

SOZIALE LAGE VON JOURNALISTEN/-INNEN IN ÖÖ

1. Einleitung.....	72
2. Erhebung.....	73
3. Ausgewählte Ergebnisse.....	77
3.1. StrukturMedienmarkt ÖÖ.....	77
3.2. Beschäftigungsverhältnis.....	78
3.3. Berufliche Tätigkeit.....	79
3.4. Aus- und Weiterbildung.....	81
3.5. Selbst- und Fremdbild.....	81
3.6. Beschäftigungsfähigkeit von Journalisten/-innen.....	82
3.7. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.	84
3.8. Arbeitsmarkt.....	85
3.9. Interessensvertretungen.....	85
3.10. Zukunftsperspektiven.....	86

Auszug aus WISO 4/2008

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40
A-4020 Linz, Austria
Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at

**Sabine Kellermayr
Renate Sepp**

**Wiss. Mitarbeiter-
innen am Institut für
Berufs- und
Erwachsenenbildungs-
forschung an der
Johannes Kepler
Universität Linz**

*im Zentrum
stehen atypische
Beschäftigungs-
formen im
Journalismus*

1. Einleitung

Im Zentrum dieser Studie steht eine immer größer werdende Anzahl Beschäftigter, die nicht dem klassischen Arbeitnehmer/-innenstatus zuzuordnen ist. Die Ausweitung von atypischen Beschäftigungsformen¹ ist vor allem auch im Bereich Journalismus zu beobachten. Prekarität² ist eine neue Definition für ein schon längere Zeit existierendes soziales Problem. Es beschreibt die Situation von atypisch Beschäftigten in Österreich, die nicht oder nur zum Teil in sozial- und arbeitsrechtlichen Maßnahmen inkludiert sind. Sogenannte atypische Beschäftigungsformen haben viele Namen: Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, befristetes Dienstverhältnis, neue Selbstständigkeit, Werkverträge, freie Dienstverträge etc. Die GPA-DJP hat nun gemeinsam mit der AK OÖ diese Studie in Auftrag gegeben mit dem Ziel, die soziale Lage von Journalisten/-innen in OÖ genauer unter die Lupe zu nehmen.

An dieser Studie waren viele Personen aktiv beteiligt, ohne deren Engagement diese Arbeit nicht hätte entstehen können. Zu nennen sind hier die Mitglieder der Steuergruppe, Experten sowie Journalisten/-innen, die sich die Zeit genommen haben, über ihre Erfahrungen und individuellen Situationen in ihrer Tätigkeit zu sprechen. Ohne ihre Beteiligung hätten wir unseren Blick nicht hinter die Kulissen der öffentlichen Wahrnehmung werfen können. Sie haben uns Einblicke in ihre individuelle Lage als Journalist/-in gewährt. Sie haben dazu beigetragen, einen bislang weitgehend unbekanntem Fleck auf der sozialwissenschaftlichen Landkarte zu vermessen und sichtbar zu machen.

Nachfolgende Ausführungen beinhalten die Zusammenfassung der Studie. Vorab werden Erhebungsdetails (Forschungsfragen, Ausgangslage, Studiendesign und Methodenwahl) beschrieben. Es folgen ausgewählte Ergebnisse aus der quantitativen und qualitativen Erhebung; inkludiert ist ein Gedankenmodell, welches die Auswertungsergebnisse zum Thema Prekariat darzustellen versucht.

2. Erhebung

Die Erhebung der sozialen Lage von Journalisten/-innen in OÖ ist von zwei Forschungsfragen geleitet: Wie wirken sich Veränderungen auf dem Medienmarkt auf die damit verbundenen Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse aus? Welche Auswirkungen haben veränderte Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse auf die Lebensperspektiven von Journalisten/-innen?

Forschungsfragen

2.1. Ausgangslage

Ausgangspunkt der Studie ist die Tatsache, dass unsichere Beschäftigungsverhältnisse bei Journalisten/-innen immer mehr zunehmen. Die fix Angestellten kommen immer stärker unter Druck. Atypische Beschäftigungsverhältnisse gewinnen an Bedeutung. Privatradios und Gratiszeitungen als Dienstgeber/-innen haben wesentlich zu dieser Entwicklung beigetragen. Der Kollektivvertrag (KV) für Journalisten/-innen hat nur mehr für einen Teil der Beschäftigten Geltung. Es gibt inzwischen drei Gruppen von Journalisten/-innen:

drei Gruppen von Journalisten/-innen

a) Fix Angestellte mit Journalisten-KV (Print- und Elektronik-Medien):

Es gibt kaum mehr Neuanstellungen mit dieser Regelung.

b) Fix Angestellte mit anderen KVs (v. a. Handels-KV), aber auch ohne KV

c) Atypisch Beschäftigte:

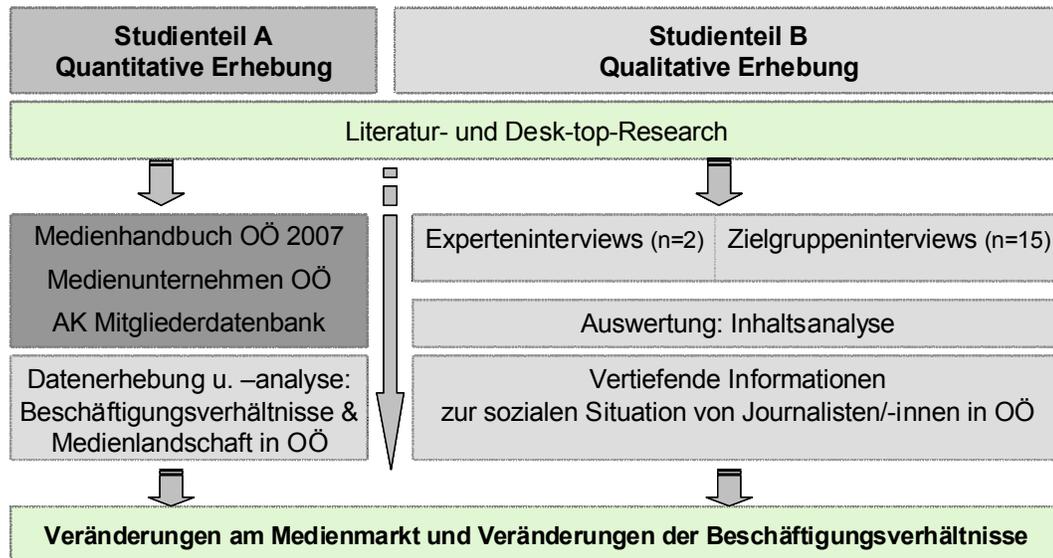
Dabei gibt es freie Dienstnehmer/-innen mit kollektivvertraglichen und anderen vertraglichen Regelungen (vor allem die traditionellen Printmedien und der ORF), aber auch immer mehr freie Dienstnehmer/-innen ohne vertragliche Regelungen. Weiters sind Journalisten/-innen auch als „Neue Selbstständige“³ tätig.

2.2. Studiendesign und Methodenwahl

Die Durchführung von Literatur- und Desktop-Research bildete die Grundlage für die Konzeption der beiden Studienteile.

Die Hauptteile dieser empirischen Untersuchung setzen sich einerseits aus einer quantitativen Analyse der Struktur des Medienmarktes in Oberösterreich und andererseits aus qualitativen Interviews (n = 15) mit oö. Journalisten/-innen zusammen. Diese 15 leitfadengestützten Interviews mit narrativem Charakter liefern vertiefende Informationen zur sozialen Situation der Zielgruppe. Im Vorfeld wurden zwei Expertengespräche (Univ.-Prof. Dr. Roman Hummel, Abteilung Journalistik am Institut für Kommunikationswissenschaften, Universität Salzburg, und Eike-Clemens Kullmann, Redakteur der OÖ Nachrichten und Landesvorsitzender der oö. Journalistengewerkschaft in der GPA/DJP OÖ) durchgeführt, welche die Basis für die Entwicklung des Leitfadens der Zielgruppeninterviews bildeten. Schwerpunkt der qualitativen Interviews sind Journalisten/-innen, die keine (kollektiv-)vertragliche Absicherung haben, als freie Dienstnehmer/-innen oder als „Neue Selbstständige“ arbeiten. Die Erhebung unter den Journalisten/-innen soll sich damit insbesondere auf jene Sektoren des Arbeitsmarktes beziehen, zu denen bisher von Seiten der Gewerkschaft nur wenige Informationen vorliegen. Auch die Teilnahme am 1. Medienfrauentag in OÖ, veranstaltet durch das Frauennetzwerk im Oö. Presseclub, mit den Themen z. B. „Stress, Burn-out & Co“, sowie die Studie des Medienhauses Wien 2007 – eine empirische Erhebung österreichischer Journalisten/-innen – beinhalten für diese Untersuchung relevante Vergleichswerte und Aussagen.

Abbildung 2-1: Studiendesign



2.3. Datenquelle

Um die Struktur des Medienmarktes in OÖ abbilden zu können, wurden drei verschiedene Datenquellen⁴ zur quantitativen Erhebung herangezogen. Das Medienhandbuch OÖ 2007 stellte die Grundlage für die Datenanforderung der einzelnen Medienunternehmen OÖ dar. Die AK-Mitgliederdatenbank ermöglichte einen Datenabgleich und somit eine genauere Zuordnung der einzelnen Personen zum Dienstgeber.

*drei
Datenquellen*

2.4. Zielgruppeninterviews

Die Auswahl der Interviewpersonen erfolgt nach soziodemografischen Kriterien, die Verteilung der Grundgesamtheit⁵ berücksichtigend.

Abbildung 2-2: Stichprobenzusammensetzung

<p>▶ Geschlecht 8 männlich 7 weiblich</p>	<p>▶ Altersstruktur bis 24J. (2) 25-34J. (5) 35-44J. (6) 45-54J. (2)</p>
<p>▶ Mediensparte 9 Printmedien 6 Elektronische Medien</p>	<p>▶ Beschäftigungsverhältnis 9 „Freie“ 4 Journalisten-KV 1 KV Mediendesign 1 ordentlich beschäftigt, kein KV</p>

2.5. Befragungsdimensionen

Die im Zielgruppeninterview vordefinierten Befragungsdimensionen lauteten:

- Lebenssituation und Charakteristika der Person: Alter, Geschlecht, erworbene Bildung, soziale Einbindung (Partnerschaft, Kinder), finanzielle Absicherung
- Berufliche Situation: Berufslaufbahn, Tätigkeit, Arbeitszeit, erforderliche Infrastruktur, berufliche Belastungen, Berufszufriedenheit
- Bewertung des eigenen Status bspw. als Neue/r Selbstständige/r: Motive für die Wahl dieser Beschäftigungsform, Vor- und Nachteile, berufliche Perspektiven/Ziele/Erwartungen, Kriterien der Attraktivität des Arbeitsplatzes/Berufes sowie Faktoren, die einen guten Arbeitsplatz kennzeichnen
- Berufliche Interessenvertretung: Anliegen und Wünsche

3. Ausgewählte Ergebnisse

3.1. Struktur Medienmarkt OÖ

Zur Analyse der vom IBE erhobenen Daten wurden Medienunternehmen aus den Bereichen Printmedien, Privatrado, Privat-TV, ORF, APA herangezogen. Abbildung 3-1 beschreibt die Verteilung der Journalisten/-innen auf die einzelnen Mediensparten.

Abbildung 3-1: Unternehmensstruktur in OÖ

Medienhandbuch OÖ 2007 Medienunternehmen OÖ AK Mitglieder Datenbank		
		Verteilung Journalisten/-innen/ Mediensparte (n=452)
Printmedien	10 Tageszeitungen	41,6%
	5 Wochenzeitungen	23,9%
	7 Zeitschriften	2,0%
Radio	6 Privatradiosender	11,3%
TV	10 Privat-TV-Sender	8,0%
APA	Austria Presse Agentur	3,5%
ORF	ORF	9,7%

- Es konnten insgesamt die Merkmale von 463 Journalisten/-innen in OÖ erfasst werden. Die Hälfte der Medienunternehmen beschäftigt mehr als 50 Mitarbeiter/-innen. 40 % der Journalisten/-innen sind zwischen 25 und 35 Jahre alt. Frauen sind signifikant jünger als ihre männlichen Kollegen.
- Die Geschlechterverteilung fällt zugunsten der Männer aus (58 % Männer vs. 42 % Frauen). Je jünger die Journalisten/-innen, desto mehr Frauen und je älter, desto größer ist der Männeranteil. Frauendominiert sind lediglich der Privatradiosektor sowie der Wochenzeitungsbereich. Die Daten weisen auf eine kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils im Journalismus hin.
- Knapp ein Viertel der oö. Journalisten/-innen verfügt über eine akademische Ausbildung. Der Akademiker/-innenanteil

Geschlechterverteilung zugunsten der Männer ...

... aber Frauenanteil nimmt zu

ist bei den Frauen signifikant höher. Der höchste Akademiker/-innenanteil ist in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen zu beobachten.

- Frauen sind signifikant häufiger teilzeitbeschäftigt als ihre männlichen Kollegen.

3.2. Beschäftigungsverhältnis

In welchem Beschäftigungsverhältnis arbeiten Journalisten/-innen? Basierend auf den zur Verfügung stehenden Datenquellen⁶ (Medienhandbuch OÖ, Medienunternehmen OÖ, AK-Datenbank), erfolgte ein Datenabgleich, der eine Zuordnung des Status „Beschäftigungsverhältnis“ zu den einzelnen Journalisten/-innen ermöglichte.

Die Variable „Beschäftigungsverhältnis“ wurde in einem ersten Schritt zu einer Variable mit vier Ausprägungen klassifiziert, welche wiederum zu zwei Klassen zusammengefasst wurden. Nachfolgende Tabelle beschreibt die Zusammensetzung der beiden Klassen:

Abbildung 3-2: Struktur Medienmarkt OÖ – Beschäftigungsverhältnis

► Ausprägung	► Klassifizierung I	► Klassifizierung II
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Journalisten-KV ▪ anderer KV ▪ ordentlich beschäftigt, aber kein KV 	„angestellt“ (n=169)	„angestellt“ (n=260)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angestellte lt. Betriebsdatei der AK 	„angestellt, aber Vertragsart nicht bekannt“ (n=91)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ freie Dienstnehmer/-in ▪ Werkvertrag ▪ Student/-in, Voluntär/-in, Journalistenakademie ▪ Zeilenhonorar, Pauschalisten und sonstige 	„nicht angestellt“ (n=88)	„nicht angestellt“ (n=200)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Journalisten/-innen lt. Medienhandbuch OÖ 2007 	„Beschäftigungsstatus nicht bekannt“ (n=112)	

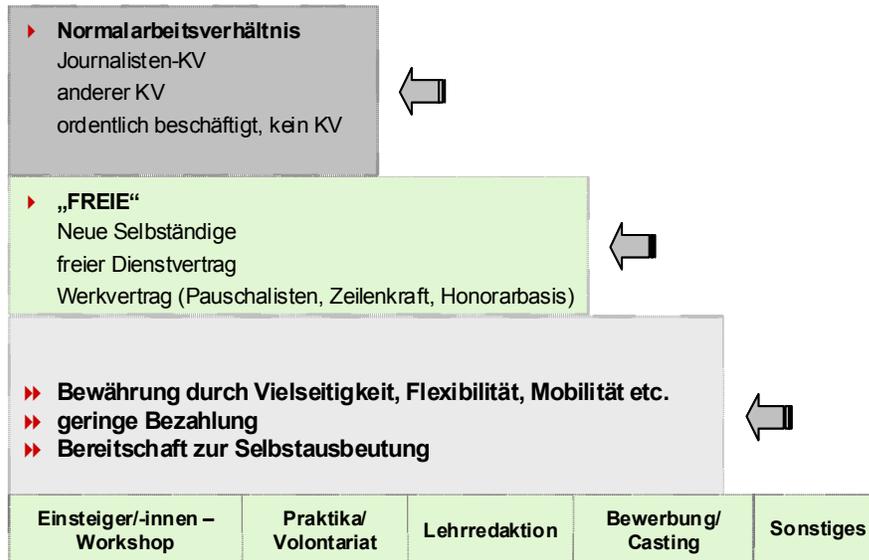
- 44 % der insgesamt 463 Journalisten/-innen befinden sich in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis⁷. Ältere Journalisten/-innen sind tendenziell weniger häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen als ihre jungen Kollegen/-innen. *insg. 44 % sind atypisch beschäftigt ...*
- Der Privatradiobereich ist durch einen hohen Anteil an Normalarbeitsverhältnissen gekennzeichnet. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die in diesem Bereich Tätigen zwar über eine ordentliche Anstellung verfügen, diese jedoch nicht an einen Kollektivvertrag gebunden ist.
- Den höchsten Anteil an atypisch Beschäftigten weist der Privat-TV-Bereich auf (61 %). *... und höchster Anteil im Privat-TV-Bereich*
- Atypische Beschäftigung (n = 200) ist geschlechtsunabhängig verstärkt in der Altersgruppe der bis 34-Jährigen zu finden, überwiegend im Privat-TV-Bereich und bei den Tageszeitungen. Die formale Qualifikation spielt dabei keine Rolle.

Nachfolgende (Teil-)Ergebnisse entstammen der Auswertung der qualitativen Erhebung.

3.3. Berufliche Tätigkeit

- Die meisten sind durch „Zufall“ zum Journalismus gekommen. Bei eingehender Betrachtung wird ein „Stufenmodell“ sichtbar, über das man sich schrittweise beruflich etabliert. Der klassische Weg lässt sich folgendermaßen skizzieren: Praktikum/Volontariat etc. – Bewährung durch Vielseitigkeit, Flexibilität, Mobilität, geringe Bezahlung und Bereitschaft zur Selbstaussbeutung – atypisches Beschäftigungsverhältnis – Normalarbeitsverhältnis (im Idealfall). *Stufenmodell zur beruflichen Etablierung*

Abbildung 3-3: Berufsverläufe – „Stufenmodell“



„Freiheitsgedanke“

- Die 40-Stunden-Woche stellt für „Freie“ wie „Fixe“ die Ausnahme dar, 40 bis 60 Stunden pro Woche sind die Regel.
- Zentrales Motiv für die bewusste Entscheidung, ein atypisches Beschäftigungsverhältnis einzugehen, ist der „Freiheitsgedanke“. „Freie“ und Neue Selbstständige wollen flexibel und unabhängig sein.
- Der Großteil der Journalisten/-innen beschreibt seine Tätigkeit als sehr abwechslungsreich und interessant. Der Beruf des/der Journalisten/-in ist durch flexible Rahmenbedingungen gekennzeichnet, was einerseits als positiv beurteilt wird, andererseits erfordert dieser hohe Flexibilisierungsgrad ein sehr gutes Zeitmanagement. Sonderdienste und „Mehrarbeit“ werden als jobimmanent betrachtet und dadurch legitimiert. Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden nur zum Teil als prekär wahrgenommen.

3.4. Aus- und Weiterbildung

- Journalismus ist ein Beruf, der Talent voraussetzt und bei dem die formale Ausbildung eine untergeordnete Rolle spielt. Die fachliche Weiterbildung wird als sehr wichtig erachtet, allerdings ist eine tendenziell zu geringe Bereitstellung von fachspezifischen Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden.

3.5. Selbst- und Fremdbild

- Journalisten/-innen sehen ihre Hauptaufgaben in der Informationsbereitstellung, der Medienkompetenzbildung und einer klaren Abgrenzung zwischen Journalismus und Public Relations.
- Berufliche Erwartungen haben sich für die Gesprächspartner/-innen zum Teil erfüllt, indem sich der Beruf des/der Journalisten/-in als sehr abwechslungsreich und interessant gestaltet. Andere sehen ihre Erwartungen als „nicht erfüllt“, da aufgrund des hohen Zeitdrucks sehr wenig Zeit bleibt, sich mit Themen intensiv(er) auseinanderzusetzen, und Schreiben nicht (mehr) die Haupttätigkeit des/der Journalisten/-in ist.
- Die Einhaltung von Werten, die mit diesem Beruf verbunden sind (gut fundierte Recherche, Wahrheitsgehalt, Objektivität etc.), ist einerseits durch das Mediengesetz geregelt, andererseits fühlt man sich persönlichen ethischen Grundsätzen stärker verbunden, als die Gesetzeslage vorsieht.
- „Szenetreffen“, in Form von Journalisten/-innen-Stammtischen, Pressekonferenzen und anderen Treffen mit Kollegen/-innen, sind v. a. bei jüngeren Journalisten/-innen sehr beliebt und werden u. a. zum Zweck des Netzwerkers genützt.
- Journalisten/-innen wollen ihre eigene Geschichte haben, sehen sich aber nicht in persönlicher Konkurrenz zu den Kollegen/-innen, sondern unter dem Aspekt der Produktkonkurrenz, die auf jeden Fall in dieser Branche sehr stark ausgeprägt zu sein scheint.

*berufliche
Erwartungen
werden nur
zum Teil erfüllt*

*persönliche
ethische
Grundsätze*

*stark
ausgeprägtes
Streben nach
Freiheit und
Flexibilität*

- Die „neue Generation“ von Journalisten/-innen ist das Produkt von Veränderungen des Medienmarktes bzw. Arbeitsmarktes und durch folgende Merkmale gekennzeichnet: „jung, frech, engagiert, flexibel, unverdorben“, unterbezahlt, keine (bezahlte) Weiterbildung, atypisch beschäftigt, hoffen auf Fixanstellung.
- Onlinemedien werden von allen befragten Journalisten/-innen als unglaublich wichtig beurteilt. Der Onlinemarkt gewinnt zunehmend an Bedeutung und birgt in manchen Bereichen (Qualität, Quellenbewusstsein etc.) Verbesserungspotenzial.
- Journalisten/-innen verfügen über ein stark ausgeprägtes Streben nach Freiheit und Flexibilität. Medienunternehmen kommt diese Eigenschaft zugute, denn somit werden atypische Beschäftigungsformen legalisiert und damit einhergehende „Funktionszuweisungen“ als jobimmanent betrachtet. Journalisten/-innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen befinden sich auf einer Gratwanderung. Freiheit und Flexibilität werden so lange als fortschrittlich betrachtet, bis die Grenze zur Selbstausbeutung überschritten ist und die Arbeitssituation als prekär wahrgenommen wird.

3.6. Beschäftigungsfähigkeit von Journalisten/-innen

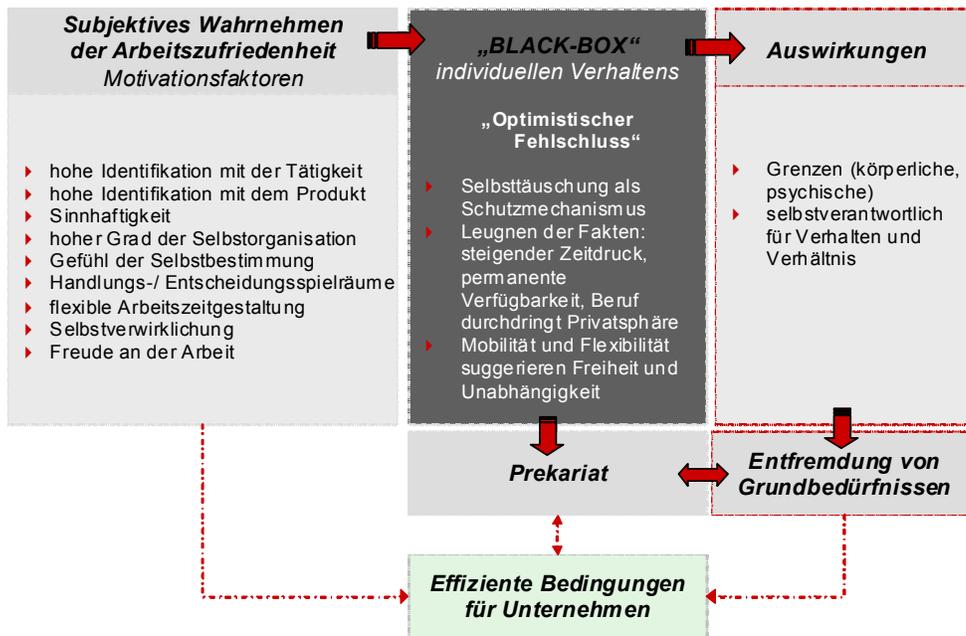
Beschäftigungsfähigkeit wird häufig mit „erfolgreich sein“ gleichgesetzt. Und auch hier werden kaum die Rahmenbedingungen, unter denen man erfolgreich sein kann, berücksichtigt bzw. werden mögliche Belastungsfaktoren nicht bedacht, die ein Scheitern zur Folge haben können.

Erfolgreich sein im Journalismus bedeutet:

- Handwerk beherrschen – „Du musst schreiben können“
- Intuition – „Gespür für eine Geschichte“, Trends
- Netzwerk – „Du musst nicht alles selber wissen, du musst nur wissen, wer weiß das“
- Glück
- „Bereitschaft zur Selbstausbeutung“

Motivation, Einstellungen der Arbeitnehmer/-innen und ihr persönliches Konzept, sich in das Arbeitsleben einzubringen, sind wichtige Bausteine der Beschäftigungsfähigkeit. Es gibt eine Reihe von Motivationsfaktoren, die atypische Beschäftigungsverhältnisse – laut Interviewpartner/-innen – kennzeichnen. Abbildung 3-4 versucht anhand eines Gedankenmodells, den Grenzbereich zum Prekariat darzustellen und die Auswirkungen prekärer Arbeitsverhältnisse deutlich zu machen.

Abbildung 3-4: „Mind-Maß“ Prekariat



Die Gruppe der atypisch beschäftigten Journalisten/-innen zeichnet sich durch einen hohen Grad an Heterogenität aus. Der Schluss von einer atypischen Beschäftigungsform auf eine prekäre Lage ist daher nicht zulässig. Prekarität wird nur dann als solche erlebt, wenn die „Blackbox“ individuellen Verhaltens für Personen in atypischen Beschäftigungsver-

hältnissen zugänglich ist und als „optimistischer Fehlschluss“ identifiziert wird.

- Motivierende Faktoren werden von Journalisten/-innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (zunächst) subjektiv als positiv wahrgenommen, was eine hohe Arbeitszufriedenheit zur Folge hat. Aus den Interviews geht deutlich hervor: Je jünger die Gesprächspartner/-innen, desto eher sind sie geneigt, diese Rahmenbedingungen unter einem durchwegs positiven Aspekt zu sehen.
- Werden Fakten wie steigender Zeitdruck, permanente Verfügbarkeit, das Eindringen des Berufes in die Privatsphäre zunehmend als belastend erlebt, kommt es zur Grenzüberschreitung in die Prekarität.
- Die Auswirkungen von prekären Beschäftigungsverhältnissen machen sich nicht nur bei denjenigen bemerkbar, die ihre Situation als prekär erleben, auch alle anderen stoßen zunehmend an die Grenzen ihrer körperlichen und psychischen Belastbarkeit – im schlimmsten Fall bis hin zum Burn-out. Die unter den Belastungen leidenden Personen fühlen sich selbst verantwortlich für Verhalten (individuelle Maßnahmen) und Verhältnis (strukturelle Gegebenheiten).
- Prekariat steht in wechselseitiger Beeinflussung zur Entfremdung von Grundbedürfnissen wie Sicherheit, Gesundheit, Privatsphäre etc. Die Entfremdung von sich selbst sowie das „Verborgenbleiben der Blackbox“ machen das Prekariat effizient(er) für Unternehmen. Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind für Unternehmen produktiv, im Sinne von gewinnbringend.

3.7. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

*Trennung von
Beruf und
Privatleben fast
unmöglich*

- Die Trennung von Beruf und Privatleben wird von den Gesprächspartnern/-innen als schwierig bis beinahe unmöglich gesehen. Das Ineinanderfließen von Beruf und Privatleben wird zum Teil als belastend erlebt. Unterschiede zwischen atypisch Beschäftigten und fix Angestellten konnten nicht festgestellt werden.

- Optimale Rahmenbedingungen für atypisch beschäftigte Frauen sind: ein gutes Zeitmanagement, ein hohes Maß an Organisationsfähigkeit, Kinderbetreuung und ein gut funktionierendes Netzwerk. Ohne Managementqualitäten ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht möglich.

3.8. Arbeitsmarkt

- Die Situation auf dem Arbeitsmarkt wird durch neue Medien derzeit als besser eingestuft, strebt man allerdings eine Fixanstellung an, stehen die Chancen (sehr) schlecht. Es strömen vor allem höher gebildete Frauen in den Journalismus. Die Konkurrenz ist groß, normale Beschäftigungsverhältnisse werden zukünftig noch knapper und Arbeitsbedingungen werden nicht besser.
- Beschäftigungsfähigkeit bedeutet für Journalisten/-innen „erfolgreich sein“. Rahmenbedingungen und mögliche Belastungsfaktoren (Bereitschaft zur Selbstaussbeutung) werden dabei selten berücksichtigt.
- Je jünger die Gesprächspartner/-innen, desto eher werden Rahmenbedingungen (Flexibilität, Mobilität, permanente Verfügbarkeit etc.) unter einem durchwegs positiven Aspekt gesehen.
- Sobald Fakten wie steigender Zeitdruck, permanente Verfügbarkeit, das Eindringen des Berufes in die Privatsphäre zunehmend als belastend wahrgenommen werden, wird die Grenze zum Prekariat überschritten.

*neue Medien
verbessern
Situation auf
dem Arbeits-
markt*

3.9. Interessenvertretungen

- Das Verhältnis zu Interessenvertretungen lässt sich als sehr ambivalent beschreiben. Einerseits Misstrauen, andererseits ist der Bedarf gegeben.
- Im Vordergrund steht die Auskunftsstelle in arbeitsrechtlichen Belangen in Form eines Dienstleistungsverhältnisses.
- Die Schwierigkeit, einen Organisationsgrad unter den Journalisten/-innen zu etablieren, begründet sich u. a. durch die

Heterogenität dieser Zielgruppe. Die Herausforderung stellt sich dahingehend, heterogene Interessen zu bündeln und eine Anlaufstelle in Form eines „Infopoints“ bzw. über die Plattform der Medienfrauen einzurichten.

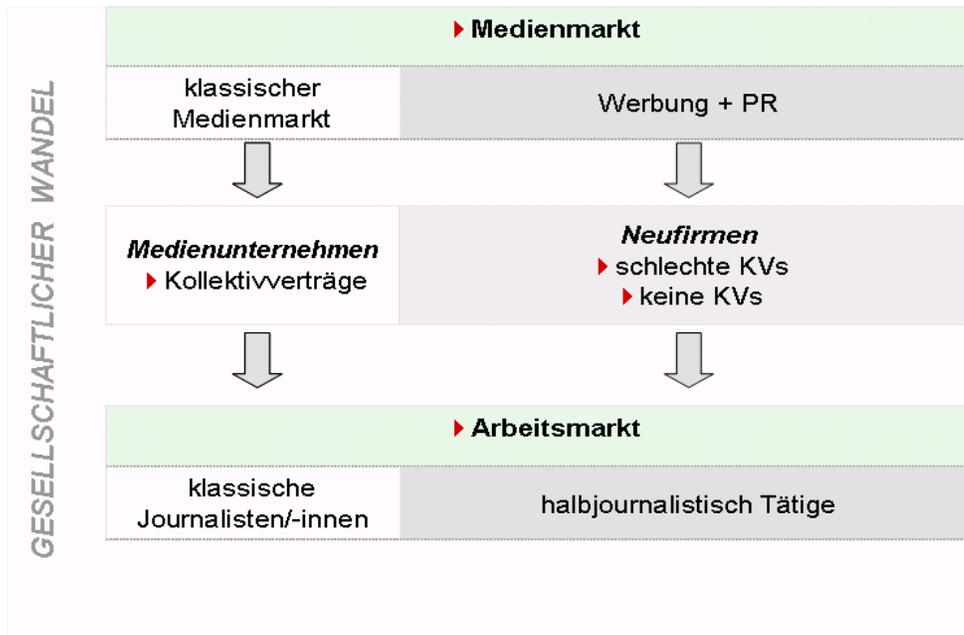
3.10. Zukunftsperspektiven

In Anlehnung an das Expertengespräch mit Univ.-Prof. Dr. Roman Hummel wurde der Versuch unternommen, die Struktur des Wandels im Bereich Journalismus abzubilden. Eingebettet in den gesamtgesellschaftlichen Wandel sind Veränderungen auf dem Medienmarkt und in weiterer Folge auf dem journalistischen Arbeitsmarkt zu beobachten. Abbildung 3-5 veranschaulicht die Entwicklungen, welche durch nachfolgendes Zitat erklärt werden.

halbjournalistisch Tätige

„Es wird sich der Medienmarkt und es wird sich der Arbeitsmarkt weiterhin differenzieren. Meine These ist: Wir werden bei den Medien, als auch bei den Beschäftigten so einen Kern haben, mit mindestens einem Drittel von Personen, die unter Journalisten subsumierbar sind, die als klassische Journalisten zu bezeichnen sind, so wie wir sie kennen. Dann wird es ein großes Segment geben – das jetzt schon da ist, aber das größer werden wird – von Personen, die so halbjournalistisch tätig sind. Halbjournalistisch, weil sie daneben auch PR oder andere Dinge machen. Was die Medien anlangt, gibt es neben der klassischen Zone auch eine Grauzone (Medien, die sich aus Werbung ernähren, die Informationen zur Verfügung stellt). Da versuchen Medienhäuser aus den Journalisten-KVs herauszukommen, indem Nebenfirmen gegründet werden, die als Zulieferer zum klassischen Medium dienen. Diese Firmen machen auch PR und Werbung. Journalisten/-innen, die bei diesen Firmen beschäftigt sind, werden vermutlich den schlechtesten Kollektivvertrag haben. Da gibt es eine ganze Reihe von Problemen, das wird stärker werden.“ (Hummel)

Abbildung 3-5: Systemgefüge „Journalismus im Wandel“



- Journalismus ist kulturabhängig und einem Wandel unterworfen. Eingebettet in den gesamtgesellschaftlichen Wandel, vollzieht sich ein Wandel des Medienmarktes sowie des Arbeitsmarktes. Die Gründung von Neufirmen begünstigt ein „Ausweichen“ in atypische Beschäftigungsverhältnisse. Die Abgrenzung zwischen Journalismus und PR wird sich zukünftig noch schwieriger gestalten.
- Anstatt einer Medienkonzentration würde sich der Großteil der befragten Journalisten/-innen eine bunte Medienlandschaft wünschen.
- Die freie Entscheidung für ein atypisches Dienstverhältnis hält nur so lange, wie man sich mit der Tätigkeit identifizieren kann und sie mit den eigenen Prinzipien kompatibel ist.

*Wandel
unterworfen*

- private Lebensziele meist untergeordnet* - Private Lebensziele werden beruflichen meist untergeordnet. Vor allem junge Journalisten/-innen leben im Hier und Jetzt, Entscheidungen werden meist spontan getroffen, eine konkrete Zukunftsplanung existiert in den wenigsten Fällen.

Anmerkungen:

- 1 Der Begriff atypische Arbeitsverhältnisse umfasst vielerlei Arten. Denn was ist „atypisch“? Seit mehr als zwei Jahrzehnten sind international starke Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem zu erkennen. Seit den 70er- bzw. 80er-Jahren nimmt die Vielfalt der Formen abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit auch in Österreich rasant zu (vgl. Buchinger/Grödl/Gschwandner, 2001, 10).

In der Literatur wird auch von Destandardisierung (vgl. Gstöttner-Hofer/Kaiser/Wall-Strasser/Greif, 1997, 15) bzw. Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt gesprochen. Parallel zur Flucht aus dem Arbeitsvertrag gibt es auch eine Auflösung von Ordnungsstrukturen des kollektiven Arbeitsrechts (Firlei, 2001, 119).

Atypische Beschäftigung kann (muss aber nicht) prekären Charakter haben. (Walwei in Keller/Seifert, 1995, 22). Es wird von prekären Arbeitsverhältnissen gesprochen, wenn sie durch niedriges und nicht kontinuierliches Einkommen, unkalkulierbare Beschäftigungsdauer, ungenügenden sozialen Schutz, mangelnden Zugang zu betrieblicher Mitbestimmung bzw. geringe Karrierechancen gekennzeichnet sind (vgl. Gstöttner-Hofer/Kaiser/Wall-Strasser/Greif, 1997, 17). Zudem ist zu bemerken, dass die Rahmenbedingungen aus dem Blickwinkel der Interessengemeinschaft oftmals anders erscheinen als aus der subjektiven Wahrnehmung.

- 2 Prekarität: Erwerbsarbeit und die sozialen Umstände, unter denen sie verrichtet wird, sind nicht allein schon deshalb als prekär zu bezeichnen, weil sie so sind, wie sie sind, sondern weil sie in Relation zu anderen Beschäftigungsformen und ihren jeweiligen sozialen Umständen als prekär bewertet werden. Prekarität kann nur im Verhältnis zu Beschäftigungsverhältnissen bestimmt werden, die einem normativen Vergleichsmaßstab unterliegen. Bevor eine Erwerbsarbeit als prekär bezeichnet werden kann, muss zunächst die „normale“ Erwerbsarbeit in den Blick genommen werden.

„Die Prekarität ist Teil einer neuartigen Herrschaftsform, die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen.“ Pierre Bourdieu

- 3 Der Begriff „Neue Selbstständige“ bezeichnet jene Personen, die durch die Einführung der umfassenden Sozialversicherung durch das Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz (ASRÄG) 1997 neu in die Versicherungspflicht des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) eingegliedert wurden (§ 2 Abs. 1 Z 4 GSVG).

Neue Selbstständige sind Werkvertragsnehmer/-innen ohne Gewerbeschein. Sie werden auf eigene Rechnung, aber auch auf eigene Gefahr tätig und tragen das wirtschaftliche Risiko ihrer Leistung selbst. Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften

- finden auf „Neue Selbstständige“ keine Anwendung.
- 4 Die Zusammensetzung der Stichprobe basiert auf der Verteilung der Merkmale aller österreichischen Journalisten/-innen. Die Verteilung wurde der empirischen Studie des Medienhauses Wien (2007) sowie der quantitativen Datenanalyse dieser Untersuchung entnommen.
 - 5 Datenbereinigung und -analyse: Für die Zusammenführung der Daten war es notwendig, über personenbezogene Daten zu verfügen. Diese Merkmale wurden daher über jede Datenquelle abgefragt und nach Datenabgleich anonymisiert weiterverarbeitet. Berücksichtigt wurden die Merkmale jener Personen, die in den Medienunternehmen tatsächlich journalistisch tätig sind.
 - 6 Es besteht die Möglichkeit einer Verzerrung der Ergebnisse aufgrund unterschiedlich zuverlässiger Quellen, die bei der Interpretation der Ergebnisse mitberücksichtigt werden muss. In 112 (24,3 %) von insgesamt 460 Fällen ist der Beschäftigungsstatus nicht bekannt. Es wird davon ausgegangen, dass diese Personen (größtenteils) über kein ordentliches Beschäftigungsverhältnis verfügen, da sie in der Mitgliederdatei der Arbeiterkammer nicht aufscheinen.
 - 7 In „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse von IBE klassifiziert sind zum einen Personen, die von den Unternehmen als Mitarbeiter/-innen genannt wurden, aber nicht in der AK Mitgliederdatenbank enthalten sind. Zum anderen sind es Personen, die im Journalisten/-innen-Handbuch geführt werden und nicht in der AK Mitgliederdatenbank enthalten sind.
 - 8 Die Zusammensetzung der Stichprobe basiert auf der Verteilung der Merkmale aller österreichischen Journalisten/-innen. Die Verteilung wurde der empirischen Studie des Medienhauses Wien (2007) sowie der quantitativen Datenanalyse dieser Untersuchung entnommen.

Literatur:

- Keller/Seifert (1995) Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten? Köln. Vgl. <http://medienhaus-wien.at/cgi-bin/file.pl?id=14>, Zugriff am 19.04.07
- Bologna, Sergio (2006) Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbständigkeit. Graz-Wien.
- Bourdieu, Pierre (1998) Prekarität ist überall. In: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz (UVK). 96– 102, verfügbar unter: <http://www.prekarisierung.de/tolleseite/TEXTE/prekabourdieu.htm>, Zugriff am 22.06.07.
- Buchinger, Birgit/Gödl, Doris/Gschwandtner, Ulrike (2001) Atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern eine atypische Interessenvertretung. Salzburg.
- Engelbrecht/Gruber/Risak (2002) Werkverträge & Atypische Dienstverträge. Wien.
- Fink, Marcel/Riesenfelder, Andreas/Tálos, Emmerich/Wetzel, Petra (2005) Forschungsbericht. Neue Selbständige in Österreich. Wien.
- Firlei (1987) Flucht aus dem Arbeitsrecht, DRdA.
- Firlei (2001) Flucht aus dem Kollektivvertrag, DRdA.
- Grillberger (2005) Österreichisches Sozialrecht. Salzburg.
- Gstöttner-Hofer, Gerhard/Kaiser, Erwin/Wall-Strasser, Sepp/Greif, Wolfgang (Hg.) (1997) Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse. Wien.
- Hofer, Konrad (2000) Arbeit ohne Schutz. Eine Analyse an Beispielen atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Wien.

- Holzinger, Elisabeth (2001). Atypische Beschäftigung in Österreich. Wien.
- Hummel, Roman (2006). Strukturdaten zum österreichischen Journalismus. In: Journalismus in Österreich. Bericht der Abteilung Journalistik des Fachbereichs Kommunikationswissenschaften der Universität Salzburg. Salzburg.
- Mayring, Philipp (2003) Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim.
- Mühlberger, Ulrike (2000) Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich. Wien.
- Schönbauer, Ulrich/Laburda, Angelika S. (2003) Atypisch beschäftigt – typisch für die Zukunft der Arbeit. Forschungsprojekt AK. Wien.
- Schrattenecker, Andrea/Bannert, Eva (2002) Lebens- und Arbeitssituation von „Neuen Selbständigen“. Eine explorative Untersuchung im Rahmen des Projekts „Lebens- und Arbeitsbedingungen von Angestellten in Oberösterreich“. Linz.
- Weber, Stefan (2002) Was steuert Journalismus? Ein System zwischen Selbstreferenz und Fremdsteuerung. Konstanz.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akoee.at
Internet: www.isw-linz.at