auch schon davon, ich hab als ganz jung beim Landesstudio Tirol so
146 ganz eigene Magazinredaktionen geleitet und hatte da auch schon
147 Verantwortung und dann später bei den Privatradios. Und ich hab das...
148 in mir...Also ich hab, ich kann jetzt nicht sagen dass ich so immer genau
149 gewusst hab, was jetzt so der nächste, die nächste leitende Position sein
150 soll. Das eigentlich nicht. Aber, ich wusste immer, dass ich etwas
151 bewegen und verändern will und gestalten will und mir war auch immer
152 klar, wenn man etwas gestalten, bewegen und verändern will, dann muss
153 man schauen, dass man in eine Position kommt, wo man das tun kann.
154 Also kein kleines Rädchen von vielen zu sein, sondern eben durch die
155 Leistung dort hin zu kommen, wo man eben diese Dinge bewegen kann
156 und daher war mir schon sehr früh klar, dass das ein Weg ist, den ich
157 gehen muss und werde. Und das zweite war, dass ich immer gerne auch
158 weiter gegeben hab Dinge, also das...immer so ein bissl das was
159 Lehrerinnen oder, oder eben Menschen haben, die auch gerne etwas
160 vermitteln wollen an Inhalten und ich hab immer das was ich gelernt hab,
161 hat mir eben auch immer Spaß gemacht, das eben an Jüngere oder auch
162 Gleichaltrige weiter zu geben. Und da war ich noch sehr jung, war das
163 schon. Also ich kann mich erinnern schon mit Anfang 20 hab ich das,
164 was ich schon gelernt hab, denen weiter gegeben die zwei Jahre jünger
165 waren oder so, ja? Und das hat mir einfach Spaß gemacht und dadurch
166 bin ich immer mehr in diese Rolle gekommen und eben dann auch, eben
167 zu führen und zu leiten und, und ich hab dann, bei den Privatradios war
168 ich Moderationschefin und Chefredakteurin, und, und im Wortbereich

169 verantwortlich und so und dadurch war dann der nächste Schritt
170 immer relativ klar, ja?
171
172 D: Und war das immer so, dass sie sich quasi aktiv um diese
173 Posten, um diese Chefposten auch bemüht haben, oder war das
174 so, dass jemand ihnen dann die Chance gegeben hat?
175
176 IP2: Na, ich hab mich immer sehr aktiv bemüht, ja.
177
178 D: Und haben sie da auch irgendwie in ihrer Karriere, in ihrer
179 Laufbahn jetzt ah... auch Menschen gehabt oder vielleicht sogar
180 Männer gehabt oder starke Frauen gehabt die ihnen da eine
181 Hand gereicht haben, die ihnen Chancen gegeben haben, also
182 so wie Vorbilder oder Mentoren?
183
184 IP2: Also Vorbilder jetzt weniger, weil ich hab so mit dem Begriff
185 Vorbild so ein bisschen ein Problem wenn ich ganz ehrlich bin.
186 Aber es gab sicher welche, die mich ganz stark unterstützt
187 haben und die auch dieses, dieses Wollen und diese Leistung
188 und dieses Engagement das ich eben hatte uuhh.. erkannt
189 haben oder immer wieder mal erkannt haben und die auch dann
190 erkannt haben, dass so zu sagen es wichtig ist ahh... eine
191 Chance, diesem Menschen oder mir jetzt im Konkreten zu
192 geben. Das hatte ich schon. Das hatte ich im Landesstudio in
193 Tirol, das habe ich bei den Privatradios gehabt, das habe ich
194 hier, auch bei...mit der Frau Doktor Wolf, eine, eine sehr starke
195 Frau die mich eben auch fördert. Aber, nicht jetzt so dass ich
196 jetzt sag ich hab mir da jemanden gesucht, sondern das war
197 einfach so ein gegenseitiges Befruchten und dadurch das
198 Erkennen: Da ist jemand und der bemüht sich, engagiert sich
199 und so zu sagen, der ist es wert unter Führungszeichen, dass
200 man auch um den schaut.
201

202 D: Aber glauben sie braucht man das in jedem Fall, weil es gibt ja auch
203 viele Frauen die sagen sie wollen gerne Karriere machen aber sie wollen
204 das alleine schaffen, sie brauchen keine Hilfe. Kann man das ohne Hilfe
205 schaffen?
206
207 IP2: Also ich würds eben nicht so sehr als Hilfe bezeichnen, sondern
208 wirklich als, ahm..., als Unterstützung, ja? Weil ich, ich hab jetzt auch
209 niemanden gehabt der, der zu mir gesagt hat: Das ist dein Weg und du
210 gehst jetzt da und alles andere ist schon so zur Seite geschafft worden.
211 Das hatte ich nie. Sondern es war immer so, das ich gesagt hab, ich will,
212 ich möchte gerne moderieren, ich möchte gerne die Sendung machen,
213 ich möchte gerne das leiten, ich hab da Ideen dazu, ich hab ein Konzept
214 und dann bin ich diesen Vorgesetzten halt so lange quasi damit jetzt auf
215 die Nerven gegangen, dass die dann gesagt haben, ja dann mach! Ja,
216 we..., wenn...ja okay, dann versuch es jetzt, ja? Und die haben dann
217 gesehen, dass so zu sagen das was rauskommt, dann auch okay ist und
218 gut ist und dadurch haben sie dann gesagt: Na dann mach das Nächste
219 auch, ja? Und so ist das. Und das ist zwar schon irgendwo eine
220 Unterstützung, wenn man jetzt diesen Menschen, diesen Vorgesetzten,
221 wenn man auch jung ist ahh, also auch als Unterstützung an der Seite
222 hat, oder wenn der hinter einem steht, aber jetzt nicht so sehr als Hilfe
223 um irgendwohin zu kommen, sondern einfach nur um auch zu sagen: Ich
224 hab da jemanden in meinem Team, der kann was und den lass ich auch
225 gehen. Den mach ich jetzt nicht den Weg zu, weil des gibt ja auch solche
226 Vorgesetzten, die dann sagen: „Und Schluss und aus, weil die wird mir
227 jetzt zu gefährlich“ oder so. Und da hatte ich schon Einige, die so zu
228 sagen ein bissi Unterstützung mir gegeben haben und die mich auch
229 gehen haben lassen. Die mich weiter gehen haben lassen.
230
231 D: Mhm, Ahm... wie siehts jetzt aus ähm... mit so, sag ich mal
232 Ausbildung, Weiterbildung, Förderungen? Machen sie das auch oder
233 haben sie spezielle Ausbildungen gehabt wo sie sagen die haben ihnen
234 sehr geholfen in diese Richtung zu gehen oder auch ihre Ziele zu
235 erreichen?

236
237 IP2: Ja, schon. Also ich hatte, ich hatte mhm... dadurch, dass ich
238 im ORF angefangen hab, die komplette Ausbildung damals und
239 das war auch eine sehr, sehr gute Ausbildung damals im ORF
240 von der Sprecherausbildung bis hin eben zu den ganzen
241 redaktionellen Ausbildungen, Interviewführung. Also das war
242 alles für mich damals ein Wahnsinns Geschenk, ja? Weil, ich
243 hab wirklich das alles gelernt, ich konnte immer wieder nach
244 Wien fahren und auch in der Tiroler Zeit schon, und hab auch
245 wirklich sehr gute Lehrer gehabt damals, ja? Und auch einen
246 tollen Sprechlehrer den ähh Viktor, der, der, der wirklich ein ganz
247 Toller war, der auch viel vermitteln konnte und eben auch einige
248 andere Lehrer in der GHR und BAF, in der internen Ausbildung
249 vom ORF. Und da hab ich wahnsinnig viel gelernt und ich hab
250 das auch so wie ein Schwamm wirklich damals alles auch
251 aufgesogen. Und da bin ich auch sehr dankbar, weil ich weiß
252 auch, wenn mans jetzt mit jetzt vergleicht, dass ist nicht immer
253 so einfach und dass man das alles bezahlt bekommt und die
254 Möglichkeit bekommt, ähh... vor allem wenn man noch so jung
255 ist, und das ist schon etwas Tolles. Und da hab ich auch sehr
256 viel profitiert davon. Grad wenn man so jung ist noch, kann man
257 auch noch viel mehr aufnehmen natürlich.
258
259 D: Mhm, also würden sie das auch jeder Frau ans Herz legen im
260 Medienbereich?
261
262 IP2: Ja, definitiv, ja...Also es geht ohne Ausbildung nicht und
263 man kann nicht glauben, man geht jetzt irgendwo rein und kann
264 dann ...mhm... es geht auch nicht alles nur „learning by doing“.
265 Also man muss gewisse, man muss gewisse Lehrer oder
266 gewisse Ausbildungen machen und Lehrer haben damit man
267 auch weiter kommt. Weil sonst kann man zwar selber sich schon
268 auch Einiges anschauen, aber man bleibt dann doch irgendwo
269 wieder stehen, nääm?

270
271 D: Mhm... Dann gibts ja sehr viele die jetzt auch sagen, also was das
272 Essentiellste ist um auch also in eine Chefposition aufzusteigen in den
273 Medien ist, dass man gute Netzwerke hat, dass man gut verknüpft ist,
274 dass man gute Kontakte hat, vielleicht auch in aktiven Netzwerken
275 wirklich verknüpft ist. Wie sehen sie das? Und sind sie selbst auch aktiv
276 in Netzwerken?
277
278 IP2: Ich bin nicht aktiv selbst in Netzwerken und wenn ich aus meiner,
279 also wenn ich meine Erfahrung schildere oder mir anschau, dann kann
280 ich sagen, dass ich auch nie welche hatte. Zumindest nicht in dieser
281 klassischen Form wie sie ähh... definiert ähh... wird. Ähmm... Ich glaube
282 auch, dass es mir nicht wirklich geholfen hätte. Ich kann da nur von mir
283 sprechen, ja? Es gibt sicherlich Frauen und auch Männer, die dann in so
284 etwas aufgehen und die davon profitieren. Ich bin von meiner
285 Persönlichkeit nicht wirklich der Typ. Ich habs lieber allein, ich kämpf
286 lieber auch so zu sagen für mich und für, schon auch für andere aber das
287 jetzt nicht so in einem Netzwerk wo ich mir dann denk: Ich geh dort jetzt
288 hin und dann könnt ich irgendwann mal irgendjemand von denen
289 brauchen die mir dann irgendwann weiterhelfen. Das ist mir zu
290 unkonkret, ja? Wenn ich mit jemand im Austausch bin, dann möchte ich
291 einen fruchtbaren, auch auf eine Sache bezogene, bezogenen
292 Austausch haben. Dann möchte ich ein Ziel definieren. Aber nicht so
293 einfach nur, dass ich mich jetzt treff und mir denk: Ja, wenn ich in fünf
294 Jahren einmal irgendwas werden möchte, dann weiß ich jetzt die kennt
295 mich oder der kennt mich. Ich bin nicht der Typ dafür. Das ist mir
296 zu...unkonkret. Für mich jetzt wirklich definiert ja?
297
298 D: Aber haben sie für sich jetzt auch so kleinere Netzwerke wo sie
299 sagen, dass sind jetzt so gewisse Personen die sie um sich haben mit
300 denen sie so reflektieren, oder, oder die ihnen irgendwie, keine Ahnung,
301 helfen oder, oder auch das eher nicht?
302

303 IP2: Naja, also... ich hab schon Personen mit den ich ...ahh..
304 stark im Austausch stehe, ja? Aber ich würd das nicht als
305 Netzwerk bezeichnen. Das sind auch Freunde, das sind
306 Bekannte, das sind auch hier im Umfeld Menschen. Ahm... aber
307 das würde ich nicht als Netzwerk bezeichnen. Das ist für mich
308 eine andere Form des Austausches und auch eine andere
309 Qualität, aber das ist wirklich wahrscheinlich...ich hab ein bissl
310 mit diesen Netzwerken ähmm...ein Problem. Das liegt aber
311 sicherlich auch an mir, ja?
312
313 D: Mhm...Und wie sehen sie solche Mentoringprogramme? Also
314 würden sie als Mentorin zur Verfügung stehen? Haben sie
315 Mentoren?
316
317 IP2: Ich würde gern zur Verfügung stehen. Das mach ich auch
318 immer wieder. Also ich kenn auch einige Leute die dann mich
319 immer wieder kontaktieren in diesen Dingen, ich halte auch sehr
320 viel Seminare und bin in der Aus- und Weiterbildung auch tätig.
321 Nicht nur für die Journalisten, auch für mittleres Management
322 und so weiter... In verschiedenen großen Firmen. Ich mach das
323 sehr, sehr gerne, nur ich hatte jetzt nicht so eine Mentorin oder
324 so oder einen Mentor der mich begleitet. Ich glaub auch, dass es
325 wichtiger ist sich mehrere, wenn man so was macht, sich
326 mehrere zu holen oder zu engagieren oder zu suchen, damit
327 man auch einen breiteren Austausch hat und nicht nur von einer
328 Person, so zu sagen, unter Anführungszeichen beeinflusst wird,
329 ja?
330
331 D: Mhm... Ähm...der nächste große Themenbereich wäre dann
332 quasi Familie, Familiensituation. Also wir haben vorher schon
333 kurz vorweg gesprochen darüber, dass es da sogar Studien gibt,
334 dass Frauen äh... in den Medien generell weniger oft verheiratet
335 sind, weniger oft Kinder haben, in Chefpositionen dann sowieso.
336 Ähm...wie schaut das bei Ihnen aus? Wie sehen sie das? Ist

337 das, ist das ihrer Erfahrung nach schwierig diesen Beruf jetzt auch mit
338 Kindern vielleicht in Verbindung zu bringen, mit einer Partnerschaft in
339 Verbindung zu bringen?
340
341 IP2: Also ich glaube, dass es in jedem Beruf schwierig ist als Frau Kinder
342 zu haben, vor allem wenn man alleinerziehend ist. Also ich glaube es ist
343 kein Unterschied, ob man da Billa KassiererIn ist oder als Journalistin
344 tätig ist, ja? Ähm, natürlich, je ähmm... je mehr man flexibel ist und je
345 mehr man sich so zu sagen Hilfe holen kann, natürlich jetzt auch
346 finanzieller Art, umso freier ist man ein Stück. Aber die Betonung ist auf
347 ein Stück, ja? Ähm.. Die.. im Endeffekt sind Frauen die Kinder haben
348 immer damit beschäftigt viel zu organisieren und es zu ermöglichen eben
349 beides unter einen Hut zu kriegen. Ich hab auch absoluten Respekt vor
350 jeder Frau, das sag ich nicht nur so, sondern gelebt, auch weil ich hab
351 selber keine Kinder, ähm, die es schafft, ja? Ich weiß nicht, ob ich es...ob
352 ich heute da wäre, wenn ich Kinder hätte. Das weiß ich nicht. Ich kann es
353 nicht wirklich einschätzen. Möglicherweise nicht, ja? Ähm...es war aber
354 für mich auch keine Entscheidung zu sagen, entweder Kinder oder Job,
355 ja? Sondern ich hab das auch immer auf mich zukommen lassen und
356 wenn es passiert wäre, dann hätt ich meine Kinder auch bekommen und
357 wahrscheinlich wäre ich trotzdem in einer leitenden Position, aber
358 vielleicht noch nicht so schnell oder wie auch immer, ja? Man kann es
359 schwer jetzt irgendwie abschätzen, weil man weiß ja nie was wäre
360 gewesen wenn, ja? Ich glaube aber, dass ähmm... grad, also wenn man
361 sich das Beispiel XY ansieht ah... gibt es sehr, sehr viele Frauen die
362 Kinder haben und die es schaffen, so zu sagen, beides unter einen Hut
363 zu kriegen. Das liegt natürlich auch, auf der einen Seite an den jeweiligen
364 Modellen, und der ORF hat da auch natürlich ein bisschen mehr an
365 Unterstützung und Möglichkeiten als vielleicht das jetzt wo anders ist, ja?
366 Andererseits liegts halt auch an dem, dass man grade in diesem Job
367 auch durch die viele Organisation gewohnt ist, also ähh... im Job
368 Privates auch ein bissl weiter zu führen und dass man weiß woher man
369 sich auch Hilfe relativ schnell holen kann. Nicht? Und, durch diese
370 Freiheit wird es ein Stück einfacher. Aber es ist trotzdem sicher eine

371 große Herausforderung und nicht einfach mit Kindern, in eine in
372 eine Chefposition zu kommen, ja?
373
374 D: Mhm, also glauben sie könnte das mitunter ein Grund sein
375 warums deutlich weniger Frauen gibt als Männer in
376 Chefpositionen?
377
378 IP2: Ja...
379
380 D: Mhm, ähm... Wie siehts mit Frauenförderungen generell aus?
381 Sind sie da eine Vertreterin einer Frauenquote oder sagen sie
382 das brauchts nicht? Fördern sie selber Frauen, oder sagen sie,
383 das schauen sie sich dann an was die ihnen zu bieten hat?
384
385 IP2: Das ist eine spannende Frage weil ..(räuspert sich)... weil
386 ich das so gar nicht auseinander dividieren will. Ich bin nämlich
387 gegen eine Frauenquote aber für die Förderung von Frauen. Und
388 ich förder, und das können sie sich auch gerne anschauen,
389 sicherlich sehr viele Frauen. Ich werde ja auch von einer Frau
390 gefördert, von meiner Chefin, aber ich fördere auch sehr viel. Wir
391 haben ähm... sehr viele Frauen so zu sagen, die hier etwas aktiv
392 tun, ja? Ahm... wir haben im Magazinbereich eine Frau die, die
393 sehr aktiv ist, wir haben ähm... auch meine, meine rechte Hand
394 so zu sagen, die Mittel- und Langfristplanung wird durch eine
395 junge Kollegin ähm... hier ähm... wirklich sehr gut umgesetzt,
396 die eine vertritt die jetzt in Karenz ist. Also vorher war auch eine
397 Frau. Ich hab mich auch immer bemüht diese Posten wieder
398 durch Frauen zu ersetzen. Mhm...wir haben eine Internetchefin
399 und, und, und, ja? Ähm, ich bemühe mich, aber ich schaue nicht
400 auf die Quote, sondern ich schau auf die Leistung und ich schau
401 auf das Engagement. Wenn das stimmt, und das ist nun mal so,
402 dass bei Frauen mehr Engagement da ist, ja, auch mehr Wille da
403 ist, dann fördere ich diese Frauen auch sehr. Aber nicht nur, weil
404 sie Frauen sind. Ich finde es sinnlos, Frauen zu fördern aufgrund

405 ihres Geschlechts, weil das alleine ist noch zu wenig. Sondern die
406 müssen dann eben auch zeigen, dass sie ihr Können und das
407 Engagement einbringen.
408
409 D. Also auch die Besseren sein? Das heißt wenn sich ein Mann und eine
410 Frau bewerben, schauen sie drauf, wer der Bessere ist oder schauen sie
411 drauf trotzdem eher ob die Frau vielleicht die Bessere sein könnte?
412
413 IP2: Na ich schau drauf, wer der Bessere ist, ja? Und der Erfahrung nach
414 sinds sehr, sehr oft die Frauen.
415
416 D. Mhm.. Und...warum ist es so? Weil oft spricht man ja auch davon,
417 dass Frauen sich einfach so schlecht verkaufen können. Haben sie das
418 auch erlebt, dass Frauen manchmal sich vielleicht unter ihrem Wert
419 verkaufen und vielleicht deshalb auch nicht so leicht Jobs generell
420 bekommen oder eben dann aufsteigen in höhere Hierarchien?
421
422 IP2: Ich glaub, dass das generell schon so ist. Im Journalismus glaub ich
423 aber eher weniger. Also in unserer Branche, in der Medienbranche,
424 glaub ich, dass die meisten Frauen sich schon ganz gut verkaufen
425 können. Ich glaube aber trotzdem, dass sie aufgrund ihrer Erziehung und
426 vielem mehr noch immer gewisse Bilder im Kopf haben, die sie auch
427 leben die doch ein bissl anders sind als das was die Männer machen, ja?
428 Ohne es zu werten, aber die manchmal ihren Weg noch etwas steiniger
429 machen, als er ohnehin wäre, ja? Mh... aber das hat nichts damit zutun,
430 dass sie sich nicht gut verkaufen, sondern eher dass diese, durch die
431 Sozialisierung und so weiter, die ganzen Bilder, die Erziehung im Kopf
432 sind, und da ist halt noch nicht alles aufgelöst und da steht man sich oft
433 dann ein bisschen selber im Weg, auch was die Entwicklung oder die
434 Führung angeht, und, und vieles mehr, ja?
435
436 D: Mhm... Gut, dann sind wir eigentlich schon beim letzten Thema: Und
437 zwar die Trends...ahmm.. Wie schätzen sie das ein? Ahh... wie wird das
438 weiter gehen? Erkämpfen sich Frauen dann so zu sagen eine

439 Gleichberechtigung auch jetzt in Chefpositionen in den Medien?
440 Oder, mmhmm... wird das so bleiben, dass Frauen das nie
441 ganz so schaffen wie die Männer, oder, oder wird sich das
442 komplett umdrehen? Wie, wie glauben sie wird sich die Lage
443 entwickeln in nächster Zeit?
444
445 IP2: Naja, das ist schwierig. Auf der einen Seite denk ich mir,
446 wenn's um, um die Leistung und das Engagement geht, dann
447 müssten eigentlich die Frauen so zu sagen relativ schnell an die
448 Spitze kommen und da mehr tun. Wie wir wissen ist es aber
449 nicht ganz so und auch nicht nur durch diesen Faktor geprägt.
450 (Pause) Also wünschen würd ich's mir natürlich, dass es so ist.
451 Aber wenn man realistisch ist, müsste man schon froh sein,
452 wenn sich's einigermaßen ausgleicht und wenn wir dann mal in
453 eine Richtung kommen wo wir sagen: Die Verteilung ist eben
454 auch eine gerechte und eine sinnvolle und eben ohne auf die
455 Quote zu schauen, wirklich dass trotzdem Frauen in diese
456 Positionen kommen können und dass sie auch da zeigen
457 können, was sie tun. Ich traue mich da jetzt nicht wirklich so eine
458 Prognose abzugeben, aber, aber ich glaube schon, dass es
459 allein durch die Tatsache, dass ...mhm.. doch so zu sagen die
460 Frauen einfach stärker auch in der Aus- und Weiterbildung tätig
461 sind, und hier mehr investieren, es auch dazu kommen wird, das
462 mehr und immer mehr Frauen auch an die Spitze kommen
463 werden.
464
465 D. Mhm.. und was brauchts da ihrer Meinung nach noch dafür
466 oder was fordern sie da? Was können sie sich vorstellen was
467 würde die Lage der Frauen da verbessern?
468
469 IP2: Na ja, diese ganze Kinderbetreuung, Kindertagesituation
470 also all diese gesellschaftlichen Komponenten auch die, der
471 Umdenkprozess ist glaub ich auch ein wesentlicher Faktor in der
472 Gesellschaft ähmm... Dass man... ich kenn ja auch wirklich sehr

473 viele Frauen die auch Kinder haben , die immer wieder dann mit dem
474 Vorurteil auch zu kämpfen haben Rabenmutter zu sein, weil sie eben drei
475 Kinder haben, auch hier eine Kollegin, und trotzdem arbeiten gehen und
476 einen Job haben der sie voll ausfüllt und für den sie leben so zu sagen
477 und die geht nach Hause und hat ihre drei Kinder und schreibt trotzdem
478 am Abend noch Mails und beantwortet Dinge und ist einfach mit dem
479 Kopf dabei. Muss sich aber dann oft anhören, so quasi, ein bissl
480 Rabenmutter zu sein. Das find ich, da gehört auch in der Gesellschaft,
481 das ist auf der einen Seite eine politische Geschichte aber natürlich auch
482 stark eine gesellschaftliche Geschichte, hier diesen Umdenkprozess
483 noch stärker in den Köpfen der Menschen noch stärker zu positionieren
484 und zu verankern. Da wäre einmal schön, zum Beispiel nur als Idee, eine
485 Kampagne amal dazu zu machen, erfolgreiche Frauen vorzustellen, aber
486 die jetzt nicht immer Promifrauen sein müssen, sondern wirklich normale
487 Frauen, die es in, in gute Positionen, das muss jetzt nicht nur immer die
488 Frau Ederer sein, ja? Die es in gute Positionen geschafft haben und
489 trotzdem eben auch Familie oder Kinder haben und auch hier ein Leben
490 führen, was, was nachvollziehbar ist. Also jetzt nicht ..ahh... wo ich sag
491 die Frau Lugner hat jetzt auch das Geld so zu sagen, sich das oder jenes
492 an Kindermädchen so zu sagen zu leisten. Sondern wo es in einer
493 gewissen Form eben auch ahh... nachvollziehbar ist und eine Art
494 Identifikationsfigur für andere Frauen gilt ohne jetzt auf diese nur Promi –
495 Schiene zu gehen, ja? Da wäre einmal schön so eine Art, wies bei den
496 Verkehrskampagnen ja auch, die sehr gut gemacht sind immer, gibt,
497 auch hier einmal etwas zu tun. Ahmm... und, Ich mein es hat vor ein paar
498 Jahren mal diese Halbe-Halbe-Geschichte gegeben, aber die ist dann
499 auch wieder sehr schnell eingeschlafen. Und ich denke mir, da wäre
500 schon, das sind auch wir als Medien natürlich auch gefragt diese Dinge
501 abzubilden. Ich bemühe mich zum Beispiel auch in unserem Programm
502 diese Dinge abzubilden, und von Frauen jetzt nicht nur auf Beauty und
503 Society zu gehen sondern eben wirklich auch, wir haben zwei
504 Jobexpertinnen zum Beispiel im Programm, die eben auch Frauen
505 zeigen, nicht nur Frauen aber eben auch Frauen zeigen, wie sie im Job
506 weiter kommen. Egal ob bei ähhh... in der Gesprächsführung, ob bei, bei

507 Verhandlungen ums Geld, ob Vertragsverhandlungen was auch
508 immer da ansteht, ja? Rechtliche Dinge, dass auch hier der
509 Support gegeben ist und da sind Frauen ohnehin sag ich mal
510 bevorteilt oder so, weil sie sehr wissbegierig sind und sich auch
511 vorher sehr stark informieren wollen, bevor sie in etwas
512 reingehen, ja? Und daran oft auch besser vorbereitet in die
513 Sache gehen, ja? Und ich denk mit da, äähmm... müssen wir
514 alle, also jede Frau für sich, egal ob mit oder ohne Familie,
515 einfach das auch vorleben und der Gesellschaft ein Stück weit
516 zeigen, dass man, man muss jetzt nicht ein abgehobenes Wesen
517 sein, nur weil man so einen Job...man ist jetzt nicht also
518 Karrieretussi oder sonst irgendetwas, ja? Sondern man ist eine
519 ganz normale Frau die es für sich definiert hat. Und ich glaube
520 auch, dass es wichtig ist den Männern zu zeigen, ja... nämlich
521 nicht in Form einer, nur eines feministischen Ansatzes, ja?
522 Sondern der ist wichtig und der ist notwendig, aber auch im
523 Zusammenleben mit Freunden mit dem eigene Mann, mit was
524 auch immer, ja? Ahh... den, den Eltern, den Vater ja... einfach
525 auch zu zeigen, ahh... wie es ist als Frau in so einer Position,
526 welche ..mhm... welche Herausforderungen das eben auch
527 bedeutet und das immer wieder darzustellen. Aber in einer
528 Gemeinsamkeit und in einem Zusammenleben und nicht in
529 einem Auseinanderdividieren also ähmm... ich sehs oft so nach
530 dem Motto: Er macht das und sie macht das und da gibt's
531 eigentlich keine, keine Schnittpunkte mehr sondern dass man
532 das wirklich so wie in der Mengenlehre eben zusammen gibt und
533 das Gemeinsame, da ist ein Kreis und da ist ein Kreis und die
534 treffen sich dann und da gibt's eine Schnittmenge, und in dieser
535 Schnittmenge muss so zu sagen eben dieses Zusammenleben
536 zwischen Mann und Frau in der Gesellschaft aber eben auch im
537 Job und gerade eben auch wenn man in Chefposition ist muss
538 das zusammen führen.
539

540 D: Also sollte sich ihrer Meinung nach auch die Rolle des Mannes
541 eigentlich in der Gesellschaft ändern quasi?
542
543 IP2: Ja, ja unbedingt! Aber das muss ich auch als Frau leben und
544 vermitteln, ja? Also ich, ich würde zum Beispiel jetzt nicht, weiß nicht ob
545 das jetzt nicht zu weit führt, aber weil's grad spannend ist, aber ich würde
546 jetzt nicht mit einem Mann, ob ich mit ihm verheiratet bin oder nicht, dann
547 würd ich jetzt nicht sagen, ich bin Karrierefrau, mach dir dein Essen
548 allein, ja? Sondern das find ich eben ist nicht zielführend. Weil wir wollen
549 ja eine Gesellschaft, wo es auch ahmm... Männer und Frauen im
550 Zusammenleben gibt und nicht nur: da sind die Frauen und da sind die
551 Männer und wir sind völlig auseinanderdividiert, ja? Das ist nicht mein
552 Ansatz. Ich kann da nur von mir reden. Ich glaub auch, dass es für die
553 Gesellschaft besser wäre, auch für die Fortpflanzung und vieles mehr ist
554 es wichtig, dass so zu sagen diese beiden, die beiden Geschlechter
555 einfach zu einander kommen und finden und sich gegenseitig verstehen.
556 Ahmm.. ich versteh auch, dass das für einen Mann im Jahr 2008 nicht
557 leicht ist gewisse Dinge umzusetzen. Also ich hab genauso da auch
558 Verständnis und je mehr man so zu sagen miteinander redet und auch
559 vorzeigt, ja, und auch Dinge bespricht und ausmacht, dass man eben
560 sagt : Okay, einmal koch ich und einmal kochst du und wir machen uns
561 einen Plan und wenn er auch eben einen Job hat der eben sehr
562 anstrengend ist, dann kann man sich das alles einteilen und man kann
563 auch zu einem besseren Miteinander kommen. Aber wenn man, wenn
564 man das nur sieht als Abgrenzung und ich zeig jetzt der Welt wie
565 erfolgreich ich bin als super Karrierefrau und mir ist völlig egal was so zu
566 sagen ähmm., die Männer, weil Hauptsache ich .. das find ich nicht so
567 zielführend, weil es eben nicht ums Zusammenleben dann geht.
568
569 D: Vielleicht ist das jetzt indiskret, dann brauchen sie das nicht
570 beantworten, aber leben sie in so einer Beziehung? Haben sie eine
571 Beziehung wo sie das grade so leben?
572
573 IP2: Jaja, ich hab so eine Beziehung im Moment.

574
575 D: Und das ist kein Problem? Also sie teilen sich die Rollen gut
576 auf?
577
578 IP2: Ja, ja...Aber das ist viel, das ist schon auch
579 Auseinandersetzung. Also das ist jetzt nicht so, dass man, dass
580 man da jetzt jeden Tag in der Früh schon... da gibts auch
581 Abgrenzungsprobleme manchmal und da gibt's auch die
582 Diskussion, ja, muss ich heut schon wieder warten oder wie ist
583 das jetzt und so... Nur da.. ich glaube eben, dass es da sehr viel
584 an Erklärung bedarf ähhh... um zu diesem Gemeinsamen zu
585 finden.
586
587 D: Wahrscheinlich auch an einem verständnisvollen Partner
588 hängt?
589
590 IP2: Ja, aber eben auch immer wieder zu appellieren, und zu
591 sagen: Schau her, ich hab eben diesen Job und es schaut jetzt
592 so und so aus und er eben auch und, und da muss man einfach,
593 wenn man jetzt als Mann einfach erwartet, dass die Frau jeden
594 Abend etwas kocht und Wäsche wascht die ganze Zeit, dann
595 wird mans schwer haben. Aber selbst da müsste man dann halt,
596 wenn man den Menschen mag, ihm halt mal sagen: Na schau
597 her. Das geht sich so ned aus. Mach ma und nen Plan und
598 versuchen wir des... Und ich glaube des wäre wichtig und das ist
599 auch etwas das man im Endeffekt dann vorlebt und ich würde
600 nie alleinerziehende Mutter sein wollen jetzt von vorn herein aus
601 dem Grund, weil ich mir einfach denke es ist besser in der
602 Gesellschaft diese Zusammenleben. Wenns dann passiert, muss
603 man damit eh leben, das ist eh traurig aber es ist so dann, ja?
604 Nur von...es gibt ja viele Frauen die von vorn herein sagen, ich
605 würd das alles, und das brauch ich alles nicht, weil ich allein bin
606 Frau für mich und mir ist völlig andere...alles andere egal. So
607 eine bin ich nicht. Also mir geht es schon darum auch ein

608 gewisses Zusammenleben zu haben und es auch dann fein zu haben,
609 wenn man so zu sagen, also ich definiere immer als fein, wenn man da
610 raus geht. Weil man braucht auch ein bisschen einen Ausgleich, ähh... Man
611 kann nicht nur jeden Tag 24 Stunden arbeiten, ja?
612
613 D: Und vor allem, nicht nur tough sein, auch als Frau!
614
615 IP2: Ja, genau, genau... Und da ist auch wichtig, dass auch der Mann
616 zeigt, er ist... er ist schwach und braucht manchmal die starke Schulter
617 der Frau und die Frau genauso. Ich mein, man hat... man darf als
618 Karrierefrau kein Problem haben manchmal auch zu sagen: „Puhh... ja,
619 ich weiß jetzt nicht wie das geht. Oder im Moment hab ich keinen Plan.“
620 Aber auch der Austausch jetzt nicht unbedingt nur das Netzwerk,
621 sondern auch mit Freunden, mit anderen Frauen oder mit der Familie ist
622 wichtig um manchmal neue Ansätze wieder zu finden, ja?
623
624 D. Mhm.. Frau XY, vielen lieben Dank. Das wars schon wieder... War
625 sehr interessant, danke sehr...

1 **Interviewprotokoll IP3 (Interviewperson 3)**

2 1. Dezember 2008

3

4 Interviewzeit: 28 Minuten

5

6 Interviewsituation: Das Interview wurde im Büro der IP3 gemacht, die
7 Türe war offen und die beiden Assistentinnen haben mitgehört. Die
8 Autorin und die IP3 haben sich gesiezt, der Kontakt war sehr förmlich
9 und korrekt, allerdings eher ernsthaft und wenig persönlich und locker.

10

11 D: Frau XY, fangen wir einmal generell mit der Lage der Frauen in den
12 heimischen Medien an. Wie schätzen sie die Lage von Frauen einmal
13 generell in den Redaktionen ein, in österreichischen, beziehungsweise
14 dann auch in Chefredaktionen, in Chefpositionen?

15

16 IP3: Generell glaub ich ist die Lage der Frauen in den Redaktionen auf
17 der Redakteurinnenebene verglichen mit vielen anderen Berufssparten
18 eigentlich eine bessere, und zwar schon viel länger eine bessere als in
19 anderen. Das heißt zu Zeiten wo ich angefangen habe, haben vor mir
20 Pionierinnen längst erkämpft, dass zumindest in ahmm... im ORF in den
21 Redaktionen für Frauen sich keine anderen Probleme mehr gestellt
22 haben als für Männer. Etwas anderes ist es für Frauen in
23 Führungspositionen. Diese sind auch in den Medien noch sehr selten.
24 Das ist ja nicht zuletzt deshalb das Thema ihrer Arbeit, und das liegt
25 einfach daran, dass immer dort wo so zu sagen jahrzehntelange
26 Strukturen sind, wie man aufsteigt und wie man, wie man in eine
27 Managementfunktion aufsteigt, die schon von männlichen, ahmm...
28 Freundesgruppen, Seilschaften, und so weiter, ahh.. doch befördert
29 werden und es und weil's eben noch so wenige Frauen in
30 Führungspositionen gibt, ist das daher als Nachzugsmotor für Frauen in
31 Führungspositionen noch nicht so ganz in Schwung gekommen.

32

33 D: Mhm, wie ist das bei ihnen hier im Funkhaus? Oder können
34 sie das sagen: Gibt's, gibt's Frauen in ähnlichen Positionen wie
35 sie oder sind sie da Vorreiterin?

36

37 IP3: Naja, Hauptabteilungsleiter, also ich bin eine
38 Hauptabteilungsleiterin, ... im Funkhaus hier wird glaube ich hier
39 keine weiter Hauptabteilung von einer Frau geleitet. Ah, die
40 Kultur gehört zu Ö1 - Bereich und ist keine eigene
41 Hauptabteilung sondern ist so zu sagen zusammen gelegt mit
42 dem Ö1 Programmchef. Insofern ist die Leitung, das hat eine
43 Leiterin, keine Hauptabteilung mehr. ...Ich glaub nicht. Da müsst
44 ich aber jetzt nachschauen. Im Fernsehen gibts schon eine
45 Hauptabteilungsleiterin, aber eben... es gibt im ORF eine
46 Chefredakteurin eines Landesstudios und sonst eigentlich
47 niemanden in einer ähnlichen Position. Ja, natürlich gibt's auch
48 noch eine Landesdirektorin und eine kaufmännische Direktorin
49 und im journalistischen Bereich gibt's zwei Chefredakteurinnen.

50

51 D: Also doch deutlich noch weniger als Männer?

52

53 IP3: Absolut.

54

55 D: Und wie siehts in den Redaktionen aus? Also können sie das
56 sagen, gibt's vielleicht schon, keine Ahnung, mehr Frauen die
57 nachrücken oder die vielleicht prädestiniert wären in Zukunft
58 einmal für Positionen oder ist das auch in den Redaktionen noch
59 sehr unausgewogen?

60

61 IP3: Na ja, unausgewogen... Es gibt so zu sagen in meiner
62 Hauptabteilung... sind wir mit 55% weiblichen Mitarbeiterinnen
63 ein, eine jener Abteilungen die so zu sagen schon mehrheitlich
64 Frauen haben. Was die, die Ressortleitungen betrifft, so haben
65 wir...wechselt das. Es ist eine Ressortleiterin zurzeit, es waren
66 schon mal zwei. Ah... Man kann das nicht immer jetzt wirklich,

67 es wird ja ahhh.. hier schon nach Leistung und nicht um irgendeiner
68 Quote jetzt besetzt. Aber...jo... ich kann nur sagen, natürlich mhh... zum
69 Beispiel wo immer es geht sollten natürlich jetzt weibliche
70 Führungs..ahh..personen nachrücken in frei werdenden
71 Führungspositionen. Also das ist schon etwas, was mir ein Anliegen wäre
72 und auch den Frauen allgemein ein Anliegen ist.
73
74 D: Vielleicht zieh ma das dann gleich vor. Also heißt das dann, betreiben
75 sie auch aktive Frauenförderung? Schauen sie schon auf, auf Quoten
76 oder was halten sie von Quoten?
77
78 IP3: Ich sage ihnen: Wir haben mehr Frauen als Männer als Mitarbeiter,
79 also ich weiß nicht .. wir haben 55% weibliche Mitarbeiterinnen. Also da
80 zu sagen: Quoten, das hamma – mehr als die Hälfte Frauen. Ich glaube
81 das ist ein ganz gutes Verhältnis. Was die Führungspositionen
82 betrifft...ich mein ich ich lege schon Wert darauf, und wo immer es geht,
83 zum Beispiel auch dort, wo jetzt männliche Vorgesetzte sind, dass man
84 weibliche Mitarbeiterinnen in, in, in Stellung bringt, dass sie
85 Verantwortung vielleicht als Nachfolgerin übernehmen können. Ahh...
86 das ist eine Art von Frauenförderung selbstverständlich. Bei der
87 Aufnahme von Mitarbeiterinnen, also bei jungen, hat man dieses Problem
88 überhaupt nicht, weil sich so viele Frauen von sich aus interessieren und
89 das Thema „Soll ich jetzt gezielt Frauen suchen“ sich gar nicht stellt. Nur
90 wir nehmen leider ja sowieso keine Mitarbeiter auf. Weder weibliche noch
91 männliche.
92
93 D. Stimmt. Ahmm.. wie siehts mit ihrer Position im Medium aus? Ahmm..
94 ist das eine Besonderheit, dass sie als Frau ah... diese Leitungsposition
95 übernommen haben?
96
97 IP3: ich bin die erste... Die erste Chefredakteurin eines nationalen so zu
98 sagen ahh... nicht eines Landesstudios, sondern eines nationalen, von
99 der Information eigentlich der Hörfunkdirektion, wenn man so will. Weil so
100 wie wir organisiert sind macht meine Abteilung ja die Information für vier

101 Sender. Also für Ö1, Ö3, für die Regionalradios und zum Teil für
102 FM4. Eine zentrale Redaktion, wenn sie so wollen.
103
104 D. Mhm.. und um es jetzt ganz zusammen zu fassen, also wie
105 haben sies geschafft? Wie ist dieser Weg entstanden, dass sie
106 eine Leitungsposition haben? War das immer ein Kampf? War
107 das auch Zufall oder Glück, war es ihre Ausbildung, ihr Können,
108 ihr Vermögen?
109
110 IP3: Ich, ich glaube schon, dass es auch mit meiner Leistung
111 (lacht) ziemlich stark zusammen hängt ..ahh... Ich bin die
112 dienstäl... wenn sie so wollen: ich, ich habe schon immer vers...
113 in .. geglaubt, dass eine Führungsposition etwas ist, was man
114 anstreben, oder was ich anstrebe. Das habe ich ja auch gemacht
115 ich hab aber auch 12 Jahre lang schon eine gehabt. Nämlich
116 eben Ressortleiterin der Außenpolitik im Radio. Und .. Und, ja..
117 ich würde sagen, dass ich mir in dieser Zeit selbst irgendwie
118 erarbeitet habe, als, als, als Chefredakteurin eines Tages hier in
119 den Ring steigen zu können. Da gabs natürlich auch männliche
120 Konkurrenten, selbstverständlich. .. ah.. ich habe mich bemüht.
121 Ich habe versucht ein gutes Konzept vorzulegen und ja, hat sich
122 ausgezahlt.
123
124 D: Ahm... wie siehts jetzt aus mit dem Werdegang? Weil man
125 sagt ja auch oft dass Frauen oft auch ahm... vielleicht sogar viel
126 strebsamer sind, was auch Ausbildung, was Weiterbildung
127 betrifft und so, dass sie sich oft viel besser eigentlich auch
128 vorbereiten, um vielleicht auch später einmal in
129 Führungspositionen auch aufzusteigen. Dass sie dann aber oft
130 im Laufe ihrer Karriere von Männern dann überrundet werden,
131 warum auch immer. Ahm.. was haben sie für einen Werdegang,
132 für eine Ausbildung für Fortbildungen gemacht die vielleicht
133 irgendwie besonders waren oder die sie anderen auch anderen
134 ans Herz legen könnten?

135
136 IP3: Naja, Es... das ist eigentlich im ORF eine ziemlich systematisierte
137 Angelegenheit. Der ORF hat seit vielen, vielen Jahren eine Berufsaus-
138 und Fortbildung und dazu gehört auch ein Führungskräfte-Training. Das
139 hat es schon immer gegeben. Und das hab ich jetzt nicht so als meine
140 ahh... Privatangelegenheit betrachtet, sondern selbstverständlich hab ich
141 mich an diesen Programmen, so fern sie angeboten wurden, beteiligt.
142 Aber ich glaube, dass man sowieso so zu sagen für seinen Werdegang
143 im ahhh... Weiterbildungsmaßnahmen, wenn es um Führungspositionen
144 geht, nur eben sehr beschränkt wirklich Instrumentarien findet. Da geht's
145 schon auch darum, zuerst einmal für sich selbst festzustellen: wo ist mein
146 Ziel? Ahh... in welcher Position befinde ich mich jetzt und wie kann ich für
147 mich einen Weg finden dieses Ziel zu erreichen? Da ist Weiterbildung...
148 mhm... ja, schon ein Instrument, aber das würde ich praktisch jedem
149 Menschen und in jeder Position sehr empfehlen. Das ist jetzt nichts was
150 ich für Führungskräfte als, als, als Karriereweg sehen würde. Aber
151 natürlich, wenn sie so wollen: Managementfähigkeiten zum Teil kann
152 man sie sich in Weiterbildung erwerben, zum Teil ist die Situation in so
153 einem Medienbetrieb sicherlich auch hier und da eine andere als in einem
154 Wirtschaftsunternehmen, dass jetzt ganz für sich allein gestellt am Markt
155 ist. Ahh... einen gewissen Teil lernt man sicher auch erst dann durch die
156 Erfahrung.
157
158 D: Und meinen sie heißt das, ahh... man muss der Typ eigentlich dafür
159 auch sein, für eine Führungsposition? Also man kann das vielleicht bis zu
160 einem gewissen Teil auch gar nicht lernen?
161
162 IP3: Also ich glaub man kann sehr viel lernen. Aber eben wie gesagt
163 nicht unbedingt jetzt durch Weiterbildungsmaßnahmen. Ich glaube
164 schon, dass man, man lernt von anderen Führungspersönlichkeiten, man
165 lernt von den eigenen Fehlern sehr viel, man kann aus den Fehlern und
166 den Erfolgen, sowohl der eigenen als auch der anderer Leute lernen.
167 Und... ja... ich glaub, nicht unbedingt, man kann auch eine gute
168 Führungspersönlichkeit sein, wenn man das gar nicht so sehr will

169 unbedingt und gar nicht so sehr anstrebt. Das glaub ich auch.
170 Aber ob man eine gute oder schlechte ist, dass ist vielleicht ein
171 bissl eine Frage vom eigenen Rollenverständnis.
172
173 D: Dann möchte ich ein bissl weiter vorne noch einhaken
174 ahmm... Haben sie da auch Menschen gehabt, ich sag jetzt
175 bewusst Menschen und nicht nur Frauen oder Männer, die ihnen
176 vielleicht Vorbilder waren, die ihnen irgendwie ein bisschen
177 geholfen haben, vielleicht Mentoren waren für sie und sie ein
178 bissl an der Hand genommen haben?
179
180 IP3: Ja, natürlich. Also, ich ah.. denke es... gute Vorgesetzte sind
181 immer auch Mentoren. Und, und, und wenn Mentorinnen und
182 Vorgesetzte eben auch erkennen, dass hier Mitarbeiterinnen mit
183 einem gewissen Führungspotential sind, ah... dann haben sie
184 auch die Verpflichtung das zu fördern und ich bin durchaus auch
185 an solche Vorgesetzte im ORF geraten. Gott sei Dank, ja...
186
187 D: Und haben sie da auch konkret also so auch Vorbilder
188 entwickelt, also so Menschen an denen sie sich dann bewusst
189 orientiert haben, wo sie gesagt haben: Diesen Weg möchte ich
190 irgendwie verfolgen oder ...?
191
192 IP3: Das geht nicht, nein. Das geht nicht. Jeder ist seine eigene,
193 ahh.. Persönlichkeit, ja? Oder eine eigene Persönlichkeit und
194 man kann einfach sagen, gewisse Dinge gefallen mir gut wie
195 jemand sie löst und trotzdem ist das nicht mein Weg. Weil, man
196 muss auch authentisch sein. Man kann nicht die Volksrezepte
197 anderer Leute einfach übernehmen. Das geht nicht. Man kann
198 schon was lernen. Manche Dinge gehen gut, manche schlecht,
199 manche Dinge haben diese oder jene Effekte, darum sollte man
200 sie so oder so einsetzen, aber ah... man.. ahh... kann unmöglich
201 sich selbst den Weg oder die Instrumente einer anderen Person

202 überstülpen. Ich glaube das wirkt nie authentisch und ist auch nicht
203 wirklich zielführend.
204
205 D: Vermutlich ja. Ahmm.. das nächste große Kapitel, und das ist sehr
206 wichtig in meiner Arbeit, sind Netzwerke, ah.. Networking. Ahm.. ich stell
207 nämlich so ein bisschen die Vermutung in den Raum, dass es so zu
208 sagen ohne gute Netzwerke kaum möglich ist ahm... wie soll man sagen,
209 vielleicht auch in eine Führungsposition aufzusteigen. Dass es immer gut
210 ist, dass man reflektiert arbeitet und dass man vernetzt arbeitet. Ahm..
211 sind sie selber Mitglied in Netzwerken? Ahm... was halten sie davon, von
212 aktivem Networking? Vielleicht jetzt generell und nicht nur in speziellen
213 Frauennetzwerken. Aber dann auch in Frauennetzwerken?
214
215 IP3: Ich bin kein Mitglied in einem Netzwerk. Ahh.. es scheint
216 offensichtlich so zu sein, dass es wahnsinnig wichtig ist. Ahm.. da ich
217 kein Mitglied in einem Netzwerk bin, kann ich das gar nicht so gut
218 beurteilen. Ahh.. ich habe ein bisschen den Verdacht, dass man für
219 normale Gesprächsbasis und, und, und, und ja... und Bekanntschaft mit
220 Menschen heutzutage netzwerken sagt. Wenn das so ist, ja... ist es
221 natürlich wichtig. Man kann ja nicht als Inselbetrieb ahh (lacht) durch ein
222 Unternehmen segeln, ich ah... glaube ... ja... es ist schon wichtig, aber
223 ich halte es auch für eine Mode.
224
225 D: Also so aktiv sagen sie, zum Beispiel gibt's ja auch diese
226 Frauennetzwerk Medien, wo ja auch sehr viele ORF Frauen engagiert
227 sind und so, mhm.. das wär nix für sie?
228
229 IP3: Ich bin jedenfalls kein Mitglied.
230
231 D. Mhm.. und hats einen bestimmten Grund, also is es mhm... Wollen sie
232 sich nicht vernetzen oder, eben, finden sies nicht für notwendig?
233
234 IP3: Ahh.. (lacht)... Na das hat auch was zutun mit, mit, mit den Leuten,
235 wenn sie so wollen. Ich glaube nicht....

236 D: Und haben sie privat quasi dann ihre Netzwerke? Also einfach
237 so, so.. sag ich mal Runden, Bekanntschaften, wo sie sich dann
238 irgendwie austauschen oder wo sie sagen das ist sowieso mein
239 Netzwerk, also ich muss mich nicht da jetzt in einem extra
240 Netzwerk nach außen hin organisieren? Weil viel sagen dann
241 eben, keine Ahnung, sie haben dann Bekannte die auch im, im
242 Medienbereich sind mit denen man sich sowieso austauscht.
243
244 IP3: Na selbstverständlich hab ich das, aber ich würde auch
245 nicht sagen, dass ... wogegen ich mich wehre ist, dass jeder
246 Mensch den man kennt sofort bedeutet man ist mit ihm vernetzt.
247 Ich möchte gerne wissen was das eigentlich heißt? Heißt das
248 jetzt, ah... ich weiß jetzt nicht, wenn ich mit einer anderen
249 Hauptabteilungsleiterin rede über unseren beruflichen Alltag,
250 dass wir miteinander schon ein Netzwerk bilden? Das ist ja ein
251 bissl... ja.. einfach, ein Problem der Semantik und sonst gar nix.
252 Natürlich bin ich mit Kolleginnen und Kollegen vernetzt, weil ich
253 sie alle kenne, wenn man so will, und weil wir alle in einem
254 Unternehmen arbeiten und mit Einigen die nicht in diesem
255 Unternehmen arbeiten, aber ja.. Also...
256
257 D: Aber ist das ein Austausch den sie für notwendig halten? Dass
258 man sich auch immer wieder so zu sagen mit anderen
259 zusammen hinterfragt oder die Arbeit die man macht oder ...
260
261 IP3: Na das muss man tun! Das ist klar! Das muss man schon
262 tun, oder sagen wir mal so: Frauen haben die Neigung das zu
263 tun, sich zu hinterfragen. Bei den Männern, hab ich den
264 Eindruck, ist das eine nicht so entwickelte Eigenschaft.
265
266 D: Mhm.. wobei Männer eigentlich ja, von, von jeher eigentlich
267 dieses Netzwerken, das ist halt das neue Wort dafür, aber dieses
268 Netzwerken eigentlich ja noch viel besser beherrschen als
269 Frauen?

270
271 IP3: Ja, ja...
272
273 D: Weil so wenn man denkt zum Beispiel diese Freimaurer schon oder ...
274
275 IP3: Nehmen die den CV (lacht)...
276
277 D: (lacht) CV, okay... Aber das ist auch so was, was sie nicht
278 interessieren würde?
279
280 IP3: Ja, wie ich's schon sagte: Ich bin nicht Mitglied in so einer
281 Organisation.
282
283 D: Okay.. Ahm... Wie siehst auch mit Mentoringprogrammen? Nehmen
284 sie da teil? Sind sie selber ...
285
286 IP3: Ja, da nehme ich teil. Mit sehr viel Freude und großer Überzeugung.
287
288 D: Also sie haben selbst auch Mentees?
289
290 IP3: Ja.
291
292 D: Hatten sie auch Mentoren oder Mentorinnen?
293
294 IP3: Inoffizielle ja. Offizielle nicht, weil's dieses Programm ja erst jetzt
295 gibt.
296
297 D: Mhm.. und das würden sie Frauen auch raten irgendwie im
298 Medienbereich generell sich vielleicht auch umzuschauen?
299
300 IP3: Ja, natürlich! Ich glaub das ist immer gut. Das ist, das find ich ganz
301 toll, wirklich, also wenn ah.. junge, oder jüngere Mitarbeiterinnen von den
302 Erfahrungen und, und, und den Tipps und von erfahrenen Mitarbeitern
303 eben profitieren und man das auch weiter gibt uneigennützig. Und das ist

304 schon gut. Auch auf die Art und Weise bildet sich dann sowieso
305 auch wieder ein weiteres Netzwerk natürlich. Das ist, das ist
306 eine sehr gute Sache.
307
308 D: Und dann, ahm... ein Teil des Theorieteils meiner Arbeit,... da
309 geht's auch darum, dass Frauen teilweise sehr viel aufgeben
310 müssen, wenn sie überhaupt schon in den Medien sind. Das
311 hats eine Studie gegeben, dass 63% der Journalistinnen weder
312 verheiratet sind noch Kinder haben und in Chefpositionen wird
313 das dann natürlich anscheinend immer mehr. Ahm... deshalb die
314 Frage: Wie siehst da bei ihnen in der Familiensituation aus?
315 Haben sie, können sie Kinder und Karriere...
316
317 IP3: Ich hab keine Kinder. Ich bin verheiratet aber ich habe keine
318 Kinder.
319
320 D: Und glauben sie wärs möglich dieselbe Position auch mit
321 Kindern auszuüben?
322
323 IP3: Das weiß ich nicht. Darüber kann ich überhaupt nichts
324 sagen. Ich meine, wenn ich jetzt Kinder hätte, wären diese
325 Kinder fast erwachsen (lacht). Also insofern hätte ich jetzt also
326 mit Kindern zeitlich nicht das Problem das junge Mütter haben.
327 Aber, ich weiß es wirklich nicht, weil ich mich schon sehr früh
328 entschieden habe keine Kinder zu haben. Und zwar.. ja.. daher
329 ist das für mich schwer zu vergleichen. Ich sehe aber natürlich
330 bei vielen Mitarbeiterinnen, weil ich viel, viele weibliche
331 Mitglieder in meiner Redaktion habe, dass das schon ein großes
332 Problem ist. Dass es für viele ein großes Problem ist, sich da
333 wirklich ah... voll auf die Karriere konzentrieren zu können, auch
334 wenn sie das gerne möchten. Einfach deshalb, weil die
335 Kinderbetreuungssituation in Österreich noch immer nicht gut ist.
336 Also ganz im Gegenteil: Suboptimal ist noch ein Euphemismus.
337 Weil die Aufteilung zwischen Männer und Frauen immer noch

338 nicht wirklich funktioniert in der Kinderbetreuung, was den Verzicht auf
339 berufliches Fortkommen jetzt betrifft. Hängt auch an der
340 unterschiedlichen ah... Einkommensverteilung natürlich. Also das ist, ist
341 schon für viele Frauen ein Problem.
342
343 D. ja klar... Weil das denke ich mir bei ihnen auch. Sie haben auch einen
344 stolzen Lebenslauf und da wärs sicher schwieriger gewesen, wenn sie
345 jetzt Hausnummer zwei Kinder hätten, dass in dieser Zeit so zu schaffen.
346
347 IP3: Ja ich wollt mir das von vorn herein gar nicht aufbürden, weil, weil
348 ich glaube, dass man sich schon, wenn man sich für Kinder entscheidet...
349 oder ich hätte mich damals, als ich in dem Alter war, wo man drüber
350 nachdenkt, ahh.... Hätte ich mir wahrscheinlich gedacht joooo...streichen
351 sie das, ich weiß es nicht. Ich hab keine Kinder und kann dazu nix sagen.
352
353 D: Und dann sind wir schon beim letzten Punkt, ahm... wie sehen sie
354 das, was, was gibt's da für Trends für die Zukunft oder ihre Einschätzung
355 dieser Lage: Wird sich das ändern? Werden immer mehr Frauen auch in
356 Chefpositionen vordringen? Ahmm.. oder, oder glauben sie habens die
357 weiterhin schwieriger als vielleicht männliche Kollegen? Und was braucht
358 es dafür, dass sich's vielleicht zu Gunsten der Frauen ein bisschen
359 ändert?
360
361 IP3: Also, das Erste was man dazu braucht ist schon einmal klar, dass
362 es... wegkommen muss von der Frage: Entscheide ich mich für den
363 Beruf oder für eine Familie. Oder für Kinder eben, ja? Weil so lange die
364 eine Hälfte der Berufstätigen diese Entscheidung treffen muss und die
365 andere nicht, so lang wird es für Frauen sehr schwierig sein da im selben
366 Ausmaß wie Männer sich da für eine Karriere zu entscheiden. Ahm... als
367 Trend weiß ich es nicht, als Ziel kann ich sagen, ja, wäre es natürlich
368 sehr wünschenswert, dass einfach genauso viel Frauen wie Männer die
369 Chance und auch die Bereitschaft haben in Führungspositionen tätig zu
370 sein. Die gläserne Decke ist noch nicht wirklich entfernt. Das kann man
371 auch so sagen. Ah.. (Pause) ich glaube allerdings, dass es schon so ist,

372 dass, dass sich insgesamt, sich die Gesellschaft dahin
373 entwickelt, dass Frauen und Männer letztenendes die gleichen
374 Möglichkeiten haben werden eines Tages, vielleicht. Noch nicht
375 im nächsten Jahr, vielleicht noch nicht einmal wirklich im
376 nächsten Jahrzehnt, aber Frauen haben doch so viele
377 einflussreiche Tätigkeiten, sich jetzt so zu sagen mittlerweile auf
378 der ganzen Welt erobert, und in dem Ausmaß in dem man sich
379 jetzt daran gewöhnt, das es Bundeskanzlerinnen gibt und
380 Präsidentinnen oder Präsidentschaftskandidatinnen von mir aus
381 und so zu sagen dort auch vorgezeigt wird, dass Frauen das
382 genauso gut machen wie Männer, ahh.. bin ich schon
383 hoffnungsfroh, dass es so zu sagen besser wird. Das Ziel wäre,
384 dass es eigentlich egal ist, dass man sich nicht mehr fragt: Ist
385 das eine Frau oder ein Mann?
386
387 D. ist es jetzt auch bei ihnen, ich hak da jetzt nur kurz ein, wenn
388 sie jetzt Frauen anstellen, schauen sie bewusst drauf, dass sie
389 vielleicht eher eine Frau nehmen oder bewerten sie ganz genau
390 nach, nach Können sag ich amal oder ist es ihnen egal also
391 wenn's der Mann besser kann, kann er's besser und wenn er
392 sich besser präsentiert kriegt er den Job oder umgekehrt?
393
394 IP3: Naja, wie gesagt amal (lacht) beiseite lassend, dass wir
395 amal überhaupt niemanden aufnehmen in diesem Unternehmen
396 zur Zeit, aber die Qualifikation spielt eine wirkliche Rolle, weil ich
397 kann ja nicht, was i ned, Leut die nicht sprechen können und die
398 keine Ahnung haben, auf den Sender geben, nur weil sie zufällig
399 grad ein bestimmtes Geschlecht haben. Also die Qualifikation
400 spielt selbstverständlich eine Rolle. Aber bei gleicher
401 Qualifikation versuche ich persönlich schon, wo es geht ah.. vor
402 allem ah.. wenn es um Führungspositionen geht, da ein bisschen
403 die Anzahl der Frauen zu verbessern. Alles andere, wie schon
404 gesagt, ich habe 55% Frauenanteil in der Redaktion. Es stellt

405 sich für mich nicht die Frage, dass ich da jetzt unbedingt irgendetwas
406 nachzuholen hätte bei den Mitarbeiterinnen.
407
408 D: Das ist sehr schön. Und das Einzige wo ich noch einhaken möchte:
409 Diese gläserne Decke was sie gesagt haben. Weil da gibt's ja auch so
410 Untersuchungen, dass Frauen zum Beispiel, also das es ja am Anfang
411 der Karriereleiter sag ich amal meistens deutlich mehr Frauen gibt. In
412 Fachhochschulen, in, in, in kommunikationswissenschaftlichen Studien,
413 in den Redaktionen und so weiter, und dass es irgendwann dann
414 anscheinend diese Decke gibt, dass Frauen dann wegbrechen und
415 irgendwo dann überholt werden von den Männern. Und die Männer
416 steigen in die Chefpostionen ein. Können sie sich das irgendwie erklären
417 woran das liegen könnte? Oder liegt's vielleicht auch daran, dass sich
418 Frauen anders oder, oder nicht gut genug präsentieren dann oder nicht
419 selbstbewusst auftreten und Männer immer gleich sagen: Ich kanns und
420 ich machs?
421
422 IP3: Das stimmt sicher was sie da sagen, dass Männer immer sagen:
423 „Ich kann das. Warum denn nicht?“ und Frauen überlegen sich erst:
424 „Kann ich das überhaupt?“ Also da glaube ich schon, dass das ein
425 Unterschied ist, einfach ... Aber womit das zusammen hängt weiß ich
426 nicht. Es ist nur so, meiner Erfahrung nach. Das ist das eine. Das andere
427 ist, auch das hamma eh schon besprochen, dass nicht die Männer sich
428 entscheiden müssen eines Tage zwischen Kindern und Karriere, sondern
429 dass das, wenn es Kinder gibt, es immer die Frauen sind. Und dass das,
430 selbst wenn sie sagen ich versuche beides, zu einer oftmals dann
431 letztenendes zu einer Erschöpfung führt auch wo dann irgendwann
432 einmal für die Frauen sich ah.. die Frage stellt: Soll ich mir das jetzt auch
433 noch antun? Also jetzt einfach vom Zeitaufwand. Und dass man dann
434 sagt, na.. Also dass viele Frauen sich dann doch entscheiden zu sagen:
435 „Na das schaff ich jetzt einfach nicht mehr“. Und das ist auch ein Grund.
436 Das Dritte ist, dass ich schon glaube, dass in weiten Bereichen, der
437 Gesellschaft überhaupt männliche Chefs Männern Positionen
438 zuschanzen irgendwie. Also das ist auch ein Teil dieser gläsernen

439 Decke, dass es eben diese männlichen Seilschaften gibt, dass
440 Frauennetzwerke noch nicht so funktionieren, oder nicht immer
441 so funktionieren. Und wie gesagt: ich glaub letztenendes in den
442 Medien sind wir eh gar nicht so schlecht dran, verglichen mit der
443 Industrie vielleicht oder der Wirtschaft insgesamt.
444
445 D. Mhm... vermutlich wirklich, Ja, aber da sind wir eben auch
446 wieder bei den Netzwerken. Also anscheinend müsste man
447 schon ein bisschen unter Frauen sich auch, ein bisschen unter
448 die Arme greifen und eben diese Seilschaften ein bissl mehr
449 forcieren vermutlich.
450
451 IP3: Also das glaube ich passiert mittlerweile auch. Dass muss
452 ich schon sagen. Also das war schon auch bei mir so, dass ich
453 von Frauen unterstützt wurde. Das ah.. das eine ist so zu sagen
454 Netzwerken im Sinne: Man ist Mitglied in einem ganz
455 bestimmten Netzwerk und das Andere ist, dass Frauen schon
456 immer mehr versuchen einander zu helfen in solchen
457 Situationen.
458
459 D: Mh... Und woran könnte das liegen, dass die Männer dann
460 doch wieder die Männer fördern?
461
462 IP3: Ja weil sies halt probieren. Weil sie damit auch Positionen
463 aufgeben. Also ah.. (lacht) Das will kein Mann. Männer wollen
464 gerne ah... Macht ausdehnen und nicht Macht abgeben.
465
466 D: Na aber eben nur weil sie gesagt haben ein männlicher Chef
467 könnte ja genauso gut eine weibliche Kraft fördern, eigentlich.
468 Also warum nur den Mann?
469
470 IP3: Na es gibt schon welche, aber, wenn es dann ... es stellt
471 sich auch gar nicht so sehr die Frage. Sondern da stellt sich
472 dann eher schon die Frage: Welche Frau kommt so weit

473 hinauf, dass sie für so eine Position überhaupt in Frage kommt? Und
474 wahrgenommen wird? Also, was wichtig ist, dass Frauen meiner
475 Meinung nach eben nicht auf einer Eben stecken bleiben dürfen
476 durch diese vielfältigen Anforderungen, ah.. und daher gar nicht mehr
477 in Frage kommen für Führungspositionen. Ich muss schon dazu
478 sagen, also wenn ich jemanden suche für eine Führungsposition, ich
479 versuche schon Frauen zu finden. Es ist aber nicht so leicht, weil
480 viele Frauen sagen: „Das ist mir zu viel. Ich will das nicht. Ich möchte
481 hinter mir die Tür zu machen und dann nicht mehr über die Arbeit
482 nachdenken.“ Das geht aber in einer Führungsposition nicht. Und da
483 wird sich auch was ändern müssen wohl an der Einstellung. Aber
484 diese Einstellung hängt eben auch mit den Lebensumständen, mit
485 den gesellschaftlichen Umständen, mit der Rollenverteilung
486 insgesamt zusammen.

487
488 D: Ahm... Also auch quasi ein bissl ein Appell an die Gesellschaft oder
489 die Politik vielleicht Frauen da mehr zu unterstützen in Sachen Kinder
490 und so...?

491
492 IP3: Ja, unbedingt. Das glaub ich ist ganz wichtig. Also ich bin überhaupt,
493 ich habe keine Kinder und ich glaube trotzdem, dass eine der
494 wichtigsten Sachen wäre für die Gleichstellung, ah... zwischen den
495 Geschlechtern, dass die Kinderbetreuung nichts ist was nur den Frauen
496 aufgebürdet wird. Ganz egal ob sies jetzt selber machen ah... oder ob sie
497 sich drum kümmern müssen, dass jemand anderer das tut. Das
498 übernimmt ja auch sonst niemand, also praktisch wenn eine Frau
499 arbeiten will, kann sie das nur, oder wenn sie Karriere machen will, wenn
500 sie sich selbst darum kümmert, dass jemand ihre Aufgaben bei den
501 Kindern übernimmt. Das organisiert dann nicht der Ehemann. Das
502 organisiert genau die Frau. Das ist alles in Wahrheit hinderlich für
503 Karrieren.

504
505 D: Vermutlich ja.. Danke fürs Interview Frau XY.
506

507 IP3: Bitte schön.

1 **Interviewprotokoll IP4 (Interviewperson 4)**

2 02. Dezember 2008, 16 Uhr

3

4 Interviewzeit: 25 Minuten

5

6 Interviewsituation: Das Interview fand in einem Cafehaus statt und
7 die Interviewperson und die Autorin duzten sich, da sie sich schon
8 länger persönlich kennen. Die Stimmung war sehr locker und positiv
9 und die die Interviewperson hat sich extra und gerne Zeit dafür
10 genommen. Im Hintergrund waren allerdings immer wieder
11 Lärmquellen, die das Interview und hier speziell das Verständnis
12 etwas erschwerten.

13

14 D: Ahm, zuerst einmal allgemein deine Einschätzung vielleicht der
15 Lage der Frauen in den Medien. Vielleicht zuerst einmal generell:
16 Sind wir gut gestellt als Frauen in den Medien? Und dann vielleicht
17 eben deine Einschätzung wie es aussieht in den Chefpostionen...

18

19 IP4: Ja generell is es ahhh... aus meiner Einschätzung so, dass
20 Frauen in den Medien sehr, also als Journalistinnen sehr stark
21 repräsentiert sind, ahhh... in erster Linie aber in... Positionen, die
22 ned unbedingt Führungspositionen sind, und oft nicht einmal in
23 Vollzeit...ah...Positionen. Das beobachtet man eigentlich in der
24 gesamten österreichischen Medienlandschaft, dass Frauen vielfach
25 in Teilzeitpositionen sind, in freier Mitarbeit, ah... und die gläserne
26 Decke ist im Journalismus sicher stark spürbar, obwohl Frauen
27 im...generell überrepräsentiert sind und dort auch einen Gutteil
28 hervorragender Arbeit leisten.

29

30 D: Gibt's da jetzt deiner Erfahrung nach irgendwie bestimmte
31 Gründe warum das so sein könnte?

32

33 IP4: Ahh... schwer zu sagen. Was ich orte ist, dass es schon ein
34 Aufholen gibt. Ah.. dass möglicherweise Frauen auch erst

35 nachdrängen, das heißt sich auch erst in entsprechenden Positionen
36 hocharbeiten. Mhhh... vielleicht auch erst das Alter erreichen, wo sie
37 für, für Chefinnenpositionen in Frage kommen.

38

39 D: Mhm... wie siehst da in deinem unmittelbaren Umfeld aus? Also in
40 deiner Abteilung oder in den Abteilungen mit denen du arbeitest?
41 Gibt's da auch Chefinnen in den Redaktionen oder wie ist da für die
42 Frauen, der Frauenanteil?

43

44 IP4: Da hol i a bissl aus – ah... In meinem engsten Umfeld gabs früher
45 einen Chefredakteur, und darunter vier Abteilungen, die er in erster
46 Linie mit betreut hat. Das ist die Wirtschaft, die Außenpolitik, die
47 Innenpolitik und die Chronik. Da war das Verhältnis der Ressortleiter
48 zwei zu zwei, zwei Frauen zwei Männer. Ahm... jetzt ist es so,
49 nachdem der Chefredakteur abgewandert ist, dass wir eine
50 Chefredakteurin bekommen haben, also auch eine Frau in
51 Führungsposition, dafür aber bei den Ressortleitern ich als einzige
52 Frau jetzt da bin und vier männliche Kollegen habe.

53

54 D: Okay, okay...vielleicht haken wir da gleich ein. Also deine Position
55 heißt das ist dann schon etwas Besonderes? Oder, oder hats vorher
56 auch schon Ressortleiterinnen gegeben, weibliche, oder bist du da jetzt
57 die Einzige?

58

59 IP4: Na vorher waren es zwei weibliche Ressortleiterinnen, ahm...
60 eben Außenpolitik und Chronik und jetzt ist die Chronik quasi übrig
61 geblieben mit einer weiblichen Führungskraft.

62

63 D: Und wie war das bei dir? Wie bist du jetzt in diese Position
64 gekommen und sagst du wars für dich vielleicht auch harte Arbeit als
65 Frau das zu erreichen oder war das so ein bisschen, so der Ruf der
66 dich dann ereilt hat, weil du ...

67

68 IP4: Na mich hat kein Ruf ereilt. Ich hab mich, ich hab mich
69 beworben ah... weil i die Position haben wollte und i glaub ned,
70 dass ich jetzt in irgendeiner Weise im Haus jetzt unbedingt
71 protegiert worden wäre oder Fürsprecher gehabt habe. Ahmm... i
72 sah mi logischerweise in der Position, weil i viele Jahre jetzt in der
73 Chronik als Redakteurin gearbeitet hab und von der Qualifikation
74 her sag, das ist die Position die ich mir zugetraut habe. Ahm...
75 Möglicherweise war das Frausein für mich in dem Falle gar kein
76 Nachteil sondern eher ein Vorteil, weil die anderen Positionen um
77 mich herum vorher besetzt worden sind und die sind alle männlich
78 besetzt worden und der ORF legt halt schon auch Wert drauf ein,
79 ein, einen guten Frauenanteil in Führungsposition zu haben und
80 insofern würden männliche Mitbewerber durchaus sagen, mein
81 Vorteil war eine Frau zu sein.
82
83 D; Mhm, ahm... Vielleicht bleiben wir da gleich, in dieser Richtung.
84 Wie siehst du persönlich zum Beispiel Frauenquoten? Bleiben wir
85 jetzt bei Medienunternehmen, ja? Findest du das sinnvoll oder ist
86 das nicht notwendig? Habts ihr so was wie eine Frauenquote?
87
88 IP4: (Lange Pause – 7 Sekunden)... I würd ned davon sprechen ,
89 dass wir so was wie eine Frauenquote haben, aber schön langsam
90 setzt sich das Bewusstsein durch, ahhh... dass, wenn es für einen
91 Posten gleich gut qualifizierte Bewerber gibt und es gibt darunter
92 Frauen, dass man den Frauen, bis man ein ungefähr
93 ausgewogenes Verhältnis an Führungskräften männlich – weiblich
94 hat , den Frauen den Vorzug gibt. Das wird ned bei jeder
95 Entscheidung so sein, weil Entscheidungen im ORF von vielen
96 verschiedenen Faktoren abhängig sind, aber ich denke schon, dass
97 darauf Wert gelegt wird bzw. man, man merkt es ja auch ahh...
98 dass es bei Ausschreibungen auch den Zusatz äh... gibt, dass bei
99 gleicher Qualifikation einer Frau auch der Vortritt zu lassen ist. I
100 weiß ned ob des genau die korrekte Formulierung ist. Wenn di des
101 interessiert, kann i mir des amal raussuchen.

102
103 D: Okay, und du persönlich findest das gut? Also glaubst du braucht es
104 so eine Frauenquote? Braucht es so was, dass man eben bei gleicher
105 Qualifikation die Frau bevorzugt, oder, oder... I mein i frag deshalb,
106 weil andere Interviewpartnerinnen zum Beispiel haben gemeint, sie
107 finden das eigentlich fast schon als eine Frechheit, weil das würde
108 heißen die Frauen schaffens alleine nicht. Also was sagst du zu so
109 einer Aussage?
110
111 IP4: I glaub a eben, dass da der Begriff Quote sicher negativ besetzt is
112 so zu sagen, da ah.. weil da mitschwingt, ahh.. Frauen werden egal
113 wie ihre Qualifikation ist, in eine bestimmte Position gehievt, bis die
114 Quote erreicht ist. Daher sag ich immer mit, mit dem Zusatz, wenn's
115 gleich gut qualifizierte Bewerber gibt, und genauso viel für die
116 weibliche Bewerberin spricht wie für den männlichen, ahh... dann würd
117 ich's sehr begrüßen, wenn man danach auch entscheidet und sagt: Es
118 ist gut in einem Unternehmen einen ausgewogenen Anteil zu haben,
119 zumal ja auch in der Unternehmensstruktur bei uns ah... viele
120 Mitarbeiterinnen zu vertreten sind. Und ned nur die männliche Sicht
121 dargestellt werden soll. Also Quote nein, ah... bei gleicher Qualifikation
122 zu sagen ahh... nehmen wir doch eine Frau - ja.
123
124 D: Mhm, ahm...Da können wir eh auch gleich weiter machen, weil, weil
125 es ist ja oft auch so, und das hast du auch selber grade ein bissl
126 anklingen lassen, dass ihr viele Frauen in den Redaktionen habts.
127 Ahm... beobachtest du das auch, dass im, im Medienbereich generell
128 sehr viele Frauen arbeiten, aber dass es dann vielleicht irgendwo mal
129 zu einem Bruch kommt und Frauen dann irgendwie von den Männern
130 dann doch im Laufe der Zeit überrundet werden?
131
132 IP4: Ja sicher gibts noch, noch den typischen, typischen Bruch in
133 Frauenkarrieren, ah... das ist in Zeiten wo man, wo man für die
134 Kinderbetreuung zur Zeit einfach Meter verliert.
135

136 D: Also glaubst du schon, können wir gleich mit der
137 Kinderbetreuung weiter machen, weil das ja auch ein großer Teil ist,
138 glaubst du schon, dass die Kinder so zu sagen unter
139 Anführungszeichen ein Problem sind für Frauen noch immer um
140 Karriere zu machen?
141
142 IP4: Ja, es, sie sind, sie sind, wenn ma von ganz normalen
143 Verhältnissen ausgeht, wo ma ned sogt wir sind in so einer guten
144 Position, dass man sich rundum Betreuung für das Kind leisten
145 kann, ahh... sind Frauen in, ah.. I würd jetzt ned sagen Kinder sind
146 ein Problem, aber Kinder sind ein Hemmschuh für Karriere.
147
148 D. Mhm... also ist das so in deinem Umfeld auch so? Gibt's da
149 Frauen, Erfahrungswerte, wo Frauen quasi einen steilen Aufstieg
150 hatten, aber mit Kindern dann doch ein bisschen gebremst wurden?
151
152 IP4: (4 Sekunden Pause, atmet tief durch). Jetzt vom Karriere, vom,
153 vom, vom steilen Karriereweg kann i ned sprechen aber wenn i mir
154 meine Kolleginnen im Ressort jetzt anschau, die alle in meinem
155 Alter sind: I bin die einzige die kinderlos ist und war dann einfach
156 auch in der Position das Ressort führen zu können und zu wollen,
157 wobei ich von der Qualifikation her sagen würde wären die anderen
158 drei sicher auch qualifiziert gewesen es zu tun. Sie haben aber an...
159 sie haben andere Prioritäten. Sie arbeiten jetzt auch Teilzeit und
160 dann bist du ned mehr zu hundert Prozent am Ball, das muss man
161 auch so sehen wies ist. Das ist sicher gerade im Journalismus, im
162 tagesaktuellen Journalismus nicht ganz einfach. Das sind zwar fast
163 alles Frauen wo auch die Männer in Karenz gegangen sind, nur es
164 zeigt sich auch: das erste Jahr Karenz, ah... wenn man danach
165 wieder einsteigen würde glaub ich ist es ned unbedingt eine
166 Bremse. Aber die Mädels san olle dann nach dem, nach dem ersten
167 Jahr wo sie in Karenz waren, haben total Gas gegeben, weil da
168 waren die Männer zuhause, und dann kommt die Zeit, ahm... wie
169 organisieren wir die Kinderbetreuung und dann san wieder die

170 Mütter dran und ned die Väter. Wenn das Kind krank ist bleibt die
171 Mutter zuhause.
172
173 D. Das soll jetzt natürlich nicht indiskret sein, aber du hast gesagt du
174 hast keine Kinder, ahm.. Glaubst du hättest du die selbe Position auch
175 bekommen oder, oder wäre dein Weg so verlaufen, wenn du Kinder
176 gehabt hättest? Oder, oder hats vielleicht überhaupt eine Rolle
177 gespielt? Hast du diese Entscheidung treffen müssen: Kind oder
178 Karriere, für dich?
179
180 IP4: Nein, die, die Entscheidung hat sich für mi nie gestellt, Kind oder
181 Karriere. Schwer zu sagen. Wahrscheinlich wärs anders verlaufen, ja?
182
183 D: Ahm... Dann ein nächstes großes Kapitel ahm... in meiner Arbeit im
184 Theorieteil stell ich so ein bisschen die Vermutung in den Raum, dass,
185 je besser man vernetzt ist mit anderen Kollegen, in Netzwerken
186 vielleicht oder organisiert ist, desto leichter fällt es einem dann
187 vielleicht auch sich dann ahm... den Werdegang, wie soll ich sagen
188 ahm... (Pause 3 sek), ja, es vielleicht, vielleicht dann doch es leichter
189 zu haben auch aufzusteigen, ja? Wie ist das bei dir? Bist du vernetzt?
190 Hast du Netzwerke wo du teilnimmst? Was geben dir die, wenn du
191 dabei bist?
192
193 IP4: Ich bin vernetzt, aber in einem sehr kleinen Rahmen. I halt ned so
194 viel von, von riesen Netzwerken wo ma, wo ma sich irgendwie kaum
195 kennt und i bin a ned die, die regelmäßig zu irgendwelchen
196 Netzwerkstreffen geht, weil es einfach von der Zeiteinteilung auch
197 schwer ist. Ich versuch aber Frauen die ich kennen lerne ah... sehr
198 wohl in ein persönliches Netzwerk einzubinden ahh... und da auch
199 Kontakt zu haben. Ich hab im Übrigen auf dem Fragebogen a Netzwerk
200 vergessen. I bin bei den Soroptimistinnen.
201
202 D: Aha, wirklich?
203

204 IP4: Ja, ...
205
206 D: Da bist du die Einzige, die ich bisher kennen gelernt habe die
207 dabei ist. Die meisten sind irgendwie wenig organisiert bis gar nicht
208 und wenn dann so im Frauennetzwerk Medien zum Beispiel. Das
209 sagt dir aber schon auch was, oder?
210
211 IP4: Jaja, da, das hab i auch dazugeschrieben wobei ich jetzt keine
212 bin die, die in diesem Frauennetzwerk Medien wirklich aktiv ist. Es
213 gibt bei uns im Haus dann noch die Frauenplattform des ORF. Auch
214 da nehme ich an, an diversen Veranstaltungen teil. Ah... i bin auch
215 bereit mi dort, wenn ich selbst als Führungskraft soweit gefestigt
216 bin, dass i sag: Es hat Sinn ah... Mentorinnenfunktion zu
217 übernehmen, weil i einfach glaub das ist sehr sinnvoll. Ah...
218 ansonsten find i is Netzwerken über den Beruf hinaus auch für
219 Journalistinnen wichtig und daher ah, ah... find i die
220 Soroptimistinnen für mich ein, ein gutes Netzwerk, weil i mit Frauen
221 aus anderen, aus anderen Berufen und Sparten zutun hab und das
222 kann i gut nutzen. Weil i hab dort eine Apothekerin, ahh... die in der
223 Apothekerkammer sitzt, ah... fällt also durchaus in meinen Bereich
224 hinein. Ich hab dort a Spitalsmanagerin, wenn i aus dem
225 Gesundheitsbereich was brauch. Das sind Kontakte die nutzen mir
226 in der täglichen Arbeit. Beim Aufstieg selber, ah, ah... nützen sie,
227 nützen sie ned unbedingt. Wobei ich sag, da hat der ORF sicher
228 auch eine spezielle Situation.
229
230 D: Was hältst du von so anderen Organisationen, Gewerkschaften
231 oder, oder vielleicht sogar politischen Funktionen oder so was?
232 Glaubst du bringt das was sich da zu vernetzen oder Teil zu
233 nehmen?
234
235 IP4: Das kann durchaus was bringen.. ah... Für mich persönlich ist
236 es nicht der Weg den ich gehen möchte. Ich glaub auch, dass bei
237 mir karrieretechnisch irgendwann die Decke erreicht ist, ahh... und

238 das irgendwann könnte jetzt schon erfüllt sein, weil i ned unbedingt
239 bereit bin mich allzu sehr politisch ahh... vereinnahmen zu lassen.
240
241 D: Mhm.. und du meinst also je höher man hinaufsteigt, desto
242 schwieriger ist es vielleicht sich da zu wehren, oder?
243
244 IP4: Ja, auch wenn ma... dann muss man diese Netzwerke auch
245 suchen und man muss bereit sein in diesen Netzwerken mitzuspielen,
246 das glaub ich schon.
247
248 D: Mhm.. Ah.. So Mentorinnenprogramme, wie siehst du das? Findest
249 du das sehr sinnvoll? Hast du selbst Mentorinnen, Mentoren gehabt?
250
251 IP4: I hab Mentorinnen gehabt, die im Ganzen nie als Mentorinnen
252 bezeichnet waren, sondern die waren, die waren einfach da. Das war
253 sicher meine frühere Chefin. Und.. von der hab i in dem Bereich
254 wahnsinnig viel gelernt. Ah... so zu sagen was ist Arbeit, abgesehen
255 von, von mach deine Arbeit als Redakteurin, was, was ist Arbeit und
256 Aufgabe einer Führungskraft und wie kommt man dort hin und wie
257 behauptet man sich auch in dieser Position. Ah... auch in anderen
258 Bereichen: Frauen bei uns aus dem Haus, die, wenn's, wenn's Fragen
259 gegeben hat oder wenn man sagt dort oder da weiß man nicht weiter
260 und man braucht einen Rat, ah... Da halt i des für sehr, sehr wichtig
261 und da gibt's auch genügend Frauen.
262
263 D: Also glaubst du schon, dass man das braucht?
264
265 IP4: Ja
266
267 D: Weil es gibt ja schon viele die ah.. die die einsamen Streiterinnen
268 dann sind und sagen sie haben das alles allein gemacht und sie
269 brauchen niemanden und so ...
270

271 IP4: Das ist auch kein, kein Brauchen so zu sagen im Sinne von:
272 „Ahm... jetzt brauch ich jemanden der für mich an höherer Stelle ein
273 gutes Wort einlegt oder Fürsprachen hält“. Sondern das braucht
274 man ja in erster Linie zur persönlichen Weiterentwicklung. Um afoch
275 a kompetente Gesprächspartnerinnen zu haben in diversen
276 Situationen wo man a amal vor einem Problem steht und sagt ich
277 weiß einfach genügend Frauen mit denen ich mich besprechen
278 kann und da sind mir Frauen lieber als Männer.
279
280 D: Warum das?
281
282 IP4: Weil das Vertrauensverhältnis doch besser ist. Ich hab zwar in
283 meinem Umfeld a Männer, aber da würd ich's vielleicht weniger als
284 Netzwerk bezeichnen.
285
286 D: Also einfach ein Austausch dann quasi, unter Kollegen?
287
288 IP4: Ja
289
290 D: Und wie siehst mit wirklich Vorbildern aus? Würdest du diese
291 Menschen dann auch als Vorbilder bezeichnen oder ...? Weil es
292 gibt da viele die zum Beispiel sagen: Also Vorbilder in dem
293 Sinn...sie lassen sich nichts überstülpen oder man kann einen Weg
294 nicht genau verfolgen, oder...
295
296 IP4: Na, also Vorbild kann i auch ned sagen von denen die meinen,
297 meinen Weg begleitet haben wo ich sag: So will ich's auch machen.
298 Wenn, dann kann man sich irgendwie, da oder dort amal sagen,
299 das kann die Person besonders gut, da kann man sich was
300 abschauen. Aber von der Persönlichkeit her würd ich auch sagen,
301 da passt niemand, dass ich sag das ist irgendwo ein Vorbild. Hab
302 ich auch nicht.
303

304 D: Ahm... Wie siehst aus mit Ausbildung, Weiterbildung? Hast du da
305 besondere Schritte gemacht, besondere Ausbildungswege genossen
306 irgendwie wo du sagst die haben dir auf jeden Fall geholfen diese
307 Position zu erreichen?
308
309 IP4: Na... Also da gibt's und gabs nichts wo i sog mit Ausbildung kann
310 man ahhh ahhh kann man, kann man irgendwie in der Sache was
311 weiterbringen.
312
313 D: Also woran liegt's dann quasi, dass man, dass man dann diesen
314 Weg schafft, dass man aufsteigt? Wenns an Ausbildung, Weiterbildung
315 allein nicht liegt quasi?
316
317 IP4: Des liegt daran, dass man, dass man inhaltlich qualifiziert ist, aber
318 das geht ned über Ausbildung sondern das ist einfach ah... in der
319 Arbeit. I mein da erwirbt man sich als Journalist ja relativ rasch ähh...
320 einen, einen mehr oder weniger guten Ruf und des ist aus meiner Sicht
321 einmal sehr, sehr wichtig, dass, dass der Ruf passt. Und, ah.. ich lerne
322 jetzt sozusagen, ahm... nachdem ichs schon seit langem mach,
323 eigentlich für uns Aufgaben zu erfüllen, ah... welche Tools und welche
324 Voraussetzungen es dafür gibt und eben ich hab einfach aus meiner
325 Persönlichkeit viel dafür mitgebracht, dass man sagt: Das ist jemand,
326 die kann ahh... ein Team führen und kann, ahh.. der folgt auch ein
327 Team, eine Gruppe. Ah... ohne dass ich sag ich bin dazu vorher
328 irgendwie im Wesentlichen ausgebildet worden. Vieles an Rüstzeug
329 das ich dazu brauch hol ich mir noch. Ich bin ja auch noch eine sehr
330 junge Führungskraft. Das hat man nach einem Jahr noch nicht im, im,
331 im kleinen Finger.
332
333 D: Und dann gibt's auch immer so eine Vermutung, dass Frauen sich
334 vielleicht deshalb auch ein bisschen schwerer tun sich dann zu
335 behaupten und auch aufzusteigen, weil sie vielleicht nicht so dieses
336 Selbstbewusstsein an den Tag legen, wie es Männer manchmal
337 machen. Also Männer stellen sich hin und sagen: Ich kann das, ich

338 mach das. Egal ob sies wirklich können, sie probieren es einfach.
339 Und Frauen sind erfahrungsgemäß eher so ein bisschen
340 zurückhaltend. Wie hast du das erlebt? Siehst du das auch so oder
341 siehst du das ganz anders? Könnte das ein Problem sein?
342
343 IP4: Na das seh ich, das seh ich durchaus so, dass Frauen, dass
344 Frauen viel stärker sich hinterfragen: Bin ich dazu geeignet, hab ich
345 das Rüstzeug, kann ich das? Und ned gleich als Erste hier schreien
346 und es geht eben, es geht um eine höhere Position und ich bin
347 dabei amal in jedem Fall. Das ist an sich in dem Bereich viel
348 reflektierter, ahh.. und die überlegen sich das glaub ich sehr genau
349 ah... ob sozusagen Führungsaufgabe und Karriere in der Führung
350 für sie auch wirklich etwas Geeignetes ist womit sie glücklich
351 werden. Das beobacht ich bei Männern eher selten. Das heißt das
352 geht's eher um den nächsten Karriereschritt. Ahh... wobei ich glaub,
353 dass Frauen sehr zielorientiert dann sind, wenn sie sich dafür
354 entschieden haben und weniger drum herum reden. Das ist was,
355 was mir immer wieder auffällt, dass Männer ihre Leistung halt sehr
356 gut darstellen und viel Zeit investieren ahh... sich selbst und ihre
357 Leistung zu bewerben und darzustellen und das berühmte
358 Pfauenrad schlagen, dass dazu gehört und das machen Frauen
359 einfach nicht.
360
361 D: Würdest du Frauen das raten, dass sie das vielleicht eher
362 machen sollen, oder?
363
364 IP4: Nein...
365
366 D: Hattest du auch männliche Förderer oder männliche Personen
367 die dir vielleicht ein bisschen den Weg gewiesen haben, die dir
368 Wege geebnet haben, Chancen eröffnet haben, Vorbilder waren?
369 Oder Vorbilder haben wir ja schon besprochen aber halt irgendwie
370 Orientierungspersonen vielleicht?
371

372 IP4: ja doch, durchaus, hats immer wieder amal im, im Karriereweg
373 gegeben, weil Vorgesetzte halt auch Männer sind und da gabs auch
374 welche die aus meiner Sicht geeignet waren ah... einem auch zu helfen
375 oder deren Meinung man auch respektiert hat, wenn die gesagt haben:
376 Mach doch das oder ich trau dir das zu. Ah.. war das sicher ein
377 Motivator den nächsten Schritt zu gehen und das zu machen.
378
379 D: Dann gibt's ja auch dieses Berühmte Stichwort bei Männern, wenn
380 wir jetzt nicht von Netzwerken sprechen, dann sprechen wir zumindest
381 von „Seilschaften“, ja? Und das unterstellt man ja Frauen immer, dass
382 sie das eben nicht so intus haben irgendwie und dass ihnen das
383 vielleicht auch ein bisschen ein Schaden sein kann, weil da wo sich
384 Männer oft untereinander auf die Schultern klopfen und helfen, sind
385 Frauen oft zickig, neidisch oder wie auch immer – sagt man. Wie siehst
386 du das?
387
388 IP4: Na1 Ich glaub, wenn dann ganz bedingt. Also ich glaub, dass
389 Männer genauso zickig sein können wie Frauen, dass sie das Spiel
390 aber geschickter spielen. Dass ahh... wenn sie jemanden in einer
391 Position verhindern wollen, ob das jetzt Mann oder Frau ist, das würde
392 nie so offen ausgetragen... wies Frauen auch in Netzwerken oft
393 offen... Netzwerken bedeutet schon, dass das Ganze viel offener ist
394 als eine Seilschaft, die sehr hierarchisch von oben nach unten
395 organisiert ist. Ahm... die Seilschaft funktioniert meiner Meinung nach
396 ganz anders und allein schon diese hierarchische Struktur, die ah...
397 bedingt für mich schon, dass das Ganze nicht für andere durchlässig
398 ist und dass man ned so genau weiß was da passiert.
399
400 D: Und glaubst du wäre das Frauen anzuraten, dass sie sich da
401 vielleicht ein bisschen mehr „verseilen“, wenn schon nicht vernetzen?
402
403 IP4: Man könnte, man könnte sich durchaus weniger, weniger offen in
404 gewissen Bereichen geben, denn bei Frauen heißt es immer sofort die
405 Frauen packeln unter einander und, und ahh.. fördern, fördern sich hier

406 und da was bei Männern ewig Usus war und überhaupt nie
407 beanstandet wurde. Das wird halt jetzt auch erst, wo man gesagt
408 hat dass Frauen auch einmal in Positionen sind, da fördern sie
409 schon auch die, die nachkommen. Was auch nicht immer so ist. I
410 mein du hast das angesprochen: Ahh... i würd aber nicht sagen,
411 dass es halt immer der Zickenkrieg ist. Es hat auch andere Gründe
412 warum Frauen Frauen nicht fördern und i denk ma, ein wesentlicher
413 Punkt ist, dass man sagt, wenn's darum geht ahh.. einander zu
414 helfen jemanden anderen zu unterstützen, dann sollte man
415 Persönliches außer Acht lassen, sondern auf die Qualifikation
416 schauen. Und wir müssen einander nicht alle lieben, weil das
417 können Männer oft besser als Frauen, die dann sagen: Das muss
418 ned mein bester Freund sein den ich in eine Position hieve. Aber
419 der ist in der Position gut und der unterstützt mich, und des könnten
420 Frauen vielleicht noch lernen, dass ihr Umfeld, das müssen nicht
421 die besten Freundinnen sein. Sondern das müssen einfach Frauen
422 oder auch Männer sein, die in der Funktion einfach gut aufgehoben
423 sind.

424
425 D: Ja, das sagt man ja oft auch bei Frauennetzwerken, dass sich
426 Frauen die Netzwerke danach aussuchen, wie sympathisch ihnen
427 die Mitglieder sind und eigentlich nicht wie sehr sie ihnen vielleicht
428 nützen, behilflich sein könnten wie auch immer. Siehst du das auch
429 so?

430
431 IP4: Ja

432
433 D: Ah... Was hältst du von so uralten Männerbünden? So was wie
434 so Freimaurer oder so was? Glaubst du haben sie noch immer so
435 einen Einfluss? Helfen die Männern noch immer in der Gesellschaft
436 in ihre Positionen zu finden?

437
438 IP4: Also i denk mir natürlich bei den Soroptimistinnen, da ist das
439 ziemlich eindeutig zu sehen, dass ahh.. Lions, Rotarier,

440 Freimaurer...die san wirklich gut aufgestellt und da glaub ich auch,
441 dass durchaus was weitergeht karrieretechnisch, wenn man sich da
442 kennt. Weil diese Bünde sind auch entsprechend groß und ab einer
443 gewissen Position ist, wird das dann sicher schlagend.

444
445 D: Also würdest du das Frauen raten sich in so großen Organisationen
446 sich auch zu verbünden, oder zu vernetzen wie auch immer?

447
448 IP4: Ja, das kann durchaus spannend sein. Ich sag es muss zur
449 Persönlichkeitsstruktur passen wo man sich einklinkt. Also ich kann,
450 ich kann schwer sagen ich würde das anderen raten. Des muss jeder
451 für sich selber entscheiden, was, was wo man auch sagt man hat auch
452 Spaß daran. Ich glaub, dass Netzwerken und sich verbünden keinen
453 Sinn hat, wenn man das nur des Netzwerkens wegen oder der Karriere
454 wegen macht. Also wenn, dann muss ich mir das aussuchen weil's
455 passt zu mir, ah und das funktioniert so zu sagen in einer
456 Doppelfunktion.

457
458 D: Und der letzte große Punkt: Wie siehst du Trends? Wie glaubst du
459 wird sich das entwickeln in nächster Zeit? Schaffen es Frauen dann,
460 vielleicht sogar ohne Quoten, auf, auf, auf eine gleiche Quote zu
461 kommen oder, oder wird sich das alles umdrehen? Wie siehst du das?
462 Werdens Frauen in Zukunft leichter haben? Vor allem was brauchts
463 dafür?

464
465 IP4: Na ich glaub ned, dass sies wirklich leichter haben werden. Aber
466 im Bereich des Journalismus denk ich, dass doch jetzt eine sehr starke
467 Frauengeneration nachwächst, die sich auch schon von vielem was
468 anderen im Weg stand amal befreit haben. Die durchaus mit mehr
469 Selbstbewusstsein an die Sache heran gehen und ja, i glaub einfach
470 grad im Journalismus sieht man, dass viele Frauen auf Deutsch gesagt
471 „nachgewachsen“ sind und die werden sicherlich auch in
472 Führungspositionen kommen. Weil das große Behindern, dass man

473 jetzt irgendwie sagt wir werden, wir werden, wir werden Frauen in
474 gewissen Positionen verhindern, das wird's wohl nicht mehr geben.
475
476 D: Wird schwierig werden.. Und was glaubst du brauchts dafür um
477 das Ganze zu verbessern? Hast du irgendwelche Forderungen
478 vielleicht auch irgendwie wie man Frauen noch unterstützen könnte
479 oder ..?
480
481 IP4: Ja. Das ist eh uns selbst bei der Nase nehmen wie wir, wie wir
482 Frauen darstellen, dass man aus dieser klischeehaften Darstellung
483 in jeder Art und Weise wegkommt, weil Frauen in
484 Führungspositionen werden immer noch irgendwie als das
485 besondere, rosarote Tier im Zoo dargestellt und ned als was, was
486 völlig normal ist worüber man ned reden muss. Des fängt an bei der
487 ständigen Fragen um die bei Frauen alles kreist: Was hat sie für
488 einen Haarschnitt, was hat sie an (D: Das Merkel – Syndrom, IP4
489 nickt). Das ist immer wieder spannend zu sehen, wo man sich
490 sicher als Journalistin selber an der Nase nehmen muss und das
491 nicht als Kriterium heranzieht, wenn man einen Beitrag gestaltet.
492 Dass man Frauen ned immer nur als Alleinerzieherin mit drei
493 Kindern zuhaus darstellt.
494
495 D: Also dass man das Frauenbild in der Gesellschaft vielleicht auch
496 ganz anders aufzeigt?
497
498 IP4: Des is des wo ich ma denk, daran kann man irgendwie noch
499 wirklich viel arbeiten und da is grad, is grad der Journalismus
500 gefragt. Die Frau als die soziale, die Frau als die Mutter und die
501 Männer als die großen Macher. Auch ein despektierliches „Frau“
502 Clinton statt Hillary Clinton, des find i wirklich schlecht und da würd
503 ich auch jeden männlichen Kollegen der das macht wiederholt
504 darauf hinweisen. Weil sie is ned das Anhängsel vom ehemaligen
505 Präsidenten, sondern sie ist jetzt Außenministerin der USA. Punkt.
506 Und sie ist sicherlich nicht Frau Clinton. (lacht). Wobei es fällt dann

507 auf: Der Herr Merkel wird auch gern als Anhängsel dargestellt obwohl
508 er, so weit ich weiß, nicht einmal der Herr Merkel ist.
509
510 D: Na gut, dann Frau XY, vielen lieben Dank für das Interview (lacht).
511
512 IP4: Gerne (lacht)
513

1 **Interviewprotokoll IP5 (Interviewperson 5)**

2
3 5. Dezember 2008, 16 Uhr

4
5 Interviewzeit: 32 Minuten

6
7 Interviewsituation: Das Interview fand im Büro der
8 Interviewpartnerin statt, die Interviewpartnerin hat sich extra dafür
9 Zeit genommen und sich darum gekümmert nicht gestört zu werden
10 und für Ruhe zu sorgen. Die Interviewperson und die Autorin
11 siezten sich, haben sich allerdings vorher im Rahmen eines
12 Kongresses bereits kennen gelernt und auch kurz zuvor
13 miteinander gesprochen. Die Atmosphäre war freundlich,
14 aufgeschlossen und entspannt und das Interview fand im lockeren
15 Ton statt.

16
17 D: Also als erste Einstandsfrage einmal: Wie schätzen sie generell
18 die Lage der Frauen im Journalismus momentan ein? Damit mein
19 ich jetzt generell einmal in den Redaktionen, in den Medien aber
20 auch im Speziellen in Chefpositionen?

21
22 IP5: Ich glaub, dass die Lage der Frauen in der Medienlandschaft
23 sehr gut ist. Gleichzeitig ist sie allerdings auch sehr unterschiedlich.
24 Gut ist sie meiner Meinung nach deshalb, weil wir im
25 journalistischen Nachwuchs eindeutig bemerken können, dass wir
26 mehr Frauen haben als Männer. Ahm... gut mein ich auch, weil
27 schon klar ist, dass hier auch, was die höheren Positionen betrifft,
28 etwas aufbricht. Also nicht nur, dass es im ORF auch schon mal
29 eine Generaldirektorin gegeben hat, sondern auch, dass es in einer
30 Tageszeitung, in zwei Tageszeitungen Chefredakteurinnen gibt,
31 nämlich in Österreich und im Standard. Und ah... dass sich
32 aufgrund der Demografie und aufgrund der, des
33 Ausbildungsstandards es einfach nicht anders gehen wird können,
34 dass immer mehr Frauen hohe Funktionen in Medienunternehmen

35 einnehmen werden, ja? Also auch bei RTL ist eine Frau eine Chefin
36 geworden, nachdem der Zeiler in die Holding gewechselt ist. Also ich
37 finde das sind schon deutliche Zeichen dafür, dass sich da extrem viel
38 tut und hier aufbricht. Natürlich muss man sagen, dass viele Frauen
39 dann in der Mitte noch immer hängen bleiben. Also grade in dem Alter
40 zwischen 30 und 40, was entscheidend ist dass du die
41 Karrieresprünge machst, bleiben sie dann hängen, weil sie Kinder
42 kriegen. Und nachdem das Umfeld so zu sagen für alles unter einen
43 Hut bringen und die so genannte „Work-Life-Balance“ in Österreich
44 total unterentwickelt ist, ist hier das Verhältnis der Frauen, die wirklich
45 dann es einfach nicht schaffen, überdurchschnittlich groß im Vergleich
46 zu Ländern wie Frankreich oder auch Skandinavien.

47
48 D: Wie schauts in ihrem konkreten Umfeld aus? Ist ihre Position eine
49 Besondere, dass sie die als Frau innehaben? Gibt's ähnliche in
50 selben Hierarchien oder vielleicht sogar drüber? Frauen?

51
52 IP5: In meiner Gehalts, also and...ich fang anders an...Ahm, wir
53 haben hier vier Ressorts in der Zeit im Bild. Alle anderen drei sind
54 männlich besetzt, ich bin hier die einzige Frau. Ahm... die einzige
55 weitere Führungskraft ist die Waltraud Langer, die für die, die gesa.
56 Gesamtprogramm aktuell, das aktuelle Gesamtprogramm ORF1
57 zuständig ist. Und hinter mit kommt dann noch die Lisa Totzauer, die
58 Sendungschefin der ZIB 1 ist. Ahh... das heißt ah... auf den Gesamt -
59 ORF umgesetzt: Ich bin in einer Gehaltsklasse, wo es genau 12%
60 Frauen gibt.

61
62 D: Also in der Relation eigentlich zum Verhältnis wie viele Frauen
63 auch im ORF arbeiten ist es wahrscheinlich noch immer wenig, oder
64 nicht?

65
66 IP5: Das Verhältnis der Frauen zu Männern ist ausgewogen. Die
67 meisten Frauen arbeiten aber eben immer noch im Admin-Bereich

68 oder im Sekretariatsbereich. Und dementsprechend schauen die
69 ORF Zahlen nicht sehr rosig aus was das betrifft.
70
71 D: Mhm... Wie sind sie jetzt in diese Position gekommen? War das
72 für sie schon auch mitunter ein Kampf, ein langer Weg, ein immer
73 wieder vorstellig werden, oder, oder... wars vielleicht auch so, dass
74 man gesagt hat: Gut, also sie machen's super, das sowieso, aber,
75 aber wir würden auch gerne mal eine Frau sehen?
76
77 IP5: Ah... ich glaub ich bin das was ich bin zu gleichwertigen Teilen,
78 weil ich ahm... gut arbeite und weil ich einen Chef habe, der das
79 sehr schätzt. Und der Karl Amon war schon mein Chefredakteur im
80 Landesstudio Wien, als ich beim ORF begonnen habe und mit
81 Ausnahme von drei Jahren bei Ö3, wo mein unmittelbarer Chef der
82 Bogdan Roscic war, ah... is der Karl Amon dann immer wieder mein
83 Chefredakteur gewesen und ah... das hilft. Es wäre aber nicht
84 gelungen, wenn ich da nicht auch einfach extrem viel gearbeitet
85 hätte und wir einfach gut miteinander können und er einfach weiß,
86 was er an mir hat.
87
88 D: Mhm, haben sie den Eindruck, dass sie als Frau sogar noch
89 mehr haben tun müssen um sich bemerkbar zu machen, oder wars
90 das nicht?
91
92 IP5: Nicht mehr als Männer in dieser Position würd ich sagen,
93 obwohl ich sonst an und für sich schon sagen muss, du musst
94 ordentlich arbeiten und du musst ordentlich reinbeißen und brauchst
95 a sehr dicke Haut. Also ich hab mi a um Jobs beworben, die ich ned
96 bekommen hab. Und es wor a ned immer einfach, ja? Also wer
97 glaubt, dass es einem in die Wiege fällt, der lügt.
98
99 D: Jetzt haben sie dann schon gesagt vorher, was ich sehr positiv
100 aufgenommen hab, weil's wenig Frauen leider machen, dass sie
101 natürlich die Position auch haben, weil sie gut sind und weil sie das

102 wissen. Glauben sie ist das mitunter auch ein Problem von Frauen
103 manchmal im Vergleich zu Männern, dass sie sich vielleicht immer
104 unter ihrem Wert verkaufen? Dass sie vielleicht nicht rechtzeitig
105 aufzeigen? Da gibt's eben auch so Untersuchungen, dass Männer
106 immer sagen: ich kanns, obwohl sie es vielleicht gar nicht können,
107 aber sie wollens gerne können und sie wollens auf jeden Fall einmal
108 lernen und machen sich bemerkbar und Frauen sagen: I könnt's
109 vielleicht aber ganz sicher bin ich mir nicht und ich sag lieber nichts?
110 Haben sie diese Erfahrung auch gemacht?
111
112 IP5: Also dazu sag ich: Wer über sich selber nicht Bescheid weiß,
113 was er kann und was er gut kann und was er weniger gut kann, ah...
114 der sollte überhaupt nie Führungskraft werden. Führungskraft kann
115 man nur werden, wenn man über sich selbst extrem gut Bescheid
116 weiß, und wenn man das tut, dann kennt man seine Stärken und über
117 diese muss man auch nicht besonders bescheiden sein.
118 Bescheidenheit ist überhaupt etwas, was in unsere...in der
119 Medienlandschaft völlig unangebracht ist, ja? Also ich weiß einfach,
120 was ich sehr gut kann und was ich vor allem besser kann als viele,
121 viele andere Leut. Vor allem auch viel besser kann als viele Männer.
122 Und mit dem geh ich auch sehr selbstbewusst um. Ja es stimmt:
123 Frauen haben hier einen Makel. Und ich finde sie sollten alle
124 möglichst schnell lernen zu sagen: Das kann ich sehr gut, das kann
125 ich ausgezeichnet, das kann ich exzellent, hier bin ich besser als
126 meine, als mein Gegenkandidat, meine Gegenkandidatin, und diese
127 Stärken betonen und an den Schwächen weiter arbeiten.
128
129 D: Mhm. Der nächste große Punkt ist auch so Ausbildung,
130 Weiterbildung. Es gibt auch da so Untersuchungen, die sagen, dass
131 zum Beispiel in kommunikationswissenschaftlichen Studien schon viel
132 mehr Frauen sind. Dass Frauen überhaupt schon viel mehr Wert auf
133 eine fundierte Ausbildung legen als Männer und eher seltener auch im
134 Medienbereich quer einsteigen. Ahm... war das auch bei ihnen so?
135 Also verdanken sie ihre Position vielleicht auch ihrer Ausbildung, ihrer

136 Weiterbildung, oder? Haben sie auch Weiterbildungen gemacht, wo
137 sie sagen die haben ihnen da geholfen?
138
139 IP5: Also ich komm ja aus einem ganz anderen Bereich. Ich hab ja
140 Deutsch und Englisch studiert und hab auch mal neun Jahre in
141 einem Gymnasium unterrichtet. Und ich glaub, ah... ich hab viele
142 Fortbildungen gemacht, ah... die alle sehr hilfreich waren, oder die
143 meisten davon. Also ohne fachliche Weiterbildung glaub ich geht's
144 überhaupt nicht. Aber das große Plus ist, dass... ich bin in den
145 Journalismus erst eingestiegen, da war ich 30. Und da ha.. ich hatte
146 einfach ein anderes Fundament. Und i denk ma viel investieren
147 muss man in persönlichkeitsbildende Maßnahmen. Weil du musst in
148 dem Job, wenn du rauf willst, musst du hart im nehmen sein. Das
149 heißt aber, du musst ein großes Selbstvertrauen haben und du
150 musst auch in dir ruhen. Wenn du das nicht zusammen bringst,
151 dann geht es sich nicht aus, weil die Männer sackln di ein, und zwar
152 in jeder Sitzung. Und da musst du ran, ja? Da musst ihnen sagen:
153 Stopp! Bis hier her und Untergriffe san ned erlaubt, ja? Oder
154 einfach, es einfach amal überhören. Und du muast halt dein Ding
155 durchziagn. Und dazu brauchst es glaub ich viel Kraft. Und die
156 kriegt man durch verschiedene Maßnahmen. Die muss jeder für
157 sich selber rausfinden, weil jeder ist so zu sagen ein anderer Typ,
158 ja? Ahm... aber ich hab zum Beispiel viel Coachings gemacht und
159 ahm... auch viel, einfach auch viel in Richtung ahm... Powertalking,
160 Impowerment, ahm...Selbstbewusstseinstraining, Yoga, das ist für
161 jeden anders, ja? Und darüber hinaus musst halt einfach in dem
162 Geschäft in dem du di bewegst viel wissen, ja? Jetzt hab, i mach, i
163 mach jetzt seit vielen, vielen Jahren ah... ich bin jetzt seit 90 im
164 Journalismus, und ich mach Chronik seit vielen Jahren und es
165 mocht mir hoid afoch kaner mehr a x für a y vor. I was was a
166 Gschicht is und was ka Gschicht is. Also fachlich muss man
167 sowieso immer on top sein, ja? Man muss gute Kontakte haben,
168 man muss sich informieren, und an dem Fachgebiet muss man

169 sowieso arbeiten. Das ist die Grundlage, ja? Und darüber hinaus
170 glaub ich muss man eine sehr starke Persönlichkeit sein.
171
172 D: Mhm.. Jetzt haben sie auch schon vorher angesprochen, das
173 große Problem bei Frauen stellt sich dann zwischen 30 und 40 ein in
174 punkto Familie, Kinder, Familiengründung. Ah... ohne das jetzt
175 indiskret zu meinen: Wie war das bei ihnen? Haben sie Kinder? Hats
176 bei ihnen auch so einen Knick gegeben? Und wenn ja, wie haben sie
177 das überstanden?
178
179 IP5: Ahm... ich hab zwei Stiefkinder, die aber sehr klein waren als ich
180 sie quasi ah... geerbt hab. Ahmm.. da waren sie acht und zehn. Und
181 wir waren aber so zu sagen drei Eltern... also zwei Elternteile und ich
182 und ah... Also insofern würd ich sagen: Ja, hab ich auch – zu einem
183 gewissen Teil Kinder. Und, ich glaub, wenn man allein erziehend ist,
184 is es so gut wie unmöglich, ja? Also das ist einfach eine sehr
185 schwierige Situation. Obwohl ich kenne auch Frauen die als
186 Alleinerzieherinnen einen sehr gute Karriere gemacht haben. Aber
187 hier hat Österreich so zu sagen auch von der Mentalität her ein
188 Defizit, weil Kinder so zu sagen in Fremdbetreuung zu geben sehr
189 bald ah... wird ahm... nicht gerne gesehen und wird von der
190 Gesellschaft als negativ bewertet. Das finde ich schade, weil ich
191 glaube, dass Fremdbetreuung für Kinder etwas Positives sein kann,
192 wenn sie von guter Qualität ist. Also die französischen Kinder san ned
193 gestörter als die österreichischen. Und die sind ab ein paar Monaten
194 fremdbetreut. Und dort ist das auch ganz normal.
195
196 D: Also das liegt eher an der Gesellschaft so zu sagen in Österreich,
197 dass das ein Problem ist?
198
199 IP5: Ja.. Dass es zum Beispiel das Wort Rabenmutter weder im
200 Skandinavien, noch im Finnischen noch im Französischen gibt als
201 Wort, ja, sondern dass es, dass es,... Das ist eine deutsche Kreation.
202 Das glaub ich sagt extrem viel über den deutschsprachigen Raum

203 aus. Deutschland ist da relativ ähnlich. Und ich find hier muss sich
204 einfach was ändern. Das kann nur gehen, indem viele Leute dafür
205 eintreten, indem es viele Leute tun, indem sich die Männer endlich
206 auch bewegen und einsehen, dass es auch ein Vorteil... dass das
207 auch einen Vorteil generiert, wenn sie sich um die Kinder kümmern,
208 und dass es eine politische Aufgabe ist. Die Politik muss die
209 Rahmenbedingungen schaffen, dass das anders wird.
210
211 D: Glauben sie wäre ihr Werdegang so auch möglich gewesen,
212 wenn sie die Kinder auch ganz klein geerbt hätten und ohne
213 Zweitmutter? Also wenn das quasi an ihnen hängen geblieben
214 wäre, dann auch?
215
216 IP5: Ja, weil ich den Vater dazu kenn.. (lacht)
217
218 D: Also es kommt auf jeden Fall auf den Partner an?
219
220 IP5: Immer! Also auch, wenn man mit dem Vater der Kinder nicht
221 zusammen lebt, glaub i muss man sich den Mann mit dem man
222 Kinder hat... den muss man sich sehr genau anschauen bevor man
223 Kinder hat.
224
225 D: Da gibt's ein Zitat vom Herrn Rainer vom Profil: Beim letzten
226 Journalistinnenkongress haben sie vielleicht gehört, dass er gesagt
227 hat: „Man muss sich halt die Männer besser aussuchen. Dann soll
228 die Frau sich halt einen gscheiten Mann suchen“, so Gutigkeit...
229
230 IP5: Genau... (lacht). Er gehört da glaub ich nicht dazu.
231 Wahrscheinlich weiß er, dass er ka wahnsinnig toller Vater is
232 (lacht).
233
234 D: Und in ihrer Umgebung direkt, also in, in, in ihrer Abteilung oder
235 auch in den Abteilungen in denen sie gearbeitet haben, haben sie

236 da schon auch miterlebt, das Frauen dann weg gebrochen sind, weil
237 sie eben Kinder bekommen haben?
238
239 IP5: Natürlich.. Die haben einfach, die haben Teile davon... manche
240 haben einen Karriereknick, aber es muss nicht so sein, ja? Also ich
241 hab ja sieben Jahre das Chron... das Chronikressort im Radio geleitet
242 und ich hatte ein Jahr da haben drei der Frauen die meine
243 Mitarbeiterinnen ah... gewesen sind Kinder bekommen und zwar im
244 Zweimonatsrhythmus, ja? Und ah.. wir haben relativ lange geredet
245 und i hab gsagt: Also ein Jahr wegbleiben glaub ich, dann geht sich
246 dann aus, und dann ... wärs halt schön, wenn ihr wieder kommts.
247 Ahm... und... das war dann auch so. Also die waren ein Jahr in
248 Karenz und kamen dann wieder Teilzeit zurück und ah... arbeiten jetzt
249 fast voll. Also ich glaub die arbeiten inzwischen alle wieder 80%, also
250 vier Tage die Woche und machen aber auch alles: Fahren auf
251 Dienstreisen, machen Wochenenddienste, Frühdienste, etc. Und das
252 geht sich aus, arbeiten, oder leben allerdings alle drei in einer
253 aufrechten Beziehung mit Vätern, die echte gute Väter sind, ja? Also
254 die sich das auch teilen. Zwei von denen waren selber in Karenz, ah...
255 jeweils ein ganzes Jahr. Und ahm... jo, dann geht's.
256
257 D: Also allein als Frau ist es kaum zu schaffen quasi?
258
259 IP5: Schwierig...Also i glaub, dass die Kinder dann solche Defizite
260 entwickeln, dass es wirklich kompliziert wird.
261
262 D: Nächster großer Punkt ist dann die Frage nach Frauenförderung.
263 Betreiben sie aktiv jetzt auch in ihrer Rolle, in ihrer Position
264 Frauenförderung? Ah und was sagen sie zu einer Art Frauenquote?
265 Finden sie das gut oder eher nicht?
266
267 IP5: Ah.. ich bin der Ansicht, dass eine Frauenquote, so lange uns
268 nichts Besseres als Instrument einfällt, dringend notwendig ist, weil
269 sonst nix passiert. Mich ärgert zur Zeit diese aktuelle Diskussion,

270 nachdem die Frau, neue Frauenministerin die Frauenquote ins Spiel
271 gebracht hat und der Wirtschaftsminister es gleich abgeschmettert
272 hat, ärgert mich am meisten die Argumentation: Dann kommen ja
273 lauter Alibifrauen irgendwohin, das sind dann die so genannten
274 Quotenfrauen und das sind dann nicht die bestqualifizierten. Kann i
275 nur sagen: Fuck you! Weil ehrlicherweise muass i sogn, an den
276 Führungspositionen wo überall die Männer herumsitzen, sitzen a
277 ned nur die Besten. I bin für mehr Quotenfrauen! Und i sog ganz
278 ehrlich: Der Vergleich macht mich sicher, ja? Also dass die Männer
279 immer so tuan, dass die meisten Stellen irgendwie von lauter
280 Wunderwutzis der männlichen Art besetzt san – des kann i einfach
281 ned bemerken! Ja? Also an manchen Positionen sitzen solche
282 Dolme, ah... dass i mi leicht echauffieren muass und es wirklich... i
283 hoid diese Argumentation für eine der größten... also i hoid des
284 erstens für a Chuzpe und zweitens für eine große, unüberlegte
285 Dummheit, ja? Und spiele den Ball an den Herrn Mitterlehner glei
286 wieder zruck, ja? Wenns anders ginge, wärs wunderbar. Aber es
287 geht halt nicht anders. Wir wissen das aus den Vergleichen mit
288 vielen anderen Ländern, ah... die Quotenregelungen verpflichtend
289 eingeführt haben, die eingeführt haben, dass in den Aufsichtsräten
290 von ah... von öffentlichen Unternehmen oder von halböffentlichen
291 Unternehmen, dass hier eine Quote einzuziehen ist. Dort
292 funktioniert. Ah.. und wo anders funktioniert ned, ja? Und i glaub
293 die Männer wehren sich extrem gegen eine Quotenlösung, weil sie
294 wissen: Sie sind dann auf der Verliererbahn, weil Männer san oft
295 nur hoib so guat, ja? Und es wär gscheiter, dass sie sich mehr um
296 ihre Familien daheim kümmern und die gescheiten Führungsjobs
297 sich mit den Frauen die wirklich gut sind ah... teilen, ja? Und
298 natürlich bin i, bin i für die Quotenregelung, weil's sonst nix anders
299 gibt.
300
301 D: Und sie wie gsagt aktiv, also es liegt eigentlich auf der Hand
302 nach der Antwort, aber wenn sie ihm Rahmen ihrer Möglichkeiten
303 bestimmen können, fördern sie dann auch Frauen?

304
305 IP5: Wenn i a guade Frau find, dann fördere ich sie wo immer ich
306 kann.
307
308 D: Is es schwer bei ihnen in der Abteilung auch gute Frauen zu
309 finden, die dann aufstehen und sagen: ich mach das?
310
311 IP5: Ja! Sehr schwierig!
312
313 D: Und woran glauben sie liegt das?
314
315 IP5: (5 sek. Pause) Dass Frauen ned genau erkennen können, wann
316 sie gut sind und wann nicht. Und deshalb stellen sie oft ihr Licht ein
317 bissl unter den Scheffel. Und manche san einfach ned guat.
318
319 D: Das sind dann aber meistens die, die sich dann bemerkbar
320 machen, oder?
321
322 IP5: Jo, i man.. pfuhh... kann i ned sagen. Aber, manche grundeln
323 halt irgendwie so dahin und ... ja da geht's halt ned, ja? Aber manche
324 sagen auch ganz offen: Ich will nicht in eine Führungsposition weil mir
325 ist wichtiger, dass ich für meine Familie Zeit hab ah... dass ich mich
326 um meine Kinder kümmern kann und I wü irgendwie ned diesen
327 Kampf ausfechten, weil natürlich dieses: Je höher du rauf kommst,
328 wird die Luft dünner, ja? Also Honiglecken is des kanns, weil du hast
329 mehr Verantwortung, du musst mehr aushalten, du musst mehr Zeit
330 ah... muss längerer Stunden arbeiten womöglich. Aber ich find
331 natürlich das Chefinnendasein besser als das Sklavinnendasein, des
332 is sowieso klar. Und das wollen sich aber viele Frauen nicht antun
333 und überlegen irgendwie – eh was sie vorher gesagt haben –
334 stundenlang ob sie das können, ob sie sich das zutrauen, ob sie
335 befähigt sind, statt dass sie es einfach einmal ausprobieren und tun.
336 Ja, scheitern kann man immer. Viele Frauen haben Angst davor zu

337 scheitern und dann mit diesem Scheitern nicht gut zu Recht zu
338 kommen. I sog: Lieber einmal scheitern, als nie probiert haben!
339
340 D: Ein nächster ganz wichtiger, großer Punkt in meiner Arbeit ist
341 dann eben: Netzwerke, Networking, ja? Ahm... da geht's jetzt
342 darum, dass es ja auch so viele Theorien gibt, dass Männer
343 vielleicht auch leichter voran kommen oder in Führungspositionen,
344 weil sie besser vernetzt sind als Frauen, dass Frauen da ein bissl
345 einen Nachholbedarf haben. Wie sehen sie das und was halten sie
346 von Networking generell?
347
348 IP5: I glaub erstens, dass Frauen anders vernetzt sind als Männer.
349 Männer sind zweckbündlerisch sehr gut vernetzt. Frauen halten
350 Netzwerke noch immer für den erweiterten Freundeskreis. Und des
351 is a großer Denkfehler. Ich halte Netzwerke für unumgänglich. Das
352 kann sich sogar in eine Seilschaft auswachsen. Und ich mein ich
353 hab ja selbst ein Netzwerke gegründet: das Frauennetzwerk
354 Medien. Ich bin jetzt auch wieder im ORF in einer Frauenplattform
355 netzartig verbandelt und ich arbeite auch mit anderen Netzwerken.
356 Die häng ich oft nicht so an die große Glocke. Da sind auch Männer
357 drinnen. Ahm... und ich ahm... und ich muss mich nicht unbedingt
358 in einem Netzwerk...ich muss nicht unbedingt in einem Netzwerk
359 alle mögen. Es müssen aber Frauen sein von denen ich... wo es
360 ein Verständnis gibt, dass... ein Netzwerk besteht aus Geben und
361 Nehmen. Also Frauen die so zu sagen auf den laufenden,
362 fahrenden Zug aufspringen, und die haben früher nie was mit
363 Frauen am Hut gehabt, aber plötzlich, damit es karrierefördernd ist
364 springen sie auf irgend ein Netzwerk, Frauennetzwerk auf, also da
365 bin ich schon vorsichtig, ja? Aber prinzipiell muss man sagen in
366 einem Netzwerk sind schon auch viele... das ist es
367 Zusammenschluss, wo man sich gegenseitig die Leiter macht, ja?
368 Und wo man die Frauen auch in die Verantwortung nimmt. Und
369 wenn da jemand drinnen sein will, dann muss einem das auch klar
370 sein. Befreundet bin ich dort ned mit allen. Mit manchen aber nicht

371 mit allen, ja? Und viele Frauen halten das nicht aus. Die haben noch
372 immer diese... die san das erweiterte Wohnzimmer, wenn's auf einem
373 Netzwerktreffen san und des is aber nicht das Ziel. Also in einem
374 Netzwerk musst du, musst du was einbringen, da musst du arbeiten
375 und dann kriegst du was dafür zurück, ja? Aber wann i auf a
376 Netzwerktreffen geh moch i a Tagesordnung, pack pack pack pack
377 pack... die wird abgearbeitet, das wird erarbeitet, dann mocht ma
378 gewisse Schritte und dann geht man wieder ham, ja? Also Freunde
379 hab ich im privaten Kreis aber nicht unbedingt ausschließlich in einem
380 Netzwerk. Nur ich halte Netzwerke und Zusammenschlüsse,
381 Zweckbünde für unausweichlich. Ohne dem is nix, ja? Bringst es zu
382 nix.
383
384 D: Also haben ihnen ihre Netzwerke dann auch immer wieder in ihrem
385 Werdegang geholfen, oder Kontakte auch durch das Netzwerk?
386
387 IP5: Ja...
388
389 D: Und was halten sie dann von diesen alten, traditionellen
390 Männernetzwerken? Diese eigentlich schon fast Seilschaften? Wenn
391 ma da jetzt hernehmen die Freimaurer oder Lions Club und solche
392 Geschichten?
393
394 IP5: Ja, sollen sie machen... is okay...Muss ich mich damit ned
395 beschäftigen. Mit den Männernetzwerken sollen sich die Männer
396 befassen. Ich weiß, dass es sie gibt, ich weiß auch wer drinnen ist,
397 ah... ich hab damit kein Problem.
398
399 D: Ist da vielleicht auch noch ein bisschen Nachholbedarf bei den
400 Frauen im Vernetzen, bei den Netzwerken?
401
402 IP5: Na in da Qualität des sich Vernetzens, ja? Also ich finde viele
403 Kontakte und viele Zusammenschlüsse muss man nicht an die große
404 Glocke hängen. Man kennt sich man... oder frau kennt sich, frau weiß

405 was sie von einander hat und von einander zu erwarten hat oder
406 erwarten kann und weiter brauchen wir nicht drüber reden, ja?
407 Ahm... es gibt Frauen denen fehlt das Bewusstsein. Oder es kommt
408 ihnen in einem Karriereschritt abhanden. Des is a okay, man muss
409 es nur wissen.
410
411 D: Das heißt was sagen sie dann... also ich hab jetzt eben viele
412 Interviews auch geführt und die meisten Frauen in Chefpositionen,
413 wenn's an Netzwerke geht, tun dann immer so: Na ja, sie sind
414 überhaupt nicht vernetzt und sie haben das ganz allein geschafft
415 und sie brauchen das nicht.
416
417 IP5: Geh papperlapapp! Vollkommener Schwachsinn! (lacht)
418
419 DF: Also das glauben sie nicht?
420
421 IP5: Na! (lacht laut aus). Natürlich glaub i des ned! Die Leut werden
422 doch ned irgendwie nur was... also die meisten Personen werden
423 etwas, weil sie gut sind, ja? Aber natürlich auch, weil sie mit
424 anderen Leuten zusammen gearbeitet haben, weil sie jemand
425 unterstützt, weil sie jemand empfohlen hat, ahh... weil, weil, weil...
426 Wir wohnen ned im sozialen Vakuum, ja? Und natürlich ist auch das
427 eine Form von Netzwerk, ja? Also wirklich kein Mensch auf dieser
428 Welt kommt irgendwo hin, ausschließlich weil er so wahnsinnig
429 super und befähigt ist...sondern, weil er eingebettet ist in einen
430 sozialen Kreis und weil er da jetzt so gut hinpasst.
431
432 D: Und vielleicht weil er gut ist und weil auch jemand bemerkt hat,
433 dass er gut ist?
434
435 IP5: Ja, natürlich. Also die Qualifikation steht immer ganz oben. Ja,
436 oder sollte immer ganz oben stehen. Das ist mit Abstand das
437 Wichtigste. Wenn jemand nicht befähigt ist eine Arbeit anständig
438 und ordentlich und bestmöglich qualifiziert auszuführen, dann hat er

439 da nix verloren, ja? Des steht ganz oben. Aber nur ausschließlich
440 deshalb wird mans ned. Außer man is.. na, ned amol Steve Jobs von
441 Apple hot des allan dablosn, ja? Sondern weil er natürlich a Crew
442 gehabt hat und Leute um sich gescharrt hat, weil er ein
443 charismatischer Typ ist, aber die Kreativen lieben ihn halt, weil er sie
444 ordentlich arbeiten lässt und der is a ned aus dem luftleeren Raum
445 aufgestiegen. Obwohl natürlich aus viel eigener Kraft, eigenem
446 Können und eigenem Risiko. Aber ganz allan geht's ned. Es geht ned
447 ohne andere Leut.
448
449 D: Von den großen Netzwerken jetzt zu einzelnen Personen: Hatten
450 sie in ihrem Lebenslauf, in ihrem Werdegang vielleicht auch so
451 Menschen die sie vielleicht als Vorbilder oder als Mentoren
452 bezeichnen, die ihnen ein bisschen die Hand gereicht haben oder
453 einen Weg gezeigt haben? Ob männlich oder weiblich, ganz egal...
454
455 IP5: Ja, sicher... Also wie gesagt: Mein jetziger Chefredakteur Karl
456 Amon ist sicher wesentlich an meiner Karriere beteiligt und ist auch
457 sicher ein Mentor in der Art wie er ein Team führt, wie er mit Leuten
458 umgeht, wie er Journalismus begreift. Ahm... ganz sicher sogar. Ich
459 hab auch eine Mentorin, das ist die Astrid Zimmermann, die ich seit
460 vielen Jahren kenne und schätze und die immer wieder so ein
461 geistiger und seelischer Richtungsweiser ist. Ahh.. und ahm... ja ich
462 hab noch eine sehr enge Freundin die ist Anwältin auf deren Rat ich
463 sehr höre und die mir oft so ein bisschen die Wadln viere richt, was
464 sehr gut tut. Und ohne meinen Mann glaub ich hätte ich das sowieso
465 nicht geschafft, weil es gab ja sehr viele harte Phasen dazwischen
466 und wenn du da nicht jemanden hast, der das aushält mit dir und der
467 dir sozusagen die Kraft gibt mit dir das durchzustehen, des stell ich
468 mir sehr schwierig vor. Also insofern ...
469
470 D: Würden sie überhaupt Frauen raten, also jetzt unabhängig vom
471 Partner, aber sich auch männliche Ratgeber oder Mentoren zu
472 suchen, weil's vielleicht auch ein anderer Zugang ist? Oder braucht

473 man die Männer dann überhaupt auch um in Chefpositionen
474 aufzusteigen?
475
476 IP5: Natürlich! Ohne Männer geht gar nix. Keine Frage!
477
478 D: Wie siehts mit so Mentorinnen- Mentorenprogrammen aus? Was
479 halten sie davon?
480
481 IP5: Find ich, find ich wichtig. Ich meine ich bin auch Mentorin
482 sowohl im Frauennetzwerk als auch in der Frauenplattform und
483 beteilige mich daran. Das ist allerdings keine Wunderwaffe, ja? Also
484 die große Gefahr bei Mentoringprogrammen ist die, dass die
485 Mentees glauben du kannst ihnen einen neuen Job verschaffen und
486 ihre Karriere befördern. Das kann sein, ist aber nicht Sinn und
487 Zweck eines Mentoringprogrammes. Also in diese Falle sollte man
488 nicht tappen. Ich glaub man kann viel lernen in so einem
489 Mentoringprogramm, aber es ist nicht allein selig machend.
490
491 D: Mhm... wunderbar. Dann sind wir schon beim letzten Punkt: Und
492 zwar Trends, Ausblicke. Was glauben sie wie entwickelt sich die
493 Lage der Frauen in den Medien, in Chefpositionen in den Medien
494 weiter und vor allem was braucht ihr Meinung nach noch? Haben
495 sie irgendwie auch Forderungen oder Ideen?
496
497 IP5: Ich glaub, dass es sich sehr gut entwickeln wird. I bin da sehr
498 optimistisch. Ich ah.. wünsche mir von den Frauen, dass sie
499 durchsetzungskräftiger werden, ah... im Job eine bisschen dickere
500 Haut entwickeln, also sich nicht so schnell abwimmeln und scheu
501 machen lassen, wenn da mal ein bisschen ein härterer Wind weht
502 (zuckt mit den Schultern), dass sie das ein bissl schneller
503 wegstecken. Und ich bin auch, ich hab eine positive Einstellung
504 dazu dass ich auch sehe, dass auch viele Männer bemerken, dass
505 ihnen ein Teilen mit den Frauen gut tut. Dass es in einem Team in
506 dem Frauen arbeiten eine kreativere Atmosphäre gibt. Die

507 männlichen Wadelbeißerein sind auch nicht immer lustig und dass es
508 sich mit guten Frauen, die gut organisiert sind, ein gutes Know How
509 haben, stark sind, starke Persönlichkeiten sind, sehr, sehr gut
510 arbeiten lässt, und dass die jungen Männer auch zum Teil merken,
511 dass es okay ist, wenn sie sich mehr um ihre Familien kümmern und
512 dass sie mehr sich um ihre Kinder kümmern und dass sie davon
513 profitieren. Und das bedeutet natürlich auch unterm Strich, dass sich
514 eine größere Bereitschaft auch unter den Männern entwickelt, die
515 Führungspositionen mit den Frauen gerechter aufzuteilen als das jetzt
516 der Fall ist. Da seh ich gute Entwicklungen – ich hoff, dass das
517 passiert.
518
519 D: Gibt's auch so Forderungen in Richtung Gesellschaft oder Politik?
520
521 IP5: An die Politik hab ich keine Hoffnung. Also... i mein... (verdreht
522 die Augen)...Also erstens amal haben wir in der jetzigen großen
523 Koalition den Frauenanteil gesenkt. Die einzigen die 50:50 ah...
524 besetzt sind, sind die Grünen. Die spielen bekanntlich eine marginale
525 Rolle in der politischen Landschaft in Ostereich, und die
526 Rechtsaußenparteien sind reine Männerparteien und das ist eine, ein
527 Männerklüngel. Sie sind ja so zu sagen alte Parteien im Sinne von
528 altmodisch. Da haben Frauen nix verloren. Also an die Politik hab ich
529 sehr geringe Hoffnungen, was schmerzt, weil es wäre viel leichter,
530 wenn sich da was durchsetzen würde, aber man muss es halt a als
531 Zivilgesellschaft betreiben, ja? Also man muss auch einfach immer
532 wieder einfordern, oder wir müssen einfordern: Frauennetzwerke,
533 Medien, ahm... Unternehmen, private Unternehmen, ah.. die ja oft
534 schon viel weiter sind, ja? Wenn sie, wenn sie sich anschauen
535 Hewlett Packard, IBM, Apple.. da brauch ma nimma wahnsinnig lang
536 drüber diskutieren, ja? Bei der VOEST is das leider anders. Aber auch
537 hier wird sich der internationale Trend einmal durchsetzen. Also
538 insofern bin i positiv gestimmt. Kämpfen muss ma halt. Und wir
539 müssen uns das Stück Kuchen, das uns zusteht, einfach
540 oveschneiden.

541
542 D: Oder beißen... (lacht) wunderbar... dann vielen Dank fürs
543 Gespräch. War sehr interessant...
544
545 IP5: Gerne (lacht)

1 **Interviewprotokoll IP6 (Interviewperson 6)**

2 9. Dezember 2008, 13 Uhr

3

4 Interviewzeit: 39 Minuten

5

6 Interviewsituation: Die Interviewperson und die Autorin kennen sich
7 seit Langem und haben auch zusammen gearbeitet. Sie sind sich
8 freundschaftlich verbunden und kennen auch die jeweilige
9 Vorgeschichte der anderen. Das Interview fand in einem externen
10 Tonstudio statt und die Atmosphäre zwischen den beiden war sehr
11 offen, freundlich, positiv und vertraut. Die beiden Personen haben
12 sich während des Interviews geduzt.

13

14 D: Also, erster großer Punkt ist einmal so: Wie schätzt du allgemein
15 die Lage von Frauen im österreichischen Journalismus ein, jetzt
16 einmal generell in den Redaktionen und dann natürlich auch in den
17 Chefpositionen?

18

19 IP6: I glaub, dass es den Frauen im Journalismus in Österreich
20 mittlerweile ganz gut geht. Wenn man sich in den Redaktionen
21 umschaut, und da glaub i is es jetzt ned so relevant ob Zeitung,
22 oder Magazine, oder Radio oder Fernsehen, sind Frauen als
23 Journalistinnen, Redakteurinnen ganz gut vertreten. Ahh.. auch
24 wenn man sich anschaut die Absolventen vom Publizistikstudium,
25 ah... da haben die Frauen längst die Überhand, haben die besseren
26 Noten, ah... und die höhere Abschlussquote. Des is amal Fakt.
27 Ahm... in den Führungspositionen schauts schon wieder ein bissl
28 anders aus, ahh... wobei die Frauen in den letzten Jahren schon
29 ein bissal auf der Überholspur sind, zwar noch hinten nachhinken,
30 aber es wird schön langsam. Ich kann mich noch erinnern wie ich
31 Programmchefin worden bin, das war 2001, da hats gegeben ein
32 Treffen von allen Privatsendern, Geschäftsführer und
33 Programmchefs. Ahm... da bin i mir ziemlich allein und verlassen
34 vorgekommen. Wirklich! So die Henne im Korb. Is zwar recht

35 charmant, ahh... aber irgendwie bist einsam. Mittlerweile hat sich das
36 Blatt gewendet, wenn man sich umschaut: ahm... Antenne Vorarlberg
37 hat eine Programmchefin gehabt. Die ist jetzt abgelöst worden, aber
38 war sehr lang: Die Sandra Aberer. Ah, die Antenne Kärnten hat eine
39 Programmchefin: die Martina Klementin. Dann die Antenne
40 Steiermark hat eine Programmchefin: die Christiane Stöckler. Das
41 heißt es wird schön langsam. Insofern glaub i, dass ma da mittlerweile
42 ganz gut im Rennen liegen.

43

44 D: Was glaubst du aber woran, worans liegt, dass es eben noch nicht
45 ausgeglichen ist in Chefetagen?

46

47 IP6: I glaub, dass es an uns Frauen selber liegt. Wir stehen uns im
48 Weg! Allan wenn i jetzt von mir ausgehe: Angenommen die Stelle
49 Programmchef Radio XY wäre in der Zeitung ausgeschrieben
50 gewesen. Nie und nimmer wär ich auf die Idee gekommen mich für
51 den Job zu bewerben! Selbstzweifel, schaff ich des, bin ich für das
52 überhaupt geeignet, ah... kann i des, um Himmels Willen, da könnt
53 ich doch versagen? Ah... Männer sind da ganz anders. Die sind da
54 offensiver. Die sagen sich: „Okay ich probier des und wenn's daneben
55 geht, dann is es halt so“. Aber wir Frauen ah... haben da viel zu sehr,
56 viel zu viele Versagensängste. Punkt eins. Punkt zwei: Männer
57 verkaufen sich besser. I glaub wichtig ist es vorweg zu sagen, man
58 kann nicht alles über einen Kamm scheren, aber trotzdem tendenziell
59 die Frauen, wenn man sagt: Wie ist denn so die typische Frau? Wie
60 verkauft sie sich? Dann eher so: Sie sitzt im Kämmerlein, dreht mit
61 dem Daumen und denkt sich: „Wird schon einmal einer draufkommen,
62 dass ich gut bin.“ Und zwar nach dem Motto: „Warum sieht das
63 keiner, ja?“ Männer verkaufen sich einfach besser. Tu Gutes und
64 sprich darüber – das ist uns fremd. Wir san do vü zu dezent. Ahm...
65 wir Frauen haben ein bissl ein Helfersyndrom. Ahm... wir sind sehr
66 umsichtig, wir sind multitaskingfähig, wir erledigen sehr viel in sehr
67 kurzer Zeit, sehr genau, ah... Wir arbeiten hart und wir erledigen oft
68 einmal auch die Arbeit von Männern mit. Ah...wenn irgendwo in einer

69 Abteilung eventuell was schief geht, dann bügeln wir das aus, still
70 und heimlich, damit das Ganze nicht drunter leidet, ah... und dann
71 ja nicht drüber reden, weil des könnt ja für den was Negatives sein.
72 Auch des is so eine Sache: Wir machens, aber wir verkaufens nicht
73 für uns. Und i glaub des is, des is einer der Hauptgründe warum wir
74 Frauen es schwerer haben in die Führungspositionen
75 hineinzukommen. Wenn wir mal drinnen sind, dann ah... behaupten
76 wir uns durchwegs sehr gut und über eine sehr lange Zeit.
77
78 D: Mhm... jetzt hast du da eh schon selber gesagt: Also wenn du
79 das als Anzeige gelesen hättest, hättest du dich nie beworben. Wie
80 ist es dann dazu gekommen, dass du dann doch Programmchefin
81 glücklicherweise geworden bist?
82
83 IP6: (lacht) Ahm... Im Grunde genommen warens Beziehungen. Es
84 waren Beziehungen insofern, dass ich den Peter Bartsch, der
85 damals Geschäftsführer von Radio Arabella war,
86 Gründungsgeschäftsführer, über viele Jahre gekannt hab. Der war
87 Rundfunkberater in Unternehmen wo ich als Moderatorin tätig war
88 und der mich anscheinend schätzen gelernt hat. Mit der Art und
89 Weise wie ich gearbeitet hab, wie ich mit den Leute umgegangen
90 bin etc. Und dann wars ja so, dass ich Programmchefin in Kärnten
91 hätte werden sollen und ich hab mir damals mündlich gewisse
92 Rahmenbedingungen ausgehandelt, die dann aber letzten Endes
93 nicht gehalten haben. Und ich glaub auch des ist so eine Sache die
94 uns Frauen so zu Eigen ist: Ah... wir san do recht korrekt. Und ich
95 hab gewusst: Die Rahmenbedingungen stimmen nicht, das
96 Fundament auf dem ich meinen Job aufbauen möchte ist nicht da,
97 des kann nur wacklerd werden die Gschicht. Und das war der
98 Grund warum ich einen Tag vor Vertragsantritt gesagt hab: „Nein,
99 so mach ich's nicht.“ Ein Mann hätt wahrscheinlich gesagt: „Okay
100 probieren wirs und wenn's daneben geht, dann is es auch okay. Wir
101 wurschteln weiter...“. Nein, ich machs nicht, ahm.. und bin dann auf
102 der Straßen gestanden, bin dann beim AMS gesessen und die

103 freundliche Dame hat mir dann dort erklärt: „Sie sind für uns nicht
104 vermittelbar.“ Was für mich ein Megaschock war, weil
105 abgeschlossenes Studium, mehrjährige Berufserfahrung, ah.. ich sag
106 einmal das Auftreten nicht so schlecht, intelligent und die sagt mir:
107 „Sie sind nicht vermittelbar.“ Dann hab ich gesagt: „Okay, dann muss
108 ich mir halt selber was suchen, wenn ihr mir nicht weiterhelfen
109 könnt!“ Und dann bin ich in ein tiefes Loch gefallen, in eine tiefe
110 Depression, ganz klar, und sitz dann zuhause mit einer Freundin beim
111 Frühstück und die wollt mich aufbauen und sagt dann zu mir: !Geh ruf
112 doch an den Peter Bartsch. Vielleicht weiß er was für dich!“ Sag I:
113 „Bist deppat! I ruaf doch den Peter Bartsch ned an! Nie und nimmer! I
114 bin doch ka Bittsteller!“ „Okay“ sagt sie, „wenn's du nicht machst
115 machs ich“, greift zum Telefon, ruft den Peter an, er hebt ab, sie gibt
116 mir den Hörer weiter und er sagt zu mir: „Ich bin, ich bin böse auf
117 dich! Ah... du bist ja nach Kärnten gegangen“. Sag I : „Moment! I
118 mecht da wos richtig stellen: ich bin arbeitslos!“ Und er sagt: „Hey,
119 das ist ja super! Du wirst Programmchefin in Wien!“ So ist das damals
120 gelaufen. Also da war schon viel Glück im Spiel, ahm... die nötigen
121 Beziehungen im Spiel und ja, is ganz gut gelaufen.
122
123 D: Mhm... Na gut aber auch die Qualität! Weil er hätt es dir ja nicht
124 angeboten, wenn er nicht davon überzeugt gewesen wäre, dass du es
125 kannst, nicht?
126
127 IP6: Ja, ganz sicher.
128
129 D: Ahm... Nächster großer Punkt ist so quasi ein bissl der Werdegang
130 im Sinne von Ausbildung, Weiterbildung. Hast du gewisse
131 Ausbildungen, gewisse Weiterbildungen genossen wo du sagst ohne
132 die hättest du es nie geschafft in eine Führungsposition, oder was
133 hältst du generell dann davon, dass man sich weiterbildet?
134
135 IP6: Von Fortbildung halt ich persönlich sehr, sehr viel, weil ich
136 einfach der Meinung bin: Wer rastet, der rostet. Ahm... und da spielt

137 jetzt gar nicht so dir Rolle was es ist. Und ich bin halt ein Mensch
138 der sehr viele Interessen hat, unterschiedlichster Natur, ah.. Und
139 diesbezüglich hab ich jetzt auch meine Fortbildungen, was immer
140 auch jetzt in den Bereich hineinfällt, ah.. in, in unterschiedlichen
141 Disziplinen gemacht. Ah... ich hab zum Beispiel beim Bösner einen
142 Malkurs belegt, wo ich einfach der Meinung bin, des fördert die
143 Kreativität und das macht Spaß, ahm.. Ich hab einen Russischkurs
144 an der WIFI belegt, weil ich der Meinung bin: Fremdsprachen
145 schaden nie, ahm... und ich beleg momentan einen Diplomlehrgang
146 Dialogmarketing, wo ich mir davon verspreche vielleicht wieder
147 neue Perspektiven zu kriegen, vielleicht auch im Anschluss an die
148 Karenz, dass ich sag: „Okay, da sind vielleicht wieder Ideen
149 drinnen, die man im Job dann selber umsetzen kann und wenn
150 nicht in diesem Job, dann vielleicht in einem anderen“. Ah... Wie
151 schauts aus mit Ausbildungen, die dem Job förderlich waren? Jo,
152 also ich war in Holland beim Ad Roland und hab dort ein Intensiv –
153 Moderationsseminar absolviert, das war sehr, sehr spannend und
154 ich möchts nicht missen. Hat mir auch sehr viel weiter gebracht, vor
155 allem sehr genutzt für, für Moderationstrainings, die ich zum Teil für
156 andere Moderatoren mach. Ahm... Ich hab die
157 Berufssprecherausbildung gemacht, wo i der Meinung bin es ist
158 ganz gut auch theoretisch zu wissen, was man da macht. Ahm...
159 aber sonst wars eigentlich learning by doing. Sonst wars eigentlich
160 nur, unter Anführungszeichen, im Job schauen, dass man weiter
161 kummt, im Job schauen, dass man möglichst viele Bereiche
162 beherrscht und ich glaub das ist eines der wesentlichsten Dinge.
163 Spezialist zu sein ist gut, aber in Führungspositionen ist es noch
164 wesentlich wichtiger Generalist zu sein. I muass mi ned überall top
165 selber handwerklich auskennen, aber i muass zumindest wissen
166 wovon die Rede ist. Und grad im Bereich Programmchef is es ganz
167 gut zu wissen wie läuft's im Bereich Musik? Wie funktioniert der
168 Selektor? Wie schauts in der Produktion aus? Wie entsteht ein Text
169 und wie wird er umgesetzt? Ah... in der Moderation: Wie entsteht
170 eine Sendung, Themensuche, ah... und wie bring ich's dann übers

171 Mikrofon bestmöglich rüber und in der Redaktion: Wie kommen tolle
172 Geschichten zube, wie muss ich sie aufziehen, und in der
173 Nachrichtenredaktion: Was sind die Themen von den vielen, vielen
174 APA Meldungen die pro Stunde reinrasseln, welche muss ich mir
175 rauspicken? Deswegen muss ich nicht selber der Top
176 Nachrichtenredakteur sein. Werde ich wahrscheinlich auch nicht. Aber
177 ich muss den Bereich zumindest verstehen, wissen was die da tuan,
178 ah... und für mi sehr wesentlich wars auch immer, ahm... immer noch
179 im Bereich praktisch drinnen zu sein. Ich wollt nie der Theoretiker
180 sein. Das war auch der Grund, warum ich selber sehr viel moderiert
181 hab. Weil ich einfach glaub es ist wichtig das Feeling für die Leute zu
182 behalten und für die Arbeit die sie machen. Wie arbeitet ein Nach...
183 ah... Servicedredakteur und wo drückt ihn der Schuh? Ahm.. und das
184 kann man nur wissen, wenn mans selber gmacht hat.
185
186 D: Mhm, sehr schön. Ahm... hast du dann auch auf deinem Weg
187 gewisse Förderer oder Vorbilder gehabt wo du dich ein bissl orientiert
188 hast oder Menschen die dich ein bissl auf deinen Weg gezogen
189 haben sag ich einmal?
190
191 IP6: Na die hats sicher gegeben. Ahm... das Lustige war, dass ich ja
192 eigentlich gar nicht zum Radio bewusst wollte. Sondern ich bin in den
193 Bereich irgendwie reingestolpert. Das war a ganz lustige Gschicht,
194 weil ich ja BWL studiert hab, Marketing, Controlling. Marketing, weil's
195 mich interessiert hat, weil's ein sehr kreativer Bereich ist. Controlling,
196 weil ich ein sehr sicherheitsbezogener Mensch bin und der Meinung
197 war, ich brauch was Fundiertes. Und Zahlen is was Fundiertes, das
198 kann dir keiner streitig machen ahm... Und als Student hab ich als
199 Reiseleiter gearbeitet. Und eines Tages ah... kommt eine, ein, ein
200 Reisegast auf mich zu, eine Dame und sagt: „Sie haben eine
201 angenehme Mikrofonstimme. Wollen sie nicht zum Radio?“ Und ich
202 hab mir gedacht: „Hey geil, der perfekte Studentenjob, des moch i!“
203 Und das war noch zu einer Zeit, als in Österreich noch das
204 Rundfunkmonopol war und das war ein Angebot von Radio Uno,

205 damals noch als Piratensender ein Begriff. Das heißt wir haben aus
206 Italien für Österreich gesendet und ah... mein Vater hat immer
207 gesagt: „Des is nix Gscheits! Radio ist ein Hungerleiderjob! Es sei
208 denn du gehst zum ORF, aber des ist nicht der Fall. Ah... du
209 muasst in jedem Fall fertig studieren“. Und neben aller Euphorie die
210 da neben Radio entstanden ist hab i dann dem Drängen meines
211 Vaters nachgegeben und hab das Studium durchgezogen. Das
212 heißt, ich bin eigentlich im Radio völlig zufällig gelandet, ahm... hab
213 dann aber Fuß gefasst, Blut geleckt, ein Radiot geworden und bin
214 dann hängen geblieben. Und dann is es natürlich so, dass man
215 Wegbegleiter findet, ah.. die einem dann immer in eine bestimmte
216 Richtung auch drängen – bewusst oder unbewusst. Und einer
217 dieser Wegbegleiter war sicher mein Mann, den i damals bei Radio
218 Uno kennengelernt hab und der einer meiner großen Lehrmeister
219 war und bis heute noch sehr wichtiger Ratgeber ist. Ahh... zum
220 anderen wars sicher der Peter Bartsch, der mich von der Antenne
221 Steiermark weg begleitet hat, durch viele Höhen, durch viele Tiefen,
222 ahm... Und es waren sicher immer wieder auch Menschen, die man
223 aus den Medien kennt wo man sagt: „Sixt, die Karriere gfoit ma, des
224 mecht i a“. Aber ich glaub trotzdem, dass es sehr wesentlich ist
225 seinen eigenen Weg zu gehen und ah.. rauszufinden, was sind die
226 eigenen Stärken und da einfach dran zu arbeiten. Ich kann niemand
227 anderen kopieren, weil einfach die Voraussetzungen nicht die
228 gleichen san.

229
230 D: Hast du weibliche Identifikationspersonen auch gehabt?

231
232 IP6: (5 sek Pause) Na, eigentlich in dem Sinn nicht, dass i sag: Das
233 Megagroße Vorbild. Weniger.

234
235 D: Könnte das daran liegen, eben dass es auch nur sehr wenige
236 Frauen gibt in Positionen die dich interessiert hätten die vielleicht
237 als Vorbild unter Anführungszeichen hätten dienen können?
238

239 IP6: Des mag sein. Ich, ich bin jetzt kaner, der sich so an anderen
240 Leitbildern festkrallt, weil ich einfach der Meinung bin; Jeder Mensch
241 hat positive und negative Seiten und man pickt sich überall das raus,
242 was einem selber weiter bringt. Und ich hab da einen sehr tollen
243 Programmchef gehabt bei Liferadio in Oberösterreich, das war der
244 Steffen Schambach, den ich sehr, sehr geschätzt hab, der leider nur
245 sehr kurze Zeit da war. Wo ich für mich der Meinung war, in der
246 kurzen Zeit die ich mit ihm gearbeitet hab: Das ist für mich der
247 perfekte Programmchef. Hätt ich mir ihm länger gearbeitet, wären
248 sicherlich auch negative Seiten rauskommen, wo ich mir gedacht hätt:
249 Okay, ahm... is vielleicht doch nicht so das Non Plus Ultra. Aber es
250 waren sehr viele Dinge dabei wo ich der Meinung war: Der machts
251 richtig! Und dann gibt's natürlich auch andere Menschen, die einem in
252 einer gewissen Art und Weise prägen, ahmm... Obs jetzt der Vater ist
253 der immer gepredigt hat: Pünktlichkeit, ahm... oder der
254 Schwiegervater der immer gesagt hat: „Das Wesentliche, wenn du mit
255 Menschen arbeitest, ist Respekt,! Du musst ihnen Respekt
256 entgegenbringen, dann wirst du Respekt auch ernten, und das
257 ermöglicht einfach einen leichteren Umgang miteinander!“, ahm...
258 Oder obs einfach die Mutter ist, die einem gewisse
259 erziehungstechnische Regeln mit auf den Weg gegeben hat, ah... wo
260 man sagt, davon profitiert man schon. Und wenn's jetzt nur ist: Fester
261 Händedruck und bei der Begrüßung in die Augen schauen. Das sind
262 so Kleinigkeiten, die dann aber glaub i trotzdem im Großen sehr
263 wesentlich san.

264
265 D. Ahm... nächster großer Punkt in der Arbeit ist dann Netzwerke und
266 Mentoring. Ahmm... wie siehst du das? Weil ich stell da ein bisschen
267 die Theorie in der Arbeit auf, dass Netzwerke ahm.. wie soll man
268 sagen?, unerlässlich sind wenn man auch seinen Weg an die Spitze
269 finden will in der Medienbranche. Bist du irgendwie vernetzt? Wie
270 siehst du das? Ahm... brauchst du Netzwerke?
271

272 IP6: I glaub amoi, dass grundsätzlich jeder Mensch vernetzt ist,
273 ganz egal ob ihm des jetzt bewusst ist oder ned bewusst. Wir olle
274 haben unser Netzwerk aus Bekannten, aus Freunden, aus
275 Arbeitskollegen, aus ehemaligen Vorgesetzten, ahm.. und i glaub,
276 dass sich aus diesen Netzwerken, die von vorn herein schon amal
277 do san, natürlich gegeben, sehr viel entstehen kann. Ahm.. I glaub
278 aber auch, dass künstlich geschaffene Netzwerke nur dann nützen,
279 wenn du auch gut in deinem Job bist. Ah.. wenn du ein Nuller bist
280 und deinen Job ned verstehst und einfach fachlich nicht gut drauf
281 bist, nutzt dir das beste Netzwerk nix und der beste Mentor nix, weil
282 er dich vielleicht in eine Position heben wird, aber du überlebst nicht
283 lange dort. Und des is der Punkt. Insofern ah.. seh ich Netzwerke
284 sehr kritisch. Ahm.. es gibt ja immer mehr Versuche auch im
285 Internet Netzwerke zu knüpfen. XING, Facebook, was ja letzten
286 Endes auch so a social network is. Mocht Spaß, bin auch drinnen,
287 und ah.. hab auch immer mehr Spaß dran das Facebook zum
288 Beispiel zu nutzen. XING nutz ich sehr wenig, ah... aber ich glaube
289 nicht, dass es mir helfen kann einen Job zu finden und schon gar
290 nicht, um in eine höhere Position zu kommen. Glaub i ned.
291
292 D: Mhm.. auch jetzt nicht, wenn man so hernimmt so
293 Organisationen, seien es jetzt Gewerkschaften, politische Parteien,
294 oder, oder so traditionelle Netzwerke wie Lions Club. Rotary oder so
295 was?
296
297 IP6: I glaub, da ist wieder der wesentliche Unterschied: Männer
298 oder Frauen. Männer san grundsätzlich besser vernetzt als Frauen.
299 Obs jetzt der CV ist, oder a andere Gschicht is: Politische Parteien
300 oder etc. Des mag sicher mitunter eine gute Förderungsmöglichkeit
301 sein, aber Qualität setzt sich durch. Und ich kann einige Beispiele
302 nennen, möchte ich namentlich nicht tun, wo i anfoch die Erfahrung
303 gmocht hob ahm.. da hat das Lobbying super funktioniert, aber
304 letzten Endes hat die Qualität nicht gereicht, damit sich der Mensch
305 langfristig durchgesetzt hat.

306
307 D: Also die haben dann eine Stelle bekommen, aber sind in der Stelle
308 nicht geblieben?
309
310 IP6: Sind gescheitert, und sind nicht lang dort sitzen geblieben wo sie
311 hingehievt wurden.
312
313 D: Und so also zum Beispiel Mediennetzwerke für Frauen? Da gibt's
314 ja auch eigene. Zum Beispiel das Frauennetzwerk Medien oder ich
315 glaub Alpha, ahm... sagt dir das was oder hältst du davon was?
316
317 IP6: Sagt mir namentlich was, bin ich nicht dabei, ahm... kann ich
318 daher auch praktisch gesehen nicht beurteilen. Aber ich bin einmal
319 der Meinung, ah... dass Frauen, die journalistisch tätig san sicher
320 nicht schlecht daran tun Gleichgesinnte zu suchen ah... weil man
321 Menschen kennenlernt und beim Reden kummen d'Leit zam. Des is
322 anfoch mal so. Ahm.. und da hört man halt auch immer wieder einmal
323 wo: Du da wäre die Möglichkeit ah... einfach um am Laufenden zu
324 sein. Halt ich für sehr, sehr positiv, wenn man die Zeit hat ah.. Und
325 wenn man ein geselliger Mensch ist, dann kanns sicher nicht schaden
326 zu solchen Netzwerkveranstaltungen auch hinzugehen.
327
328 D: Aber das heißt zusammenfassend: Du bist nicht Mitglied in einem
329 Netzwerk und du führst so zu sagen deinen Weg an die Spitze auch
330 nicht auf ein Netzwerk zurück, sondern wenn dann überhaupt ah.. auf
331 eigene Netzwerke die du geknüpft hast?
332
333 IP6: Ja wie gesagt: Aus natürlich entstandenen Netzwerken. Einfach
334 aus der beruflichen, aus dem beruflichen Werdegang heraus, dass
335 man einfach sagt: Man kennt sich, man hat sich schätzen gelernt und
336 hat so Förderer gefunden die einem dann letzten Endes weiter
337 geholfen haben.
338

339 D: Aber so ganz ohne, auch diese persönlichen Netzwerke, glaubst
340 du geht's da?
341
342 IP6: Wie gesagt: ich glaub, dass diese Netzwerke mal grundsätzlich
343 jeder hat. Weil man hat Schulfreunde, man hat Studienkollegen,
344 ah.. man ehemalige Berufskollegen, man hat ehemalige Chefs.
345 Ahm.. das heißt ob du jetzt ohne Netzwerk sein kannst, ah.. des wag
346 ich jetzt einmal zu bezweifeln.
347
348 D: Ich mein jetzt auch konkret auf den Beruf oder auf den Aufstieg
349 bedacht, ja? Also muss jetzt nicht organisiert sein, so wie zum
350 Beispiel Frauennetzwerk Medien oder Kartellverband geht ja nicht.
351 Oder wir Frauen im Lions Club oder so was. Sondern oft reicht's ja,
352 wenn man sagt, man hat sich sein eigenes, persönliches Netzwerk
353 unter Kollegen, unter Berufsgleichen unter Führungszeichen auch
354 geknüpft und dadurch hat man dann irgendwie geschafft...
355
356 IP6: I glaub, dass das sehr wesentlich ist. Wesentlich auf Menschen
357 zuzugehen, die Kontakte zu haben, die Kontakte aber auch zu
358 pflegen. Es nutzt nix nur die Visitenkarten in der Schublade zu
359 haben. Sondern das ist wie mit Beziehungen. Die halten nur, wenn
360 du auch was rein investierst. Und da ist es sicherlich wesentlich
361 auch unter d'Leit zgehen. Auf entsprechende Veranstaltungen
362 gehen, sich sehen lassen, kommt halt leider im Alltag auch oft
363 einmal zu kurz, weil die Zeit auch nicht ist, ah... Und da muss man
364 dann eben Prioritäten setzen. Wo geh ich hin und was bringt mich
365 vielleicht auch weiter?
366
367 D: Wie schauts eben mit diesen Mentoringprogrammen aus? Hattest
368 du selber auch Mentore, Mentorinnen, würdest du dir Mentees
369 nehmen und was hältst du da generell davon?
370
371 IP6: Naja, da ist immer die Frage wie man Mentoring umschreibt.
372 Ah.. so wies ich verstehe war der Peter Bartsch so was wie ein

373 Mentor von mir, auch wenn ich ihn jetzt nicht ausgewählt hab und
374 gsagt hab: "Bitte sei mein Förderer und hilf ma weiter! "Sondern das
375 hat sich halt einfach so ergeben im gegenseitigen Einverständnis, das
376 er halt gesagt hat: „Ja, i was do jemanden, kann ich empfehlen, macht
377 einen guten Job, probier das mal aus“. Ahm.. ich hätt amal
378 grundsätzlich auch kein Problem damit mir auch Leute an die Seite zu
379 nehmen und versuchen sie weiter zu bringen. Ah.. aber da auch
380 wieder sehr wesentlich: Es muss der Wille da sein was zu bewegen,
381 es muss die fachliche Qualifikation da sein, und es muss das Gefühl
382 da sein, dass der auch was weiter bringt. Also wenn, wenn ich das
383 Gefühl hätte, der versucht jetzt über Umwege da in eine Position zu
384 rutschen ohne selber was beizutragen, dann halt ich des für sinnlos.
385
386 D: Dann sind wir bei einem großen Punkt, der bei Frauen in den
387 Chefpositionen ja auch immer wieder sehr brenzlich ist und zwar geht's
388 um die Familiensituation (IP6 lacht laut). Ahm.. ich frag dich jetzt fürs
389 Interview, ich weiß es ja persönlich, aber: Hast du Kinder? Bist du
390 verheiratet? Und ahm.. glaubst du, dass Kinder auch mitunter bei
391 Frauen so einen Karriereknick auslösen können, dass sie da ein
392 bisschen an gläserne Decken stoßen dadurch, dass sie sich dann
393 doch auch für Familie entscheiden?
394
395 IP6: Das Thema Kinder ist ja ein, ein Thema, wo wir Frauen uns
396 gerne in die eigene Toschn liagn. (lacht) Is einfach so. Wir wollens
397 nicht wahrhaben, dass Kinder Karriereknick bedeuten. Ich hab einen
398 Sohn, bin momentan in Karenz, mein Sohn wird jetzt am 29.
399 Dezember 2008 ein Jahr alt, ah.. und das hat mein Leben
400 dramatisch verändert. Des is anfoch so. Ah.. der Constantin war ein
401 absolutes Wunschkind, geplant, ah.. nachdem ich fast 7 Jahre in
402 dieser Führungsposition war als Programmchefin, ahm.. hab ich für
403 mich entschieden: Ja! Ich hab bewiesen ich kanns! Es hat Spaß
404 gemacht, es ist Zeit für was Neues! Ah.. und die biologische Uhr tickt
405 irgendwann einmal. Auch das ist Faktum. Wollen wir auch nicht wahr
406 haben. Ich hab 35 werden müssen, 36, um das zu realisieren (lacht).

407 Des is wirklich so...ahmm.. jo und dann hats eingeschlagen und der
408 kleine Racker ist auf die Welt gkumman und man stellt sich da
409 natürlich die Frage: Wie wird's weiter gehen? Und es mag Frauen
410 geben die das minutiös planen. Ich wars in dem Fall nicht, weil ich
411 auch drauf vertraut hab: Wird schon weiter gehen, in irgendeiner Art
412 und Weise. Ahm.. Fakt ist natürlich: Den Job so wie ich ihn vorher
413 gemacht hab mit etlichen Wochenstunden, also weit jenseits der 40,
414 ich hab sie selten gezählt, ah.. des spüts anfoch mit Kind nimma.
415 Des muss man realistisch sehen. Es mag zwar Frauen geben die
416 Kinder haben und die das trotzdem tun, ahm.. i wü niemanden dafür
417 verurteilen. Ich möchte das nicht, weil dafür hab ich kein Kind in die
418 Welt gesetzt, aber trotzdem bin ich der Mensch, der auch die
419 beruflichen Herausforderungen trotzdem braucht. Ahm, ich
420 respektiere auch jede Frau die sagt: Hausfrau und Mutter ist für
421 mich das Non Plus Ultra. Für mi issas ned. Mir fällt daheim die
422 Decke auf den Kopf und das ist auch der Grund warum ich die
423 Karenz jetzt für Fortbildung nutze. Weil's für mich eine gute
424 Gelegenheit ist einmal raus zu kommen, zumal das auch die
425 Beziehung zwischen Vater und Sohnmann fördert. Das ist noch so
426 ein positiver Nebeneffekt. Ahm.. Naja und jetzt ist der
427 Wiedereinstieg geplant für ersten April, und ah dann wird sich
428 weisen wies weiter geht. Also wie gesagt. Den Job wie ich ihn
429 gemacht habe kann ich nicht mehr machen, will ich nicht mehr
430 machen. Jetzt hängt's natürlich auch davon ab ah.. wie die
431 Bereitschaft auch des Unternehmens ist mich wieder einzustellen.
432 Weil es gibt auf der einen Seite zwar gesetzliche Regelungen,
433 adäquater Job ist anzubieten etc., Auf der anderen Seiten hast du
434 einfach das reale Leben, wo du einfach sagen musst: Okay, die Uhr
435 hat sich weiter gedreht, die Erde hat sich weiter gedreht, wenn i
436 wieder anfangs san eineinhalb Jahre vergangen, und eineinhalb
437 Jahre in der Medienbranche san eine sehr, sehr lange Zeit. Da hat
438 sich viel getan. Wenn ich mir das Team heute anschau.. Naja, gut
439 50% der Leute die heute für XY arbeiten kenn ich nicht mehr, hab
440 ich nicht eingestellt, sind mir fremd. Ahm.. man is so was wie ein

441 Außenseiter geworden und muss sicherlich viel Energie investieren
442 um wieder reinzuwachsen. Und in welcher Position wird sich weisen.
443
444 D: Also zusammenfassend: Du bist halt mitten drin in dem Prozess,
445 kannst es ja eigentlich nicht, nicht einschätzen wies jetzt weiter geht,
446 aber glaubst du schon, dass es für Frauen dann doch da ein bissl
447 aneckt?
448
449 IP6: Grad in Führungspositionen ja, weil Teilzeit eine
450 Führungsposition einzunehmen ist schwierig. Ist nicht unmachbar! I
451 glaub, dass es da von gegenseitigen Willen abhängig ist. Einerseits
452 vom Willen der Frau zu sagen: „Ja, ich möchte in der Zeit in der ich im
453 Unternehmen bin meine ganze Kraft da rein investieren ah.. sehr
454 gewissenhaft und mit allem Einsatz eine Führungsposition
455 wahrnehmen und meine Kompetenz einzubringen, meine Erfahrung
456 einzubringen, das Unternehmen weiter zu bringen“. Und auf der
457 anderen Seite glaub ich, dass es vom Willen des Unternehmens
458 abhängig is ah.. Frauen in Teilzeit diese Chance auch zu geben. Und
459 es ist sogar wissenschaftlich erwiesen, dass zwei Frauen in Teilzeit
460 ah.. so viel ins Unternehmen einbringen, wie ah.. wesentlich mehr
461 Vollzeitkräfte. Des is einfach so, weil du wesentlich konzentrierter
462 arbeitest, weil du glaub ich deine Arbeitszeit besser strukturierst, zwar
463 pünktlich gehen musst, weil halt das Kind vom Kindergarten oder von
464 der Tagesmutter oder sonst von wo abzuholen ist, aber trotzdem. Du,
465 du bist letzten Endes hungriger im Beruf etwas weiter zu bringen als
466 einer, der schon seit Jahren im gleichen Trott drinnen is und eigentlich
467 mit den Gedanken ganz wo anders ist. Davon bin ich überzeugt.
468
469 D: Also wäre das auch was, dass du dir vorstellen könntest? Also
470 würdest du das auch gerne machen: Teilzeit zum Beispiel eine
471 Führungsposition auszuüben?
472
473 IP6: Absolut! Das strebe ich auch an, ah.. und ahm... Gut die
474 Verhandlungen werden demnächst einmal starten, ich hab da ganz

475 konkrete Vorstellungen, ahm.. weil ich sag: Führungsposition
476 manifestiert sich ja in verschiedensten Bereichen. Das kann man ja
477 so jetzt nicht über einen Kamm scheren, dass man jetzt sagt: Das
478 ist jetzt Führungsposition! Sondern meine Vorstellungen gehen
479 konkret in den strategischen Bereich, des is genau der Bereich, wo
480 ich meiner Meinung nach meine Stärken hab, den ich gerne weiter
481 ausbauen und forcieren würde und wo ich glaub, dass ich dem
482 Unternehmen durchaus, in den 20 Stunden die ich dem
483 Unternehmen künftig zur Verfügung stehe, ahm.. sehr Vieles weiter
484 bringen kann.

485
486 D: Und glaubst du jetzt auch, weil das auch ein Thema dieser Arbeit
487 ist, dass viele Journalistinnen dann auch alleinerziehend sind und
488 auch da quasi allein sind, glaubst du würd sich's auch so machen
489 lassen, wenn du deinen Partner nicht hättest? Wenn du deine
490 Unterstützung nicht hättest?

491
492 IP6: Also ich muss einmal ganz ehrlich sagen: Ich zieh den Hut vor
493 jeder Frau die allein erziehend ist. Ahm.. und ich hab momentan
494 den Fall einer allein erziehenden Mutter die Teilzeit im
495 Unternehmen meines Mannes als Sekretärin arbeitet ahm.. Also
496 wirklich: höchsten Respekt! Da ghört vü dazua, weil so ein Kind
497 einfach irrsinnig fordernd ist und wir san trotz unseres
498 Mutterdaseins immer noch Frauen und immer noch normale
499 Menschen, die halt auch ihre Bedürfnisse und ahm.. Lebensweisen
500 haben und man wü jo ned nur ans Kind gefesselt sein unter
501 Anführungszeichen. Man wü halt auch im Job was weiterbringen
502 oder dem einen oder anderen Hobby nachgehen oder sich mit
503 Freunden treffen oder was auch immer. Und so was geht natürlich
504 wesentlich leichter, wenn du einen Partner an deiner Seite hast, ob
505 jetzt verheiratet oder nicht, das spielt dann keine Rolle, auf den du
506 di verlassen konnst und der zu dir steht. Ahm.. machbar is es auch
507 allein erziehend, aber ich glaub da ist ein sehr gutes Netzwerk im
508 Hintergrund nötig, weil du letzten Endes, glaub ich doch, doppelt

509 und dreifach abgesichert sein musst. Weil wenn du eine Tagesmutter
510 hast und die wird plötzlich krank, ah.. dann musst schauen, dass du
511 das Kind irgendwo anders unterbringen kannst. Wennst einen Partner
512 hast, kannst noch eher sagen: Du heut nimmst du einmal den Buam
513 und i geh arbeiten oder umgekehrt. Leicht natürlich besonders, wenn
514 der selbstständig ist und sich die Zeit auch ein bissl freier einteilen
515 kann. Aber ich glaub, dass ah... das Faktum allein erziehende Mutter
516 zu sein, Karriere schon ein bissl hemmt. Ist ein Hemmschuh.

517
518 D: Ahm.. dann ein großes Thema – eigentlich hätt das vom Thema
519 her ein bissl weiter rauf gepasst, aber nehmen wir es einfach mal raus
520 – ahm.. wie schauts mit Frauenförderung aus? Was hältst du von
521 Frauenquoten und förderst du, so ferns dir möglich ist in deinem
522 Umfeld, oder förderstest du in deiner Position auch Frauen, aktiv?

523
524 IP6: (3 sek Pause) Ich hab aktiv Mitarbeiter gefördert, glaube ich
525 zumindest. Und zwar unabhängig davon obs jetzt Männer oder
526 Frauen waren. Ich hab Mitarbeiter gefördert, die guat woan und wo i
527 der Meinung war, die können ins Unternehmen vieles einbringen,
528 ahm.. Die haben den Willen sich selber weiter zu bringen, ahm... Aber
529 des waren jetzt nicht nur ausschließlich Frauen. Und trotzdem, wenn
530 ich mir da mein Team so angschaut hab, waren die Frauen in der
531 Überzahl. Wobei das war vielleicht eher der Zufall. Der Zufall insofern,
532 dass i sog: Frauen sind am journalistischen Bereich interessierter.
533 Das ist eine sehr softe Angelegenheit, was sehr Emotionales letzten
534 Endes auch, wo wir Frauen einfach unsere Stärken haben und unsere
535 Interessen haben. Ah.. die Männer sind halt doch eher im technischen
536 Bereich daheim. Ah ned olle, aber sehr viele. Und ich glaub dass sich
537 das auch einfach zum Teil zufällig ergeben hat. Wobei da sind schon
538 einige dabei gewesen die ich insofern gefördert hab, als ich das
539 Talent erkannt hab und sie dann an der Hand genommen hab und
540 gsagt hab: Du hast das Zeug ein guter Moderator zu werden, wir
541 probieren das jetzt einfach einmal. Ah.. und dann im Sinne von
542 Ausbildung entweder persönlich mit Moderationstrainings oder indem

543 ich sie in andere Schulungen gsteckt hab und in der Redaktion hab
544 mitlaufen lassen, soweit gebracht hab, dass sie heute durchwegs
545 angesehene Moderatoren san. Ohne Namen zu nennen, aber da
546 gibt's schon einige.
547
548 D: Und da eben aber wie gesagt war ja auch ein stolzer
549 Frauenanteil dabei...
550
551 IP6: Sehr stolzer Frauenanteil! Und da bin i a stolz drauf! Ahm.. und
552 ich halts auch für sehr wesentlich jungen ambitionierten Frauen die
553 von hinten nachkommen die Möglichkeit zu geben Fuß zu fassen
554 und anfoch sich a bissl anzuhoiten und zu sagen: „Ja, ich hab da
555 jemanden, der meints gut mit mir und der gibt mir die Chance“. Die
556 Chance zu finden im Medienbereich heutzutage Fuß zu fassen is ja
557 nimma so groß. Und der Markt wird immer kleiner. Grad jetzt im
558 Privatradiobereich. Es gibt wenige Stationen die noch junge Leute
559 ausbilden. Nämlich wirklich ausbilden und ned als billige Arbeitskraft
560 nutzen. Sondern wenn man sagt: Ja, da hab ich die Möglichkeit
561 wirklich Fuß zu fassen und meine Talente die ich hab weiter
562 auszubauen und irgendwann einmal wirklich fix zum Team dazu zu
563 gehören.
564
565 D: Und wie du eingangs schon gesagt hast haben ja Frauen oft
566 auch ein Problem damit sich selbst zu präsentieren, also dass sie
567 von sich aus sagen: Ich würde gerne moderieren oder ich würde
568 gerne Nachrichten machen oder so. Wars dann so, dass du
569 vielleicht auch zuerst einmal den Frauen, den Mädels, die Hand
570 hingehalten hast und sie versucht hast zu, zu motivieren, weil du dir
571 gedacht hast die Männer kommen eh von alleine? Oder war das
572 ausgewogen und du hast wirklich nur auf Qualität geschaut und
573 wenn halt die Männer besser waren, warens besser?
574
575 IP6: Das interessante ist, aus der Praxis, wenn ich so
576 Praktikantenchastings Revue passieren lass, da haben sich

577 eigentlich immer nur die Frauen durchgesetzt. Das war dann für die
578 Herren in der Redaktion zwar recht angenehm, aber die Frauen
579 haben dann ab und zu ein Schnoferl gezogen. Wie du aus eigener
580 Erfahrung weißt, waren da ja leider keine knackigen jungen Herren
581 dabei (D: Schade – lacht). Die waren absolut in der Minderheit. Aber
582 da wars halt wirklich so, dass wir drauf gschaut haben, dass Leut die
583 sich für den Job interessieren, die den entsprechenden Background
584 mitbringen, die das Allgemeinwissen mitbringen, was ja leider
585 heutzutage nimma so ist, ah.. dass die eine Chance gekriegt haben.
586 Ah.. i hab nix davon, ah.. eine junge Frau zu fördern, beispielsweise,
587 die nicht weiß wie der Bundespräsident heißt. Da ist die Basis für das
588 Förderungsprogramm einfach nicht da. Aber wir haben uns dann
589 schon bemüht auch zu schauen, dass nicht nur Frauen sind, sondern
590 dass halt unter fünf Praktikanten ein Mann halt auch einmal dabei ist,
591 ein junger Bursch, damits ein bissl ausgewogener ist.
592
593 D: Also du hattest das umgekehrte Problem: Eigentlich zu viele
594 Frauen?
595
596 IP6: (lacht laut) Eigentlich ja, aus der Praxis ja...
597
598 D: Und so eben Frauenquote an und für sich, jetzt generell nicht nur
599 in Medienunternehmen, was hältst du davon?
600
601 IP6: Ich lehn Frauenquoten ab. Ich finds einfach nicht zielführend. Ich
602 weiß die Diskussion gibt's schon sehr lang und gibt's immer wieder
603 und gibt's auch aktuell grad wieder, ahm.. Und es hat auch die
604 Forderung gegeben jetzt vor Kurzem eine Frauenquote zumindest im
605 staatlichen Betreiben einzuführen. Darüber kann man diskutieren ob
606 im staatlichen Bereich, oder im verstaatlichten Bereich eine
607 Frauenquote gut ist. Ich finds zum Beispiel ganz gut, dass in der
608 Bundesregierung ein gewisser Anteil an Ministerinnen drinnen sitzt.
609 Ich halts auch als sehr zielführend als Frauenminister eine Frau zu
610 haben und keinen Mann, ahm.. Aber ich glaub nicht, dass es

611 zielführend ist von oben anzuordnen, dass ein Unternehmen so und
612 so viele Frauen in Führungspositionen haben muss. Ich glaub nicht,
613 dass, dass es das bringt.

614
615 D: Mhm.. wunderbar. Ja dann sind wir schon beim letzten Punkt:
616 Trends – Einschätzung. Was glaubst du wie entwickelt sich die
617 Lage für Frauen im Medienbereich, vor allem in Chefpositionen
618 weiter? Wie wird's in Zukunft ausschauen und vor allem: hast du
619 das Forderungen, Appell? Was brauchts dafür?

620
621 IP6: (lacht) Was brauchts? Der Appell richtet sich an die Frauen
622 selber: Nämlich einfach mutiger zu werden. Einfach ah... zu den
623 eigenen Fähigkeiten und Kenntnissen zu stehen und den Mut zu
624 haben aufzuzeigen und zu sagen: Hier bin ich! Lieber Chef: Sieh
625 mich doch! Ich hab das Zeug dazu in eine höhere Position zu
626 klettern! Und gewisse Karrieresprünge einfach einzufordern. Des is
627 zwar für einen Chef mitunter sehr unangenehm, so nach dem
628 Motto: Was soll ich der denn jetzt bieten? Wo sind die
629 Perspektiven? Aber wenn jemand weiß, dass da eine Frau ist die
630 was bewegen will, die weiterkommen will, ah.. dann werde ich das
631 entsprechend zu nutzen wissen. Ich werds im Hinterkopf
632 abspeichern können und selbst wenn ich's im momentanen, zum
633 momentanen Zeitpunkt nicht die geeignete Position hab, dann
634 vielleicht in einem Monat, oder in einem halben Jahr. Aber es ist
635 zumindest abgespeichert. Ahm.. und ich möchte einfach das
636 Selbstbewußtsein bei den Damen ein bissl einmahnen, ah.. zu
637 sagen: Wir haben wesentlich mehr drauf als uns selber bewusst ist,
638 ahm.. und wir müssens einfach ausprobieren.

639
640 D: Ahmm... und generell glaubst du wird sich die Situation
641 verändern? Bessern? Wird's mehr Frauen auch in Chefpositionen
642 geben?
643

644 IP6: Wird's sicher geben! Wenn man sich da die letzten Jahrzehnte
645 anschaut: Da hat sich rein von der Berufstätigkeit der Frau und von
646 der Entwicklung hin zu Frauen in Führungspositionen sehr viel getan.
647 Vor ein paar Jahrzehnten wars noch Gang und gebe, dass Frauen
648 Frau und Mutter waren und daheim mit dem Essen gewartet haben
649 bis der Mann heim kumman is, und sich dann am Monatsanfang brav
650 um ihr Haushaltsgeld angestellt haben. Das ist heute nicht mehr so.
651 Ich glaub, dass sich da in den Partnerschaften sehr viel getan hat in
652 Richtung Flexibilität, auch von der Bereitschaft der Männer auch ihre
653 Frauen zu unterstützen und ihnen auch die Freiheit zu lassen auch
654 die eigenen beruflichen Ziele weiter zu verfolgen. Ahm.. und i sog
655 imma: A Frau die so guat sein wü wia a monn hat afoch kann Ehrgeiz.
656 Also insofern glaub ich dass sich da viel tut. Und allein die Erfahrung
657 im Medienbereich in den letzten Jahren zeigt, dass die Frauen im
658 Vormarsch sind. Sie sind super ausgebildet, haben was am Kasten,
659 haben den Willen was zu bewegen, bringen sehr viel Zeit und Energie
660 ein und irgendwann macht sich das bezahlt.

661
662 D: Gibts auch noch so in Richtung Gesellschaft oder Politik eine
663 Forderung wie man Frauen vielleicht unterstützen könnte, dass sie es
664 leichter haben?

665
666 IP6: Ja die wesentliche Forderung geht sicher in Richtung
667 Kinderbetreuung. Da wird bei uns in Österreich glaub ich noch immer
668 zu wenig getan. Wobei es auch schon besser geworden ist. Wenn ich
669 mir Niederösterreich anschau: Gratis Kinderbetreuung am Vormittag.
670 Wobei es natürlich grad mit kleinen Kindern schwierig ist.

671
672 D: Wie ist der Constantin betreut? Oder wie wird er betreut?

673
674 IP6: Der Constantin ist bei mir konkret betreut halbtags mit einem Au
675 Pair. Also ich hab mich entschieden ein Au Pair mit an Board zu
676 nehmen, wobei man da ganz ehrlich dazu sagen muss: Das ist eine
677 finanzielle Frage. Ein Au Pair ist eigentlich eine recht teure Lösung.

678 Und vor allem: Du brauchst auch die entsprechenden
679 Rahmenbedingungen, weil du ja auch das Au Pair im Haus wohnen
680 haben musst. Ah.. und du musst die räumlichen Bedingungen zur
681 Verfügung stellen. Und wenn du nicht das Angebot hast und eine
682 kleine Wohnung hast, dann kommt das für sich schon einmal nicht
683 in Frage. Zweitens ist es eine Sache die auch der Partner mittragen
684 muss, weil du ja doch einen fremden Menschen bei dir im Haus
685 wohnen hast, Tag und Nacht. Und das kann jetzt gut gehen oder
686 kann daneben gehen. Ahm.. und letzten Endes ist es schon auch
687 so, dass man, grad am Anfang und wenn das ins Laufen kommt
688 und du dein Kind das erste Mal außer Hand gibst, meldet sich das
689 schlechte Gewissen und der Mutterinstinkt. Und darfst du das
690 überhaupt? Und gehört sich das? Und was werden die anderen
691 sagen? Is er eh gut aufgehoben du geht's ihm gut? Ja, man muss
692 vertrauen. Vertrauen können, aber da ist es jetzt völlig egal ob das
693 jetzt ein Au Pair oder eine Tagesmutter ist, oder eine
694 Kindergärtnerin ist. Passieren kann immer irgendwas.
695 Das muss man einfach realistisch sehen.
696
697 D: Und das vielleicht in Richtung Gesellschaft, dass man, vielleicht
698 weil du gesagt hast schlechtes Gewissen, dass das von der
699 Gesellschaft her kommt, dass man da vielleicht ein bissl den
700 Blickwinkel ändert?
701
702 IP6: Na ja, man kriegt schon sehr oft einmal den erhobenen
703 Zeigefinger. Also ich geh ja momentan noch nicht fix arbeiten aber
704 hab so nebenbei ein paar Projekte laufen und Ausbildung laufen
705 und geb halt auch jetzt schon ganz bewusst den Constantin
706 stundenweise in die Hände des Au Pairs, ahmm... Einfach weil ich
707 der Meinung bin: Es ist gut wenn er sich jetzt schon dran gewöhnt,
708 wenn ich ab April dann wieder arbeiten gehe, dass das ein
709 eingefahrenes System ist und einfach funktioniert und er nicht jedes
710 Mal Rotz und Wasser heult, wenn ich mal außer Haus gehe. Aber
711 man erntet da schon, nicht direkt, aber unterschwellig, mitunter

712 Kritik. Vor allem von, von älteren Damen. Schwiegermutter zum
713 Beispiel. Sie würds so nie direkt ansprechen, aber es schwingt so ein
714 bissal mit: Wie kannst du nur? Und i woa immer bei die Kinder
715 daham.
716
717 D: War halt auch keine Frau in Chefpositionen in den Medien...
718
719 IP6: Naja, früher wars anders und die Zeiten ändern sich und zum
720 Glück ist die Gesellschaft mittlerweile so offen, dass man sagen kann:
721 Ich kanns mir leisten als Frau Mutter zu sein und trotzdem auch zu
722 versuchen einen Fuß im Berufsleben drinnen zu haben.
723
724 D: Aber so generell unterm Strich bist du positiv gesinnt?
725
726 IP6: Bleibt mir was andere übrig? (lacht laut)
727
728 D. Danke XY für das Gespräch! (lacht)
729
730

1 **Interviewprotokoll IP7 (Interviewperson 7)**

2 11. Dezember 2008, 15 Uhr

3

4 Interviewzeit: 38 Minuten

5

6 Interviewsituation: Das Interview fand im Büro der Interviewperson
7 statt. Die Autorin und die Interviewperson kannten sich vorher
8 persönlich nicht und siezten sich während des Interviews. Nach
9 einer kurzen Erklärung zum Sinn und Zweck des Interviews wurde
10 das Aufnahmegerät gestartet. Die Atmosphäre war offen und
11 freundlich und die Interviewperson nahm das Interview sehr ernst.
12 Gegen Ende wurde die Atmosphäre immer lockerer.

13

14 D: Als erste großes Thema steht einmal ganz allgemein: Wie
15 schätzen sie die Lage der Frauen in den Medien ein, jetzt einmal
16 generell in den Redaktionen in den österreichischen Medien und
17 dann natürlich auch im Speziellen in Chefpositionen?

18

19 IP7: Ah... ich hab 1993 eine Diplomarbeit geschrieben: Publizistik,
20 Uni Salzburg. Und der Titel war „Journalismus ist in der Realität ein
21 Männerberuf“, ah... Das war ein Zitat des damaligen Krone
22 Oberösterreich Chefredakteurs und das war eine Untersuchung
23 zum Arbeitsmarkt für Journalistinnen in Oberösterreich und im
24 Vergleich dazu hat sich in den 15 Jahren schon sehr viel getan. Es
25 dauert, aber es ist doch sehr viel in Bewegung. Wenn man sich
26 anschaut die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

27

28 D: Wie schauts bei ihnen konkret im Umfeld aus in ihrem
29 Unternehmen?

30

31 IP7: Ahm.. also ich bin Chefredakteurin, dann hamma vier Chefs
32 vom Dienst davon eine Frau. Wir haben zwei leitende Redakteure
33 die ich bestellt hab beide, davon eine Frau. Wir haben sechs

34 Ressortleiter, davon hab ich vier bestellt und von diesen Verein sind
35 zwei Frauen.

36

37 D: Mhm, also sie schauen quasi schon auf Ausgewogenheit auch?
38 Oder hat sich das ergeben?

39

40 IP7: I hab einfach immer die Besten genommen. Aber ich hab auch
41 die Erfahrung gemacht... i hab zum Beispiel bei der Besetzung eines
42 Ressorts... hab ich drei Menschen im Blick gehabt, davon zwei
43 Frauen, und mit den beiden Frauen hab ich zuerst geredet und beide
44 Frauen haben gesagt sie wollen nicht. Also es kommt auch vor, das
45 man Frauen, die man selbst für eine Führungsposition für absolut
46 kompetent hält, dass die dann sagen: Ich mag nicht. Und bei Frauen
47 kommt das eigentlich häufiger vor, das ist meine Erfahrung.

48

49 D: Das ist eh auch so ein Teil der Theorie in meiner Arbeit. Also dass
50 es an Frauen oft ja auch selbst liegt (IP7: ja), weil sie sich's eben nicht
51 zutrauen. Können sie das bestätigen?

52

53 IP7: Ja, ich selbst bin a ein bissl ein Beispiel. Also ich hab, als ich
54 gefragt wurde ob ich diese... also als es ernst wurde, ob ich diese
55 Funktion übernehme, zuerst auch nein gesagt. Und die Begründung
56 war: Die Schuhe sind zu groß für mich. Und ich hab eigentlich relativ
57 lange gebraucht mich mit dem Gedanken anzufreunden. Ich bin nicht
58 wie mein Vorgänger, weil... Und dann dahinter zu kommen: Hallo! Es
59 gibt aber Dinge die kann ich besser als mein Vorgänger! Also man
60 definiert sich, das ist meine Erfahrung, häufig mehr über diese Dinge
61 die man nicht kann. Also Frauen sind da viel reflektierter. Oft auch zu
62 wenig selbstbewusst und stellen dann auch gerne ihr Licht unter den
63 Scheffel. Also so jetzt die Ansage: Ich hab aber jetzt ein Recht auf
64 diese und jene Position oder bessere Bezahlung, das kommt
65 eigentlich nur von Männern. Frauen machen das nicht.

66

67 D: Interessant. Ahm.. da können wir eigentlich das gleich raufholen:
68 Ahm... Frauenförderung, wie schauts da aus? Also wenn wir da
69 zum Beispiel einmal Frauenquote hernehmen. Sind sie dafür oder
70 dagegen?
71
72 IP7: Absolut dagegen! Ahm.. ich bin gegen die Frauenquote in allen
73 Bereichen. Auch im politischen Bereich. Man sieht eh: Das jetzige
74 Parlament, also die Frauen ah... sind in geringerer Anzahl als im
75 vorigen Parlament vertreten. Also das... die Quoten die die Parteien
76 eingeführt haben, die sowieso freiwillig sind, werden nicht einmal
77 erreicht. Ich bin aber auch gegen gesetzliche Quoten, was jetzt
78 diskutiert wird in Zusammenhang mit dem norwegischen Modell:
79 Vierzig Prozent Frauen in Aufsichtsräten. Ich bin der Meinung,
80 Frauen setzen sich durch, wenn sie gut sind und das Geschlecht
81 soll eigentlich nicht die Rolle spielen. Und i kann des a an vielen
82 Beispielen festmachen. Ahm.. zum Beispiel bei uns die Wirtschaft
83 ist DAS Frauenressort. Also die Männer sind die absolute
84 Minderheit. Also da hat sich einfach auch was umgekehrt. Also
85 Frauen sind halt nicht mehr nur für die so genannten Softthemen
86 zuständig, wie Gesellschaft usw., sondern also das Härteste vom
87 Harten wenn man will ist der Finanzjournalismus. Also die
88 Bilanzpressekonferenzen in Österreich von Banken laufen so ab:
89 Ein Bankdirektor im Kreise von nur Frauen. Denn nicht nur beim
90 XY, sondern auch bei APA, bei Presse, Wirtschaftsblatt, Salzburger
91 Nachrichten...die wahren Spezialisten sind nur Frauen. Das hat
92 sich in den letzten Jahren ergeben und das find ich eigentlich
93 wunderbar. Das heißt auch jetzt in der Krise haben die Frauen da
94 jetzt ziemlich viel zutun und eigentlich auch viel Einfluss und sitzen
95 da an Schlüsselpositionen. Also da hat sich einfach wahnsinnig viel
96 getan und ich glaub man brauchts ja jetzt nicht nur in Punkto
97 Hierarchie sehen. Da tut sich auch was, es dauert halt eben nur.
98 Und meine Erfahrung ist auch: Wir haben ein völlig offenes
99 Verfahren, als ich vor eineinhalb Jahren in die Chefredaktion kam,
100 ein Verfahren eingeführt: Jeder kann sich bewerben der ein

101 Praktikum will. Ahm... da gib't einfach gewisse Vorgaben und dann
102 versuchen wir vorzuselektieren auf Ressortebene und dann laden wir
103 die jungen Bewerber ein, die, die wir ausgesucht haben. Faktor eins
104 zu drei, das heißt, wenn in einem... wenn drei Stellen zu vergeben
105 sind schauen wir uns neun Leute an. Ah... die kriegen von uns auch
106 wirklich eine Ausbildung einmal einen Tag, also wie schreibe ich eine
107 Nachricht etc. p.p. Dann schauen wir uns an was sie da produziert
108 haben und dann gib't ein persönliches Interview. Und die Erfahrung
109 jetzt nach drei Durchgängen ist, dass fast nur Frauen übrig bleiben.
110
111 D. Mhm, worauf führen sie das zurück?
112
113 IP7: Weil die Leistung zählt. Also nicht das sein und nicht der Schein
114 und da sind die Frauen schon, also diejenigen die sich überhaupt
115 einmal die Mühe machen dieses Bewerbungsprozedere zu
116 durchlaufen und es sind auch diejenigen die dann eigentlich, so die
117 bisherige Erfahrung, die besseren Ergebnisse abliefern. Da, da bin ich
118 absolut zuversichtlich, dass da.. da ist so ein Druck von oben. Da wird
119 sich was ändern.
120
121 D: Also ist es auch so, denn das kommt auch immer wieder in Studien
122 heraus, ahm... dass Frauen ja auch angeblich besser ausgebildet
123 sind im Medienbereich?
124
125 IP7: Ja. Also da ist noch ein Zusatzphänomen, das i jetzt beobachte
126 und das ich spannend find: Junge Frauen aus... mit
127 Migrationshintergrund. Also die, dies da geschafft haben, die kommen
128 meistens mit nur Einser im Maturazeugnis daher, sprechen mehrere
129 Sprachen, Auslandssemester selbstverständlich! Also das sind schon
130 Dinge wo ich einfach nur mit den Ohren schlackere. Wo i ma denk:
131 Hallo! Da ist eine tolle junge neue Generation unterwegs.
132

133 D: Ahm... dann is es eigentlich jetzt fast unnötig zu fragen aber ich
134 frag sie trotzdem: Fördern sie dann aktiv auch noch Frauen? Also in
135 ihrem Umfeld oder in ihrem ermessen?
136
137 IP7: Also i leg ned den Fokus auf Frauenförderung. Nur das ist bei
138 uns halt auch immer so, immer gewesen. Das spielt keine Rolle
139 welches Geschlecht man hat. Wenn man gut ist, wenn man sich
140 engagiert, wenn man sich hervortut, dann kriegt man natürlich mehr
141 Möglichkeiten wie jemand der versucht ein 08/15 – Programm
142 abzuspuhlen. Und i selbst bin auch nie besonders gefördert worden.
143 Ich hab mir halt nur die Dinge meistens selbst gecheckt, war viel
144 unterwegs und auf Reisen, war als Kriegs- und Krisenreporterin
145 unterwegs und hab einfach immer versucht was zu machen. Man
146 hat mich nie behindert! Und das is glaub ich da Unterscheid zu
147 vielen anderen Medienhäusern. Also es spielt einfach keine Rolle
148 das Geschlecht und es kommt aufs eigene Engagement drauf an.
149 Das ist der Punkt. Und ich glaub so solls auch sein. Meine
150 Erfahrung war auch, als ich eben... als bekannt wurde, dass ich
151 diese Funktion jetzt übernehmen, das war im Februar, im Juli haben
152 wir den Wechsel dann gemacht, ...das war eine Eilmeldung in der
153 APA. Erste Frau in Österreich Chefredakteurin. Und es war im
154 Mittagsjournal und es war... und ich war völlig erschlagen von der
155 Tatsache, dass das so einen Hype auslöst und ich selbst war
156 absolut überrascht und hab mir gedacht: Warum eigentlich? Also
157 ich kann glaub ich schon mit Medienmechanismen umgehen, aber
158 des, des woa für mi trotzdem überraschend, weil es war, es war nie
159 ein Thema. Es war schlicht und einfach... (zuckt mit den Schultern).
160 Und am Montag kam dann auch der Bronner auf mich zu, also das
161 war am Freitag, und am Montag kam er und sagte: „Also nicht, dass
162 sie glauben ich hab sie genommen, weil sie eine Frau sind!“ Es
163 kursierte dann natürlich auch diese links – grüne Genderthese.
164

165 D: Das wäre jetzt eben die nächste Frage gewesen: Also hatten sie
166 jemals den Eindruck, dass man sie vielleicht deshalb vielleicht lieber
167 genommen hätte als einen gleichwertigen Mann?
168
169 IP7: Nein, nein. Da gibt's jetzt zig Interviews von mir, vom Bronner,
170 vom Sperl, der mich eigentlich vorgeschlagen hat, mein Vorgänger.
171 Also absolut NEIN! Das hat nie eine Rolle gespielt. Und ich würde mir
172 auch wirklich, deshalb möchte ich auch die eine Quotenfrau sein ...
173 Also was zählt ist die Leistung und so handhabs ich auch. Also mein
174 Nachfolger in der Wirtschaft ist ein Mann. Der war einfach der Beste
175 und also ich würde jetzt ned jemanden nehmen, nur damit quasi ich
176 als erste Frau... muss in meiner allerersten Personalentscheidung
177 jetzt eine Frau nehmen. Also das nicht. Aber in anderen Funktionen
178 waren einfach Frauen viel, viel besser. Und die Andrea Schurian ist
179 sogar eine über fünfzig jährige Frau, wo viele gesagt haben: Na hallo!
180 Wie kann man nur? Ja? Natürlich kann man! Sie ist die Beste und
181 auch das Alter soll keine Rolle spielen, genauso wies Geschlecht. Die
182 besten sollen a Chance bekommen und dann...ja, auch eine
183 Leitungsfunktion übernehmen können. Und weder Geschlecht noch
184 Alter find ich soll ein Entscheidungsgrund sein.
185
186 D: Ahm... wie siehts bei ihnen aus in Punkto Ausbildung?
187 Weiterbildung? Haben sie da gewisse Schritte getan wo sie sagen die
188 haben sie auf jeden Fall dazu befähigt diesen Posten zu kriegen? Und
189 wie bilden sie sich weiter?
190
191 IP7: Jetzt ich? Meine Ausbildung?
192
193 D: Sie jetzt, ja...
194
195 IP7: Okay. Ahm... für mich war, also ich hab Studium gemacht und
196 ich dränge sehr darauf in allen möglichen Ebenen, dass die Leute ein
197 Studium fertig machen. Ich weiß im Journalismus ist das nicht
198 unbedingt üblich. Ich sag: es ist egal welches Studium, aber dass

199 man in einem Bereich wirklich sattelfest ist. Also mein Bruder ist
200 auch Journalist, der hat aber ein Kunststudium gemacht und
201 verwendets auch irgendwie. Und auch, wenn man Publizistik
202 studiert: Das ist nicht unbedingt die Grundlage für Journalismus
203 aber es hilft trotzdem. Man muss in einem Bereich einfach sattelfest
204 sein. Und ich rate einfach zum Studium. Der Rest ist learning by
205 doing. So is es halt in Österreich. Und Hilfe von erfahrenen
206 Kollegen. Und für mich war noch einmal ein riesen Boost dieses
207 Geyringer Stipendium Oxford, einfach die Chance an diesem
208 Reuters Journalist Programm teilzunehmen. Das war einfach eine
209 riesen Geschichte, wenn du dreieinhalb Monate nur Input hast, statt
210 immer nur Output zu produzieren, was man als Journalist ja
211 gewohnt ist. Also das war für mich wahnsinnig wichtig. Ich hab dann
212 auch ein MBA Studium angefangen, aber diese Bestellung kam für
213 mich so überraschend, weil ich hab das weder vorgehabt, geplant
214 noch irgendwie vorgesehen, dass i des jetzt einfach nimma
215 nebenbei geschafft hab das fertig zu machen und das in
216 absehbarere Zeit, solange i den Job mach gar nimma schaff. Aber
217 die Grundlagen die ich brauch im wirtschaftlichen Bereich hab ich
218 mir schon geholt und dass i da jetzt keinen Abschluss hab, das ist
219 okay. Ja und sonst Sprachen. Das ist das Andere was ich einfach
220 nur empfehlen kann. Ich bin in ein Naturwissenschaftliches
221 Gymnasium gegangen leider und hab mich halt danach dann noch
222 Sprachkompetenzen erarbeitet. Das heißt ich bin auch als
223 Wahlbeobachterin in der Carterfoundation in Südamerika sehr viel
224 unterwegs. Das heißt ich sprech neben Englisch auch Spanisch und
225 wenn man so wie ich auch als EU – Korrespondentin einmal tätig
226 war, muss man zumindest Französisch können. Also
227 Grundkenntnisse – das ist bei mir der Fall.
228
229 D: Und ansonsten so Weiterbildungen? Würden sie das empfehlen
230 oder meinen sie das meiste nimmt man eh im täglichen Beruf mit?
231

232 IP7: Na wir investieren sogar jetzt in der Sparphase sehr viel in
233 Weiterbildung, weil das einfach wichtig ist. Also ich hab da alles nur
234 genutzt was gegangen ist. Ich selbst war, allerdings ist das schon
235 wieder, jetzt bin i doch schon älter, ahm... ich war im ersten Jahr, das
236 heißt 1989 hab ich begonnen, in ersten Jahrgang der
237 Oberösterreichischen Journalistenschule. Das heißt jetzt
238 Journalistenakademie. Damals war das noch so organisiert, dass man
239 fast jedes Wochenende in Puchberg bei Wels Seminare hatte und das
240 kann ich auch noch empfehlen. Also das war so Journalistentraining
241 mit Praktika, was einfach sehr, sehr gut war und eine gute Ergänzung
242 zum doch sehr theoretischen Studium.
243
244 D: Ahm... wie siehts jetzt aus mit Förderungen? Hatten sie so
245 Mentoren, Vorbilder, Leute die sie so ein bissl an der Hand
246 genommen haben?
247
248 IP7: Ja, also i hab sehr viel gelernt...Bei mir war der Einstieg in den
249 XY so, dass 1990 über Nacht eine Oberösterreich-Redaktion aus dem
250 Boden gestampft wurde und der damalige Innenpolitikredakteur Josef
251 Ertl wieder zurückgeschickt wurde nach Oberösterreich, von wo er
252 eigentlich herkam, ahm... um von heut auf morgen eine Redaktion
253 aufzubauen. Und er hat vier junge Leute in die Redaktion geholt,
254 gemeinsam mit Gerhard Marschall, das ist auch ein ah... weiterer
255 altgedienter Journalist. Und von den beiden hab ich einfach
256 wahnsinnig viel gelernt. Das heißt ich hab am Anfang halt einfach
257 Einspalter 20 Mal schreiben müssen bis es gepasst hat. Aber es war
258 eine gute Schule und die beiden waren auch gute und geduldige
259 Lehrer und solche Leute brauchts. Sonst hab i im Gerfried Sperl
260 immer jemanden gehabt der mich nicht gefördert hat, weil da hätt i
261 aufzeigen müssen oder, oder i war nie da. I war 14 Jahre jetzt
262 Korrespondentin draußen. Aber man hat mir nie was in den Weg
263 gelegt. Und er hat mir manchmal Aufgaben gegeben mit denen er
264 mich gefordert hat. Ich kann mich erinnern, es ist dann auch ein Buch
265 geboren worden, eine Serie, eine Beilage über die Jahrtausendwende

266 ahm... und es war schon leicht abstrus, dass die Berlin
267 Korrespondentin das macht. Aber nachher hab ich seinen Zugang
268 verstanden, weil er wusste ich hab halt ein sehr breites Spektrum in
269 Deutschland und bin halt nicht nur auf den österreichischen
270 Horizont fixiert. Und ich hab dadurch auch Gastautoren gewinnen
271 können, die, die sonst für den XY nicht zur Verfügung gestanden
272 wären. Es hat schon eine Logik gehabt. Aber damals hab ich mich
273 kurz überfordert gefühlt. Aber ich hab das dann auch gut
274 hingekriegt, also es war eher so. Also Förderprogramme oder
275 Mentoringprogramme haben wir im XY nicht.
276
277 D: Mhm... hats auch weibliche Identifikationspersonen gegeben
278 oder Frauen, starke Frauen wo sie gesagt haben...
279
280 IP7: Ja, aber nie in Österreich. Ahm... in Chile gibt's eine, vor
281 kurzem leider gestorbene, Journalistin die für mich wirklich so was
282 wie ein Vorbild geworden ist. Die trotz Militärdiktatur ah... die
283 Recherchen so vorangetrieben hat als Journalistin, dass ihre
284 Recherchen, ihr Buch, ah.. dann die Grundlage für die Anklage, die
285 erste Anklage gegen Pinochet war. Und das sind so Menschen die
286 ich einfach wahnsinnig bewundere, die trotz aller Widrigkeiten also
287 wirklich für die Pressefreiheit kämpfen. Und das ist ein Grund
288 warum ich mich bei solchen Sachen auch sehr engagiere. Das heißt
289 ich bin im Vorstand von IPI, International Press Institut, wo 20
290 Vorstandsmitglieder aus der Welt, aus der ganzen Welt sind. Das ist
291 in Wien ansässig, Und eben ich bin no immer als Wahlbeobachterin
292 im Einsatz, weil ich find, das ist halt Demokratie, wo man auch
293 versuchen kann oder muss aus der Beobachterrolle, die eben wir
294 Journalisten haben, eben eine bissl praktischere Begleitung zu
295 geben, wo man was bewirken kann.
296
297 D: Ahm... Ein großer Teil meiner Arbeit ist dann auch, oder ein
298 Schwerpunkt sind Netzwerke, Networking, Mentoring. Was halten
299 sie davon? Sind sie irgendwie vernetzt oder in Netzwerken aktiv?

300
301 IP7: Ich bin keine klassische Netzwerkerin, auch wenn ich als gut
302 vernetzt immer wieder beschrieben werde. Ich bin bei keinem
303 Frauennetzwerk. Ahm... ich war, als ich Korrespondentin in
304 Deutschland war, im Verein der ausländischen Presse, und auch als
305 erste Frau in hundert Jahren, das kann i sagen, weil das war im 98.
306 Jahr, die erste Frau, d.. ah... i hab als erste Frau den Verein geleitet.
307 Ahm.. das ist natürlich auch eine gewisse Netzwerkgeschichte. Also
308 wenn du 500 Kollegen aus 61 Ländern irgendwie, ahm... zumindest
309 ned alle, alle regelmäßig aber... des is a Netzwerke, ja? Natürlich.
310 Oder die Oxfordgeschichte: Das Reuters Programm. Da hab ich halt
311 in zwei Dutzend Ländern jetzt einfach Kollegen, die i kontaktieren
312 kann oder auch so über das IPI, und solche Dinge. Das sind
313 Netzwerke, aber das ist nicht a klassisches Frauennetzwerk. Ah...
314 oder was ich gemeinsam mit meiner Nachfolgerin in Berlin einberufen
315 hab: Es gibt einen Stammtisch der Medienösterreicher in Berlin. Das
316 heißt wir haben einfach versucht Kollegen die bei der Welt, bei
317 Deutschlandradio, beim ZDF, oder wie a immer, die einen
318 Österreichbezug haben oder hatten, ahm... einfach einmal im Monat
319 zusammen zu trommeln und dann geht man halt bei irgend einem
320 Österreicher irgendwas essen das ist sehr lustig. Aber des is natürlich
321 a eine Form von Netzwerk, ein etabliertes, aber es gibt kann Verein
322 oder sonst was.
323
324 D: Aber glauben sie braucht man Netzwerke, wenn vielleicht auch
325 nicht organisierte, sondern vielleicht so private die man sich aufbaut
326 um dann aufzusteigen? Oder is es auch möglich als alleinige
327 Streiterin so zu sagen das zu schaffen?
328
329 IP7: Ja, weil i bin ein Beispiel dafür. Also mir haben da mein
330 Netzwerk, meine Kontakte überhaupt nix geholfen um Karriere zu
331 machen.
332

333 D: Aber viele versprechen sich das ja aus Netzwerken. Glauben
334 sich auch, dass es helfen könnte? Vielleicht in ihrem Fall jetzt nicht,
335 aber ...?

336
337 IP7: Ja, des löst ja auch... es gibt ja bei den Medienfrauen und es
338 gibt ja zwei, drei Netzwerke in Österreich. Ich weiß auch, dass das
339 so ein bissl ein Stirnrunzeln verursacht, dass ausgerechnet ich, als
340 erste die da mit diesen auch typischen österreichischen Sachen nix
341 zutun hat, ahm... das so zu sagen geschafft hat an die Spitze einer
342 Tageszeitung zu gelangen. Es hat bei uns einfach beim XY wie
343 gesagt, und des is sicherlich nicht typisch, des weiß i, aber es hat
344 schlicht und einfach keine Rolle gespielt. Es is, es is einfach
345 wurscht. Ich hab mich nie, ich hab kein einziges Mal hab i ein
346 Problem gehabt ah... oder is mir überhaupt bewusst geworden,
347 dass i a Frau bin. Weil i hab no nie gehört beim XY: Man kann als
348 Frau ned nach Afghanistan reisen und Kriegsreporterin sein oder
349 in, in, ... wos wirklich eng war für mich, in, in, Venezuela oder in
350 Kolumbien herumreisen. Das war nie, also... Man hat mir das
351 zugetraut und fertig. Also is nie gefragt worden: Kann man des als
352 Frau? Überhaupt nie. Und das einzige Mal, um des fertig zu
353 erzählen, war im Verein der ausländischen Presse in Berlin. Die
354 arabischen Kollegen hatten ein Problem, dass da jetzt eine Frau
355 sitzt und ihnen das Wort erteilt. Und einer ist dann auch
356 ausgetreten. (zuckt mit den Schultern). Ja... des is so und des war
357 sein Problem aber nicht meins.

358
359 D: Ah.. wie sehen sie so die Männer.., vielleicht nennt man das
360 dann, dann gar nicht mehr Netzwerke, sondern schon fast
361 Seilschaften? Da gibt's ja so ganz alte, traditionelle Vernetzungen:
362 Freimaurer, oder dann vielleicht auch ein bissl weniger traditionell
363 dann vielleicht Lions Club oder so?

364
365 IP7: Ja, gibt's .. i mein die öffnen sich ja jetzt auch für Frauen. Aber
366 ich find Journalisten sollten sich von solchen Sachen generell fern

367 halten. Also Männer wie Frauen. I mein CV und so, also des gibt's ja
368 schon seit Jahrzehnten. Des spielt natürlich a Rolle in Österreich.
369 Let's face it! Aber da ist der XY wieder sehr, sehr untypisch. Also
370 weder Bronner noch Sperl standen da irgendwelchen solchen
371 Vereinen nahe oder waren Mitglied. Von daher ...

372
373 D: Ja beginnt ja in Österreich schon bei Studentenverbindungen oder
374 so...oder Gewerkschaften...

375
376 IP7: Ja, also des macht nur Sinn also wenn man sich darauf berufen
377 kann, und wenn der Chef auch da irgendwelche Beziehungen hat
378 oder Mitglied is. Und das ist bei uns nicht der Fall und nachdem der
379 Bronner seit 20 Jahren bald Herausgeber und Gründer ist und da
380 nicht Mitglied ist und der Sperl halt jetzt eben auch viele Jahre als
381 Stellvertreter und dann als Chefredakteur is und auch ned da ein
382 Nahverhältnis hat spielt des bei uns ka Rolle.

383
384 D: Und wie bewerten sie es generell? Also herausgenommen aus
385 dem ganzen Medienbereich? Glauben sie schon, dass die
386 einflussreich sind solche Verbindungen oder Gewerkschaften,
387 politische Parteien?

388
389 IP7: Ja... bestes Beispiel der ORF. I mein, des is unfassbar, wie man
390 ... Also mein Mann ist damals zur Gründung bei NTV nach Berlin
391 gegangen und weg vom ORF, weil er kein Parteibuch annehmen
392 wollte. Also... da is dann jemand anderer in die ZIB Redaktion
393 gekommen. Aber i mein, des war damals scho... des war 92, und jetzt
394 is eigentlich noch viel schlimmer. Also dort wird's eigentlich
395 vorausgesetzt. Bei uns is also eher, also eher wäre es ein Problem,
396 wenn jemand sagt: „Hallo, also ich bin jetzt in dieser und jener Partei
397 angehörig“.

398

399 D: Also kommts also ihrer Meinung nach darauf an in welchem
400 Umfeld man sich dann auch beruflich bewegt, obs einem dann auch
401 was bringt oder nicht?
402
403 IP7: Ja, natürlich auch. Beim XY bringts sicher nix.
404
405 D: Ahm... wie schauts mit so Mentoringprogrammen aus?
406
407 IP7: Das haben wir nicht. Ahm.. i glaub aber a ned, dass das beim
408 XY unbedingt notwendig is. Aber in anderen Bereichen is das sicher
409 sinnvoll.
410
411 D: Würden sie... oder haben sie offiziell Mentoren gehabt oder
412 würden sie sich Mentees nehmen?
413
414 IP7: Also ich hab keine Mentoren gehabt, außer man will meinen
415 Chefredakteur als Mentor betrachten, der nie was dagegen gehabt
416 hat, wenn ich verrückte Ausflüge vorgeschlagen hab. Aber so
417 Mentoring im klassischen Sinn was das sicher nicht. Und ich weiß
418 ned ob, ob in einem Unternehmen, des nicht sehr viele
419 hierarchische Positionen zu vergeben hat, beziehungsweise nicht
420 sehr hierarchisch organisiert ist wie der XY, ob so was überhaupt
421 Sinn macht. Also ich find einfach Frauen sollen die gleichen
422 Chancen haben wie Männer und so haben wir das eigentlich auch
423 immer gehandhabt. Von daher seh i ned unbedingt den Bedarf...
424 beim XY! Also noch mal: Wo anders is das sicher eine andere Kiste,
425 das ist ganz klar. Also beim ORF oder so, wo es auch um eine
426 Vielzahl von anderen Faktoren geht, da is das völlig was anderes.
427
428 D: Was halten sie generell von speziellen Frauennetzwerken? Jetzt
429 unabhängig vielleicht ob XY oder nicht XY? Finden sie das gut,
430 wenn Frauen sich verknüpfen und sich gegenseitig vielleicht ein
431 bisschen helfen, sich anschieben, aufbauen? Oder meinen sie auch

432 das muss eigentlich nicht unbedingt sein, weil Frauen es vielleicht
433 auch so schaffen könnten?
434
435 IP7: Also i persönlich bin bei keinem Frauennetzwerk. I hab immer ein
436 bissl ein Problem, wenn mans halt zu sehr auf diese
437 Frauengeschichte fokussiert. Ah ich versuch gemeinsam mit einem
438 Kollegen ah... einen Brüsselstammtisch, also analog zu dem was wir
439 in Berlin gemacht haben, am Leben zu erhalten. Das is auch eine
440 Form von Netzwerk natürlich. Also alle die einmal in Brüssel waren,
441 und das sind mittlerweile doch sehr viele. Also des... dass ich dann
442 so zu sagen auf dem kleinen Dienstweg was erfahre, einfach durch
443 den Austausch an dem Abend, ahm.. des is ma schon klar. Also i
444 versteh schon, dass das was bringt,. Nur i glaub, dass das alleine
445 alles nicht ausreicht. Jeder soll das handhaben wie er will. Ich find,
446 oder ich versuch... ich bin halt auch jemand der, der versucht jetzt
447 auch in meiner Funktion Männer in die Pflicht zu nehmen. Also
448 Beispiel: Grippezeit. I frag... also mittlerweile schauen sie eh nimma
449 so, aber ich frag natürlich in der Runde: Hallo, wie machts ihr das mit
450 euren Kindern? Und i schau da ganz bewusst die Männer an. Wer
451 nimmt da Pflegeurlaub? Also ich versuch da einfach auch von oben
452 herab durchaus auch ein bissl Druck zu machen, dass Männer da
453 auch ihren Anteil übernehmen.
454
455 D: Karenzen bei Männern, gibt's das bei ihnen beim XY?
456
457 IP7: Ja (stolz)... Wir haben ein paar. In der Innenpolitik zum Beispiel
458 der Peter Maier, der war Vollzeit Karenz, der is aber jetzt nur reduziert
459 zurück, eben wegen der Kinderbetreuung. Seine Frau ist auch
460 Journalistin: Die Nina Horaczek beim Falter. Und er hat die
461 Babypause gemacht. Wie wohl Tageszeitung und sie Wochenzeitung,
462 aber das find ich absolut okay. Er will nur ned so gern vorgeführt
463 werden, aber es gibt ein paar Kollegen die das in Anspruch nehmen.
464 Das is a nimma so. Und da versuchen wir... also wir haben irrsinnig
465 viele Modelle im Haus, weil halt doch noch mehr Frauen betrifft. Also

466 wir gehen da auf fast alle Vorschläge die irgendwie kommen ein,
467 weil wir sagen: Egal wie. Also da ist gerade auch der
468 Geschäftsführer, der früher auch bei der Aktion Leben war, und
469 auch noch ein andere Engagement mitbringt...also da machen wir
470 alle möglichen Verrenkungen, damit ma da den Leuten das Leben
471 so weit wie möglich leicht machen. Bis dahin, dass ma jetzt ein
472 Service anbieten: Notfallgeschichten. Also eine Nanny. Bei
473 Journalisten kann ja immer was ausbrechen. Wer holt dann das
474 Kind vom Kindergarten ab, wenn wirklich alle Stricke reißen? Also
475 dass ma sogar uns um solche Dinge kümmern, weil ich find, ja...
476 der Journalistenberuf is eh schon anstrengend genug und da muss
477 man halt versuchen mit solchen organisatorischen Geschichten
478 Hilfestellung zu leisten. Das sollen Frauen und Männer in Anspruch
479 nehmen.

480
481 D: Sehr schön (lacht). Bleiben wir bei diesem Bereich vielleicht
482 gleich. Die Familiensituation: Da gibt's ja auch oft immer ahm.. die
483 Theorie oder die Meinung vieler, dass halt Frauen auch deshalb
484 immer weniger in Chefpositionen aufsteigen, weil's ja eben den
485 bekannten Karriereknick dann gibt, wenn Kinder ins Spiel
486 kommen. Wie sieht das bei ihnen aus? Haben sie Familie?

487
488 IP7: ich bin verheiratet, aber ich hab keine Kinder.

489
490 D: Und glauben sie hätten sie die Position auch so, wenn sie Kinder
491 hätten? I mein das ist natürlich ganz hypothetisch gefragt, aber...

492
493 IP7: Das war früher ein Thema, das hat sich dann aber aus
494 medizinischen Gründen ah.. also anders entwickelt. Aber i könnte
495 des nicht so machen wie ich's jetzt mach. Des is ganz klar. Und ich
496 merk auch in meinem Umfeld, i mein i bin jetzt Mitte 30, dass
497 heißt... immer mehr, also meine Maturakolleginnen, die studiert
498 haben und so weiter, also die kriegen zum Großteil alle erst jetzt
499 Kinder, aus einer begründeten Entscheidung heraus. Ahm... des is

500 halt einfach anders als früher, weil man sich jetzt bewußt dafür oder
501 dagegen entscheiden kann. Aber es ist für alle ahm.. eine schwierige
502 Entscheidung und deshalb versuchen wir natürlich im Haus mit diesen
503 Maßnahmen wie halt eben vorher erwähnt, ja den Kolleginnen und
504 Kollegen das möglichst leicht zu machen. Vor allem auch denjenigen,
505 die am Überlegen sind. Aber ich persönlich: Den Job in der Intensität
506 wie jetzt: Nein. Aber das trifft auch schon vorher auf die Positionen zu,
507 denn als Korrespondentin is man sehr viel unterwegs. Auch das wäre
508 in dem Maße sicher nicht möglich gewesen. Zumal mein Mann bis vor
509 kurzem auch Chefredakteur war. Das heißt beide in einer beruflich
510 sehr exponierten, anstrengenden Situation und in der Konstellation.
511 Und das is halt dann auch entscheidend zu sagen: Okay, wenn ich
512 ein Kind will, dann brauch ich auch die Zeit dazu. I find nur unfair,
513 dass diese Frage immer nur Frauen gestellt kriegen. Also ich versuch
514 auch bei Einstellungsgesprächen... also ich frag schon nach: Wollen
515 sie ein Kind? Die Reaktionen von Männern sind super lustig. Also
516 denen fällt irgendwie alles runter. Also solche Fragen san sie
517 überhaupt nicht gewöhnt und i moch des einfach mittlerweile nur..
518 also ned aus Spaß, des is gemein, ah... aber ich versuch halt da auch
519 eine gewisse Bewusstseinsgeschichte in Gang zu setzen, weil i glaub
520 Kinderkriegen, Hausarbeit is nicht nur Frauensache.

521
522 D: Aber glauben sie hat sich das in Österreich schon so durchgesetzt,
523 weil mir kommts ja persönlich nicht so vor?

524
525 IP7: Ahm.. nein, aber das heißt umso mehr, dass man dran arbeiten
526 muss. Und wir Journalisten und Journalistinnen haben in der
527 Gesellschaft schon eine Schlüsselposition was Wandlungsprozesse
528 betrifft. Und die soll ma auch nutzen.

529
530 D: Das ist jetzt auch nur ganz hypothetisch gefragt, weil sie ja gesagt
531 haben sie haben keine Kinder, aber wäre ihr Partner einer, der dann
532 auch in Karenz gegangen wäre?

533

534 IP7: Das war ein Thema, aber als er Chefredakteur geworden ist,
535 war das klar, dass das dann kein Thema mehr ist. Aber des versteh i
536 auch. Also jetzt mir meiner Erfahrung: Des geht dann nimma und
537 man kann .. ah also natürlich gings irgendwie, aber es wäre
538 schwierig sich da ein, zwei Jahre einfach raus zu ziehen aus dem
539 Job.

540
541 D: Glauben sie liegt's auch an der Kinderbetreuung oder an der
542 Gesellschaft irgendwie, dass es schwierig ist?

543
544 IP7: Ja! Und des is in Österreich also echt schlechtmöglichst
545 organisiert, also Kindergärten, die über Mittag zu haben oder es gibt
546 glaub i nur ein Bundesland, dass das halbwegs zambringt in der
547 Ferienzeit durchgängig ahm.. die Kindergärten geöffnet zu haben.
548 Unglaublich. Dann die gesellschaftliche Einstellung: Ich hab in
549 Brüssel gelebt. Da ist das französische Modell. Da ist es ganz klar,
550 dass man die Kinder in die Grippe schickt. Und es ist kein
551 Abschieben, und man ist keine Rabenmutter und man muss sich
552 nicht verantworten vor der gesamten Verwandtschaft und
553 Kollegenschaft warum man sein Kind in die Kinderrippe gibt. Des
554 is völlig normal. Ostdeutschland deto: Also Berlin ist ja auch nur so
555 eine angedockte Insel. Also da ist in Österreich einfach.. und lets
556 face it: Wer drei Jahre aus dem Job is... des is a Problem. Aber das
557 ist die zentrale Frage für Frauen in unserem Alter.

558
559 D: Das stimmt. Das haben auch schon viele ihrer Kolleginnen jetzt
560 schon in Interviews schon zu Protokoll gegeben. Also wenige
561 haben überhaupt Kinder in Chefpositionen und die dies haben,
562 geben Unmengen an Kinderbetreuung aus.

563
564 IP7: Das wäre die Konsequenz, oder ist die Konsequenz. Die Frage
565 ist: Muss das so sein? Ich sag nein. Und es ist schon eine
566 gesellschaftliche Aufgabe. Ich find da müssen wir eine bessere
567 Umverteilung kriegen. Ich finds selbstverständlich, dass Kinderlose

568 auch einen gewissen Betrag, oder Mehrbetrag leisten, weil i mein
569 immerhin die Kinder die da heranwachsen tragen dann auch einmal
570 zu unserem Renteneinkommen irgendwas bei. Das heißt, da muss
571 eine gewisse Umverteilung von statten gehen. Es kann eigentlich
572 nicht sein, dass die zentrale Frage ist: Kann ich mir Kinder leisten?
573 Also wirklich finanziell. Da is schon was falsch!

574
575 D: Das fragt man sich ja speziell in Chefpositionen dann auch, weil
576 man da ja umso mehr bräuchte für Kinderbetreuung. Auch, weil man
577 ja umso mehr Zeitaufwand auch hat. Als Teilzeitverkäuferin kann man
578 sich das vielleicht leichter einteilen.

579
580 IP7: Ja. Ja wobei die echten Heldinnen san... Also i mein wir können
581 es uns leisten mit unserem Journalisteneinkommen. Die Heldinnen
582 sind die Frauen der Billakasse, die nichts verdienen im Vergleich zu
583 uns, also wirklich marginal, die einen beinharten Job haben, die
584 angepflaumt und nicht hofiert werden, und die das trotzdem noch
585 hinkriegen. Also eine allein erziehende Billaverkäuferin die hat meine
586 volle Bewunderung, wie die des hinkriegt. Also Respekt.

587
588 D: Denk ich auch. Ja, dann sind wir schon beim letzten Punkt: Die
589 Trends, Einschätzungen. Was glauben sie wie wird sich das
590 entwickeln? Wird's irgendwann einmal ausgewogen sein zwischen
591 Männern und Frauen auch in Chefpositionen?

592
593 IP7: Absolut. Absolut! Ja! Also da hab i überhaupt keinen Zweifel
594 daran. Es dauert, aber wie gesagt, wenn man hernimmt was sich in
595 den letzten 15 Jahren getan hat: Langsam aber stetig, es tut sich was.
596 Und i mein des sieht man ja auch schon an den Absolventenzahlen.
597 Da sind die Frauen eh schon in der Überhand und des sickert durch.
598 Des heißt des dauert, des ist ein Prozess.

599
600 D: Und was brauchts ihrer Meinung nach? Gibt's da irgendwelche
601 Forderungen die sie da noch so stellen in den Raum wo sie sagen:

602 Des gehört verbessert, dann... dann wärs überhaupt kein Problem
603 mehr?
604
605 IP7: Puhhh... des kann man ned so generalisieren. Also wenn
606 mans wieder... aber da is man halt wieder sehr
607 frauenzentriert...ahh... und i find des is nicht richtig... eben
608 Kinderbetreuungseinrichtungen. Aber des is nicht nur eine Sache
609 von Frauen, sondern eben auch von Männern. Aber des is natürlich
610 ein Ansatzpunkt, der nicht nur auf den Journalismus zutrifft. Des
611 passt auf die Gesellschaft allgemein. Aber sonst: ich bin einfach
612 völlig überzeugt davon, dass sich die Frauen durchsetzen,
613 sukzessive, und, des ist schon noch ein Punkt... Frauen müssen
614 auch Chancen ergreifen! Des sag ich durchaus aus eigener
615 Erfahrung, wenn ihnen Chancen geboten werden. Also Männer sind
616 da nicht so zögernd.
617
618 D: Also der Appell mutiger sein?
619
620 IP7: Absolut, ja! Das eigene Licht nicht unter den Scheffel stellen
621 und beim Journalistinnenkongress jetzt hat... i hab moderiert, weil
622 ich mich da nicht so gern aussetze ... also ich fühl mich sehr, sehr
623 unwohl in dieser Rolle als Vorzeigefrau und, und... des mag ich
624 nicht. Und deshalb hat man mir die Moderation von dem ersten
625 Panel angeboten, wos um eine Fazitgeschichte ging. Und die Lydia
626 Ninz, jetzt bei ARBÖ, lange Jahre Wirtschaftsjournalist, hat eben
627 einen Satz gesagt der mir sehr gut gefallen hat: „Frauen sollten
628 aufhören zu kopfig zu sein“. Also einfach zu viel nachzudenken, bei
629 Dingen die ned gut gelaufen sind, oder zu lange nachzuhängen,
630 ahm.. sich selbst viel zu viele Schuhe anziehen, die selbst gar nicht
631 diejenigen sind, die diese Schuhe anziehen müssen. Also des, des
632 fand ich sehr richtig diesen Satz. Und ich glaub wir Frauen sollten
633 auch selbstverständlicher damit umgehen. Wer arbeitet macht
634 Fehler., Des is so, aber ja... aber wir können Fehler auch wieder
635 korrigieren und Verantwortung annehmen. Des is es...

636
637 D: Wunderbar.
638
639 IP7: Es wird schon besser. Ich bin da.. also ich gehöre nicht zu den
640 Pessimisten die da sagen: „Ah wir Frauen sind so arm und...“
641
642 D: Ich merke es. Es war eine Wohltat das Interview.
643
644 IP7: Wobei der XY wirklich, wahrscheinlich in der österreichischen
645 Medienlandschaft, ich weiß es, wirklich eine Ausnahme ist. Und ich
646 wünsch mir dass, das ist mein persönlicher Wunsch, dass Frauen, die
647 wie ich da in eine Chefposition kommen, keine Interviews mehr geben
648 müssen. Ahm.. damit sind nicht sie gemeint, sondern
649 Branchenkollegen, also zwei Branchenblätter, zwei Mal, ...jeweils
650 Männer, des muass i no dazua sogn, ahmm... Ich hab jetzt einen
651 Aufsatz geschrieben und deshalb hab ich mir das jetzt noch mal
652 hervorgekramt, des war gestern. Deshalb hab ich des no so präsent.
653 Ich hab mich so geärgert (reißt die Augen auf): zweimal die Frage:
654 „Wie sind sie als Frau des geworden?“ Sag i: Fragens einmal den
655 Kollegen Fleischhacker wie er als Mann das geworden ist? Zweimal
656 die gleiche dämliche Frage. Und überhaupt das aller, aller, aller erste
657 Interview, mit dem Journalist war das, ahm... „Bekannte sagen sie
658 sind in den letzten Tagen so entspannt. Macht Macht erotisch?“ Ich
659 hab mir gedacht i steh jetzt auf und geh! (lacht). Weil so was Doofes
660 würde man keinen Mann fragen.
661
662 D: Sollte man aber! Und deshalb find ich es sehr löblich, dass sie die
663 Männer auf Karenz hin ansprechen. (lacht)
664
665 IP7: Ja natürlich, ja...Ich finde des geht nur so, aber eben solche
666 Fragen hoff ich, dass da allfällige Nachfolgerinnen nicht mehr
667 beantworten müssen, sondern dass man halt wie ein Mann behandelt
668 wird in dem Sinn, dass man halt über Veränderungsprozess oder
669 irgendwas redet, aber ned: „Macht Macht erotisch?“.

670
671 D: Naja, einen Elmar Oberhauser oder so was kann man das ja
672 nicht fragen...
673
674 IP7: Den ned, ja eh. Aber da würd man auch nicht schreiben: „Sie
675 ist intelligent und auch noch sexy“. Das sind so Dinge wo ich mir
676 denk: Ich hoffe, dass das anderen erspart bleibt.
677
678 D: Aber ziehen sie sich diesen Schuh mit Stolz an. Ich glaub das ist
679 okay.
680
681 IP7: Na gut also im Vergleich zum Oberhauser ja, aber prinzipiell: I
682 glaub man braucht ned bei Frauen mit Äußerlichkeiten anfangen.
683
684 D: Also auch das muss sich noch ändern?
685
686 IP7: Ja, dass man nicht schaut wie ist sie angezogen sondern
687 schaut: Was sagt sie eigentlich...
688
689 D: Mhm, wunderbar. Vielen Dank, sehr, sehr nett. Danke schön!
690
691 IP7: Danke...
692

1 **Interviewprotokoll IP8 (Interviewperson 8)**

2 12. Dezember 2008, 17 Uhr

3

4 Interviewzeit: 21 Minuten

5

6 Interviewsituation: Das Interview wurde in einem Kaffeehaus
7 aufgezeichnet, da die Interviewperson dort bereits vorher einen
8 Termin hatte. Die Interviewperson und die Autorin kannten sich
9 vorher nicht, sind aber durch eine gemeinsame Bekannte
10 zusammengebracht worden, was den Umgang miteinander etwas
11 aufgelockert hat. Die Atmosphäre war locker und respektvoll. Die
12 Personen saßen sich.

13

14 D: Können wir einmal kurz damit anfangen, dass sie einmal kurz
15 ihre Position im Unternehmen beschreiben?

16

17 IP8: Ja ich bin innerhalb der XY, in der Redaktion bin ich
18 Ressortleiterin für Innenpolitik, sprich verantwortlich für die
19 innenpolitische Berichterstattung der XY.

20

21 D: Mhm.. Bleiben wir gleich beim, ah..., beim Ressort. Ist das was
22 Besonders bei ihnen bei der XY, dass sie ein Ressort leiten, oder
23 haben sie mehrere Kolleginnen in selber Hierarchie?

24

25 IP8: Na ich bin in der Zentrale in Wien derzeit die einzige
26 Ressortleiterin. Und wir haben noch eine Bürochefin in den
27 Bundesländerbüros, aber in der Redaktion gibt es nicht
28 besonders viele weibliche Führungskräfte.

29

30 D: Ja, wir machen da gleich weiter, dann können wir den Rest
31 nachher machen. Ahm... Wie sind sie dann in diese Position
32 gekommen? Haben sie das auch aktiv angestrebt oder, oder hat
33 sich das irgendwie entwickelt?

34

35 IP8: Das hat sich insofern entwickelt, als die XY konkret auf mich
36 zugekommen ist für diese Position. Also ich habs von alleine nicht
37 angestrebt, aber ich habs dann gemacht (lacht).

38

39 D: Und waren sie da zuerst einmal so die typischen Frau unter
40 Führungszeichen? Also so ein bisschen zögerlich, traue ich mir das
41 überhaupt zu usw., oder haben sie da sofort zugeschlagen?

42

43 IP8: Nein natürlich. Also ich hab mir das schon gut überlegt. Also ich
44 bin mir jetzt nicht sicher ob die Überlegungswege andere, oder typisch
45 weibliche waren. Aber klar hab ich mir diese Frage gestellt. Ich hab
46 auch gesagt, dass ich sie mir stell und habs mir gut überlegt, aber ich
47 hab dann im Grunde mir gedacht: Es gibt...um diesen Job nicht
48 anzunehmen, muss man gute Argumente finden dagegen und die hab
49 ich nicht gefunden. Also hab ich ihn genommen (lacht). War davor aber
50 auch schon stellvertretende Ressortleiterin im Kurier, das heißt das war
51 insofern ein etwas logischerer Schritt so zu sagen.

52

53 D: Okay, klar.. Also sie haben das Handwerk schon gekannt und da
54 gabs dann quasi nur mehr ...

55

56 IP8: ...Na ich hab auch das Unternehmen schon gut gekannt, weil ich
57 davor ja lange Jahre auch schon bei der XY war.

58

59 D: Mhm.. wie schätzen sie generell die Lage von Frauen in den
60 österreichischen Medien ein? Jetzt einmal in den Redaktionen
61 allgemein und später dann auch in den Chefpositionen?

62

63 IP8: Also strukturell jetzt, oder?

64

65 D: Ja...

66

67 IP8: Naja, es ist ganz einfach. Man würde ja meinen, dass der
68 Journalismus eine eher softere Branche ist im Vergleich zu der

69 Bauwirtschaft oder Elektrotechnik oder wie auch immer. Es sind
70 viele Frauen tätig im Journalismus, aber eben nicht in leitenden
71 Positionen und da ist es eine sehr männlich dominierte Branche.
72
73 D: Und haben sie da irgendwie auch einen Ansatzpunkt woran
74 das liegen könnte oder wieso das so sein könnte?
75
76 IP8: I glaub, dass ist wie in jeder anderen Branche nix
77 besonderes für den Journalismus. Es geht darum wo, und wie
78 transparent und auf Basis welcher Vorgeschichten werden
79 Personalentscheidungen getroffen. Wobei der Journalismus eine
80 Branche ist, in der Personalentscheidungen noch mal viel
81 untransparenter passieren als in anderen Branchen, denn wenn
82 man einen Chefredakteur in der Zeitung annonciert sieht, dann
83 fragt man sich, was da falsch läuft. Das heißt die
84 Entscheidungswege sind da glaub ich verschlungen und nicht
85 transparent. Der Klassiker ist halt, dass Männer entscheiden über
86 Positionen und dann halt wieder Männer nehmen.
87
88 D: Ah.. und bei ihnen im Unternehmen, wie ist es da generell?
89 Gibt's da auch Frauen, also andere Frauen auch in anderen
90 Führungspositionen?
91
92 IP8: Doch! Also im Konzern, also konzernweit, gibt's auch bei
93 einem Tochterunternehmen Geschäftsführerinnen, eine
94 zumindest. Also einige.
95
96 D: Mhm... Also sind sie da eigentlich recht zufrieden mit der
97 Verteilung?
98
99 IP8: Nein, nein... Also es könnten auf jeden Fall mehr sein. Nur
100 weil's welche gibt, das ist nicht ausreichend.
101

102 D: Und in der Relation haben sie ja jetzt eh schon angesprochen, also
103 in den Redaktionen ..., is das bei ihnen in der XY auch so, dass es halt
104 in den Redaktionen viel mehr Frauen gibt und die sich dann schwer
105 durchkämpfen?
106
107 IP8: Na das Verhältnis.. also die Anzahl der Frauen in der Redaktion
108 wird natürlich in der Führungsstruktur nicht abgebildet. Also im
109 Verhältnis.
110
111 D: Ahm.. ja, dann.. wie schauts da bei ihnen mit Weiterbildungen aus?
112 Haben sie da gewisse Wege eingeschlagen, wo sie sagen die haben
113 ihnen eindeutig zu dieser Position verholfen, oder?
114
115 IP8: Nein, das würd ich nicht sagen. Also ich mach immer Aus- und
116 Weiterbildungen und schau, dass ich immer nebenbei was mach. Aber
117 das ist eigentlich eher immer, ah... nicht karriereorientiert im ersten ..
118 also nicht direkt karriereorientiert, weil ich versuche meine Aus- und
119 Weiterbildung so zu legen, dass ich selber auch was davon hab. Das
120 Gefühl da ich hab noch eine Bereicherung dazu. Is unmittelbar sicher,
121 oder mittelbar sicher auch gut für mich im Job, aber ich hab diese
122 Position nicht gezielt anhand von Aus- Und Weiterbildung akquiriert.
123
124 D: Mhm... Und glauben sie welche Bedeutung hat Weiterbildung dann
125 um eine Führungsposition zu erwerben? Oder ist es bei ihnen in der XY
126 auch eher learning by doing?
127
128 IP8: Nein, die XY hat ein sehr gutes und gut strukturiertes Aus- und
129 Weiterbildungsprogramm. I mein diese, diese, ...diese Angebote in
130 Anspruch zu nehmen ist gut. Aber ich glaub viel wichtiger unter
131 Anführungszeichen ist es, das ist jetzt wieder nichts
132 geschlechtsspezifisches, überhaupt Interesse daran zu zeigen und das
133 dann in Anspruch zu nehmen.
134

135 D: Also muss man sich da schon auch bemerkbar machen so zu
136 sagen?
137
138 IP8: Ja, aber wenn ich drei Jahre lang Kurse angeboten krieg und
139 nie welche nehm, dann wirk ich halt nicht besonders engagiert.
140
141 D: Okay, gut.. Ah... wie schauts mit Förderern aus? Oder
142 Förderinnen? Hatten sie Personen, die sie so ein bisserl an der
143 Hand genommen haben, in ihren Weg gezogen haben, Vorbilder,
144 Mentoren, wie auch immer?
145
146 IP8: Ja, ich hatte so zu sagen das Glück einen unmittelbaren
147 Vorgesetzten zu haben mit dem ich mich sehr gut verstanden
148 hab, mit dem auch so zu sagen ein fachliches Einverständnis
149 immer da war, auch bei Medienethik etc., und ahm... dem
150 gegenüber ich auch durchaus fordernd so zu sagen auftreten
151 konnte. Ich würd ihn aber jetzt nicht als Förderer bezeichnen oder
152 als Mentor, nein. Das eigentlich nicht.
153
154 D: Gabs sonst so Identifikationspersonen oder so auf ihrem Weg
155 in die Position?
156
157 IP8: Nein (lacht). Nein muss ich echt sagen. Das ist auch so ein
158 bisschen ahm.. bei mir so ein Selbstständigkeitsding also so zu
159 sagen. Auch das wissen, dass ich da wo ich bin aus eigener Kraft
160 von Anfang an hingekommen bin.
161
162 D: Also das ist ihnen auch wichtig so zu sagen, dass da keiner
163 mitgeholfen hat?
164
165 IP8: Ja, ja...
166
167 D: Mhm.. Wie siehts mit weiblichen Identifikationspersonen aus?
168 Oder, oder ... gib't's da auch die unter Anführungszeichen starken

169 Frauen, wo sie sagen: Da gibt's irgendjemanden, dessen Weg sie auch
170 bewundern? Oder deren Weg sie bewundern?
171
172 IP8: Jetzt aktuell so zu sagen? Lebende Persönlichkeiten?
173
174 D: Können auch schon verstorbene sein!
175
176 IP8: Mir würde da jetzt keine konkrete einfallen, ja? Also... Mhm.. na,
177 na, also ich hab da jetzt so zu sagen kein leuchtendes Vorbild, das da
178 vor mir schwebt, na.
179
180 D: Sehen sie das überhaupt so ein bissi, sag ich einmal, als Kampf an,
181 also dass Frauen sich ihre Positionen nach wie vor noch erkämpfen
182 müssen? Dass es nicht selbstverständlich ist, dass sie ihre Positionen
183 kriegen, oder sehen sie das ganz anders? Haben sie,... is das einfach
184 für die als Person und nicht als Frau ...
185
186 IP8: Na also es is schon so... also... Es ist tatsächlich so... also in der
187 XY hats zum Beispiel vor ein paar Jahren eine quasi Ablöse an der
188 Redaktionsspitze gegeben. Die Chefredaktion wurde neu bestellt, weil
189 der Chefredakteur in Pension gegangen ist und da waren dann halt
190 plötzlich schon wieder ausschließlich Männer. Ah.. des is.. das ist halt
191 so und das ist.. also ich bin da genug vorgebildet um da mehr zu sehen
192 als eine Benachteiligung der Frauen. Das ist nicht einfach passiert,
193 sondern das muss eben aufgezeigt werden, ja? Ich glaube jetzt nicht,
194 dass ich, also jetzt persönlich, ... also dass ich als Frau jetzt das
195 werden kann was ich geworden bin, dass ich für mich als Frau kämpfen
196 mußte, das ist wichtig das immer wieder aufzuzeigen. Also in der XY is
197 sicher in den letzten Jahren die Sensibilität für das Thema gestiegen.
198 Das war der XY einfach irgendwann peinlich, und das ist gut so. Und
199 das muss man erst mal schaffen. Und das geht nur, wenn die Leute
200 immer wieder aufschreien und sagen: So geht's nicht. Und das machen
201 Männer weniger als Frauen. So gesehen seh ich auch eher eine, eine
202 Grundhaltung die für das persönliche Fortkommen so zu sagen nicht

203 unbedingt wichtig ist, die aber ein Klima schafft für mehr
204 Bewußtseinsänderungen, mehr awareness in diesem Punkt.
205
206 D: Mhm.. vielleicht können wir da, weil sie gesagt haben
207 Grundhaltung, gleich einhaken. Es gibt ja da auch viele Theorien
208 die sagen, dass Frauen vielleicht auch deshalb oft nicht in
209 Chefpositionen aufsteigen, weil sie sich selber ein bisschen Steine
210 in den Weg legen. Weil sie nicht aufzeigen, weil sie nicht sagen:
211 Ich bin gut genug, ich schaff das! Glauben sie das auch?
212
213 IP8: Ja das kann schon sein, aber ich hab ah.. ein bissl ein
214 Problem mit so Generalisierungen so zu sagen. Das ist halt ein
215 bisschen schwierig. Es gibt genug Frauen, die das sehr wohl
216 können und die jetzt aber auch nicht als die großen Macherinnen
217 dastehen, ja? Es gibt dann ja auch Männer, die nicht aufzeigen.
218 Es gibt ja auch genug Männer die nicht in Chefpositionen sitzen,
219 also...also daran wird's wohl nicht liegen. Das ist nicht ein
220 Hauptgrund glaub ich. Was schon sein kann, ist dass es eben bei
221 Frauen, es kommt dann eben auf die, auf das Bewusstsein und
222 die Unternehmenskultur an, dass es sicher Unternehmen gibt wo
223 es Frauen schlichtweg zu deppat ist sich das anzutun. Also
224 dieses, dieses ah... Gockelgehabe oder einen gewissen Stil. Und
225 die da halt nicht mitmachen wollen.
226
227 D: Ahm.. wie siehts aus mit Ausbildung? Weil auch da in meinem
228 Theorieteil meiner Arbeit kommt sehr oft dann vor, dass Frauen
229 heutzutage im Journalismus teilweise sogar viel besser
230 ausgebildet sind und mehr zusätzliche Ausbildungen,
231 Weiterbildungen machen und so. Ah.. können sie das bei sich
232 oder in ihrer Umgebung auch beobachten?
233
234 IP8: Kann ich jetzt generell so nicht sagen. Also ich kenn auch
235 diese Untersuchungen und der Journalistenreport hat das glaub
236 ich, und zwar der erste schon, raus gefunden, dass von den

237 Frauen im Journalismus mehr Studienabschlüsse haben etc. In meinem
238 Umfeld kann ich's nicht unbedingt sagen. Also ich kann jetzt nicht den
239 Schluss ziehen, dass Frauen engagierter oder gründlicher sich so zu
240 sagen ausbilden. Würd ich, würd ich so nicht feststellen können, nein.
241
242 D. Also sie haben genauso engagierte Herren auch in ihrer Umgebung?
243
244 IP8: Genau
245
246 D: Ahm.. wie sehen sie Frauenquoten?
247
248 IP8: im Journalismus oder allgemein?
249
250 D: So wohl als auch...
251
252 IP8: I halt Frauenquoten jetzt natürlich für ein äußerst probates Mittel
253 jetzt natürlich in Bereichen, wo Bewusstsein allein ganz offensichtlich
254 nicht ausreicht. Wo so zu sagen das System in dem sie ansetzen
255 sollten nicht fähig ist, ah... sich über die eigenen Entscheidungswege
256 und das, das sich selber transparent zu machen. Also Politik ist da ein
257 gutes Beispiel und ich find in der Politik sind Frauenquoten schlicht weg
258 notwendig, weil gerade eben... also gutes Beispiel auch wieder
259 ÖVP...Die ÖVP hat eine Frauensprecherin die nicht im Parlament sitzt,
260 und die ist gegen Frauenquoten und das ist einfach nur peinlich, ja? Die
261 Grünen, die vor Jahren belächelt wurden für ihre Frauenquoten haben
262 einen sehr hohen Frauenanteil auch im Parlament. Ah... (3 sek.
263 Pause). Das Argument gegen Frauenquoten ist ja immer, dass man
264 dann vielleicht Frauen nehmen würd, die nicht so qualifiziert sind wie
265 der Mann der da ist. Ja da muss man halt schauen, dass man
266 qualifizierte Frauen hat. Das ist genau der Punkt, ja? Wenn ein ah..
267 eine Führungsperson da steht und keine Frau hat um eine
268 Führungsstelle zu besetzen, dann hat die Führungsposition ein
269 Problem und nicht die Belegschaft ist meine Meinung. Das heißt das
270 ist...ah.. das geht halt sehr viel in Human Resources. Und Quoten

271 können ein Anreiz sein genau diese Art von ah...
272 Personalplanung, die eben auch auf einen ausgleichenden Anteil,
273 ah.. Geschlechtsanteil schaut, zu bewirken. Weil wenn man weiß:
274 Ich muss so und so viele Positionen mit Frauen besetzen und die
275 müssen natürlich gut sein, weil man will ja auch gute Leute dort
276 hinsetzen, dann muss man halt schauen, dass man die guten
277 Leut, die guten Frauen auch hat.
278
279 D: Ja es gab ja so eine Diskussion jetzt gerade aktuell ah in der
280 Politik, dass dann die ganzen Unternehmen dann eben voll wären
281 mit diesen Alibifrauen...
282
283 IP8: Ja das ist natürlich ein Schwachsinn. Ich versteh aber auch
284 Frauen nicht, die gegen Quoten sind, weil sie nicht die
285 Quotenfrauen sein wollen. Damit sagen sie ja, dass sie nicht gut
286 genug wären, also dass sie schlechter wären als ein Mann und
287 das die das nur werden würden, weil sie eine Frau sind. So kanns
288 natürlich nicht funktionieren, ja? Und wie viele Männer werden
289 was obwohl sie schlecht sind, also da brauchen wir ja gar nicht
290 drüber reden, ja?
291
292 D: Wie siehts mit Frauenförderung aus? Also ich weiß nicht
293 inwiefern sie selbst jetzt auch Personalentscheidungen treffen
294 und so... aber sie selber, fördern sich auch Frauen in ihrem
295 Umfeld oder in ihrem Ermessen?
296
297 IP8: Ja... Also es ist nicht so, dass ich jetzt Frauen besonders toll
298 oder ah... intensiv betreue, aber ich treffe
299 Personalentscheidungen. Das geht eben von der, vom Anheuern
300 von freien Mitarbeiterinnen oder fixe Freie bis eben dann auch
301 Anstellungen. Und das ist genau für mich, zumindest in meinem
302 Bereich, da wo es anfängt, ah... Wenn ich eine freie Mitarbeiterin
303 hab die Termine macht und ich nehm dann eine fixe Freie, weil
304 ich eine Pauschalierung zu besetzen hab, dann werde ich mich

305 umschauen bei den Leuten die ich schon kenn und die für mich
306 arbeiten. Und wenn ich nicht da schon die Frauen hab, dann wird nie
307 eine angestellt werden, ja? Und ich hab das Ressort übernommen, ah..
308 und muss da jetzt eine Personalentscheidung treffen und es wurde
309 eben, also in diesem ersten Glied, wurde da nicht vorgearbeitet von
310 meinem Vorgänger. Und ich schau jetzt eben, wenn ich mich nach
311 freien Mitarbeiterinnen umschau, dass ich halt überwiegend Frauen
312 nimm die natürlich gut sein müssen, das ist auch kein Problem, damit,
313 falls ich wieder einmal eine, auch eine Anstellung frei wird, ich auf die
314 Art auch den Frauenanteil verbessern kann. Also das ist für mich schon
315 berechtigt.
316
317 D: Also das heißt, wenn sie jetzt, sag ich amal, ah... einen
318 gleichqualifizierten Mann und eine gleichqualifizierte Frau haben, dann
319 würden sie im Zweifelsfall dann doch die Frau nehmen?
320
321 IP8: Ja natürlich, ja...Also zumindest so lange wir so wenig Frauen im
322 Ressort haben wie wir sind. Ja, weil wir haben drei Frauen im Ressort
323 von 10, ja?
324
325 D: Okay, ja, da ist noch ein bissi Aufholbedarf, ja... (lacht). Ahm.. ein
326 anderes großes Kapitel in meiner Arbeit ist dann: Netzwerke,
327 Networking, Mentoringprogramme usw. Was halten sie von dem?
328
329 IP8: Wenig muss ich sagen. Also ich bin zwar Mitglied im
330 Frauennetzwerk Medien und das ist auch immer ganz nett da immer die
331 Mails zu bekommen oder ich geh dann ab und zu zu einer
332 Veranstaltung. Aber mich hat nachhaltig verhärtet eigentlich dieser
333 Journalistinnenkongress, weil er ja noch dazu auch eher aus dieser
334 stark, schwarz, weiblich Schiene kommt, ah.. wo halt dann lauter freie
335 Mitarbeiterinnen, die unbedingt einen Job suchen, hingehen und
336 glauben, jetzt wenn sie da mit den großen starken angestellten Frauen
337 netzwerken, dann wird's einen Job dort geben. So funktioniert halt
338 ganz offensichtlich nicht, ja? Ich halt das Netzwerken teilweise für ein

339 Zudecken von strukturellen Schwächen von anderen Bereichen
340 und ah.. ein bissal für den hilflosen Versuch ah... in einem
341 Bereich, in dem andere eigentlich was tun müssten, irgendwie
342 ah.. einen Handlungsspielraum zu öffnen. Also ich kann da nicht,
343 nicht so viel dem abgewinnen.
344
345 D: Aber bei Männern schauts ja oft dann ganz anders aus. Weil
346 sie gesagt haben eben, dass man sich da Positionen erhofft. Es
347 gibt ja die alten traditionellen Männernetzwerke, da hat man
348 schon den Eindruck, dass das sehr wohl hilft, oder wie sehen sie
349 das?
350
351 IP8: Ja, dann sollten sich halt die Entscheider in dem Bereich
352 überlegen ob das okay ist (lacht). Also ich kann ja nicht sagen,
353 nur weil's da nicht um Kompetenzen geht sondern um die
354 Verhaberung, dass ich's jetzt genauso mach, also...
355
356 D: Aber glauben sie funktionieren diese alten Netzwerke noch
357 immer so?
358
359 IP8: ich glaub immer weniger. Rotarier, Freimaurer, ach... Also
360 sie sind nicht mehr so ausschließlich gültig wie sie das früher
361 vielleicht einmal waren.
362
363 D: Und was hat sie dann dazu bewogen sich dann zum Beispiel
364 für das Frauennetzwerk Medien zu interessieren?
365
366 IP8: ja, weil ich halt ein paar Leut kenn und weil ich mir denk, das
367 gehört halt irgendwie dazu. Das gibt's halt und die Frauenschicht
368 is eh wichtig und es schadet ja nix, wenn man die Leute ab und
369 zu trifft.
370
371 D: Aber sie persönlich haben jetzt auch in ihrer Karriere sag ich
372 amal nicht die Erfahrung gemacht, dass ihnen irgendwelche

373 Netzwerke, Bekanntschaften usw. geholfen hätten einen Job irgendwie
374 ...
375
376 IP8: Also im Job konkret geholfen eigentlich nicht. Ich mein im
377 Journalismus ist man ja eigentlich in einem einzigen Netzwerke
378 unterwegs die ganze Zeit, natürlich. Das ändert sich auch immer
379 wieder, ja? Aber das einzige, wenn ich so sag, Netzwerk in dem ich
380 früher unterwegs war ist wahrscheinlich ah.. hochschulpolitische
381 Zusammenhänge und auch das ist jetzt so, dass ich da jetzt irgendwie
382 15 Jahre danach noch Vorteile ziehen von den Kontakten die ich da
383 gehabt hatte.
384
385 D: Und was halten sie von Netzwerken im Sinne von Gewerkschaften,
386 oder, oder, oder politischen Parteien?
387
388 IP8: Na das ist ja eine legitimierte Interessensvertretung. Jo ah... muss
389 es auch geben. Das ist, so wie die Republik Österreich das verfasst
390 hat, ist die Grundlage auf der alles funktioniert, ja?
391
392 D: Aber glauben sie, dass die einem dann weiter bringen können?
393
394 IP8: Ja das kommt drauf an was man machen möchte. Wenn ich bei
395 einer Parteizeitung Chefredakteurin werden will, dann is es
396 wahrscheinlich schon sehr hilfreich, dass ich dort Parteimitglied bin und
397 mich engagiere, ja? das kommt darauf an. Auch weniger. Das sieht
398 man ja an den schwindenden Mitgliedschaften in Österreich.
399 Gewerkschaft ist auch nicht gerade, jetzt so zu sagen, im Kopf des
400 durchschnittlichen Arbeitnehmers als erste Anlaufstelle verankert.
401
402 D: Wie siehts denn mit so Mentoringprogrammen aus? Sie selber
403 haben ja gesagt sie haben eigentlich niemanden gehabt, den sie als
404 Mentor, Mentorin bezeichnet haben. Aber würden sie sich Mentees
405 nehmen und was halten sie generell von so einem Programm?
406

407 IP8: Es ist ähnlich wie die Netzwerke. Es ist eigentlich der
408 Versuch ein Manko auszugleichen. Also es ist irgendwie schade,
409 dass es das brauchen muss. Das ist ein bissi ... kommt mir das
410 so vor wie das Nachhilfesystem, ja? Wo ganz viele Schüler
411 Nachhilfe privat nehmen, weil die Schule nicht fähig ist ihnen
412 irgendwie das beizubringen, was sie eigentlich tun sollte, ja? Und
413 so wie ein Unternehmen, oder ja... in dem Fall ein Unternehmen
414 nicht fähig ist ah.. zu schauen, dass sie ihre Personalplanung
415 ordentlich hinkriegen und zwar zeitgemäß hinkriegen, werden halt
416 hier Mentoringprogramme aufgezogen. Also.. ich hab ein Problem
417 damit, das, das Frauenthema als das Besondere hinzustellen
418 gegenüber dem Allgemeinen. Das ist dieser Klassiker, das
419 Nischenthema. Das zieht sich seit 200 Jahren dahin. Und genau
420 da haben wir wieder die Situation, dass das Allgemeine, dieses
421 männlich dominierte, das ist die normale Welt. Und das
422 Besondere... und für die Frauen machen sie dann ein
423 Mentoringprogramm und deswegen hab ich da ein bissl was
424 dagegen. Wenn's ein Mentoringprogramm ist das sagt: Okay, wir
425 nehmen uns 20 Jährige beiderlei Geschlechts her und ziehen uns
426 die Richtigen groß und schauen, dass das auch ausgewogen ist
427 und die besten von denen dann wiederum gehen weiter, okay.
428 Aber spezifisches Frauenmentoring ist ein Armutszeugnis für das
429 Unternehmen oder für den Bereich, wo es stattfindet.
430
431 D: Wie siehts aus mit so, vielleicht sag ich mal persönlichen
432 Netzwerken, die sie sich geknüpft haben? Also gar nicht so
433 Organisationen sondern haben sie jetzt für sich so einen Pool an
434 für sie wichtigen Leuten?
435
436 IP8: Ja, das doch. Aber das ist auch wiederum, das kommt im
437 Laufe des Berufslebens. Einfach auch Kollegen, Kolleginnen von
438 anderen Medien, wo man dann das Berufliche, sich so zu sagen,
439 sehr mit dem Freundschaftlichen verbindet. Wo man dann sagen
440 kann, dass ein Abend mit ein paar Freunden tatsächlich auch...

441 natürlich was um berufliche Themen geht und das könnte man als
442 Netzwerke bezeichnen, aber jetzt keins, das ich bewusst einsetze.
443
444 D: Aber könnten das Netzwerke sein, die dann unter Umständen auch
445 hilfreich sind?
446
447 IP8: Ja, das sind sie wahrscheinlich.. sicher. Um nochmal zurück zu
448 kommen zum transparenten, untransparenten Arbeitsmarkt wies der
449 journalistische is sind genau das die ... am ehesten noch die
450 Netzwerke .. aber eben wieder nicht.. Eigentlich auch nicht...aber wo
451 sich halt Chancen dann auf tun.
452
453 D: Ja wo man vielleicht eher redet und sagt: Du bei uns ist was frei oder
454 so.
455
456 IP8: mhm...
457
458 D: Okay. Ah ja großer nächster Punkt: Familiensituation. Da muss ich
459 jetzt einmal fragen: Haben sie selber Kinder?
460
461 IP8: Nein
462
463 D: Nein... ahm.. Glauben sie, dass sie dieselbe Position hätten, wenn
464 sie Kinder hätten?
465
466 IP8: Da bin ich mir nicht sicher.. wahrscheinlich. Aber nicht unbedingt,
467 weil's nicht möglich ist das auch mit Kinder zu haben, weil ich dann
468 vermutlich meine Ansprüche anders so zu sagen ausgelegt hätt und
469 anders angestellt hätte. Weil in der XY sehr viele Männer
470 ununterbrochen Vater werden und alle in Karenz gehen.
471
472 D: Ah doch?
473

474 IP8: Die XY ist ein, ein Unternehmen, mit einem nehme ich mal an
475 überdurchschnittlich hohen Väterkarenzanteil. In meinem Ressort
476 ist derzeit einer und geht einer. In der Kultur ist einer um
477 nachzuzählen... Aber die Frauen in der XY kriegen keine Kinder.
478
479 D: Ah! Ja das wollte ich nämlich gerade fragen. Weil ich muss halt
480 natürlich das aufs Frauenthema runterbrechen, weil das meine
481 Arbeit ist, aber...
482
483 IP8: Ja das ist schon interessant, ja? Also es gibt schon Frauen
484 natürlich Kolleginnen mit Kindern, ja? Das ist meistens schon... die
485 sind aus dem Größten raus so zu sagen und die machen wieder
486 ihren Dienst und da ist das auch kein Thema. Aber, ah.. im
487 Vergleich zu der Reproduktionsrate bei den Redakteuren ist die
488 bei den Redakteurinnen sehr niedrig, ja?
489
490 D: Ahm und bei denen die dann doch Kinder haben, bei den
491 wenigen, konnten sie da so was wie einen Karriereknick oder so
492 was beobachten?
493
494 IP8: ja, wie überall. Ich meine das ist die klassische Teilzeitfalle.
495 Man geht .. zuerst einmal ist man ein Jahr ganz weg, dann hat
496 man vielleicht Teilzeit. Ist die Frage ob man das als Karriereknick
497 bezeichnet. Ich meine eine Kollegin deren Kind jetzt glaub ich 10
498 ist und die genau das hatte, also lang Teilzeit und so weiter, die
499 ist auch stellvertretende Ressortleiterin. Also das ist in der XY
500 noch relativ so zu sagen, ah... niederschwellig das Ganze. Ich
501 hab in anderen Unternehmen, großen Unternehmen, das schon
502 gesehen, dass eine Frau nach der Karenz zurück kommt auf
503 Teilzeit und dann halt nicht mehr schafft von der Teilzeit weg zu
504 kommen, weil sich die Firma weigert ihnen ihre Vollzeit wieder zu
505 geben, weil's zu teuer wäre. Sie hackelt dann trotzdem 5 Tage
506 statt 3 Tage, das ist halt dann als Überstunden oder nicht bezahlt,

507 wie auch immer. Aber Vollzeit kommt sie dann nicht mehr zurück. Das
508 ist halt nicht was spezifisch Journalistisches würd ich sagen.
509
510 D: Ja, das glaub ich auch. Ahm... ja, dann sind wir eigentlich schon
511 beim letzten Punkt. Trends – Ausblick. Wie, wie glauben sie entwickelt
512 sich das weiter? Werden die Frauen das irgendwann einmal schaffen
513 vielleicht im gleichen Anteil auch in Chefpositionen in den Medien
514 vorzukommen wie die Männer, oder?
515
516 IP8: Ja, so wie in allen Branchen, mhm....Kann schon sein. Es geht ja
517 was voran. Wie gesagt auch auf der Awareness-Ebene. Es geht halt
518 langsam und das Problem ist nach wie vor, dass immer noch dieses
519 Thema, sagen wir mal der gute alte Lebenswiderspruch ist, wenn auch
520 in anderen Zusammenhängen. In Zeiten wo die Finanzkrise die
521 Verlagshäuser irgendwie in Katatonie versetzt und nur mehr Angst
522 herrscht, muss man sich darüber wahrscheinlich wenig Gedanken
523 machen, wie man sich da jetzt auch zum Beispiel keine Gedanken
524 mehr ums Klima macht, weil solche Softthemen die kann man sich halt
525 eben nur leisten, wenn's einem gut geht. Was ich natürlich für völlig
526 falsch halt, weil wie gesagt für intelligente Personalplaner ist es für das
527 Unternehmen immer notwendig. Ah.. also das wird schon noch eine
528 Zeit lang dauern und es ist die Frage, obs nicht einen grundlegenden
529 Strukturwandel braucht in der Branche.
530
531 D: Und, und gibt's auch so Forderungen oder so? Oder brauchts ihrer
532 Meinung nach irgendwas Spezielles damit sich das ändern würde?
533
534 IP8: Na ja, auch allgemeine... also allgemeine gesellschaftspolitische
535 Rahmenbedingungen. Weil in punkto Karriereknick, da kann die
536 Branche nicht viel dagegen machen. Da gehört schon so was her wie:
537 Die Frau als erwerbstätiges Wesen zu sehen und nicht nur als
538 Dazuverdienerin etc. etc. Das sind glaub ich schon, wenn mans mal
539 geschafft hat und länger angestellt ist, verdient man ja auch nicht
540 schlecht. Das ist sicher einer der Gründe, warum halt, also,

541 Führungsfrauen, die halt schon ganz gut verdienen noch weniger
542 Kinder kriegen, denn dann lebt man halt nicht gerne von 430€ im
543 Monat usw. Aber das ist ein allgemeines... ah... eine allgemeine
544 Bedingung so zu sagen. Kinderbetreuung, das alles was sonst
545 auch gibt für höher qualifizierte Frauen, dass die eher Kinder
546 bekommen.
547
548 D: Ja, wir sind fertig, danke...
549
550 IP8: Danke...ich sag ja ich red schnell. (lacht)
551