



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Passioniert prekär“

„Prekariat durch atypische Arbeitsverhältnisse unter österreichischen Journalistinnen & die Auswirkungen davon auf die Arbeitsleistung und das Feld“

verfasst von / submitted by

Johanna Maria Heiss, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 841

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Betreut von / Supervisor:

Folker Hanusch, BA (Hons) PhD

Danke...

...an meine Eltern, ohne sie wäre die Entstehung dieser Arbeit und mein gesamtes Studium in dieser Form nicht möglich gewesen. Danke für eure Unterstützung in allen möglichen Formen und danke, dass ihr immer an mich geglaubt und nicht die Geduld verloren habt.

...an meine beiden Omas, die nicht das Privileg hatten, sich mit Themen, wie sie in dieser Masterarbeit behandelt werden, auseinanderzusetzen. Die aber immer so stolz auf mich waren und leider die Fertigstellung dieser Arbeit nicht miterleben durften.

Ich möchte euch gerne diese Arbeit widmen.

...an meine Freund*innen, meine Herzensmenschen, ohne deren seelische Unterstützung ich heute nicht wäre, wo ich bin.

...und an Herrn Prof. Hanusch für die Betreuung der Arbeit und die wertvollen, fachlichen Inputs während des Entstehungsprozesses.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
1.1.	Vorbemerkung.....	3
1.2.	Problemstellung	3
2	Theorie.....	5
2.1	Theorie zu Unsicherheit und Prekariat.....	5
2.1.1	Zygmunt Baumanns Gesellschaftsdiagnose und ihre Bedeutung für die Journalismusforschung.....	5
2.1.2	Veränderungen und Arbeitsmarktflexibilisierung.....	6
2.1.3	Digitalisierung und atypische Beschäftigungsformen	7
2.1.3.1	Atypische Arbeitsverhältnisse in Österreich.....	8
2.1.4	Pierre Bourdieus Gesellschaftstheorie	9
2.1.5	Prekariat	11
2.1.5.1	Verschiedene Dimensionsmodelle in der Prekarität.....	13
2.2	Theorie zu Geschlechterungleichheiten.....	16
2.2.1	Das Patriarchat	16
2.2.2	Geschlechtertheorien.....	18
2.2.2.1	Der Ursprung: Frauenbewegungen.....	18
2.2.3	Geschlechterdiskriminierung im Alltag	20
2.2.4	Geschlechterhierarchische Arbeitsteilung und Geschlechterdiskriminierung.....	21
2.2.5	Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung	22
2.2.6	Geschlechterspezifische Sozialisation – Strukturelle Ungleichheit.....	26
2.3	Theoretische Ansätze zur Handlungsweise der Journalist*innen und zu deren Qualitätsauswirkungen.....	26
2.4	Medienbranche als Teil der kreativen Branche – atypische Arbeitsverhältnisse	27
2.4.1	Atypische Arbeitsverhältnisse im Journalismus	28
3	Aktueller Forschungsstand und Literatur	29
3.1	Prekariat im Journalismus	29
3.2	Frauen im Journalismus.....	33
3.2.1	Prekariat unter weiblichen Journalistinnen	36
4	Forschungsfragen	38
5	Methode.....	40
5.1	Qualitatives Forschungsdesign.....	40
5.1.1	Problemzentriertes Interview	41
5.1.2	Theoretisches Sampling.....	42
5.1.3	Kurzüberblick Soziografie der Gesprächspartnerinnen.....	43
5.1.4	Leitfaden.....	45
5.1.5	Reflexion des Forschungsprozesses	46
5.2	Auswertung	47

5.2.1	Qualitative Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz	47
5.2.1.1	Vorgangsweise.....	48
6	Ergebnisse.....	51
6.1	Ergebnisdarstellung	51
6.2	Prekarisierung bei Journalistinnen in der österreichischen Medienwelt.....	51
6.3	Auswirkungen des atypischen Arbeitsverhältnisses	59
6.4	Persönliche Einschätzung, Emotionen gegenüber dem Job und Einflüsse von Team und Vorgesetzten	64
6.5	Frauen im Feld.....	66
6.6	Persönliche Berufspläne aufgrund der Zukunftsaussichten im Feld	71
6.7	Höherer Sinn und „Die Treue zum Feld“	74
7	Diskussion der Ergebnisse	76
7.1	Privilegierte finanzielle Unsicherheit im Team-Netz – die Ausreißer im Dimensionsmodell der Prekarisierung	77
7.2	Modelle der verkürzten Arbeitszeit für die Zukunft im Schatten der Effizienzsteigerung....	78
7.3	Herabstufen der eigenen Arbeitsleistung im Kontext des Themas Frauen im Feld.....	79
7.4	Schlechte Zukunftsaussichten und die Treue zum Feld	80
7.5	Weitläufig schwierige Bedingungen im Feld versus Berufung und höherer Sinn	81
8	Conclusio	83
8.1	Fazit	83
8.2	Limitationen	84
8.3	Ausblick.....	86
9	Literaturverzeichnis.....	88
10	Anhang.....	98
10.1	Leitfaden.....	98
10.2	Kategoriensystem.....	99
10.3	Abstract	105

1 Einleitung

1.1 Vorbemerkung

„Frauen in der Branche Journalismus holen auf. Das Verhältnis der Geschlechter ist mit 53% zu 47% schon nahe am Gleichstand“ (Kaltenbrunner et al., 2020, S.71). „32% der Journalist*innen in Österreich haben einen Teilzeit-Dienstvertrag, darunter deutlich mehr Frauen als Männer“ (Kaltenbrunner et al., 2020, S.77).

Der Journalismusreport aus dem Jahre 2020 macht deutlich, dass Frauen zwar offensichtlich längst im Arbeitsfeld Journalismus angekommen sind, aber weist auch sehr stark auf die Probleme hin. Während Prekarisierung – unter anderem durch atypische Arbeitsverhältnisse – ein immer einschneidenderes Problem im Feld des österreichischen Journalismus darstellt, sind vor allem Frauen besonders häufig davon betroffen. Dass dies wiederum Auswirkungen auf die Handlungsweise der Betroffenen sowie auf die Zusammensetzung des Feldes haben kann, liegt nahe und bedarf der Erforschung. Diesem Thema widmet sich die vorliegende Arbeit.

1.2 Problemstellung

Die letzten Jahre beziehungsweise Jahrzehnte waren gezeichnet von Digitalisierung und Flexibilisierung, was alle Bereiche der Gesellschaft, besonders aber auch die Arbeitswelt tiefgehend veränderte. Während in der 1960er Jahren das Normalarbeitsverhältnis Norm war und gemeinsam mit dem männlichen Alleinverdiener-Modell die Basis für die bürgerliche Kernfamilie bildete, gewannen in den letzten Jahren atypische Arbeitsverhältnisse immer mehr an Bedeutung, während Männer und Frauen laut Gesetz seit 1979 in der Arbeitswelt als gleichgestellt gelten (vgl. Böhm, 2015).

Trotz dieser im Gesetz verankerten Gleichstellung ist es auch 2022 noch essentiell hinter die Fassaden zu schauen, und Lebensrealitäten zu beforschen beziehungsweise abzubilden. In dieser Arbeit geht es um die Lebens- bzw. Arbeitsrealitäten von Journalistinnen in Österreich.

Nach zahlreichen Kämpfen für tatsächliche Gleichberechtigung, von der Französischen Revolution bis zum heutigen Tag, nach der Etablierung von Geschlechtertheorien im Journalismus, sowie generell,

nach Konzepten der Trennung von biologischem und sozialem Geschlecht, nach gesetzlichen Regelungen – nach über 200 Jahren Kampf befinden wir uns heute in einer Realität, in der unbezahlte Care-Arbeit immer noch hauptsächlich Frauensache ist, in der Führungspersönlichkeiten größtenteils männlich sind und in der Journalistinnen trotz höherer Bildung weniger verdienen (vgl. Kaltenbrunner et al., 2020).

Atypische Arbeitsverhältnisse betreffen zwar Männer und Frauen, Teilzeit ist in Österreich aber überwiegend Frauensache. So arbeiten dreimal so viele weibliche als männliche Journalist*innen in Teilzeit. Atypische Arbeitsverhältnisse bedeuten nicht automatisch Prekarität, sind aber doch oft ein guter Indikator für prekäre Lebensverhältnisse (vgl. Lauerer et al., 2019).

Um über bloße Zustände der journalistischen Arbeitswelt und Befindlichkeiten der Journalistinnen hinaus zu forschen, ist das Ziel dieser Arbeit nicht nur das Definieren beziehungsweise das Festhalten der Prekariats-Situation von Journalistinnen in Österreich, sondern vor allem auch die Auswirkungen von Prekarität und dem oft damit einhergehenden Unsicherheitsgefühl auf die Arbeitsweise der Journalistinnen, sowie Auswirkungen auf die Beteiligung im Feld. Die Arbeitsweise kann nämlich Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit haben, was hier die Qualität der Berichterstattung betrifft (vgl. Nerdinger et al., 2019). Die Auswirkungen auf das Feld, welche zum Beispiel den erschwerten Zugang zum Feld oder verstärkte Abwanderung aus dem Journalismus von betroffenen Kolleginnen bedeuten, sind ebenfalls essentiell zu beforschen. Denn dass die erschwerten Bedingungen einen sogenannten „Brain Drain“ bedingen können und das der generellen Diversität im Feld und damit zusammenhängend der Berichterstattung schaden kann, liegt nahe (vgl. Schnedler, 2017).

In der folgenden Arbeit soll Journalistinnen, besonders jenen, die von atypischen Arbeitsverhältnissen beziehungsweise von Formen der Prekarität betroffen sind, Raum und Stimme gegeben werden. Es soll aufgezeigt werden, wo die Problemfelder liegen, wo strukturelle Ungleichheiten sich in Lebensrealitäten manifestieren und sich als Prozesse äußern, auch über die Grenzen des Arbeitsverhältnisses hinaus. Dies soll ein Beitrag dazu sein, eventuelle Missstände sichtbar zu machen und bestenfalls Anstoß für die Zukunft geben.

2 Theorie

Dieser erste Theorieblock widmet sich der Gesellschaftsdiagnose von Zygmunt Baumann bezüglich wachsender Unsicherheit, sowie allgemeiner sozialwissenschaftlicher Theorie zu Prekariat, Prekariat im Journalismus und unterschiedlichen Dimensionsmodellen von Prekariat.

2.1 Theorie zu Unsicherheit und Prekariat

2.1.1 Zygmunt Baumanns Gesellschaftsdiagnose und ihre Bedeutung für die Journalismusforschung

Der Soziologe Zygmunt Baumann zeichnete um die Jahrtausendwende ein eher düsteres Bild unserer Gesellschaft. Die generellen Entwicklungen, sowie auch insbesondere die Entwicklungen in der Arbeitswelt, würden zunehmend durch Unsicherheit gekennzeichnet sein (vgl. Schnedler, 2017).

Mark Deuze übernahm Baumanns Begriffe und Analysen und stellte damit eine Aussicht, für die Veränderungen und Umbrüche bezüglich der Arbeit von Journalist*innen – eben unter dem Aspekt dieser wachsenden gesellschaftlichen Unsicherheiten (vgl. Deuze, 2007).

Durch Begriffe wie „Zeitalter der Augenblicklichkeit“ und „Flüchtigkeit“ beziehungsweise „Flüssigkeit“ erschuf Zygmunt Baumann ein anschauliches Bild der „flüchtigen Moderne“ die zu einer Brutstätte der Ungewissheiten mutiert. (vgl. Baumann, 2008).

Diese Unsicherheit, den Arbeitsmarkt betreffend, setzt sich laut Baumann aus den Dimensionen uncertainty, insecurity und unsafety zusammen, welche vor allem fehlende Gewissheit das Handeln betreffend, Entsolidarisierung zwischen den Menschen, Verlustängste bezüglich des Arbeitsplatzes und auch Schutzlosigkeit im Sinne der körperlichen Unversehrtheit miteinschließen (vgl. Baumann, 2000 & Baumann, 2008).

Dieses Unsicherheitskonzept nach Baumann wurde in einigen Studien untersucht, eine sehr bekannte ist die von Aalbers und Ricati im Jahr 2008, in denen folgenden Erkenntnisse dargestellt wurden: Menschen fühlen sich unsicher, weil sie eventuell Opfer eines körperlichen Angriffes werden könnten, weil sie prekär beschäftigt oder auch langzeitarbeitslos sind und noch dazu nicht die Unterstützung in ihrem

sozialen Netzwerk finden, wenn sie es am meisten brauchen würden (vgl. Aalbers/Rancati, 2008).

Zygmunt Baumanns Theorie erfuhr auch Kritik, zum Beispiel weil sie nicht genügend auf die gleichbleibenden Prozesse und Bedingungen eingehen würde, die es definitiv auch in der Moderne gäbe und somit nur einen Teil der sozialen Wirklichkeit abbilden würde (vgl. Lee, 2011).

Aber mit den generellen Aussagen zur Unsicherheit blieb Baumann nicht alleine. Viel rezipiert, beziehungsweise von anderen Theoretikern anders ausgearbeitet und in andere Konzepte verpackt, werden Unsicherheit, Prekarität und Ungewissheit zur Gesellschaftsdiagnose (vgl. Schnedler, 2017).

2.1.2 Veränderungen und Arbeitsmarktflexibilisierung

Seit Mitte der 1970er Jahre finden auf vielen Ebenen tiefgreifende Veränderungen in der Gesellschaft statt. Die Veränderungen, die sich in OECD-Mitgliedsstaaten vollziehen, betreffen vor allem Wirtschafts- und Arbeitswelt, wirken sich aber auch auf nahezu alle anderen gesellschaftlichen Bereiche aus. Dafür gibt es in den Sozialwissenschaften die unterschiedlichsten Konzepte zur Beschreibung beziehungsweise zur Erklärung dieser Prozesse und Transformationen (vgl. Sommer, 2010).

So etwa werden die Veränderungen als Übergang vom Fordismus zum Postfordismus benannt oder auch als Übergang in eine Risikogesellschaft oder eine Neue Moderne oder eben Prozesse der Prekarisierung und der Entstehung des Prekariats. Folgende vier Entwicklungstendenzen werden in allen Konzepten, unabhängig von verschiedenen Erklärungsansätzen und unterschiedlichen Handlungsweisen dargestellt:

1. Nationale Märkte werden nach innen und nach außen liberalisiert und transnationale Märkte gewinnen an Bedeutung
2. Die Vollbeschäftigung geht zurück und damit einhergehend kommt es zu einem Anstieg der Massenarbeitslosigkeit
3. Das fordistische Standard-Arbeitsverhältnis nimmt ab und es kommt zu einer steigenden

Anzahl an neuen flexiblen und nicht standardisierten Arbeitsverhältnissen

4. Der Staat zieht sich zurück aus der Wahrnehmung der sozialen Aufgabe und es passiert eine Entwicklung in Richtung Re-Privatisierung von Risiken (vgl. Sommer, 2010).

Diese Entwicklungen gingen mit der Erfindung und Einführung computerbasierter Kommunikations- und Informationstechnologien einher. Das führt zu einer massiven Umstrukturierung der gesamten Arbeitswelt, vor allem weil Jobs im Industriesektor wegfallen und hauptsächlich Arbeiter*innen im Dienstleistungssektor gebraucht werden (vgl. Castel 2008).

„Prekariat“ beziehungsweise „Prekarisierung“ als Konzept, hat ihren Ursprung in den globalisierungskritischen Debatten in den 1990ern, wo es auch Einzug in die sozialwissenschaftliche Debatte hielt. Es beschreibt vorwiegend einen Prozess „der eine Tendenz zu allgemeiner Unsicherheit“ mit sich bringt. Es geht dabei um gesellschaftliche Prozesse, die den Status einzelner Personen gefährden (vgl. Sommer, 2010).

2.1.3 Digitalisierung und atypische Beschäftigungsformen

Mit der stetigen Zunahme der Flexibilisierung der Arbeitsplätze, also weg vom typischen Normalarbeitsverhältnis hin zu atypischer Beschäftigung in den verschiedensten Ausprägungen, sinkt auch die soziale Absicherung. Hinzu kommt die Digitalisierung, die all diese Prozesse erheblich zu beschleunigen scheint (vgl. Keller, 2018).

Nach einer langen Periode des Wirtschaftswachstums kam es in den 1980er Jahren schließlich zu einer verstärkten Deregulierung, sowie Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Dies war auch die Grundlage, der sich ausbreitenden Etablierung von atypischen Arbeitsverhältnissen in europäischen Ländern (vgl. Treitzer, 2014).

Unter atypischer Beschäftigung versteht man alle Formen der Beschäftigung, die vom klassischen Normalarbeitsverhältnis, das auch soziale Absicherung bedeutet, abweichen. Das sind zum Beispiel Teilzeitjobs, befristete Arbeitsverhältnisse, freie Dienstverträge, Zeit- und Leiharbeit,

Werkvertragsstellen und die sogenannten Neuen Selbständigen-Jobs (vgl. Treitzer, 2014).

Sozialwissenschaftler*innen, wie unter anderem Castel (2008), bringen diese sich ausbreitende Atypisierung von Beschäftigungsverhältnissen vor allem mit der Prekariats-Debatte in Zusammenhang. Dies kann zur "Schwächung erwerbsarbeitsbezogener Integrationspotenziale und zu einer Ausbreitung der Zonen der Verwundbarkeit" führen (vgl. Castel, 2008).

Der theoretischen Debatte rund um das Prekariat und dessen Auswirkung auf gesellschaftliche Prozesse wird das nächste Kapitel gewidmet, vorerst wird noch genauer auf diese neuen Formen atypischer Arbeitsverhältnisse eingegangen.

2.1.3.1 Atypische Arbeitsverhältnisse in Österreich

Die fortschreitende Atypisierung von Beschäftigungsverhältnissen stellt in Österreich, nicht zuletzt dank starker Gewerkschaften und hoher Kollektivvertragsbindung, ein im europäischen Vergleich relativ junges Phänomen dar. Aber vor allem durch den EU-Beitritt 1995 kam es zu einer Integration in das europaweite und auch internationale Wirtschaftssystem und in Folge dessen auch zu einem Druck auf den österreichischen Arbeitsmarkt. In den 1990er Jahren folgte dann eine unvermeidbare Umstrukturierung des Arbeitsmarktes und der Weg für eine zunehmende Atypisierung der Arbeitsverhältnisse war geebnet (vgl. Treitzer, 2014).

Atypische Arbeitsverhältnisse in Österreich

Die Klassifizierung dieser atypischen Arbeitsverhältnisse läuft in Österreich nach der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung ab. Grundsätzlich gibt es drei Gruppen, denen jede unselbständig in Österreich erwerbstätige Person zuzuordnen ist. Diese drei Gruppen sind:

- Das Normalarbeitsverhältnis: Es handelt sich um unbefristete Vollzeit-Angestellte. Hier liegt auch kein Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis vor.

- Atypisch Beschäftigte – ausschließlich Teilzeit: Alle Angestellten, die ausschließlich aufgrund eines Teilzeitvertrages als atypisch beschäftigt gelten. Als Teilzeit gelten Arbeitsverhältnisse mit mehr als 12 Arbeitsstunden pro Woche.
- Atypisch Beschäftigte – sonstige Formen: In diese Kategorie fallen alle unselbstständig Beschäftigten, auf die irgendeine Form der atypischen Beschäftigung (außer ausschließlich Teilzeit) zutrifft.

Einzelne Formen der Atypischen Beschäftigung laut Mikrozensus:

- Teilzeitarbeit
- Arbeit mit weniger als 12 Arbeitsstunden pro Woche bzw. geringfügige Beschäftigung
- Befristungen
- Leih- und Zeitarbeitsverhältnis
- Freie Dienstverträge (vgl. Knittler 2017, Statistik Austria).

Laut einer Erhebung der Statistik Austria zum Thema atypische Arbeitsverhältnisse in Österreich (2017) arbeiten eklatant mehr Frauen Teilzeit als Männer, 48,3% der unselbstständig beschäftigten Frauen im Vergleich zu 10,6% der unselbstständig Beschäftigten Männer. Während bei Frauen fast ausschließlich der Zeitaufwand für die Kinderbetreuung als Grund genannt wird, sind bei Männern die häufigsten Gründe Fortbildungen, keine Vollzeitstelle zu wollen oder keine Vollzeitstelle zu finden. Ähnliches gilt für die Geschlechterunterschiede was geringfügige Anstellungen angeht (vgl. Knittler 2017, Statistik Austria).

2.1.4 Pierre Bourdieus Gesellschaftstheorie

Große Gesellschaftstheorien, wie zum Beispiel jene von Pierre Bourdieu, die die Erklärung der gesellschaftlichen Kapitalsorten beinhaltet, eignen sich gut dazu grundlegende Dynamiken zu erklären, die zum gesellschaftlichen Status Quo führen. Hergeleitet werden sollen die aktuellen Arbeitsrealitäten im österreichischen Journalismus unter Heranziehung der drei Kapitalsorten und ihrer Verteilung im

beschriebenen Feld.

Bourdieu, der mit seiner Gesellschaftstheorie soziales Handeln zu erklären versucht, stützt sich vor allem auf die Konzepte Struktur, Habitus und Praxis (vgl. Müller, 2014).

Laut Bourdieu wird Handeln durch eine Rationalität bestimmt, die nach Optimierung strebt, also das Ansehen vergrößert und das Kapital vergrößert. Kapital hier aber nur als ökonomisches Kapital zu betrachten sei verkürzt, und würde den gesellschaftlichen Austausch bloß auf Warenaustausch reduzieren und soziale Austausche wären dann uneigennützig Beziehungen. Es geht ihm darum, alle Formen des Kapitalaustausches festzuhalten, auch jene, die in der klassischen Ökonomie nicht berücksichtigt werden (vgl. Müller, 2014).

Bourdieu beschreibt neben dem ökonomischen Kapital, das durch Arbeit oder zum Beispiel ein Erbe akkumuliert werden kann, auch soziales und kulturelles Kapital (vgl. Müller, 2014).

Soziales Kapital beinhaltet das Netzwerk, das einem zur Verfügung steht, also Ressourcen die einem aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe möglich sind. Die dritte Kapitalsorte in Bourdieus Gesellschaftstheorie stellt das kulturelle Kapital dar. Dieses wird wiederum in inkorporiertes kulturelles, institutionalisiertes und in objektiviertes kulturelles Kapital unterteilt. Inkorporiertes kulturelles Kapital besteht vor allem aus, durch soziale Vererbung weitergegebene, von außen nicht sichtbaren Verhaltensmustern. Objektiviertes kulturelles Kapital besteht aus Kulturgütern, die aber nur mit dem notwendigen inkorporierten Kapital verständlich sind. Und das institutionalisierte kulturelle Kapital setzt sich schließlich aus Bildungsabschlüssen und erworbenen akademischen Titeln zusammen (vgl. Bourdieu, 1983).

Exkurs: Kapitalsorten und das journalistische Feld in Österreich

Um die Lebensrealität von bestimmten Gruppen in einem sozialen Raum zu beschreiben, wie eben jene der weiblichen Journalistinnen in Österreich, bietet sich diese Gesellschaftstheorie von Bourdieu

sehr an. Gesellschaften sind dabei in relative autonome Felder eingeteilt, in denen sich die sozialen Kämpfe unter den gegebenen Regeln und Kräften austragen. Im Feld des österreichischen Journalismus findet diese Forschung statt (vgl. Prandner & Lettner, 2012). Dieses journalistische Feld in Österreich ist geprägt durch wenige sehr mächtige Institutionen, die einen Großteil des ökonomischen Kapitals innehaben. Auch soziales Kapital ist im Feld essentiell, da sehr viel, unter anderem auch der Berufseinstieg ins Feld auf Netzwerk und Kontakten basiert. Oft überwiegt die Bedeutung dieser beiden Kapitalsorten gegenüber der dritten nämlich dem kulturellen Kapital, das zum Beispiel aus der mitgebrachten Ausbildung besteht, da es keine rechtlichen Bestimmungen für die Art der Ausbildung im Journalismus in Österreich gibt (vgl. Prandner & Lettner, 2012).

2.1.5 Prekariat

Nach einem kurzen theoretischen Umweg über die Themen atypische Verhältnisse am österreichischen Arbeitsmarkt und der theoretischen Beschreibung der Kapitalsorten nach Bourdieu, als Erklärung für unterschiedliche Dynamiken im Arbeitsfeld, wird der Fokus wieder auf das Prekariat, beziehungsweise die Entstehung, sowie dessen Einordnung ins Feld des Journalismus, gelegt.

In seiner Rede hält Pierre Bourdieu 1998 fest, dass das Prekariat allgegenwärtig sei, somit auch in der Sphäre des Journalismus. Er spricht von einer Destrukturierung des Daseins, das vor allem durch das Wegfallen der zeitlichen Strukturen passiert und das zum „Verlust jeglichen Verhältnisses zu Welt, Zeit und Raum“ führt. Das wiederum führt in Bourdieus Augen, gekoppelt mit einer generellen Unsicherheit der/des Betroffenen gegenüber der eigenen Zukunft, zu einem Glaubens- sowie Hoffnungsverlust. Dies wiederum macht ein Aktivwerden gegen die unerträglichen aktuellen Zustände unmöglich.

Laut Bourdieu ist dieses Prekariat omnipräsent und hat laufend Auswirkungen auf alle Arbeitnehmer*innen, unabhängig vom Bildungsstand. Das Gefühl, dass jede*r Arbeiter*in für seine Tätigkeit ersetzbar ist und es mehr ein Privileg bedeutet eine Arbeitsstelle zu haben, was man aber jederzeit wieder verlieren kann. Diese subjektive Unsicherheit wird laut Bourdieu zu einer generell spürbaren subjektiven Unsicherheit, die allgegenwärtig ist, und auch von nicht direkt Betroffenen spürbar wird.

„Diese kollektive Mentalität, die der gesamten Epoche gemein ist, ist die Ursache für Demoralisierung und Demobilisierung“ (vgl. Bourdieu 1998, S.99-101).

Bourdieu beschreibt weiter, dass bei dieser Präsenz des Prekariats die Arbeit in den Augen der Gesellschaft zu einem raren Gut wird, und sich die Arbeitnehmer*innen zunehmend mit noch so schlechten Arbeitsbedingungen abfinden. Auf diese Weise missbrauchen Arbeitgeber*innen ihre Macht. Weil Arbeit und Arbeitsplätze so rar und kostbar werden, wird der Kampf darum ein Kampf aller gegen alle, der die Prinzipien und Werte der Menschlichkeit zunichtemacht. Bourdieu bezeichnet das Prekariat als eine neue Herrschaftsform, die auf andauernder Unsicherheit basiert und diese ausnützt. Das führt zu einer wachsenden Gesellschaftsspaltung hauptsächlich zwischen denen, die nicht arbeiten und denen, die immer mehr arbeiten müssen. Bourdieu erklärt, dass dies in seiner Theorie nichts mit Naturgesetzen des Wirtschaftssystems zu tun hat, sondern eine politische Ordnung darstellt (vgl. Schnedler, 2017).

Mit dieser Rede tritt Bourdieu vorrangig als politischer Intellektueller und weniger als Wissenschaftler auf, was auch das Weglassen von wissenschaftlichen Quellen oder einer generellen Definition von Prekariat zeigt. Dass die Ansprache politisch motiviert war, zeigt am Ende seiner Rede auch der Aufruf zum Kampf gegen diese neue Herrschaftsform und der Titel des Sammelbandes in dem sie zu finden ist: „Gegenfeuer: Wortmeldungen in den Diensten des Widerstands gegen die neoliberale Invasion“ (Schnedler, 2017 S. 53-54).

Abseits des Aspektes der politischen Motivation der Rede von Pierre Bourdieu sind die wichtigsten Charakteristiken und Auswirkungen des Prekariats gut herausgearbeitet, nämlich die bereits oben erwähnte Unsicherheit aller, eben auch scheinbar Verschonter, aufgrund der immer flexibler werdenden Jobs (vgl. Schnedler, 2017).

Schnedler zieht in seiner Arbeit seinen theoretischen Bogen zu Zygmunt Baumann, der sich in seinem Werk „Flüchtige Moderne“ auf Bourdieus Rede zum Prekariat bezieht. Er erklärt: „Der Titel sagt alles - Ungewissheit, Instabilität, Verletzlichkeit sind die verbreitetsten und zugleich schmerzhaft gefühlten

Merkmale des zeitgenössischen Lebens“ (vgl. Baumann 2003, S.189).

Neben Zustimmung gab es allerdings auch Kritik an der Prekaritätstheorie von Pierre Bourdieu. Marchart kritisierte in seinem Werk 2014 zum Beispiel, dass die Theorie “Prekarität ist überall” das Phänomen entgrenzen würde und die somit eine sozialwissenschaftliche Analyse schwerer machen würde. Laut Klaus Dörre gibt es „Das Prekariat“ nicht, sondern Prekarisierung stellt einen sozialen Prozess dar, der durch Erosion von Normalstandards definiert wird (vgl. Dörre, 2010). Marchart und Jacob verwendeten festgelegte Indikatoren und Dimensionen um das Phänomen empirisch untersuchen und darstellen zu können (vgl. Schnedler, 2017).

2.1.5.1 Verschiedene Dimensionsmodelle in der Prekarität

Um besser definieren zu können, was genau Prekariat ist, beziehungsweise wie es sich in der Gesellschaft verankert, gibt es verschiedene Modelle die das Phänomen dimensionieren. Das wohl grundlegendste Modell von Prekariat, auf das sich im Anschluss auch viele Forscher*innen bezogen, ist das Prekariats-Modell von Gerry Rodgers, das sich in vier Dimensionen gliedert (vgl. Schnedler, 2017).

Die erste Dimension in Rodgers Konzept ist die “degree of certainty of continuing work”. Damit beschreibt Rodgers wie wahrscheinlich es ist, den eigenen Job zu verlieren. Prekär ist in diesem Konzept die Arbeit dann, wenn ein Jobverlust sehr wahrscheinlich ist. “Control over work” ist die zweite Dimension in Rodgers Konzept und bezieht sich darauf, wie sehr ein*e Arbeitnehmer*in Einfluss auf Faktoren, den eigenen Job betreffend, z.B die Höhe des Lohnes oder das Tempo in der Arbeit, hat. “Protection” formuliert Rodgers als dritte Dimension und geht dabei auf den Schutz von Arbeitnehmer*innen ein, durch Sozialversicherungen, rechtliche Normen oder Schutz vor Diskriminierung bei der Arbeit. Als vierte und letzte Dimension in Rodgers Modell wird das “low Income” genannt, da dies ja selbsterklärend auch Einfluss auf die Ausprägung der Prekarität hat (vgl. Rodgers, 1989).

Rodgers Konzept der Dimensionen von Prekarität hatte seinen Ursprung im angloamerikanischen Sprachraum, wurde aber nicht nur dort, sondern auch im deutschsprachigen Raum häufig rezipiert und in die sozialwissenschaftliche Debatte aufgenommen. Andere Forscher*innen beziehungsweise Forscher*innen Teams entwickelten eigene Dimensionskonzepte (vgl. Schnedler, 2017).

Brehmer und Seifert (2008) haben ebenfalls Dimensionen zur Erhebung beziehungsweise Klassifikation und in weiterer Folge zur Erstellung von Variablen zur Messung von Prekarität erstellt, die hier kurz erklärt werden sollten. Arbeitsverhältnisse, die sich durch Flexibilisierung verändern, sollten in Bezug auf folgende Variablen untersucht werden: Materielle Existenz sicherndes Einkommen, Integration in die sozial absichernden Systeme, Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsstabilität. Eine Kombination beziehungsweise eine Ansammlung an Nichtvorhandensein dieser Faktoren kann zu Prekarität führen (vgl. Hinterseer, 2013).

Aber auch wenn man mit diesen Faktoren das Problemfeld des Prekariats definieren kann, ist die endgültige Definition, was prekär und was nicht prekär ist, sehr komplex und nicht generalisierend möglich. Vor allem auch was die subjektive Einschätzung der Betroffenen betrifft. Denn atypische Beschäftigungen können zum Beispiel ein Einstieg in eine stabile berufliche Zukunft sein. Im Grunde lässt sich aber sagen, dass Personen in atypischen Arbeitsverhältnissen eher in prekäre Situationen abrutschen, als Personen in typischen Arbeitsverhältnissen (vgl. Hinterseer, 2013).

Das an diesem Konzept beteiligte Forscher*innen Team grenzt das eigene Konzept zur Dimensionierung von Prekarität stark von dem Konzept ab, das circa um die gleiche Zeit in Jena entsteht, rund um den Soziologen Klaus Dörre (vgl. Dörre et al., 2006).

Dörre und sein Team befassten sich eingehend mit prekären Arbeitsverhältnissen, indem sie mit Hilfe einer umfangreichen empirischen Untersuchung, ein sehr weites Konzept von prekären Arbeitsverhältnissen erstellten, weiter als jenes von Seifert und seinem Team (vgl. Schnedler, 2017).

Dabei beziehen Dörre und sein Forschungsteam neben den eher objektiven, strukturellen Kriterien auch subjektive Verarbeitungsformen mit in das Dimensionen Konzept ein, was beim Konzept des

Forschungsteams rund um Seifert eben eher nicht der Fall ist. Diese subjektive Wahrnehmung von Prekariat ist nämlich nicht kausal abhängig von der Arbeitssituation der Betroffenen (vgl. Brinkmann et al., 2006).

Das Modell von Dörre umfasst demnach fünf Dimensionen: Die reproduktiv-materielle, die sozial-kommunikative, die rechtlich institutionelle, die arbeitsinhaltliche und die Anerkennungsdimension. Auch wenn die Dimensionen hier weiter gefasst sind, und neben der Arbeitssituation auch Lebenslagen in die Analyse miteinbezogen werden, zum Beispiel im Gegensatz zum Dimensionen Modell von Seifert und Team, kann auch mit diesen Dimensionen Prekariat nicht umfassend abgefragt werden (vgl. Schnedler, 2017).

In diesen unterschiedlichen Dimensionen wird Arbeit auch aufgrund von unterschiedlichen Faktoren als prekär bezeichnet. In der reproduktiv-materiellen Dimension gilt Arbeit, die nicht existenzsichernd ist als prekär, während in der sozial-kommunikativen Dimension Arbeit als prekär gilt, wenn sie es nicht zulässt sich in der Arbeitswelt sozial zu vernetzen bzw. zu integrieren. Die rechtlich-institutionelle Dimension deckt soziale Rechte sowie Partizipationschancen ab, z.B. Sozialversicherungen. Sind diese nicht möglich, ist Arbeit in dieser Dimension prekär. Von der arbeitsinhaltlichen Dimension spricht man im Kontext von Arbeitssinn, prekär ist die Arbeit, wenn der Sinn fehlt, oder überinterpretiert wird. Schließlich ist die Arbeit prekär in der Anerkennungsdimension, wenn sie von der Gesellschaft nicht genug honoriert, beziehungsweise sogar missachtet wird (vgl. Dörre et al., 2006).

Damit soll festgehalten beziehungsweise erforscht werden, dass nicht jede Person, die sich in einem prekären Arbeitsverhältnis befindet, auch in einer prekären Lebenssituation ist. Dies hängt nämlich von zusätzlichen Faktoren, wie zum Beispiel Lebenspartnerschaften, Beziehung zu den Eltern oder anderen Bezugspersonen ab (vgl. Kraemer, 2008).

Dieses Dimensionsmodell von Dörre wurde in zahlreichen Studien, die vor allem akademisches Prekariat beforchten, rezipiert und angepasst verwendet. Dabei wurde oft die arbeitsinhaltliche Dimension weggelassen, was aber kritisch hinterfragt wurde, da ja auch in akademischen Jobs eine

Über- bzw. Unteridentifikation mit dem eigenen Job mehr als erwartbar ist (vgl. Schnedler, 2017).

Das in dieser Arbeit verwendete Prekariats-Modell ist stark an jenes von Dörre angelehnt und Prekarität wird dabei auf sechs Dimensionen geprüft. Neben der reproduktiv-materiellen (finanzielle Absicherung/Existenzsicherung durch die Arbeit) Dimension, wird auch die sozial-kommunikative Dimension (gute/schlechte soziale Vernetzung durch den Job), die Anerkennungsdimension, die rechtlich-institutionelle Dimension (Versicherungssituation und Pensionsaussichten) und die arbeitsinhaltliche Dimension (erfüllt/nicht erfüllt vom Job; sinnvolle/sinnlose Tätigkeit) herangezogen. Des Weiteren wird, angelehnt an Rodgers Dimension „degree of certainty of work“ die Jobsicherheit, also die individuell wahrgenommene Jobsicherheit in die Analyse miteinbezogen. Genauere Überlegungen dazu finden sich in der Interviewleitfaden-Ausführung.

2.2 Theorie zu Geschlechterungleichheiten

Im zweiten großen Theorieblock dieser Arbeit geht es um Geschlechtertheorien und Geschlechterforschung im Journalismus. Dieses Kapitel wird mit einer generellen Beschreibung des Patriarchats eingeleitet und erstreckt sich über einen historischen Abriss der Frauenbewegung in drei Wellen. Anschließend werden die drei großen Ansätze in der journalistischen Geschlechterforschung angerissen. Dies dient auch dazu, die alltägliche Situation und die geschlechterbedingten Ungleichheiten weibliche Journalistinnen betreffend, abzubilden.

2.2.1 Das Patriarchat

Der Begriff Patriarchat hat sich in seiner Bedeutung über Jahrhunderte stark gewandelt. Während man ursprünglich mit Patriarchat vordemokratische Ordnungen bezeichnete, in denen die Herrschaft rein väterlicherseits ausgeübt wurde, wird der Begriff seit den 70er Jahren verwendet um Ordnungen zu beschreiben, in denen eine männliche Vorherrschaft besteht (vgl. Albrecht-Heide, 2018).

Das Patriarchat wird ursprünglich als ein System beschrieben, das sich vom griechischen und

römischen Recht ableitet. Dabei hat das männliche Oberhaupt im Haushalt rechtliche, sowie auch ökonomische Macht über die weiblichen und auch anderen männlichen Mitglieder des Haushalts (vgl. Lerner, 1991).

Diese Definition wurde aber oft als unzulänglich weit kritisiert, da sie weder die historische Unterdrückung von Frauen, noch die gegenwärtige Diskriminierung von Frauen im Alltag ausreichend beschreibt. Es gibt aber zahlreiche andere Definitionen von Patriarchat, die die Beziehungen zwischen Männern und Frauen, in denen Frauen unterdrückt werden, beschreiben sollen und somit möglichst universell formuliert werden (vgl. Cyba, 2010).

Millet 1997 beschreibt Patriarchat als "die Manifestation und Institutionalisierung der Herrschaft der Männer über Frauen und Kinder innerhalb der Familie und die Ausdehnung der männlichen Dominanz über Frauen auf die Gesellschaft insgesamt". Es geht aber auch um die männliche Machtpolarisierung in allen sozialen Bereichen, also weit über Familiengrenzen hinaus (vgl. Lerner, 1991).

Das Konzept des Patriarchats, das als „ein Herrschaftssystem, das alle Bereiche des Lebens durchdringt“, reicht bis zu dreitausend Jahre vor Christus zurück. Lerner (1991) schreibt, das lässt sich an der Verdrängung weiblicher Göttinnen, sowie an der Einteilung von weiblichem Verhalten in respektabel beziehungsweise nicht respektabel, festmachen. Auch in frühbäuerlichen Gesellschaften, in denen die Männer die Produktionsarbeit verrichteten, wurden Frauen zum Gebären und Haushaltführen ausgebeutet. Beer & Gerhard beschreiben das Aufkommen des Kapitalismus und den Übergang in eine bürgerliche Gesellschaft als Prozess, der zwar alle Menschen vor dem Recht gleich macht, gleichzeitig aber Frauen wieder kategorisch ausschließt (vgl. Cyba, 2010).

Patriarchale Systeme äußern sich insbesondere in einer männlichen Vorherrschaft in Form von Repräsentation in Führungspositionen in gesellschaftlich wichtigen bzw. relevanten Sphären. Das sind zum Beispiel Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur. Neben Repräsentation steht im Fokus wer die Meinungsbildung in diesen Sphären anleitet und wie dieses Herrschaftssystem von den Mitgliedern bzw. dem gesellschaftlichen Geflecht dieser internalisiert, verteidigt und wiedergegeben oder auch

abgelehnt und verwandelt wiedergegeben wird und dadurch Legitimität erhält (vgl. Albrecht-Heide, 2018).

Trotzdem ist das Patriarchat nur eine Beschreibung eines Systems der Unterdrückung ohne zulängliche Erklärungen dafür. In der Frage nach den Gründen für die Aufrechterhaltung dieses Systems gibt es in der Literatur zahlreiche unterschiedliche Ansätze, die sich auch über die Jahrzehnte verändern. Wurden einst bestimmte Institutionen als Treiber der Aufrechterhaltung benannt, wurde die Diskriminierung von Frauen später systematisch zusammenhängender über alle Gesellschaftsbereiche erklärt (vgl. Cyba, 2010).

2.2.2 Geschlechtertheorien

Nicht nur aufgrund des Patriarchats sind feministische Geschlechtertheorien keine Debatte der Vergangenheit, sondern aktueller denn je. Gerade deshalb ist es wichtig, den historischen Abriss des Themas mit einer aktuellen Bestandsaufnahme der heutigen Situation zu verbinden (vgl. Starosta & Vollmond, 2014).

Grundsätzlich gilt es außerdem zu sagen, dass Geschlechtertheorien gegenstandsbezogen sind, sowie in sich heterogen und multi-perspektivisch.

Geschlechtertheorien sind interdisziplinär, das heißt sie speisen sich aus den verschiedensten Wissenschaften und Theorieströmungen, und wirken ebenso auf die unterschiedlichen Theorien wieder zurück. Generell gibt es außerdem zu sagen, dass die Rede immer von Geschlechtertheorien ist und man nicht von der einen Geschlechtertheorie spricht (vgl. Villa, 2009).

2.2.2.1 Der Ursprung: Frauenbewegungen

Wie bereits Linnhoff (1974) feststellte, ziehen sich „Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen wie ein roter Faden durch die Geschichte.“ Gegen Ende des 18. Jahrhunderts begannen Frauen sich gegen geschlechterbedingte Benachteiligungen aufzulehnen (vgl. Linnhoff, 1974).

Die Anfänge der Frauenbewegungen werden in Zeiten der Französischen Revolution verortet. Frauenbewegungen, sowie Feminismus standen dabei vor allem für die Gleichheit der Frauen in den gesellschaftlichen Bereichen von Staat, Kultur und Privatsphäre und fordern dadurch in der französischen Revolution die Konzepte Freiheit und Gleichheit aller Menschen (vgl. Gehrhard, 2009).

Mit der „Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin“ verfasste Olympe de Gouges eine Schrift gegen die Männer, die die Französische Revolution vorbereiteten und damit auf theoretischer Basis der Naturrechtsphilosophie auf Freiheit beharrten, die in ihren Augen aber nur Männern zustand. Olympe de Gouges wurde hingerichtet und ihre Schriften größtenteils verbannt (vgl. Müller, 2013). Ähnliche Entwicklungen gab es in den USA, wo die ersten Forderungen nach Gleichberechtigung der Geschlechter ebenfalls aus einer anderen Bewegung, nämlich der Bewegung der Sklavenbefreiung stammten (vgl. Müller, 2013).

Dabei entwickelten sich diese im Plural, also international, sowie in verschiedenen ethischen, sowie kulturellen Milieus (vgl. Leitner & Höfner, 2020).

Durch die generelle Infragestellung von Geschlechterrollen, die mit einer groben Umwälzung der bis dahin als normal geltenden Werte einherging, bekamen bzw. erkämpften sich Frauen Schritt für Schritt Zugang zu den bis dahin unzugänglichen unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen (vgl. Gerhard, 2009).

Im Laufe des 19. Jahrhunderts, begannen sich Frauen immer mehr in Strukturen mit parteiähnlicher Organisation zusammenzuschließen und durch die Revolutionen in Europa, sowie in den USA die Anti-Sklavenbewegungen, für den Zugang von Frauen zu Politik, Berufswelt und Bildung zu kämpfen (vgl. Leitner & Höfner, 2020). Es dauerte sehr lange, bis grundlegende Forderungen wie Reformen von Ehe- und Besitzrechten, das Recht auf Erwerbstätigkeit und Bildung durchgesetzt werden konnten (vgl. Leitner & Höfner, 2020).

Diese sogenannte erste Welle der Frauenbewegungen wurde von der zweiten Welle in den 1960er Jahren fortgesetzt.

Die Studierendenbewegung Ende der 1960er Jahre

Die westliche zweite Frauenbewegung entstand aus den internationalen linken, marxistischen Studierendenbewegungen (vgl. Haug, 2010).

Die zwischen den Geschlechtern ungerechte Arbeitsteilung war Thema, sowie die alleinige Verantwortung von Frauen bezüglich der Kinderbetreuung und patriarchale Strukturen (vgl. Dehnavi, 2013).

Dritte Welle der Frauenbewegung

Die dritte Welle der Frauenbewegungen fand in den 90er Jahren, im Zuge der Globalisierung statt. Auch Frauen aus der Dritten Welt bekamen dadurch eine Stimme in der Feminismus-Debatte, neue Konzepte entstanden und der rein westliche Blick, bzw. Fokus fand viel Kritik. Die Verbreitung des Internets förderte die Vernetzung der Feministinnen und somit entstanden viele neue Strömungen (vgl. Leitner & Höfner, 2020). Während für die ersten beiden Frauenbewegungen, das Konzept des Patriarchats unabdingbar war, um bestehende Herrschaftsverhältnisse über Frauen zu erklären. Während dieser Begriff eben im sozialistischen Feminismus mit dem Kapitalismus verlinkt wurde, um die Unterdrückung der Frauen noch deutlicher zu machen, wurde das Konzept des Patriarchats allmählich abgelöst, vom Begriff Geschlechterverhältnis. Schließlich kamen weitaus differenziertere Bezeichnungen und neue Ansätze ins Spiel (vgl. Leitner & Höfner, 2020).

2.2.3 Geschlechterdiskriminierung im Alltag

Um auf das Thema Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zu kommen, werden hier zwei Definitionen von Arbeit dargestellt. Als erstes die grundlegende Definition von Arbeit von Karl Marx (1968): Die Arbeit ist zunächst ein Prozess zwischen Menschen und Natur, ein Prozess, worin der Mensch seinen Stoffwechsel mit der Natur durch seine eigene Tat vermittelt, regelt und kontrolliert. Er tritt dem Naturstoff selbst als eine Naturmacht gegenüber. Die seiner Leiblichkeit angehörigen Naturkräfte, Arme und Beine, Kopf und Hand, setzt er in Bewegung, um sich den Naturstoff in einer

für sein eigenes Leben brauchbaren Form anzueignen. Indem er durch diese Bewegung auf die Natur außer ihm wirkt und sie verändert, verändert er zugleich seine eigene Natur (vgl. Marx, 1968, S. 192).

Zusätzlich soll die Definition von Erwerbstätigkeit der ILO (International Labor Organisation) an dieser Stelle dargestellt werden: „Danach sind Erwerbstätige, Personen im Alter von 15 Jahren oder älter, die einer oder mehreren, auf wirtschaftlichen Erwerb gerichteten Tätigkeiten nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit, jedoch mindestens eine Stunde. Für die Zuordnung ist es unerheblich, ob aus dieser Tätigkeit der überwiegende Lebensunterhalt bestritten wird. Personen, die mehreren Erwerbstätigkeiten gleichzeitig nachgehen, werden nur einmal mit ihrer Haupterwerbstätigkeit erfasst“ (vgl. Henneberger et. al, 2020).

Diesen Definitionen von Arbeit gilt es die sogenannte Reproduktionsarbeit gegenüberzustellen. Die Reproduktionsarbeit beinhaltet Tätigkeiten wie die Hausarbeit, die Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen (Care Arbeit) und wird offiziell nicht als Arbeit definiert, mit der Begründung, dass sie nicht bezahlt ist. Daraus kann vermutet, beziehungsweise geschlossen werden, dass bezahlte Arbeit öfter von Männern und unbezahlte Care-Arbeit häufiger von Frauen ausgeführt wird. Dadurch dass die Reproduktionsarbeit, die eben meistens von Frauen ausgeführt wird, nicht bezahlt wird, wird Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit in unserer Gesellschaft unterschiedlich gewichtet, was eindeutige Folgen hat, die später noch erörtert werden (Dreier & Löneke, 2014, S. 43).

2.2.4 Geschlechterhierarchische Arbeitsteilung und Geschlechterdiskriminierung

Wie bereits erwähnt, führt die geschlechterspezifische Arbeitsteilung zu einer Ungleichstellung der Geschlechter. Aufgrund von familiären Verpflichtungen können Frauen oft jahrelang nicht am bezahlten Arbeitsleben teilnehmen oder erst später einsteigen. Das manifestiert sich vor allem in einem Lohngefälle von Einkommen von Frauen gegenüber Männern, was Acker schon 1988 beschrieb. Das Lohngefälle sei dabei essentiell, um eine geschlechterhierarchische Arbeitsaufteilung

aufrecht zu erhalten (Acker 1988, S. 480 ff).

Der soziale Wandel der Rolle der Frau in Familien- sowie im Arbeitsleben wurde 2019 von Peuckert genau analysiert. Die Rolle des Mannes als Familienoberhaupt wird zunehmend brüchiger, aufgrund von gesellschaftlichen Bewegungen und ökonomischen Entwicklungen, wie zum Beispiel der Bildungsexpansion der 1970er Jahre oder dem Individualisierungsprozess von Frauen in den 1960er Jahren. Der Fokus, der bei Frauen hauptsächlich auf anderen, bzw. auf der Familie liegen sollte, begann sich langsam auf die Frauen selbst zu legen (Peuckert 2019, S. 357).

Die Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen galt als Indiz der gesellschaftlichen Veränderung, da die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung ja mitunter als Ursache für die Geschlechterunterschiede gilt. Seither ist die weibliche Erwerbsarbeit essentiell im Leben der Frauen sowohl vor, während und auch nach der Familienplanung. Da ja wie bereits erwähnt, Arbeit als Basiskategorie für die Beschreibung von Herrschafts- und Machtverhältnissen sein kann, geht die Untersuchung der weiblichen Erwerbsarbeit auch immer mit einem Blick auf gesamtgesellschaftliche Zustände einher – mit Fokus auf gesellschaftliche Diskriminierung von Frauen. (Bührmann et al., 2014, S. 17)

2.2.5 Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung

Die kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung, fand im deutschsprachigen Raum erst relativ spät ihren Beginn, besonders im Vergleich zum angelsächsischen Raum, und eine der Bedingungen für ihr Entstehen war die Neue Frauenbewegung. 1975 wurde eine erste Studie von Erich Küchenhoff veröffentlicht, die besagte, dass das Frauenbild im Fernsehen verzerrt ist (vgl. Klaus 2005).

Die kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung beschäftigte sich von Anbeginn mit der „Rolle der Frau in den Medien.“ Diese Forschung fokussierte sich dabei auf zwei Hauptaspekte der Ungleichheit: Die Rolle die Frauen in Medienhäusern, also in der Arbeitswelt der Medien innehatten, sowie auch mit dem Frauenbild, das in Medien präsentiert wird (vgl. Thiele, 2019).

Diese Entwicklungen im deutschsprachigen Raum, wurden in den 1970er Jahren stark von den amerikanischen Frauenrechtsbewegungen beeinflusst. Ebenfalls aus dem englischsprachigen Raum kommt die Neukonzeptionierung von „sex“ und „gender“ von Candace West und Don Zimmermann. Während „sex“ dabei das biologische Geschlecht darstellt, beschreibt „gender“ das soziale Geschlecht, wird noch um die Kategorie „sex category“ ergänzt, die die alltägliche Zuschreibung zu einem Geschlecht meint. Mit „doinggender“ wird der gesamte Prozess beschrieben, dass Geschlecht ein Tun ist und dieses Tun sich manifestiert indem die Geschlechter als verschieden betrachtet werden. Das passiert indem wir „Geschlechterunterschiede“ wahrnehmen und zuschreiben, sie darstellen und im Alltag stets wieder reproduzieren (vgl. West & Zimmermann, 1987).

Diese Trennung von biologischem und sozialem Geschlecht, führte auch zu viel Kritik, vor allem aus sozialkonstruktivistischer und ethnomethodologischer Sicht. Die wohl bekannteste Kritik daran kam von Judith Butler, da sie erklärt, dass dies zu einer grundsätzlichen Assoziation von Körper und Weiblichkeit, sowie Geist und Männlichkeit führen kann. Für Butler ist aber auch das biologische Geschlecht eine Konstruktion und zwar von Seiten der Medizin, Biologie und der Rechtswissenschaften – aus politischen und gesellschaftlichen Interessen. (vgl. Abdul-Hussain, 2012)

Von Marie Luise Angerer und Johanna Dorer wird 1994 dargestellt, welche verschiedenen theoretischen Ansätze es in der kommunikationswissenschaftlichen Geschlechterforschung gibt. Sie zeichnen unter anderem die politischen Strömungen in den feministischen Theorien auf und vergleichen Standpunkttheorien mit Postmodernismus (vgl. Angerer & Dorer, 1994).

Elisabeth Klaus etabliert schließlich die drei unterschiedlichen Forschungsparadigmen innerhalb der kommunikationswissenschaftlichen Geschlechterforschung nämlich den „Gleichheitsansatz“ den „Differenzansatz“ und den „(De)Konstruktivismus“. Diese drei Ansätze nehmen grundlegend unterschiedliche gesellschaftstheoretische Positionen ein, während sie sich vor allem auch in ihrem Subjekt- und Machtverhältnis unterscheiden (vgl. Klaus, 2005).

Der Gleichheitsansatz

Den Vertreter*innen des Gleichheitsansatzes geht es vor allem um Gleichheit der Geschlechter und das in allen gesellschaftlichen Bereichen, den öffentlichen sowie den privaten (vgl. Thiele, 2019).

Der Gleichheitsansatz findet seine theoretische Basis im sozialistischen Feminismus. Eine der Grundannahmen des sozialistischen Feminismus ist, dass Frauenunterdrückung in der modernen Welt untrennbar mit kapitalistischen Systemen zusammenhängt. Das bedeutet, dass im Zuge des „Kampfes“ für die Gleichberechtigung, die strukturellen Verbindungen zwischen Kapitalismus und Patriarchat beachtet und beseitigt werden müssen. Die Produktionsweise im Kapitalismus wird kritisiert, weil sie auf der Unterdrückung von Frauen basiert (vgl. Haug, 2010).

Während bei dieser patriarchalen Unterdrückung nur Frauen in den früheren Phasen der Geschlechterforschung im Fokus stehen, werden später Frauen und Männer sowie Geschlechterrollen erforscht (vgl. Thiele, 2019).

Differenzansatz

Der Differenzansatz, der danach entstand, war gewissermaßen auch eine Kritik am Gleichheitsansatz. Und zwar daran, dass die Theorie eine Anpassung der Frauen an die männliche Norm fördern würde.

Der Differenzansatz, der sich wie der Name schon sagt auf die Geschlechterdifferenzen konzentriert, forscht nach unterschiedlichen Ausdrucksformen von Männern und Frauen, ebenso wie die vom Geschlecht abhängigen Lebensstile und Kommunikationsverhalten (vgl. Dorer, 2005).

Der Differenzansatz fokussiert sich auf Geschlechterunterschiede und die gesellschaftliche Reproduktion dieser, also auf das „doing gender“. In der Kommunikationsforschung, beziehungsweise in der Medienforschung werden dabei zum Beispiel Medienunternehmen oder auch Redaktionen als „gendered organizations“ bezeichnet. Diese Orte fungieren laut dem Differenzansatz als zentrale Rolle zur Produktion von Geschlechterunterschieden. Dabei wird Geschlecht als „Strukturkategorie“ gesehen, die sämtliche gesellschaftliche Prozesse und Bereiche mit formt und geschichtliche und kulturelle Geschlechterunterschiede erklärt (vgl. Thiele, 2019)

Der (De)Konstruktivismus

Der (De)Konstruktivismus setzt aus der Perspektive an, dass es nicht eindeutige und unumstößliche Geschlechteridentitäten gibt. Die Kategorien „Mann“ und „Frau“ werden grundsätzlich hinterfragt und es wird nach „Prozessen der Unterscheidung“ anstatt grundsätzlich nach Unterscheidung geforscht. Es wird gefragt, wie die Konstruktion von Männlichkeiten und Weiblichkeiten funktioniert, welche Prozesse sich dabei abspielen und welche Rolle Kommunikation und Medien dabei spielen (vgl. Thiele, 2019).

Die biologisch hergeleitete Geschlechterdifferenz sollte erklärt werden, ohne sie dabei empirisch zu reproduzieren. Das ist auch für die Auswahl der empirischen Methode relevant. Untersucht man, im Zuge welcher Paradigmen, die ja unter sich nochmal zahlreiche verschiedene Forschungsströmungen bündeln, am meisten Forschung bezüglich kommunikationswissenschaftlicher Geschlechterbilder unternommen wurde, so fand Elisabeth Klaus die Antwort im Gleichheitsansatz. Sie erklärt aber auch, dass im Grunde keines der drei Paradigmen überholt sei, die Konzeptualisierung von Geschlecht variiert aber in den drei Ansätzen sehr stark. Spricht man allen drei Berechtigung zu, so können sie gegenseitig als Kritik- bzw. Kontrollinstanz funktionieren (vgl. Thiele, 2019).

Aus diesem Ansatz heraus, erklärt Elisabeth Klaus auch die Schlechterstellung von Journalistinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen: Aus der Gleichheitsansatzperspektive lässt sich die strukturelle Schlechterstellung anhand des noch immer männlich ausgelegten Arbeits- und Lebensmodelles erklären. Aus der Perspektive des Differenzansatzes ist in den Medienhäusern beziehungsweise in den Redaktionen ein „männlicher Kommunikationsstil“ dominant und erwünscht, während „weibliche Kommunikationsstile“ beziehungsweise weibliche Aspekte der Kommunikation höchstens als erwünschte Draufgabe gesehen werden. Erklärt man die strukturelle geschlechterspezifische Ungleichheit in den Medienhäusern und Redaktionen durch den (De)Konstruktivistischen Ansatz, so bewirkt der Geschlechterdiskurs in den Institutionen eine Reproduktion von Zweigeschlechtlichkeit. Diese führt zu unvereinbaren Anforderungen an Journalistinnen sowie einer Abwertung ihrer Leistungen (vgl. Klaus, 2005)

2.2.6 Geschlechterspezifische Sozialisation – Strukturelle Ungleichheit

Entgegen früherer Annahmen der Biologie, dass sich männliche und weibliche Charaktere bezüglich biologischer Vorbestimmtheit mehr oder weniger grundsätzlich unterscheiden würden, gibt es soziologische Theorien der unterschiedlichen Sozialisation, abhängig vom Geschlecht, die die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Verhalten erklären. Da trotz ausgiebiger Forschung, bis auf den Auswirkungsgrad von Testosteron auf das Aggressionspotential, nicht belegt werden kann, dass diese biologischen, grundsätzlichen Unterschiede vorhanden sind, sind Sozialisationstheorien ein wichtiges Handwerk um strukturelle geschlechterbedingte Ungleichheiten zu erklären (vgl. Niederbacher et al., 2011).

Grundlegend lässt sich also festhalten, „dass sich die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit auch in Geschlechterrollen ausdrückt und sich deshalb auch geschlechterspezifisch unterschiedliche Verhaltensweisen zwischen Männern und Frauen erkennen lassen“ (Niederbacher et al. 2011, S. 162).

2.3 Theoretische Ansätze zur Handlungsweise der Journalist*innen und zur deren Qualitätsauswirkungen

Dieser Theorieblock dient dazu, die Auswirkungen von prekären Arbeitsverhältnissen auf die Arbeitsmotivation und schließlich auf die Arbeitsleistung zu untersuchen, beziehungsweise generelle Zusammenhänge zwischen den beiden Phänomenen festzumachen. Weiterer theoretischer Input ist notwendig. Inspiriert von Thomas Schnedlers Studie (2017) kommt dieses theoretische Grundgerüst aus der Psychologie bzw. der psychologischen Forschung.

Für eine Anstellung, beziehungsweise die Entlohnung dieser, wird von der angestellten Person eine Leistung erwartet, also quasi ein Beitrag zur Erreichung der Ziele der Organisation. Diese Leistung, beziehungsweise auch “produktives Verhalten” ist abhängig von verschiedensten Faktoren. Neben den persönlichen, von dem/der Angestellten ausgehenden Faktoren, sind es auch die “Umweltfaktoren”, also extrinsische Faktoren die sich auf die Leistung bzw. das produktive Verhalten auswirken (vgl. Nerdinger et al., 2019).

So werden theoretisch drei große Gruppen des Arbeitsverhaltens unterschieden: Das produktive Verhalten, das extraproduktive Verhalten und das kontraproduktive Verhalten. Während das produktive Verhalten, quasi das Verhalten darstellt, das von der/dem Arbeitnehmer*in erwartet wird, abhängig von der persönlichen Leistungsfähigkeit, ist extraproduktives Verhalten, Leistung die über dieses Maß hinausgeht (vgl. Schnedler, 2017).

Mit kontraproduktivem Verhalten ist gemeint, dass der Organisation und deren Zielen durch das Arbeitsverhalten des/der Angestellten Schaden zugefügt wird. Zwischen produktivem und kontraproduktivem Verhalten gibt es noch den "Dienst nach Vorschrift" oder "reduziert-produktives" Verhalten. Diese Art des Arbeitsverhaltens, bedeutet zwar die Erfüllung der erwarteten Aufgaben, allerdings nicht "so gut wie der/die Arbeitnehmer*in kann (vgl. Nerdinger et al., 2019 & Schnedler, 2017).

Diese Kategorisierung der verschiedenen Typen des Arbeitsverhaltens beziehungsweise der Arbeitsleistung wird besonders für die Auswertung und Interpretation der Interviews essentiell.

2.4 Medienbranche als Teil der kreativen Branche – atypische Arbeitsverhältnisse

Relevant in Bezug auf die Erklärung, warum atypische Arbeitsverhältnisse im Journalismus immer öfter vorkommen und warum sich Journalist*innen auch darauf einlassen kann die theoretische Zuordnung des Feldes des Journalismus, als Teil der Kreativbranche sein.

In Deutschland hat die Initiative Kultur- und Kreativwirtschaft der Bundesregierung elf Teilmärkte der Kreativbranche festgelegt, worunter unter anderen auch der Pressemarkt fällt. Das bedeutet, das Journalist*innen, beziehungsweise in den Medien tätige Personen als Teil der „creative industries“ sind.

Diese werden mit Hilfe folgender drei Perspektiven definiert und somit abgrenzbar: Bezüglich des Outputs, schreibt man Dienstleistungen und Gütern der kreativen Branche kulturellen, künstlerischen oder unterhaltenden Werten zu. Durch die Einzigartigkeit unterliegen sie einer großen Unsicherheit

am Absatzmarkt. Als zweiter Aspekt wird der Inhalt der Arbeit von creative industries herangezogen: Mitarbeiter*innen dieser Branchen arbeiten stets an neuen Lösungen und daran, etwas Neues zu erschaffen. Deshalb ist es auch wichtig, dass sie über ein hohes Ausmaß an Flexibilität verfügen und dabei entstehen neue Formen der Beschäftigungsstruktur sowie der Beschäftigungsethik. Arbeitende in diesen Branchen wollen sich selbst verwirklichen, beziehungsweise fühlen sich zu der Arbeit berufen, was dazu führt, dass sie oft unbezahlte (Über)Stunden leisten um im Feld voranzukommen (vgl. Schirmer 2013, S.14-15). Als dritte Perspektive wird die Produktionsstruktur erläutert, die für dieses Forschungsvorhaben allerdings keine Relevanz darstellt.

2.4.1 Atypische Arbeitsverhältnisse im Journalismus

Die Gründe für die Existenz vieler atypischer Arbeitsverhältnisse werden einerseits auf die Praktikabilität für die Unternehmen und andererseits auch auf die Wünsche der Arbeitnehmer*innen selbst zurückgeführt. Als einer der Hauptgründe wird aber auch die „Unikatstellung“ vom Content angeführt. Um diese zu gewährleisten und um immer neuen und einmaligen Content zu produzieren, werden Mitarbeitende oft projektbasiert, über Firmengrenzen hinweg angestellt (vgl. von Rimscha, 2010, S. 86).

Auch vom „künstlerischen Selbstverständnis“ ist in der Literatur die Rede, und dass dieses einen Faktor darstellen kann, warum Arbeitnehmer*innen in dieser Branche auf eine gewisse arbeitsrechtliche Sicherheit, sowie auch oft auf hohes Gehalt verzichten (vgl. von Rimscha, 2010, S. 86).

3 Aktueller Forschungsstand und Literatur

3.1 Prekariat im Journalismus

Wie bereits Bourdieu in seiner Rede (1998) erwähnt hat, ist Prekariat kein Phänomen, das nur Arbeiter*innen mit geringer Qualifikation, beziehungsweise Branchen mit wenig Prestige betrifft. Auch Kraemer schreibt in seinem Werk, dass das Prekariat auch in bisher sozial stabilen Segmenten angekommen ist (vgl. Kraemer, 2012).

Im folgenden Teil wird der aktuelle Forschungsstand zum Thema Prekariat im Journalismus dargestellt, indem relevante sozialwissenschaftliche Forschungsprojekte der letzten Jahre kurz portraitiert und inhaltlich verknüpft werden. Auch wenn es ein eigenes Kapitel zu „Prekariat unter Journalistinnen“ gibt, ist die Geschlechterthematik auch im allgemeinen Teil vertreten, da sie eine wichtige, mit dem Thema verwobene Thematik, darstellt.

Im Anschluss daran folgen die Formulierung der Forschungsfragen, sowie eine Beschreibung der Forschungsmethode, beziehungsweise des Forschungsdesigns. Folgende Studien, beziehungsweise Forschungsprojekte etablierter Forscher*innen Teams sollen Anhaltspunkte und auch Wegbereiter, zu der im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Studie, sein.

Status Quo und Allgemeines

Thomas Schnedler publizierte 2017 seine Dissertation zum Thema Prekarisierung im Journalismus und die Auswirkungen davon auf die Qualität der Medien-Berichterstattung. Schnedler führte im Rahmen dieser Dissertation qualitative Interviews mit Betroffenen Journalist*innen. Mit seiner Studie zeichnet Schnedler nicht nur eine Bestandsaufnahme des journalistischen Prekariats in Deutschland, sondern beleuchtet vor allem auch die subjektiven Seiten der betroffenen Journalist*innen, was die dadurch ausgelöste Unsicherheit betrifft. Somit wird es auch möglich, die Auswirkungen auf die journalistische Arbeitsweise und in weiterer Folge auf die Qualität der Berichterstattung der betroffenen Journalist*innen einzugehen, beziehungsweise diese zu erforschen.

Generell gilt zu sagen, dass nach wie vor ein Großteil, der hauptberuflich angestellten Journalist*innen

in Österreich, Deutschland und der Schweiz fest angestellt ist. In Österreich und der Schweiz sind es über 90%, in Deutschland 80%. Dabei befinden sich in Deutschland und Österreich etwa drei Viertel dieser Angestellten in Vollzeitarbeitsverhältnissen, in der Schweiz hingegen arbeiten ca. 36% Teilzeit. Wichtig zu erwähnen ist hier der sehr große Unterschied zwischen Journalisten und Journalistinnen: Während in der Schweiz ca. doppelt so viele weibliche wie männliche Journalist*innen in Teilzeit arbeiten, sind es in Österreich sogar dreimal so viele Journalistinnen mit Teilzeit Verträgen (vgl. Lauerer et al., 2019).

Als Erklärung werden die Mutterschaft und die zusätzliche nicht entlohnte Care-Arbeit herangezogen, die nach wie vor immer noch zum größten Teil von Frauen verrichtet wird. Was als nützliches Modell zur besseren Vereinbarung von Privatleben und Beruf gesehen werden kann, muss allerdings auch kritisch hinterfragt werden, da Teilzeit-Anstellungen oft mit zusätzlicher Arbeit in Nebenjobs einhergeht und viele der Frauen in Teilzeit-Verträgen auch gerne mehr arbeiten würden. Deshalb bedarf es weiterer Forschung, inwiefern diese Teilzeitverträge Prekarisierung bedingen. Dass weitaus mehr Frauen Teilzeit beschäftigt sind, weist auf einen Gender-Care-Gap hin (vgl. Lauerer et al., 2019).

Unter Anwendung des Prekariats-Modelles von Brinkmann/Dörre/Röbensack (2006) zeigte sich in Schnedlers Studie, dass 16 der 27 Befragten von prekärer Arbeit im Journalismus betroffen sind. Es gibt auch hier Indizien dafür, dass Frauen häufiger von Prekariat im Journalismus betroffen sind, als Männer. Diese geschlechterbasierten Ungleichheiten ergaben sich auch aus den Ergebnissen anderer Studien zum Thema. In der Studie von Lauerer et. al gab es dermaßen eklatante Geschlechterunterschiede und Altersunterschiede in Bezug auf die Verteilung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, sodass in dieser Studie Geschlecht und Alter als Vergleichsvariablen verwendet wurden. Auch in den Führungspositionen in Österreich, Deutschland und der Schweiz sind deutlich mehr Männer als Frauen zu finden, eine Tatsache, die sich eher zuspitzt als verbessert (vgl. Lauerer et al., 2019).

Wie unterrepräsentiert weibliche Journalistinnen in leitenden Funktionen sind, wird deutlich in der Kategorie Chefredakteur*in, Herausgeber*in und Programmdirektor*in, wo in Deutschland 21%, in

der Schweiz 23% und in Österreich sogar nur 17% der Posten von Frauen belegt sind (vgl. Lauerer et al., 2019).

Die Studie von Lauerer und Team besagt des Weiteren, dass sich aufgrund der ökonomischen, sowie technologischen Veränderungen im Feld des Journalismus, das Arbeitsumfeld für Journalist*innen verändert und weiterhin verändern wird. Während Festanstellungen im Vollzeit-Ausmaß früher die Norm waren, werden nun atypische Anstellungsverhältnisse, wie eben befristete Verträge und die Hinzuziehung von freiberuflich arbeitenden Journalist*innen immer häufiger – nicht zuletzt weil sie kostengünstiger und risikoärmer für die Arbeitgeber*innen sind. Lauerer, Dingerkus und Steindl halten 2019 fest, dass diese Art der Arbeit für die Arbeitnehmer*innen zwar einen freieren Arbeitsalltag bedeuten würde, weil aber finanzielle sowie soziale Absicherung fehlt, würden genau diese Arten der Anstellung sehr oft prekär werden (vgl. Lauerer et al., 2019).

Neben dieser Gruppe, der Teilzeit arbeitenden Journalist*innen, die als atypisch beschäftigt gelten, sind die freien Journalist*innen zu erwähnen, deren Beschäftigung ebenfalls als atypisch gilt. Das sind in Österreich und der Schweiz ca. 8 %, in Deutschland ca. 18% der Journalist*innen.

Bei den Freien Journalist*innen sind Nebentätigkeiten in lukrativeren Branchen, wie zum Beispiel in der Werbung oder in PR ein großes Thema, es wird davon ausgegangen, dass es in Zukunft immer weniger hauptberufliche Journalist*innen geben wird, insbesondere weniger bis kaum mehr hauptberufliche Freie (vgl. Lachmayr und Dornmayr, 2015).

Hier kann eine deutliche Parallele zu Thomas Schnedlers Studie (2017) und seinen Ergebnissen gezogen werden, wo ebenfalls die Rede von einer Tendenz ist, die weg von Vollzeit-Journalist*innen, hin zu Grenzgänger*innen mit lukrativeren Nebenjobs ist.

Abschließend wird festgehalten, dass trotz ökonomischem und technologischem Wandel, atypische Beschäftigungsformen zwar zugenommen haben, aber nicht zur Norm geworden sind. Freie Journalist*innen müssen häufig einer Nebentätigkeit nachgehen, die meist in PR oder Werbung liegt. Da in dieser Studie aber nur hauptberufliche Journalist*innen (mehr als die Hälfte des Gehaltes werden

aus der journalistischen Tätigkeit bezogen) untersucht wurden, ist von einer weitaus größeren Anzahl an "Grenzgänger*innen" auszugehen. Diese zwischen den Tätigkeitsfeldern schwankenden Personen erfahren höchst wahrscheinlich weniger finanzielle und soziale Absicherung. Deshalb wird für zukünftige Studien eine inklusivere Definition für Journalist*innen vorgeschlagen, um diese "Peripherie der Branche" in Forschungen miteinzubeziehen. (vgl. Lauerer et al., 2019)

Laut Schnedlers Studie gibt es quer durch alle Altersgruppen große Unterschiede bezüglich der Beschäftigungsform, was Prekariat betrifft. Überwiegend freiberufliche Journalist*innen befinden sich in prekären Situationen. Bei der Frage nach dem subjektiven Unsicherheitsgefühl bei den Betroffenen, zeigt sich, dass nicht alle als prekär geltenden Personen sich auch unsicher fühlen. Es waren aber mehr Frauen als Männer die dies bejahten, was mit den geringeren Gehältern von Journalistinnen zusammenhängen könnte.

Prekariat und Qualität in der Berichterstattung

In Bezug auf die Qualität der Berichterstattung, konnte in Thomas Schnedlers Studie (2017) kein kausaler Zusammenhang zwischen Prekariat und Arbeitsweise, also in weiterer Folge Qualität der Berichterstattung festgestellt werden. Erstens können Zusammenhänge gefunden werden, dass prekäre Arbeitsverhältnisse qualitätsfördernd für die journalistische Arbeit sein können, was vor allem mit dem Unsicherheitsgefühl von prekär beschäftigten Journalist*innen zusammenhängt. Prekäre Arbeitsbedingungen können sogar zu extraproduktivem Arbeitsverhalten führen, wenn zum Beispiel ein Vertrag in Aussicht gestellt wird. Hier ist aber wichtig anzumerken, dass dieses Arbeitsverhalten meist nur temporär an den Tag gelegt wird.

Schließlich belegt die Studie von Thomas Schnedler aber auch, dass prekäre Arbeitsbedingungen die Qualität der Berichterstattung gefährden können. Zu wenig Zeit und Ressourcen für aufwendige Recherchen oder ungenaue Quellenangaben, sind nur zwei der möglichen Auswirkungen von prekären Arbeitsbedingungen auf die Arbeitsweise der Journalist*innen. Noch anzumerken ist der „Brain Drain“

im Journalismus, dessen Gefahr durch die Ergebnisse dieser Studie wieder mehr und mehr sichtbar werden. Denn Einige, der vom Prekariat Betroffenen, ziehen einen Berufswechsel in Betracht, oder haben ihn bereits vollzogen. Die Tendenz geht weg von hauptberuflich beschäftigten Journalist*innen, Schnedler spricht hier auch von der Gefahr, dass der öffentlichen Aufgabe des Journalismus, durch vermehrte Grenzgänger*innen im Feld, eventuell nicht mehr so gut nachgegangen werden kann (vgl. Schnedler, 2017).

Exkurs: New Work Modelle zur Arbeitszeitverkürzung

Modelle der Arbeitszeitverkürzung sind in aller Munde und Debatten darum sind aktueller denn je. Dabei handelt es sich um verschiedene New Work Modelle, die weniger Arbeitsstunden bei gleichem Gehalt bedeuten würden (vgl. Jansen-Preilowski et al., 2020).

Um die Auswirkungen davon auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen, sowie auf das wirtschaftliche Fortkommen der Unternehmen zu untersuchen, wurden in unterschiedlichen Ländern bereits einige Studien dazu durchgeführt. Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse, dass sich durch die verkürzte Arbeitszeit zwar die work-home-balance der Arbeitnehmer*innen verbessert, was durch die erhöhte Freizeit auch zu erwarten ist. Ändert sich die Zusammenstellung des Teams aber nicht, gibt es also keine zusätzlichen Angestellten, so erhöht sich der Leistungsdruck auf die Arbeitnehmer*innen, da die gleiche Leistung in kürzerer Zeit umgesetzt werden muss. Das wiederum kann langfristig zu einer höheren Belastung der Arbeiter*innen führen.

Laut der Studie sollte die Arbeitszeitreduktion nur dann durchgeführt werden, wenn sich dadurch nicht die Arbeitsbelastung automatisch erhöht. (vgl. Jansen-Preilowski et al., 2020)

3.2 Frauen im Journalismus

Nach der historischen Einführung in die Frauenbewegungen, sowie der Darstellung der Alltagssituation in der Arbeitswelt und einer Zusammenfassung der wichtigsten Geschlechtertheorien und Strömungen, gilt es den aktuellen Forschungsstand zu erfassen, was Frauen im Journalismus, oder besser ausgedrückt den Arbeitsalltag von Journalistinnen betrifft. Hier werden sowohl internationale

Forschung, als auch Studien aus Österreich berücksichtigt, wobei der Fokus auf der Forschung aus dem deutschsprachigen Raum liegt.

Die University of Oxford und das Reuters Institute haben in ihrer Studie (2020) die Geschlechterverteilung von Chefredakteur*innen von 200 großen Offline- sowie Online-Nachrichtenagenturen in zehn verschiedenen Märkten auf vier Kontinenten analysiert. Diese Studie brachte relevante Ergebnisse, was die Geschlechterverteilung in den Chefetagen des internationalen Journalismus betrifft.

Bereits in den beiden vorher rezipierten Studien zum Prekariat im Journalismus, werden die eklatanten geschlechterbedingten Unterschiede im Journalismus hervorgehoben. In dieser Studie liegt der Fokus auf Führungspositionen. Auch in der Ausgabe des „Der österreichische Journalismus-Report“, der 2020 erschien und mit Daten aus den Jahren 2018 und 2019 arbeitete, fokussiert sich die Forschung zwar auf Vollzeit Angestellte, in Bezug auf die Geschlechterunterschiede im Feld, sind allerdings auch hier eklatante Unterschiede festzustellen. In Bezug auf die Ergebnisse zu Führungspositionen ergab sich, dass von 200 internationalen Chefredakteur*innen nur 23% Frauen sind, obwohl durchschnittlich 40 % der Journalist*innen in den untersuchten Märkten weiblich sind. In jedem der untersuchten Länder ist die Anzahl der männlichen Chefredakteure höher als die der weiblichen, sogar in Ländern wie Finnland oder Brasilien in denen mehr weibliche als männliche Journalist*innen im Feld arbeiten. Die Anzahl der Chefredakteurinnen variiert von Markt zu Markt, wobei in Japan keine einzige Nachrichtenagentur im Sample eine Frau an der Spitze hat, in Südafrika sind es 47% Chefredakteurinnen. Der Prozentsatz von Frauen als Chefredakteurinnen ist in Ländern mit mehr Journalistinnen tendenziell höher – trotzdem ist in neun von zehn Märkten der Anteil der Frauen im Journalismus höher als der Anteil an Chefredakteurinnen (vgl. Andi et al., 2020).

Der Zusammenhang zwischen der Anzahl der Frauen als Chefredakteurinnen und der generellen Geschlechterungleichheit in der Gesellschaft (laut UN Gender Equality Index) hängt in den unterschiedlichen Ländern nicht zusammen. In Deutschland und Südkorea ist dieser Gender Equality

Index Wert sehr gut, dennoch gibt es aber sehr wenige Chefredakteurinnen. Abschließend kann noch erwähnt werden, dass es Unterschiede in der Geschlechterverteilung zwischen Online- und Offline-Nachrichtenagenturen Chefredakteur*innen gibt. Die Zahl der Chefredakteurinnen von Online Nachrichtenagenturen ist höher – das war 2013 noch nicht der Fall, was auf einen Fortschritt hindeuten könnte. Das muss allerdings bei jährlichen neuen Untersuchungen herausgefunden werden (vgl. Andi et al., 2020).

Bezüglich Alter und Ausbildung lassen sich ebenfalls spannende Erkenntnisse im Feld Österreich ableiten: Während der durchschnittliche männliche Journalist in Österreich ca. 46 Jahre alt ist und über keine akademische Ausbildung verfügt, ist die durchschnittliche weibliche Journalistin, 43 Jahre alt und verfügt über einen akademischen Abschluss. Der durchschnittliche männliche Journalist verdient allerdings 4100 € brutto, wohingegen die durchschnittliche weibliche Journalistin trotz höherer Bildung 3400 € brutto verdient. Das ist zum Teil auf die häufigeren Teilzeit- Arbeitsverträge zurückzuführen, aber nicht ausschließlich. Auch in Vollzeitverträgen verdienen Frauen im Durchschnitt um 457 € brutto im Monat weniger.

Des Weiteren lässt sich dem Report entnehmen, dass ca. gleich viele Frauen (47%) wie Männer (53%) im Feld arbeiten, wobei eben eindeutig mehr Frauen (58%) über einen akademischen Abschluss verfügen als Männer (40,5%). Eklatante Unterschiede gibt es außerdem bezüglich der Vollzeit-Anstellungen: Während 55 % der Journalistinnen Vollzeit angestellt sind, sind es bei den Journalisten 80%. Außerdem sind 14% dieser männlichen Journalisten in leitender Funktion, während es bei den Frauen nur 8% in diesen Sektor schaffen (vgl. Kaltenbrunner et al., 2020).

Spannend im Kontext ist auch, dass neben den sogenannten Freiberufler*innen auch eine Gruppe prekär Beschäftigter im österreichischen Journalismus tätig ist. Viele aus dieser Gruppe, die weder heterogen ist, noch sich genau definieren lässt, üben zusätzliche Beschäftigungen in Feldern wie Public Relations, Unternehmenskommunikation, Kommunikationsberatung, Lehre, Ghostwriting etc. aus. Da keine Pflichtmitgliedschaft für diese freien Journalist*innen z.B. bei Gewerkschaften gilt, ist es schwer die genaue Zahl dieser Personen ausfindig zu machen. Geschätzt wird sie im Report allerdings auf 600-

900 Journalist*innen – deren Einkommen wesentlich aus ihrer journalistischen Tätigkeit stammt (vgl. Kaltenbrunner et al., 2020).

Während 68% der angestellten Journalist*innen Vollzeit arbeiten, befinden sich 38 % in Teilzeit-Verträgen, dabei deutlich mehr Frauen als Männer.

Auch hier lassen sich klare Parallelen zu den anderen miteinbezogenen Studien aufstellen. Die in allen Studien herausgestrichene viel höhere Rate an weiblichen Journalistinnen mit Teilzeit Verträgen, gegenüber den männlichen Kollegen, lässt erneut eine höherer Prekaritätsrate unter den weiblichen Journalistinnen vermuten. Ebenfalls angesprochen wird auch hier die Tendenz zum besser bezahlten Nebenjob, der zusätzlich nötig wird, um ein absicherndes Einkommen zu erhalten (vgl. Kaltenbrunner et al., 2020).

3.2.1 Prekariat unter weiblichen Journalistinnen

Einige weitere genderorientierte Journalismus-Studien haben sich mit den Arbeitsbedingungen von Journalistinnen beschäftigt, diese wurden von Susanne Keil und Johanna Dorer 2019 zusammengefasst.

Dies ergab geschlechterbedingte Unterschiede hinsichtlich Einkommen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie Unterschiede bezüglich Freien und Festangestellten. Prekarisierungstendenzen betreffen zwar sowohl männliche als auch weibliche Journalist*innen, in Führungspositionen findet man trotzdem hauptsächlich kinderlose Frauen und eben dieses Kinderbekommen, hängt oft mit einem Knick in der Karriere zusammen (vgl. Keil & Dorer, 2019).

Eine Studie von Dimitri Prandner und Martina Lettner untersuchte die Ungleichheiten zwischen männlichen und weiblichen Journalist*innen im journalistischen Feld in Österreich. Auch wenn die Studie bereits im Jahr 2012 durchgeführt wurde, liefert sie wichtige Erkenntnisse zu den strukturellen Bedingungen, die die Ungleichheiten im Feld bedingen, beziehungsweise fördern und verstärken.

In der Studie, die aus einer quantitativen Erhebung, sowie aus qualitativen Interviews besteht, wurden die objektiven Merkmale der mehrdimensionalen Schlechterstellung von Journalistinnen aufgezeigt, sowie die subjektive Reflexion dieser, von Betroffenen.

Die Studie zeigt, wie bereits in der vorigen Studie festgestellt, dass angestellte weibliche Journalistinnen oft eine Gehaltsklasse unter den Männern liegen und dass vor allem ältere Männer einen Großteil des ökonomischen Kapitals innehaben. Auch was Ausbildung und akademische Abschlüsse betrifft, weist die Studie ähnliche Erkenntnisse auf. Was die subjektive Wahrnehmung betrifft, wird festgehalten, dass sich weibliche Journalistinnen, die sich in atypischen Arbeitsverhältnissen befinden der Gefahr der Prekarität bewusst sind und lieber in einem Normalarbeitsverhältnis arbeiten würden. Vor allem nach sozialer Absicherung streben betroffene Journalistinnen. Aus den Interviews geht des Weiteren hervor, dass vor allem ältere Frauen im Feld die Missstände, also ihre finanzielle sowie postentechnische Benachteiligung nicht nur akzeptiert, sondern im Sinne von Bourdieus Habitus-Konzept auch verinnerlicht haben. Dies kann dazu führen, dass dieser Habitus trotz struktureller Veränderungen erhalten bleibt.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist das Netzwerk, also das sogenannte soziale Kapital (nach Bourdieu) im journalistischen Feld. Besonders für den Berufseinstieg ist es extrem hilfreich Verwandte oder Bekannte in der Branche zu haben. Für freie Journalistinnen ist das soziale Kapital ebenfalls enorm wichtig. Die Interviewten sprechen von sogenannten Männernetzwerken, die das Feld dominieren und für sie als Frauen nur schwer bis gar nicht zugänglich sind. Wenn man die Wichtigkeit des sozialen Kapitals bedenkt, sind „exklusive Netzwerke“ nicht förderlich um Ungleichheiten abzubauen (Brandner & Lettner, 2012).

Basierend auf dem vorliegenden Theorieinput sowie den Zusammenfassungen der Studien, wird im nächsten Kapitel der Bogen zu den Forschungsfragen gespannt.

4 Forschungsfragen

Nach dem kurzen Einblick in den aktuellen Forschungsstand, was sowohl Prekarität im Journalismus, als auch Frauen im Journalismus und die Prekarisierung von Journalistinnen betrifft, wird deutlich klar, dass Prekarität im Journalismus ein aktuelles Thema ist. Auch wenn das Normalarbeitsverhältnis im deutschsprachigen Raum noch immer die Norm ist, werden atypische Arbeitsverhältnisse häufiger und betreffen vornehmend Frauen (vgl. Lauerer et al., 2019). Patriarchale Strukturen, die zum Beispiel die Unvereinbarkeit von Kindern und Karriere bedingen, betreffen nach wie vor vorwiegend Frauen, besonders auch Journalistinnen in Österreich.

Schlechtere Bezahlung trotz höherem Bildungsstand, eklatant höhere Raten an Teilzeitverträgen und immer noch ausgeprägte Unterrepräsentation in der Führungsebene (vgl. Kaltenbrunner et al., 2020), deuten nicht nur auf unfair verteiltes Kapital im Feld hin, sondern bedingen wahrscheinlich auch ein höheres Risiko der Prekarität für Journalistinnen. Diesem Thema geht die Studie dieser Arbeit nach.

Vorerst gilt es herauszufinden, ob und durch welche Faktoren Journalistinnen durch atypische Arbeitsverhältnisse und deren subjektive Wahrnehmung als prekär beschäftigt gelten. Dies erfordert die Abfrage objektiv-struktureller Faktoren, sowie die subjektive persönliche Wahrnehmung der Umstände.

Anschließend, soll herausgefunden werden, ob und inwiefern sich prekäre Arbeitsverhältnisse bei weiblichen Journalistinnen auf das Arbeitsverhalten der Betroffenen und somit schließlich auf die Arbeitsleistung auswirken. Dazu gibt es umfassenden theoretischen Input aus der Psychologie. Die Arbeitsleistung spiegelt sich nicht zuletzt in der Qualität der journalistischen Arbeit wider, was die Relevanz des Themas in Hinblick auf die Journalismusforschung erheblich erhöht.

Und last but not least soll auf den "Brain Drain" bei Journalistinnen in Österreich eingegangen werden. Wenn das Feld zunehmend durch Prekarisierungstendenzen geprägt ist, die Atypisierung der Arbeitsverhältnisse voranschreitet und dadurch der Beruf der Journalist*innen einer wird, den man sich leisten können muss, kann dies natürlich auch Auswirkungen auf die Mitglieder, also die

Journalist*innen im Feld, haben (vgl. Schnedler, 2017). Im Sinne einer ausgewogenen, qualitativen Berichterstattung, sollte möglichst große Diversität zwischen den Journalist*innen herrschen, die aber durch die Entwicklungen der letzten Jahre gefährdet sein könnte. Eine Abwanderung der Betroffenen in andere Felder, sowie die Notwendigkeit von zusätzlichen Jobs in lukrativeren Branchen, bedeutet weniger hauptberufliche Journalist*innen und einen Anstieg an Grenzgänger*innen.

Dieser aktuelle Forschungsstand in Kombination mit dem theoretischen Unterbau der Arbeit bringt folgende Forschungsfragen auf:

FF1: Wie äußern sich potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse bei weiblichen Journalistinnen und in welcher Verbindung stehen diese mit atypischen Beschäftigungsformen?

FF2: Wie wirken sich Prekarisierung/prekäre Arbeitsverhältnisse im journalistischen Feld (qualitätssteigernd/qualitätsverringend) auf die „journalistische Arbeitsweise“ von weiblichen Journalistinnen in Österreich aus?

FF3: Welche Maßnahmen werden von weiblichen Journalistinnen ergriffen um der durch Prekarisierung entstandenen beruflichen Unsicherheit entgegenzuwirken?

5 Methode

Um die Forschungsfragen möglichst tiefgründig zu beantworten, eignet sich für dieses Forschungsprojekt ein qualitativer methodischer Zugang, der in Kapitel 5.1. genauer beschrieben wird.

5.1 Qualitatives Forschungsdesign

Der Hauptzugang der qualitativen sozialwissenschaftlichen Forschung zum Forschungsgegenstand liegt in der Ursachenforschung, der Generierung von Ideen und der Alternativen-Beschaffung. Was die Stichprobengenerierung betrifft, ist diese bei qualitativem Forschungsvorgehen meist kleiner und wird nach bestimmten Kriterien ausgesucht. Die qualitative, sozialwissenschaftliche Forschung unterliegt dem Prinzip der Offenheit. Durch diese Offenheit kann bislang Unentdecktes gefunden werden. Die Entstehung und Veränderung von sozialen Phänomenen wird aus der subjektiven Sicht Betroffener erfasst, klassifiziert und kategorisiert. Dabei entstehen Hypothesen im Forschungsprozess, welche dann anhand des Materials überprüft werden (vgl. Berger-Grabner, 2016).

Weil somit die Subjekte, in diesem Fall Journalistinnen und ihre Erfahrungen im potentiellen prekären journalistischen Berufsalltag, sowie der Umgang mit diesen und die Auswirkungen auf ihr Sicherheitsgefühl sowie auf die Qualität ihrer Leistungen im Mittelpunkt stehen, überzeugt hier ein qualitativer Zugang.

Ergebnisse aus qualitativ erhobenen Daten sind nicht quantifizierbar, über Häufigkeiten und Verteilungen kann also keine Auskunft gegeben werden (vgl. Schnedler 2017, S. 95).

Qualitativ erhobene Daten sind aber auch nicht von geringerer Qualität als quantitative Daten, auch sie sind für komplexe Auswertungsmethoden geschaffen (vgl. Kuckartz, 2014).

Aufgrund der Literaturbeschau fällt auf, dass viele quantitative Daten zum Thema vorliegen. Da es im Prekariats-Konzept von Dörre aber auch die subjektive Dimension von Prekariat gibt, soll sich diese

Studie in Form von qualitativen Interviews eben vor allem dieser Dimension widmen. In Bezug auf die Auswirkungen auf das Arbeitsverhalten, sowie auf den Umgang mit der Unsicherheit, erscheint ein offener qualitativer Zugang sinnvoller und ergebnisbringender.

Eben diese Offenheit, sowie die Analysetiefe von qualitativen Erhebungsverfahren überwiegen im Falle dieses Forschungsprojektes gegenüber den Einschränkungen, nämlich z.B. nicht quantifizierbare Ergebnisse und eingeschränkte Repräsentativität, da ja die Erfahrungen der weiblichen Journalistinnen, ihre Wahrnehmung und ihre Verhaltensweisen im Mittelpunkt der Erhebung stehen.

5.1.1 Problemzentriertes Interview

Das sogenannte Problemzentrierte Interview ist durch einen Leitfaden teil-strukturiert, bleibt aber dennoch im Sinne des Prinzips der Offenheit auch unvoreingenommen. Die zentralen Merkmale dieses qualitativen Forschungsinstruments sind Problemzentrierung, Gegenstandsorientierung und Prozessorientierung (vgl. Blatter et al., 2018).

Der praktische Ablauf gestaltet sich meist durch die Anwendung eines Kurzfragebogens für die Erhebung der soziodemografischen Daten. Durch die Erstellung des Leitfadens und deren Anwendung in den Interviews, werden vorher bestimmte Fragenkomplexe abgedeckt. Die Fragen, bzw. Fragenkomplexe entstehen durch die Operationalisierung der Forschungsfragen. Das gelingt z.B. durch die Heranziehung der Theorie zum Thema (vgl. Vogt & Wernen, 2014 & vgl. Hertling, 2020). So wird in dieser Studie zum Beispiel Prekarität nach dem definierten Prekariats-Modell, das in Anlehnung an die Literatur entstand, operationalisiert und schließlich abgefragt. Ebenfalls Konzepte wie die „journalistische Arbeitsweise“ und Maßnahmen, um der entstandenen oder gefühlten Unsicherheit vorzubeugen, werden so in den Interviewleitfaden aufgenommen.

Qualitative Forschung bedeutet auch, dass ein zirkulärer Forschungsprozess stattfindet, der einen ständigen Austausch zwischen Theorie und Empirie zur Folge hat. Um einen reibungslosen Ablauf der Interviews sicherzustellen, ist ein Pre-Test, also ein Probe-Interview geplant.

5.1.2 Theoretisches Sampling

Das Sampling für die Interviewpartnerinnen stellen weibliche Journalistinnen, die sich in einem atypischen Arbeitsverhältnis im Feld des österreichischen Journalismus/der österreichischen Medienlandschaft befinden. Die Befragten mussten außerdem über 25 Jahre alt sein, da Berufseinsteigerinnen und das damit einhergehende häufigere Arbeiten in atypischen Verhältnissen ausgenommen werden sollten (vgl. Motakef & Wimbauer, 2020).

Als Zugang zum Feld stellte das direkte Kontaktieren von Redaktionen die Grundidee dar. Außerdem sollten Personen im eigenen direkten und erweiterten Umfeld herangezogen werden, also die Nutzung des sehr breiten eigenen Netzwerkes war ebenfalls geplant. Allerdings sollte, im Sinne der Diversität der Stichprobe, die Auswahl der Interviewpartnerinnen möglichst zufällig erfolgen. Im Rahmen der Suche nach Interviewpartnerinnen, sowie nach den ersten Kontaktaufnahmen mit Redaktionen, stellte sich schnell heraus, dass das Kontaktieren von Redaktionen eher weniger erfolgreich war, da die Standardantwort „wir beschäftigen unsere Redakteurinnen nicht atypisch“ öfter als einmal zurückkam.

Als neue Strategie wurden mögliche Gesprächspartnerinnen direkt kontaktiert, mit Hilfe der Social Media Plattform LinkedIn, und auch über Aufrufe auf Facebook, Instagram, etc. Auch aus dem persönlichen Umfeld kamen Tipps für mögliche Interviewpartnerinnen, welche die Diversität, was das Alter der Befragten, sowie das Medium für das sie arbeiten und auch die geografische Lage innerhalb Österreichs, anbelangt, erhöhte. Nur hinsichtlich des Bildungsabschlusses gibt es wenig Diversität zwischen den Befragten, da alle über ein sehr hohes bildungstechnisches Kapital verfügen.

Die Interviews dauerten durchschnittlich ca. 40 Minuten und wurden, soweit möglich, an einem neutralen Ort, wie zum Beispiel in einem ruhigen Café durchgeführt.

Einschneidende Schwierigkeiten bereitete die Corona-Pandemie und die Vorschriften zur Einschränkung dieser, da einige Termine oft auf unbestimmte Zeit verschoben werden mussten und

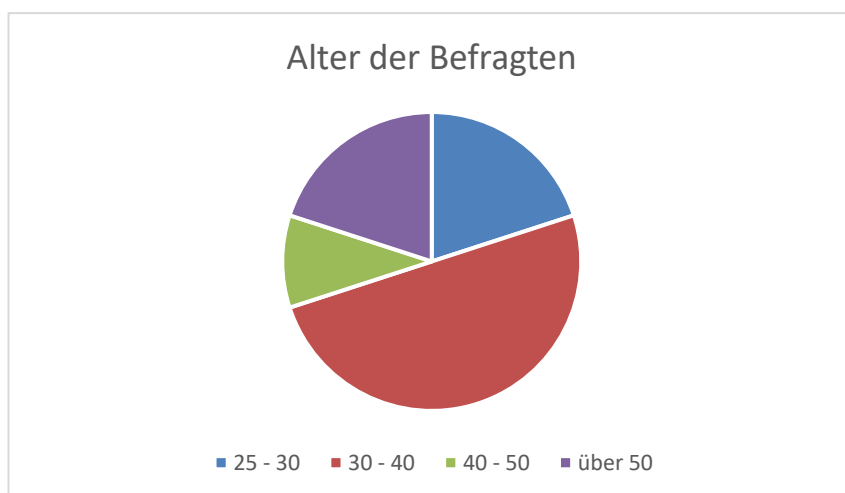
dadurch Interviewpartnerinnen auch wieder absprangen. Online-Interviews waren aufgrund der Gesprächstiefe und aufgrund des Gefühls der Vertrautheit, die bei persönlichen Gesprächen eher entstehen, eigentlich in diesem Projekt keine Möglichkeit.

Schließlich gelang es aber dennoch zehn Frauen zu finden, die die Voraussetzungen erfüllten und bereit waren, in einem Interview zu sprechen.

5.1.3 Kurzüberblick Soziografie der Gesprächspartnerinnen

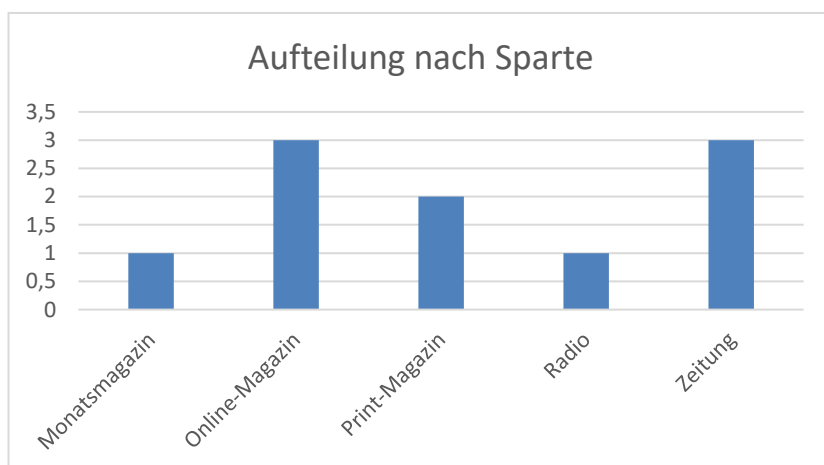
Alter der Befragten

Hinsichtlich des Alters galt die Einschränkung, dass die Befragten nicht jünger als 25 Jahre alt sein sollten, da bei jüngeren atypisch angestellten Personen der Grund für die atypische Anstellung oft darin zu finden ist, dass sich die Personen parallel zum Job noch im Studium befinden. Folgendes Diagramm zeigt die Altersaufteilung der Befragten.



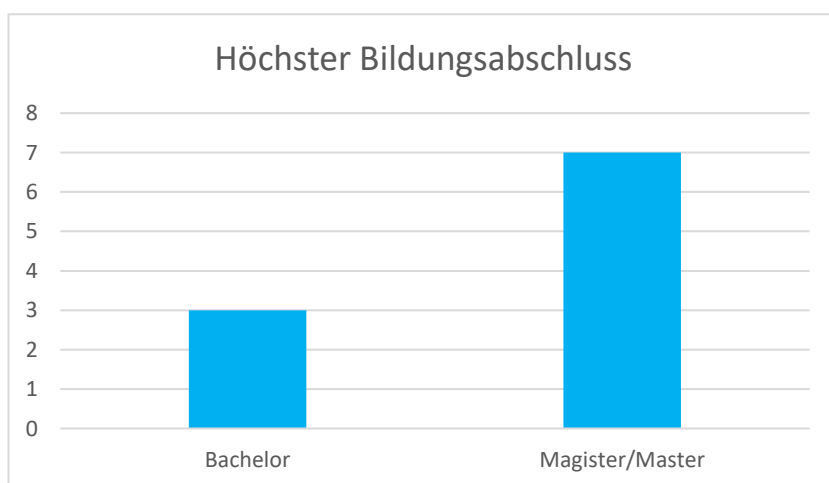
Verteilung nach Sparte

Auch in welcher Sparte der Medien- bzw. Journalismusbranche die Befragten arbeiten, wurde erhoben und in folgendem Diagramm dargestellt.



Höchster Bildungsabschluss der Befragten

Auch relevant für das Forschungsthema ist die Verteilung des höchsten Bildungsabschlusses der Befragten, der in folgendem Diagramm dargestellt wird.



5.1.4 Leitfaden

Zur Erstellung des Leitfadens wurden die Forschungsfragen operationalisiert und in sechs Themenblöcke aufgeteilt, woraus sich folgendes Grundkonzept für den Interview-Leitfaden ergab.

Der aus diesem Konzept entstandene Interview-Leitfaden ist im Anhang zu finden.

Block A: Soziodemografische Daten & Art des Arbeitsverhältnisses

Im Block A geht es darum soziodemografische Daten abzuklären mit dem Hauptaugenmerk darauf, ob das Arbeitsverhältnis, in dem sich die Befragte befindet, als atypisch bezeichnet werden kann.

Nach Knittler (2017) gelten folgende Arbeitsverhältnisse in Österreich als atypisch: Teilzeit, geringfügig, befristet, Leih- & Zeitarbeitsverhältnis, freier Dienstvertrag.

Block B: Atypisches oder prekäres Arbeitsverhältnis

Mit Hilfe des vorher definierten Dimensionsmodelles (Modell Dörre (2006) und Dimension aus Rodgers Konzept (1989)) soll herausgefunden werden, ob die atypischen Arbeitsverhältnisse auch als prekär beschrieben werden können.

Block C: Arbeitsleistung und Auswirkungen der atypischen Anstellung auf die journalistische Arbeitsweise

In Block C finden sich Fragen, die darauf abzielen herauszufinden, wie sich die atypische Anstellung auf die Arbeitsleistung der Befragten auswirken und wie sie die journalistische Arbeitsweise der Befragten beeinflussen.

Block D: Maßnahmen zur Unsicherheitsbekämpfung

Fragen aus dem Block D zielen darauf ab, Antworten zu erhalten, wie die Betroffenen der Unsicherheit entgegenwirken, die durch das atypische Arbeitsverhältnis, sowie durch eine mögliche Prekarisierung entsteht. Dies inkludiert Maßnahmen wie zusätzliche Jobs, oder alternative Zukunftspläne.

Block E: Zusätzliche/erweiternde Fragen

Hier bleibt Raum für Fragen bezüglich der Einschätzungen, Vorschläge oder anderen Aussichten der Interviewpartnerinnen.

5.1.5 Reflexion des Forschungsprozesses

Damit der Weg zu den Ergebnissen für Leser*innen möglichst nachvollziehbar ist, und die Regeln des zyklischen Forschungsdesigns eingehalten werden, wird an dieser Stelle auf das Zustandekommen der Ergebnisse eingegangen. Da die Zahl der Interviewpartnerinnen im Rahmen dieses Forschungsprojektes bei zehn Personen liegt, sollten weiterreichende Aussagen nur mit Bedacht gezogen werden. Eine höhere Anzahl an Interviewpartnerinnen könnte auch die Reichweite der Ergebnisse positiv beeinflussen. Die war im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, könnte aber als Basis für ein weiterläufigeres Projekt gesehen werden.

Bereits nach dem Interview Nummer 2 begannen sich die Aussagen zu wiederholen, ab dem Interview Nummer 7 konnten keine wissenschaftlichen Neuerkenntnisse mehr gewonnen werden, weshalb die Gesamtzahl der Interviews auf zehn festgelegt wurde.

Die Tatsache, dass sich der Zugang zu Interviewpartnerinnen als relativ schwierig gestaltete, zeigt, dass die Themen Arbeitsverhältnis, Gehaltshöhe, etc. zum Teil noch immer als Tabu-Themen in unserer Gesellschaft wahrgenommen werden. Bei den Befragten, die sich schließlich zu einem Gespräch bereitklärten, war aber klar merkbar, dass sie gerne über ihre Situation sprechen wollten, was sie auch ausführlich taten. Besonders wichtig war ihnen aber die Anonymisierung der Daten, weshalb natürlich auch alle Befragten einen neuen Namen in dieser Arbeit erhalten haben.

5.2 Auswertung

5.2.1 Qualitative Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz

Historische Abhandlung

Die klassische qualitative Inhaltsanalyse, die wir heute in der sozialwissenschaftlichen Forschung anwenden, findet ihren Ursprung bereits 1910 bei Max Weber, als er die „Enquête für das Zeitungswesen“ auf dem ersten deutschen Soziologentag präsentierte (vgl. Kuckartz 2018, S.13-14).

Die Hochzeit der Inhaltsanalyse begann mit der Erfindung des Radios und manifestierte sich durch die Analyse der Auswirkungen der Kriegsberichterstattung in den 1940er Jahren. Methodisch sowie einflusstechnisch entwickelte sich die Inhaltsanalyse rasch weiter, und schon bald wurden Begrifflichkeiten wie „sampling unit“ oder „intercoder reliability“ etabliert, die bis heute die Methode bezeichnen (vgl. Kuckartz, 2018, S.14-15).

In den 50er und 60er Jahren, im Zuge des Behaviorismus, rückte die qualitative Sozialforschung in den Hintergrund, nachdem sie als „unwissenschaftlicher“ abgestempelt wurde und vor allem die Hypothesenüberprüfung im Vordergrund der sozialwissenschaftlichen Forschung stand. Doch die Forderungen nach verstehenden Methoden wurden lauter, was die qualitative Inhaltsanalyse wieder ins Spiel brachte (vgl. Kuckartz, 2018, S.14-15).

Verstehende Methodik – qualitative Inhaltsanalyse

In Verbindung mit der Methodik der Hermeneutik werden fünf Schritte dargelegt, die als Grundrahmen für verstehendes, qualitatives, sozialwissenschaftliches Forschen fungieren:

1. Eigenes Vorverständnis offenzulegen und „Vorurteile“ hinterfragen
2. Den Text als Ganzes zu erarbeiten
3. Mögliche hermeneutische Differenz beachten – z.B. durch fremde Sprache oder Kultur
4. Bereits von Anfang an bewusstmachen, was für die eigene Forschung relevant ist
5. Logik der Anwendung (Themen im Text identifizieren) und Logik der Entdeckung neuer Themen vereinen

Von Kracauer (1952) über Lamnek, Hopf & Schmidt bis Mayring erstreckte sich der Weg der sozialwissenschaftlichen qualitativen Inhaltsanalyse, bis hin zur Inhaltsanalyse von Udo Kuckartz, nach dessen Kriterien auch die Studie in dieser Arbeit durchgeführt beziehungsweise analysiert wird (vgl. Kuckartz, 2018, S.15-26).

Die qualitative Inhaltsanalyse, die hauptsächlich mit Mayring verbunden wird, ist das Werk unzähliger Forscher*innen und beruht auf folgenden fünf Hauptkriterien:

- „1. Die kategorienbasierte Vorgehensweise und die Zentralität der Kategorien für die Analyse
 2. Das systematische Vorgehen mit klar festgelegten Regeln für die einzelnen Schritte
 3. Die Klassifizierung und Kategorisierung der gesamten Daten und nicht nur eines Teils derselben
 4. Die von der Hermeneutik inspirierte Reflexion über die Daten und die interaktive Form ihrer Entstehung
 5. Die Anerkennung von Gütekriterien, das Anstreben der Übereinstimmung von Codierenden“
- (Kuckartz, 2018, S.26)

5.2.1.1 Vorgangsweise

Im Falle dieser Studie war sowohl die Inhaltsanalyse nach Philip Mayring als auch die Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz eine mögliche Auswahl. Auch wenn sich die beiden Formen der Inhaltsanalysen in vielen wichtigen Punkten überschneiden, so fiel die Entscheidung schließlich auf die Methode nach Udo Kuckartz.

Nach Kuckartz (2018), wurde folgendermaßen vorgegangen: Bevor mit der Inhaltsanalyse begonnen wurde, wurden noch einmal die Ziele der Forschung bewusst gemacht und herausgestrichen. Dies widerspricht sich nicht mit dem „Prinzip der Offenheit“ nach dem in der qualitativen Forschung vorgegangen werden soll und das sich vor allem auf die Datenerhebung bezieht, sondern ist des Konzepts der Forschung willen, wichtig. Nach der Durchführung der Interviews, sowie der Transkription dieser, begann die Auseinandersetzung mit den Texten, die vor allem „hermeneutisch-interpretativ“ ablaufen sollte, was bedeutet, dass der subjektive Sinn des Textes betrachtet und

verstanden werden soll. Dabei soll ein Verständnis für den Text auf Basis der Forschungsfrage entstehen, auch formale Kriterien, wie zum Beispiel die Länge des Textes können erhoben werden. Schließlich wurden kurze Fallzusammenfassungen bzw. „Case Summaries“ zu jedem Einzeltext also jedem Transkript verfasst, welche jedoch nicht als allgemeine Zusammenfassung konzipiert waren, sondern jedes Einzel-Transkript auf die Forschungsfrage resümieren versuchte.

Kategorienbildung

Die Kategorienbildung, als zentrales Werkzeug der Inhaltsanalyse, hängt von der Forschungsfrage, der Zielsetzung und dem Vorwissen der forschenden Person ab und meistens findet eine Mischung aus theoretischer (von der Theorie abgeleitet) und empirischer Kategorienbildung statt (vgl. Kuckartz, 2018).

Auch in dieser Studie wurde nach diesem Schema vorgegangen, was bedeutet, dass a-priori Kategorien aus der Theorie und dem Interviewleitfaden gebildet wurden und schließlich mit Kategorien, die direkt am Text entstanden, verdichtet und präzisiert wurden. Dieser Vorgang wird auch als „deduktiv-induktive“ Kategorienbildung bezeichnet. Die vergleichsweise wenigen, an Theorie und Forschungsfrage gebildeten deduktiven Kategorien, werden zum Suchraster um in den Texten weitere Kategorien bzw. Unterkategorien zu finden. Beim Kommentieren von neu auftauchenden Themen, wird auch rasch klar, welche Themen individuell bzw. bei mehreren Befragten vorkommen.

Codieren

Beim Codieren wurde schließlich jeder einzelne Text, Zeile für Zeile durchgegangen und den einzelnen Textstellen wurden die vorher erstellten Kategorien zugeordnet. Nichtcodiert blieben Textstellen, die für die Forschungsfrage nicht sinntragend waren. Manche Textstellen konnten so auch mehreren Kategorien zugeordnet werden. Dieser Codier-Prozess wurde durch das Open-Source, computergestützte Programm „Taguette“ erleichtert.

Zusammentragen gleicher Kategorien & Bildung der Subkategorien

In Folge einer Ausdifferenzierung der vorhandenen Kategorien, wurden schließlich Unterkategorien am Material gebildet – im Rückbezug auf die Forschungsfrage. Im nächsten Schritt erfolgte eine weitere Codierung des Materials mit den so erhaltenen Subkategorien.

Analyse

Die Analyse erfolgte (nach Kuckartz, 2018) in folgenden Schritten:

1. Kategorienbasierte Auswertung entlang der Hauptkategorien

In einer sinnvollen Reihenfolge wurden die Hauptkategorien und ihre Ergebnisse beschrieben. Hier wurde ein Augenmerk auf beschreibendes Vorstellen gelegt, anstatt z.B. nur die Anzahl an Vorkommnissen zu nennen.

2. Analyse der Zusammenhänge zwischen den Subkategorien einer Hauptkategorie

Hier wurden die Zusammenhänge beschrieben, die zwischen den Subkategorien einer einzelnen Hauptkategorie passieren.

3. Analyse der Zusammenhänge zwischen Kategorien

Großflächiger kann nun zwischen Zusammenhängen über die Kategorien und deren Subkategorien hinaus gesucht werden. Zuerst zwischen zwei Hauptkategorien und schließlich auch nach komplexeren Zusammenhängen zwischen mehreren Kategorien.

4. Konfigurationen von Kategorien untersuchen

In diesem Schritt wurde nach Zusammenhängen von Codes in den Kategorien gesucht und es wurde ein Augenmerk auf mehrdimensionale Zusammenhänge gelegt.

Das beschriebene Vorgehen hat die Ergebnisse dieser Arbeit hervorgebracht, die im Kapitel 6 dargestellt werden.

6 Ergebnisse

6.1 Ergebnisdarstellung

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse dargestellt, die mit Hilfe des Kategoriensystems aus dem Interview-Material abgelesen werden konnten. Natürlich gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten der Analyse der Ergebnisse, die natürlich nicht alle im Rahmen dieser Arbeit abgedeckt werden können, weshalb sich hier auf die, der Autorin zufolge relevanten Ergebnisse beschränkt wird. Die Kategorien werden in einer sinnvollen Reihenfolge zusammengefasst beziehungsweise analysiert und anschließend folgt eine Diskussion der Ergebnisse.

6.2 Prekarisierung bei Journalistinnen in der österreichischen Medienwelt

Im Theorieteil wurde bereits ausgeführt, dass ein atypisches Arbeitsverhältnis nicht gleich ein prekäres Arbeitsverhältnis ist. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind anhand unterschiedlicher Dimensionen messbar.

Existenzsicherung, finanzielle Absicherung

Die finanzielle Absicherung durch den Job, beziehungsweise die fehlende finanzielle Absicherung ist eine der essentiellen Dimensionen für die Klassifizierung als prekäres Arbeitsverhältnis (vgl. Schnedler, 2017). Die Interviews zeigen, dass die meisten Befragten, durch ihr atypisches Arbeitsverhältnis alleine, nicht finanziell abgesichert, beziehungsweise ihre Existenz nicht ausreichend gesichert ist.

„Also ich müsste auf jeden Fall mehr verdienen, deutlich mehr. Dafür müsste ich auch mehr Stunden arbeiten, denke ich. Obwohl für diese 20 Stunden, die ich arbeite, fair bezahlt zu werden, also nach meinem, also ich habe ja einen Studienabschluss und ich würde mich schon als qualifiziert einordnen, würde vielleicht auch schon meine Existenz sichern.“ (Interview 7 – Jo; Z 28-31)

Einige der Befragten beschreiben die Privilegien ihrer Lebenssituation, insofern sie zwar mit dem Job und den Verdiensten daraus nicht finanziell abgesichert wären, aufgrund von anderen Einflüssen aber

mit dem Job durchkommen:

„Also ... es kommt echt total drauf an, jetzt zum Beispiel gerade mit Corona, ist es sicherlich nicht existenzsichernd, eben weil wir auch so stark von der Kulturbranche, vom Kulturbereich abhängig sind. Ähm ... und ich bin mir auch sicher, dass wenn ich nicht so eine relativ privilegierte Ausgangslage hätte, also dass ich zum Beispiel in einer Eigentumswohnung wohne, dann wär's viel viel schwieriger und das ist dann so eine ähm naja.. ich bin viel mehr selber dafür verantwortlich, wie viel ich schaffe und wie viel ich dann halt auch verdiene. Und das ist halt auch sehr verschieden von Monat zu Monat. Deswegen aus der Sicht, würde ich sagen, sicherlich nicht ideal.“ (Interview 6 – Ju; Z 37-43)

Befragte, deren Existenz zwar durch den Job gesichert ist, kommen aber mit dem Lohn meistens gerade so durch, mit Verzicht, beziehungsweise ohne die Möglichkeit etwas zu sparen oder größere Investitionen zu tätigen:

„Also es ist existenzsichernd, ich verdiene genug um meine Fixkosten zu decken und Lebensmittel und so, das geht sich alles aus... ähm aber sparen oder größere Anschaffungen gehen sich nicht aus... ja.“ (Interview 4 – E; Z 15-17)

Obwohl bis auf eine Person, keine der Befragten auf die Frage nach der Existenzsicherung durch den Job mit einem sicheren Ja beantworten konnte, ist aber eher weniger Unmut diesem Fakt gegenüber zu spüren, als Abfindung und das freiwillige Zurückstecken im Alltag:

„Also, wenn ich jetzt 20 Stunden arbeiten würde, würde es sich nicht ausgehen, aber ich bin ja in so einem Stundenausmaß, dass es sehr nah an Vollzeit ist, bzw. habe ich natürlich auch am Anfang noch weniger verdient und da wars sicher noch weniger existenzsichernd, sagen wir mal, aber es ist sich halt immer ausgegangen, ich habe halt nie viel Geld gehabt, ja.“ (Interview 2 – A, Z 31-35)

Als Fazit lässt sich festhalten, dass das atypische Arbeitsverhältnis, in Hinsicht auf die reproduktiv-materielle Dimension für die meisten der Befragten prekär ist.

Pension und Versicherungssituation

Als rechtlich-institutionelle Dimension wird die Abdeckung durch Versicherungen, also Kranken-, Sozial-, Pensionsversicherung aufgrund des Arbeitsverhältnisses bezeichnet (vgl. Schnedler, 2017).

Da bis auf eine Befragte, alle Interviewpartnerinnen in einem Anstellungsverhältnis standen, waren die

Antworten auf die Frage nach der versicherungstechnischen Absicherung recht ähnlich. Die Befragten sind durch die Anstellung versichert, aber das genaue Wissen darum war generell eher eingeschränkt:

„Ich habe auf jeden Fall die ganze normalen, ähm diese ganzen Standard-... ähm ich könnte sie aber traurigerweise jetzt gar nicht aufzählen. Ähm also ich habe alle Versicherungen, die man halt hat, wenn man angestellt ist. Ähm ich habe auf jeden Fall keine zusätzlichen (lacht).“ (Interview 2 – A; Z 128-130)

Mit Hinblick auf die Pension, fielen die Antworten sehr pessimistisch aus, die Befragten sprachen von schlechten Aussichten und einer Pensionserwartung, die wahrscheinlich nicht zur Existenzsicherung ausreichen würde:

„Pensionshöhe ist ein Dilemma, es ist, wenn du plötzlich alleine dastehst, und das alles finanzieren musst...“ (Interview 1 – I, Z 196-197)

In Hinsicht auf die rechtlich-institutionelle Dimension ist ein Großteil der atypischen Arbeitsverhältnisse der Befragten in dieser Arbeit, nicht prekär.

Sinn und Erfüllung durch die Arbeit

Die arbeitsinhaltliche Dimension in Dörres Prekariats-Konzept, definiert atypische Arbeitsverhältnisse in dieser Sphäre als prekär, wenn der Sinn durch die Arbeit nicht gegeben ist (vgl. Dörre et al, 2006).

Im Leitfaden wurde diese Dimension durch die Fragen nach dem subjektiv empfundenen Sinn und nach dem Gefühl der Erfüllung durch den Job abgefragt. Bei der Frage nach dem Sinn, fielen die Antworten sehr unterschiedlich aus – der „Sinn der Arbeit“ definiert sich für die Befragten sehr unterschiedlich. Großteils ist aber in den Antworten zu erkennen, dass die Befragten durchaus Sinn in ihrem Beruf finden. Dieser definiert sich vom Erschließen neuer Branchen, durch den Austausch, über das Vermitteln von Information an Personen, deren Zugang zu gewissen Themen eingeschränkt ist, bis hin zur Kunst- & Kulturvermittlung.

„Mhm... tatsächlich eigentlich schon... relativ sehr (lacht). Also vor allem lustigerweise gerade während dieser ganzen komischen Corona-Zeit, wo eben Kunst und Kultur teilweise ja abgedreht wurde und viel weniger Beachtung vielleicht bekommen hat als die Wirtschaft, wo man auch so die Wertigkeiten gesehen hat, hab ich dann schon so ein bisschen ein Gefühl bekommen, okay es ist total wichtig, dass wir da sind und ein Sprachrohr sind und das auch behandeln, wie es teilweise auch den Leuten geht, weil das ja auch zum Beispiel eine Szene ist, in der viele prekäre Arbeitsverhältnisse vorherrschen und so und das hat eigentlich schon, das scheint mir sehr sinnvoll eigentlich.“ (Interview 6 – Ju; Z 117-123)

Aber auch die Arbeit gut zu machen, ist für manche der Befragten an sich schon Sinn der Arbeit. Einigen der Befragten ist es sehr wichtig, durch ihre Arbeit zu einem guten Ergebnis zu kommen – also abzuliefern. Die Interviewpartnerinnen, die eher wenig bis gar keinen Sinn in der Arbeit sehen konnten, sind, wie bereits erwähnt, Ausnahmen.

Generell schreiben auch sie journalistischen Tätigkeiten ein hohes Maß an Sinn zu, dem der aktuelle Job nicht gerecht werden kann.

Auf die Frage nach der Erfüllung durch den Job wurden eher positive Reaktionen gegeben, auch hier werden teilweise die Strukturiertheit und die positiven Rückmeldungen für die Arbeit als erfüllend bezeichnet. Weitere Gründe für Erfüllung im Job sind die Erweiterung des Horizontes oder das Gefühl, Menschen mit der Arbeit helfen zu können. Ein Teil der Interviewten konnte aber die Frage nach der Erfüllung durch den Job nicht bejahen:

„Ähm gar nicht. Null Prozent (lacht). Am Anfang habe ich mich erfüllt gefühlt, aber da habe ich auch noch mehr geschrieben, da habe ich noch nicht so viele bezahlte Sachen geschrieben und je mehr, ja je mehr bezahlt ist und je weniger von mir kommt und je weniger auch Recherchearbeit dahintersteckt, sondern einfach nur schnell abhaken und schnell machen, desto weniger erfüllt fühl ich mich.“
(Interview 5 – L; Z 137-141)

Soziale Vernetzungsmöglichkeiten bei der/durch die Arbeit

Die sozial-kommunikative Dimension im Prekariats-Modell zielt darauf ab, wie das soziale Arbeitsumfeld aufgebaut ist und inwiefern es möglich ist, sich durch die Arbeit sozial zu vernetzen. Sofern dies nicht oder nur sehr schwer möglich ist, wäre dies ein weiteres Merkmal für ein prekäres Arbeitsverhältnis (vgl. Schnedler, 2017).

In den Interviews waren die Antworten auf die Frage nach den sozialen Vernetzungsmöglichkeiten im Job eher wenig divers – die meisten Gesprächspartnerinnen haben ein gutes Team und ein mehr oder weniger entspanntes Verhältnis zu dem/der Vorgesetzten. Ein paar sprachen vom „Netzwerken“ und dass dies essentiell in der Branche sei, andere wiederum, dass der Job ihnen die Möglichkeit gibt, viele neue Leute kennenzulernen.

„Also für mich persönlich gibt’s auch viel Weiterbildungsmöglichkeiten und eben auch die Vernetzung, teilweise bei Terminen, also bei Presseterminen, das hilft irgendwie auch immer wieder, äh wenn man

zum Beispiel dann Leute vom Standard oder vom ORF trifft, und die dann immer wieder sieht oder auch über den Vizebürgermeister und so.“ (Interview 4 – E; Z 41-44)

Öfters erwähnt wurde allerdings die Tatsache, dass die Corona-Pandemie die soziale Vernetzung, sowie das Knüpfen von Kontakten im Beruf erheblich erschwert hat, da alle im Homeoffice waren und die natürliche Beziehungsentstehung darunter leidet.

Dem gegenübergestellt sind die Antworten von Interviewpartnerinnen, die erwähnen, dass sie ihre Kolleg*innen bereits als Freund*innen bezeichnen würden, mit denen sie sich auch mehr oder weniger regelmäßig in ihrer Freizeit treffen. Das Team scheint in ein paar Fällen auch als Faktor zu dienen, über andere, weniger gute Arbeitsbedingungen hinwegzusehen.

„Kollegin Heidrun, sehr gute Freundschaft, deswegen glaub ich bleibt man auch dabei, bei dem, sagen wir mal... nicht so großartigen Lohnniveau, weil es eine sehr befriedigende Zusammenarbeit ist. Wir wissen beide was zu tun ist und... mögen uns. Das ist auch eine große Verlockung, länger dabeizubleiben.“ (Interview 1 – I, Z 48-51)

Zwei der Befragten erwähnten eher nicht so gute soziale Kontakte im oder durch den Job zu haben, merkten aber beide an, dass es gar nicht ihr Wunsch beziehungsweise ihr Ziel war, diese durch den Job zu haben beziehungsweise zu knüpfen.

In Hinsicht auf die sozial-kommunikative Dimension weist keines der atypischen Arbeitsverhältnisse auf Prekarität hin – was am meisten zu den Ausführungen bezüglich der materiell-reproduktiven Dimension in Kontrast steht. Darauf wird im Diskussionsteil ausführlicher eingegangen.

Anerkennung

Als fünfte Dimension, um rein atypische von prekären Arbeitsverhältnissen zu unterscheiden, zogen Dörre und sein Team die Anerkennung herbei (vgl. Schnedler, 2017). Anerkennung als Prekariats-Dimension hat auch in dieser Arbeit einen großen Stellenwert und brachte sehr spannende Ergebnisse und Aussagen. Um die Ergebnisse ein wenig zu ordnen, lässt sich unterscheiden von wem die angesprochene Anerkennung im Leben der Befragten kam. Die erste Ebene war für die Interviewten

zum einen die Anerkennung vom Team beziehungsweise von den Vorgesetzten als direkte Antwort auf die Leistung. Generell lässt sich hier feststellen, dass einige der Interviewpartnerinnen Anerkennung vom Team bekommen, von den Vorgesetzten aber weniger – zumindest nicht laut ausgesprochen und kommuniziert.

„Ich glaube jede wünscht sich mehr Anerkennung, ähm ich finde unter den Kollegen gibt es sehr viel Anerkennung, wenn man was gut gemacht hat. Äh von der Leitungsposition und von der Geschäftsführung vor allem, sehr wenig. Ähm da wird immer eher kritisiert als irgendwas anderes, aber man holt sich das halt dann eher von Kollegen oder von der Zielgruppe selbst. Oder von anderen Leuten, die die Sachen sehen und die Sachen kennen.“ (Interview 4 – E; Z 96-100)

Auch aus dem eigenen Freundes- und Bekanntenkreis kommt oft Anerkennung für die Befragten, beziehungsweise wird Anerkennung vielleicht auch unbewusst eingefordert. Dies kann auch oft eine gute Stütze beziehungsweise Kompensation sein, wenn die Anerkennung von den Vorgesetzten ausbleibt.

„Also intern bekomme ich praktisch null Anerkennung, das muss ich echt so sagen. Vor allem weil meine Chefin der Meinung ist, dass Lob schadet quasi. [...] Also gelobt wird bei uns in der Arbeit sehr wenig. Oder gar nicht. Aber ich bekomme dann schon Lob von außen. Also wenn ich eine Geschichte mach, dann sagen die Leute – das hast du gut gemacht. [...] Und insofern, indirektes Lob bekommst du schon, aber intern von der Arbeitsstelle bekommst du eigentlich kein Lob.“ (Interview 10 – A1; Z 85-92)

Als weitere Ebene sollte noch auf die Anerkennung eingegangen werden, die sich die Befragten selbst geben. Denn trotz gutem Feedback aus dem Team, von Kund*innen/Leser*innen oder von Freund*innen und Familie, sind die Interviewpartnerinnen laut ihren Aussagen selbst ihre härtesten Kritikerinnen. Diese Erkenntnis zieht sich fast durch alle geführten Interviews.

„Puuh schwierig. Äh ich glaube, wenn ich neuen Personen in meinem privaten Umfeld von meinem Job erzähle, dass ich, ähm, dass ich das dann sehr... degradierend schon fast erzähle. Also ich sage nie: hey, schau, ich mach das und das und das ist cool, und ich bin stolz darauf – sondern eher so: ja, ich werd nicht immer in dem Job bleiben und der ist nicht so toll und irgendwie so halt und ähm deswegen, quasi nehme ich meinem Gegenüber schon die Möglichkeit Anerkennung für meinen Job aufzubringen – ich weiß gar nicht genau, warum ich das mach, aber genau.“ (Interview 7 – Jo, Z 108-113)

Bei einer genaueren Analyse dieser Absprache von Anerkennung sich selbst beziehungsweise der eigenen Arbeit gegenüber, lässt sich feststellen, dass dieses Phänomen sich personenunabhängig auch durch die restlichen Teile der Interviews zieht, weshalb auf die Thematik in einem separaten Unterkapitel eingegangen wird.

„Kleiner machen“ der eigenen Leistung

Wie bereits erwähnt, war es im Zuge der Analyse der codierten Textstellen besonders auffällig zu bemerken, dass obwohl alle Befragten in guten Positionen arbeiten, keine von ihnen diese Tatsache mit Stolz oder Anerkennung sich selbst gegenüber äußerte. Ganz im Gegenteil, die eigene Leistung, beziehungsweise der eigene, bereits gegangene Karriereweg wurde häufig kleiner geredet, relativiert oder sogar eher beschämt artikuliert.

„Ich glaube ich ... also alle sagen immer, ich mach einen guten Job, sind immer recht beeindruckt von den Sachen, die ich mache und ... aber ich selbst finde, man könnt alles noch besser machen. [...] Da bin ich dann manchmal selbst nicht ganz zufrieden mit meiner Leistung.“ (Interview 4 – E; Z 147-151)

Auch was die Job-Bezeichnung betrifft, gibt es in den Antworten viel Zurückhaltung. Vier der Befragten arbeiten als Chefredakteurinnen von etablierten Medienprojekten, doch diese Tatsache erwähnten die Interviewpartnerinnen nur auf explizite Nachfrage oder in Kombination mit einer relativierenden Aussage:

„Ähm mir isses extrem unangenehm, dass ich sowas wie Chefredakteurin sage, ich sage das nicht, wenn mich wer fragt sage ich, ich bin bei XX oder ich bin Redakteurin, mir würde das nicht über die Lippen kommen, dass ich das sage. Obwohl das natürlich, obwohl ich mir das oft von Freundinnen anhören kann, dass sie sagen:“ Jetzt sag doch einmal, dass du die Chefin bist!“ (Interview 2 – A; Z 381-385)

Obwohl sich die Befragten bewusst sind, dass sie nicht in dem Job wären, in dem sie aktuell sind, wenn sie nicht gut wären, sprechen sie sich selbst in ihren Antworten, zumindest einen Teil der Kompetenz ab und schmälern dadurch selbst das Geleistete.

„Ähm das ist total schwierig... ich bin sehr oft sehr unsicher und unzufrieden mit meinen Sachen, äähm... weiß aber gleichzeitig auch, dass ich eigentlich wer bin, der sehr gewissenhaft arbeitet, eben vielleicht

genau dadurch bedingt, durch so Unsicherheiten. Ähm und ich weiß auch, natürlich auf einer intellektuellen Ebene, dass ich nicht, dass meine Beiträge nicht mhm im Frühjournal auf Ö1 gespielt werden, wenn sie schlecht wären, I guess. Deswegen ja... das Selbstbild ist immer so ein bisschen, definitiv kritischer als die Fremdwahrnehmung, genau.“ (Interview 6 – Ju, Z 213-215)

Bei der Suche nach einer theoretischen Erklärung, kann das kleiner machen der eigenen Arbeit, die ja von außen als gut befunden wird und die damit verbundene größere Anstrengung, in Bezug auf die Arbeitsweise, als extraproduktives Verhalten, das über die erwartete Leistung hinausgeht, gesehen werden (vgl. Schnedler, 2017).

Hier kann Angst ein treibender Faktor sein, die sich aus dem atypischen Arbeitsverhältnis entwickelt. Es wäre aber sehr beschränkt, dies als einzigen möglichen Faktor für dieses soziale Verhalten als Erklärung heranzuziehen. Deshalb ist es auch essentiell, die strukturelle Ebene darüber zu betrachten und den Faktor einzubeziehen, dass im Rahmen dieser Arbeit ausschließlich Frauen befragt wurden. Genauere Ausführungen dazu gibt es im Ergebniskapitel „Frauen im Feld.“

Jobsicherheit

Als letzte Dimensionsebene des Prekariats-Modells in dieser Arbeit wird die subjektive Sicherheit, den eigenen Job auch in Zukunft zu behalten, herangezogen. Diese findet sich zwar in Dörres theoretischem Konzept nicht, aber in dem von Rodgers (vgl. Schnedler, 2017).

Die Befragten waren sich eigentlich fast alle ziemlich sicher, ihren Job auch in Zukunft behalten zu können, was so nicht vorhersehbar war. Die Frage nach dem subjektiven Empfinden der Jobsicherheit ergab Antworten, die sich sehr stark in ihrer Bedeutung überschneiden.

„Eigentlich sehr. Ähm weil eben mein Arbeitgeber grundsätzlich immer schaut, dass er die Möglichkeiten bietet, dass man immer eher länger dort bleibt, ääh ich habe im Moment schon das Gefühl, dass ich dort bleiben kann und will und habe jetzt keine Angst, dass ich gefeuert werde.“ (Interview 4 – E, Z 127-129)

6.3 Auswirkungen des atypischen Arbeitsverhältnisses

In Hinblick auf die Forschungsfragen, sowie auf das ausgewertete Material, nehmen die Aussagen zu den Auswirkungen des atypischen Arbeitsverhältnisses einen essentiellen Teil des Forschungsprojektes ein. Die Ergebnisse werden hier auf zwei Blöcke aufgeteilt – die Auswirkungen des AAV auf die Arbeitsleitung, sowie die Auswirkungen des AAV auf das Privatleben der Befragten.

Auswirkungen des atypischen Arbeitsverhältnisses auf die Arbeitsleistung

Im Theorieteil bereits beschrieben, stellt die Arbeitsleistung die Grundvoraussetzung für die Entlohnung von Arbeit dar. Neben intrinsischen Motiven, spielen auch einige extrinsische Faktoren eine Rolle bei der Arbeitsleistung. Auch das atypische Arbeitsverhältnis könnte einen dieser Faktoren darstellen, den es zu untersuchen galt. Laut Nerdinger et al. (2019) gibt es unterschiedliche Gruppen, bzw. Kategorien, in die Arbeitsleistung eingeteilt werden kann.

Die Kategorie „Auswirkung des atypischen Arbeitsverhältnisses“ ist aus der Theorie abgeleitet und konnte anhand des Materials in vier Unterkategorien eingeteilt werden.

Positive & negative Auswirkungen des AAV auf die Arbeitsleistung

Als positive Auswirkung dieser Art des Arbeitsverhältnisses wurde von den Interviewpartnerinnen vor allem die höhere Effizienz der Arbeitsleistung genannt.

Durch die begrenzte Verfügbarkeit von Arbeitszeit, beschreiben die Befragten eine konzentriertere Leistung, während der vorhandenen bezahlten Zeit. „Rauszögern“ oder „Runterzahren“ ist, aufgrund der begrenzten Zeit eher weniger möglich.

„Es wirkt sich sicher insofern aus, dass ich schneller bin und dass ich effizienter in vier Tagen arbeiten muss. Ähm was aber bei mir von Anfang an so war und was ich mir auch ausgesucht habe und ich glaube, dass ich so sehr effizient bin, aber wenn ich den Freitag noch hätte, würde ich ein paar Sachen vielleicht ein bisschen rausschieben, oder ich würde mir nicht so einen Stress machen und so ist der Donnerstag so, passt ich muss für diese Woche jetzt noch alles abschließen, und dann esse ich halt mal kürzer zu Mittag oder schau, dass ich alles noch unterbekomm.“ (Interview 2 – A, Z 257-262)

In fast allen Interviews wurde auch angemerkt, dass die Befragten in ihren begrenzten Stunden mehr arbeiten, als Personen, die im Unternehmen Vollzeit angestellt sind, in dieser Stundenanzahl relativ arbeiten.

„Ja auf meine Arbeitsleistung wirkt sich sicher positiv aus – also ich arbeite sicher mehr, als jemand der Vollzeit arbeitet in 20 Stunden. Ich arbeite aber auch nicht 20 Stunden, sondern ich arbeite immer 25 Stunden, weil sonst würde ich ja gar nicht fertig werden.“ (Interview 10 – Al, Z 148-150)

Als negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung wurde das Phänomen beschrieben, dass durch viel zu viele Aufgaben, für die zu wenig Zeit zur Verfügung stand, die Arbeitsmotivation erheblich beeinträchtigt wurde. Außerdem wurde die finanzielle Belastung angesprochen, die es für die Befragten unmöglich machte, sich in der freien Zeit zu erholen, da das Einkommen vom Job alleine nicht zum Überleben ausreichen würde. Somit entsteht eine sogenannte Doppelbelastung, die zu Überarbeitung und somit auch zu einer beeinträchtigten Arbeitsleistung führte.

„Das heißt, es wirkt sich sicher darauf aus, dass alles chaotischer wird und ähm vielleicht nicht so sorgfältig gelöst. Positiv oder negativ auf meine Arbeitsleistung... puh ich glaube schon eher negativ, obwohl ähm die freie Zeit quasi, die ich ja eigentlich nicht habe, weil ich in dieser freien Zeit ja andere Aufgaben erledige, die würde sich sicher positiv auswirken, aber dadurch, dass man ja nicht von einem 20 Stunden Job leben kann, muss man in dieser Zeit ja dann, in dieser freien Zeit, ja noch was anderes machen, und deshalb kann sich die Freizeit auch nicht positiv auswirken.“ (Interview 7 – Jo, Z 152-158)

Konträr dazu, gab es in den Interviews aber auch die Aussagen, dass das atypische Arbeitsverhältnis sehr wohl den Vorteil von mehr Freizeit bringen würde.

Im Gegensatz zu obigem Statement erzählten Befragte hier von ca. einem Tag mehr Freizeit pro Woche – durch das AAV – was dazu führt, dass die Befragten ausgeruhter in die Arbeit kommen und dann wieder produktiver sein können. Tendenziell kann man die Unterschiede hier, wahrscheinlich sowohl auf die unterschiedliche Arbeitsstundenanzahl, als auch auf die unterschiedlichen Ausgangs-Lebensrealitäten zurückführen.

„Gleichzeitig wirkt es sich sicher auch sehr positiv auf meine Leistung aus, allein schon am Anfang der Woche, weil ich nach drei Tagen Wochenende in die Arbeit komme und sicher erholter bin, als wenn ich am Freitag bis irgendwann noch Sachen gemacht hätte und dann nur zwei Tage frei gehabt hätte. Deshalb, ich würde sagen allein für die Leistung wirkt es sich sehr positiv aus.“ (Interview 2 – A, Z 262-266)

Atypisches Arbeitsverhältnis löst Stress aus und AAV macht effizienter, weil weniger Zeit zur Verfügung steht

Bei der Auswertung der Interviews wird ziemlich klar, dass keine der Befragten in dem Stundenausmaß, indem sie angestellt ist, alle ihre zugetragenen Aufgaben erfüllen kann. Trotz regelmäßigen Überstunden, ist die Arbeit für die Interviewpartnerinnen oft vor allem mit Stress und Zeitdruck verbunden.

„... ähm dass ich halt immer schon in dieser Stresshaltung bin und schon hinkomme mit dem Gefühl, diese Woche wird sich schon wieder nicht alles ausgehen. Das heißt, ich arbeite niemals ruhig und gediegen, sondern eher immer schnell. Deshalb glaube ich schon, dass sich ... das auf die Arbeitsweise auswirkt.“ (Interview 7 – Jo, Z 171-174)

Einige der Befragten beschreiben auch konkret, dass das eingeschränkte Zeitmaß sie effizienter arbeiten lässt, weil sie auch nicht wirklich eine Wahl haben. Hier ist Effizienz aber vor allem mit Stress verbunden.

„Mhmm also ich würde sagen ich bin recht schnell, weil ich, finde ich, sehr viel Leistung in die wenigen Stunden quetsche - mhmm die vorher, auf mehr Stunden aufgeteilt wurde. Und deswegen würde ich sagen, dass ich sehr viel arbeite, für die 25 Stunden, die ich engagiert bin.“ (Interview 3 – N, Z 165-167)

Generell kann also an dieser Stelle zusammengefasst werden, dass die Befragten durch das atypische Arbeitsverhältnis viele Aufgaben in verhältnismäßig wenig Zeit unterbringen müssen. Das kann sich zwar insofern auswirken, dass den Interviewpartnerinnen mehr Freizeit bleibt, allerdings löst es auch Stress und Doppelbelastungen aus.

Auswirkungen des AAV auf das Privatleben

regelmäßige Überstunden und arbeiten in der Freizeit

Das atypische Arbeitsverhältnis und die damit oft einhergehende Überforderung der Befragten, scheint nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitsleistung, sondern auch auf das Privatleben zu haben. Diese Auswirkungen treten auch verschränkt auf, öfter explizit genannt wurde aber die Selbstverständlichkeit, regelmäßige unbezahlte Überstunden zu leisten. Diese würden den Druck

nehmen und mehr Zeit schaffen, für die Aufgaben, die zwar gemacht werden müssen, sich in dem Stundenmaß der Anstellung aber nicht ausgehen würden.

„Also ich glaube, dass ich, obwohl ich für zwanzig Stunden angestellt bin, nie nur zwanzig Stunden arbeite. Weil es gibt halt bestimmte Dinge, wenn die nicht erledigt sind, dann kann ich halt auch nicht ins Wochenende gehen. Und ähm also könnte ich theoretisch, aber ich bleib halt dann lieber noch drei Stunden länger und schließ das ab, als mit einem komischen Gefühl ins Wochenende zu gehen.“
(Interview 7 – Jo, Z 147-151)

In den Interviews wurde auch öfter erwähnt, dass es den Befragten sehr wichtig ist, wie das Endprodukt ihrer Arbeit, unter dem dann ihr Name steht, aussieht, und dass die eigenen Ansprüche daran prinzipiell sehr hoch sind. Weil sich der qualitativ hochwertige Abschluss der Arbeit in dem Stundenmaß aber unmöglich ausgeht, werden von den Befragten Überstunden in Kauf genommen, die sich erstens auf das Privatleben und außerdem positiv auf die Arbeitsleistung auswirken. Generell lässt sich aber die Tendenz erkennen, dass die Faktoren, die im atypischen Arbeitsverhältnis eine gesteigerte Arbeitsleistung, eher negative Auswirkungen auf das Privatleben der Befragten haben. Das Negative lässt sich auch am Phänomen festmachen, dass einige Befragte davon sprachen, dass sie öfters in ihrer Freizeit arbeiten würden. Dieses in der Freizeit arbeiten erstreckt sich von der Recherche über beziehungsweise der Auseinandersetzung mit Themen, über die die Befragten dann schreiben bis hin zu konkreter Aufgabenerfüllung für den Job in der eigenen Freizeit. Während ersteres wahrscheinlich eher unabhängig vom atypischen Arbeitsverhältnis passiert, deutet zweiteres wieder mehr darauf hin, dass die eigene Freizeit von den Interviewpartnerinnen oft „freiwillig“ beschnitten wird, um mit dem Workload des Jobs irgendwie klar zu kommen.

„Und ich arbeite ja sowieso immer mehr als 20 Stunden, aber Zeitausgleich ist auch schwierig, weil ja die Sachen fertig werden müssen.“ (Interview 9 – Je, Z 114-116)

Was in Bezug auf Arbeit und Freizeit und die Überschneidung von beidem öfter in den Interviews erläutert wurde, war die Tatsache, dass sich in diesem Arbeitsfeld die Trennung von Arbeit und Freizeit im Allgemeinen eher schlecht ausgehen würde. Denn auch wenn die Befragten an ihren freien Tagen

nicht direkt arbeiten, lassen sie die Gedanken an den Job, beziehungsweise was „eine gute Geschichte ist“ nie wirklich los. Deshalb ist der Grad der Arbeitsschritte, die tatsächlich in der Freizeit gemacht oder zumindest initiiert werden, sehr schwer zu messen.

Mit wenig Geld auskommen

Neben dem Arbeiten in der Freizeit und dem teilweise, aufgrund des beschränkten Stundenausmaßes, sehr hohen Arbeitsdruckes, kam in den Interviews auch immer wieder das eher niedrige Gehalt zur Sprache. Obwohl die Interviewpartnerinnen tendenziell einen sehr hohen Bildungsgrad haben, wurde von fast allen angemerkt, dass die Entlohnung sehr gering ausfällt. Das wird von den Interviewpartnerinnen aber eigentlich größtenteils als gegeben hingenommen und damit legitimiert, dass sie nicht reich werden müssten und sie sich über das eher niedrige Gehalt schon vor den Einstieg in dieses Berufsfeld bewusst waren.

„Da ich aber nicht reich werden muss, um glücklich zu sein, ähm finde ich es nicht aussichtslos. Also ich glaube in der Branche einen Job zu finden, ähm bzw. mit zusätzlichen Projekten, das eigene Einkommen zu sichern ist definitiv möglich. Also es ist eine Unsicherheit, aber keine Ausweglosigkeit.“ (Interview 7 – Jo, Z 201 -203)

Bereits hier wird deutlich, dass die Interviewpartnerinnen nicht aufgrund der besonders guten Arbeitsbedingungen oder der guten Bezahlung im Feld sind beziehungsweise bleiben. Darauf wird aber später noch genauer eingegangen.

Freiwillig atypisches Arbeitsverhältnis

Die Gründe warum die Interviewpartnerinnen sich in einem atypischen Arbeitsverhältnis befinden, variieren. Während einige der Befragten in ihrer Beschäftigung nicht die Möglichkeit einer typischen Anstellung (40 Stunden pro Woche und unbefristeter Vertrag) haben, haben andere die atypische Beschäftigung freiwillig gewählt. Dies geschah vor allem aus dem Wunsch, mehr freie Zeit zu haben, also nicht die klassischen fünf Tage nine-to-five zu arbeiten.

„Ich hab's freiwillig gewählt, obwohl ich weiß, dass es ein Dilemma ist. Pensionshöhe ist ein Dilemma,

es ist, wenn du plötzlich alleine dastehst, und des alles finanzieren... es ist ein Dilemma, aber in meinem Fall ist es irrsinnig fein, weil ich mir die Zeit super einteilen kann dadurch.“ (Interview 1 – I, Z 196-198)

Wenn man den Faktor der freiwilligen Entscheidung für das atypische Arbeitsverhältnis betrachtet, sollte auch die Debatte um ein neu definiertes Normalarbeitsverhältnis miteinbezogen werden.

6.4 Persönliche Einschätzung, Emotionen gegenüber dem Job und Einflüsse von Team und Vorgesetzten

Im Zuge der Befragung und der Auswertung der Interviews, stellte sich heraus, dass die Selbsteinschätzung der Interviewpartnerinnen sowohl Einfluss auf die Arbeitsleistung, als auch auf die Selbstwahrnehmung der Interviewpartnerinnen hat. Auch die Feedback-Kultur, sowie der Zusammenhalt im Team haben Auswirkungen auf die Leistung sowie auf die eigene Wahrnehmung.

Auswirkungen des Jobs auf die Selbstwahrnehmung der Befragten

Aus den Interviews lässt sich ableiten, dass sich die Selbstwahrnehmung durch den Job bei den Befragten ändert, und umgekehrt, die Selbstwahrnehmung der Befragten sich aber auch auf die Joberfüllung auswirkt. Das lässt vermuten, dass die Befragten den Job nicht unabhängig von sich selbst betrachten, sondern Job und Person – natürlich in unterschiedlichen Ausmaßen - miteinander verknüpft sind. Vor allem auch das Thema Selbstwert unabhängig vom, beziehungsweise aus dem Job, wurde immer wieder angeschnitten. Vor allem Rückmeldungen und Feedback können das oft beeinflussen. Auch wenn Arbeiten ohne Anleitung geschafft werden, oder generell Dinge einfach gelingen, wirkt sich das zum Teil sehr positiv auf die Selbstwahrnehmung der Befragten aus.

„Also schon, schon alleine, dass ich mir beweise, dass ich ähm halt regelmäßig dort hingehen kann und auch regelmäßig produktiv sein kann und auch quasi meine Tasks dort gut bis sehr gut managen kann – das, glaube ich, gibt mir schon ähm, ähm, Selbstbewusstsein. Wenn ich dann allerdings daran denke wie schlecht bezahlt der Job ist, und wie viel Zeit ich eigentlich dort verbringe, für echt sehr wenig Geld, dann wirkt sich das auch teilweise nicht so positiv aus, weil ich oft das Gefühl habe, dass ich mich unter meinem Wert verkaufe.“ (Interview 7 – Jo, Z 100-104)

Als generelle Tendenz lässt sich aus den Interviews ableiten, dass die Befragten positives Feedback annehmen und sich dieses auch auf das Selbstbewusstsein auswirkt. Negatives Feedback, was aber auch nicht so oft passiert, versuchen die Befragten, wenn möglich nicht persönlich zu nehmen.

Emotionen in Bezug auf den Job

Die Antworten auf die Frage, welche Emotionen die Befragten mit dem Job verbinden würden, waren sehr unterschiedlich. Von Stress und Druck, über Freude, bis hin zu Unmotiviertheit und Horizonterweiterung sind quasi fast alle Gefühle vertreten.

Persönliche Einschätzung der Arbeitsleistung

Zum Thema Selbsteinschätzung wurde ja im Kapitel 6.1.5.1 schon auf das Phänomen eingegangen, dass die Befragten generell dazu tendieren, die eigene Leistung bzw. den eigenen Job kleiner zu reden. Bei der direkten Nachfrage, wie die Interviewpartnerinnen die eigene Leistung einschätzen würden, waren aber durchaus positive Einschätzungen dabei – fast alle der Gesprächspartnerinnen gaben an, eine gute Leistung zu erbringen. Die direkte Leistung lässt sich aber wahrscheinlich auch am schwierigsten selbst kleiner reden.

„Nein, ich würde prinzipiell mal sagen, dass ich gut arbeite, manchmal sehr gut, manchmal auch weniger gut. Aber ich glaube im Großen und Ganzen ist meine Arbeitsleistung gut.“ (Interview 7 – Jo, Z 136-137)

Einfluss und Auswirkungen der Feedback-Kultur und des Teams

Weil das Verhältnis zum Team, beziehungsweise zu den Arbeitskolleg*innen oft auch emotionalen Einfluss auf die Wahrnehmung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen hat, werden die Aussagen darüber hier in einem Unterkapitel nochmal dargestellt und beschrieben.

Das Verhältnis zu den Vorgesetzten wurde grundsätzlich als eher distanziert, aber höflich beschrieben. Befragte, die schon länger für dieselbe Firma arbeiten, können teilweise feststellen, dass das Verhältnis zu den Vorgesetzten über die Jahre vertrauter geworden ist und sie ihre Anliegen jetzt besser anbringen können.

„Und ich habe das Gefühl, wir haben mittlerweile, nachdem ich schon so lange dabei bin, ein sehr gutes Verhältnis auf Augenhöhe und ich kann halt sehr viel, ähm anbringen, was ich mich früher vielleicht nicht getraut hätte, oder was ich nicht gemacht hätte.“ (Interview 2 – A, Z 59-61)

Neben diesen Beschreibungen eines relativ guten Verhältnisses, gibt es aber auch durchaus Abweichungen. Die Befragten sprachen teilweise davon, dass die Vorgesetzten Personen ein mitunter mangelndes Verständnis für die Bedürfnisse der Angestellten haben würden und in einem Fall auch zu wenig Respekt den Angestellten und ihrer Arbeit gegenüber. Generell lässt sich erkennen, dass ein distanzierteres, aber nach außenhin gutes Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Angestellten als Usus und als wichtig erachtet wird.

Bezüglich ihres Teams, waren die Aussagen der Befragten eigentlich durchwegs positiv, in unterschiedlichen Abstufungen. Während die einen von einem guten Teamzusammenhalt, und gutem Auskommen sprachen, erzählten manche Interviewpartnerinnen, dass sie ein freundschaftliches Verhältnis zu ihren Kolleg*innen haben und sich auch privat im Team treffen würden. Eine Interviewpartnerin sprach sogar von tiefer Dankbarkeit, ein so tolles Team zu haben. Das Team wirkt daher sicherlich auch als Pull-Faktor, in dem Job zu bleiben. Dieser Faktor wird auch im Prekariats-Modell bereits als „soziale Vernetzung“ beschrieben. Emotionale Faktoren, wie eben die Beziehungen zu den Vorgesetzten und zum Team können hier, laut den Befragten, über andere Arbeitsbedingungen hinweg, die Bindung zu einem Unternehmen stärken oder schwächen.

„Ähm, naja zu meinen Kollegen auf jeden Fall gut, was ja auch einen großen Aspekt von dem Job ausmacht, oder warum man in einem Job bleibt oder ist.“ (Interview 2 – A, Z 56-57)

6.5 Frauen im Feld

Eines der Kernthemen dieser Arbeit stellt die Frage nach den geschlechterspezifischen Unterschieden, bei den Arbeitsbedingungen im Feld dar. Diese wurden theoretisch im dafür vorhergesehenen Teil der Arbeit ausgeleuchtet, und auch im Leitfaden eingebaut. Daraus ergaben sich spannende Kategorien, sowie Aussagen der Befragten zum Thema.

Mehr Frauen im Feld - Führungspositionen aber hauptsächlich von Männern besetzt

In Bezug auf das Thema Frauen im Feld der Medien in Österreich, haben alle Befragten vor allem den Fakt angesprochen, dass die Zahl der Frauen im Feld der Medienlandschaft in Österreich immer mehr wächst, was auch an der Zahl der Absolventinnen der Hochschulen und FHs ablesbar ist. Gleichzeitig sind die Führungspositionen im Feld, die Macht und Anerkennung implizieren, weiterhin hauptsächlich von Männern besetzt. Das widerspiegelt sich in den Zahlen von Arbeitsmarktstatistiken. In leitenden Funktionen sind, in der Kategorie Chefredakteur*in, Herausgeber*in und Programmdirektor*in in Österreich sogar nur 17% Frauen tätig (vgl. Lauerer et al., 2019). Dasselbe gilt auch in den Unternehmen, in denen die Interviewpartnerinnen arbeiten. Denn auch wenn die Teams der Befragten vor allem aus Frauen bestehen, so ist die Person an höchster bzw. leitender Stelle in fast allen Unternehmen der Befragten ein Mann. Das war eines der ersten Dinge, die allen Befragten zum Thema geschlechterspezifische Ungleichheiten im Feld einfiel.

„Je weiter es nach oben geht, also in der Hierarchie, äh ich glaube, desto schwieriger wird es, weil auch wenn in vielen, bei vielen Magazinen, Medien, Zeitungen, äh schon sehr viele Frauen in den Redaktionen arbeiten, sind meistens die Leute in den Management-Positionen, also ganz oben, halt fast immer noch alles Männer und es wird sicher noch dauern, bis sich das ändert.“ (Interview 7 – Jo, Z 222-227)

Besonders spannend ist zu erwähnen, dass dieses Thema, beziehungsweise diese Ungleichheit von allen Befragten angesprochen wurde, ohne dass konkret danach gefragt worden ist.

Strukturelle Ungleichheit – unterschiedliche Sozialisation

Nachdem die geschlechterspezifische Ungleichheit in der Führungsebene immer wieder aufkam, wurden die Interviewpartnerinnen auch danach gefragt, ob sie eine Erklärung für diese, und andere auf dem Geschlecht basierende Unterschiede hätten, bzw. warum es ihrer Meinung nach, diese Unterschiede (noch) gibt. Dafür nannten fast alle Befragten die Sozialisation, die bei den unterschiedlichen Geschlechtern immer noch unterschiedlich ausfällt. Auch wenn natürlich nicht alle der Befragten einen sozialwissenschaftlichen Hintergrund haben, und dieses Phänomen natürlich nicht von allen mit der soziologischen Theorie der geschlechterspezifischen Sozialisation erklärt wurde,

beschrieben eben fast alle Interviewpartnerinnen dieses soziologische Phänomen in ihren eigenen Worten. Demnach werden junge Männer nach anderen Wunsch-Adjektiven erzogen, als junge Frauen. Männliche Adjektive sind vor allem durchsetzungsfähig, mächtig, dominant, etc. Als weibliche Adjektive gelten immer noch höflich, geduldig, weich, etc. Laut Sozialisationstheorien drückt sich die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit auch in Geschlechterrollen aus und deshalb lassen sich auch geschlechterspezifisch unterschiedliche Verhaltensweisen zwischen Männern und Frauen erkennen“ (Niederbacher et al. 2011, S. 162).

Konkret beschrieben die Befragten dieses soziale Phänomen in der Annahme, dass Männer im Feld öfter in Führungspositionen landeten, unter anderem, weil sie mehr Durchsetzungsfähigkeit antrainiert bekommen hätten als Frauen. Die Befragten drückten auch aus, dass sie nicht an eine generelle, grundsätzliche Diskriminierung von Frauen im Feld glaubten, sondern eben an strukturelle Benachteiligung aufgrund von Phänomenen wie diesem.

„Das ist bei uns jetzt ein bisschen individuell ähm bei so Jobs, wo ich mich beworben habe, hatte ich nie das Gefühl, dass ein Mann bevorzugt worden ist, das war höchstens, wenn man mit Menschen redet, dass Männer oft einen viel selbstsicheren Zugang zu Dingen haben, oder wenn ich mit Menschen, oder mit Männern in der Branche rede, was sie so machen, die fühlen sich sicher immer weit wichtiger in dem was sie tun, und preisen das auch selbstbewusster an.“ (Interview 2 – A, Z 376-381)

Auch dieser Aspekt lässt sich wieder mit dem „Kleiner reden der eigenen Arbeit“ und dem Aspekt der schlechteren Einschätzung der eigenen Leistung verbinden, was sich in diesem Falle auch mit der geschlechterspezifischen Sozialisation verbinden lässt.

Männer werden im Feld automatisch mehr respektiert

Hand in Hand mit der gespürten und auch durch die Sozialisation tradierten höheren Durchsetzungsfähigkeit von Männern im Feld, geht auch die von einigen Befragten erwähnte Erfahrung einher, dass Männern im Feld von Grund aus mehr Respekt zugetragen wird, den sich Frauen trotz gleicher Qualifikation, erst erarbeiten müssen. Auch die damit einhergehende, aus früheren Zeiten mitgenommene Einstellung, dass Journalismus ein Männerberuf sei, ist für einige der Befragten nach

wie vor im Berufsalltag spürbar.

„Ja also ich glaube es ist einfach immer noch so, also es ist diese alte Generation da, an Männern, die meint, dass Frauen ja eigentlich nicht arbeiten brauchen und schon gar nicht als Journalistinnen. Und dann kommen die Jungen nach und die werden von den alten Männern schon wieder eingeschult – dahingehend, dass man sagt – ja Frauen, die schreiben ja eh nur Sozial-Stories... und so quasi, die machen ja keine harten Geschichten. Also ich glaube, das wird so, nicht vererbt, aber es wird einfach weitergegeben, dieser Nicht-Respekt vor Frauen, das erlebe ich schon sehr stark, muss ich sagen.“
(Interview 10 – Al, Z 206-211)

Eine Interviewpartnerin sprach sogar darüber, dass eine Freundin bei einer bekannten Tageszeitung Teil der Chefredaktion ist, aber trotzdem nicht gleich viel zu sagen habe wie die Männer dort. Natürlich geht es hier auch um subjektive Erfahrungen, die von Individuum zu Individuum anders wahrgenommen werden. Generell kristallisiert sich aber eine starke Tendenz zu geschlechterspezifischen Ungleichheiten in der Behandlung von Frauen im Feld heraus.

Kind und Karriere

Ein weiterer wichtiger Aspekt in Bezug auf die Thematik im Feld, ist die Vereinbarkeit von Kind und Karriere. Auch 2022 wird die sogenannte Care-Arbeit noch nicht vergütet und wird in einem großen Teil der Gesellschaft auch immer noch selbstverständlich als „Frauensache“ angesehen. Frauen arbeiten also aufgrund der Tatsache, dass sie sich nebenbei noch um Haushalt und Kind(er) kümmern, eh schon häufiger in einem atypischen Arbeitsverhältnis, vor allem Teilzeit (vgl. Kaltenbrunner et al 2018/19, S. 77).

Hinzu kommt, laut den Interviewpartnerinnen, noch die Erwartung, dass Frauen „eh bald Kinder bekommen werden“ was es vor allem für jüngere Frauen auch noch einmal schwieriger machen kann, überhaupt erst eingestellt zu werden.

„Also das heißt... und womit ich immer wieder konfrontiert werde, ist halt immer wieder dieses Kinderthema... also irgendwie dieser erwartete Bruch in der Karriere von Frauen mit 30... äh mit dem Männer halt einfach nicht per se, ähm quasi leben müssen, oder darüber nachdenken, oder halt nicht schon vorher in diese Schublade gesteckt werden.“ (Interview 7 – Jo, Z 226-230)

Beim Thema Kinder und Karriere erleben Frauen also Diskriminierung und Benachteiligung auf mehreren Ebenen, wie aus den Interviews zu entnehmen ist.

Sexismus

Nicht wirklich überraschend waren die Aussagen einiger Befragten zum Thema Sexismus am Arbeitsplatz, und dass auch sexistische Aussagen, bis hin zu Übergriffen, noch immer zu Schwierigkeiten am Arbeitsplatz führten.

„Ich hatte das auch mal, in einem Praktikum, dass mein Chef die ganze Zeit mit mir geflirtet hat. Und ich hab ihn mal gefragt: ‚Kann ich dir noch was helfen?‘ weil ich halt die Letzte noch im Büro war. Und dann er: ‚Ja nicht beruflich halt, haha‘.“ (Interview 9 – Je, Z 251-253)

Der Umgang mit Situationen wie diesen, bleibt, obwohl es sich auch hier offensichtlich um ein strukturelles Problem handelt, leider sehr oft an den Individuen hängen.

Frauen fördern, Frauenquoten und Frauennetzwerke

Nachdem die Interviewpartnerinnen ihre Einschätzung zum Thema Frauen im Feld gaben, wurden sie auch nach möglichen Lösungsmöglichkeiten, beziehungsweise nach Vorschlägen befragt, wie sich die Situation dauerhaft verbessern könnte. Da sich die Befragten einig waren, dass der Ungleichheit im Feld strukturelle Probleme zugrunde liegen, sind für sie auch die Lösungen an strukturelle Vorgänge geknüpft. Als grundlegend betrachten einige der Befragten die Förderung der Frauen im Feld. Diese Förderung beschrieben die einzelnen Interviewpartnerinnen aber durchaus unterschiedlich. Während die einen sich für verpflichtende Frauenquoten aussprachen, erklärten andere, dass es Frauennetzwerke im Feld brauche, mit Hilfe derer Frauen sich gegenseitig pushen können. Als Beispiel für ein solches Frauennetzwerk im österreichischen Journalismus wurde das Netzwerk „Die Medienlöwinnen“ öfters erwähnt. Das sind die Auszeichnungen des Österreichischen Journalistinnen-Kongresses, die für journalistische Projekte, die Frauen fördern oder sie auf die Bühne holen, an Frauen vergeben werden.

„...sich gemeinsam zu organisieren, genau bei sowas wie Medienlöwinnen mitzumachen, sich gegenseitig auch zu unterstützen, das hat eh auch letztens glaube ich Melissa Erkurt gesagt oder so, ähm nämlich eben genau sich gegenseitig als Frauen im Journalismus zu unterstützen.“ (Interview 5 – L, Z 370-372)

Über die direkte Unterstützung und das Frauennetzwerk an sich heraus, lauteten die Forderungen und Ideen der Befragten auch, die generelle gegenseitige Unterstützung von Frauen, über Berufsfelder hinaus. So sollten Unternehmen, die von Frauen geführt werden, engagiert werden und generell gesellschaftliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen ausgeglichen werden. Das gilt auch für die Auswahl von Interviewpartnerinnen, und betrifft auch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache.

„Netzwerken wahrscheinlich auch auf jeden Fall. Also ich glaube wir müssen generell lernen auch uns mehr zu vernetzen und uns da auch ein bisschen so, wie die Männer halt auch schon in ihren Seilschaften, die es wahrscheinlich seit hunderten von Jahren schon gibt – da ein bisschen mehr aufeinander schauen. Und vielleicht auch mal jemandem was zuschanzen. Was ich persönlich auch mache, das hat jetzt nicht so viel mit der Branche zu tun, aber ich schau schon sehr drauf, dass ich ähm auch wirklich viele weibliche Interviewpartnerinnen habe, also ich schau drauf, dass ich Expertinnen finde für etwas, mhm und auch zum Beispiel immer geschlechtergerechte Sprache verwende, das sind halt so Sachen, wo ich vielleicht allgemein ein bisschen was beitrage.“ (Interview 6 – Ju, Z 313-321)

Spannend ist vielleicht noch zu erwähnen, dass neben der Einführung einer Quotenregelung, die Umsetzung der Forderungen zur Gleichstellung der Geschlechter im Journalismus, von den befragten Frauen, anscheinend nur an Frauen gestellt wird.

6.6 Zukunftsaussichten im Feld und persönliche Berufspläne aufgrund dessen

Der dritte wichtige Teil der Forschungsfrage dieser Arbeit zielt ja darauf ab, herauszufinden, wie sich die schwierigeren Arbeitsbedingungen für Frauen im Feld auf deren berufliche Zukunftspläne auswirken und ob sie tendenziell dazu führen, dass Frauen planen, das Feld des Journalismus und der Medien in Zukunft zu verlassen.

Status Quo der Branche: Viel Konkurrenz und viel Arbeit für wenig Geld

Quer durch die zehn Interviews, scheint es Common Sense zu sein, dass der Bereich Journalismus/Medien ein Berufsfeld darstellt, in welchem es normal ist nicht reich zu werden. Dass dies wahrscheinlich auch mit der Tatsache zusammenhängt, dass Frauen befragt wurden, die atypisch im Feld beschäftigt sind, liegt ein wenig auf der Hand. Immerhin gibt es, durch Erhebungen bestätigte, essenzielle Unterschiede im Einkommen von Journalisten und Journalistinnen: Während ein Journalist durchschnittlich ca. 4.100 € brutto im Monat in Vollzeit verdient, verdient eine Journalistin durchschnittlich ca. nur 3.400 € brutto im Monat in Vollzeit (vgl. Kaltenbrunner et al. 2018/19, S. 71). Dennoch kommt bei allen Interviews heraus, dass der Fakt „viel arbeiten und wenig verdienen“ schon von der Interviewpartnerinnen als gegeben hingegenommen wird, der nur akzeptiert werden kann, wenn man in diesem Berufsfeld Fuß fassen möchte.

„Mhm... ich versuche das immer wieder zu verdrängen, nein Spaß. Also es ist schon so, dass mir das grundsätzlich bewusst ist, dass das jetzt nicht gerade die Branche ist, wo man reich wird, oder was auch immer. Aber ich habe eben auch schon gesagt, dass ich jetzt nicht ein Karriere-Mensch oder so bin. Für mich ist wichtig halt, dass ich halbwegs gut leben oder überleben (lacht) kann.“ (Interview 6 – Ju, Z 268-271)

Neben den Stimmen, die die Unterbezahlung akzeptierten und als Teil des Feldes ansehen, gab es aber auch mehr fordernde Antworten, eine davon war die Aussage, dass es unbedingt einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn brauche. Der andere Vorschlag ist die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens, um die finanzielle Situation in der Branche für atypische beschäftigte Frauen zu entschärfen.

Einschätzung des Berufsfeldes in der Zukunft

Als die Interviewten nach ihren beruflichen Zukunftsplänen gefragt wurden, beziehungsweise auch danach, wie sie zukünftige Chancen im Feld einschätzen würden, waren die Antworten durch und durch von einer wahrgenommenen beruflichen Unsicherheit charakterisiert. Das ist insofern spannend, da fast alle Befragten, sich aufgrund der erbrachten Leistung relativ sicher sind, den jetzigen Job auch in der Zukunft behalten zu können. Wenn es allerdings um die Einschätzung des gesamten

Feldes in der Zukunft geht, weicht die persönliche Sicherheit einer generellen Unsicherheit.

„Ja Katastrophe! (lacht) Also ähm ich habe tatsächlich aufgrund der Begebenheit, oder der Beschaffenheit der Branche – dass Redaktionen extrem ausgedünnt sind, alle sind super gestresst, niemand verdient genug Geld im Endeffekt – ähm es gibt super wenige Jobs eigentlich, aufgrund dessen habe ich tatsächlich überhaupt keine – ich habe keine positiven Zukunftserwartungen. Und das hat schon Auswirkungen irgendwie auf mich selbst. Ähm voll, das ist es eigentlich. Und im Endeffekt dadurch habe ich auch das Gefühl, dass ich mir auf jeden Fall, also ich habe ja davor Marketing studiert, dass ich mir auf jeden Fall diesen, diesen Korridor auf jeden Fall offenhalten will. Weil ich mir gar nicht sicher sein kann, dass man im Journalismus jemals Fuß fassen kann und sowas wie eine Familie ernähren kann.“ (Interview 5 – L, Z 306-314)

In dieser, sowie auch in anderen Antworten auf die Zukunftsfrage, kumulieren sich die finanziellen, sowie die Jobunsicherheitsaspekte der befragten Frauen in atypischen Arbeitsverhältnissen in der Journalismus- bzw. Medienbranche.

Persönliche berufliche Zukunftspläne aufgrund der Situation in der Branche

Wenn es um die eigenen Zukunftspläne geht, erwähnten die Befragten zwar, dass es rational betrachtet besser wäre, den Job und vor allem gleich das ganze Berufsfeld zu wechseln. Dennoch hat aber keine der Befragten konkret vor, das auch umzusetzen. Viel mehr wird argumentiert, dass die Situation in der Branche eigentlich keine andere Wahl lässt, die Befragte aber noch zumindest ein wenig an eine Veränderung glaubt, die ungünstigen Arbeitsbedingungen einfach annimmt, oder dafür argumentiert, warum die Arbeitsbedingungen zwar schlecht sind, sie selbst aber im Feld bleiben möchte beziehungsweise wird.

„Ähm puh, vor allem, dass ich mich sehr unsicher fühle, was meine Zukunft anbelangt. Da ich aber nicht reich werden muss, um glücklich zu sein, ähm finde ich es nicht aussichtslos. Also ich glaube in der Branche einen Job zu finden, ähm bzw. mit zusätzlichen Projekten, das eigene Einkommen zu sichern ist definitiv möglich. Also es ist eine Unsicherheit, aber keine Ausweglosigkeit. Und Zukunftspläne beeinflussend... ist es sicher, also ich überlege mir auch regelmäßig, ob ich einfach komplett was anderes nochmal machen sollte. Aber im Moment glaube ich schon, dass ich auf diesem Weg – Medien, Journalismus – bleiben will.“ (Interview 7 – Jo, Z 200-206)

Nachdem nun verschiedenste Aspekte des Arbeitsalltags von Journalistinnen in Österreich beleuchtet wurden, und sich herausstellt, dass die Arbeitsbedingungen, sowie die Zukunftsaussichten für atypisch Angestellte in diesem Feld nicht blendend aussehen, quasi alle aber eine Zukunft im Feld anstreben, wurden mögliche Erklärungen dazu gesucht, auf die im nächsten Kapitel eingegangen wird.

6.7 Höherer Sinn und „Die Treue zum Feld“

Wie bereits in der Theorie dargestellt, gibt es unterschiedliche Ansätze und Erklärungsversuche, warum Menschen in bestimmten Berufen, beziehungsweise Berufsfeldern bleiben, obwohl die rationalen Umstände, oder Arbeitsbedingungen nicht optimal, beziehungsweise sogar ziemlich beschwerlich sind. In der Literatur werden diesbezüglich vor allem die Berufe der Kunstbranche hervorgehoben. Menschen, die in diesen Bereichen beschäftigt sind, machen dies oft aus anderen als finanziellen oder sicherheitstechnischen Gründen. Das wird in diesem Zusammenhang auch oft als „künstlerisches Selbstverständnis“ bezeichnet (vgl. von Rimscha 2010, S. 86).

Einige der Befragten sprechen im Kontext „Sinn ihrer Arbeit“ davon, dass es ihre Motivation sei, mit ihrer Arbeit unter anderem einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Damit meinen sie zum Beispiel die Wissensweitergabe an weniger Privilegierte, den niederschweligen Zugang für Teile der Gesellschaft zu Wissen und die Aufbereitung von komplizierteren Themen in einfachere Worte, um sie für alle zugänglich zu machen.

„Also ich glaube schon, dass es sehr essentiell ist, was wir machen, generell. Und ich habe das Gefühl, dass ich da einen Beitrag dazu leisten kann, dass einfach verschiedene Zielgruppen in der Stadt besser an Angebote kommen für ihre Weiterbildung oder die Weiterentwicklung und dass sie merken, dass sie die Stadt auch so nutzen können, wie sie, wie sie das sollten.“ (Interview 4 – E, Z 71-74)

Eines der wohl bemerkenswertesten und eindeutigsten Ergebnisse der Interviews, im Rahmen dieses Projektes, war die omnipräsente Manifestierung des Phänomens der „Treue zum Feld“. Generalisiert gesprochen, sind die Ausführungen und Beschreibungen der Arbeitsverhältnisse und auch der Zukunftsaussichten der zehn atypisch Beschäftigten Interviewpartnerinnen nicht gerade vielversprechend, wie den vorhergehenden Kapiteln zu entnehmen ist. Ausnahmslos alle sehen sich

aber auch in Zukunft in diesem Feld tätig und das aus freier Entscheidung. Außerdem sprechen die Interviewpartnerinnen davon, dass dies die einzige Branche sei, in der sie wirklich arbeiten wollen und in der sie, beruflich gesehen, glücklich werden können.

„...eigentlich nicht, weil es ist das Einzige was mir wirklich Spaß macht. Es gibt nichts Schöneres als Journalismus. Es ist zwar super hart und ich werde immer arm sein, aber das ist irgendwie okay.“
(Interview 5 – L, Z 319-320)

„...ich würde nicht tauschen mit dem. Ähm ich würde nicht tauschen nein, je mehr Fragen da jetzt kommen, ich würde es trotzdem nicht lassen.“ (Interview 1 – I, Z 184-185)

„Naja ich habe mir schon oft überlegt, ob ich den Job lassen soll, nicht weil er mir nicht Spaß macht, sondern einfach wegen den Rahmenbedingungen, die eigentlich nicht gut sind und auch immer schlechter werden. Also immer weniger Leute, immer mehr Arbeit, das ist einfach so. Aber naja, ich glaube nicht, dass ich nichts anderes könnte, aber ich glaube schon sicher, dass ich mit keinem anderen Beruf letztendlich so glücklich wäre, als mit dem.“ (Interview 10 – AI, Z 193-197)

7 Diskussion der Ergebnisse

Um eine bessere Einordnung der Diskussion der Ergebnisse zu ermöglichen, werden an dieser Stelle nochmal die leitenden Forschungsfragen dargestellt.

Forschungsfrage 1: Wie äußern sich potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse bei weiblichen Journalistinnen und in welcher Verbindung stehen diese mit atypischen Beschäftigungsformen?

Forschungsfrage 2: Wie wirken sich Prekarisierung bzw. atypische Arbeitsverhältnisse im journalistischen Feld, qualitätssteigernd oder qualitätsverringend, auf die journalistische Arbeitsweise von weiblichen Journalistinnen in Österreich aus?

Forschungsfrage 3: Welche Maßnahmen werden von weiblichen Journalistinnen ergriffen um der durch Prekarisierung entstandenen beruflichen Unsicherheit entgegenzuwirken?

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen für Frauen, die atypisch in der Medienbranche beziehungsweise im Journalismus beschäftigt sind, im Großen und Ganzen als schwierig beschrieben werden können. Generell lassen sich, verursacht durch die atypischen Arbeitsverhältnisse, viele Merkmale ablesen, die laut unserem Dimensionsmodell für eine Prekarisierung der Arbeitsplätze sprechen. Auch Auswirkungen auf die Arbeitsleistung lassen sich erkennen, genauso wie eine Beeinflussung der Zukunftseinschätzung der Branche. Über all dem scheint allerdings eine tiefe Verbundenheit zum Feld zu bestehen, die durch das theoretische Konzept des „künstlerischen Selbstverständnisses“ erklärt werden kann, die Journalistinnen trotz aller Widrigkeiten im Feld halten.

Aus den Ergebnissen lassen sich fünf große Zusammenhänge beziehungsweise Widersprüche ableiten, die im Diskussionsteil dargelegt werden, mit Hilfe derer, unter Einbezug der Theorie, sowie dem aktuellen Forschungsstand zum Thema, die Forschungsfragen beantwortet werden.

7.1 „Privilegierte“ finanzielle Unsicherheit im Team-Netz – die Ausreißer im Dimensionsmodell der Prekarisierung

Dass ein atypisches Arbeitsverhältnis nicht gleich ein prekäres Arbeitsverhältnis bedeutet und dass es zur Definition von Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen unterschiedliche Dimensionsmodelle gibt, wurde im Theorieteil dargelegt (vgl. Schnedler, 2017). Ebenso die Beschreibung des Dimensionsmodelles, das in dieser Arbeit angewendet wird. Auch die unterschiedlichen Ausführungen der Befragten zu den verschiedenen Dimensionen in Bezug auf ihr eigenes Arbeitsverhältnis, wurden im Ergebnisteil dargelegt. Daraus kann zusammenfassend hervorgehoben werden, dass sich alle der Befragten in einem zumindest in einer Dimension des Modells prekären, atypischen Arbeitsverhältnis befinden.

Besonders auffällig war, dass bezüglich der finanziellen Absicherung durch die Arbeit, eigentlich alle Interviewpartnerinnen von schlechter Bezahlung und finanzieller Unsicherheit sprachen, die sie aber als gegeben sahen und oft durch privilegiertere Grundvoraussetzungen, z.B. finanzielle Unterstützung durch die Familie oder den Ehepartner, abfedern können. Aus den Interviews geht klar hervor, dass in Hinsicht dieser Dimension, die meisten der atypischen Arbeitsverhältnisse als prekär bezeichnet werden können.

Im direkten Kontrast dazu, kann herausgestrichen werden, dass quasi alle Befragten von einem tollen Team und guter sozialer Vernetzung durch die Arbeit sprachen, was eben auf keine bzw. verschwindend geringe Prekarisierung in dieser Dimension hindeutet. Diese beiden „Ausreißer“ schienen sich in der Wahrnehmung der Befragten aber teilweise auch irgendwo auszugleichen, in dem Sinne, dass ein tolles Team und gute soziale Vernetzung die schlechte Bezahlung bzw. die fehlende finanzielle Sicherheit bis zu einem gewissen Grad ausgleichen können. Ein gutes soziales Klima, kann also, laut den Befragten, bewusst oder unbewusst, bis zu einem bestimmten Grad, über die Wahrnehmung von Prekarität, insbesondere ausgelöst durch nicht existenzsicherndes Einkommen, hinwegsehen lassen.

Hinsichtlich der Dimensionen der Anerkennung, der rechtlich-institutionellen Dimension und der arbeitsinhaltlichen Dimension, (vgl. Schnedler, 2017) sowie der Jobsicherheit gab es Differenzen

zwischen den Befragten. In jeder der Dimensionen war aber mindestens ein Arbeitsverhältnis einer Befragten prekär.

7.2 Modelle der verkürzten Arbeitszeit für die Zukunft im Schatten der Effizienzsteigerung

Auch wenn die Mehrheit der Befragten sich aufgrund der Umstände in einem atypischen Verhältnis befindet und dieses eigentlich gerne in ein Normalarbeitsverhältnis umwandeln würde, was aber nicht ermöglicht wird, erklärten manche Interviewpartnerinnen, dass sie sich freiwillig in diesem atypischen Arbeitsverhältnis befinden würden. Vor allem aus Gründen einer besseren Work-Life-Balance, wollen die Befragten gerne freiwillig weniger Stunden arbeiten.

Hier kann der Bogen zu Modellen der Arbeitszeitverkürzung gespannt werden, die oft als sinnvolle Arbeitszeitmodelle der Zukunft betrachtet werden. In den Studien, die schon zahlreich dazu durchgeführt wurden, kam zum Ausdruck, dass die Arbeitszeit nicht einfach verkürzt werden sollte, wenn das erwartete Leistungspensum gleichbleibt. Das führe unweigerlich zu einer langfristigen höheren Arbeitsbelastung der Journalist*innen (vgl. Jansen-Preilowsky, 2020). Im Rahmen der Interpretation und Analyse der Aussagen der Interviewpartnerinnen, scheint ein Vergleich hier relativ naheliegend: Bei manchen der Interviewpartnerinnen scheint das atypische Verhältnis ein versteckter 40 Stunden Job zu sein, wenn man von der Leistung ausgeht, die erwartet wird. Das Gehalt wurde allerdings an die reduzierten Stunden angepasst und der Druck lastet auf den betroffenen Frauen selbst. Das könnte dazu führen, dass atypische Arbeitsverhältnisse mit Aussicht auf mehr Freizeit „locken“ die Doppelbelastung, ausgelöst durch erhöhten Leistungsdruck und geringerem Gehalt, dann aber zum Problem der Individuen wird.

Einen Aspekt in der Forschungsfrage 2 stellt ja auch die Frage nach den Auswirkungen der Arbeitsverhältnisse auf die Leistung dar. Laut den Antworten der Befragten, wirkt sich das Arbeitsverhältnis in Form von erhöhtem Zeitdruck, hauptsächlich effizienzsteigernd auf die Arbeitsleistung aus. Da sich diese, durch Druck entstehende Effizienz aber auch in negativer Art und Weise auf die Freizeit der Befragten auswirkt, bleibt anzunehmen, dass dieser Effekt eher von kurzer

Dauer ist und sich langfristig eher kontraproduktiv auswirken wird.

7.3 Herabstufen der eigenen Arbeitsleistung im Kontext des Themas „Frauen im Feld“

Als relativ eindeutiges, also über alle Interviews hinweg verteiltes Ergebnis bezüglich der Selbsteinschätzung der Interviewpartnerinnen stellt sich heraus, dass die eigene Einschätzung der Gesprächspartnerinnen sehr kritisch ist. Die Anforderungen an sich selbst und die eigene Leistung sind bei allen Interviewpartnerinnen sehr hoch und schwierig umsetzbar. Auch relativ deutlich, und als Ergebnis besonders spannend in Kontext zu setzen, ist das Phänomen, dass die Interviewpartnerinnen dazu tendieren, die eigene Leistung kleiner zu reden. Das äußert sich zum Beispiel im Unwohlsein sich selbst als Chefredakteurin vorzustellen, oder aber durch das Gefühl in der Tätigkeit ersetzbar zu sein, oder im Feststellen, dass alles immer noch ein wenig besser gemacht werden könnte. Theoretisch wurde die Verbindung, im Ergebnisteil bereits zur geschlechterspezifischen Sozialisation (vgl. Niederbacher et al., 2011) geknüpft. In diesem Teil der Arbeit gilt es allerdings, dieses Symptom in einen größeren Kontext zu setzen, der sich auf die Situation von Frauen im Feld bezieht.

Wie bereits im Literaturteil erwähnt, sind ein großer Teil der Arbeitnehmer*innen im Feld Frauen, außerdem verdienen Frauen immer noch merkbar weniger und sind eklatant seltener in Führungspositionen im Journalismus bzw. den Medien vertreten als ihre männlichen Kollegen, und das, bei durchschnittlich gleichem beziehungsweise sogar oft höherem Bildungsabschluss (vgl. Lauerer et al., 2019).

Auch die Interviewpartnerinnen wurden dazu befragt, wie sie die Situation im Feld einschätzen und ob Journalistinnen ihrer Meinung nach geschlechterbasierte Nachteile im Arbeitsalltag erleben würden. Alle Befragten bejahten diese grundsätzliche Nachfrage, natürlich aber in unterschiedlichen Nuancen und durch unterschiedliche Beispiele beziehungsweise Unterthemen dargestellt. Öfter erwähnt wurde, dass die Befragten das Gefühl haben, dass sich Frauen im Feld eine gewisse Art an Grundrespekt erst erarbeiten beziehungsweise verdienen müssen, während dieser Respekt den

männlichen Kollegen eher automatisch entgegengebracht wird. Auch in Kombination mit den anscheinend teilweise immer noch verbreiteten Meinungen, dass es gewisse „Männerthemen“ im Journalismus gibt, scheint sich besonders der Einstieg ins Feld für Frauen oft als schwieriger darzustellen als eben für die männlichen Kollegen.

Die Interviewten scheinen sich teilweise damit abgefunden zu haben, dass sie mehr als ihre männlichen Arbeitskollegen leisten müssen, für dasselbe Outcome. Das gilt sowohl für die monetäre, als auch für die soziale Anerkennung ihrer Aufgaben im Feld. Interessant war auch, dass diese Tatsache zwar von allen wahrgenommen, aber auf sehr unterschiedlich Art und Weise eingeschätzt, bzw. eingeordnet wurde. Während die Mehrheit der Befragten dies als strukturelles Problem einordneten und auch die geschlechterbasierte unterschiedlichen Sozialisation erwähnten, waren andere sich sicher, dass auch Einzelpersonen, also einzelne Journalistinnen, durch aktives Verhalten, dagegen ankämpfen können und müssen.

Diese latente Diskriminierung, die durch strukturelle, geschlechterbedingte Unterscheidungen und ungleichen Voraussetzungen oft auf die Frauen im Feld einwirkt, passiert neben der offensichtlichen geschlechterbedingten Schlechterstellung, etwa mehr Frauen in Teilzeit-Verträgen, weniger Lohn bei gleicher Qualifizierung, etc. Die Befragten scheinen dies internalisiert zu haben und die höheren Ansprüche bereits automatisch an sich selbst zu stellen. Als lösungsorientierter Ansatz wurde aber die gegenseitige Vernetzung und Unterstützung von einigen Befragten erörtert, die als wichtiger und selbstinduzierter Schritt der Betroffenen gesehen werden kann.

7.4 Schlechte Zukunftsaussichten und die Treue zum Feld

Die Interviewpartnerinnen wurden auch dazu befragt, wie sie selbst ihre berufliche Zukunft im Feld einschätzen, da es naheliegen könnte, dass aufgrund der Situation in der Branche, eine berufliche Umorientierung geplant sei.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Befragten sich darüber einig waren, dass die eigenen Zukunftsaussichten in diesem Feld eher ernüchternd seien, vor allem in Bezug auf das atypische

Anstellungsverhältnis. Von geringen Pensionsaussichten, über weitere Ausdünnung der Redaktionen bis hin zu nicht gegebener finanzieller Unabhängigkeit durch den Job, waren Merkmale von prekären Ausmaßen vorherrschend (vgl. Schnedler, 201). Dennoch hatte keine der Befragten konkrete Pläne, oder auch die Idee in naher oder auch in ferner Zukunft das Feld des Journalismus zu verlassen. Eher im Gegenteil. Die Befragten schienen die Bedingungen als gegeben hinzunehmen, und sie alle schienen sich auch schon im Vorhinein darüber bewusst gewesen zu sein. Die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse hat also, bezogen auf die Stichprobe in dieser Arbeit, keine Auswirkungen auf die Zukunftspläne der Journalistinnen, egal ob sie Ende Zwanzig oder Ende Fünfzig waren.

7.5 Weitläufig schwierige Bedingungen im Feld versus Berufung und höherer Sinn

Der letzte thematische Block des Diskussionsteils der Arbeit widmet sich dem Phänomen, warum Journalistinnen, trotz feldspezifischen, sowie geschlechterbasierten arbeitstechnischen Schwierigkeiten, die Situation annehmen und weiterhin im Feld verbleiben. Auch das lässt sich durch die Ausführungen der Befragten beantworten und auch in einen theoretischen Rahmen einbetten.

Die Interviews waren sehr unterschiedlich und es gab eine große Diversität hinsichtlich der Einblicke und Antworten der Befragten, wenngleich sich auch viele Ansichten, Überlegungen und Aussagen thematisch überschneiden, was auch im Sinne der theoretischen Sättigung stand.

Eine Aussage, beziehungsweise eine Ansicht kam aber ausnahmslos in allen zehn Interviews vor und fungiert gleichzeitig als Antwort nach dem Warum. Alle Interviewpartnerinnen sprachen, wie bereits erwähnt unterschiedlich nuanciert, über die prekären Arbeitsbedingungen und die unsicheren Zukunftsaussichten, aber dennoch waren sich alle sicher, dass das Feld des Journalismus das einzige ist in dem sie arbeiten möchten, das einzige Feld, dessen Aufgaben sie glücklich machen würde.

Folgendes Zitat steht vertretend für diese Kernaussage der Interviews:

„...eigentlich nicht, weil es ist das Einzige was mir wirklich Spaß macht. Es gibt nichts Schöneres als Journalismus. Es ist zwar super hart und ich werde immer arm sein, aber das ist irgendwie okay.“
(Interview 5 – L, Z 319-320)

Um diese Ansichten theoretisch einzuordnen, lässt sich, wie bereits im Theorieteil ausgeführt, der

Journalismus einer „creative industry“ zurechnen, was bedeuten kann, dass die Arbeitsbedingungen relativ unsicher sind, aufgrund der Einzigartigkeit der Branche. Des Weiteren fühlen sich Menschen, die in diesen künstlerischen Branchen arbeiten, aber oft zu dieser Arbeit berufen und wollen sich darin selbst verwirklichen, weshalb sie sich mit schlechteren, teils unsicheren Arbeitsbedingungen abfinden (vgl. von Rimscha 2010, S. 86).

8 Conclusio

8.1 Fazit

Die Journalismusforschung in Österreich beschäftigt sich seit geraumer Zeit unter anderem mit den Arbeitsbedingungen der Journalist*innen im Feld. Dass diese in den letzten Jahrzehnten ständigem Wandel ausgesetzt waren, ist kein Geheimnis. Dass durch Phänomene wie Digitalisierung und Flexibilisierung auch in diesem Arbeitsfeld neue Bedingungen entstanden sind, liegt auf der Hand. Dass atypische Arbeitsverhältnisse, nicht nur, aber auch im Journalismus, aus wirtschaftlichen, sowie zahlreichen anderen Gründen, Einzug hielten, ist ebenfalls keine neue Erkenntnis.

Besonders relevant für die sozialwissenschaftliche Forschung, sind atypische Arbeitsverhältnisse, die aufgrund verschiedenster Faktoren auch prekäre Verhältnisse sind, da sie sich nicht nur auf das Arbeitsfeld selbst und seine Reputation sowie auf die Komposition auswirken können, sondern verschiedenste gesellschaftliche Dynamiken auslösen, beziehungsweise verstärken können. (vgl. Schnedler, 2017)

Weil Prekariat nicht durch festgesteckte Grenzen messbar ist, sondern von unterschiedlichen Forscher*innen Teams durch unterschiedliche Dimensionsmodelle erfassbar gemacht wurde, wurde auch in dieser Arbeit, ein als sinnvoll angesehenes Modell aus der Literatur zusammengestellt und kam direkt im Feld, bei Betroffenen zur Anwendung.

Diese Arbeit legt den Fokus auf österreichische Journalistinnen, die sich in atypischen oder eben prekären Arbeitsverhältnissen befinden, da auch im Jahr 2022 ein Großteil der im Journalismus atypisch Arbeitenden, Frauen sind. Neben diesem Fakt, gibt es immer noch eklatant weniger Führungspositionen im Feld, die von Frauen besetzt sind, obwohl mittlerweile fast gleich viele Frauen wie Männer im Feld arbeiten. (vgl. Lauerer et al., 2019)

Mit Hilfe eines qualitativen Forschungsdesigns, konnte empirisch dargelegt werden, dass die atypischen Arbeitsverhältnisse der Befragten, alle zumindest in einer Dimension des gewählten Modells als prekär eingestuft werden können. Zusätzlich sind die Journalistinnen, was ihre Arbeitsbedingungen anbelangt, sehr hohen Belastungen in den Bereichen der Konkurrenz in der Branche, sowie der Zusammensetzung des Feldes ausgesetzt.

Am deutlichsten werden die Schwierigkeiten, die das Arbeitsfeld Journalismus für österreichische Journalistinnen birgt, in puncto beruflicher Zukunftsaussichten. Diese Phänomene treten in Kombination mit einer latenten geschlechterbasierten Diskriminierung auf, die sich nicht nur durch ungleiche Karriere-Chancen aufgrund der Verteilung von Care-Arbeit und männlich besetzten Spitzenposten, sondern auch in grundlegenden sozialisierten Verhaltensmustern, wie härter erkämpfter Respekt und Sexismus, im Arbeitsalltag der Befragten manifestiert. Mitunter aufgrund dieser Erfahrungen, haben die Befragten bereits höhere Ansprüche an sich selbst verinnerlicht und werten die eigene Leistung auffällig oft ab, was zu einer Reproduktion dieser sozialen Dynamiken, sowie der Verhältnisse führen kann. Diese Reproduktion, sowie die möglichen Auswirkungen davon, können und sollten aber nicht auf die einzelnen Individuen im Feld abgewälzt werden. Es bedarf struktureller Lösungsansätze.

Trotz dieser offensichtlichen arbeitsverhältnistechnischen Schwierigkeiten, die sich mitunter auch aufs Privatleben der Befragten massiv auswirken, liegt im Beruf der Journalistin offensichtlich eine Chance auf Selbstverwirklichung, die eine Treue zum Feld bei 100 Prozent der Interviewpartnerinnen darlegten. Obwohl sie sich der Schwierigkeiten selbst offensichtlich bewusst waren, sahen sie ihre berufliche Heimat sowie Zukunft alle im Bereich des Journalismus.

8.2 Limitationen

Dieser Studie liegen Limitationen zugrunde, auf die in diesem Abschnitt hingewiesen wird. Die Gruppe der Frauen, die in einem atypischen Verhältnis im Journalismus arbeiten, ist sehr heterogen. Dieser Diversität konnte sich mit der Stichprobe nur angenähert werden. Da die Studie qualitativ angelegt ist, erfordert der methodische Zugang aber auch keine vollständige Generalisierbarkeit der Ergebnisse.

Die subjektiven Ansichten der Befragten können also davon abweichen, wie andere Journalistinnen in atypischen Verhältnissen, ihre Situation wahrnehmen, beziehungsweise beschreiben würden.

Als weitere Limitation könnte der zum Teil eingeschränkte Zugang zum Feld genannt werden. Eigentlich geplant war, Journalistinnen in atypischen Arbeitsverhältnissen, über das Anschreiben von Redaktionen zu erreichen, was sich aber als äußerst schwierig bis unmöglich herausstellte. Somit musste auf eigene Sozialkontakte, beziehungsweise deren Sozialkontakte in einer Art Schneeballsystem zurückgegriffen werden. Ein zusätzlicher Aufruf auf der Social Media Plattform LinkedIn brachte aber auch Interviewpartnerinnen ohne Verbindungen zum eigenen sozialen Netzwerk. In weiterführenden Studien könnte man großangelegte Aufrufe starten und somit eventuell spannende Kontakte außerhalb der Bubble erreichen.

Eine weitere limitierende Dimension könnte die Tatsache darstellen, dass ein Großteil der Befragten sich in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis befindet, im Ausmaß zwischen 20 und 30 Wochenarbeitsstunden. Teilzeit ist nämlich nur eines, der, laut der Definition, als atypisch beschriebenes Arbeitsverhältnis, wenn auch wahrscheinlich das häufigste. Auch wenn sich ein paar der Befragten nicht in einem Teilzeitarbeitsverhältnis befinden, stammt ein großer Teil der Aussagen von Journalistinnen in Teilzeit. Auch in dieser Hinsicht könnte eine Stichprobe in Folgestudien diverser gestaltet werden.

Bezüglich der Interpretation und der Reichweite der Ergebnisse ist eine weitere Limitation wichtig zu erwähnen. Einige der Aussagen können nicht nur atypischen Arbeitsverhältnissen zugeschrieben werden und betreffen auch nicht ausschließlich Frauen im Feld, sondern entsprechen eher einer Gesamtproblematik im Journalismus. Zwischen atypischen und typischen Arbeitsverhältnissen, sowie zwischen den Geschlechtern zu differenzieren, rückt dabei dann in den Hintergrund. Ausgedünnte Redaktionen, viel Konkurrenz in der Branche und viel Arbeit für wenig Geld betreffen nicht nur Journalistinnen in atypischen Arbeitsverhältnissen, sondern Journalisten im Allgemeinen (vgl. Treitzer, 2014).

Dennoch deuten die empirischen Ergebnisse der Studie darauf hin, dass Journalistinnen in atypischen Arbeitsverhältnissen einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind, die in dieser Weise auch durch Geschlecht und Art des Anstellungsverhältnisses entsteht.

8.3 Ausblick

Die Lage der atypisch Beschäftigten Journalistinnen in Österreich wird auch in Zukunft, mitunter aufgrund der Anpassung und Veränderung von Arbeitszeitmodellen, sowie durch voranschreitende Flexibilisierung und Digitalisierung des Arbeitsmarktes ein relevantes Feld für die sozialwissenschaftliche Forschung bleiben. Bisher wurde dem Thema in der Journalismusforschung eher weniger Aufmerksamkeit geschenkt, aus den Ergebnissen dieser Arbeit lassen sich daher weitere spannende Problemstellungen ableiten.

Besonders in der materiell-reproduktiven Dimension konnten die meisten Arbeitsverhältnisse der Befragten als prekär eingeordnet werden, während in der sozial-kommunikativen Dimension fast keines der atypischen Arbeitsverhältnisse als prekär eingeordnet werden konnte. Interessant wäre eine qualitative Untersuchung, inwiefern diese zwei Dimensionen zusammenhängen, beziehungsweise sich in der Wahrnehmung der Betroffenen ausgleichen. Zum Thema schlechte Arbeitsbedingungen, die durch ein tolles Team ausgeglichen werden, gibt es auch aktuell schon einiges an Forschung. Dies auf das journalistische Feld zu fokussieren, könnte ein Anreiz für zukünftige Studien sein.

Außerdem wäre weitere Forschung zu prekären Arbeitsverhältnissen mit unterschiedlichen Dimensionsmodellen in vergleichender Weise sehr spannend. Hierzu könnten bestehende Dimensionsmodelle ausgebaut, aktualisiert und weiter fundiert werden.

In Bezug auf Frauen im Feld des Journalismus, beziehungsweise geschlechterbasierter Diskriminierung, bedarf es unbedingt konstant aktueller Forschung. Dabei wäre es auch lohnend einen Fokus auf die sozialisierte Herabstufung der eigenen Leistung zu legen, die in dieser Studie häufig von den befragten

Frauen beschrieben wurde.

Spannend und auch aktuell wäre weiters die Erforschung der Auswirkungen neuer Arbeitszeitmodelle, wie zum Beispiel der 30-Stunden Woche, spezifisch auf das Feld des Journalismus. Auch der Wunsch, freiwillig ein atypisches Arbeitsverhältnis einzugehen, zugunsten einer besseren Work-Life-Balance, bietet in diesem Themenfeld sicher in hohem Maße wichtige Erkenntnisse. Diese Erforschung wäre sowohl auf der Ebene der Auswirkungen auf die Arbeitsleistung, als auch auf der Ebene der Be- bzw. Entlastung der betroffenen Arbeitnehmer*innen interessant.

Als eines der Haupterkenntnisse dieser Arbeit kann das Phänomen betrachtet werden, dass die Befragten trotz der schwierigen Bedingungen im Feld, den Job der Journalistin als dermaßen erfüllend empfanden, dass sie sich alle nicht vorstellen konnten in einem anderen Feld zu arbeiten. Es wäre weitere Forschung angebracht, um herauszufinden, welche Faktoren genau, diese Identifikation mit dem Beruf beziehungsweise dem Berufsfeld ausmachen. In der theoretischen Einbettung bereits ausgeführt, kann die Dynamik durch die Definition des Journalismus als künstlerische Branche erklärt werden. Eine qualitative Forschung könnte hier mit Sicherheit noch viele zusätzliche Ergebnisse und Einblicke in die Lebensrealitäten, der mit Passion verbundenen Arbeitsauffassung von Journalist*innen bieten.

9 Literaturverzeichnis

Aalbers, M. & Rancati B. (2008). *Feeling Insecure in Large Housing Estates: Tackling Unsicherheit in the Risk Society*. In *Urban Studies*, 45. Jg. (Heft 13/2008). (S.2735-2757).

Abdul-Hussain, S. (2012). *Genderkompetenz in Supervision und Coaching. Mit einem Beitrag von Ilse Orth und Hilarion G. Petzold zu „Genderintegrität“*. (S.30-46). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Acker, J. (1988). *Class, Gender, and the Relations of Distribution*. *Signs* (Vol. 13, No. 3). (S.473-497).

Albrecht-Heide, U. (2018). *Das Patriarchat*. In: A. Ulrich. & H. Vogler (Hg.). *Lexikon der internationalen Politik*. (S.414-415). Berlin, Boston: De Gruyter.

Andi, S. Selva, M. & Nielsen, R. K. (2020). *Women and Leadership in the News Media 2020: Evidence from Ten Markets*. Factsheet. University of Oxford. Reuters Institute.

Angerer, M.-L. & Dorer, J. (1994). *Auf dem Weg zu einer feministischen Medien- und Kommunikationstheorie*. In: Angerer, M.-L. & Dorer, J. *Gender und Medien. Theoretische Ansätze, empirische Befunde und Praxis der Massenkommunikation*. Ein Textbuch zur Einführung. (S.8-23). Wien: Braumüller.

Baumann, Z. (2000). *Die Krise der Politik*. Fluch und Chance einer neuen Öffentlichkeit.
Hamburg, Hamburger Edition HIS Verlagsgesellschaft.

Baumann, Z. (2003). *Flüchtige Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Baumann, Z. (2008). *Flüchtige Zeiten. Leben in der Ungewissheit*. (S.8-90). Hamburg, Hamburger
Edition HIS Verlagsgesellschaft.

Berger-Grabner, D. (2016). *Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*.
Hilfreiche Tipps und praktische Beispiele. 3. Auflage. Springer-Gabler Verlag.

Blatter, J., Langer, P.C. & Wagemann, C. (2018). *Qualitative Methoden in der*
Politikwissenschaft. Eine Einführung. (S.59-62). Wiesbaden: Springer VS.

Böhm, S. (2015). *Beruf und Privatleben – Ein Vereinbarkeitsproblem?* Entstehungsfaktoren von
erwerbsarbeitsbedingten Abstimmungsproblemen und Konflikten im Privatleben von
Beschäftigten in Deutschland. (S.28-29). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: R. Kreckel.
„Soziale Ungleichheiten“ (Soziale Welt Sonderband 2). (S.183-198). Göttingen.

- Bourdieu, P. (1998). *Prekarität ist überall*. In: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. (S.96-102). Konstanz: UVK.
- Bourdieu, P. (2001). *Das politische Feld. Zur Kritik der politischen Vernunft*. Konstanz: UVK.
- Brehmer, W. & Seifert, H. (2008). *Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken*. In Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung, 41. Jg., (Heft 4/2008), (S.501-531).
- Brinkmann, U., Dörre, K., & Rübensack, S. (2006). *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert- Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik. (S.17-28). Bonn.
- Bührmann, A. D., Diezinger, A. & Melz-Göckel. (2014). *Arbeit – Sozialisation – Sexualität. Zentrale Felder der Frauen und Geschlechterforschung*. (3. Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
- Castel, R. (2008). *Die Metamorphosen der sozialen Frage*. Eine Chronik der Lohnarbeit. 2. Auflage. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Cyba, E. (2010). *Patriarchat: Wandel und Aktualität*. In: Becker, R. & Kortendiek, B. (Hg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. (S.17-20). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Dehnavi, M. (2013). *Das politisierte Geschlecht. Biographische Wege zum Studentinnenprotest von 1968 und zur Neuen Frauenbewegung.* (S.18-25). Bielefeld: transcript Verlag.

Deuze, M.(2007a). *Media Work.* Cambridge Polity Press.

Dorer, J. (2005). *The gendered relationship between journalism and public relations in Austria and Germany. A feminist approach.* Berlin: Walter de Gruyter.

Dörre, K., Kraemer, K. & Speidel, F. (2006). *Prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus?* In: Heitmeyer, W. & Imbusch, P. (Hg.) Forschungsverbund „Desintegrationsprozesse - Stärkung von Integrationspotenzialen einer modernen Gesellschaft“, Abschlussbericht für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. (S.71-96). Bielefeld.

Dreier H., & Löneke R. (2014). *Karriere von Frauen sind Drahtseilakte.* Frauenverbände als Netzwerke der Karriereförderung. Stuttgart: Barbara Budrich.

Gerhard, U. (2009). *Frauenbewegung und Feminismus. Eine Geschichte seit 1789.* (S.6-22). München: C.H. Beck oHG Verlag.

Haug, F. (2010). Sozialistischer Feminismus: Eine Verbindung im Streit. In: Becker, R., & Kortendiek, B. (Hg.). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung.* 2010. (S.52-65). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Henneberger, F., Keller, B. & Schmidt, K. (2020) *Erwerbstätige*. In Springer Gabler Verlag.

Hertling, D. (2020). *Zahlenbegriffsentwicklung bei Kindergartenkindern*. Lernentwicklung in verschiedenen Settings zur mathematischen Frühentwicklung. Methodische Hintergründe. Wiesbaden: Springer Verlag.

Hinterseer, T. (2013). *Part-time work: Atypical? precarious? normal?* European Journal of Futures Research, 1(1). <https://doi.org/10.1007/s40309-013-0018-1>.

Jansen-Preilowski, V. V., Paruzel, A., & Maier, G. W. (2020). *Arbeitszeitgestaltung in der Digitalisierten Arbeitswelt: Ein systematisches Literatur Review Zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie (GIO)*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11612-020-00530-0>.

Kaltenbrunner, A., Lugschitz, R., Karmasin, M., Luef, S. & Kraus, D. (2020). *Der österreichische Journalismus-Report*. Eine empirische Erhebung und eine repräsentative Befragung. (S.70-90). Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

Keller, B. & Seifert, H. (2018). *Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Welt*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Hans-Böckler Stiftung.

Keil, S., & Dorer, J. (2019). *Medienproduktion: Journalismus und Geschlecht*. (S.9-13). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Klaus, E. (2005). *Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung*. Zur Bedeutung der Frauen in Massenmedien und Journalismus. Wien: Lit.

Knittler, K. (2017). *Atypische Beschäftigung 2017 – allgemein und im Familienkontext*. (S.745-748). Statistik Austria.

Kraemer, K. (2008). *Prekarität – was ist das?* In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. 17. Jg. (Heft 2/2008). (S.77-90).

Kraemer, K. (2012). *Neue soziale Abstiege*. Über die Folgen von prekärer Arbeit und Bildung. In Spieker, M. (Hg.) *Der Sozialstaat*. (S.187-206). Baden-Baden: Nomos Verlag

Kuckartz, U. (2014). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2. Auflage. Beltz Juventa.

Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Auflage. Beltz Juventa.

Lachmayr, N. & Dornmayr, H. (2015). *Der Arbeitsmarkt für JournalistInnen: Trends und Perspektiven* Endbericht. <http://www.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=15156>.

Lauerer, C., Dingerkus, F. & Steindl, N. (2019). *Journalisten in ihrem Arbeitsumfeld*. In: Hanitzsch, T. Seethaler, J. & Wyss, V. (Hg.). *Journalismus in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Wiesbaden: Springer VS.

Lee Raymond, L. M. (2011): *Modernity, Solidity and Agency: Liquidity Reconsidered*. In: *Sociology*. 45. Jg. (Heft 4/2011). (S.650-664).

Lerner, G. (1991). *Die Entstehung des Patriarchats*. (S.295-310). Frankfurt/M, New York: Campus.

Leitner, A. & Höfner, C. (2020). *Handbuch der integrativen Theorie*. (S.242-250). Deutschland: Springer.

Lenz I. (2010a). *Frauenbewegungen: Zu den Anliegen und Verlaufsformen von Frauenbewegungen als sozialen Bewegungen*. In: Becker, R. & Kortendiek, B. (Hg.). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. (S.867–877). Wiesbaden: VS Verlag.

Linnhoff, U. (1974). *Die Neue Frauenbewegung. USA-Europa seit 1968*. (S.7-20). Köln.

Marx, K. (1968). *Das Kapital (Band 1)*. In *Friedrich Engels Werke (Band 23)*. Berlin/ DDR: Dietz Verlag.

Müller, H.P. (2014). *Pierre Bourdieu. Eine systematische Einführung*. (S.18-25). Berlin: Suhrkamp AG.

- Müller, U. G.T. (2013). *Dem Feminismus eine politische Heimat*. Die politische Verortung des Feminismus. (S.27-32). Wiesbaden: Springer VS.
- Nerdinger, F.W., Blickle, G. G Schaper, N. (2019). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. (S.488-491). Berlin: Springer Verlag GmbH.
- Niederbacher, A. & Zimmermann, P. (2011). *Grundwissen Sozialisation*. Einführung zur Sozialisation im Kindes- und Jugendalter. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Peuckert, R. (2019). *Familienformen im sozialen Wandel*. (9. Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
- Prandner, D. & Lettner, M. (2012). *Jung, weiblich, Journalistin: Endstation Prekariat?* Momentum Quarterly. Vol. 1, Nr. 3.
- Rodgers, G. (1989). Precarious Work in Western Europe. The state of the debate. In: Rodgers, G. & Rodgers, J. (Hg.). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. (S.1-16). Genf/Brüssel.
- Von Rimscha, B. (2010). *Risikomanagement in der Entwicklung und Produktion von Spielfilmen*. Wiesbaden.
- Schnedler, T. (2017). *Prekäre Arbeit im Journalismus*. Dissertation. Hamburg: Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

- Schirmer, N. (2013). *Personalmanagement für Kreativschaffende*. Das Konzept des Künstlerbeziehungsmanagements. (S.13-14). Springer Gabler.
- Sommer, B. (2010). *Prekarisierung und Resentiments*. Soziale Unsicherheit und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. (S.30-50). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Starosta, A. & Vollmond, N. (2014). *Radikal, sexy, aktuell – zur Relevanz von Feminismus in historischer Perspektive*. In: *Feminismus in historischer Perspektive*. (S.30-39). Bielefeld: transcript Verlag.
- Thiele, M. (2019). Geschlechterrepräsentation in den Medien. In: Karmasin, M. & Oggolder, C. (Hg.). *Österreichische Mediengeschichte. Band 2: Von Massenmedien zu sozialen Medien (1918 – heute)*. (S.260-279). Wiesbaden: Springer VS.
- Thiessen B. (2010). Feminismus: Differenzen und Kontroversen. In: Becker, R. & Kortendiek, B. *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. (S.37–44). Wiesbaden: VS Verlag.
- Treitzer, R. (2014). *Immer häufiger einfach und mehrfach atypisch beschäftigt?* Wirtschaftskrise und Arbeitsmarktflexibilisierung in Österreich. *SWS-Rundschau*, 54(3). (S.276-296).
- Villa, P.-I. (2013). Feministische- und Geschlechtertheorien. In Kneer, G. & Schroer, M. (Hg). *Handbuch soziologische Theorien*. (S.111-132). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Vogt S. & Wernen, M. (2014). *Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse*.

Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften Köln: Fachhochschule.

West, C. & Zimmermann, D.H. (1987). *Doing Gender. Gender & Society*.

Wimbauer C. & Motakef, M. (2020). *Prekäre Arbeit, prekäre Liebe. Über Anerkennung und unsichere Lebensverhältnisse*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

10 Anhang

10.1 Leitfaden

Leitfaden für die Interviews

BLOCK A (soziodemografische Daten/Einstieg)

1. Wo und wie (in der Medienbranche) bist du gerade beschäftigt?
2. Wie lange bist du schon in diesem Job beschäftigt?

BLOCK B (atypische Beschäftigung → prekär)

3. In welchem Ausmaß würdest du deine Arbeit als existenzsichernd bzw. nicht existenzsichernd bezeichnen?
4. Inwiefern löst dein Job Gefühle der Sicherheit beziehungsweise Unsicherheit bei dir aus?
5. Wie müssten sich deine Arbeitsbedingungen verändern, um sagen zu können, dass deine Existenz dadurch gesichert ist?
6. Inwiefern gibt dir deine Arbeit die Möglichkeit, dich auch sozial zu vernetzen?
7. Wie würdest du die Beziehung zu deinen Kolleg*innen beziehungsweise zu deinen Vorgesetzten bezeichnen?
8. Was würdest du dir in Bezug auf die Beziehungen zu deinen Arbeitskolleg*innen wünschen?
9. Was würdest du als Sinn deiner Arbeit beschreiben?
10. Inwiefern hast du das Gefühl mit deiner Arbeit etwas Essentielles zu erfüllen?
11. Wie „erfüllt“ fühlst du dich durch deine Arbeit?
12. Wie weit bist du hinsichtlich Versicherungen (Sozial-, Kranken-, Pensionsversicherung etc.) durch deine Arbeit abgedeckt?
13. Inwieweit beziehst du Anerkennung aus deinem Job? Wünschst du dir mehr Anerkennung?

14. Inwieweit wirkt sich dein Job auf deine Selbstwahrnehmung aus?
15. Inwieweit decken sich Anerkennung aus privaten Beziehungen mit denen aus dem Job?
16. Wie sicher bist du, deinen Job zu behalten?
17. Inwiefern würdest du sagen, beeinflusst die Angst vor dem Jobverlust deine Arbeitsweise?
18. Welche weiteren Einflüsse hat dein Job auf dein Leben?
19. Welche Gefühle & Empfindungen verbindest du spontan mit deinem Job? (16. Wie wirkt sich dein Job auf deine Lebensrealität aus?)

BLOCK C (Arbeitsweise + Auswirkungen prekärer Beschäftigung auf Arbeitsweise)

20. Wie würdest du persönlich deine Arbeitsleistung beschreiben?
21. Inwiefern wirkt sich das atypische Arbeitsverhältnis positiv oder negativ auf deine Arbeitsleistung aus?
22. Inwiefern könnte sich deiner Meinung nach ein typisches Arbeitsverhältnis (40WochenH + unbefristeter Vertrag) auf deine Arbeitsleistung auswirken? Würde sich etwas verändern?
23. Glaubst du deine Arbeitsweise hängt mit der Art des Arbeitsverhältnisses zusammen?
Inwiefern?

BLOCK D (Maßnahmen um Unsicherheit auszugleichen)

24. Hast du einen zusätzlichen Job in der Medienbranche? Wenn ja, welchen und warum?
25. Hast du einen zusätzlichen Job in einer anderen Branche? Wenn ja, in welcher Branche und warum?
26. Inwiefern hast du das Gefühl einen zusätzlichen Job zu brauchen um etwas zu kompensieren was in deinem anderen Job fehlt bzw. zu kurz kommt? (finanziell, Versicherung, Sinn, Anerkennung, soziale Vernetzung, Sicherheit, andere Aspekte?)

27. Inwiefern hat die Situation in der Branche Auswirkungen auf deine beruflichen Zukunftspläne?

28. Inwiefern hast du Überlegungen, die Branche aufgrund der Situation zu verlassen?

BLOCK E (zusätzliche Fragen)

26. Inwiefern bzw. bis zu welchem Grad würdest du sagen, dass es Frauen im Feld schwieriger haben als ihre männlichen Kollegen?

27. Hast du Vorschläge/Ideen, wie sich die Situation verbessern könnte?

10.2 Kategoriensystem

Hauptkategorie 1 : Prekaritätsmerkmale
Code Kriterien & Definition
<p>In der Hauptkategorie „Prekaritätsmerkmale“ werden alle Segmente codiert, die nach dem, in der Theorie festgelegten Dimensionsmodell prekäre Arbeitsverhältnisse definieren/messen können. Die Hauptdimensionen sind folgende: Die materiell-reproduktive, die sozial-kommunikative, die Anerkennungs-, die rechtlich-institutionelle, die arbeitsinhaltliche, sowie die Jobsicherheitsdimension untersucht. Textstellen, die darauf abzielen können, wurden nach den Unterkategorien dieser Hauptkategorie markiert.</p>
<p>UK 1.2.: Anerkennung durch den Job</p> <p>UUK1.2.1.: Anerkennung durch den Job im Privatleben</p>

UK 1.2.: Arbeit ist erfüllend
UK 1.3: Arbeit ist nicht erfüllend <i>UUK 1.3.1: Arbeit ist wenig/nicht erfüllend _ Sinnkrise</i>
UK 1.4: Finanzielle Sicherheit/Existenzsicherung durch den Job
UK 1.5: Finanzielle Unsicherheit/keine Existenzsicherung durch den Job
UK 1.6: Jobsicherheit JA
UK 1.7: Jobsicherheit NEIN
UK 1.8: Rechtliche Abdeckung durch Versicherung
UK 1.9: Arbeit fühlt sich sinnvoll an
UK 1.10: Arbeit fühlt sich sinnlos an
UK 1.11: Soziale Vernetzung durch den Job gut
UK 1.11: Soziale Vernetzung durch den Job nicht gut
Hauptkategorie 2: Frauen im Feld
Code Kriterien & Definition
Die Hauptkategorie „Frauen im Feld“ beherbergt über ihre Unterkategorien alle Textstellen, die zu der Thematik Frauen im Feld markierbar waren. Der Codier-Rahmen beinhaltet hier Aussagen zum Thema Frauenförderung im Feld, über geschlechterspezifische Sozialisation, Besetzung der Führungspositionen, „Männer- und Frauenthemen“ und Respekt im Feld, bis hin zu Sexismus am Arbeitsplatz
UK 2.1: Frauen im Feld fördern

<i>UUK 2.1.1. Frauen im Feld fördern durch gegenseitigen Zusammenhalt</i>
UK 2.2: Frauenquote
UK 2.3: Kind und Karriere
UK 2.4: Geschlechterbedingte Sozialisation – Männer durchsetzungsfähiger
UK 2.5: Mehr Frauen im Feld, aber mehr Männer in Spitzenpositionen
UK 2.6: Frauen müssen mehr für den Respekt kämpfen/werden weniger ernst genommen
UK 2.7: Sexismus
<p>Hauptkategorie 3: Atypisches Arbeitsverhältnis – Ausprägungen/Auswirkungen</p> <p>Code Kriterien & Definition</p> <p>Die Unterkategorien, die der Hauptkategorie „Atypisches Arbeitsverhältnis“ zugehören, markieren alle Textstellen, die zum Themenfeld der Ausprägungen und Auswirkungen von atypischen Arbeitsverhältnissen zugerechnet werden können. Das beinhaltet sowohl die positiven, als auch die negativen Auswirkungen dieser Art der Arbeitsverhältnisse auf die Arbeitsleistung, sowie auch auf das Privatleben und die Freizeit der Befragten.</p>
UK 3.1: AAV löst Stress aus
UK 3.2: AAV macht Arbeit effizienter, weil weniger Zeit
UK 3.2: AAV Angestellt
UK 3.3: AAV Nicht angestellt
UK 3.4: Mehr Freizeit wegen AAV
UK 3.5: Negative Auswirkungen vom AAV auf die Leistung

UK 3.6: Positive Auswirkungen vom AAV auf die Leistung

UK 3.7: regelmäßige Überstunden (wegen) AAV

UK 3.8: Wie sich ein Normalarbeitsverhältnis auswirken würde

UK 3.9: Wie sich der Job aufs Privatleben auswirkt

UK 3.10: Freiwillig atypisches Arbeitsverhältnis

Hauptkategorie 4: Arbeitsleistung – persönliche Einschätzung

Code Kriterien & Definition

Die Hauptkategorie „Arbeitsleistung – persönliche Einschätzung“ fasst alle Unterkategorien zusammen, nach denen Textstellen codiert wurden, die sowohl die Selbstwahrnehmung der eigenen Leistung der Befragten zeigten, als auch mögliche Mechanismen, die dieser Einschätzung zugrunde liegen.

UK 4.1: Auswirkungen vom Job auf die Selbstwahrnehmung

UK 4.2: Kleiner machen der eigenen Leistung

UK 4.3: Respekt von Vorgesetzten gegenüber der eigenen Arbeit

Hauptkategorie 5: Branche – persönliche Einschätzung

Code Kriterien & Definition

In der Hauptkategorie „Branche – persönliche Einschätzung“ finden sich Unterkategorien, die die Aussagen der Interviewpartnerinnen markieren, die sich um das Thema drehen, wie die Befragten die Situation in der Journalismus-/Medienbranche persönlich einschätzen.

Das reicht von der Akzeptanz wenig zu verdienen, über das Wissen um die große Konkurrenz bis hin zur Maßnahme, einen zusätzlichen Job zu haben.

UK 5.1: Forderung von Mindestlohn

UK 5.2: Netzwerken – Fuß in der Tür

UK 5.3: Schwierig in der Branche – viel Konkurrenz

UK 5.4: Viel Arbeit, wenig Geld – Branche

UUK 5.4.1: Mit weniger Geld auskommen

UK 5.5: Zusätzlicher Job

Hauptkategorie 6: Zukunftspläne aufgrund der aktuellen Situation

Code Kriterien & Definition

In der Hauptkategorie „Zukunftspläne aufgrund der aktuellen Situation“ sind alle Unterkategorien vereint, die Textstellen markieren, die dem Thema berufliche Zukunftspläne der Befragten zugeordnet sind, mit Hinblick auf die aktuelle Situation in der Branche. Das beinhaltet sowohl Gefühle der Unsicherheit, beziehungsweise Sicherheit, sowie Einschätzungen des Berufsfeldes in der Zukunft, als auch die eigene Zukunftsplanung.

UK 6.1: Einschätzung des Berufsfeldes in der Zukunft

UK 6.2: Job löst Gefühle der Sicherheit aus

UK 6.3: Job löst Gefühle der Unsicherheit aus

UK 6.4: Persönliche Zukunftsaussichten

UK 6.5: Generelle Zukunftsplanung

Hauptkategorie 7: Persönliche Gründe im Feld zu bleiben

Code Kriterien & Definition

Die Hauptkategorie „Persönliche Gründe im Feld zu bleiben“ beinhaltet alle Unterkategorien, die die Aussagen markieren, die das Feld als spezielles Feld bezeichnen und Gründe nennen, warum die befragten Frauen, trotz der allgemein schwierigen Situation und Bedingungen, nur in dieser Branche arbeiten möchten.

UK 7.1: Emotionen in Bezug auf den Job

UK 7.2: Etwas Sinnvolles für die Gesellschaft tun

UK 7.3: Höherer Sinn Journalismus – will nur hier arbeiten

UK 7.4: Schreiben für eine Bubble

UK 7.5: Tolles Team

10.3 Abstract

DE

Das Hauptziel dieser Forschungsarbeit liegt in der Darstellung der Arbeitsrealitäten von österreichischen Journalistinnen, die sich in atypischen Arbeitsverhältnissen befinden und aufgrund dieses Faktors auch von prekären Arbeitsverhältnissen bedroht sind. Der Fokus liegt auf Frauen im Feld, da sie trotz gleicher, beziehungsweise sogar teilweise höherer Bildung, noch immer den Großteil der Gruppe, die sich in atypischen Verhältnissen im Journalismus befindet, ausmacht. Des Weiteren soll dargelegt werden, wie sich diese Rahmenbedingungen auf ihre journalistische Arbeitsweise, sowie auf die berufliche Zukunftsplanung auswirkt. Theoretische Basis dafür bilden hauptsächlich Gesellschafts-, Prekariats- und Geschlechtertheorien. Die empirische Untersuchung umfasst zehn

Leitfaden-Interviews, die mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Durch ein Dimensionsmodell zur Messung der Prekarisierung, das aus der Theorie abgeleitet wurde, konnte festgestellt werden, dass sich alle Befragten in einem prekären Arbeitsverhältnis befinden, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Des Weiteren wirkt sich die geschlechterbasierte Diskriminierung auf den unterschiedlichsten Ebenen auf die Arbeits- bzw. Lebensrealitäten der Befragten aus. Trotz dieser, teils niederschmetternden Rahmenbedingungen, sehen trotzdem alle Befragten ihre berufliche Zukunft im Feld des Journalismus.

EN

The main objective of this paper is to present the working realities of Austrian female journalists who are in atypical employment and, due to this factor, are also threatened by precarious employment. The focus is on women in the field, as they still make up the majority of the group that finds itself in atypical conditions in journalism, despite having the same or even partly higher education. Furthermore, it will be explained how these general conditions affect their journalistic working methods as well as their professional future planning. Theoretical basis for this are mainly social and precarity theories as well as gender theories. The empirical study comprised ten guided interviews, which were analyzed using qualitative content analysis.

Through a dimensional model for measuring precariousness derived from theory, it was found that all interviewees are in precarious employment, albeit to varying degrees. Furthermore, gender-based discrimination affects the work or life realities of the respondents on a wide variety of levels. Despite these sometimes devastating conditions, all respondents nevertheless saw their professional future in the field of journalism.