

Prekäre Arbeit im Journalismus

Dissertation

zur Erlangung des Grades des Doktors der Philosophie (Dr. phil.)

an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

der Universität Hamburg

(gemäß der Promotionsordnung vom 08.11.2000)

vorgelegt von

Thomas Schnedler

aus Bad Wildungen

Hamburg 2017

Vorsitzender der Prüfungskommission: Prof. Dr. Michael Brüggemann

Erstgutachter: Prof. Dr. Volker Lilienthal

Zweitgutachterin: PD Dr. Wiebke Loosen

Datum der Disputation: 10.01.2018

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	v
Kapitel 1: EINLEITUNG	1
1.1 Vorbemerkung	1
1.2 Problemstellung	2
1.3 Aufbau der Arbeit.	6
Kapitel 2: SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT	8
2.1 Wandel der Arbeit	9
2.1.1 Unsicherheit in der „Liquid Modernity“	9
2.1.2 Flexibilisierung der Arbeit	16
2.1.3 Digitalisierung der Arbeit	23
2.2 Atypische Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft	28
2.2.1 Definition	28
2.2.2 Teilzeitbeschäftigung	33
2.2.3 Befristete Beschäftigung	33
2.2.4 Leiharbeit	36
2.2.5 Solo-Selbstständigkeit	39
2.3 Atypische Beschäftigung im Journalismus	40
2.3.1 Erscheinungsformen	40
2.3.2 Freiberuflicher Journalismus – typisch, nicht atypisch	44
2.4 Zwischenfazit	51
Kapitel 3: PREKÄRE ARBEIT	52
3.1 „Prekarität ist überall“	52
3.2 Dimensionen der Prekarität	55
3.3 Dimensionen der Prekarität im Journalismus	59
3.4 Der Kontext des Prekaritätsmodells von Klaus Dörre et al.	62
3.5 Journalisten im Fokus der Soziologie	64

3.5.1 Sigrid Betzelt und die „Standbein-Spielbein“-Lösung	65
3.5.2 Shirley Dex und die „portfolio diversification“	67
3.5.3 Nicole Burzan und die „Verunsicherung“	68
3.5.4 Alain Accardo und die „journalistes précaires“	71
3.6 Prekäre Arbeit im Fokus der Journalistik	75
3.7 Zwischenfazit und Forschungsfragen	80
3.8 Zur Geschichte der journalistischen Arbeit	83
3.8.1 Die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland	84
3.8.2 Re-Prekarisierung des Journalismus?	92
Kapitel 4: METHODE	94
4.1 Qualitatives Verfahren der Datenerhebung	94
4.2 Charakteristika des problemzentrierten Interviews	97
4.2.1 Die Grundprinzipien des Verfahrens	97
4.2.2 Die Rolle des Interviewers als „well-informed traveller“	98
4.2.3 Die Instrumente des problemzentrierten Interviews	100
4.3 Die Vorbereitung der Datenerhebung	101
4.3.1 Die Entwicklung des Untersuchungsinstruments	101
4.3.2 Die Auswahl der Interviewpartner	102
4.4 Datenerhebung	108
4.5 Datenauswertung und Darstellung	113
Kapitel 5: AUSWERTUNG TEIL I		
PREKÄRE ARBEIT IM JOURNALISMUS	118
5.1 Das prekäre Potenzial der Arbeit im Journalismus	119
5.1.1 Materiell-reproduktive Dimension	119
5.1.1.1 Das Erwerbseinkommen der atypisch beschäftigten Redakteure		119
5.1.1.2 Das Erwerbseinkommen der fest-freien Mitarbeiter	123
5.1.1.3 Das Erwerbseinkommen der freien Journalisten	124

5.1.2 Rechtlich-institutionelle Dimension	131
5.1.2.1 Die Beschäftigung der Redakteure als Arbeitnehmer	131
5.1.2.2 Fest-freie Mitarbeiter in der Grauzone zur Scheinselbstständigkeit	137
5.1.2.3 Der Schutz freier Journalisten	143
5.1.3 Sozial-kommunikative Dimension	145
5.1.4 Arbeitsinhaltliche Dimension	151
5.1.5 Zusammenfassung	154
5.2 Die subjektive Wahrnehmung von (Un-)Sicherheit	159
Kapitel 6: AUSWERTUNG TEIL II	
TYPOLOGIE DER UNSICHEREN ARBEIT	163
6.1 Grundlagen der Typenbildung	164
6.2 Kompensationstypus	170
6.2.1 Variante a (Kompensation durch Dritte)	170
Fallanalyse B14: „Wir denken das immer als Paar natürlich.“	172
6.2.2 Variante b (Kompensation aus eigener Kraft)	179
Fallanalyse B07: „Womit kann man Geld verdienen und was davon ist erträglich?“	180
6.3 Frustrationstypus	183
Fallanalyse B01: „If you pay peanuts, you get monkeys.“	190
6.4 Motivationstypus	194
Fallanalyse B26: „Lieber das schöne Unsicher als das blöde Unsicher.“	199
6.5 Integrationsstypus	203
Fallanalyse B10: „Wir wollen nur, dass die Unsicherheit weniger weh tut.“	209
6.6 Irritationstypus	212
Fallanalyse B09: „Das hängt ja doch immer so über uns, diese Gewitterwolke.“	217
Kapitel 7: DISKUSSION DER ERGEBNISSE	222
7.1 Zusammenfassung	223
7.1.1 Das journalistische Prekariat	223
7.1.2 Prekäre Arbeit und die Qualität der Berichterstattung	225
7.1.3 Braindrain im Journalismus	229

7.2 Ausblick	230
7.2.1 Szenario 1: „Neue Nähe“	230
7.2.2 Szenario 2: „Neue Härte“	232
7.2.3 Szenario 3: „Forcierte (Selbst-)Ausbeutung“	233
7.2.4 Szenario 4: „Aufbegehren“	235
7.3 Reflexion und Fazit	237
LITERATURVERZEICHNIS	239
Zitierte Medienberichterstattung	253
Zitierte Dokumente des Deutschen Bundestags	256
ANHANG	257
Untersuchungsinstrument (Interview-Leitfaden)	258
Transkriptionsregeln	261
Codesystem in MAXQDA	262
Foto-Dokumentation Workshop-Ergebnisse	265

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Dimensionen der Sicherheit nach Zygmunt Bauman (Seite 13)
- Abb. 2: Erwerbstätige nach Erwerbsform (Seite 21)
- Abb. 3: Begriffsbestimmungen der atypischen Beschäftigung (Seite 29)
- Abb. 4: Grundstruktur des Interview-Leitfadens (Seite 102)
- Abb. 5: Übersicht Fallauswahl (Seite 106)
- Abb. 6: Beschäftigungssituation der befragten Journalisten (Seite 107)
- Abb. 7: Befragte Journalisten nach Mediensparten (Seite 108)
- Abb. 8: Übersicht prekärer Fälle im Sample nach Alter und Erwerbsform (Seite 156)
- Abb. 9: Dimensionen prekärer Arbeit im Journalismus (Seite 158)
- Abb. 10: Sicherheitswahrnehmung (nach Geschlecht) (Seite 161)
- Abb. 11: Sicherheitswahrnehmung der 27 Befragten (Seite 162)
- Abb. 12: Typenbildung (numerische Verteilung) (Seite 164)
- Abb. 13: Typologie der Journalisten mit unsicherer Arbeit (Seite 169)

„Die sicheren Häfen des Vertrauens sind dünn gesät,
und die meiste Zeit treiben wir ohne Anker dahin
auf der Suche nach windgeschützten Liegeplätzen.“

Zygmunt Bauman

Kapitel 1

EINLEITUNG

1.1 Vorbemerkung

Im Januar 2017 ist der Soziologe und Philosoph Zygmunt Bauman im hohen Alter verstorben. Er hat ein umfangreiches Werk hinterlassen, das die Menschen auch wegen der ungewöhnlichen Verbindung von Poesie und Wissenschaft fasziniert. Für die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Gegenwart hat Bauman in einem seiner Bücher ein gelungenes, maritimes Bild gefunden: Er spricht von der Suche nach dem sicheren Hafen (Bauman 2003: 160). Es ist ein Vergleich, der sofort einleuchtet: Ohne Hafen ist man schutzlos, als Dahintreibender ist man den Strömungen des Meeres ausgeliefert, ein Liegeplatz ist ein Ort der Ruhe und des Ankerns.

Ein solcher windgeschützter Liegeplatz, um im Bild zu bleiben, war in Deutschland einst der Arbeitsplatz. Das galt in den Fabriken, in den Büros, in den Amtsstuben – und in den Redaktionen der Verlage und Sender galt es auch. Natürlich gab es freie Journalisten, die den Wellengang stärker als Redakteure spürten. Alles in allem aber galt: Wer Journalist wurde, der hatte einen schweren Anker ausgeworfen.

Heute ist die Lage für Journalisten anders. Als das *Medium Magazin* vor einiger Zeit eine junge Journalistin für die Titelgeschichte „Wir wollen von unserem Beruf leben können!“ zum Foto-Shooting am Hamburger Hafen traf, fuhr plötzlich eine Fähre ins Bild. In riesigen Buchstaben stand auf der Seite: „Ihr sicherer Hafen!“. „Ach, wär’s doch so“, kommentierte die Chefredakteurin des Magazins die kleine Szene im Editorial des Heftes. Und weiter schrieb sie: „Nichts ist sicher in diesen Zeiten. Erst recht nicht die Bedingungen und Jobs in der Medienbranche“ (Milz 2013: 3).

Damit ist das Thema dieser Dissertation bereits grob umrissen – die Arbeit im Journalismus unter den Bedingungen der Unsicherheit. Für die Relevanz dieses Vorhabens sprechen nicht nur die Erfahrungsberichte betroffener Journalisten, die im Folgenden noch vorgestellt werden. Auch eine Mahnung von höchster Stelle ist zu bedenken: Der damalige Bundespräsident Joachim Gauck warnte im Oktober 2014

beim Festakt zum 65-jährigen Jubiläum der Bundespressekonferenz in Berlin vor den Folgen heikler Arbeitsbedingungen von Journalisten für die Qualität der journalistischen Berichterstattung. „Prekäre Arbeit ist keine stabile Basis für verlässliche Inhalte“ (Gauck 2014: 7), sagte Gauck.

Er griff damit einen Gedanken auf, den er bereits im Vorjahr bei der Jahrestagung des Bundesverbands der Deutschen Zeitungsverleger formuliert hatte. Dort hatte Gauck gesagt, zur Debatte über die Zukunft des Qualitätsjournalismus gehöre für ihn auch ein Wort über die Beschäftigungssituation von Journalisten. „Überall lässt sich beobachten, wie feste Stellen in den Redaktionen mehr und mehr verschwinden, wie freie Mitarbeiter für Zeilenhonorare schufteten, wie Volontäre als Redakteure arbeiten, aber dabei Azubilöhne verdienen“ (Gauck 2013: 6), fasste Gauck die Entwicklungen zusammen. Ob er damit allerdings wirklich ein Umdenken bei den Verantwortlichen angestoßen hat, ist fraglich.

1.2 Problemstellung

An dieser Stelle soll ein möglicher Einwand gegen das Forschungsprojekt betrachtet werden: Ziemt es sich, die Arbeitswirklichkeit von Journalisten in Deutschland in den Mittelpunkt der Arbeit zu stellen, eine Berufsgruppe also, die im internationalen Vergleich wohl noch relativ günstige Bedingungen vorfindet? Besteht also die Gefahr einer Nabelschau, während in anderen Ländern autokratische Herrscher Medienhäuser schließen und kritische Journalisten verhaften; während anderenorts Journalisten und andere Medienmacher ihrer Arbeit wegen um ihr Leben fürchten müssen (vgl. Reporter ohne Grenzen 2016); während in manchen Ländern der Welt eine materielle Not herrscht, die Korruption befördert und die journalistische Unabhängigkeit gefährdet (vgl. International Federation of Journalists 2006)?

Diese Fragen sind nicht unberechtigt, können jedoch mit einem Verweis auf Pierre Bourdieu beantwortet werden. Der französische Soziologe hat sich in seinem Werk „Das Elend der Welt“ mit einem ähnlichen Gedanken auseinandergesetzt (Bourdieu 1997: 18 f.). Zur Veranschaulichung verweist Bourdieu dabei auf Patrick Süskinds erfolgreiches Bühnenstück „Der Kontrabass“. Darin schildert ein Kontrabassist in einem Monolog, wie schmerzhaft es für ihn ist, zu den namenlosen Musikern in einem prestigeträchtigen Orchester zu gehören. Er ist ein Mann in der Menge, unsichtbar für die verehrte Sopranistin, die im Glanz der Scheinwerfer steht (vgl. Süskind 1997).

Diesem Schmerz und der relativen Not eines Betroffenen begegne im Alltag oft der Einwand, dass es doch Schlimmeres gebe, so Bourdieu. „Doch indem man die große Not zum ausschließlichen Maß aller Formen der Not erhebt, versagt man sich, einen ganzen Teil der Leiden wahrzunehmen und zu verstehen, die für eine soziale Ordnung charakteristisch sind [...].“ (Bourdieu 1997: 19)

Übertragen auf die Situation der Journalisten in Deutschland bedeutet dies, dass die Notlage vieler Journalisten weltweit, die mit Beschränkungen ihrer Freiheit zu kämpfen haben oder – wie zum Beispiel in Italien – zum Teil weniger als die Tagelöhner auf den Obst- und Gemüsefeldern verdienen (vgl. Cerantola 2011), nicht zum alleinigen Maßstab gemacht werden sollte. Es ist vielmehr ein genauer Blick auf den Journalismus in Deutschland und seinen strukturellen, gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und historischen Kontext zu werfen. So wie sich der Kontrabassist in Patrick Süskinds Stück mit den Violinisten in seinem Orchester misst, so vergleichen Journalisten ihre individuelle soziale und wirtschaftliche Lage mit der Situation der Kolleginnen und Kollegen in Deutschland.

Die Journalisten, die in dieser Studie zu Wort kommen werden, stehen zwar nicht im Rampenlicht der Branche, sind aber gleichwohl unverzichtbar im Gesamtsystem des Journalismus, so wie der Kontrabass aus einem Orchester nicht wegzudenken ist. In Süskinds Stück heißt es, der Kontrabass bilde „das gesamte orchestrale Grundgefüge, auf dem das übrige Orchester überhaupt erst fußen kann, Dirigent eingeschlossen. Der Baß ist also das Fundament, auf dem sich dieses ganze herrliche Gebäude erhebt, bildlich.“ (Süskind 1997: 10). In diesem Sinne widmet sich die Dissertation den Kontrabassisten im Orchester des Journalismus und ihrer Arbeit¹.

Es sind Menschen wie Herbert Hoven, promovierter Germanist und erfahrener freier Hörfunkautor, der schon seit mehreren Jahrzehnten freiberuflich tätig ist, überwiegend für den *WDR*. In einem Vortrag an der Universität Mainz hat er kürzlich am Beispiel einer anspruchsvollen Romanrezension berechnet, dass er für rund 30 Stunden Arbeit ein Honorar in Höhe von 275 Euro bekommt. Er folgerte: „Der Stundensatz des freien Literaturkritikers bewegt sich im Bereich des Mindestlohns.“ (Hoven 2016)

¹ Arbeit ist ein vielgestaltiges Phänomen. Sie zeigt sich beispielsweise in Vereinen, wo Menschen für die gute Sache ehrenamtlich tätig sind. Sie zeigt sich in der Familie, wo Kinder zu betreuen oder Senioren zu pflegen sind. Sie zeigt sich im Hobbykeller, wo Werkbänke oder Modelleisenbahnen aufgebaut werden. All diese Formen der Arbeit sind im Folgenden nicht gemeint, wenn über Arbeit gesprochen wird. Gemeint ist im Rahmen dieser Dissertation stets die *Erwerbsarbeit*, sofern nicht ausdrücklich eine andere Form der Arbeit thematisiert werden soll.

Es sind Menschen wie Michael Achenstein, der mit richtigem Namen anders heißt. Er absolvierte nach seinem Studium ein Volontariat beim *Weser-Kurier* in Bremen, wo er anschließend Redakteur werden durfte. Seine Stelle jedoch war ein eigenartiges Konstrukt: Beschäftigt wurde er nicht etwa vom Verlag, sondern von einem Unternehmen, das ihn als Leiharbeiter befristet einstellte und an die Tageszeitung auslieh. „Ich habe genau die gleiche Arbeit wie meine Kollegen gemacht, die noch nach Tarif bezahlt werden, aber weniger Geld bekommen“, erzählte Achenstein der Fachzeitschrift *Message* (vgl. Schnedler 2013: 37).

Es sind Menschen wie Robert Kisch, auch das ein Pseudonym. In einem Roman, im Jahr 2015 im Droemer Verlag erschienen, erzählt er die Geschichte eines ehemaligen Top-Journalisten, der als Freiberufler im Journalismus kein Auskommen mehr findet. Deshalb gibt er den Beruf auf und beginnt, als Möbelverkäufer auf Provisionsbasis in einem großen Möbelhaus zu arbeiten. Der Ich-Erzähler im Roman fasst seinen journalistischen Abstieg zusammen: „Ich hatte nicht damit gerechnet, irgendwann einer von vielen zu sein. Einer von vielen Bewerbern, von vielen Bittstellern. Von zu vielen Schreibern. Und vor allem: von zu vielen alten Bittstellern.“ (Kisch 2015: 30). Einige Zeit nach der Veröffentlichung bekannte sich der Kölner Journalist und Schriftsteller Guido Eckert, Theodor-Wolff-Preisträger und einst ein renommierter Reporter, Autor des autobiografischen Romans zu sein (vgl. Schröder 2016).

Der Roman „Möbelhaus“ ist nicht das einzige Beispiel, in dem die aktuellen Veränderungen im Journalismus literarisch verarbeitet werden. „Erzählt die Literatur von der sozialen Gegenwart, schildert sie Geschichten des Scheiterns, der Unsicherheit, Abstiege und Abstürze“ (Nachtwey 2016: 9), schreibt der Soziologe Oliver Nachtwey in der Einleitung seines aktuellen Buches „Die Abstiegsgesellschaft“. Er diagnostiziert darin den Übergang von der sozialen zur regressiven Moderne, in der die Gesellschaft hinter das einmal erreichte Niveau an Integration zurückfällt, in der die Gefahr sozialer Abstiege für die Bürger wächst und in der atypische oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse expandieren (a.a.O.: 75, 119 ff., 136 ff.). Er resümiert: „Beruf, Einkommen, Prestige – nichts erscheint mehr sicher. Wie ein verlassenes Schiff auf hoher See schlingern viele Arbeitnehmer durch das Erwerbsleben, sie sind äußeren Gewalten ausgeliefert und können selbst nicht mehr steuern.“ (a.a.O.: 139 f.) Wie Zygmunt Bauman verwendet auch Nachtwey eine maritime Metapher, um die Ohnmacht der Beschäftigten in der Gegenwartsgesellschaft zu veranschaulichen.

Ein zentraler Begriff in Nachtweys Werk ist die Prekarität. Dabei handelt es sich – wie auch bei der „Prekarisierung“ oder bei dem Adjektiv „prekär“ – um „schillernde Begriffe“ (Motakef 2015: 19), die in der Sozialwissenschaft ebenso wie in der politischen Debatte und der Umgangssprache ihren Platz gefunden haben. Dem Wortsinne nach steht „prekär“ laut Duden für „schwierig, heikel, misslich“. Der Soziologe Klaus Dörre weist darauf hin, dass der Begriff vom lateinischen „precarium“ stamme, der Bittleihe. Er folgert daraus: „Gemeint ist das Verleihen einer Sache, deren Nutzung vom Geber jederzeit widerrufen werden kann. Prekarität bezeichnet demnach ein unsicheres, instabiles, auf Widerruf gewährtes Verhältnis, das den Nehmer eines Gutes vom Geber abhängig macht.“ (Dörre 2014: 1) Die Dimensionen des wissenschaftlichen Begriffs der Prekarität geben der vorliegenden Dissertation ihren analytischen Rahmen.

Neben der relativen Not der Betroffenen im Journalismus spricht noch ein weiterer gewichtiger Grund für die Legitimität des Forschungsvorhabens: Wenn es tatsächlich einen Zusammenhang gibt zwischen prekären Arbeitsbedingungen von Journalisten und der Qualität ihrer Berichterstattung, wie der Bundespräsident in seiner Rede vermutete, dann geht es bei der Untersuchung der Arbeitswirklichkeit nicht nur um das individuelle Befinden und die Sicherheitsarrangements der Journalisten, sondern auch um den öffentlichen Auftrag des Journalismus insgesamt. Dann stellen sich drängende Fragen: Kann unter prekären Bedingungen Qualitätsjournalismus gedeihen? Verschärft die Prekarisierung des journalistischen Berufsfelds die Tendenzen zur Deprofessionalisierung des Berufs (vgl. Weischenberg/Malik/ Scholl 2006: 189 f.)? Oder spornen die wahrgenommene Unsicherheit und der Kampf gegen die Gefahr des sozialen Abstiegs zu besonderen journalistischen Leistungen an? Wirkt Unsicherheit im Journalismus also eher qualitätsgefährdend oder qualitätsfördernd?

Diesen Fragen wird die Dissertation nachgehen. Sie will zudem ein möglichst präzises Porträt der „Kontrabassisten“ zeichnen, ihre Arbeitsbedingungen, Merkmale und Einstellungen erkunden und so eine Forschungslücke schließen, die auch durch die Fokussierung der Forschung auf Top-Journalisten klappt. Die publizistische Elite mit ihrer Strahlkraft, ihrer Prominenz und ihrem Einfluss auf Politik und Gesellschaft scheint für viele Wissenschaftler einen deutlich größeren Reiz zu haben².

² Die Beispiele für Studien, die die journalistische Elite untersuchen, sind zahlreich: Seien es die Meinungsmächtigen (Krüger 2013), die Chefredakteure (Lueg 2012), die „Alpha-Journalisten“ (Weichert/Zabel 2007) oder die wichtigsten Kommentatoren (Pfetsch/Eilders/Neidhardt 2004).

Im Mittelpunkt stehen hier nun vielmehr die Nicht-Prominenten, die Journalisten „aus dem Kellergeschoss der Medien-Hierarchie“ (Schimmeck 2009: 21), wie es der freie Autor Tom Schimmeck in der Eröffnungsrede einer großen Medienkonferenz einmal salopp zusammenfasste – und sich damit auch selbst meinte. Es war leichter als gedacht, diese Journalisten für eine Mitwirkung an der Studie zu gewinnen – viele von ihnen hatten das große Bedürfnis, über ihre persönliche Situation und die Arbeitsbedingungen im Journalismus zu sprechen. Die Dissertation konzentriert sich dabei auf hauptberufliche Journalisten, um den Kernbereich des Journalismus in den Blick nehmen zu können³. Herbert Hoven, Michael Achenstein und Guido Eckert zählten übrigens nicht zu den Gesprächspartnern – auch wenn sie mit Sicherheit Erhellendes hätten beitragen können.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Dissertation gliedert sich in sieben Hauptkapitel. Nach der Einleitung (Kapitel 1) folgt in Kapitel 2 eine Charakterisierung der „Schönen neuen Arbeitswelt“ (Beck 2007) in Deutschland. Kapitel 3 widmet sich dem Phänomen der prekären Arbeit, klärt die Begriffe und wertet den Forschungsstand zur unsicheren Arbeit im Journalismus aus, sowohl aus der Soziologie als auch aus der Journalistik. Auf dieser Basis werden die Forschungsfragen konkretisiert. In Kapitel 4 wird das methodische Vorgehen bei der empirischen Erhebung Schritt für Schritt erläutert und begründet, warum mit dem problemzentrierten Interview ein qualitativer Zugang gewählt wurde.

Die Datenauswertung und Interpretation besteht aus zwei Teilen: In Kapitel 5 werden die Arbeitsbedingungen im Journalismus mithilfe eines Dimensionsmodells der Prekarität analysiert, in Kapitel 6 wird eine Typologie der (potenziell) prekären Arbeit im Journalismus vorgestellt und veranschaulicht. Die Ergebnisse werden abschließend in Kapitel 7 zusammengefasst und diskutiert, insbesondere im Hinblick auf denkbare Folgen für den Journalismus.

³ Nicht vertieft wird die soziale und wirtschaftliche Lage der *Journalisten in Ausbildung*. Dazu liegen bereits umfassende Erkenntnisse vor, die zum Beispiel im Rahmen der breiten Debatte um die „Generation Praktikum“ (vgl. z.B. Briedis/Minks 2007, Schmidt/Hecht 2011) oder der Untersuchung des Journalismus-Studiums (vgl. z.B. Hanitzsch/Lauerer/Steindl 2016) entstanden sind.

Das Herzstück der Arbeit sind 30 problemzentrierte Interviews, die ich mit Journalistinnen und Journalisten in ganz Deutschland geführt habe. 27 davon sind in die Auswertung eingegangen.

Mein herzlicher Dank gilt allen Gesprächspartnern⁴, die mir erlaubt haben, einen Blick in ihr Arbeitsleben zu werfen, und die so offen über ihre Erfahrungen, ihre Sorgen und Nöte berichtet haben. Ohne ihre Bereitschaft, an diesem Forschungsprojekt mitzuwirken, wäre die Arbeit unmöglich gewesen⁵.

⁴ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Arbeit meist auf die jeweils weibliche und männliche Schreibweise (Journalistinnen und Journalisten) bzw. die verlängerte geschlechtsneutrale Schreibweise (JournalistInnen) verzichtet. Wenn es nicht ausdrücklich anders dargestellt wird, sind mit der männlichen Form auch Frauen und trans- und intergeschlechtliche Menschen gemeint.

⁵ Wie Michael Achenstein oder Robert Kisch werden die Interviewpartner nicht mit ihren echten Namen in dieser Arbeit auftreten. Im Schutz der Anonymität waren ehrliche und besonders ergiebige Gespräche möglich (vgl. dazu Kapitel 4).

„Niemand war die Kreativität der Menschen so wichtig wie heute, aber niemals auch waren die Arbeitenden so verletzlich wie heute [...].“

Ulrich Beck

Kapitel 2

SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT

Vor einigen Jahren erschien *Der Spiegel* mit einem beeindruckenden Titelbild. Auf dem Cover zeigte das Nachrichtenmagazin Angestellte und Arbeiter im Räderwerk einer gigantischen Maschine. So wie einst Charlie Chaplin auf dem Plakat seines Films „Moderne Zeiten“ zwischen riesigen Zahnrädern saß, so sind in der Illustration nun die Beschäftigten der Gegenwart in das Getriebe geraten. Die Zahnräder scheinen übermächtig zu sein. *Der Spiegel* (Heft 12/2010) lieh sich auch den Titel des Films von 1936 für seine Ausgabe: „Moderne Zeiten. Ausleihen, befristen, kündigen: Die neue Arbeitswelt“.

Einen ähnlichen Titel wählte auch der Soziologe Ulrich Beck, als er 1999 ein Porträt unserer Arbeitsgesellschaft veröffentlichte: „Schöne neue Arbeitswelt“ nannte er sein Werk, wohl eine Anspielung auf Aldous Huxleys berühmten Roman „Schöne neue Welt“. Beck beschreibt in seinem Buch nicht nur die dynamischen Veränderungen am Arbeitsmarkt und die gesellschaftlichen Folgen, sondern entwirft und diskutiert auch Zukunftsvisionen, die weniger düster sind als jene von Aldous Huxley. Von Ulrich Beck ist der Titel des Kapitels entliehen, von ihm stammt auch das einleitende Zitat (Beck 2007: 227).

In einem ersten Schritt sollen nun die Triebkräfte und Charakteristika der neuen Arbeitswelt skizziert werden. Dafür werden in Kapitel 2.1 zunächst die miteinander verknüpften Trends der Verflüssigung, wie es der Soziologe Zygmunt Bauman nennt, der Entstehung von Unsicherheit, der Flexibilisierung und der Digitalisierung vorgestellt. In Kapitel 2.2 folgt eine Auseinandersetzung mit den Merkmalen der atypischen Beschäftigung, die im Zuge dieser Entwicklungen an Bedeutung gewonnen hat. In einem zweiten Schritt fokussiert sich die Betrachtung auf den journalistischen Arbeitsmarkt. Was atypische Beschäftigung im Journalismus bedeutet, wird in Kapitel 2.3 analysiert, in Kapitel 2.4 stehen dann die Formen der freiberuflichen journalistischen Tätigkeit im Zentrum. Das Kapitel „Schöne neue Arbeitswelt“ endet mit einem Zwischenfazit (Kapitel 2.5).

2.1 Wandel der Arbeit

2.1.1 Unsicherheit in der „Liquid Modernity“

Das Haus im britischen Leeds bis zum Rand mit Büchern und Papieren gefüllt, auf dem Schreibtisch ein brummender Computer, im Aschenbecher eine hölzerne Pfeife, eine Tasse mit starkem Kaffee für den Gast – so beschrieb der niederländische Journalismusforscher Mark Deuze vor einigen Jahren seinen Besuch im Haus des Soziologen Zygmunt Bauman (vgl. Deuze 2007b: 673). Deuze forschte zu jener Zeit zur Transformation der Medienarbeit – also zu jenem Phänomen, das auch im Rahmen der vorliegenden Arbeit betrachtet wird. Deuze nutzte dafür die Begrifflichkeiten und Gesellschaftsanalysen des Soziologen. Dessen Werk könne auch ein Schlüssel zu einer Neuausrichtung der Journalistik sein, die den raschen Wandel unserer Zeit in den Blick nehme (a.a.O.: 671). In seinem Gespräch mit dem emeritierten Professor diskutierte Deuze daher, was die von Zygmunt Bauman in seinen Werken seit der Jahrtausendwende diagnostizierten gesellschaftlichen Umbrüche für das Leben und die Arbeit von Journalisten bedeuten könnten. Im Jahr 2007, einige Zeit nach seinem Besuch in Leeds, erschien Deuzes Buch unter dem Titel „Media Work“ (Deuze 2007a)

Mark Deuze traf damals auf einen Mann, der schon zu Lebzeiten als „Klassiker der Soziologie der Gegenwart“ (Junge 2006: 9) galt. Gelobt wird zum einen die Vielfältigkeit seines Werkes, das den Holocaust ebenso zu seinen Gegenständen zählt wie die Arbeiterbewegung oder die Globalisierung (ebd.). Zum anderen wird Zygmunt Baumans Fähigkeit hervorgehoben, in seinen Büchern Soziologie und Poesie – Wissenschaft und Literatur – auf eine besondere Weise zu verschmelzen, die zu ganz neuen Einsichten führe (Jacobsen/Marshman 2008: 816). Bis ins hohe Alter war er als wirkungsmächtiger Redner international geschätzt⁶. Im Januar 2017 ist Zygmunt Bauman im Alter von 91 Jahren gestorben.

Mit seiner bildreichen Sprache skizziert Bauman in seinen Büchern eine Gegenwart, in der im „Schmelzofen“ (Bauman 2003: 12) Institutionen, Ordnungen, Strukturen, Gewissheiten und Sicherheiten eingeschmolzen werden. Es beginnt eine Phase des

⁶ So zum Beispiel als Gast der Digitalkonferenz re:publica 2015 in Berlin. Vor Ort wurde Zygmunt Bauman fast wie ein Popstar begrüßt – der Autor der vorliegenden Arbeit war Augenzeuge. Bauman sprach vor Bloggern, Netzaktivisten, Internet-Unternehmern, Computer-Nerds und Journalisten. Bauman füllte die größte Halle, nach seinem Vortrag umringten ihn die Fans, um ein paar Worte mit ihm zu wechseln, um Selfies mit ihm zu schießen, um Autogramme zu bekommen oder um sich Bücher signieren zu lassen.

Vorübergehenden, ein „Zeitalter der Augenblicklichkeit“ (a.a.O.: 22). Als Schlüsselmetaphern zur Charakterisierung dieses Umbruchs dienen ihm dabei „Flüchtigkeit“ und „Flüssigkeit“ (a.a.O.: 8), denn Flüchtiges und Flüssiges hat keine feste Form, ist variabel und mobil. Den gegenwärtigen Stand der Moderne versteht er als „flüchtige Moderne“, als „liquid modernity“⁷, die zu einer „Brutstätte der Ungewissheiten“ (Bauman 2008: 7) wird.

Um einem Missverständnis vorzubeugen: Der englische Begriff „liquid“ ist im deutschen Sprachraum eher positiv konnotiert. Das mag daran liegen, dass er an Liquidität – an Zahlungsfähigkeit, an das umgangssprachliche „Flüssig-Sein“, an ein gefülltes Portemonnaie – erinnert. Womöglich ist es aber auch eine Folge der politisch-gesellschaftlichen Debatte über die Chancen einer „Liquid Democracy“. Die Werkzeuge und die Kommunikationsplattformen einer solchen digital vernetzten Demokratie versprechen mehr Beteiligung der Bürger an politischen Prozessen, eine Verflüssigung der starren Grenzen zwischen etablierten repräsentativ-demokratischen und direktdemokratischen Entscheidungen und im Ergebnis eine Stärkung und Neubelebung der demokratischen Kultur (vgl. Moser 2014: 35 ff.). Doch auch wenn sich in den Fußnoten einschlägiger Abhandlungen zur „Liquid Democracy“ mitunter Verweise auf Zygmunt Bauman finden (vgl. z.B. Vogelmann 2012: 42): Als Kronzeuge für eine positive und optimistische Deutung der aktuellen Verflüssigungstendenzen kann er nicht dienen. Er blickt auf die von ihm beschriebenen Entwicklungen in der flüchtigen Moderne vielmehr mit „Grauen“ (Bauman 2003: 23).

Für Zygmunt Bauman resultiert aus den Verflüssigungen und Flüchtigkeiten, dass die Gegenwart zum Hexenkessel der Unsicherheit („cauldron of *Unsicherheit*“, Bauman 1999: 16, Herv. im Orig.) wird. Bemerkenswert ist, dass er in seinen Schriften konsequent den deutschen Begriff der „Unsicherheit“ verwendet, denn der Begriff vereine mehrere Bedeutungen, für die im Englischen drei Begriffe verwendet werden. Es handele sich dabei um „[...] *uncertainty*: das Gefühl der Ungewißheit, *insecurity*: das Gefühl der Unsicherheit, und *unsafety*: das Gefühl der Schutzlosigkeit“ (Bauman 2000: 13, Herv. im Orig.). Diese drei Elemente der Unsicherheit sollen im Folgenden näher betrachtet werden.

⁷ So lautete auch der Titel der englischen Originalausgabe, die im Jahr 2000 erschien. Drei Jahre später publizierte der Suhrkamp Verlag das Werk in deutscher Übersetzung.

Ungewissheit (*uncertainty*) meint in diesem Sinne die fehlende Gewissheit, dass die Regeln des Handelns unverändert bleiben, dass die Kenntnisse und Erfahrungen, die unsere täglichen Entscheidungen leiten, auch in der Zukunft noch als verlässliche Basis für unser Handeln dienen können (a.a.O.: 31, 41 ff.). Wirklich neu sei dabei nicht, überhaupt unter den Bedingungen von Ungewissheit zu handeln. Neu sei jedoch, dass durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die gleichzeitige Entsolidarisierung der Gesellschaft jene verlässlichen Institutionen geschwächt würden, die den Grad an Ungewissheit in früheren Zeiten begrenzen sollten (a.a.O.: 46 ff.).

Das Phänomen der Entsolidarisierung – beschrieben als ein „Welken der Solidarität“ (Bauman 2008: 40) – taucht an mehreren Stellen in Baumans Werk auf. Demnach diente einst die Gemeinschaft von Gleichgesinnten als „Schutz und Garantie für die Gewißheit“ (Bauman 2000: 49). Zwar litten heute viele Menschen unter den Folgen der gesellschaftlichen und arbeitsweltlichen Umbrüche, „aber geteilte Unannehmlichkeit macht aus einsam Leidenden noch keine Gemeinschaft. Unsere Art von Unsicherheit ist nicht der Stoff, aus dem einende Anliegen, gemeinsame Standpunkte und solidarisch geschlossene Reihen geschmiedet werden.“ (a.a.O.: 40) Vielmehr werde dem Individuum aufgebürdet, sich den ständig wandelnden Umständen flexibel anzupassen (Bauman 2008: 10 f.) und „individuelle Lösungen für gesellschaftlich erzeugte Probleme zu suchen, zu finden und umzusetzen [...]“ (a.a.O.: 25).

Die zweite Facette – *insecurity* – bezieht sich auf den Aspekt der existenziellen Sicherheit, meint also beispielsweise die fehlende Sicherheit vor einem Verlust des Arbeitsplatzes (vgl. Bauman 2000: 33 ff.) Heute prägten kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse mit wenig Schutz und unbeständige Unternehmen das Arbeitsleben. Diese Veränderungen der Arbeitswelt hätten auch Konsequenzen für das Leben der Menschen. „Arbeit gibt heute nicht mehr das Koordinatensystem ab, in dem sich feste Selbstdefinitionen, Identitäten und Lebenspläne aufspannen lassen.“ (Bauman 2003: 164)

Hinzu komme, dass nicht nur die auf Solidarität gegründeten Gewerkschaften unter schrumpfender Verhandlungsmacht litten, sondern auch der Staat als eine verlässliche und mit politischer Macht ausgestattete Instanz an Bedeutung verliere. Zygmunt Bauman konstatiert die Verlagerung der Macht von etablierten nationalstaatlichen

Institutionen in den politisch kaum zu kontrollierenden globalen Raum (vgl. Bauman 2008: 8). Im Ergebnis verflüchtigte sich die politische Macht des Staates, der in Auseinandersetzungen mit dem Kapital, das inzwischen einen extraterritorialen und hochmobilen Status habe, kaum gewinnen könne. „Praktisch heißt das niedrige Steuern, möglichst wenige Regelungen, und vor allen Dingen ein ‚flexibler Arbeitsmarkt‘.“ (Bauman 2003: 177) Für den Einzelnen habe diese Entwicklung gravierende Folgen: „Ein ungesicherter Lebensunterhalt, verbunden mit dem Fehlen einer vertrauenswürdigen und verlässlichen Instanz, die imstande wäre, die Unsicherheit zu verringern oder zumindest als eine Adresse für die Bedürfnisse nach größerer Sicherheit zu fungieren, rührt ans Innerste der Lebenspolitik.“ (Bauman 2000: 35)

Den aus der Globalisierungskritik vertrauten Befund zum Machtverlust des Staates verknüpft Bauman mit der Analyse des französischen Soziologen Loïc Wacquant, der von einer Neudefinition des staatlichen Auftrags spricht. Der Staat ziehe sich aus der Sphäre der Wirtschaft zurück, gleichzeitig weite er die strafrechtlichen Interventionen aus (vgl. Bauman 2008: 77 f.). Bauman folgert: Da der Staat infolge der fortschreitenden Deregulierung kaum mehr Schutz gegen die Unwägbarkeiten des Marktes bieten könne, habe sich der Fokus zur Legitimation staatlicher Autorität verschoben. Im Mittelpunkt der Versprechen des Staates stehe heute nicht mehr der Schutz vor dem sozialen Abstieg, sondern der Schutz der Bürger vor Gefahren für die persönliche Sicherheit (a.a.O.: 26).

Hier knüpft die Dimension der Schutzlosigkeit (*unsafety*) im Unsicherheitsbegriff von Zygmunt Bauman an. Sie verweist auf die Sorge um die körperliche Unversehrtheit und die Unantastbarkeit des persönlichen Eigentums, meint also die fehlende Sicherheit vor Kriminalität oder terroristischen Anschlägen (Bauman 2000: 31, vgl. auch Aalbers/Rancati 2008: 2737). Der Kampf gegen die vermeintliche Schutzlosigkeit wird Zygmunt Bauman zufolge vor allem in den Städten geführt, wo Verunsicherung und Angst zur sozialen Spaltung und zu Veränderungen des städtischen Raums führen: „Stark bewehrte Schützengräben (unpassierbare Zufahrtsstraßen) und Bunker (befestigte und streng bewachte Gebäude oder Gebäudekomplexe), die Fremde fernhalten, ausschließen und ihnen den Zutritt verwehren sollen, werden zusehends zu den markantesten Kennzeichen moderner Städte [...]“ (Bauman 2008: 108 f.)

Stadtforscher⁸ und Kriminologen⁹ haben sich daher in ihren Untersuchungen auf Baumans Begriff der Unsicherheit gestützt. In einer dieser Studien fassen die Autoren das dreidimensionale Verständnis von Unsicherheit nach Zygmunt Bauman sehr gut zusammen:

„For example, people feel *unsafe* thinking of becoming a probable victim of crime; *uncertain* when thinking of how to manage their life in case of precarious employment or long-term unemployment; and *insecure* if they could not find support (from family, neighbours or institutions) when they needed it the most (i.e. illness, children and family care, lack of money).” (Aalbers/Rancati 2008: 2737, Herv. im Orig.)

Das Analyseraster aus Ungewissheit, Unsicherheit und Schutzlosigkeit sowie die Gesellschaftsdiagnose von Bauman können auch in der Journalismusforschung eine wertvolle Hilfe sein. So hat sich nicht nur Mark Deuze bei seiner Arbeit auf Baumans Begriffe gestützt, sondern zum Beispiel auch die Forscherin Anu Kantola in einer Studie zum politischen Journalismus in Finnland (Kantola 2012). Die folgende Tabelle fasst die von Zygmunt Bauman skizzierten drei Dimensionen der Sicherheit noch einmal im Überblick zusammen.

Abb. 1: Dimensionen der Sicherheit nach Zygmunt Bauman

	<i>Security</i> (Sicherheit)	<i>Certainty</i> (Gewissheit)	<i>Safety</i> (Schutz)
Schutzgüter	Arbeit, Einkommen, Altersversorgung	Sozialer Status, Vorhersehbarkeit	Leib und Leben, Eigentum und Besitz
Garantie	Recht, Politik, Institutionen	Erfahrungswissen, Traditionen, Solidarität	Strafrecht, Strafvollzug
Gefährdungen	Machtverlust der Politik, Deregulierung	Flexibilisierung, Entsolidarisierung	Kriminalität, Terrorismus

Eigene Darstellung in Anlehnung an Aalbers/Rancati (2008)

Welche Folgen haben die von Zygmunt Bauman beschriebenen Entwicklungen nun für die Arbeitswelt? Die Konsequenzen lassen sich erstens auf der Ebene der *Institutionen* beobachten. In einer Zeit, in der eine „Mentalität der kurzen Dauer“ (Bauman 2003: 173 f.) vorherrscht, verflüchtigen sich nicht nur langfristige Pläne, sondern auch die Bindungen an Traditionen. Bauman illustriert diesen Gedanken mit

⁸ So zum Beispiel eine Studie, die sich mit dem Unsicherheitsgefühl in städtischen Problemvierteln in Italien und den Niederlanden beschäftigt hat (Aalbers/Rancati 2008).

⁹ So zum Beispiel das Hamburger Forschungsprojekt „Insecurities in European Cities“, das Unsicherheiten in europäischen Großstädten am Beispiel von Amsterdam, Budapest, Hamburg, Krakau und Wien untersuchte (Sessar et al. 2004).

einem Verweis auf zwei US-amerikanische Unternehmer-Legenden, den im Ölgeschäft sehr reich gewordenen John D. Rockefeller und den Microsoft-Gründer Bill Gates:

„Rockefeller mag von dem Wunsch getrieben gewesen sein, daß seine Fabriken, seine Eisenbahnen und Öltürme groß und für die Ewigkeit (im Sinne eines Menschenlebens oder des Lebens einer Dynastie) gebaut waren. Aber was kümmert es Bill Gates, wenn er sich heute von Besitz trennt, auf den er gestern noch stolz war?“ (Bauman 2003: 21)

Mit Blick auf den Umbau großer Medienhäuser in den vergangenen Jahren könnte man daher fragen: Was kümmert es Mathias Döpfner, den Vorstandsvorsitzenden des Medienkonzerns Axel Springer, wenn er heute *Hörzu* und *Hamburger Abendblatt* verkauft? Zwei traditionsreiche Titel also, die vom Unternehmenspatron Axel Cäsar Springer gegründet wurden und deren Erfolg stellvertretend für den Aufstieg des Verlagshauses standen? Ebenso wäre folgende Frage möglich: Was kümmert es Donald E. Graham, CEO der Washington Post Company, wenn er die 1877 gegründete *Washington Post* an den US-amerikanischen Internet-Unternehmer und Amazon-Gründer Jeff Bezos verkauft? Für die Mitarbeiter der betroffenen Blätter war der Schritt eine Zäsur. Sie mussten – wie viele andere Beschäftigte im Journalismus und in anderen Branchen schon vor ihnen – erfahren, was es konkret bedeutet, wenn eine neue Form der Ungewissheit in ihr Leben tritt.

Gleichwohl sind die Antworten auf die genannten Fragen nicht so einfach, wie es auf den ersten Blick erscheint. In einem Interview mit der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* im Januar 2014 sagte Mathias Döpfner, man habe sich mit der Entscheidung wegen der emotionalen Verankerung der Titel im Verlag „extrem gequält“ (Hanfeld 2014)¹⁰. Und auch im Fall der *Washington Post* verbietet sich eine voreilige Antwort: In seinen Erklärungen zum Verkauf an Jeff Bezos erinnerte Donald E. Graham insbesondere an seinen Großvater Eugene Meyer, der die Zeitung 1933 ebenfalls ohne verlegerische Erfahrung gekauft und zu großer Blüte geführt habe (Klein 2013).

Die Verflüssigungen zeigen sich nicht nur bei den Institutionen, sondern zweitens auch bei der *Arbeitsorganisation*. Wenn sich in der flüchtigen Moderne „der Arbeitsplatz unter den eigenen Augen oft bis zur Unkenntlichkeit verändert“ (Bauman 2000: 36),

¹⁰ Gleichzeitig ist er in dem Gespräch bemüht, einen sehr rationalen Blick auf den Vorgang zu werfen. „Wir haben sechs Prozent der Gesamtbelegschaft abgegeben, etwas mehr als 900 Mitarbeiter. Es geht um etwa sechs Prozent der gesamten Auflage von Axel Springer. Es ist etwa ein Sechstel des Ergebnisses und des Umsatzes gewesen. So viel zu den Proportionen“, so Döpfner im Interview mit dem *FAZ*-Redakteur Michael Hanfeld (Hanfeld 2014).

wie Bauman unter Verweis auf Kenneth J. Gergen betont, oder gar im Zuge der Umstrukturierungen von Unternehmen verschwindet, entstehen neue Formen der Projekt- und Netzwerkarbeit. Mark Deuze skizziert beispielsweise das Modell der „Semi-Permanent Work Groups“ (Deuze 2007a: 238 f.), bei denen sich spezialisierte Freiberufler zusammenschließen, um als Team für mehrere Projekte gemeinsam zu arbeiten, zum Beispiel im Bereich der Film- und Fernsehproduktion. Die Autoren Holm Friebe und Sascha Lobo, die mit „Wir nennen es Arbeit“ vor einigen Jahren einen Bestseller geschrieben haben, nennen in ihrem Buch ein anderes Beispiel, die Zentrale Intelligenz Agentur in Berlin. Das Projekt wurde „als virtuelle Firma und Netzwerk von Freiberuflern“ (Friebe/Lobo 2006: 13) gegründet und existierte als gemeinsame Operationsplattform nur auf einem Server und in den Köpfen der Beteiligten, erzählen die Autoren, die noch heute zu dem Netzwerk zählen.

In einem Fachaufsatz fasst Mark Deuze derartige Arbeitsformen unter einem zunächst kryptisch klingenden Kürzel zusammen – „TPFKATE“ (Deuze 2009: 316). Die Abkürzung steht für „The people formerly known as the employers“ (ebd.) – Arbeitskräfte, die einst in einer Festanstellung als Journalisten arbeiteten, heute aber ihre Arbeit unter ganz anderen Bedingungen anbieten müssten, „which means all kinds of freelance, casualized, informal, and otherwise contingent labor arrangements“ (ebd.)¹¹. Zygmunt Bauman konstatiert in diesem Sinne „das Ende des guten alten Arbeitsplatzes“ (Bauman 2003: 174), ersetzt werde er durch befristete Arbeitsverträge oder gar die vertragslose Zusammenarbeit. „Solche Positionen haben keine eingebaute Sicherheit, sie halten ‚bis auf weiteres‘, und das Arbeitsleben ist voller Ungewißheit.“ (ebd.)

Drittens wird auch die *Arbeit* selbst verflüssigt, es entsteht „Liquid Work“. Gemeint ist damit eine Arbeit, die „jeden Tag und zu jeder Zeit hinsichtlich Zeitpunkt, Arbeitsort, damit verbundenen Mobilitätsanforderungen, Arbeitspensum, Kommunikation/Kommunikationsform und Nichtarbeit (klassisch: Freizeit) anders aussehen bzw. sich verändern kann.“ (Wieden 2012: 95) Von den einen wird dies als enormer Freiheitsgewinn und vielfältige Herausforderung interpretiert, anderen macht diese Entwicklung Angst. Denn was bedeutet es zum Beispiel für die Trennung von

¹¹ Mark Deuze hat diese Abkürzung in Anlehnung an ein Zitat des US-amerikanischen Journalismusprofessors Jay Rosen erfunden. Rosen hat angesichts der neuen Möglichkeiten zur Partizipation des Publikums im digitalen Journalismus und zur Produktion von Inhalten durch Bürgerjournalisten von „the people formerly known as the audience“ gesprochen (vgl. Deuze 2009: 315).

Erwerbsarbeit und Privatleben, wenn die Grenzen fließend werden? Was bedeutet die Verflüssigung von Arbeit für die subjektive Sicherheitserwartung, also „das für die eigene Person beanspruchte Sicherheitsniveau“ (van Dyk/Lessenich 2008: 18)? Es entstehen zum einen neue Konflikte um die Entgrenzung von Arbeit, zum anderen werden „TPFKATE“ mit neuen Anforderungen konfrontiert, sie müssen Selbstorganisation, Zeitmanagement und Networking lernen und dem Arbeitsleben selbst Struktur geben. Arbeit in dieser flüchtigen Gestalt hat „ihre wunderbare, ja, geradezu magische Fähigkeit, dem Formlosen Form zu geben und das Vorübergehende zu binden“ (Bauman 2003: 161), verloren.

Zygmunt Baumanns Ausführungen und seine Metapher von der „Liquid Modernity“ sind nicht ohne Widerspruch geblieben. Moniert wurde zum Beispiel, sie erlaube nur eine partielle Beschreibung der sozialen Wirklichkeit und blende stabil Bleibendes und gegenläufige Prozesse, die gegenwärtig zu einer Verfestigung von Strukturen und Institutionen führten, aus (vgl. Lee 2011). Mit seiner Beschreibung des Phänomens der Unsicherheit steht Zygmunt Bauman jedoch keineswegs allein. Die Wiederkehr der Unsicherheit, die der französische Soziologe Robert Castel konstatiert hat (vgl. dazu unten Kapitel 3.4 und 3.8), ist in den letzten Jahren sogar „zur populären Zeitdiagnose geworden“ (van Dyk/Lessenich 2008: 13). Ulrich Beck, der die sozialwissenschaftliche Debatte zur Entschlüsselung gesellschaftlicher Veränderungen in den 1990er-Jahren zusammengefasst hat, kommt zu dem Ergebnis: „So unterschiedlich die Autorinnen und Autoren und ihre Schlüsselkonzepte im einzelnen sind, sie alle stimmen darin überein, daß die *Conditio humana* am Ende des 20. Jahrhunderts fundamental ambivalente Aussichten, Unsicherheiten, Paradoxien und Risiken enthält.“ (Beck 2007: 51)

2.1.2 Flexibilisierung der Arbeit

Der Begriff der Flexibilisierung wird von den einen in einem positiven Sinne verwendet, während er für andere vor allem negativ konnotiert ist. Er gehört seit Jahren schon zum festen Inventar der wissenschaftlichen Analyse des Wandels der Arbeit. Schon zur Jahrtausendwende galt er zudem als „eines der beliebtesten Schlagwörter politischer und insbesondere arbeitsmarktpolitischer Kontroversen unserer Zeit“ (Schulze-Buschhoff/Rückert-John 2000: 1).

Flexibilisierung beschreibt einen Prozess, der auf eine größere Flexibilität zielt. Wie Richard Sennett in seinem Werk „Der flexible Mensch“ schildert, entstand dieser Begriff aus der Alltagsbeobachtung, dass sich Bäume im Wind biegen können und anschließend wieder ihre ursprüngliche Form annehmen. In diesem Sinne sollte flexibles Verhalten von Menschen „dieselbe Dehnfestigkeit haben, sich wechselnden Umständen anpassen, ohne von ihnen gebrochen zu werden.“ (Sennett 2000: 57) Der Duden nennt dementsprechend „biegsam, elastisch, an veränderte Umstände anpassungsfähig“ als Wortbedeutungen für das Adjektiv „flexibel“.

„Flexibilität“ ist für Zygmunt Bauman eine Chiffre für den marktradikalen Umbau des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft (vgl. Bauman 2000: 43 f.). Für den Einzelnen bedeute dies eine Fragmentierung der Biographie: „In einem Leben, das unter der Herrschaft der Flexibilität steht, können Strategien und Pläne für das Leben nur kurzfristig ausgerichtet sein.“ (Bauman 2003: 163) In seinem Interview mit Mark Deuze in Leeds führte Bauman diese Gedanken weiter aus. Er argumentiert, wir lebten gleichsam in einer pointillistischen Zeit. Ähnlich wie bei jener Strömung der Malerei am Ende des 19. Jahrhunderts, als die Künstler Farbpunkte einzeln nebeneinander auf die Leinwand tupften, bestehe das „Liquid Life“ heute aus Fragmenten und Episoden. Doch anders als bei den pointillistischen Malern, die ihre Farbtupfer so anordneten, dass sie bei der Betrachtung aus einer gewissen Entfernung zu einem Gesamtwerk verschmolzen, ergebe die Summe aller flüchtigen Episoden und aller kurzfristigen Projekte heute nicht zwingend ein schlüssiges Bild (vgl. Deuze 2007b: 673 f.).

In der Arbeitswelt kann Flexibilisierung mehrere Zielrichtungen haben: Sie kann als *Flexibilisierung für die Arbeitnehmer* gedacht werden, die auf ein größeres Maß an Freiheit und Arbeitszeitsouveränität zielt. Sie kann aber auch als *Flexibilisierung der Beschäftigung* verstanden werden und ist dann eng verwandt mit dem Phänomen der Deregulierung (vgl. Zilian 1998: 10). In beiden Fällen ist sie gewissermaßen als Gegenentwurf zu starren Strukturen gedacht. Wer über Flexibilisierung nachdenkt, muss deshalb auch diese festen Strukturen in den Blick nehmen, die auch als „Korsettstangen von Gewißheit, Voraussehbarkeit und Frieden“ (Mückenberger 1985, zitiert nach Kress 1998: 489) bezeichnet werden.

Gemeint ist damit die Figur des Normalarbeitsverhältnisses, die sich im Zuge der Industrialisierung herausgebildet hat und als „arbeits- und sozialpolitische Antwort auf die soziale Frage des 19. Jahrhunderts“ (Kress 1998: 489) verstanden werden kann. In

der Bundesrepublik Deutschland festigte sich das Korsett, bedingt durch den wirtschaftlichen Aufschwung, den schrittweisen Ausbau der sozialen Sicherungssysteme, den Einfluss machtvoller Gewerkschaften und die oft auf Dauer angelegte Beschäftigungspolitik der Unternehmen. In Tarifverträgen und Gesetzen wurden die Fortschritte jener Zeit fixiert – der gestärkte Kündigungsschutz ebenso wie die schrumpfende Regelarbeitszeit oder die erweiterten Urlaubsansprüche. „Es sind diese vor allem in der wirtschaftlichen Blütezeit der 1960er Jahre geformten Merkmale, die bis heute das Verständnis vom ‚Normalarbeitsverhältnis‘ prägen.“ (Pierenkemper 2013: 393) Das Normalarbeitsverhältnis „wurde gleichermaßen sozialpolitisches Leitbild, praktischer Orientierungsrahmen am Arbeitsmarkt und auch empirisch vorherrschende Beschäftigungsform in der Nachkriegszeit.“ (Dombois 1999: 14)

Was aber ist gemeint, wenn von einem „Normalarbeitsverhältnis“ gesprochen wird? In der Literatur wurden die folgenden Merkmale zur Definition herausgearbeitet (vgl. Seifert 2017)¹²:

- Abhängige Vollzeittätigkeit
- Regelmäßiges, mindestens existenzsicherndes Einkommen
- Unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- Integration in die sozialen Sicherungssysteme
- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis¹³

Über viele Jahre bot das Normalarbeitsverhältnis den Beschäftigten ein hohes Maß an Sicherheit, so dass die Jahrzehnte in der Mitte des 20. Jahrhunderts auch als „eine Ära relativer Stabilität“ (Sennett 2000: 26) bezeichnet werden können. Verbreitet war die Vorstellung einer womöglich lebenslangen Beschäftigung bei einem Unternehmen, das zwar wohl nicht unsterblich war, das die Beschäftigten aber auf jeden Fall überleben würde, schreibt Zygmunt Bauman (Bauman 2003: 172).

¹² Andere definieren das Normalarbeitsverhältnis enger, indem sie zum Beispiel auch die Möglichkeit zur kollektiven Interessenvertretung durch einen Betriebsrat (Oschmiansky/Kühl/Obermeier 2014) oder die Einbindung der Beschäftigung in eine kontinuierliche Erwerbsbiografie (Dombois 1999: 14) als konstitutiv ansehen. Je enger das Normalarbeitsverhältnis jedoch gefasst wird, umso größer wird per definitionem der Bereich der abweichenden, atypischen Beschäftigungsverhältnisse.

¹³ Bei der Dreieckskonstruktion der Leiharbeit fallen Arbeitsverhältnis (zwischen dem Verleihunternehmen und dem Leiharbeitnehmer) und Beschäftigungsverhältnis (zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer) auseinander (siehe unten Kapitel 2.2.4).

Im Rückblick wundert sich der Wirtschafts- und Sozialhistoriker Toni Pierenkemper, dass damals kaum jemand bemerkte, dass es für solch eine günstige Lage „praktisch keine historischen Vorbilder gab, aus denen man die Sicherheit hätte ableiten können, dieser Zustand könne nachhaltig konserviert werden“ (Pierenkemper 2013: 383 f.). Es sei völlig aus dem Blick geraten, dass kapitalistische Arbeitsmärkte sich eher durch Instabilität der Beschäftigung auszeichnen und dass der damals zum Normalfall avancierte Status Quo nur eine Momentaufnahme in einer kurzen historischen Epoche darstellte. Ähnlich argumentierte auch Ulrich Beck in seinem Werk „Schöne neue Arbeitswelt“ (Beck 2007), in dem er sich gegen eine „rückwärtsgewandte Vollbeschäftigungsnostalgie“ (a.a.O.: 34) wendet und betont, dass prekäre Arbeits- und Einkommensformen historisch betrachtet der Regelfall waren (a.a.O.: 40).

In der Tat verdüsterte sich auch in der Bundesrepublik bald schon das Bild: Die Arbeitslosigkeit wurde zum wachsenden Problem, „Schockwellen aus der Weltwirtschaft“ (Abelshauer 2011: 396) erschütterten das Vertrauen auf permanentes Wachstum, die Globalisierung der Wirtschaft beschleunigte sich, die Folgen der Wiedervereinigung Deutschlands mussten gerade auch auf dem Arbeitsmarkt bewältigt werden. Der über einige Jahrzehnte sichere Liegeplatz im Hafen wurde von kräftigen Wellen getroffen.

Bei aller Sympathie für die bildreiche Sprache Zygmunt Baumanns muss allerdings vor einer Verklärung jener Phase gewarnt werden. Denn die Figur des Normalarbeitsverhältnisses schloss in der Praxis große Gruppen aus, zum Beispiel Migranten und Frauen, die durch das Modell der traditionellen Hausfrauenehe nicht auf eigene Erwerbsarbeit angewiesen waren. Gerade für diese Gruppen gehörten Nicht-Normalarbeitsverhältnisse zum Arbeitsalltag (vgl. Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 16 f.). Wissenschaftlerinnen wie die österreichische Historikerin Andrea Komlosy kritisieren deshalb, der Blick auf das Normalarbeitsverhältnis sei ein männlicher, der die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit in der Familie unterschätze (Komlosy 2014). Außerdem sei der Arbeitsbegriff eurozentristisch verengt. Ausgeschlossen seien „agrарische, nicht-industrialisierte Gesellschaften, in denen Subsistenzlandwirtschaft, allerlei informelle Formen des Sich-Durchbringens sowie unterbezahlte Tätigkeiten überwiegen“ (a.a.O.: 45). Diese berechtigten Einwände müssen mitgedacht werden, wenn im Folgenden von „Normalarbeit“ die Rede ist.

Im Zuge der ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Entwicklung entstand in Deutschland das, was Arbeitssoziologen eine „klare Dualisierung des Arbeitsmarktes“ (Eichhorst et al. 2010: 4) nennen – eine recht komfortable, aber schrumpfende Zone der Normalarbeitsverhältnisse auf der einen Seite, eine weniger behagliche, wachsende Zone mit heterogenen, flexiblen Beschäftigungsformen und einer zunehmenden Entstandardisierung der Erwerbsbiografien auf der anderen Seite. Zusammengefasst wurde dieser Trend in der These von der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (vgl. Dombois 1999: 14 f.).

Viele sahen darin eine alarmierende Entwicklung. So entwarf beispielsweise Ulrich Beck das Zukunftsszenario von der raschen „Brasilianisierung der Wohlfahrtsgesellschaften“ (Beck 2007: 17). Er löste sich in gewisser Weise vom eurozentristischen Blick der Arbeitsmarktforscher und stellte im Vergleich mit dem südamerikanischen Land fest: „Die bunten, fragilen Beschäftigungsformen, die in der sogenannten Dritten Welt Normalität sind, ersetzen zunehmend auch in den Ländern des Zentrums die sichere Berufsarbeit.“ (ebd.)

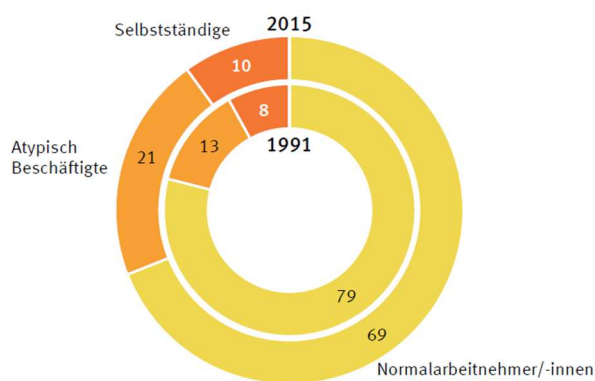
Wie aber lässt sich die genannte Entwicklung quantifizieren? Wie stark schrumpft das einst dominierende Normalarbeitsverhältnis in Deutschland tatsächlich? Ein Blick auf die Zahlen zeigt, dass die Ergebnisse uneinheitlich sind, da sich die Datengrundlagen und Berechnungsmethoden unterscheiden.

So hat sich zum Beispiel der *Sachverständigenrat* in seinem Jahresgutachten 2008/2009 ausführlich mit der Entwicklung der Normalarbeitsverhältnisse beschäftigt. In der Untersuchung wertete der Rat die Mikrozensus-Daten aus, also die amtliche Repräsentativstatistik, bei der jährlich ein Prozent der Bevölkerung mit Auskunftspflicht zu ihrer Erwerbstätigkeit befragt werden. Er kam in seiner rund 600-seitigen Untersuchung zu dem Ergebnis, „dass in Deutschland der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen im Zeitraum der Jahre 1991 bis 2007 deutlich zurückgegangen ist“ (Sachverständigenrat 2008: 432, Ziffer 743). In Zahlen ausgedrückt: Während im Jahr 1991 noch drei Viertel der abhängig Beschäftigten einer unbefristeten Vollzeittätigkeit mit mehr als 31 Wochenstunden nachgingen, waren es im Jahr 2007 nur noch 62,1 Prozent. Besonders betroffen von dieser Entwicklung waren Frauen (ebd.).

Die Daten der *Bundesagentur für Arbeit* belegen einen Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland: Im Jahr 1993 lag ihr Anteil noch bei rund 75,7 Prozent der Erwerbstätigen, im Jahr 2015 nur noch bei rund 71,5 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2016: 18)¹⁴. In dieser Statistik sind jedoch z.B. auch Leiharbeiter enthalten, so dass auf der Grundlage dieser Daten keine klare Abgrenzung zwischen Normalarbeit und atypischen Beschäftigungsverhältnissen möglich ist.

Auch das *Statistische Bundesamt* stützt sich auf den Mikrozensus, versteht unter einem Normalarbeitsverhältnis aber auch unbefristete Teilzeittätigkeiten mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 21 Stunden. Wer so rechnet, kommt insgesamt auf eine größere Zahl der Normalarbeitsverhältnisse in Deutschland. Im Jahr 2015 waren der Statistik zufolge rund 69 Prozent der Kernarbeitskräfte¹⁵ Normalarbeitnehmer, 1991 waren es noch rund 79 Prozent gewesen (Statistisches Bundesamt 2016a: 347). Die folgende Grafik (Abb. 2) gibt einen Überblick.

Erwerbstätige nach Erwerbsform
in %



Ergebnisse des Mikrozensus. – Ohne mithelfende Familienangehörige.

Aus: Statistisches Bundesamt 2016a: 347

Auch wenn der statistische Trend *auf lange Sicht* einen Rückgang im Bereich der Normalbeschäftigten belegt, so ändert sich das Bild, wenn man allein die letzten Jahre

¹⁴ Betrachtet man die absoluten Zahlen, so wächst die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland seit 2010 kontinuierlich. 2015 lag sie bei 30,771 Millionen Menschen – das ist mehr als 1993, als die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 28,596 Millionen lag (Bundesagentur für Arbeit 2016: 16).

¹⁵ Gemeint sind damit Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung sind oder einen Freiwilligendienst absolvieren.

betrachtet. Seit einigen Jahren steigt die absolute Zahl der Normalarbeitnehmer nämlich wieder, von 22,138 Millionen im Jahr 2005 auf 24,832 Millionen im Jahr 2015. Auch der Anteil der Normalarbeit insgesamt wächst, im Jahr 2006 hatte er bei 65,4 Prozent gelegen, im Jahr 2014 bei 68,3 Prozent¹⁶. Diese Diskrepanz sorgt für verwirrende Schlagzeilen: Während in der aktuellen Berichterstattung die Zunahme der Normalbeschäftigung vermeldet wird¹⁷, sorgen sich Arbeitsmarktforscher mit Blick auf die langfristige Entwicklung: „Wird atypisch normal?“ So lautet der Titel eines aktuellen Schwerpunktheftes der Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung im Januar 2017.

Aus der Datenlage lassen sich drei Schlussfolgerungen ziehen. Erstens: Auf lange Sicht lässt sich ein Trend erkennen, nach dem das Normalarbeitsverhältnis an Bedeutung verloren hat, gleichzeitig wurden flexible Beschäftigungsformen wichtiger. Zweitens: Die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland muss differenziert betrachtet werden – die Untersuchungszeiträume, das Geschlecht der Beschäftigten und andere Faktoren spielen eine wichtige Rolle. Drittens: Das Tempo dieses Wandels wurde von prominenten Wortführern in der Debatte zur Zukunft der Arbeit überschätzt. So hatte Ulrich Beck beispielsweise in seinem Werk „Schöne neue Arbeitswelt“ im Jahr 1999 prognostiziert, dass vieles dafür spreche, dass zehn Jahre später nur noch jeder zweite abhängig Beschäftigte einen dauerhaften Vollzeit Arbeitsplatz einnehmen werde (vgl. Beck 2007: 29). Zygmunt Bauman sah sogar „das Ende des guten alten Arbeitsplatzes“ (Bauman 2003: 174) voraus, wie oben dargestellt wurde.

Diese Prognosen haben sich in einer Gesamtschau nicht bewahrheitet, die Erosionsprozesse verliefen langsamer als erwartet, auch gegenläufige Entwicklungen sind zu beobachten. Vor diesem Hintergrund resümiert der Wirtschaftshistoriker Toni Pierenkemper: „So wenig wie ein ‚Ende der Arbeit‘ droht, ist das Schicksal des Normalarbeitsverhältnisses als eines Dinosauriers in der modernen Arbeitswelt besiegelt.“ (Pierenkemper 2013: 400).

¹⁶ Das ergibt sich aus den Zahlen zur Erwerbstätigkeit in Deutschland, recherchierbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Erwerbstaetigkeit.html> im Online-Angebot des Statistischen Bundesamtes.

¹⁷ So zum Beispiel aktuell in der Wochenzeitung *Die Zeit*, die in der Reihe „Fakt oder Fake“ eine Aussage von SPD-Kanzlerkandidat Martin Schulz zum Ausmaß prekärer Beschäftigung in Deutschland untersucht (vgl. Rudzio 2017).

2.1.3 Digitalisierung der Arbeit

Als sich vor wenigen Jahren eine Arbeitsgruppe der Enquête-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ im Auftrag des Deutschen Bundestags mit dem digitalen Wandel der Arbeit und der rasanten Entwicklung der Kommunikationstechnologien befasste, stellte sie einen Rückblick auf Vergangenes an den Anfang ihrer Analyse. Demnach basierte die Erwerbsarbeit früher „vor allem auf drei Faktoren: 1. Arbeit hatte ihren Ort. 2. Arbeit hatte ihre Zeit. 3. Arbeit hatte normativ die Standardform des Normalarbeitsverhältnisses.“ (Schröter/Scherer 2010: 89) Mit diesem Hinweis ist bereits umrissen, in welchen Dimensionen der digitale Wandel der Arbeit zu Veränderungen führt. Die Experten konstatierten, mit der klaren Ordnung der alten Arbeitswelt sei es vorbei, denn mit dem Internet sei ein globaler Informationsraum entstanden, „welcher sich über traditionelle Trennungslinien zwischen Betrieben, Unternehmen, Branchen und Volkswirtschaften hinweg erstreckt, aber auch die überkommenen Schranken zwischen Arbeits- und Lebenswelt und zwischen Produktions- und Konsumtionssphäre überschreitet.“ (Deutscher Bundestag, Drucksache 17/12505 vom 13.03.2013: 55) Die digital vernetzte Arbeit verliere die herkömmliche Bindung an Ort und Zeit, löse sich aus dem klassischen „From-Nine-to-five“-Schema der Präsenz-Arbeitszeit, ermögliche grenzüberschreitende Kooperationen und eine größere „Mobilität der Arbeitsgegenstände, der Arbeitsmittel und der arbeitenden Personen“ (a.a.O.: 56).

Die digitale Arbeit kann aber nicht nur in Abgrenzung von der „analogen“ Arbeit definiert werden. Eine aktuelle Begriffsbestimmung versteht darunter die „Arbeit mit digitalen Arbeitsmitteln („Werkzeugen“) an digitalisierten Arbeitsgegenständen („Werkstücken““ (Schwemmler/Wedde 2012: 15). Übertragen auf den Journalismus bedeutet dies: Digitale journalistische Arbeit wird durch digitale Arbeitsmittel (z.B. durch den Einsatz eines Smartphones beim *Mobile Reporting* oder durch die Nutzung von digitalen Datenbanken bei der journalistischen Recherche) und durch digitale Arbeitsgegenstände (z.B. im Internet zu publizierende Videos oder datenjournalistische Online-Artikel) konstituiert.

Ist die Digitalisierung der Arbeit Fluch oder Segen für die betroffenen Menschen, ob im Journalismus oder in anderen Branchen und Berufen? Auf der einen Seite verspricht die digitale Arbeit neue Freiheiten durch die orts- und zeitunabhängige Erwerbstätigkeit. Zugespitzt haben die Autoren Holm Friebe und Sascha Lobo diese

Vision, indem sie den Typus der digitalen Bohème entworfen haben, eine avantgardistische Gruppe von Menschen also, „die sich dazu entschlossen haben, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, dabei die Segnungen der Technologie herzlich umarmen und die neuesten Kommunikationstechnologien dazu nutzen, ihre Handlungsspielräume zu erweitern.“ (Friebe/Lobo 2006: 16)

Das Freiheitsversprechen der digitalen Arbeit betrifft jedoch nicht nur Freiberufler in der Kreativwirtschaft, an deren Beispiel das Prinzip der „Bohème-Ökonomie“ (a.a.O.: 30) oft erklärt wird. Auch Arbeitnehmer könnten in Absprache mit ihren Arbeitgebern größere Freiheiten im Rahmen der Festanstellung realisieren; die entsprechenden Stichworte heißen Home-Office, Telearbeit und Work-Life-Balance (vgl. Schwemmler/Wedde 2012: 37 ff.).

In der Berufspraxis zeigen sich jedoch auch die Beschränkungen und negativen Folgen der digitalen Arbeit. Heimarbeit und Freelancing führen erstens zu einer Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben und zwischen Arbeitszeit und Freizeit, die zu einem „Albtraum fortwährender Überforderung durch einen immer und überall empfundenen Arbeitszwang“ (a.a.O.: 44) werden kann. Verbunden mit den Entgrenzungsprozessen sind zweitens Erwartungen von Auftrag- und Arbeitgebern, die sich eine permanente Erreichbarkeit der Mitarbeiter wünschen. Das kann schwerwiegende gesundheitliche Folgen haben, da „Stressempfinden und das Gefühl des ‚Nicht-Abschalten‘-Könnens umso stärker wahrgenommen werden, je mehr die Arbeit Einzug ins Privatleben hält“ (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2014: 82).

Ein dritter Punkt ist im Rahmen der vorliegenden Arbeit von besonderem Interesse. Forscher warnen vor neuen Unsicherheiten und einem Phänomen, das sie „digitale Prekarität“ (Schwemmler/Wedde 2012: 59) nennen. Betroffen seien insbesondere Solo-Selbstständige, die als digitale Alleinunternehmer über kein existenzsicherndes Einkommen und über keine ausreichende soziale Absicherung verfügten (a.a.O.: 61 ff.). Damit werden die Schattenseiten des Lebens und Arbeitens der digitalen Bohème benannt. Auch Holm Friebe und Sascha Lobo räumen in ihrem Buch ein: „Armut und Geldknappheit sind somit häufig und fast zwangsläufig die Kehrseite großer Hoffnungen und idealistischer Vorhaben.“ (Friebe/Lobo 2006: 34).

In der öffentlichen Debatte und der journalistischen Berichterstattung¹⁸ ist vor allem eine Teilgruppe jüngst in den Mittelpunkt des Interesses gerückt, die als „digitale Tagelöhner“ (Schmidt/Strube 2015) oder gar als „Minutenlöhner“ (Rest/Roth 2015) beschrieben werden. Gemeint sind damit Crowdworker, die als Freelancer über Online-Plattformen vermittelte Arbeitsaufträge erledigen. Das Spektrum der Tätigkeiten reicht dabei von einfachen Microtasks (z.B. dem Verschlagworten von Fotos oder der Suche nach E-Mail-Adressen), für die keine speziellen Fähigkeiten erforderlich sind, über komplexe Aufgaben (z.B. das Texten, die Teilnahme an Umfragen oder das Testen von Software) bis hin zum Entwickeln kreativer Ideen (z.B. im Bereich des Designs oder der IT-Technik) (vgl. zu dieser Systematik Hoßfeld/Hirth/Tran-Gia 2012: 206 f.).

Beim Verständnis dieser digitalen Arbeitsform hilft ein genauer Blick auf den Arbeitsprozess, der auch als Crowdsourcing bezeichnet wird. Der Begriff ist eine Wortneuschöpfung aus „Crowd“ und „Outsourcing“, die einem Redakteur des US-amerikanischen Magazins *Wired* zugeschrieben wird (vgl. Leimeister/Zogaj/Blohm 2015: 14). Crowdsourcing steht für „die Auslagerung von bestimmten Aufgaben durch ein Unternehmen oder im Allgemeinen eine Institution an eine undefinierbare Masse an Menschen mittels eines offenen Aufrufs, der zumeist über das Internet erfolgt“ (a.a.O.: 15). Die Anreize für die Personen in der Crowd, ihre Zeit, Arbeitskraft und Fähigkeiten zur Verfügung zu stellen, sind unterschiedlich. Sie reichen von der Wertschätzung in der virtuellen Gemeinschaft der Crowdworker, der Mitwirkung an einer partizipativen Recherche¹⁹ bis hin zu monetärer Entlohnung (a.a.O.: 26). Crowdwork im engeren Sinne liegt vor, wenn die Auftragnehmer für ihre Arbeit ein Honorar erhalten (Deutscher Bundestag, Drucksache 18/3032 vom 04.11.2014: 3).

Eine Studie hat jüngst die Einkommenssituation von Crowdworkern in Deutschland untersucht (Leimeister/Durward/Zogaj 2016). Dabei zeigte sich, dass das mittlere effektive Einkommen von hauptberuflichen Crowdworkern bei rund 1.500 Euro monatlich liegt (a.a.O.: 49). Das sind karge Einnahmen, die kaum für ein

¹⁸ Zwei Beispiele: Im Rahmen der ARD-Themenwoche 2016 zur Zukunft der Arbeit berichtete der Radiojournalist Michael Hölzen in einer Hörfunk-Serie beim RBB-Sender Radio Eins über seinen Selbstversuch in der Welt der Clickworker. In der *Berliner Zeitung* erschien im Jahr 2015 eine mehrteilige Serie: „Ausgelagert ins Netz. Wie die neuen Web-Jobs unsere Arbeit verändern“.

¹⁹ Ein aktuelles Beispiel dafür sind die Bestrebungen des gemeinnützigen Recherchebüros Correctiv, einen virtuellen Begegnungsraum für Journalisten und Bürger zu schaffen und einen „Crowd-Newsroom“ zu entwickeln. Die Projektentwicklung wird von der Digital News Initiative des Internetkonzerns Google unterstützt (vgl. <https://www.digitalnewsinitiative.com/fund/>).

auskömmliches Leben und soziale Absicherung reichen dürften. Das zeigt sich zum Beispiel bei der Altersvorsorge: Gerade einmal etwas mehr als die Hälfte der Befragten, die ihr Haupteinkommen im Crowdfunding erzielen, sorgt selbst für die Altersrente vor (a.a.O.: 58). Die hauptberuflichen Crowdfunder waren aber in allen vier untersuchten Bereichen²⁰ nur eine Minderheit. Es überwog der Anteil derjenigen, die über diese Plattformen nur einen Nebenverdienst erwirtschafteten: Für 21 Prozent der Befragten waren die Crowdfunder-Aufträge die Haupteinnahmequelle, für 79 Prozent nur ein Nebenjob (a.a.O.: 48).

Im Crowdfunding-Kontext wird besonders deutlich, warum die Anleihen bei Aldous Huxley und seinem Entwurf einer totalitären „Schönen neuen Welt“ – zum Beispiel im Titel dieses Kapitels – durchaus berechtigt sind. Die internetbasierte Technologie erlaubt nämlich ganz neue Formen der Prozessüberwachung: „*Crowdsourcing*-Plattformen wie Upwork bieten Auftraggebern beispielsweise die Möglichkeit, die Zeitprofile der Tastaturanschläge von Freelancern, die bestimmte Aufträge übernehmen, zu kontrollieren und Screenshots von deren Arbeitsprozess zu sehen.“ (Nachtwey/Staab 2015: 70, Herv. im Orig.) Was von der Seite des Plattform-Betreibers mit dem Aufbau einer Vertrauensbeziehung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer begründet wird, bedeutet für die Freelancer eine umfassende digitale Kontrolle ihrer Tätigkeit. Die US-amerikanische Online-Plattform Upwork wurde daher im Jahr 2015 vom Verein Digitalcourage e.V. mit dem Big-Brother-Award, einem Negativpreis, ausgezeichnet. In der Laudatio wurden Zweifel an der Sinnhaftigkeit des Überwachungswerkzeugs geäußert: „Wie soll sich Kreativität entfalten, wenn jede Regung messbar gemacht und jedes Tun oder Nicht-Tun überwacht, registriert und bewertet wird? Im Gegenteil: Dauerüberwachung schwächt die Produktivität, denn sie verlagert die Energie auf das stetige Vortäuschen von Betriebsamkeit.“ (Tangens 2015)

Neben der Vergabe von Aufträgen an Freiberufler können Crowdsourcing-Strategien auch innerhalb von Unternehmen zur Reorganisation der Arbeitsprozesse eingesetzt werden. In diesem Fall spricht man von *internem Crowdsourcing*, bei dem die Belegschaft des Unternehmens als Crowd fungiert und die Mitarbeiter zum Beispiel über eine Intranet-Plattform Beiträge leisten können (Leimeister/Zogaj/Blohm 2015:

²⁰ Die Studie unterscheidet vier Plattformmodelle: Microtasks, Marktplatz, Design und Testing (Leimeister/Durward/Zogaj 2016: 27).

16). Ein Unternehmen, das diese Variante bereits umgesetzt hat, ist das IT-Unternehmen IBM. Die unternehmensinterne Plattform zur Ausschreibung der Arbeitsaufträge hat einen Namen, der von Zygmunt Bauman stammen könnte – sie heißt „Liquid“. Die Plattform ermöglicht einen globalen Wettbewerb der Beschäftigten um die Bearbeitung von Arbeitsaufgaben: „Projektmanager teilen IT-Projekte in kleine Einheiten auf und vergeben die Einzelaufgaben dann über die Plattform – zum Beispiel an Entwickler in China.“ (Roth 2015) Das IBM-Programm ist daher von Arbeitsforschern bereits als „Verflüssigung“ oder ‚Liquidisierung‘ von Arbeit und Organisation“ (Kawalec/Menz 2013: 9) interpretiert worden, mit explizitem Bezug auf die Arbeiten von Zygmunt Bauman. Die globale Dimension des internen Reorganisationskonzepts ist dabei besonders spannend, denn sie ermöglicht es, den als eurozentristisch kritisierten Blick auf die Veränderungen der Arbeitswelt (vgl. Komlosy 2014) zu überwinden:

„Was auf der Seite der westlichen Staaten als Prekarisierung erscheint, könnte allerdings auch neue Chancen bedeuten für jene Regionen, die heute noch als peripher gelten. So ist nicht auszuschließen, dass neue Beschäftigungsmöglichkeiten für solche Menschen entstehen, die bislang gar keine Aussichten darauf hatten mit oder gar in Unternehmen wie IBM arbeiten zu können – ganz gewiss zu schlechteren Bedingungen als zu denen der alten Stammbeschäftigten, aber häufig womöglich zu besseren im Vergleich zu lokalen Beschäftigungsalternativen.“ (Kawalec/Menz 2013: 16)

Nicht alle Unternehmen können aber einen entsprechenden globalen Wettbewerb anstoßen, insbesondere Sprachhürden stehen dem im Weg. Für ein deutsches Medienunternehmen beispielsweise ist es sehr viel schwieriger, Aufträge an Journalisten in asiatischen Ländern auszulagern. Auf deutschsprachigen Crowdfunding-Plattformen könnten der Freelancer-Crowd allerdings theoretisch Aufträge zum Recherchieren oder Verfassen von Beiträgen angeboten werden.

An dieser Stelle soll ein abschließender Blick auf die Bedeutung der Digitalisierung für den Journalismus geworfen werden. Der technologische Umbruch beschränkt sich keineswegs auf die Entstehung des Crowdfunding-Phänomens am Rande der Profession. Er ist umfassender und fundamentaler, so dass Lilienthal et al. (2014) gar einen neuen Begriff verwenden und konsequent vom *Digitalen Journalismus* sprechen, der „zugleich Zeuge und Akteur eines Epochenwechsels“ (Lilienthal et al. 2014: 23) ist. Kennzeichnend sind vor allem die partizipative Einbindung des Publikums, ein Prozess, der von den Forschern als „Dialogisierung“ (a.a.O.: 364) bezeichnet wird; die extreme Beschleunigung der Berichterstattung, die einen

wachsenden Aktualitätsdruck nach sich zieht (a.a.O.: 360); die neuen professionellen Möglichkeiten, die sich bei der digitalen Recherche und der multimedialen Präsentation der Ergebnisse ergeben (a.a.O.: 22 f.); die fortschreitende Ausdifferenzierung und Spezialisierung der journalistischen Berufsprofile (a.a.O.: 46) sowie die computergestützte Automatisierung bestimmter Handlungsabläufe im Journalismus.

Mit der Automatisierung verknüpft ist die Entwicklung und Implementierung von Schreibalgorithmen, die auch unter dem Begriff des „Roboter-Journalismus“ diskutiert werden. Im Kontext der vorliegenden Arbeit ist dieser Punkt von besonderem Interesse, denn die Roboter können entweder als Konkurrenten oder als Kollegen der Beschäftigten gesehen werden. Eine Konkurrenzsituation zwischen Mensch und Maschine entsteht, wenn die Roboter lernen sollten, auch komplexe und meinungsorientierte journalistische Beiträge zu erstellen. Auf diese Weise würden sie den hauptberuflichen Journalisten quasi die Jobs streitig machen. Kollegialität und das komplementäre Zusammenwirken sind möglich, wenn Roboter – wie heute in einigen Redaktionen bereits, zum Beispiel bei der Nachrichtenagentur *Associated Press* (vgl. Lobe 2015) – aus Daten einfache Beiträge generieren, die Journalisten von lästigen Routineaufgaben entlasten und ihnen ermöglichen, mehr Zeit in aufwändigere Tätigkeiten wie Hintergrund-Recherchen zu investieren. Die Entwicklungen in diesem Bereich schreiten rasch voran und müssen weiter beobachtet werden.

2.2 Atypische Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft

2.2.1 Definition

Mit dem eingangs genannten Dreiklang aus der *Spiegel*-Schlagzeile – der Leiharbeit, der Befristung von Arbeitsverträgen und der Lockerung des Kündigungsschutzes – sind wesentliche Kennzeichen des Wandels der Arbeit in der Gegenwart benannt. In der Arbeitssoziologie werden diese Phänomene unter den Begriff der atypischen Beschäftigung subsumiert, einer „Sammelkategorie heterogener Formen der Arbeitsorganisation“ (Seifert 2017: 14), bei der das Spektrum von der Reinigungskraft mit Minijob (Mayer-Ahuja 2003) bis hin zum befristet beschäftigten Wissenschaftler an der Universität (Jacob 2011, Sander 2012) reicht, vom Leiharbeiter in der Autofabrik (Breitscheidel 2008) bis hin zum IT-Startup-Unternehmer (Manske 2007).

Sie alle haben atypische Beschäftigungsverhältnisse, die in negativer Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis – also als Abweichung von einzelnen oder mehreren Kriterien, die diese „Norm“ auszeichnen – definiert werden (Kronauer 2013: 100).

In der Literatur ist allerdings strittig, welche Beschäftigungsformen im Einzelnen zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen gezählt werden sollen. Dabei lassen sich – analog zur Debatte um das Normalarbeitsverhältnis – grundsätzlich ein weites, ein mittleres und ein enges Verständnis von atypischer Beschäftigung unterscheiden. Das ist keineswegs nur eine akademische Frage, sondern eine wichtige Weichenstellung für Aussagen über den Gesamtumfang atypischer Beschäftigung in Deutschland – und damit auch für die Debatte in einem umstrittenen Politikfeld.

Die folgende Tabelle (Abb. 3) fasst drei Definitionen zusammen, die die Spannweite der diskutierten Begriffsbestimmungen abbilden: Erstens wird das weite Verständnis von atypischer Beschäftigung dargestellt, das den Arbeiten von Keller/Seifert (2006, 2007, 2011) als Basis dient. Zweitens wird der vom Statistischen Bundesamt bestimmte Indikator zur Messung von atypischer Beschäftigung herangezogen. Drittens wird die engere Begriffsbestimmung in den Untersuchungen von Schäfer (2009, 2010), die im Rahmen der Arbeit des arbeitsgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft Köln entstanden sind, in der Tabelle (Abb. 3) dargestellt.

Abb. 3 Begriffsbestimmungen der atypischen Beschäftigung

	Keller/Seifert (2006, 2007, 2011)	Statistisches Bundesamt (2017)	Schäfer (2009, 2010)
Befristete Beschäftigung	X	X	X
Teilzeit (unter 20 Stunden/Woche)	X	X	X
Teilzeit (zwischen 20 und 35 Stunden/Woche)	X		
Geringfügige Beschäftigung	X	X	X
Leiharbeit	X	X	
Solo-Selbstständige	X		

Eigene Darstellung

Die Tabelle zeigt, dass in Bezug auf die Leiharbeit, die substanzielle Teilzeit (mit mehr als 20 Stunden pro Woche) und die Berücksichtigung von so genannten Solo-Selbständigen unterschiedliche Positionen vertreten werden, während sich die Definitionen im Hinblick auf befristete Beschäftigung, die marginale Teilzeit und die geringfügige Beschäftigung einig sind. Um zu entscheiden, welches Verständnis der atypischen Beschäftigung am sachgerechtesten ist, muss man einen genauen Blick auf diese Beschäftigungsformen in den „modernen Zeiten“ werfen, die *Der Spiegel* vor

ein paar Jahren auf den Titel hob und im Heft als „flexibler und vielfältiger, bunter, aber auch brutaler“ (Dettmer et al. 2010: 85) charakterisierte.

Einen ersten Dissens zeigt die tabellarische Darstellung bei der *Leiharbeit*. Wenn das Prinzip der Arbeitnehmerüberlassung erklärt werden soll, greifen Autoren gerne auf ein Schaubild zurück, um das Dreiecksverhältnis zwischen einem Verleihunternehmen, dem Leiharbeitnehmer und dem Entleihunternehmen zu illustrieren. Die drei beteiligten Parteien bilden dabei die Eckpunkte eines Dreiecks, die Vertragsverhältnisse bilden die Seiten des Dreiecks. Zwischen dem Verleiher als Arbeitgeber und dem Leiharbeitnehmer besteht ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Der Verleiher überlässt den Leiharbeitnehmer auf der Grundlage eines Überlassungsvertrags dem Entleihunternehmen, das dafür ein Entgelt zahlt. Der Entleiher übernimmt die Weisungsbefugnis für den konkreten Einsatz des Leiharbeitnehmers.

Für die Einstufung der Leiharbeit als Normalarbeitsverhältnis plädiert Schäfer, denn viele Leiharbeitnehmer seien ja sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt und die Annahme, dass zum Normalarbeitsverhältnis die Identität von Arbeitsort und Beschäftigungsverhältnis gehöre, sei eine wenig überzeugende Hilfskonstruktion (2010: 3 f.). Handelt es sich bei den Leiharbeitnehmern also um Normalbeschäftigte mit wechselnder Arbeitsstätte?

Nein, überzeugender ist die Definition des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der sich in seinem Jahresgutachten 2008/2009 ausführlich mit der Entwicklung der Normalarbeitsverhältnisse und der atypischen Beschäftigung beschäftigt hat. Der Sachverständigenrat weist in seiner Expertise darauf hin, dass die Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeitsbranche sehr kurz sind, „so dass es nicht angebracht erscheint, Leiharbeitsverhältnisse den Normalarbeitsverhältnissen zuzuordnen“ (Sachverständigenrat 2008: 422).

Den Hinweis des Rates bestätigen auch andere Untersuchungen: Auf der Grundlage der Daten der Bundesagentur für Arbeit für die Jahre 2010 bis 2012 haben zwei Forscher des IAB berechnet, dass der Median der Beschäftigungsdauer für alle in einem Jahr begonnenen Leiharbeitsverhältnisse gerade einmal drei Monate beträgt (Haller/Jahn 2014: 10). Damit ist nicht etwa die Dauer der Einsätze im entleihenden Unternehmen gemeint (die statistisch nicht erfasst wird), sondern das

Beschäftigungsverhältnis beim Verleiher²¹. Vor diesem Hintergrund erscheint es sachgerecht, die Leiharbeit den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zuzuordnen.

Ein zweiter Dissens zeigt sich in der tabellarischen Darstellung bei der Zuordnung der *Solo-Selbstständigkeit*. Darunter sind Personen zu fassen, „die ihr eigenes Unternehmen führen bzw. ihre Profession selbstständig ausüben, ohne weitere Personen regulär zu beschäftigen.“ (Buschoff/Conen/Schippers 2017: 54) So wie die atypische Beschäftigung ein heterogenes Feld unterschiedlicher Beschäftigungsformen umfasst, so ist auch die Solo-Selbstständigkeit in einer Vielzahl von Berufen und Branchen verbreitet. Das breite Spektrum reicht von Unternehmensberatern und Fernsehmoderatoren²² bis hin zu Handwerkern und Crowdworkern im Internet. Charakteristisch für diese Art der Selbstständigkeit ist, „dass sie auf persönlichen Wissensbeständen und Tätigkeitsprofilen basiert und eine Unternehmensgründung in diesem Bereich vergleichsweise geringe Anforderungen an ökonomische und personelle Ressourcen stellt.“ (ebd.)

Bei der Solo-Selbstständigkeit handelt es sich nicht um eine Beschäftigung im sozialrechtlichen Sinne. Die Legaldefinition in § 7 Absatz 1 SGB IV lautet nämlich: „Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“ Die Solo-Selbstständigkeit sollte gleichwohl zusammen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen analysiert werden, da sie zum Teil strukturelle Ähnlichkeiten aufweist. Das gilt insbesondere im Hinblick auf geringe Erwerbseinkommen, denn das mittlere Einkommen der Solo-Selbstständigen liegt unter dem der Arbeitnehmer (Brenke 2013: 12). Im Folgenden wird die Solo-Selbstständigkeit daher nicht ausgeklammert, zumal sie im Berufsfeld Journalismus eine wichtige Rolle spielt.

²¹ Leiharbeitnehmer mit Hochschulabschluss sind der Untersuchung zufolge im Mittel deutlich länger beim selben Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt, vermutlich da sie eher in längerfristig angelegten Projekten eingesetzt werden (Haller/Jahn 2014: 5).

²² Die Art der Beschäftigung als Selbstständige wurde z.B. im Jahr 2015 am Beispiel der Journalistin und Tagesschau-Sprecherin Judith Rakers diskutiert, die u.a. eine Veranstaltung von McDonald's moderiert hatte und für diese Art der Nebeneinkünfte öffentlich kritisiert wurde. Das Magazin *Stern* rechtfertigte die Nebeneinkünfte mit einem Hinweis auf Judith Rakers selbstständige Tätigkeit und die hohen Kosten, die sie als Prominente habe. Das Magazin folgerte: „Konsequent wäre es vom NDR, alle Sprecher fest anzustellen und werbliche Nebeneinkünfte vertraglich auszuschließen. Das aber kostet Geld, das offenbar nicht in die Hand genommen werden soll.“ (Grimm 2015)

Die tabellarische Darstellung zeigt einen dritten Dissens der Definitionsansätze im Bereich der *Teilzeitbeschäftigung* mit mehr als 20 Stunden pro Woche, die auch als substantielle Teilzeit bezeichnet wird (vgl. z.B. Lott 2017: 14). Die Autoren Keller/Seifert rechnen sie zur atypischen Beschäftigung, andere zählen sie zur Normalbeschäftigung. Sie ist ein Grenzfall der Beschäftigungsformen, der nicht zwingend mit unzureichendem Einkommen und fehlender sozialer Sicherheit einhergehen muss (vgl. Allmendinger et al. 2012: 4). Denkbar ist dies aber gleichwohl. So zeigte zum Beispiel ein international vergleichendes Forschungsprojekt am Wissenschaftszentrum Berlin, dass substantielle Teilzeit gerade in Deutschland zu Lohnabschlägen führen kann – im Unterschied zu anderen europäischen Ländern, wo es sogar Lohnaufschläge gibt (Allmendinger et al. 2014: 14). Um den analytischen Blick nicht zu stark zu verengen, wird daher im Folgenden auch die substantielle Teilzeit zu den atypischen Beschäftigungsformen gezählt.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden mehrere Erscheinungsformen der atypischen Beschäftigung näher betrachtet, namentlich die befristete Beschäftigung, die marginale und substantielle Teilzeit sowie die Leiharbeit. Ausgeklammert wird die geringfügige Beschäftigung, die im Kontext der hauptberuflichen Arbeit im Journalismus keine Rolle spielt²³. Berücksichtigt wird stattdessen auch die Solo-Selbstständigkeit. Diese vier Erwerbsformen werden im Folgenden noch genauer beschrieben.

Folgt man Seifert (2017), so stagniert der Anteil atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung seit 2013 bei etwa 38 Prozent (a.a.O.: 6). Die Quote ändert sich, wenn man der engeren Definition des Statistischen Bundesamtes folgt: Die Behörde bezifferte den Anteil der atypischen Beschäftigung im Jahr 2015 auf rund 21 Prozent, wie man der Darstellung in Kapitel 2.1.2 entnehmen kann. Beide Zahlen sprechen dafür, dass die atypische Beschäftigung kein Randphänomen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist.

²³ Die Minijobs – wie die geringfügige Beschäftigung häufig auch genannt wird – sind eher dem semi-professionellen Rand zuzuordnen: „Neben der größten Gruppe der Hausfrauen (und Hausmänner) nutzen Schüler, Studierende und Rentner, aber auch Erwerbstätige und Arbeitslose diese Beschäftigungsform als Hinzuverdienstmöglichkeit.“ (Hohendanner/Stegmaier 2012: 2)

2.2.2 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit gehört zu den häufigsten Formen der atypischen Beschäftigung in Deutschland. Nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes waren im Jahr 2015 rund 8,25 Millionen Menschen in Teilzeit beschäftigt, gut ein Viertel aller abhängig Beschäftigten (Seifert 2017: 7). Bei dieser Zahl spiegelt sich jedoch der oben angesprochene Definitionsstreit wieder: Hartmut Seifert – Senior Research Fellow am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung – summiert in seiner Tabelle jene Teilzeitbeschäftigten, die unter 20 Stunden pro Woche arbeiten (2015: 4,844 Millionen), und jene, die mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten (2015: 3,410 Millionen) und deshalb vom Statistischen Bundesamt zu den Normalbeschäftigten gezählt werden.

Im Bereich der Teilzeitarbeit dominieren Frauen sehr stark: Betrachtet man nur die Teilzeitbeschäftigten, die bis zu 20 Wochenstunden arbeiten, so liegt der Anteil der Frauen nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes bei 85,6 Prozent (2015: 0,699 Millionen Männer, 4,144 Millionen Frauen). Die Hauptgründe dafür liegen in der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen sowie in weiteren familiären Verpflichtungen (Statistisches Bundesamt 2016b: 48).

Für die Teilzeitbeschäftigten bietet diese Beschäftigungsform auf der einen Seite oft die Chance, Familie und Berufstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen. Da die familiären Aufgaben immer noch häufig von Frauen übernommen werden, prägen auch heute traditionelle Rollenbilder die Wahl der Arbeitszeitmodelle (Wanger 2015). Auf der anderen Seite stehen die mit der Teilzeit verknüpften Gefahren: geringere Einkommen, geringere Ansprüche aus der Rentenversicherung und das damit verbundene Risiko der Altersarmut, geringere Einbindung in berufliche Netzwerke, weniger Anerkennung. In der Summe bedeutet dies, dass die Teilzeit „in reproduktiv-materieller Dimension und in der Status- und Anerkennungsdimension ein prekäres Potential aufweist.“ (Gundert 2010: 85)²⁴

2.2.3 Befristete Beschäftigung

Einig sind sich die oben dargestellten Definitionen bei der Zuordnung der befristeten Beschäftigung: Die drei Varianten der Begriffsbestimmung zählen diese Form

²⁴ Die Autorin bezieht sich in ihrer Analyse auf das von Klaus Dörre entwickelte Dimensionsmodell der Prekarität, das in Kapitel 3 der vorliegenden Arbeit näher beschrieben wird.

übereinstimmend zur atypischen Beschäftigung. Die Befristung von Arbeitsverträgen ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz aus dem Jahr 2000 geregelt. Die rot-grüne Bundesregierung wollte damit seinerzeit zum einen ein etabliertes Instrument zur Flexibilisierung der Arbeit trotz Kritik von gewerkschaftlicher Seite erhalten, zum anderen aber gegen Missbrauch durch so genannte Kettenbefristungen vorgehen, wie der damalige Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Walter Riester (SPD), bei der Beratung des Gesetzentwurfs im Deutschen Bundestag erklärte²⁵.

Als Regelfall schreibt das Gesetz fest, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig ist, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, zum Beispiel bei der Vertretung eines Arbeitnehmers, der Befristung zur Erprobung oder der Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium. Als Ausnahme lässt das Gesetz auch die sachgrundlose Befristung bei einer Neueinstellung bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren zu. In den folgenden Jahren wurden die Ausnahmen noch erweitert, indem der Gesetzgeber erstens für Unternehmensgründer die Möglichkeit schuf, in den ersten vier Jahren nach der Gründung des Unternehmens Arbeitsverträge bis zur Dauer von vier Jahren zu befristen. Zweitens wurde die Altersgrenze für Befristungen ohne Sachgrund bei bestimmten älteren Arbeitnehmern gesenkt²⁶.

Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass die Zahl der befristet Beschäftigten in Deutschland auf lange Sicht angestiegen ist; seit einigen Jahren ist sie jedoch rückläufig. So waren im Jahr 2015 insgesamt 2,53 Millionen Menschen befristet beschäftigt, das entsprach einem Anteil von 7,8 Prozent an allen abhängig Beschäftigten (Seifert 2017: 7). Im europäischen Vergleich zeigt sich, dass es durchaus Länder gibt, wo die befristete Beschäftigung eine noch größere Rolle spielt, zum Beispiel in Polen, Spanien und Portugal (vgl. Eichhorst/Tobsch 2017: 63 f.).

Wenn man einen genaueren Blick auf die Daten wirft, so ändert sich für bestimmte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt das Bild auch in Deutschland. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels stieg zum Beispiel der Anteil der *Befristungen bei*

²⁵ Vgl. Deutscher Bundestag, Stenographischer Bericht, 127. Sitzung in Berlin, Donnerstag, den 26. Oktober 2000

²⁶ In der Folge wurde aus der Ausnahme ein neuer Regelfall: Laut IAB-Betriebspanel stieg der Anteil der sachgrundlosen Befristungen an allen erfassten befristeten Arbeitsverträge von 32 Prozent im Jahr 2001 auf 48 Prozent im Jahr 2013 (vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 18/1029 vom 03.04.2014: 6). Politisch wird deshalb seit einiger Zeit über die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen gestritten.

Neueinstellungen von 32 Prozent im Jahr 2001 auf 42 Prozent im Jahr 2013, bei Frauen sogar auf 47 Prozent (Deutscher Bundestag, Drucksache 18/1029 vom 03.04.2014: 3).

Dass besonders *junge Akademiker* betroffen sind, zeigen die Zahlen des Statistischen Bundesamtes: 29,0 Prozent der 25- bis 29-Jährigen mit akademischer Ausbildung hatten im Jahr 2011 einen befristeten Arbeitsvertrag, im Durchschnitt dieser Altersgruppe lag der Anteil bei 17,2 Prozent (Kucera/Grau 2013: 2). Die Autoren folgerten: „Jobs ohne Befristung: Für viele Jungakademiker nur ein Traum“ (ebd.).

Besonders verbreitet ist die befristete Beschäftigung im Hochschulbereich, was jüngst zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten zum „akademischen Prekariat“ (so der Begriff bei Sander 2012) angeregt hat (vgl. dazu unten Kapitel 3.2). An den Hochschulen sind auch ältere Mitarbeiter im wissenschaftlichen Mittelbau oft nur befristet beschäftigt, während den Beschäftigten in anderen Branchen durchaus der Übergang in eine unbefristete Position gelingt: „Anders als im Hochschulbereich erhalten Jungakademiker in vielen anderen Branchen nach anfänglicher Befristung offenbar in überschaubarem Zeitraum eine Dauerstelle.“ (Kucera/Grau 2013: 2)

Dass die Gruppe der Hochqualifizierten vor besonderen Problemen steht, wenn sie mit befristeten Arbeitsverträgen in ihr Berufsleben starten, weist Marie-Christine Fregin (2013) nach. Sie widmet sich in ihrer Studie den Arbeitsmarkteinsteigern, die sie im Titel als „Generation Ungewiss“ charakterisiert, und stellt den Übergang aus befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in den Mittelpunkt. Dafür wertet sie die Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) für die Jahre von 1990 bis 2010 aus und kann unter anderem zeigen, dass Berufseinsteiger mit einem tertiären Bildungsabschluss – also insbesondere mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss – schlechtere Chancen auf einen raschen Wechsel in eine Festanstellung haben als Arbeitsmarkteinsteiger mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (a.a.O.: 112). Dies bedeutet für viele jedoch nicht, dass sie sich für immer von einem Zeitvertrag zum nächsten hangeln müssen. Zwei Drittel aller Arbeitsmarkteinsteiger im Sample schafften den Wechsel in eine unbefristete Stelle: „Für einen großen Teil der jungen Erwerbstätigen öffnen sich nach einer gewissen Wartezeit die Türen zur normalen Arbeitswelt (...)“ (a.a.O.: 111)

Befristungen bedeuten für die Betroffenen nicht nur Ungewissheit, sondern auch finanzielle Einbußen. Wie insbesondere Johannes Giesecke und Martin Groß (2007)

gezeigt haben, wirkt sich die Befristung von Arbeitsverträgen auch auf die Höhe des Einkommens aus. In ihrer Studie haben die beiden Forscher die Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) für den Zeitraum von 1995 bis 2005 ausgewertet. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass befristet Beschäftigte weniger verdienen als unbefristet beschäftigte Kollegen. Besonders deutlich sei dieser Effekt bei den hochqualifizierten Arbeitnehmern (Giesecke/Groß 2007: 99 ff.).

2.2.4 Leiharbeit

Das Dreiecksverhältnis zwischen Leiharbeiter, Verleiher und Entleiher wurde erstmals 1972 umfassend gesetzlich geregelt, als zum Schutz der Arbeitnehmer vor unseriösen Unternehmen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geschaffen wurde. Es sah restriktive Begrenzungen der Leiharbeit vor – so zum Beispiel die Konzessionierung der Verleiher und eine Überlassungshöchstdauer von nur drei Monaten. In der Folge blieb die Leiharbeit bis zur Mitte der 1980er-Jahre ein kleines Nischenphänomen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, bei dem die Zahl aller Beschäftigten in Deutschland in etwa der Einwohnerzahl einer einzigen Kleinstadt entsprach²⁷.

In den folgenden Jahren änderte sich das Bild: Die Zahl der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche wuchs konjunkturbedingt, es folgten Lockerungen der strengen Regeln im AÜG²⁸, die stufenweise Anhebung der Überlassungshöchstdauer beflügelte das Geschäft, die Arbeitgeber propagierten eine weitergehende Flexibilisierung, Unter der rot-grünen Bundesregierung rückte die Leiharbeit dann schließlich in den Mittelpunkt der Arbeitsmarktreformen, sie sollte als Jobmotor dienen. Mit „Hartz I“, dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, wurden deshalb viele gesetzliche Beschränkungen der Leiharbeit eliminiert: Gestrichen wurden das Befristungs-, das Synchronisations- und das Wiedereinstellungsverbot, aufgehoben wurde die Überlassungshöchstdauer. Flankierend zu diesen Deregulierungsschritten wurden im Gesetz der Gleichbehandlungsgrundsatz (equal treatment) und der

²⁷ Ein Beispiel: Im Jahr 1983 lag die Zahl der Leiharbeiter in Deutschland im Jahresschnitt bei gut 21.000, wie sich dem Fünften Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (Deutscher Bundestag, Drucksache 10/1934 vom 31.08.1984: 40) entnehmen lässt. Der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtzahl der sozial-versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer in Deutschland betrug im Sommer 1983, als der saisonale Höhepunkt der Leiharbeit erreicht wurde, 0,13 Prozent (ebd.: 19).

²⁸ Ein sehr guter (tabellarischer) Überblick über die wichtigsten Reformen des AÜG seit 1982 findet sich in einem aktuellen IAB-Kurzbericht (Haller/Jahn 2014: 2).

Gleichbezahlungsgrundsatz (equal pay) verankert, die den Leiharbeitnehmern die gleichen Rechte wie der Stammebelegschaft sichern sollten.

Das waren hehre Prinzipien, die sich in der Praxis allerdings als unwirksam entpuppten. Denn es stand ein weiterer Satz im Gesetz, der ein Schlupfloch bot, „durch das nahezu die gesamte Branche entwich“ (Schröder 2010: 91). Er bestimmte, dass tarifliche Vereinbarungen vom Gleichbehandlungsgebot abweichen durften. In der Folge schlossen die Verbände der Leiharbeitsbranche zum einen mit dem DGB Tarifverträge ab, die wegen der relativ schwachen Verhandlungsmacht der Gewerkschaft im Bereich der Leiharbeit vom „Equal Pay“-Grundsatz abwichen. Zum anderen sorgten die Tarifabschlüsse der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)“ für Unruhe. Die christlichen Gewerkschaften, „die jahrelang abseits ein eher tristes Dasein fristeten“ (a.a.O.: 159), schlossen zahlreiche „Gefälligkeitstarifverträge“ (Dauser 2009: 188) ab. Undercover-Recherchen von „Report Mainz“ (SWR/ARD) belegten, wie willfährig die Unterhändler der vermeintlichen Arbeitnehmervertreter dabei agierten (vgl. ebd.). Das Bundesarbeitsgericht schloss einen Teil des Schlupflochs, als es im Mai 2012 die Tarifunfähigkeit der CGZP feststellte, so dass sämtliche Tarifverträge, die diese Organisation bis dahin abgeschlossen hatte, nichtig waren (vgl. Bug/Thattil 2012: 2).

Seit Januar 2012 gilt in der Leiharbeitsbranche ein Mindestlohn: Auf der Grundlage eines gemeinsamen Vorschlags der Tarifvertragsparteien legte die Bundesregierung in einer Rechtsverordnung kurz vor Weihnachten 2011 erstmals eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze fest, um Lohndumping zu verhindern. Zum 01.04.2017 wird nun zudem die im Herbst 2016 von Deutschem Bundestag und Bundesrat beschlossene Reform der Arbeitnehmerüberlassung in Kraft treten, die wieder strengere Regeln für den deregulierten Bereich der Leiharbeit festschreibt. So wird insbesondere eine Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 18 Monaten eingeführt und der Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher verboten. Ferner wird der bereits geltende Equal-Pay-Grundsatz gestärkt, so dass die Leiharbeitnehmer grundsätzlich nach spätestens neun Monaten so bezahlt werden müssen wie die Stammebelegschaft (vgl. zu den Änderungen und zur Kritik daran Absenger 2017: 70 ff.).

Die gesetzlichen De- und Re-Regulierungen und der politische Streit um die Leiharbeit dürfen nicht zu dem Schluss führen, die Leiharbeit sei auch zahlenmäßig ein sehr bedeutendes Segment des deutschen Arbeitsmarktes. Die amtlichen Zahlen²⁹ zeigen vielmehr, dass die Arbeitnehmerüberlassung trotz eines starken Wachstums in den letzten zwei Jahrzehnten nach wie vor nur eine Nische ist: 932.000 Menschen waren im Juni 2016 sozialversicherungspflichtig als Leiharbeitnehmer beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2017: 9). Abhängig von saisonalen Entwicklungen und vom wirtschaftlichen Auf- oder Abschwung schwankt diese Zahl. Auf lange Sicht gesehen zeigt die Kurve jedoch klar nach oben (a.a.O.: 7).

Vielleicht sind es dieses Wachstum und der anhaltende Streit um das arbeitsmarkt-politische Instrument der Leiharbeit, befeuert durch aufwändige Kommunikationskampagnen und Auftragsstudien von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die dazu geführt haben, dass die Leiharbeit in den vergangenen Jahren auch Gegenstand intensiver Forschung war. Die Menge an Publikationen ist inzwischen recht unübersichtlich geworden³⁰. Im Kontext der vorliegenden Arbeit sind zwei Erkenntnisse hervorzuheben.

Die Leiharbeit bedeutet erstens *Unsicherheit* für die Arbeitnehmer. Zum einen liegt das schon im Wesen der Leiharbeit, für die Einsätze bei wechselnden Entleihunternehmen typisch sind. Zum anderen herrscht in der Branche das Hire-and-Fire-Prinzip: Jedes dritte Arbeitsverhältnis in der Leiharbeit wird durch eine Arbeitgeberkündigung beendet, während es in der Gesamtwirtschaft nur jedes siebte ist (Promberger 2007: 133 f.).

Die Leiharbeit bietet zweitens auf der einen Seite einen „Jedermann-Arbeitsmarkt“ (vgl. Promberger 2012: 99), auf der anderen Seite aber auch Chancen für spezialisierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte. *Akademiker* machen allerdings nur einen kleinen Teil der Leiharbeitnehmer aus, nur neun Prozent der Leiharbeiter haben einen akademischen Abschluss (Bundesagentur für Arbeit 2017: 11). Ein Teil von ihnen wird der Qualifikation entsprechend für komplexe Aufgaben eingesetzt, ein anderer

²⁹ Die wichtigste Statistik zum Umfang der Leiharbeit in Deutschland wird von der Bundesagentur für Arbeit erhoben, die die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen der Verleihbetriebe auswertet.

³⁰ Die Infoplattform des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Internet (<http://infosys.iab.de/infoplattform/>), die Literaturhinweise zu bestimmten Themen sammelt, listet in der Rubrik „Zeitarbeit/Leiharbeit“ beispielsweise mehr als 500 Veröffentlichungen und 59 Forschungsprojekte auf (Stand: 26.02.2017).

Teil der Akademiker wird im „Jedermann-Arbeitsmarkt“ für einfache Tätigkeiten eingesetzt. Das kann auch Journalisten treffen: Als der Autor dieser Arbeit sich vor einigen Jahren im Rahmen einer journalistischen Recherche, die von der Otto-Brenner-Stiftung mit einem Recherche-Stipendium gefördert wurde, in einem Selbstversuch als Journalist mit universitärem Diplom-Abschluss bei mehreren Leiharbeitsfirmen bewarb, wurden ihm beispielsweise auch Einsätze im Call-Center angeboten (vgl. Schnedler 2008).

2.2.5 Solo-Selbstständigkeit

Die wachsende Bedeutung der Solo-Selbstständigkeit in Deutschland zeigt sich in der Statistik: Schaut man sich die Schaubilder an, so kletterte die Kurve der Solo-Selbstständigen in Deutschland im Verlauf von zwanzig Jahren fast stetig nach oben – bis zum Jahr 2012, als der Trend stoppte. Bis vor wenigen Jahren nahm also der Anteil der Solo-Selbstständigen an allen Erwerbstätigen auf lange Sicht deutlich zu. Wichtige Treiber dieser Entwicklung waren Arbeitsmarktreformen und betriebliche Umstrukturierungen, so dass „es in manchen Wirtschaftssektoren wie dem Sozialwesen, Bildung und Erziehung oder der Kreativwirtschaft (insbesondere den Medien) zu einer Auslagerung von Tätigkeiten hin zu Honorarkräften und Freischaffenden kam.“ (Brenke/Beznoska 2016: 24) Diese Verlagerung im Bereich der Medien betraf auch den Journalismus (vgl. Gottschall 1999). Eine nach Berufsgruppen differenzierte Datenanalyse zeigt zudem, dass zwischen 2005 und 2012 die Zahl der Solo-Selbstständigen in publizistischen Berufen relativ stark zugenommen hat (Brenke/Beznoska 2016: 26 f.).

Heute liegt der Anteil der Solo-Selbstständigen an allen Erwerbstätigen bei rund 5,5 Prozent, 1,99 Millionen Menschen in Deutschland arbeiten auf diese Art und Weise (Seifert 2017: 7, Daten vom Statistischen Bundesamt, Stand 2015³¹). Die Einkommen der Solo-Selbstständigen sind so unterschiedlich wie ihre Tätigkeiten, viele von ihnen erzielen aber nur geringe Einkünfte: „Auch in einer Reihe von Berufen, die hohe Anforderungen an die Qualifikation der Erwerbstätigen stellen, kommen Solo-Selbstständige nicht selten nur auf niedrige Einkünfte – man könnte sie als akademisches

³¹ Im Jahr 2012, als der Trend sich umkehrte, waren 6,2 Prozent aller Erwerbstätigen als Solo-Selbstständige tätig, das waren rund 2,19 Millionen Menschen in Deutschland (vgl. Seifert 2017: 7).

Proletariat in Form einer selbständigen Beschäftigung bezeichnen“, resümieren zwei Forscher, die jüngst im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Situation der Solo-Selbstständigen in Deutschland analysiert haben (Brenke/Beznoska 2016: 15).

Andere Forscher operieren nicht mit dem Begriff des „Proletariats“, sondern mit dem Terminus „prekär“ (Buschhoff/Conen/Schippers 2017), der in Kapitel 3 der vorliegenden Arbeit im Mittelpunkt stehen wird. Sie konstatieren im internationalen Vergleich, dass in Deutschland der Anteil prekärer Solo-Selbstständigkeit größer sei als in anderen Ländern (a.a.O.: 58 ff.)³².

2.3 Atypische Beschäftigung im Journalismus

2.3.1 Erscheinungsformen

Der journalistische Beruf ist traditionell durch das Neben- und Miteinander von fest angestellten Redakteuren und freien Mitarbeitern geprägt, die komplementär zusammenwirken. Dabei hat sich eine Arbeitsteilung entwickelt, bei der auf der einen Seite „die Kontinuität der journalistischen Arbeit über fest angestellte Redakteure als eine Art journalistischem Stammpersonal mit heterogenem Tätigkeitsprofil, festgelegten Arbeitszeiten und festem Arbeitsort gewährleistet [wird].“ (Gottschall 1999: 642) Auf der anderen Seite erbringen freie Journalisten als formal Selbstständige im Auftrag der fest angestellten Redakteure journalistische Leistungen. Die freien Journalisten unterscheiden sich dabei von anderen freien Berufen wie Rechtsanwälten, Architekten oder Psychotherapeuten, für die die Mitgliedschaft in berufsspezifischen Kammern verpflichtend ist. Ein freier Journalist unterliegt nicht einer solchen Pflicht. Begründen lässt sich dies mit dem Paradigma des freien Zugangs zum journalistischen Beruf, das nach den Erfahrungen im Dritten Reich zum Grundverständnis des Journalismus in der deutschen Demokratie zählt. Der Beruf ist offen für Quereinsteiger, die Berufsbezeichnung „Journalist/in“ ist nicht geschützt (vgl. a.a.O.: 641).

³² Die Forscher aus Deutschland und den Niederlanden arbeiten dafür mit einer Cluster-Analyse, bei der sie drei Cluster der Solo-Selbstständigen unterscheiden: „Prekäre“, „Pragmatiker“ und „Professionals“. Im Cluster-Verfahren werden die finanzielle Belastbarkeit der Befragten und das Maß der sozialen Absicherung anhand von insgesamt sechs Kriterien operationalisiert (vgl. Buschhoff/Conen/Schippers 2017: 57 f.).

Der journalistische Beruf weist also gewissermaßen eine *Zwitterstruktur* auf, bei der feste Anstellung als Arbeitnehmer und freiberufliche Tätigkeit als Selbstständiger gleichermaßen charakteristisch sind. Dies unterscheidet den Journalismus von anderen Berufen, in denen das klassische Normalarbeitsverhältnis als Maßstab eine größere Bedeutung hat. Die bei einer Gesamtschau aller Beschäftigungsformen als atypisch eingestufte Solo-Selbstständigkeit ist im Journalismus gerade berufstypisch. Kann man den Journalismus also überhaupt mithilfe des dualen Analyserasters aus Normalarbeitsverhältnis und atypischer Beschäftigung untersuchen?

Das ist möglich, wenn man eine gedankliche Trennlinie zieht. Im Folgenden wird deshalb die Solo-Selbstständigkeit im Journalismus nicht unter den Begriff der atypischen Beschäftigung subsumiert, sondern terminologisch klar unterschieden zwischen *atypischer Beschäftigung* von fest angestellten Redakteuren und *freiberuflichem Journalismus*, der für das Berufsfeld zwar typisch ist, aber durchaus Unsicherheitspotenziale birgt.

Die Journalisten als Arbeitnehmer machen den Großteil der Berufsangehörigen aus, wie die letzte repräsentative Erhebung von Weischenberg/Malik/Scholl (2006) gezeigt hat. Die Studie ergab, dass drei Viertel der hauptberuflichen Journalisten in Deutschland (36.000 Personen von insgesamt 48.000 Journalisten) als fest angestellte Redakteure arbeiten. Für den ganz überwiegenden Teil der Journalisten kann das Normalarbeitsverhältnis also nach wie vor als Orientierungspunkt dienen – gerade für jene, die nur befristet oder in Teilzeit beschäftigt sind.

Die Befragung zeigte, dass 16 Prozent der festangestellten Redakteure in Deutschland über einen befristeten Arbeitsvertrag verfügten, sieben Prozent der Befragten arbeiteten in Teilzeit (a.a.O.: 39). Die Zahlen sind – angesichts der rasanten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt – mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren, da bereits etwa zwölf Jahre seit der Datenerhebung vergangen sind. Sie sprechen aber zumindest dafür, dass schon damals Formen der atypischen Beschäftigung eindeutig zur Berufswirklichkeit der Redakteure gehörten.

Welche Beschäftigungskonstruktionen im Journalismus jenseits von Befristung und Teilzeit entstanden sind, veranschaulicht ein Beitrag, der zum Wintersemester 2000/2001 in AP1, dem damaligen Magazin des Instituts für Journalistik und

Kommunikationswissenschaft an der Universität Hamburg, erschienen ist³³. Darin wurde das Hamburger Unternehmen time media Personalservice porträtiert, das seinerzeit als Deutschlands erste und einzige Zeitarbeitsfirma für Medienberufe galt (Wittwer 2000: 6). Der Beitrag stellte das Für und Wider dieser Beschäftigungsform dar: Die Gründerinnen der Firma betonten, die Leihredakteure hätten eine abwechslungsreiche Arbeit, kombiniert mit den Vorzügen einer Festeinstellung bei der Zeitarbeitsfirma. Dieter Roß, Professor am IJK, hielt dagegen: „Wenn man in der journalistischen Tätigkeit mehr sieht als Gelegenheitsarbeit nach Bedarf, ist das Modell gefährlich: Die Redaktion als Keimzelle eines unabhängigen und kritischen Journalismus wird entwertet [...]“, (zitiert nach a.a.O.: 8) mahnte er³⁴.

In der Folgezeit nahm die Bedeutung von Leiharbeit für Journalisten zu, so dass die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2007 konstatierte, diese Beschäftigungsvariante sei für Journalisten schon eine gängige Praxis (Bundesagentur für Arbeit 2007: 21). Der Deutsche Journalisten-Verband registrierte eine wachsende Zahl von Verlagen, die mit dem Einsatz von Leihredakteuren experimentierten. Im März 2007 konstatierte die Gewerkschaft: „Eine ganze Reihe von Verlagen hat sogar eigene Tochterleiharbeitsfirmen gegründet. Das heißt, der Verleger betreibt eine eigene Leiharbeitsfirma, über die er Journalisten redaktionell für seine Blätter arbeiten lässt. Leiharbeit wird damit zum Dauerzustand.“ (DJV 2007)

Für die Gründung von Tochterfirmen hatten findige Rechtsanwälte in der Fachpresse eine juristische Anleitung formuliert, die den sperrigen, aber eindeutigen Titel trug: „Absenkung des Tarifniveaus durch die Gründung von AÜG-Gesellschaften als alternative oder flankierende Maßnahme zum Personalabbau“ (Melms/Lipinski 2004)³⁵. Darin erörtern die Arbeitsrechtler am Beispiel eines Tageszeitungsverlags, der Mitglied im Arbeitgeberverband und so an die Tageszeitungstarifverträge gebunden ist, welche Schritte auf diesem Weg nötig sind. Der Beitrag ist ein Dokument, das trotz der juristischen Fachsprache einen glasklaren Blick auf die Denkweise der Arbeitgeberseite erlaubt. Das zeigt sich insbesondere in den expliziten Praxis-Tipps „zur Vermeidung des rechtlichen Risikos der Anwendung des

³³ In dem Heft wurden die Lehrveranstaltungen des Wintersemesters vorgestellt, flankiert von medienjournalistischen Berichten und Interviews.

³⁴ Die Firma time media Personalservice GmbH (Amtsgericht Hamburg HRB 72587) existiert heute nicht mehr. Sie wurde im Jahr 2009 aus dem Handelsregister gelöscht.

³⁵ AÜG ist die Abkürzung für Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das die Leiharbeit regelt.

Umgehungsverbots“ (a.a.O.: 2416)³⁶. Der Beitrag resümierte, der Vorteil der vorgeschlagenen Konstruktion liege darin, dass die in der Service-GmbH angestellten Leiharbeiter nur nach den Zeitarbeits-Tarifverträgen zu vergüten seien (ebd.).

Diese juristische Handreichung für Verlage ist nicht ohne Widerspruch geblieben. In derselben Fachzeitschrift erschien kurze Zeit später eine Replik, die vor dem Missbrauch der Leiharbeit zum Zwecke der Tarifumgehung und vor der Realisierung des Vorschlags aus rechtlichen Gründen deutlich warnte: „So, wie es *Melms/Lipinski* vorschlagen, ist der Einsatz von konzerneigenen Verleihunternehmen ein Hasardspiel, das katastrophal enden kann.“ (Brors/Schüren 2014: 2745, Herv. im Orig.)³⁷

Gleichwohl gehört die Leiharbeit nach wie vor zur Berufswirklichkeit von Journalisten. Der Deutsche Journalisten-Verband führt auf seiner Internet-Seite eine Liste, in der etliche Verlage verzeichnet sind, die Leihjournalisten einsetzen. Gerade jungen Journalisten wird nach dem Abschluss des Volontariats oft nur ein Arbeitsvertrag bei outgesourceten Dienstleistern oder eine Beschäftigung im Wege der Leiharbeit angeboten (vgl. am Beispiel der Bremer Tageszeitungen AG Schnedler 2013). Ob dies auch in Zukunft so bleiben wird, ist angesichts der aktuellen Neuregelungen zum Recht der Arbeitnehmerüberlassung ungewiss. Auch für die Medienunternehmen dürfte es damit schwieriger werden, Personalkosten durch den Einsatz von Leihjournalisten zu sparen.

Das Beispiel aus Bremen führt zu einem weiteren Phänomen des journalistischen Arbeitsmarktes – der Beschäftigung bei einem Redaktionsdienstleister, der im Wege des Outsourcings redaktionelle Aufgaben übernommen hat. Auch diese Beschäftigungsform kann bei Journalisten als atypische Beschäftigung bewertet werden.

In der Medienbranche ist schon seit mehreren Jahren ein Trend zum Outsourcing von Aufgaben zu beobachten, nicht nur im redaktionellen Bereich (vgl. Deuze 2009: 316). Das Outsourcing in einem Tageszeitungsverlag kann zum Beispiel auch das Anzeigengeschäft, den Kundenservice oder die Abonnementverwaltung betreffen (vgl. Schnedler 2013: 38). Der Begriff „Outsourcing“ ist eine Wortneuschöpfung, „ein

³⁶ So solle der Verlag die Service-GmbH z.B. nicht als 100-prozentige Tochtergesellschaft gründen, eine Personalunion in der Geschäftsführung vermeiden, auf eine örtliche Trennung der Unternehmen achten und mit der Service-GmbH werbend am Markt auftreten (vgl. *Melms/Lipinski* 2004: 2416).

³⁷ Auf diese Replik folgte in der Fachzeitschrift eine erneute Abhandlung, die versuchte, die Kritik an dem Konstrukt zu widerlegen (*Willemsen/Annus* 2005).

Komposit aus outside resource using“ (von Lucius 2014: 100, Herv. im Orig.), und meint die Ausgliederung bestimmter Funktionen der Produkterstellung oder Vermarktung (ebd.). So entstehen im Umfeld der Medienunternehmen spezialisierte Dienstleistungsunternehmen, zum Beispiel Redaktionsbüros, Produktionsfirmen oder andere Content-Agenturen, die einen ganz eigenen Arbeitsmarkt jenseits der klassischen Verlage und Sender bilden.

Diese Dienstleistungs-Korona hat in struktureller Hinsicht Ähnlichkeiten mit dem Einsatz von Leiharbeit. Das zeigt sich zum einen in der fehlenden Tarifbindung: Da das Outsourcing aus Unternehmenssicht vor allem der Kostensenkung dienen soll (vgl. a.a.O.: 102), haben die klassischen Tarifregelungen bei den Content-Dienstleistern oft keine Geltung. Zum anderen sind die externen Unternehmen stark von der Gunst der Verlage und Sender abhängig, die Leistungen zukaufen wollen, so wie bei der Arbeitnehmerüberlassung der Verleiher von der Nachfrage der Entleiher lebt.

Zwischenfazit: Als atypische Beschäftigung von Redakteuren wird daher im Rahmen dieser Arbeit das Folgende verstanden: die befristete Beschäftigung, die Beschäftigung in Teilzeit (mit bis zu 31 Wochenstunden, wie vom Sachverständigenrat vorgeschlagen), die Beschäftigung im Wege der Arbeitnehmerüberlassung und die Beschäftigung bei einem Redaktionsdienstleister, der im Wege des Outsourcings redaktionelle Aufgaben übernommen hat.

2.3.2 Freiberuflicher Journalismus – typisch, nicht atypisch

In der Branche und in der Fachdiskussion werden vielfältige Begriffe für freie Journalisten benutzt: Die Rede ist zum Beispiel von „echten Freien“³⁸, von „Freelancern“³⁹, von „festen Freien“, von „12a-Freien“⁴⁰ oder von „Pauschalisten“⁴¹. Die Begriffe signalisieren, dass die Bindung an die Auftraggeber der Freiberufler unterschiedlich stark ausgeprägt sein kann. Im Gesetz finden sich derartige Begriffe allerdings nicht. Arbeitsrechtlich wird unterschieden zwischen dem Arbeitnehmer,

³⁸ So unterscheiden zum Beispiel Meyen/Springer in ihrer Untersuchung freier Journalisten in Deutschland zwischen „echten“ Freien und Fest-Freien (Meyen/Springer 2009: 43).

³⁹ So zum Beispiel im medium magazin, dass sich in sechs Thesen mit der Zukunft des freien Arbeitens im Journalismus beschäftigt hat (Poganatz 2012: 54 f.).

⁴⁰ Vor allem im öffentlich-rechtlichen Rundfunk ist dieser Begriff verbreitet. Er bezieht sich auf § 12a Tarifvertragsgesetz, der den Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person definiert.

⁴¹ Der Begriff bezieht sich auf die Art der Vergütung, die bei diesen Mitarbeitern pauschal erfolgt (vgl. Ory/Schmittmann 2002: 50).

dem freien Mitarbeiter und dem arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter (Ory/Schmittmann 2002: 14f.).

Der *freie Mitarbeiter* ist von Weisungen unabhängig. Er kann in freier Entscheidung Angebote, die ihm von Redaktionen unterbreitet werden, annehmen oder ablehnen (a.a.O.: 14, Rz. 21). In der Praxis unterliegt allerdings auch ein freier Mitarbeiter faktischen Zwängen, die sich zum Beispiel aus den Erwartungen der Redaktionen oder der Verpflichtung, eingespielte Arbeitsbeziehungen nicht zu gefährden, ergeben können. In ökonomischer Hinsicht agiert er oft als Solo-Selbstständiger am Markt.

Die Position eines *arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiters* ist als Mischform zu charakterisieren: Auf der einen Seite ist er dem Grunde nach freier Mitarbeiter, arbeitet jedoch so eng mit einem Auftraggeber zusammen, dass er – ähnlich wie ein Arbeitnehmer – schutzwürdig ist (a.a.O.: 15, Rz. 22). Im Laufe der Zeit wurden Teile dieser Personengruppe durch spezielle Tarifverträge abgesichert (vgl. dazu unten Kapitel 3.8). Daneben existiert jedoch eine rechtliche Grauzone, in der Formen der Zusammenarbeit entstanden sind, die sich nicht eindeutig dem Bereich der abhängigen Beschäftigung oder der Selbstständigkeit zuordnen lassen. In dieser Zone ist die Gefahr groß, dass *Scheinselbstständigkeit* vorliegt. Davon spricht man, wenn ein freies Mitarbeiterverhältnis in der Praxis nicht als solches ausgestaltet ist, zum Beispiel durch die Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers, und die Kriterien eines Arbeitsverhältnisses überwiegen (Reiserer/Bölz 2014: 6, Rz. 17).

Eine der wenigen Untersuchungen, die sich mit dem Phänomen der Scheinselbstständigkeit von Journalisten beschäftigen, hat Julian Weimer 2015 vorgelegt. Die an der TU Dortmund entstandene Diplomarbeit, die angesichts der aktuellen Branchendiskussion über scheinselbstständige Journalisten auf ein recht großes medienjournalistisches Interesse stieß, hat die in Nordrhein-Westfalen tätigen freien Journalisten bei Presseverlagen in den Blick genommen. Mithilfe einer standardisierten Online-Befragung wurden in der Studie Merkmale wie die Weisungsgebundenheit oder die Eingliederung in die Organisation des Auftraggebers überprüft, die gegen eine selbstständige Tätigkeit sprechen. Auf dieser Grundlage wurden 33 der 99 Befragten als scheinselbstständig identifiziert, weitere 31 Journalisten wurden in einer Grauzone der „Semiabhängigen“ (Weimer 2015: 113) verortet, in der die Tätigkeit sowohl Merkmale einer Selbstständigkeit als auch einer abhängigen Beschäftigung aufwies.

Betrachtet man nur die scheinselfständigen Journalisten in dieser Untersuchung, so zeigt sich, dass sie überwiegend sehr eng an einen Verlag gebunden sind (23 von 33 Befragten sind mehr als 15 Arbeitstage pro Monat für einen Auftraggeber tätig; ebd.: 128). Die Scheinselbstständigen in nordrhein-westfälischen Redaktionen sind eher jünger (23 von 33 Befragten sind unter 40 Jahre alt; ebd.: 124), haben aber schon einige Berufserfahrungen gesammelt (rund zwei Drittel sind länger als fünf Jahre im Beruf tätig; ebd.: 126).

Die Studie ist zwar nicht repräsentativ und regional beschränkt, kann aber gleichwohl als wissenschaftlich fundiertes Indiz gelten, dass das Phänomen der Scheinselbstständigkeit im Journalismus verbreitet ist. Für diese Schlussfolgerung spricht auch die derzeitige Nervosität der deutschen Verlage, seit es intensivere Ermittlungen der zuständigen Behörden gibt. Große Verlage wie Gruner+Jahr in Hamburg, die Mediengruppe DuMont in Köln oder Axel Springer in Berlin überprüfen ihre Zusammenarbeit mit festen Freien (vgl. Sterz 2016)⁴².

Für die betroffenen Journalisten folgt aus diesen Überprüfungen in ihren Verlagshäusern aber nicht immer eine Festanstellung im Normalarbeitsverhältnis. Der DJV in Nordrhein-Westfalen befürchtet beispielsweise, dass die ehemaligen Pauschalisten untertarifliche, atypische Arbeitsverträge unterzeichnen sollen (vgl. Hinse/Blümel 2016). Für große Unruhe sorgte die Entwicklung auch unter den fest-freien Mitarbeitern bei Gruner+Jahr in Hamburg, weil sie bei der Ausgestaltung der neuen Verträge ungleich behandelt werden sollten, berichtete die *taz* im März 2016 (Fromm 2016). Das Beispiel aus Hamburg zeigt: Im Bereich der fest-freien Tätigkeit als Journalist ist jüngst vieles in Bewegung geraten. Ob diese Entwicklung von den betroffenen Pauschalisten eher als Fortschritt oder aber als Fortschreibung der unsicheren Beschäftigung unter neuen Vorzeichen bewertet wird, könnte Gegenstand einer eigenen Untersuchung in näherer Zukunft werden. Klar ist auf jeden Fall, dass die möglicherweise scheinselfständig Beschäftigten nur einen Teil der Berufsgruppe der freien Mitarbeiter im Journalismus ausmachen.

⁴² Der Medienkonzern Axel Springer hat ein Statement zu den Vorgängen formuliert: „Die Axel Springer SE hat im Rahmen einer internen Compliance-Untersuchung festgestellt, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass in Redaktionen der Axel-Springer-Gesellschaften branchentypisch eingesetzte freie Mitarbeiter in der Vergangenheit arbeitsrechtlich nicht richtig eingeordnet wurden. Daraufhin haben wir im Rahmen der noch andauernden Untersuchung die zuständigen Finanz- und Sozialversicherungsbehörden über die vorläufigen Untersuchungsergebnisse informiert.“ (zitiert nach Renner 2015)

Wie könnte ein Porträt dieser Berufsgruppe insgesamt aussehen? Ein solches Vorhaben wirft prompt die Frage auf, wer zu den freien Journalisten gezählt wird – und wer nicht. In dieser Frage sind sich die Journalismusforscher nicht einig (vgl. Weischenberg/Malik/Scholl 2006, Meyen/Springer 2009, Buckow 2011). Das erstaunt allerdings nicht, ist doch der Journalismus in Deutschland ein freier Beruf, der von jedermann ausgeübt werden kann. Wer den Kernbereich des Journalismus untersuchen möchte, findet in der Studie von Siegfried Weischenberg und seinem Team eine handhabbare Unterscheidung: Demnach zählt zu den hauptberuflichen freien Journalisten, wer mehr als die Hälfte seines Einkommens aus journalistischer Arbeit bezieht oder mehr als die Hälfte der Arbeitszeit für journalistische Auftraggeber tätig ist (Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 31). Ausgeschlossen werden auf diese Weise nebenberufliche Journalisten, Hobby-Journalisten oder Journalisten, die überwiegend im Bereich der Public Relations tätig sind.

Auf dieser Grundlage ermittelte die repräsentative Untersuchung, dass im Jahr 2005 ein Viertel der Journalisten in Deutschland – rund 12.000 Personen – freiberuflich arbeitete (a.a.O.: 36). Im Vergleich mit 1993, als die Studie in ganz ähnlicher Form erstmals durchgeführt wurde, zeigten sich starke Verschiebungen bei den Auftraggebern: An Bedeutung verloren hatten Tageszeitungen, Zeitschriften, Anzeigenblätter und Mediendienste, Fernsehredaktionen und Hörfunksender waren hingegen wichtiger geworden, Online-Medien waren als neue Auftraggeber hinzugekommen (a.a.O.: 40). Die Gesamtzahl der freien Journalisten war indes geschrumpft – ein Befund, der im Widerspruch stand zu den wachsenden Mitgliederzahlen bei den Berufsverbänden oder der stark steigenden Zahl der freiberuflichen Journalisten, die bei der Künstlersozialkasse gemeldet waren⁴³. Der Widerspruch konnte jedoch mit der relativ strengen Definition der Hauptberuflichkeit erklärt werden, so dass die Forscher damals konstatierten, dass „in Deutschland wesentlich weniger Menschen vom Journalismus leben als noch 1993.“ (a.a.O.: 37)

Diese Feststellung führt zum drängendsten Problem der freien Journalisten, das in allen Studien erkennbar wird: das oft nur geringe Einkommen. Die genannte Studie, die auch unter dem Namen „Journalismus in Deutschland II“ bekannt ist, ermittelte, dass das Netto-Durchschnittseinkommen der freien Journalisten bei 2.058 Euro

⁴³ Die Zahl der Journalisten in der Berufsgruppe „Wort“ stieg den Zahlen der Künstlersozialkasse zufolge von 7.573 im Jahr 1995 auf 19.975 im Jahr 2010, ein Plus von rund 164 Prozent (vgl. Schulz 2013: 268).

monatlich lag, etwa 300 Euro unter dem der festangestellten Redakteure (a.a.O.: 63). Der Deutsche Journalisten-Verband, der ein weiter gefasstes Verständnis von Journalismus vertritt, berechnete acht Jahre später auf der Grundlage einer Befragung freier Journalisten ein monatliches Brutto-Durchschnittseinkommen⁴⁴ in Höhe von 2.180 Euro (DJV 2014: 2). Beide Studien belegen, dass es einen großen Unterschied macht, wer die wichtigsten Auftraggeber der Freiberufler sind. Die Honorare bei öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten sind demnach besonders attraktiv für freie Journalisten, sehr viel geringer sind die Einnahmen, die man im Bereich der Online-Medien, Anzeigenblätter und Tageszeitungen erwirtschaften kann (ebd.). Auch die Art der Bindung an den Auftraggeber hat Einfluss auf die Höhe des Einkommens: Festfreie Mitarbeiter verdienen im Schnitt mehr als ihre „echt“ freien Kollegen (Buckow 2011: 54 f.).

Zwei Gruppen verdienen besondere Beachtung: Das sind zum einen *Berufseinsteiger*, die besonders geringe Einkünfte im freien Journalismus haben. Mit zunehmendem Alter steigt das Durchschnittseinkommen dann an (vgl. DJV 2014: 5). Zum anderen sind *Frauen* betroffen, die im Schnitt deutlich weniger verdienen als Männer. Die DJV-Studie beziffert das Brutto-Stundenhonorar für Männer auf rund 23 Euro, für freie Journalistinnen auf etwa 18 Euro (a.a.O.: 4). Dieses Phänomen, das in der wissenschaftlichen und politischen Debatte als „Gender Pay Gap“ bezeichnet wird, ist auch in anderen Branchen zu beobachten. Der vom DJV ermittelte Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern im freien Journalismus – eine Differenz von rund 22 Prozent – liegt sehr dicht bei dem Wert, den das Statistische Bundesamt für die Gesamtwirtschaft ermittelt hat: „Frauen in Deutschland verdienen im Durchschnitt rund ein Fünftel weniger als Männer“ (Statistisches Bundesamt 2016c: 445). Damit wird deutlich, dass die schon 2006 konstatierte „Kluft zwischen den Geschlechtern“ (Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 64) in punkto Bezahlung nach wie vor besteht.

Zur Erklärung der Einkommensdifferenz können verschiedene Faktoren herangezogen werden. In der Literatur werden zum Beispiel die Vorliebe freier Journalistinnen für bestimmte Themenbereiche und Ressorts, in denen per se geringere Honorare gezahlt werden (vgl. DJV 2014: 4), oder ein defensiveres Auftreten der Frauen in

⁴⁴ Erfasst wurde das monatliche Betriebsergebnis der Journalisten nach Abzug der Betriebsausgaben und vor Steuern. Die Betriebsausgaben wurden dabei mit rund 30 Prozent der Honorareinnahmen veranschlagt (vgl. DJV 2014: 2).

Verhandlungssituationen genannt (vgl. Fröhlich 2011: 7). Vermutlich führt ein Ursachenbündel – zu dem auch ökonomische Diskriminierung gehören kann – zum „Gender Pay Gap“ im Journalismus.

Zu einem – zumindest überblicksartigen – Porträt der freien Journalisten gehört aber mehr als ein Blick ins Portemonnaie. In soziodemografischer Hinsicht ist festzustellen, dass die Berufsgruppe der freien Journalisten in Deutschland insgesamt älter und zunehmend weiblicher wird (DJV 2014: 3 ff.). Ob die Frauen im freien Journalismus womöglich sogar in der Mehrheit sind, lässt sich aufgrund der widersprüchlichen Datenlage nicht eindeutig beantworten⁴⁵.

Einig sind sich die vorliegenden Studien über die Bedeutung von Nebentätigkeiten. Laut einer Befragung im Jahr 2009 waren es 44 Prozent der journalistischen Freiberufler, die ein zusätzliches Einkommen aus einem anderen Berufsfeld hatten, ganz überwiegend aus den Bereichen PR und Werbung (Meyen/Springer 2009: 65 f.). Als kurz darauf die Mitglieder des Berufsverbands „Freischreiber“ zu ihren Arbeitsbedingungen befragt wurden, waren es 35 Prozent, die zur Sicherung des Lebensunterhalts noch eine Nebentätigkeit ausübten, ebenfalls ganz überwiegend im Berufsfeld der Public Relations (Buckow 2011: 56 ff.).

Die Freiberufler werden so zu Grenzgängern, sie agieren als „Pendler zwischen zwei Berufswelten, mal auf der Seite des Journalismus, mal auf der Seite der PR“ (Schnedler 2011: 77). Angetrieben werden sie dabei nicht nur von finanziellen Motiven, also der Notwendigkeit, zur Existenzsicherung karge journalistische Honorare durch besser bezahlte PR-Aufträge zu ergänzen. In etwa gleich groß ist die Gruppe derjenigen, die freiwillig zusätzlich im Bereich der PR arbeiten, weil es ihnen Vergnügen bereitet und sie darin eine willkommene Abwechslung im Berufsalltag sehen (Koch/Obermaier 2013: 121). Die Studie bestätigte also Befunde, nach denen die Grenzgänger nicht nur aus wirtschaftlicher Not handeln, sondern auch intrinsische Motive haben und zum Beispiel den kreativen Freiraum bei bestimmten PR-Aufträgen schätzen (Buckow 2011: 57 f.).

Wie aber schaffen es die Betroffenen, ihre Aufträge aus zwei oft gegensätzlichen Berufswelten miteinander zu kombinieren, ohne ihre journalistische Glaubwürdigkeit

⁴⁵ Der DJV bezifferte den Anteil der Frauen auf 54 Prozent (DJV 2014: 3), die etwas ältere Studie von Weischenberg et al. ermittelte einen Wert von 45,1 Prozent im Jahr 2005 (Weischenberg/Malik/Scholl 2006b: 350), bei einer anderen Untersuchung aus dem Jahr 2009 waren die Männer mit 65 Prozent in der Mehrzahl (Meyen/Springer 2009: 60).

und die persönliche Unabhängigkeit zu gefährden? Während PR-Mitarbeiter im Dienste von Partikularinteressen professionelle Auftragskommunikation betreiben, ist der Journalismus – zumindest auch⁴⁶ – seinem öffentlichen Auftrag und dem Gemeinwohl verpflichtet. Aus diesem Widerspruch können Interessenkonflikte resultieren.

Angeregt durch die einschlägige medienjournalistische Debatte und Forderungen der Journalistenvereinigung Netzwerk Recherche e.V. nach einer klaren Trennung der Berufsrollen (vgl. Netzwerk Recherche 2011, „Journalisten machen keine PR“), haben Forscher die denkbaren Interessenkonflikte der Grenzgänger mit einer Interviewstudie und mit einer quantitativen Online-Befragung untersucht (Koch/Fröhlich/Obermaier 2012, Koch/Obermaier 2013) und sehr interessante Ergebnisse gewonnen.

Dabei zeigte sich, dass eine große Mehrheit der Befragten der Ansicht war, dass eine parallele Tätigkeit in Journalismus und PR in der Praxis durchaus zu Konflikten führen kann (Koch/Obermaier 2013: 122). Rund 30 Prozent der befragten Grenzgänger erlebten manchmal oder häufig Konfliktsituationen aufgrund der Doppelrolle (a.a.O.: 123 f.). Gleichzeitig vermuten die Forscher eine Verzerrung der Ergebnisse: „Als nahezu durchgängiges Phänomen hat sich in unserer Befragung zudem eine Art ‚optimistic bias‘ ergeben [...]: Eine Gefährdung durch Inter-Rollenkonflikte würde insbesondere bei Kollegen auftreten, jedoch nicht bei ihnen selbst.“ (Koch/Fröhlich/Obermaier 2012: 528)

Problematisch ist ferner, dass zu den Präventionsstrategien der Befragten auch das Verschweigen der PR-Tätigkeiten gegenüber den journalistischen Auftraggebern gehört (vgl. Koch/Fröhlich/Obermaier 2012: 529, Koch/Obermaier 2013: 124). Die fehlende Transparenz kann dazu führen, dass mögliche Interessenkonflikte von der Redaktion nicht erkannt und gelöst werden können. Wenn die Doppelrolle dem Auftraggeber erst später bekannt wird, drohen dem freien Journalisten negative Folgen⁴⁷. Die Forscher betonen, es gehe nicht nur um das individuelle Verhalten der

⁴⁶ Siegfried Weischenberg hat die doppelte Aufgabe des Journalismus folgendermaßen auf den Punkt gebracht: „Moderne Medien und ihr Journalismus basieren auf einem Grundwiderspruch, den ich ‚eingebaute Schizophrenie‘ nenne: Einerseits sind sie soziale Institutionen, die der Allgemeinheit dienen sollen, damit durch permanente Information über den Stand der Dinge eine lebendige Demokratie gewährleistet wird; andererseits sind sie eine Industrie und dienen somit – im weitesten Sinne – (wirtschaftlichen) Einzelinteressen.“ (Weischenberg 2007: 15)

⁴⁷ Manche dieser Fälle werden dann auch öffentlich diskutiert, wie zum Beispiel die Tätigkeiten von Lothar Gries, der vor einigen Jahren nicht nur als Pressesprecher der Schutzgemeinschaft der Kapitalanleger fungierte, sondern parallel auch als ARD-Börsenreporter im Einsatz war, als freier Mitarbeiter für die Online-Seiten der ARD-Börsenredaktion (vgl. Schnedler 2011: 78).

Grenzgänger. Bei der Bewertung des Phänomens seien auch die Entwicklung des journalistischen Arbeitsmarktes insgesamt zu bedenken: „Denn diese Tätigkeitsform scheint auch ein Resultat der Situation des (freien) Journalismus in Deutschland insgesamt zu sein, für den zunehmend Prekarisierungstendenzen beobachtet werden“ (Koch/Fröhlich/Obermaier 2012: 532).

2.4 Zwischenfazit

Mit diesem Hinweis der Forscher wird der Bogen geschlagen zu Kapitel 3, in dem die Prekarisierung der Arbeit im Journalismus im Mittelpunkt stehen soll. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass drei miteinander eng verwobene Entwicklungen – die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, die zunehmende „Verflüssigung“ von Strukturen, Institutionen und Traditionen im Sinne Zygmunt Baumanns und die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt – dazu geführt haben, dass atypische und unsichere Erwerbsformen an Gewicht gewonnen haben. Vor diesem Hintergrund sind im Journalismus zum einen bestimmte Formen der atypischen Beschäftigung von Redakteuren (befristete Beschäftigung, Teilzeit, Leiharbeit und die outgesourcete Beschäftigung) genauer zu untersuchen, zum anderen aber auch die Varianten der freiberuflichen Tätigkeit, die als Solo-Selbstständigkeit oder in einer Zwischenform mit einer engeren Bindung an einen Auftraggeber (fest-freie Mitarbeiter, Mitarbeiter im Graubereich der Scheinselbstständigkeit) ausgeübt werden kann. Diese Erwerbsformen bilden die „Schöne neue Arbeitswelt“ im Journalismus.

*„Je ne suis pas un deuxième classe,
je ne suis pas à l'armée!“*

*Roland, freier Journalist in Paris,
zitiert nach Alain Accardo*

Kapitel 3

PREKÄRE ARBEIT

Dieses Kapitel stellt eine programmatische Rede des Soziologen Pierre Bourdieu an den Anfang (Kapitel 3.1) – eine Rede, die wichtige Impulse für die politische und sozialwissenschaftliche Debatte über prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen geliefert hat. Sie führt zu der Frage, was sich hinter dem Begriff der Prekarität versteckt und welche Dimensionen das Phänomen hat (Kapitel 3.2). Auf dieser Grundlage wird beschrieben, wie sich das Prekaritätsmodell in der Journalismusforschung mit Gewinn einsetzen lässt (Kapitel 3.3). Daran anschließend wird der Forschungsstand weiter dargestellt (Kapitel 3.4) und ausgewertet, zu welchen Ergebnissen Soziologen gekommen sind, wenn sie sich mit der Arbeit im Journalismus befasst haben (Kapitel 3.5). Dabei wird vor allem ein Werk des französischen Soziologen Alain Accardo im Mittelpunkt stehen, das als Pionierstudie gelten kann. Es folgt eine Spurensuche in der aktuellen kommunikationswissenschaftlichen Forschung, die sich bislang nur vereinzelt mit atypischen und prekären Arbeitsbedingungen im Journalismus beschäftigt hat (Kapitel 3.6). Abschließend wird ein Zwischenfazit gezogen, das helfen wird, die Forschungsfragen für den empirischen Teil der Studie zu konkretisieren (Kapitel 3.7). Abgerundet wird das Kapitel durch eine historische Einordnung: Mit einem Blick in ältere Studien unseres Faches und andere Quellen soll geklärt werden, ob es sich bei der Prekarisierung im Journalismus um die Wiederkehr eines Phänomens handelt, das zwischenzeitlich überwunden war (Kapitel 3.8).

3.1 „Prekarität ist überall“

Es ist fast zwanzig Jahre her, dass der französische Soziologe Pierre Bourdieu im Dezember 1997 seinen berühmt gewordenen Vortrag „Prekarität ist überall“ hielt. Im französischen Grenoble hatten sich Wirtschaftswissenschaftler, Soziologen, Politiker, Gewerkschafter, Arbeitnehmer und Arbeitslose getroffen, zu einer Fachkonferenz, den

„Rencontres européennes contre la precarité“. In seiner Rede vertrat Bourdieu die These, dass Prekarität „heutzutage allgegenwärtig ist.“ (Bourdieu 1998: 96). Nimmt man Bourdieu beim Wort, so müssen prekäre Arbeitsbedingungen nicht nur in den Fabriken, sondern auch in den Redaktionen von Sendern und Verlagen zu beobachten sein. Und in der Tat: In zwei kurzen Aufzählung der betroffenen Bereiche des Wirtschaftslebens – den Industrieunternehmen, dem Bildungswesen, der Kultur – nannte der Soziologe auch jene Profession, die im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit steht: den Journalismus (a.a.O.: 97, 98).

Das ist ein kleiner weiterer Beleg für die Bedeutung, die die Analyse des (französischen) Journalismus im Gesamtwerk Pierre Bourdieus stets hatte (vgl. dazu Bastin 2003). In den 1990er Jahren nahm Bourdieus Auseinandersetzung mit dem Journalismus noch einmal zu, angeregt durch die Folgen der Einführung des Privatfernsehens in Frankreich (vgl. Hanitzsch 2007: 240). Und auch in seinem monumentalen Werk „Das Elend der Welt“ (Bourdieu 1997), das im Jahr 1993 im Original erschien, ist ein Interview mit einem Radiojournalisten („Sébastien K.“) dokumentiert, das Bourdieus Mitarbeiter Alain Accardo zusammengefasst hat (a.a.O.: 659 ff.)⁴⁸. Accardo hat sich anschließend in weiteren Studien mit der Arbeitswelt der französischen Journalisten befasst, die im Folgenden noch genauer vorgestellt werden (siehe unten Kapitel 3.5.4).

Zurück zu Bourdieus Rede in Grenoble. In seinem Vortrag trat er eher in seiner Rolle als politischer Intellektueller auf, weniger als Wissenschaftler. So verzichtete er beispielsweise auf eine Definition der Prekarität oder auf die exakte Angabe von Quellen⁴⁹. Zudem äußerte er den Verdacht, Prekarität sei „das Produkt eines *politischen Willens*“ (Bourdieu 1998: 99, Herv. im Orig.) und schaffe eine Situation, die von multinationalen Unternehmen bewusst ausgenutzt werde. Das klang, als hätten sich politische und ökonomische Eliten verbündet, um in Komplizenschaft eine neue gesellschaftliche Ordnung erschaffen. „Die Prekarität ist Teil einer neuartigen *Herrschaftsform*, die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand

⁴⁸ Das Interview stellt die Erfahrungen des Befragten in der Schulzeit in den Mittelpunkt, beschäftigt sich aber auch mit den Arbeitsbedingungen im Journalismus, z.B. mit der im redaktionellen Alltag fehlenden Zeit für Enthüllungsrecherchen und Reportagen (Bourdieu 1997: 675).

⁴⁹ So zum Beispiel für das Konzept der „Flexploitation“, in dem die Flexibilität der Unternehmen und die Ausbeutung der Arbeitnehmer („la exploitation“: Ausbeutung, Nutzung) miteinander verschmelzen. Bourdieu sagte in seiner Rede: „Zur Kennzeichnung dieser Herrschaftsform [...] hat in dieser Runde jemand das treffende und aussagekräftige Konzept der *Flexploitation* vorgeschlagen.“ (Bourdieu 1998: 100, Herv. im Orig.)

gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen.“ (a.a.O.: 100, Herv. im Orig.) Bourdieus Rede gipfelt daher auch in einem Aufruf, gegen diese Ordnung einen politischen Kampf zu führen (a.a.O.: 101), bei dem es um bessere Arbeitsbedingungen, internationale Solidarität und eine Neudefinition des Verhältnisses zwischen Arbeit und Freizeit gehen könnte. Der Titel des Sammelbands, in dem die Rede dokumentiert wurde, betont noch einmal den politischen Impetus des Soziologen: „Gegenfeuer: Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion“ (Bourdieu 1998).

Klammert man allerdings die politisch-kämpferischen Zuspitzungen in der Rede aus, so finden sich in dem Text immer noch wertvolle Hinweise zu den Merkmalen und Folgen der Prekarität, die bei der Annäherung an den Begriff hilfreich sind. So lenkte Bourdieu den Blick zum einen auf die direkt Betroffenen, die Ungewissheit und einen Zerfall von Strukturen erdulden müssen (vgl. a.a.O.: 97). Für sie sei es schwierig, Zukunftsprojekte zu entwerfen, die darauf zielen, die Gegenwart zu verändern. Zum anderen stellte er die indirekten Folgen für die „dem Anschein nach Verschonten“ (ebd.) heraus, die sich angesichts der verschärften Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt für ersetzbar halten und sich vor der Prekarität fürchten. Daraus folgerte Bourdieu die Universalität der Prekarität: „Die objektive Unsicherheit bewirkt eine allgemeine subjektive Unsicherheit, welche heutzutage mitten in einer hochentwickelten Volkswirtschaft sämtliche Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen unter ihnen in Mitleidenschaft zieht, die gar nicht oder noch nicht direkt von ihr betroffen sind.“ (ebd.)

Zygmunt Bauman bezog sich in seiner Abhandlung über die „Flüchtige Moderne“ (Bauman 2003) explizit auf Pierre Bourdieu und seine Rede in Grenoble. „Der Titel sagt alles“, notierte er damals, „Ungewißheit, Instabilität, Verletzlichkeit sind die verbreitetsten (und zugleich schmerzhaft gefühlten) Merkmale des zeitgenössischen Lebens.“ (a.a.O.: 189).

Bourdies These von der Allgegenwart der Prekarität ist allerdings auch kritisch rezipiert worden. Moniert wurde vor allem, dass so die Umrisse des Phänomens verschwimmen und die sozialwissenschaftliche Analyse erschwert wird – „denn wenn Prekarität überall ist, wie lässt sie sich dann abgrenzen und definieren?“ (Marchart 2010: 414) Die Debatte in der französischen Soziologie neige dazu, den Begriff der

Prekarität zu einer Beschreibung gesellschaftlicher Zustände auszudehnen, während andere Forscher ihn enger fassten und stärker auf Entwicklungen des Beschäftigungssystems und des Arbeitsmarktes begrenzten (Jacob 2011: 86). Diese Ansätze arbeiten mit Dimensionen oder Indikatoren, um das Phänomen für die empirische Analyse zugänglich zu machen.

3.2 Dimensionen der Prekarität

Im Folgenden werden mehrere Dimensionsmodelle zur Charakterisierung von Prekarität vorgestellt. Die Forscher stimmen darin überein, dass sie die Erwerbstätigkeit und die Zunahme atypischer Beschäftigung zum Ausgangspunkt ihrer Überlegungen machen; sie unterscheiden sich in der Konzeptualisierung der Dimensionen.

Im Modell von Gerry Rodgers werden vier Dimensionen unterschieden. Erstens nennt er „the degree of certainty of continuing work“ (Rodgers 1989: 3), also das Maß der Gewissheit, dass der Erwerbstätige seine Arbeit auch in Zukunft behalten wird. Wenn das Risiko des Jobverlusts hoch sei oder die Arbeit nur für kurze Zeit garantiert sei, sei die Arbeit prekär („short time horizon“, ebd.). Zweitens führt Rodgers die Dimension „control over work“ (ebd.) an. Je weniger ein Beschäftigter seine Arbeitsbedingungen, die Höhe seines Lohnes oder das Arbeitstempo kontrollieren könne, desto unsicherer sei die Arbeit. Die dritte Dimension bezieht sich auf „protection“ (ebd.), also den Schutz des Beschäftigten durch rechtliche Normen, kollektive Organisationen oder Bräuche. Der Schutz umfasse die Vermeidung von Diskriminierung und schlechten Arbeitsbedingungen ebenso wie den Zugang zu sozialen Sicherungssystemen, insbesondere die Krankenversicherung und die Arbeitslosenversicherung. Viertens nennt Rodgers die materielle Dimension – „low income“ (ebd.). Ein geringes Einkommen führe zu ökonomischer Verwundbarkeit.

Das vierdimensionale Modell von Rodgers ist nicht nur im angloamerikanischen Sprachraum rezipiert und von anderen Forschern weiterentwickelt worden, sondern auch in Deutschland haben sich Sozialforscher explizit auf Gerry Rodgers bezogen. Ein einflussreiches Beispiel ist ein Forscherteam des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, das zahlreiche Publikationen vorgelegt hat. Die Wissenschaftler um den Arbeitsmarktforscher Hartmut Seifert, ehemaliger Leiter des WSI, unterscheiden vier Dimensionen der

Beschäftigung: ein die materielle Existenz sicherndes Einkommen, die Integration in die Systeme der sozialen Sicherung, die Beschäftigungsstabilität und die Beschäftigungsfähigkeit⁵⁰ (Keller/Seifert 2011: 11, Brehmer/Seifert 2008: 503 ff., Keller/Seifert 2006: 238 f.). Sie fokussieren ihr Verständnis der Prekarität stark auf die Erwerbstätigkeit und grenzen sich in ihren Studien explizit ab von einem anderen Modell, das in etwa zur gleichen Zeit von einer Forschergruppe um den Jenaer Soziologen Klaus Dörre entwickelt wurde.

Diese Wissenschaftler haben sich im Rahmen eines Forschungsverbunds⁵¹ intensiv mit prekären Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt. Im Rahmen dieses qualitativen Forschungsprojekts haben sie eine empirisch aufwändige Untersuchung⁵² vorgelegt und darin eine eigene Definition prekärer Beschäftigung formuliert, die weiter gefasst ist als jene der WSI-Forscher. Klaus Dörre und seine Forschergruppe halten es für sinnvoll, „neben den eher strukturellen Kriterien auch die subjektiven Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung in die Analyse einzubeziehen.“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 17) Sie weiten damit den Blick des Forschers, denn eine Erwerbstätigkeit, die nach ihren strukturellen Kriterien als prekär zu bezeichnen sei, müsse von den Betroffenen subjektiv keineswegs immer als heikel eingestuft werden. Auch der umgekehrte Fall ist denkbar, dass ein nicht-prekäres Beschäftigungsverhältnis als unsicher wahrgenommen wird.

Nach dieser Begriffsbestimmung umfasst Prekarität mindestens fünf Dimensionen: die reproduktiv-materielle Dimension, die sozial-kommunikative Dimension, die rechtlich-institutionelle Dimension, die Status- und Anerkennungsdimension sowie die arbeitsinhaltliche Dimension (a.a.O.: 18). Mit diesem Analyseraster nähern sich die Forscher ihrem Gegenstand, „eine umfassende oder gar erschöpfende Definition des Phänomens stellen sie nicht dar.“ (ebd.) Neben dieser prinzipiellen Offenheit der

⁵⁰ Sie räumen ein, dass dieser Begriff „bislang eher schillernd und nur vage operationalisiert geblieben [ist]“ (Keller/Seifert 2011: 11). In ihrer Untersuchung wird Beschäftigungsfähigkeit operationalisiert durch die Chancen des Zugangs zu betrieblich-beruflicher Weiterbildung.

⁵¹ Das Projekt war ein Teil des Forschungsverbunds „Desintegrationsprozesse – Stärkung von Integrationspotenzialen einer modernen Gesellschaft“. Der Forschungsverbund mit 17 Teilprojekten wurde von Prof. Wilhelm Heitmeyer am Institut für Konflikt- und Gewaltforschung an der Universität Bielefeld ins Leben gerufen. Die Finanzierung gewährte das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Einen Überblick über die Beteiligten, die Schwerpunkte und die Publikationen gibt es online unter http://www.uni-bielefeld.de/ikg/Forschungsverbund_Desintegration/projekt2.html (letzter Aufruf 26.02.2017).

⁵² Die Studie stützt sich auf 92 Einzelinterviews, zwei Gruppenbefragungen mit insgesamt 25 Teilnehmern und 35 Experteninterviews, die vor allem mit Gewerkschaftern, Betriebsräten und Managern geführt wurden (Dörre/Kraemer/Spiegel 2006: 74).

Definition ist ein weiterer Punkt von Bedeutung: Die Forschergruppe betont in ihren Veröffentlichungen, dass ihr Verständnis von Prekarität zwar auf der Ebene der Erwerbsarbeit ansetzt, jedoch auch um die Analyse der Lebenslage zu erweitern ist (ebd., Kraemer 2008: 82 ff.). Damit öffnen sie den Blick für den Haushaltskontext der prekär Beschäftigten und die materiellen Beziehungen zum Lebenspartner, zu den Eltern oder anderen Bezugspersonen. Sie konstatieren: „Nicht jede Erwerbsperson, die prekär beschäftigt ist oder auf eine prekäre Berufsbiografie zurückschaut, lebt auch in prekärem Wohlstand.“ (Kraemer 2008: 83)

Die fünf Dimensionen der Prekarität beleuchten verschiedene Aspekte (zum Folgenden Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 18, eine tabellarische Übersicht findet sich zudem bei Dörre/Kraemer/Speidel 2006: 73). In der *reproduktiv-materiellen Dimension* gilt Arbeit dann als prekär, wenn sie nicht existenzsichernd ist. In der *sozial-kommunikativen Dimension* ist Erwerbsarbeit prekär, wenn die Beschäftigungsform eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze der Arbeitswelt ausschließt. In der *rechtlich-institutionellen Dimension* ist Prekarität zu bejahen, wenn die Beschäftigten vom vollen Genuss institutionell verankerter sozialer Rechte und Partizipationschancen ausgeschlossen werden, insbesondere bei der Mitbestimmung oder in der Sozialversicherung. In der *Status- und Anerkennungsdimension* ist Arbeit prekär, wenn sie mit sozialer Missachtung verbunden ist und den Beschäftigten ein anerkannter gesellschaftlicher Status vorenthalten wird. In der *arbeitsinhaltlichen Dimension* ist Arbeit schließlich auch dann als prekär einzustufen, wenn die Berufstätigkeit von einem dauerhaften Sinnverlust begleitet wird oder eine krankhafte Überidentifikation mit der Arbeit zu beobachten ist.

Vergleicht man die Modelle von Rodgers und Dörre et al. miteinander, so zeigen sich einige Ähnlichkeiten. Inhaltliche Übereinstimmungen bestehen in materieller Hinsicht (Dimension „low income“ bzw. reproduktiv-materielle Dimension), in Bezug auf das rechtliche und soziale Schutzniveau der Beschäftigung (Dimension „protection“ bzw. rechtlich-institutionelle Dimension) sowie bei der Kontrolle der Arbeitsbedingungen (Dimension „control over work“ bzw. rechtlich-institutionelle Dimension, die auch Mitbestimmungsrechte umfasst). Keine exakte Entsprechung im Modell von Rodgers haben die Status- und Anerkennungsdimension, die sozial-kommunikative Dimension und die Dimension Arbeitsinhalt. Die von Rodgers an die Spitze seines Modells gestellte Kurzfristigkeit der Beschäftigung („short time horizon“) und die damit

verbundene Unsicherheit spiegelt sich zum einen in der „reproduktiv-materiellen Dimension“ wider (fehlende Stetigkeit des Einkommens), zum anderen aber auch in der „rechtlich-institutionellen Dimension“ (formale Bedingungen des Arbeitsvertrags). Insgesamt erscheint das Modell von Dörre et al. als differenzierter und offener.

Für die Hochschulforscherin Anna Katharina Jacob, die in einer international vergleichenden Studie prekäre Beschäftigung im Hochschulbereich untersucht hat, war dieser „Neuzuschnitt des Prekaritätsbegriffs“ (Jacob 2011: 91) durch das Forscherteam um Klaus Dörre ein wichtiger Ansatzpunkt, um auf dieser Basis ein eigenes Modell für hochqualifiziertes Personal im Wissenschaftsbetrieb zu entwickeln. Es besteht aus fünf Dimensionen: der materiellen Sicherheit, der Sicherheit der Lebensplanung, der Situation am Arbeitsplatz, den rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen und der Status- und Anerkennungsdimension (a.a.O.: 98). Die Sozialforscherin Nadine Sander, die sich einem ähnlichen Thema wie Jacob gewidmet hat und in ihrer Dissertation das akademische Prekariat porträtiert, legt ihrer Untersuchung ein vierstufiges Analyseraster zugrunde. Sie unterscheidet die materiell-reproduktive Dimension, die sozial-kommunikative Dimension, die Rechts- und Partizipationsdimension sowie die autonom-lebensweltliche Dimension, die den beruflichen und privaten Planungshorizont abbildet (Sander 2012: 39).

In beiden Studien bleibt die Frage offen, warum die arbeitsinhaltliche Dimension, die Dörre et al. skizzieren, in den Modellen der Forscherinnen ausgeklammert wird. Ist es denn ausgeschlossen, dass Mitarbeiter im wissenschaftlichen Mittelbau sinnentleerte Arbeitsaufträge erledigen müssen – zum Beispiel als Kopiergehilfe eines Professors? Sind nicht auch eine übertriebene Identifikation mit der Arbeit und gesundheitlich bedenkliche Folgen für die Nachwuchsforscher an Hochschulen denkbar? Phänomene dieser Art könnten in der arbeitsinhaltlichen Dimension erfasst werden, zum Beispiel dann, „wenn der Anspruch, die eigene Arbeit möglichst gut und professionell machen zu wollen, in Überausbeutung mündet und zu psychischen Erkrankungen führt.“ (Dörre 2014: 5)

3.3 Dimensionen der Prekarität im Journalismus

In der vorliegenden Studie soll die arbeitsinhaltliche Dimension, bei der die Sinnhaftigkeit der journalistischen Tätigkeit und das Maß der Belastung durch die Arbeit im Mittelpunkt stehen, berücksichtigt werden. Es ist ja nicht ausgeschlossen, dass manche Journalisten – trotz der grundsätzlich anspruchsvollen und herausfordernden Tätigkeit in diesem Beruf – auch sinnentleerte Arbeitsaufgaben erledigen müssen. Sei es im Umgang mit PR-Zulieferungen in einer Redaktion, sei es bei der technischen Formatierung von Beiträgen für die Publikation im Internet oder bei anderen Tätigkeiten in Online-Redaktionen, wo „du einfach *dpa* schaufelst“ (so die Äußerung eines Befragten bei Meyen/Springer 2009: 76, Herv. im Orig.).

Die Erforschung von Ausstiegsmotiven ehemaliger Journalisten hat zudem gezeigt, dass Arbeitsüberlastung und Burn-Out-Anzeichen für einige Journalisten Anlass sind, den Beruf aufzugeben und sich neu zu orientieren (Helka 2014: 99, 103 f.). Auch Dörre et al. sensibilisieren für mögliche gesundheitliche Folgen: „Moderne Pathologien der Arbeitswelt wie Arbeitswut, Burn-Out-Syndrome, Entspannungs-unfähigkeit und der Verlust des Privatlebens bezeichnen mögliche Ursachen von Prekarität.“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 18)

Die Studie von Natalie Helka, die sich auf eine Befragung ehemaliger Mitarbeiter des nordrhein-westfälischen Lokalfunks stützt, hat zudem auch Ausstiegsmotive herausgearbeitet, die mit der Entwicklung des privaten Hörfunks zusammenhängen. Der Autorin zufolge „können aber auch Veränderungen der Programminhalte zum Berufswechsel von Journalisten beitragen. Insbesondere die Folgen der Kommerzialisierung für die journalistischen Inhalte und deren Produktionsweisen spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle.“ (Helka 2014: 143) Vor diesem Hintergrund ist es zweckmäßig, in der Analyse der journalistischen Arbeitsbedingungen auch die arbeitsinhaltliche Dimension zu berücksichtigen.

Die vorliegende Studie orientiert sich daher an dem Modell von Klaus Dörre und seinem Forschungsteam, so dass vier Dimensionen der Untersuchung potenziell prekärer Arbeit im Journalismus zugrunde gelegt werden. Dabei handelt es sich um:

- die *reproduktiv-materielle Dimension*
- die *rechtlich-institutionelle Dimension*
- die *sozial-kommunikative Dimension*
- und die *arbeitsinhaltliche Dimension*.

Die fünfte Dimension – die von Dörre et al. als Status- und Anerkennungsdimension bezeichnet wird – wird in der vorliegenden Studie ausgeklammert. Sie bezieht sich eher auf geringqualifizierte Beschäftigte und Ungelernte in Hilfsjobs, die von sozialer Missachtung und Anerkennungsdefiziten betroffen sind (vgl. Dörre/ Kraemer/Speidel 2006: 81). „Soziale Missachtung“ – das schien trotz des relativ geringen Prestiges des Journalistenberufs (vgl. z.B. Pürer 2012: 262 ff.) im vorliegenden Fall nicht einschlägig zu sein. Ob dies auch in Zukunft noch gelten wird, ist allerdings in jüngster Zeit fraglich geworden, angesichts der aktuellen Glaubwürdigkeitsprobleme des Journalismus und der populären „Lügenpresse“-Vorwürfe⁵³.

Die vorliegende Studie folgt also der Definition des Forscherteams um Klaus Dörre:

„Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert.“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 17)

Nach diesem Begriffsverständnis ist Prekarität eine relationale Kategorie, die nur zusammen mit definierten Normalitätsstandards gedacht werden kann, die als Vergleichsmaßstab dienen (vgl. ebd.). „Es gibt keine Erwerbsarbeit, die aufgrund spezifischer Merkmale an und für sich prekär ist. Erwerbsarbeit ist nicht allein schon deshalb prekär, weil sie so ist wie sie ist, sondern weil sie in Relation zu anderen Beschäftigungsformen als prekär *bewertet* wird.“ (Kraemer 2008: 84, Herv. im Orig.).

Was bedeutet dies für die vorliegende Studie, in der Journalisten untersucht werden sollen – eine Berufsgruppe also, deren Freiberuflichkeit eine lange Tradition hat? Der Referenzmaßstab im Journalismus kann also nicht nur das Normalarbeitsverhältnis sein, also die klassische Vollzeitbeschäftigung als Redakteur. Ist das Prekaritätsmodell von Klaus Dörre und seiner Forschergruppe für diesen Zweck ein geeignetes Denkwerkzeug?

Bei der Beantwortung dieser Fragen ist erstens zu bedenken, dass im Journalismus das *Nebeneinander* von fester Beschäftigung und Freiberuflichkeit kennzeichnend ist, der

⁵³ So könnte eine zukünftige Untersuchung wohl auch die Status- und Anerkennungsdimension zur Analyse prekärer Arbeit im Journalismus nutzen, zum Beispiel in einer Studie, die die Situation von Lokaljournalisten in Ostdeutschland oder die Arbeitsbedingungen von Social-Media-Redakteuren in den Blick nimmt, die oft mit Beleidigungen der Leser und Nutzer konfrontiert sind (vgl. dazu die Erfahrungsberichte von Online-Redakteuren, die Andreas Weck für das Digitalmagazin t3n.de gesammelt hat: Weck 2016).

überwiegende Teil der hauptberuflichen Journalisten arbeitet nicht selbstständig als Alleinunternehmer am Markt (vgl. Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 36). Für die angestellten Redakteure könnte das tariflich geschützte Normalarbeitsverhältnis immer noch als Referenzmaßstab bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen dienen. Die Branche unterscheidet sich also von Bereichen der Kreativwirtschaft, in denen es fast ausschließlich unstete, projektbezogene Arbeitsmöglichkeiten gibt⁵⁴. Es muss zudem betont werden, dass Dörre et al. ihr Modell keineswegs nur am Beispiel von Industriearbeitern entwickelt haben, vielmehr wurden u.a. auch Freiberufler aus der Werbewirtschaft befragt, die in einer ähnlichen Branche wie freie Journalisten tätig sind.

Zweitens ist für freie Journalisten durchaus ein *Absinken* unter ein bestimmtes Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau möglich. Denn auch die freiberuflichen Journalisten verfügen über Standards und Regelwerke, die sich im Laufe der Zeit zum Schutz der Berufsgruppe entwickelt haben. So werden etwa arbeitnehmerähnliche freie Journalisten durch Tarifverträge geschützt, vor allem im Bereich des öffentlich-rechtlichen Rundfunks und der Presse (zur Etablierung dieser Tarifwerke siehe unten Kapitel 3.8). Für andere Teilgruppen wurden auf der Grundlage eines reformierten Urhebervertragsrechts und des gesetzlichen Anspruchs auf angemessene Bezahlung Honorarstandards formuliert, zum Beispiel die Gemeinsamen Vergütungsregeln für freie hauptberufliche Journalistinnen und Journalisten an Tageszeitungen. Diese Papiere waren das Ergebnis jahrelanger Verhandlungen und medienpolitischer Auseinandersetzungen (vgl. dazu Schnedler 2006). Eine besondere Errungenschaft ist zudem die Künstlersozialversicherung, eine international einzigartige Pflichtversicherung für freie Journalisten, die ihnen günstige Beiträge in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung garantiert (zum internationalen Vergleich der sozialen Absicherung freier Journalisten vgl. Gollmitzer 2014: 834). Diese Regeln stehen für ein gewisses rechtliches und soziales Schutzniveau, für eine Standardisierung der Ansprüche der freien Journalisten. Sie können bei der Bewertung der Prekarität der freiberuflichen Arbeit als Vergleichsmaßstäbe dienen.

⁵⁴ Alexandra Manske und Janet Merkel beziehen sich u.a. auf die Berliner Off-Kultur-Szene, in der auf Projektbasis gearbeitet wird (Manske/Merkel 2009: 298).

Vor diesem Hintergrund erscheint das Prekaritätsmodell von Dörre et al. als ein geeignetes Analyseraster für diese Untersuchung.

3.4 Der Kontext des Prekaritätsmodells von Klaus Dörre et al.

Um die Arbeiten von Klaus Dörre und seinem Forscherteam besser zu verstehen, lohnt ein erneuter Blick nach Frankreich. Dort hat der französische Soziologe Robert Castel 1995 sein wirkungsmächtiges Buch „Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat“ veröffentlicht, das fünf Jahre später in deutscher Übersetzung erschien („Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit“, Castel 2008). Mit diesem Werk hat er die sozialwissenschaftliche Debatte – nicht nur in Frankreich – stark geprägt. In fast jeder einschlägigen Veröffentlichung finden sich heute Verweise auf seine Konzepte der Prekarität und Verwundbarkeit. Damit will er nicht einfach nur eine Gruppe von Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt identifizieren und abgrenzen, sondern vielmehr geht es ihm darum, aktuelle gesellschaftliche Veränderungsprozesse im historischen Kontext zu analysieren und zu beschreiben.

Castel entwirft in seinem Werk ein Zonenmodell, das sich als Koordinatensystem mit zwei Achsen denken lässt. Die erste Achse beschreibt das Maß der Integration durch Arbeit, also die Varianten „stabile Beschäftigung, prekäre Beschäftigung, Ausschluss durch Arbeit“ (Castel 2008: 360). Die zweite Achse stellt das Maß der sozialen Integration dar, mit den Abstufungen „solide Verankerung in den Beziehungsnetzwerken, Brüchigwerden der Beziehungen, soziale Isolation“ (ebd.). In diesem Koordinatensystem verortet Castel „Zonen unterschiedlicher Dichte der sozialen Verhältnisse“ (ebd.), darunter die Zone der Integration, die Zone der Verwundbarkeit und die Zone der Entkoppelung.

Klaus Dörre hat dieses Zonenmodell in seinen Forschungsarbeiten genauer beschrieben, indem er auf breiter empirischer Basis eine Typologie der (Des-) Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit herausgearbeitet und in die von Robert Castel beschriebenen Zonen eingepasst hat. Insgesamt neun Typen lassen sich demnach unterscheiden (vgl. zum Folgenden Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 55). Der Zone der Integration ordnet er vier Typen zu: „Die Gesicherten“ (gesicherte Integration), „Die Selbstmanager“ (atypische Integration), „Die Verunsicherten“ (unsichere Integration) und „Die Abstiegsbedrohten“ (gefährdete Integration).

In der Zone der Verwundbarkeit, die er als Zone der Prekarität bezeichnet, verortet er drei Typen: „Die Hoffenden“ (prekäre Beschäftigung als Chance), „Die Realistischen“ (prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement) und „Die Zufriedenen“ (entschärfte Prekarität). In der Zone der Entkoppelung können den Forschern zufolge zwei Typen unterschieden werden, „Die Veränderungswilligen“ (überwindbare Ausgrenzung) und „Die Abgehängten“ (kontrollierte Ausgrenzung, inszenierte Integration).

Im Kontext der vorliegenden Studie sind vor allem die drei Typen in der Zone der Prekarität von Bedeutung⁵⁵, in der „unstete Beschäftigungsverhältnisse angesiedelt [sind], die jedoch subjektiv höchst unterschiedlich bewertet werden“ (Dörre 2006: 8). Im Typus „Die Hoffenden“ wird die prekäre Beschäftigung – zum Beispiel im Bereich der Leiharbeit – als bloße Übergangslösung gedeutet, als „Sprungbrett“, das zu einer regulären Beschäftigungsform verhelfen kann. Im Typus „Die Realistischen“ sind Hoffnungen dieser Art nach einer Reihe von beruflichen Enttäuschungen einer Desillusionierung gewichen, so dass sich die Betroffenen mit der Ungewissheit und Diskontinuität der Beschäftigung arrangiert haben. Dem Typus „Die Zufriedenen“ wurden vor allem Frauen zugeordnet, die mit ihrer Tätigkeit das Haushaltseinkommen ergänzen und eigene Ansprüche an erfüllende Erwerbsarbeit zurückgestellt haben, um Familienarbeit leisten zu können (vgl. zu diesen Varianten Dörre/Kraemer/Speidel 2006: 79 ff.).

Die drei Typen in der Zone der Prekarität machen deutlich, dass der Analyse prekärer Arbeit ohne die Berücksichtigung der subjektiven Wahrnehmung der Betroffenen ein sehr wichtiger Aspekt fehlen würde. Richtet man den Forscherblick auch auf die subjektiven Verarbeitungsformen der strukturellen Bedingungen der Arbeit, so erhält man ein vollständigeres und schärferes Bild der spezifischen Lage der Betroffenen, so dass auch das Handeln der Akteure verständlicher wird. In der vorliegenden Arbeit sollen daher sowohl die strukturellen Bedingungen der journalistischen Arbeit als auch die subjektive Wahrnehmung erfasst werden.

In der Zone der Integration fällt vor allem der Typus „Die Selbstmanager“ auf. Die Personen in dieser Gruppe sind überdurchschnittlich qualifiziert, identifizieren sich stark mit ihrer Tätigkeit, erleben Sinnerfüllung in der Arbeit und bewerten ihre

⁵⁵ Eine ausführliche Beschreibung aller Typen und ihrer Merkmale findet sich im Projektabschlussbericht (Dörre/Kraemer/Speidel 2006: 77 ff.).

berufliche Flexibilität positiv. Sie verfügen zwar nicht über ein sozial geschütztes Normalarbeitsverhältnis, dank ihrer Qualifikationen und der ausgeprägten beruflichen Vernetzung sind sie aber gleichwohl sehr gut integriert. In der Studie wurden Freelancer aus der Werbebranche oder dem Bankwesen diesem Typus zugeordnet (Dörre/Kraemer/Speidel 2006: 78). Die genannten Merkmale könnten auch auf bestimmte Freiberufler im Journalismus zutreffen. Im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit soll dieser Frage nachgegangen werden, denn die atypisch integrierten „Selbstmanager“ stellen „die fraglose Gültigkeit des gesicherten Normalarbeitsverhältnisses in gewisser Weise in Frage“ (a.a.O.: 77).

Auch die Arbeiten von Alexandra Manske (Manske 2007, Manske/Merkel 2009, Manske/Schnell 2010) hinterfragen die dem Prekaritätskonzept innewohnende Orientierung am Normalarbeitsverhältnis. Die Arbeitssoziologin hat die Bedingungen in der Kreativ- und Kulturwirtschaft untersucht, am Beispiel von Alleinunternehmern in der IT-Branche, Künstlern und Akteuren in den Bereichen Film, Radio und Fernsehen (Manske/Merkel 2009: 295 f.). In Anlehnung⁵⁶ an die von Klaus Dörre herausgearbeiteten Dimensionen der Prekarität resümieren die Forscherinnen: „Charakteristisch für die Akteure ist, dass sie eine hohe Bildung mit einem geringen Einkommen bei einer hohen sozialen und geringen institutionellen Integration verbinden.“ (a.a.O.: 299) Die Betroffenen erleben in der Kreativ- und Kulturwirtschaft eine „Normalisierung von Unsicherheit“ (a.a.O.: 300), die die „konzeptionellen Grenzen der auf Industriearbeit fokussierten Prekaritätsdebatte“ (a.a.O.: 299) verdeutliche. Mit anderen Worten: In einer Branche, in der das Normalarbeitsverhältnis eine Ausnahmeerscheinung ist, lässt sich Prekarität nicht als Unterkategorie von atypischer Beschäftigung denken. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Alleinunternehmer in der Kreativwirtschaft sei deshalb zwar durchaus als prekär, nicht aber als atypisch einzustufen (a.a.O.: 300).

3.5 Journalisten im Fokus der Soziologie

Auch die Soziologie widmet sich gelegentlich der Berufsgruppe der Journalisten. Vor allem die Freiberufler stehen dabei im Fokus, weil sie als Kulturberuf eine Sonderstellung im Erwerbssystem einnehmen (vgl. Gottschall/Betzelt 2001: 6) und

⁵⁶ Die Analyse beschränkt sich auf drei Dimensionen – die materiell-reproduktive, die institutionell-rechtliche und die sozial-kommunikative Dimension (Manske/Merkel 2009: 297 ff.).

daher für Arbeitssoziologen von besonderem Interesse sind. Im Folgenden werden die Ergebnisse jener soziologischen Studien vorgestellt, die besonders viel zum Verständnis der Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Journalisten beitragen können. Den Untersuchungen ist gemein, dass sie sich – zumindest auch – mit qualitativen Methoden ihrem Gegenstand genähert haben. Sie unterscheiden sich dahingehend, dass in einigen Studien die Journalisten nur neben anderen Berufsgruppen untersucht wurden (Kapitel 3.5.1, 3.5.2 und 3.5.3), während in einer französischen Pionierstudie die Soziologen allein die Journalisten in den Mittelpunkt gestellt haben (Kapitel 3.5.4).

3.5.1 Sigrid Betzelt und die „Standbein-Spielbein“-Lösung

Im Rahmen des Projekts „Neue Formen von Selbständigkeit in Kulturberufen“, das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert wurde, sind an der Universität Bremen sehr interessante Befunde entstanden. Die Forscherinnen⁵⁷ nahmen hochqualifizierte Alleindienstleister aus vier Berufen in den Blick, namentlich Journalisten, literarische Übersetzer, Lektoren und Designer. Dafür kombinierten sie mehrere methodische Elemente miteinander, darunter schriftliche Befragungen von Berufsverbänden, Experteninterviews, schriftliche Befragungen der Berufsangehörigen sowie insgesamt 42 biographische Leitfaden-Interviews, von denen 33 in die Auswertung gingen, elf davon mit Journalistinnen und Journalisten (Betzelt 2006: 9, 34, 36). Eine Leitfrage der Untersuchung lautete: „Entwickelt sich in den modernen, selbständigen Arbeitsformen ein neuer Typus von Professionalität oder überwiegen eher prekäre, instabile berufliche Existenzen?“ (a.a.O.: 9) Dafür entwickelten die Forscherinnen zunächst eine Typologie des beruflichen Selbstverständnisses. Anschließend gingen sie der Frage nach, ob die Befragten ihre Ansprüche an den Beruf auch tatsächlich realisieren können und welche Handlungsstrategien sie im Umgang mit möglichen Konflikten verfolgen (vgl. a.a.O.: 39).

In der Typologie unterschieden sie drei Typen (zum Folgenden vgl. a.a.O.: 35 ff.). Die Journalisten im Sample ordneten sie ganz überwiegend dem Typus „Beruf als Berufung“ zu, der auch insgesamt dominierte. Nur wenige Journalisten zählten sie zum Typ „Instrumentelles Selbstverständnis“, im Typ „Handwerkliches Selbstverständnis“

⁵⁷ Das Forschungsprojekt stand unter der Leitung von Prof. Dr. Karin Gottschall (vgl. Betzelt 2006: 9, Fn. 8).

fanden sich fast ausschließlich Designer, Lektoren und Übersetzer. Charakteristisch für das Berufsverständnis „Beruf als Berufung“ sei die hohe intrinsische Motivation, die Priorisierung der kreativen Selbstverwirklichung, eine hohe Identifikation mit dem Beruf, eine Orientierung am Gemeinwohl und die Geltung hoher fachlicher und ethischer Standards.

Diese hohen Ansprüche an den Beruf stehen allerdings mit den Marktbedingungen in Konflikt. „Besonders die befragten JournalistInnen beklagen oft, dass sie ihre beruflichen Sorgfaltspflichten (ausreichende Recherche, Prüfung von Quellen u.ä.) mittlerweile nur noch auf eigene Kosten erfüllen könnten, weil die von den Auftraggebern zugestandene Zeit und die Honorarhöhe hierfür nicht ausreichen.“ (a.a.O.: 39, Fn. 81) Zur Bewältigung dieser Konflikte wählen die Betroffenen oft eine Strategie, die die Forscherinnen „Standbein-Spielbein-Variante“ (a.a.O.: 39) nennen. Dabei kombinieren die Befragten den Hauptberuf, in dem sie nicht genug Geld verdienen, mit lukrativen Nebentätigkeiten: Das „Spielbein“ ist demnach wie bei einem Fußballspieler, der mit einem Bein besonders anspruchsvolle Schusstechniken beherrscht, bei den Freiberuflern der erlernte Beruf, in dem sie weiterhin nach der Realisierung ihrer hohen fachlichen Ansprüche streben. Als „Standbein“ wählen sie besser honorierte Aufträge aus anderen Berufsfeldern, mit denen sie sich weniger stark identifizieren. Bei Journalisten stammen diese Ergänzungsaufträge oft aus dem Bereich der Public Relations⁵⁸, bei Designern sind es einfache Auftragsarbeiten mit geringem kreativem Aufwand.

Der Begriff des „Standbeins“ ist dabei klug gewählt, denn dem Fußballer gibt es die für einen präzisen Schuss notwendige Standfestigkeit. Ähnlich ist es bei den Freiberuflern: Ihnen ermöglicht die Nebentätigkeit als „Standbein“ den „Kunstschuss“ im Hauptberuf. Ökonomisch folgt aus dieser Doppeltätigkeit eine „Mischkalkulation“, in der ungeliebte ‚Brotjobs‘ die Kernberufstätigkeit quasi subventionieren“ (a.a.O.: 40).

Insgesamt zeigen die Interviews, dass die flexible Arbeit der Freiberufler sich insgesamt durch eine große Ambivalenz auszeichnet: Auf der Schattenseite stehen die materiellen Risiken von Prekarität und Gefährdungen der Gesundheit durch

⁵⁸ Dass aus der „Standbein-Spielbein“-Lösung und einer Doppeltätigkeit in Journalismus und PR auch Interessenkonflikte und möglicherweise Gefahren für die journalistische Unabhängigkeit resultieren können, wurde in der Studie von Sigrid Betzelt nicht weiter vertieft. Dieser Frage hat sich inzwischen die Journalismusforschung gewidmet (vgl. dazu oben Kapitel 2.3.2).

Selbstaussbeutung. Auf der Lichtseite stehen die Vorzüge dieser Erwerbsform: die subjektiv wahrgenommenen Freiheitsgewinne, die arbeitsinhaltliche, räumliche und zeitliche Selbstbestimmung sowie die Institutionen der sozialen Absicherung wie die Künstlersozialkasse, deren Leistungen durchaus als Privilegierung im Vergleich mit anderen Selbstständigen betrachtet werden (a.a.O.: 50 f., 62, 67). Die Freiberufler changieren also „zwischen Privileg und Prekarität“, wie es auch im Untertitel der Studie heißt.

3.5.2 Shirley Dex und die „portfolio diversification“

Einen interessanten Vergleich zieht die britische Soziologin Shirley Dex in einer etwas älteren Studie, in der sie den Umgang mit Ungewissheit am Beispiel der Freelancer in der britischen TV-Wirtschaft untersucht hat. Sie arbeitet auf der Grundlage einer Panelbefragung, die vom British Film Institute finanziert wurde, mehrere Handlungsstrategien der Freelancer⁵⁹ heraus. Die Befragten waren in den 1990er Jahren mit wachsender Ungewissheit konfrontiert, weil der britische Fernsehmarkt umstrukturiert wurde (vgl. dazu Dex et al. 2000: 284 f.). Eine Reaktion und zentrale Handlungsstrategie der Betroffenen sei die „*portfolio diversification*“ (a.a.O.: 296 f.): So wie man in der Finanzwirtschaft beim Portfolio-Management eine Anlagestrategie zur Streuung des Risikos verfolge, so diversifizierten auch die Freelancer ihre Einkommensquellen. Ein erheblicher Teil der Befragten nehme auch Aufträge an, die nicht aus der TV-Wirtschaft stammten (zum Beispiel „teaching“, „corporate videos“, „consultancy“, „writing books“, a.a.O.: 296). Es ist zwar recht fraglich, ob ein BBC-Freelancer soziale Ähnlichkeiten mit einem Investmentbanker aus der City of London aufweist. Bei der Handlungsstrategie zur Reduzierung von Ungewissheit lassen sich aber durchaus Parallelen erkennen. Die Strategie „portfolio diversification“ ähnelt zudem der Standbein-Spielbein-Strategie, die Sigrid Betzelt am Beispiel deutscher Freiberufler herausgearbeitet hat.

Zwei weitere Handlungsstrategien werden in der Studie der britischen Forscher beschrieben. Zum einen sei dies die *Sammlung von Informationen* („information collection“, a.a.O.: 300 f.), bei der die Freelancer darum bemüht sind, informelle

⁵⁹ Auch in dieser Studie werden Journalisten nur als eine von mehreren Berufsgruppen erfasst, das Sample umfasste neben Redakteuren u.a. auch Kameralleute, Produktionsassistenten oder Producer. Dazu heißt es in der Untersuchung: „They were from all sectors of the television industry and all points in the creative production cycle.“ (Dex et al. 2000: 286)

Kontakte zu knüpfen und so viele Informationen wie möglich zusammenzutragen, um ihre eigene Position im Rahmen der Marktentwicklung, der programmlichen Trends und der Zukunftspläne der Verantwortlichen bestimmen zu können. Zum anderen identifizieren die Forscher eine „final and extreme strategy for coping with uncertainty“ (a.a.O.: 301) – den vollständigen *Ausstieg* aus der TV-Wirtschaft. Für die Journalisten im Sample bedeutet dies – in sprachlicher Anlehnung an den derzeit in Großbritannien politisch vorangetriebenen Brexit, den Ausstieg des Landes aus der Europäischen Union – einen „J-Exit“⁶⁰.

Diese drastische Konsequenz im Umgang mit der beruflichen Ungewissheit ließ sich dank der gewählten Methode der Panelbefragung⁶¹ gut herausarbeiten. Die Gründe für einen solchen Schritt seien vielfältig: erhebliche Belastungen durch Stress angesichts der permanenten Ungewissheit, die Unvereinbarkeit der Situation mit langfristiger Lebensplanung und Familiengründung, Karrieremöglichkeiten in anderen Bereichen oder aber vergebliche Versuche, weitere Einkommensquellen zu erschließen (a.a.O.: 301 ff.). Bei der methodischen Konzeption der vorliegenden Arbeit muss geprüft werden, inwiefern auch Handlungsstrategien erfasst werden können, die zum Ausstieg aus dem Journalismus führen könnten.

3.5.3 Nicole Burzan und die „Verunsicherung“

Die Soziologin Nicole Burzan hat im Rahmen eines DFG-Projekts u.a. Journalisten untersucht. Diese Berufsgruppe wählte sie aus, weil sie in ihrer Studie am Beispiel von zwei mittelschichttypischen Berufsfeldern arbeiten wollte; neben dem Journalismus fiel die Wahl der Forscherin auf gehobene Verwaltungsmitarbeiter in privaten Unternehmen, die zum Beispiel im Vertrieb, im Personalwesen oder Produktmanagement tätig waren (Burzan 2014a: 18, Burzan/Kohrs/Küsters 2014: 103). Burzan und ihre Kolleginnen wollten wissen, wie unsicher sich Angehörige der Mittelschicht überhaupt fühlen und welche Konsequenzen sie aus ihrer Situation ziehen (vgl. Burzan/Kohrs/Küsters 2014: 11). Das Projekt an der TU Dortmund stand unter dem Titel „Handlungsstrategien der ‚verunsicherten‘ gesellschaftlichen Mitte“.

⁶⁰ In der Studie von Dex et al. wird dieser Begriff nicht verwendet, es handelt sich um eine Wortschöpfung des Autors der vorliegenden Arbeit.

⁶¹ Die 436 Befragten erhielten in acht Wellen zwischen 1994 und 1997 alle sechs Monate einen Fragebogen der Forscher (Dex et al. 2000: 286 f.).

Empirisch wurden eine quantitative und eine qualitative Teilstudie miteinander verknüpft (vgl. zu den methodischen Herausforderungen dabei Burzan 2014b). Im Rahmen der qualitativen Untersuchung wurden insgesamt 27 Leitfadeninterviews mit Angehörigen beider Berufsgruppen geführt, 15 davon mit Journalisten⁶². Auf dieser empirischen Basis wurde eine Typologie des Unsicherheitsempfindens und des Handelns unter den Bedingungen der Unsicherheit entwickelt, bei der fünf Typen unterschieden werden können. Maßgeblich für die Zuordnung zu einem der fünf Typen sind zwei Fragen: Fühlen sich die Befragten in ihrer beruflichen Situation unsicher oder nicht? Und: Stellt Unsicherheit für sie prinzipiell eine Bedrohung dar? (Burzan 2014a: 21, Burzan/Kohrs/Küsters 2014: 110 f.). Von besonderer Bedeutung im Rahmen der vorliegenden Studie sind die Typen „Unsicherheit aushalten“ und „Unsicherheit bekämpfen“, die reine Journalisten-Typen sind. Es lassen sich keine Verwaltungsmitarbeiter diesen Typen zuordnen (Burzan/Kohrs/Küsters 2014: 163).

Im Typus „*Unsicherheit aushalten*“ befinden sich freie oder befristet beschäftigte Journalisten, die sich ihrer unsicheren Lage zwar bewusst sind, sie aber nicht als Bedrohung empfinden. Sie sind ganz überwiegend jünger und sehen in der Beschäftigungssituation „ein notwendiges Durchgangsstadium auf dem Weg in eine gesicherte und hochqualifizierte Position“ (a.a.O.: 139). Ihre Handlungsstrategien zielen darauf, ein gewisses Maß an Unsicherheit auszuhalten, indem sie zum Beispiel berufliche Netzwerke pflegen, sich ein unverwechselbares Profil aufbauen oder mehrere berufliche Tätigkeiten miteinander kombinieren (vgl. a.a.O.: 137 ff.). Letztgenannte Strategie entspricht der von Sigrid Betzelt beschriebenen Standbein-Spielbein-Lösung. In der Typbeschreibung wird auch die Bedeutung Dritter als Sicherheitsgaranten angedeutet, da die Personen in diesem Typus häufig aus der Mittelschicht stammen und in Unsicherheitsphasen zum Teil auf materielle Unterstützung durch Angehörige zählen können.

Der Typus „*Unsicherheit bekämpfen*“ zeichnet sich dadurch aus, dass die Betroffenen Unsicherheit empfinden und diese als manifeste Bedrohung erleben. Die Personen in diesem Typus haben konkrete Unsicherheitserfahrungen gemacht und zeigen starke Sicherheitserwartungen (a.a.O.: 146 ff.) Die Forscherinnen unterscheiden anhand der

⁶² Bei der Auswahl der befragten Journalisten haben die Forscherinnen ein weites Verständnis von Journalismus zugrunde gelegt. So finden sich unter den 15 Journalisten auch eine Pressesprecherin, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter einer Universität oder ein Befragter, dessen Berufsbezeichnung mit „Abteilungsleiter in Medienkonzern“ (Burzan/Kohrs/Küsters 2014: 202) angegeben wird. Neun der 15 befragten Journalisten sind freiberuflich tätig.

Bekämpfungsstrategie zwei Varianten in diesem Typus. In der ersten Variante („Unsicherheit bekämpfen durch Unterstützung anderer“) delegieren die betroffenen Journalistinnen ihre Absicherung an den Partner: „Berufliche Unsicherheit kann man sich im ‚sicheren Hafen‘ mit Sicherheit durch andere dann bis zu einem gewissen Grad auch weiterhin leisten, sie wird dadurch geradezu ermöglicht“ (a.a.O.: 148). Da der Partner mit seinem Einkommen für den Lebensunterhalt sorgt, können sich die Journalistinnen bei ihrer freiberuflichen Tätigkeit auf inhaltlich attraktive Aufträge konzentrieren. Sie reproduzieren damit gleichzeitig das traditionelle Familienmodell der Versorgerehe.

In der zweiten Variante („Unsicherheit bekämpfen aus eigener Kraft“) werden keine Dritten benötigt, um Sicherheit zu schaffen. Die Betroffenen in diesem Typus haben vielmehr selbst Wege gefunden und berufliche Entscheidungen getroffen, die ihnen ein höheres Maß an beruflicher Sicherheit garantieren. Interessanterweise liegen die Lösungen der Befragten jenseits des Journalismus⁶³: Eine Person, eine ehemalige Lokalredakteurin, die anschließend freiberuflich gearbeitet hat, ist beispielsweise inzwischen auf die Seite der PR gewechselt, wo sie nun als Pressesprecherin eine unbefristete Stelle in Teilzeit innehat (a.a.O.: 154 ff.); ein Befragter kombiniert seine freie Tätigkeit im Journalismus mit einer fest-freien Beschäftigung als Produktionsassistent, die eher organisatorisch-administrativer Natur ist (a.a.O.: 156 f.). Bieten also nur der vollständige Ausstieg aus der freiberuflichen Tätigkeit, die Kombination mit nicht-journalistischen Beschäftigungselementen oder die Subventionierung durch nahestehende Dritte ein gewisses Maß an Sicherheit? Diese Bewältigungsstrategien werden auch im Rahmen der vorliegenden Studie zu untersuchen sein.

Den Typen „Unsicherheit bekämpfen“ und „Unsicherheit aushalten“ lassen sich zehn von 15 befragten Journalisten zuordnen. Die übrigen fünf Journalisten – überwiegend festangestellt – verteilen sich auf die Typen „Sich sicher fühlen“ (2), „Unsicherheit vermeiden“ (2) und „Sicherheit fortgesetzt herstellen“ (1). Der letztgenannte Fall verdient besondere Beachtung, da es sich bei ihm um den einzigen freien Journalisten im Sample handelt, der nicht über Unsicherheitsgefühle berichtet. Seine Tätigkeit wird als „Patchwork“-Profil beschrieben – „Solo-Unternehmer-Publizist-Vortragender“

⁶³ In der Frage, wer per definitionem als Journalist gelten kann, folge ich in der vorliegenden Arbeit der Abgrenzung von Weischenberg/Malik/Scholl (2006). Siehe dazu auch unten Kapitel 4.3.2. Pressesprecher und andere PR-Kräfte scheiden nach dieser Definition aus.

(a.a.O.: 129) – und als Besonderheit wird herausgestellt, er habe dank einer Erbschaft ein Haus in guter Wohnlage erwerben können. Der Betroffene verfügt also über eine Immobilie als materiellen Sicherheitsgaranten. Das zeigt, wie wichtig es ist, auch privaten Wohlstand zu bedenken, wenn man über die Wahrnehmung von beruflicher Unsicherheit spricht.

Insgesamt 17 der 27 Befragten lassen sich den drei Typen ohne Unsicherheitsgefühl im Erwerbzbereich zuordnen. „Qualifizierte Erwerbstätige fühlen sich nicht typischerweise per se von beruflicher Unsicherheit betroffen“ (a.a.O.: 180), resümieren die Forscherinnen die Ergebnisse ihrer qualitativen Teilstudie. Sie wenden sich damit explizit gegen Medienberichte, die die Verunsicherung der Mittelschicht zum Thema haben (Burzan 2014a: 17, 23).

3.5.4 Alain Accardo und die „journalistes précaires“

Anders als Sigrid Betzelt und Nicole Burzan, die Journalisten als eine von mehreren Berufsgruppen untersucht haben, hat sich der französische Soziologe Alain Accardo in einer Studie ganz auf die soziale und wirtschaftliche Lage von Journalisten konzentriert und seine Analyse mit dem Konzept der Prekarität verknüpft. Im Jahr 1998 hat er seine Untersuchung „Journalistes précaires“ erstmals veröffentlicht, neun Jahre später erschien sie in einer aktualisierten Neuauflage (Accardo 2007)⁶⁴.

Für deutsche Journalismusforscher sind sowohl die Datenerhebung als auch die Präsentation der Forschungsergebnisse ungewöhnlich. Accardo bildete damals unter seiner Leitung an der Université de Bordeaux III eine achtköpfige Arbeitsgruppe, die nicht aus Wissenschaftlern, sondern aus hauptberuflichen Journalisten bestand. Sie führten die explorativen Interviews mit Journalisten, die für diese Studie nötig waren, und beteiligten sich mit Analysen und Kommentaren an der Interpretation der Gespräche (a.a.O.: 7, 891). In seinem Buch dokumentiert Accardo sowohl diese Texte der Mitarbeiter seiner Arbeitsgruppe als auch 17 Interviews im Wortlaut. Die Betroffenen kommen also sehr ausführlich zu Wort. Diese Elemente ergänzt Accardo mit einer instruktiven Einleitung und einem Fazit aus eigener Feder.

⁶⁴ Genauer gesagt handelt es sich dabei um die überarbeitete Neuauflage von zwei Werken, gebündelt in einem Buch (mit insgesamt 896 Seiten). Die Erstausgaben erschienen 1995 (Alain Accardo: *Journalistes au quotidien. Essais de socioanalyse des pratiques journalistiques*. Ed. Le Mascaret, Bordeaux) bzw. 1998 (Alain Accardo: *Journalistes précaires*. Ed. Le Mascaret, Bordeaux).

Die Interviews und Reflexionen erlauben tiefe Einblicke in die Berufswirklichkeit und die Probleme der Befragten – ein Ergebnis, das sich wohl auch aus der besonderen Methodik der Studie ergab. Die Interviewer traten zwar als Beteiligte eines wissenschaftlichen Forschungsprojektes auf, waren gleichzeitig aber auch Kollegen und Leidensgenossen⁶⁵, so dass eine besondere Nähe zwischen Forschern und Beforschten möglich war. Die Befragten begrüßten das Projekt, weil die Teilnahme ihnen das Gefühl gab, dazu beizutragen, ihr Übel zu bekämpfen (Accardo 2007: 301). Die französische Tageszeitung „La Libération“ überschrieb eine Rezension des Werkes damals mit „La ‚misère du monde‘ journalistique“ (Poncet 1998), eine Hommage an „Das Elend der Welt“ (Bourdieu 1997), in dem ebenfalls Interviews im Wortlaut dokumentiert wurden.

Für die vorliegende Dissertation war die Entdeckung der Studie von Alain Accardo, die nur auf Französisch vorliegt und in der deutschsprachigen Journalistik kaum rezipiert wurde, ein Glücksfall und eine besondere Herausforderung⁶⁶ zugleich. Aus ihr konnten zahlreiche Anregungen und Ideen gewonnen werden, sowohl in methodisch-konzeptioneller Hinsicht als auch bei der inhaltlichen Fokussierung der Arbeit. Dabei musste bedacht werden, dass die Ergebnisse zum einen gut zwanzig Jahre alt sind und aus einer Zeit stammen, als die Veränderungen der journalistischen Arbeit durch den digitalen Wandel sich erst andeuteten. Zum anderen stammen die Erfahrungen der Befragten mit prekärer Arbeit aus dem französischen Mediensystem, so dass sie sich nur unter Berücksichtigung der politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und strukturellen Rahmenbedingungen in Frankreich auf die Situation in Deutschland übertragen lassen.

Im Mittelpunkt der Studie von Alain Accardo und seiner Forschergruppe stehen freie Journalisten – „les pigistes“ –, die entweder als Freelancer arbeiten oder über einen befristeten Vertrag als Fest-Freie enger an eine Redaktion gebunden sind (Accardo 2007: 489). Charakteristisch für die Befragten sei die Machtlosigkeit in

⁶⁵ Fünf der acht Mitglieder der Arbeitsgruppe („Groupe de Sociologie des pratiques journalistiques“) waren freie Journalisten. Geführt wurden die Interviews im Jahr 1996 (Accardo 2007: 7).

⁶⁶ Meine Französisch-Kenntnisse reichten zwar zum grundsätzlichen Verständnis der Texte, stießen beim Sprachniveau der soziologischen Analyse aber gleichwohl an ihre Grenzen. Ich habe deshalb zentrale Passagen des einleitenden Kapitels „Une intelligentsia précaire“ (Accardo 2007: 255-302) durch die Journalistin Tanja Schreiner übersetzen lassen, der ich für diese Arbeit sehr danke. Die Übertragung der wörtlichen Zitate ins Deutsche in dieser Arbeit orientiert sich an diesem Übersetzungsvorschlag. Hilfreich für das Gesamtverständnis war zudem eine Zusammenfassung der Ergebnisse von Alain Accardo und seiner Forschergruppe durch die Journalistin Irene Preisinger in einer deutsch-französischen Fachzeitschrift (Preisinger 2006).

Verhandlungssituationen, so dass die Medienunternehmen als Auftraggeber die Bedingungen der Zusammenarbeit einseitig vorgeben könnten. Die Freiberufler würden allein auf ihre intellektuelle Arbeitskraft reduziert, so dass man von einer neuen Proletarisierung („la nouvelle prolétarisation“, a.a.O.: 255) sprechen könne. Der Begriff der Proletarisierung habe in diesem Kontext eine andere Bedeutung als im 19. Jahrhundert, als er sich vor allem auf die Ausbeutung der Industriearbeiter durch allmächtige Arbeitgeber bezog. Im Journalismus zeige sich die Proletarisierung heute vielmehr in Gestalt der freiwilligen Selbstaussbeutung, bei der die Betroffenen aus eigenen Stücken mehr in ihre Aufgaben investieren als sie müssten (vgl. a.a.O.: 272 ff.). Hier zeigt sich eine Parallele zu den Ergebnissen von Sigrid Betzelt, die ebenfalls vor der Gefahr der Selbstaussbeutung warnt, „wenn die eigene Arbeitskraft nicht nachhaltig bewirtschaftet wird“ (Betzelt 2006: 63).

Während Betzelt die Selbstaussbeutung als Versuch deutet, eine subjektiv erträgliche Balance zwischen den individuellen fachlichen Ansprüchen an die Arbeit und den schwierigen Marktbedingungen herzustellen (a.a.O.: 43), präsentiert Accardo für den französischen Journalismus eine andere Interpretation: Bereit zur Selbstaussbeutung seien die Journalisten, da sie von einem Verlangen nach Anerkennung und einem Streben nach Ruhm angetrieben würden. Für die Ausübung ihres geschätzten Berufes erscheine es legitim, Opfer in Kauf zu nehmen (a.a.O.: 273). „Opfer gelten demnach als normaler Preis, den man zahlen muss – für den Stolz auf gute eigene Arbeit, für die Zufriedenheit, seine Pflicht erfüllt zu haben, und für die Wertschätzung seiner selbst“, fasst Irene Preisinger die Gedanken der französischen Forscher zusammen (Preisinger 2006: 70).

Betroffen seien vor allem Berufseinsteiger, die nach ihrem Abschluss in den Journalismus drängen, „in das gelobte Land eines Berufs, von dem sie ein verzaubertes Bild pflegen“ (Accardo 2007: 271). Sie haben nur geringe Kenntnisse ihrer Rechte, weil dies in der Journalistenausbildung keine große Rolle spiele, und seien kaum in die Redaktion integriert. Zum Widerspruch fehle der Mut, weil sie im Wettbewerb der Nachwuchskräfte nicht ins Hintertreffen geraten wollen (a.a.O.: 271 f., Preisinger 2006: 71).

Die so umrissene Situation hat erstens ökonomische Folgen für die Betroffenen, die sich in geringem Einkommen und fehlender Kreditwürdigkeit bei Banken, Vermietern oder Autoverkäufern zeigen. Ein Befragter, der seit mehreren Jahren berufstätig und

Familienvater ist, berichtete beispielsweise, dass er es als demütigend empfand, für den Abschluss eines Mietvertrags zwingend eine Bürgschaft seiner Mutter zu benötigen (Accardo 2007: 287, 540).

Zweitens hat der prekäre Status der Befragten auch Konsequenzen für das journalistische Arbeitsverhalten der befragten Freiberufler. Angesichts der geringen Honorare müssen sie ihre Aufträge rasch erledigen, um anschließend den nächsten Auftrag annehmen zu können. Das führe zum Abschreiben („recopiage“, a.a.O.: 279) aus den Beiträgen von Nachrichtenagenturen oder aus PR-Texten, berichten die Befragten, also zu einer Form des „beruflichen Parasitismus“ (ebd.). Die Rahmenbedingungen des freien Arbeitens führten mitunter dazu, dass die Betroffenen ihre Ansprüche an die Qualität der eigenen Arbeit absenken würden: „Es ist nicht erstaunlich, dass unter diesen Bedingungen manchmal die Versuchung, das Engagement zu reduzieren, über den Willen, es gut zu machen, siegt.“ (a.a.O.: 278)

Außerdem müsse der freie Autor auf die Marktgängigkeit seiner Themenvorschläge achten, so Gilles Balbastre, der als freier Journalist Mitglied der Forschergruppe von Alain Accardo war und dazu später auch selbst publiziert hat (Balbastre 2000: 78). Der freie Journalist müsse bei der Vermarktung seiner Arbeit stets zwischen „guten“ und „schlechten“ Informationen unterscheiden, zwischen Themen, die sich gut an Redaktionen verkaufen lassen, und jenen, die sich nicht verkaufen lassen (ebd.). Dies führe zur Dominanz von Modethemen in der Berichterstattung und zum Verzicht auf komplexe und schwierige Themen. Im Ergebnis sei schwindende Themenvielfalt zu beklagen: „Die Nutzung anderer Medien als Quelle führt dazu, dass Themen immer wieder ‚recycelt‘ werden. Die Information dreht sich im Kreis.“ (Preisinger 2006: 72, vgl. dazu auch Balbastre 2000: 80)

Der ständige Wettbewerb um die Gunst der Auftraggeber führe zum einen zu großem *Kreativitätsdruck*. Balbastre zitiert einen freien Journalisten, der für Print-Magazine arbeitet, und diesen Gedanken auf den Punkt bringt: „Wenn Du keine Ideen hast, gehst Du kaputt.“ (ebd.) Zum anderen entstehe zwischen den freien Mitarbeitern großer *Konkurrenzdruck*, der sich in fehlender Solidarität der freien Journalisten untereinander niederschlage. Auch von den festangestellten Kollegen sei in der Regel keine Unterstützung zu erwarten (Accardo 2007: 280). Das Verhältnis zwischen den freien und den Redakteuren sei oft nicht auf Augenhöhe, was einen Befragten empört ausrufen lässt: „Ich bin nicht 2. Klasse, ich bin nicht bei der Armee!“ (a.a.O.: 281)

Trotz all dieser Belastungen wollte niemand der Befragten den Journalismus aufgeben, es zeigte sich eine „tiefe Anhänglichkeit an den Beruf“ (a.a.O.: 290) – ein Befund, der die Soziologen erstaunte und zu einer abschließenden Reflexion über das „geliebte Schicksal“ („un destin aimé“, a.a.O.: 291) der befragten Journalisten führte. Accardo stellt dabei die Hypothese auf, dass für die „journalistes précaires“ seiner Studie das Gefühl, zu einer aristokratischen Kaste zu gehören, ausreichend ist, um die Nachteile zu erdulden und die journalistische Tätigkeit als insgesamt lohnend zu bewerten (a.a.O.: 297). Diese Deutung dürfte im Kontext des französischen Journalismus, dem eine größere Machtnähe als in Deutschland attestiert wird (Blum 2008: 236 f.), plausibel sein. Ob sie ggf. auch zur Erklärung des Verhaltens deutscher Journalisten taugt, wird zu prüfen sein.

3.6 Prekäre Arbeit im Fokus der Journalistik

In der Journalistik haben die oben vorgestellten Forschungsergebnisse aus der Soziologie bislang kaum Widerhall gefunden. Die Prekarisierung des journalistischen Arbeitsmarktes ist eher ein Schlagwort, ein Phänomen ohne klare Konturen. Hin und wieder wird es von Kommunikationswissenschaftlern – vor allem im Zusammenhang mit der Journalistenausbildung und den Zukunftschancen des journalistischen Nachwuchses – erwähnt (vgl. z.B. Fröhlich 2009: 222, Kopper 2010: 339, Kramp 2013: 40), nicht aber systematisch untersucht. In Deutschland gibt es bislang keine Studie, die sich auf Journalisten mit potenziell prekären Arbeitsbedingungen konzentriert⁶⁷. Gleichwohl gab es in den vergangenen Jahren erste Ansätze im deutschsprachigen Raum, namentlich in der Schweiz und vor allem in Österreich, so dass einige Studien entstanden sind, die sich explizit auf das Phänomen der Prekarisierung im Journalismus beziehen. Die Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst.

Vinzenz Wyss hat die Arbeitsbedingungen im Schweizer Journalismus in den Blick genommen (Wyss 2013). In einem Aufsatz analysiert er die Ergebnisse aus zwei Untersuchungen – einer quantitativen Journalistenenquête, die als Längsschnittstudie 1998 und von 2006 bis 2008 Daten erhob, und einer qualitativen Studie mit einer Kombination von Leitfadengesprächen und Redaktionsbeobachtungen – im Kontext

⁶⁷ Derzeit entsteht an der Hochschule Magdeburg-Stendal eine entsprechende Bachelorarbeit, Autor ist Patrick Karwath.

der Medienkonvergenz. Der Titel seines Aufsatzes macht neugierig, er lautet: „Das Prekariat des Schweizer Journalismus“. Er bezieht sich in seinem Text zwar an einer Stelle auf Pierre Bourdieu, das Prekaritätskonzept wird aber nur cursorisch behandelt, der Begriff wird auch im umgangssprachlichen Sinne (heikel, misslich) verwendet (a.a.O.:169).

In der Neuorganisation von Redaktionen, der Etablierung von Newsroom-Strukturen und der Einführung crossmedialer Produktionsweisen sieht Wyss einen „Treiber der Prekarisierung“ (a.a.O.: 167). Er bezieht sich dabei auch auf einschlägige Meldungen der Fachpresse, die den Newsroom-Trend als Kostensenkungsstrategie der Medienhäuser sehen, bei der die neuen Mitarbeiter nach der Devise „jung, willig, billig“ (a.a.O.: 167) eingestellt würden. Die Analyse der Daten zeigt zudem, dass die Befragten in der Schweiz ihre Arbeitsplatzsicherheit niedriger einstufen als noch zehn Jahre zuvor, dass sie unzufriedener sind mit dem Einkommen und dass sie den Beruf im Journalismus seltener weiterempfehlen würden (a.a.O.: 174). Es gebe markante Unterschiede zwischen den Medientypen: Heikel sei die Lage beim privaten Rundfunk, den Gratiszeitungen und den Online-Medien, positiver bei den gebührenfinanzierten SRG-Redaktionen (a.a.O.: 182). In manchen Fällen müsse tatsächlich von einer Prekarisierung gesprochen werden. Für die Zukunft erwartet Wyss auf der Grundlage der Erkenntnisse der qualitativen Studie, dass weitere Sparmaßnahmen in den Redaktionen zu einer „Angleichung nach unten“ (ebd.) führen werden.

Auch in Österreich gibt es interessante Erkenntnisse, die an dieser Stelle zu erwähnen sind. Heinz P. Wassermann hat sich an der FH Joanneum in Graz als Leiter eines studentischen Forschungsprojekts mit prekären Arbeitsbedingungen im österreichischen Journalismus beschäftigt. Die Studierenden führten zum einen leitfadengestützte Interviews mit 17 Journalisten, zum anderen entwickelten sie eine (nicht-repräsentative) Online-Befragung, an der sich 265 Journalisten beteiligten⁶⁸. Bei der Auswertung dieser quantitativen Teilstudie lassen sich mehrere Problemgruppen identifizieren (Wassermann 2010: 39 ff.).

⁶⁸ Unter den Teilnehmern waren auch einige Journalisten, die mit der journalistischen Tätigkeit nur einen geringen Teil ihres Einkommens erwirtschafteten: Bei 14 von 265 Befragten (ca. 5,3 Prozent) trugen die Einkünfte aus dem Journalismus weniger als 40 Prozent zum Gesamteinkommen bei (Wassermann 2010: 48). Nach der Definition von Weischenberg/Malik/Scholl (2006) zählen sie nicht zu den hauptberuflichen Journalisten.

Gut die Hälfte der Befragten arbeitet zu Bedingungen, die im österreichischen Kollektivvertrag festgelegt sind, oder wird sogar übertariflich bezahlt. Auf der anderen Seite stehen freie Journalisten, Pauschalisten und jene Redakteure, die unter dem Niveau des Kollektivvertrags bezahlt werden. Dabei zeigt die Studie, dass sich „Journalistinnen vor allem in schlechter bezahlten und (tendenziell) unsicheren Einkommensverhältnissen befinden“ (a.a.O.: 41). Von Bedeutung ist also zunächst das *Geschlecht* der Befragten.

Auch die *Mediensparte* ist – wie auch in der Studie von Wyss – eine relevante Einflussgröße. Die österreichische Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass die Mitarbeiter bei Online-Medien mit besonders niedrigen Einkommen rechnen müssen (a.a.O.: 43). Hier zeigt sich eine Parallele zu den oben genannten Befunden aus der Schweiz. Bei der Auswertung zum Auskommen mit den Einkünften konstatiert Wassermann sogar eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ (a.a.O.: 44), bei der TV-, Radio- und Agenturjournalisten auf der Gewinnerseite und Print- und Online-Journalisten auf der Verliererseite stehen (vgl. ebd.)⁶⁹. Nicht zuletzt ist bei der Analyse auch die *Beschäftigungsform* zu bedenken. Im Hinblick auf Prekarisierungspotenziale im Journalismus weist Wassermann ausdrücklich auf die Pauschalisten, die freien Journalisten und die Gruppe der angestellten Redakteure hin, die unterhalb des Kollektivvertrags bezahlt werden (a.a.O.: 48 f.)⁷⁰.

Genau mit diesen Zielgruppen im österreichischen Journalismus haben sich Sabine Kellermayr und Renate Sepp im Auftrag der Gewerkschaft der Privatangestellten - Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP) und der Arbeiterkammer Oberösterreich beschäftigt. Das Ziel der Studie war es, „einen bislang weitgehend unbekanntem Fleck auf der sozialwissenschaftlichen Landkarte zu vermessen“ (Kellermayr/Sepp 2008: 72). Die Forscherinnen erarbeiteten einen Daten-Report zum Medienmarkt in Oberösterreich und erhoben 15 Leitfadeninterviews mit örtlichen Journalisten,

⁶⁹ Wie immer bei einem internationalen Vergleich müssen die nationalen Besonderheiten des jeweiligen Medienmarktes mitgedacht werden. So sind in Österreich zum Beispiel Gratiszeitungen verbreitet, in Deutschland nicht. Die Mitarbeiter von Gratismedien kommen mit ihrem Einkommen hoch signifikant schlechter aus als die Kollegen von Kaufmedien und sind weniger zufrieden (Wassermann 2010: 44, 49).

⁷⁰ Die im Rahmen der Studie entstandenen Leitfaden-Interviews wurden leider nicht systematisch ausgewertet. Summarisch merkt Wassermann an, in den Gesprächen zeigten sich „Ignoranz, Ironie, Zynismus, Desillusionierung und Resignation der Befragten.“ (a.a.O.: 49) Dies lässt sich als Indiz für die sehr unterschiedliche subjektive Verarbeitung der heiklen Arbeitsbedingungen deuten. Als Forschungsdesiderat bezeichnet Wassermann weitere Tiefeninterviews (ebd.).

überwiegend mit Freiberuflern. Auf diesem Wege sollte die subjektive Wahrnehmung von freiberuflicher Tätigkeit und atypischer Beschäftigung untersucht werden.

Dabei bestätigte sich ein Befund, der u.a. in der oben vorgestellten Studie von Sigrid Betzelt herausgearbeitet wurde (vgl. Betzelt 2006: 62): Positive und negative Aspekte der freiberuflichen Tätigkeit müssen in einer individuellen Bilanz gegeneinander abgewogen werden. Positiv auf die Arbeitszufriedenheit der befragten Journalisten wirkten sich insbesondere die hohe Identifikation mit der Tätigkeit, die Sinnhaftigkeit der journalistischen Arbeit, die flexible Arbeitszeitgestaltung und der hohe Grad der Selbstorganisation aus. Erst wenn Begleiterscheinungen der flexibilisierten Arbeit im Journalismus – die verschwimmenden Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem, die permanente Verfügbarkeit, die Einschränkungen bei der Zukunftsplanung – als belastend erlebt wurden, werde die Grenze zur prekären Arbeit überschritten (Kellermayr/Sepp 2008: 83 f.). Dabei spiele auch das Alter eine Rolle: Jüngere Journalisten seien eher geneigt, die Arbeitsbedingungen im Journalismus positiv zu sehen (a.a.O.: 84).

Die Forscherinnen warnen in ihrem Forschungsbericht vor einer „Selbsttäuschung“ (a.a.O.: 83) der freien Journalisten, bei der die Betroffenen die körperlichen und psychischen Belastungen durch negative Aspekte der Tätigkeit unterschätzen könnten. Sie verweisen dabei auf den aus der Gesundheitspsychologie bekannten optimistischen Fehlschluss, bei dem es zu einer verzerrten Einschätzung persönlicher Risiken kommt. Einen ähnlichen Gedanken formuliert auch Sigrid Betzelt in ihrer Studie, als sie sich mit der Gefahr der Selbstausschöpfung auseinandersetzt. Sie stellt die Frage, ob die Freiberufler womöglich ihre Handlungsspielräume und die Freiheiten „angesichts kaum kontrollierbarer Marktbedingungen“ (Betzelt 2006: 51) subjektiv überschätzen.

Ganz aktuell haben sich zwei Forscherinnen in Österreich im Kontext der Prekarisierungsdebatte mit der Situation der freien Journalisten befasst, in zwei getrennten Erhebungen, die für eine gemeinsame Veröffentlichung zusammen ausgewertet und in Beziehung gesetzt wurden (Maares/Putz 2016). Methodisch wählten sie sowohl einen qualitativen Ansatz als auch einen quantitativen Zugang, so dass sie sich bei der Analyse auf sechs Leitfadeninterviews, die überwiegend mit weiblichen Print-Freien geführt wurden, und eine Online-Befragung mit 104 Teilnehmern stützen konnten. Bei der Reflexion des methodischen Vorgehens kritisieren sie den „Fetischismus“ (a.a.O.: 55), der in der Journalistik der Definition

der Hauptberuflichkeit von freien Journalisten gelte. Sie wenden sich gegen eine zu enge Grenzziehung und werten folgerichtig die Daten aller Befragten aus, die mit ihrer journalistischen Tätigkeit Geld verdienen.

Die Ergebnisse aus Österreich bestätigen die inzwischen zahlreichen Befunde aus anderen empirischen Untersuchungen (z.B. Betzelt 2006: 39 f., Meyen/Springer 2009: 65 ff., Buckow 2011: 56 ff., Koch/Obermaier 2013), die belegen, dass freie Journalisten ihre journalistischen Aufträge mit anderen Tätigkeiten gegenfinanzieren, u.a. mit PR-Honoraren (Maares/Putz 2016: 59). Wirtschaftlicher Druck, hohe Arbeitsbelastung und starker Zeitdruck prägen den Berufsalltag der Befragten.

Im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit der freien Journalisten muss man differenzieren: Die mit der Freiberuflichkeit verbundene Autonomie wird geschätzt, mit der Durchsetzung von eigenen Honorarvorstellungen oder den Zukunftsperspektiven sind sie unzufrieden (a.a.O.: 51, 58). Die Forscherinnen konstatieren zudem einen Zusammenhang zwischen der Höhe des Honorars und der Qualität des Produkts: Da insbesondere aufwändige Recherchen nicht ausreichend honoriert würden, fehle den freien Journalisten die nötige finanzielle Autonomie, um den Ansprüchen der journalistischen Normen zu genügen. Darunter leide die Qualität der Beiträge (a.a.O.: 59 f.). Interessanterweise beziehen sich die Forscherinnen im Fazit ihres Aufsatzes auch auf die von Klaus Dörre und seinem Forscherteam entwickelten Dimensionen der Prekarität⁷¹, die oben vorgestellt wurden. So seien die Arbeitsbedingungen der befragten Journalisten zum Teil in materiell-reproduktiver, in rechtlich-institutioneller und in sozial-kommunikativer Hinsicht als prekär einzuordnen. Besonders betroffen seien Frauen (a.a.O.: 60 f.).

Das führt zu einer weiteren österreichischen Untersuchung, die sich aus der Perspektive der Gender-Forschung mit der Situation der Journalistinnen beschäftigt hat und im Titel fragt: „Endstation Prekariat?“ (Prandner/Lettner 2012). Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die Frauen trotz ihrer im Durchschnitt höheren Qualifikation eine Schlechterstellung im österreichischen Journalismus erfahren, die sich im Vergleich mit den männlichen Kollegen in geringerer Entlohnung, Abstrichen bei der sozialen Absicherung und dem schlechteren Zugang zu sozialen Netzwerken

⁷¹ Allerdings beziehen sie sich auf Klaus Dörres Dimensionsmodell der Prekarität, ohne ihn als Quelle anzugeben. Stattdessen nennen sie in diesem Zusammenhang eine Veröffentlichung von Wolfram Brehmer und Hartmut Seifert, die mit anderen Indikatoren operieren – vermutlich eine Verwechslung.

zeigt (a.a.O.: 157). Die stärksten Geschlechterunterschiede betreffen der Studie zufolge das soziale Kapital⁷² der Journalistinnen: „Frauen nehmen die existierenden Männernetzwerke wahr und erkennen deren Wirkung für die Karriere, finden jedoch selbst keinen Zugang zu diesen Netzwerken.“ (a.a.O.: 161)

Die Untersuchung beruht auf einer Sekundärauswertung der umfangreichen Datensätze des österreichischen Forschungsprojekts „Medienkarrieren im Umbruch“, zu dem eine quantitative Befragung und 65 Leitfadeninterviews gehörten (a.a.O.: 155). Als besonders problematisch beschreiben die Autoren die wirtschaftliche Lage von jungen Journalistinnen, die oft mehrere Jahre lang nicht von ihrer journalistischen Tätigkeit leben können und zum Beispiel schlecht bezahlte Praktika absolvieren. Einen ähnlichen Befund schildern die Forscherinnen Phoebe Maares und Nina Putz (2016): Demnach ist die freiberufliche Tätigkeit im Journalismus für Berufseinsteiger „ein obligatorischer Bestandteil ihrer Lehrjahre“ (Maares/Putz 2016: 60) – eine Phase, die sie als „österreichtypischen Initiationsritus“ (a.a.O.: 56) der Nachwuchsjournalisten charakterisieren.

3.7 Zwischenfazit und Forschungsfragen

In einer Zusammenschau liefern all diese Befunde wertvolle Hinweise, welche Merkmale und Dimensionen bei der Untersuchung von atypischer und potenziell prekärer Arbeit im Journalismus zu beachten sind. Die Auswertung des Forschungsstands zeigt erstens, dass das *Geschlecht* und das *Alter* der Erwerbstätigen relevante Einflussgrößen sind. Neben diesen soziodemographischen Faktoren zählen zweitens die formal-strukturellen Merkmale der jeweiligen *Erwerbsform* zu den Rahmenbedingungen. Drittens sind medienspezifische Unterscheidungen zwischen den *Mediensparten* und der öffentlich-rechtlichen oder privatwirtschaftlichen *Organisationsform* des Medienunternehmens von Bedeutung.

Insgesamt zeigt sich ein recht starkes Interesse der Wissenschaftler an der Situation der freiberuflichen Journalisten. Damit holt die Journalistik gewissermaßen nach, was in der Kommunikatorforschung trotz der wachsenden Bedeutung dieser Berufsgruppe

⁷² Die Autoren arbeiten auf der Grundlage der Begrifflichkeiten und auf dem theoretischen Fundament Pierre Bourdieus, der prinzipiell drei Arten von Kapital unterscheidet: das ökonomische Kapital, das soziale Kapital und das kulturelle Kapital (vgl. dazu Hanitzsch 2007: 242 ff.).

eine Zeit lang versäumt wurde. Auf diese Weise entsteht derzeit ein facettenreiches Bild der freien Journalisten und ihrer Ambivalenzen. Die gegenwärtige Fokussierung auf die Freiberufler darf jedoch nicht zur Folge haben, dass die Arbeitsbedingungen der atypisch Beschäftigten in den Redaktionen vernachlässigt werden. Anknüpfen kann die Journalismusforschung da zum Beispiel an jene Studien, die die befristet Beschäftigten an Hochschulen in den Mittelpunkt gestellt haben, um Prekarisierungstendenzen zu analysieren.

Die Studien zeichnen zwar ein recht detailliertes Bild der Arbeitsbedingungen im Journalismus, vertiefen allerdings oft nicht die Frage nach den Folgen für das journalistische Arbeitsverhalten und die Qualität des journalistischen Produkts. Hier klafft eine Leerstelle. Dass es einen engen Zusammenhang gibt, vermuten einige Autoren, wie zum Beispiel Vinzenz Wyss: „Es ist jedoch plausibel anzunehmen, dass die Arbeitsbedingungen von Journalisten einen wesentlichen Einfluss auf die journalistischen Leistungen und Qualität haben.“ (Wyss 2013: 170)

Ein Beleg für diese Annahme findet sich in einer internationalen Studie: Im Jahr 2005 beauftragte die ILO, die International Labour Organization, den Dachverband der Journalistengewerkschaften, den Wandel der Arbeit in der Medienindustrie zu untersuchen. Die International Federation of Journalists (IFJ) befragte daraufhin die Journalistenverbände in aller Welt zur Lage der atypisch Beschäftigten im Journalismus und konstatierte – trotz aller strukturellen Unterschiede in den Ländern – einen globalen Trend: „Employment in media has become more precarious, less secure and more intense“ (IFJ 2006: VI).

Die Antworten der rund um den Globus verteilten Journalistenverbände lassen befürchten, dass dieser Trend negative Folgen für die Qualität der journalistischen Berichterstattung hat. So berichten die Befragten erstens, dass befristet beschäftigte Journalisten bei der Wahl der Themen befangen sind und aus Sorge, dass ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert wird, auf seichtere Themen ausweichen (a.a.O.: 4). Zweitens führen nach der Beobachtung der Verbände der Zeitdruck und die geringen Honorare bei freien Journalisten dazu, dass kein Raum mehr für aufwändige Recherchen bleibt und der investigative Journalismus insgesamt leidet. Und drittens beklagen die Befragten einen wachsenden Einfluss von Werbekunden und Marketingabteilungen bei unsicher beschäftigten Journalisten (a.a.O.: 5). Die Befunde sind mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren: In die Auswertung des Reports

„The Changing Nature of Work. A global survey and case study of atypical work in the media industry“ (IFJ 2006) sind nicht nur Antworten aus Deutschland und anderen westlichen Ländern eingeflossen, sondern zum Beispiel auch Berichte aus Mexiko, Peru oder Taiwan.

Die vorliegende Arbeit wird sich auf den Journalismus in Deutschland konzentrieren. Dabei wird sie sich Journalisten mit *potenziell prekären Erwerbsformen* widmen, die entweder einer freiberuflichen Tätigkeit im Journalismus nachgehen oder als Redakteure bei journalistischen Medien atypisch beschäftigt sind. Die Untersuchung soll von den folgenden Forschungsfragen, die sich bei der Auswertung des Forschungsstands herauskristallisiert haben, geleitet werden:

1.) **Arbeitsbedingungen**

Unter welchen materiellen, organisatorischen, rechtlichen und sozialen Konditionen arbeiten Journalisten mit potenziell prekären Erwerbsformen?

2.) **Arbeitszufriedenheit**

Mit welchen Aspekten ihrer Arbeitsbedingungen sind Journalisten mit potenziell prekären Erwerbsformen zufrieden, mit welchen sind sie unzufrieden?

3.) **Wahrnehmung von Unsicherheit**

Wie nehmen Journalisten mit potenziell prekären Erwerbsformen Sicherheit bzw. Unsicherheit subjektiv wahr?

4.) **Berufliches Handeln**

a) Was tun oder unterlassen Journalisten mit potenziell prekären Erwerbsformen im Beruf, um empfundene Sicherheit zu bewahren oder empfundene Unsicherheit zu verringern?

b) Wie bewerten Journalisten mit potenziell prekären Erwerbsformen ihr individuelles journalistisches Arbeitsverhalten?

Auf dieser Grundlage soll erstens die Arbeitswirklichkeit der Journalisten mit potenziell prekären Erwerbsformen möglichst anschaulich beschrieben werden und ein facettenreiches Porträt des journalistischen Prekariats entstehen. Zweitens soll die subjektive Seite beleuchtet werden, wo Unzufriedenheit oder Unsicherheitsgefühle, aber auch der Freiheitsgewinn der Freiberuflichkeit eine Rolle spielen könnten. Drittens soll das Handeln der Akteure unter diesen Rahmenbedingungen untersucht werden. Dies ist der Schlüssel, um zum einen Aussagen über die Folgen der potenziell

prekären Erwerbsformen für die journalistische Berichterstattung und die Qualität der Arbeitsergebnisse treffen zu können. Zum anderen können so sicherheitsbezogene Handlungsmuster, mit denen die Journalisten berufliche Sicherheit herstellen oder erhalten wollen, identifiziert werden. Bevor die adäquate empirische Methode in Kapitel 4 präsentiert und die Forschungsfragen weiter operationalisiert werden, soll die Bestandsaufnahme medienhistorisch eingeordnet werden.

3.8 Zur Geschichte der journalistischen Arbeit

Der Soziologe Robert Castel hat aus seiner Analyse der gesellschaftlichen Transformationsprozesse eine Wiederkehr der sozialen Unsicherheit abgeleitet. Er fügte hinzu: „Von einer ‚Wiederkehr‘ zu sprechen bedeutet, im Vergleich zu einem vorhergehenden Zustand eine Verschlechterung zu diagnostizieren.“ (Castel 2009: 21) Im Begriff der „Wiederkehr“ steckt jedoch nicht nur die Verschlechterung, sondern auch die Rückkehr längst überwundener Arbeits- und Lebensbedingungen. In diesem Sinne hat der Kommunikationswissenschaftler Gerd G. Kopper die These formuliert, im journalistischen Berufsfeld – vor allem im Nachwuchsbereich – sei europaweit eine „Re-Proletarisierung und ‚Prekarisierung‘“ (Kopper 2010: 339) zu beobachten. Bemerkenswert an diesem Gedanken Koppers ist das Präfix „Re-“, das auf eine Rückkehr von Arbeitsbedingungen im Journalismus schließen lässt, die früher schon einmal das Berufsfeld prägten.

Ist prekäre Arbeit im Journalismus also gar kein neues Phänomen, sondern längst aus der deutschen Journalismusgeschichte bekannt? Ist die aktuelle Entwicklung der journalistischen Arbeit womöglich treffender als Re-Prekarisierung zu beschreiben? Ein Blick in ältere Studien unseres Faches, die die Entwicklung der sozialen und wirtschaftlichen Lage des journalistischen Berufsstands in Deutschland beleuchten, soll helfen, die Fragen zu beantworten.

Eine Frage drängt sich dabei auf: Bis zu welchem Punkt in der Geschichte des Journalismus in Deutschland soll man zurückgehen? Vergleicht man die heutige Lage der Journalisten mit der Situation der Journalisten im Kaiserreich, in der Weimarer Republik oder in der Zeit der nationalsozialistischen Herrschaft? Oder wählt man als Vergleichsrahmen die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg und die Bundesrepublik Deutschland, auch wenn Bernd Blöbaum zu Recht darauf hinweist, dass das Jahr 1945

„kein ‚Jahr Null‘ für den deutschen Journalismus“ (Blöbaum 2002: 194) war? Für den letztgenannten Weg sprechen forschungsökonomische⁷³ und inhaltliche Argumente: Die Konzentration auf die Bundesrepublik erlaubt es zum einen, die Entwicklung des Berufs innerhalb eines – sich im Laufe der Jahrzehnte zwar wandelnden, aber im Kern stabilen – Rechts-, Wirtschafts-, Sozial- und Mediensystems zu untersuchen⁷⁴. Zum anderen waren Kriegsende und die Gründung der Bundesrepublik – trotz aller Kontinuitäten beim journalistischen Personal (vgl. dazu a.a.O.: 181) – eine so tiefe Zäsur in der Entwicklung des deutschen Journalismus, dass es gerechtfertigt erscheint, nur die letzten rund 70 Jahre zu untersuchen.

3.8.1 Die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland

Diese Epoche begann mit Not und Entbehrungen, da machte der Journalismus keine Ausnahme. Für einen Teil der Journalisten besserte sich die Situation jedoch rasch: „Die wirtschaftliche Situation der Journalisten gab zwar Anlass zu Klagen, war aber verglichen mit anderen Bevölkerungsgruppen nicht übermäßig schlecht.“ (a.a.O.: 183) Was diese Entwicklung für Redakteure und freie Journalisten bedeutete, ist in zwei Studien nachzulesen, die in den 1950er Jahren entstanden sind. Sie wurden im Auftrag erstellt, weil rund fünf Jahre nach der Gründung der Bundesrepublik drei Journalistenverbände mehr wissen wollten über die materiellen und sozialen Verhältnisse der Journalisten, deren Interessen sie zu vertreten hatten. Sie initiierten daher – in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Berlin – Befragungen ihrer Mitglieder. Die beauftragten Wissenschaftler konnten sich bei diesen Arbeiten zwar auf einige wenige Studien, die in der Zeit der Weimarer Republik entstanden waren, beziehen, betraten als Journalismusforscher aber auch methodisches Neuland, denn die „Umorientierung der Publizistikwissenschaft von einer historisch-philologischen Geisteswissenschaft zu einer empirischen Sozialwissenschaft“ (Löblich 2009: 251) sollte in Deutschland erst rund zehn Jahre später beginnen.

⁷³ Ziel der vorliegenden Arbeit ist nicht die vollständige medienhistorische Aufarbeitung der Literatur zur Entwicklung der sozialen und wirtschaftlichen Lage der Journalisten. Dies hätte eine sehr umfangreiche Archivrecherche nötig gemacht, mit ungewissem Erfolg. Hier ist an die Analyse des Münsteraner Forschers Fritz Wirth zu erinnern, der Mitte der 1950er-Jahre zu dem Schluss kam, dass „Untersuchungen über die soziale Lage der Journalisten bisher sehr spärlich waren, und daß bis jetzt auf diesem Gebiet meist nur Teilergebnisse vorliegen“ (Wirth 1956: 165). Für die Zeit bis 1914 hat der Medienhistoriker Thomas Birkner eine hervorragende Studie vorgelegt (Birkner 2012).

⁷⁴ Dieser Überblick konzentriert sich auf die Entwicklungen in der Bundesrepublik Deutschland, ausgeklammert bleiben deshalb auch Studien zur Lage der Journalisten in der DDR.

Die Studien sind – obwohl sie als Vorboten der sozialwissenschaftlichen Wende des Faches gesehen werden können – in der Kommunikationswissenschaft ohne großes Echo geblieben. Die niedersächsischen Ergebnisse gelten sogar als verschollen⁷⁵; die Untersuchung aus Nordrhein-Westfalen ist heute – vermutlich wegen eines späteren Skandals um den Studienleiter Walter Hagemann⁷⁶ (vgl. Löblich 2009: 250) – wie andere frühe empirische Arbeiten aus Münster „aus dem kollektiven Gedächtnis der Fachgemeinschaft verschwunden“ (a.a.O.: 239). Ein Blick in die Ergebnisse lohnt sich gerade deshalb sehr.

Für die Gruppe der freien Journalisten ähneln sich die Befunde. Nach den Ergebnissen der Berliner Studie⁷⁷ befanden sie sich „in einer besonders ungünstigen und gefährdeten ökonomischen Lage“ (Haseloff 1954: 90), so dass die Autoren vor einer „rasch wachsenden Proletarisierung des gesamten Berufsstandes“ warnten (ebd.). Die nordrhein-westfälische Studie⁷⁸ konstatierte eine „soziale Notlage“ (Hagemann 1956: 109), da die Freiberufler unter großer Konkurrenz um die Aufträge der Redaktionen, geringen Einkünften und einer nicht ausreichenden sozialen Absicherung litten.

Der *Konkurrenzdruck* auf dem journalistischen Arbeitsmarkt resultierte aus mehreren Entwicklungen. An erster Stelle sind dabei die Abschaffung der im nationalsozialistischen Schriftleitergesetz fixierten Berufsliste und die Öffnung des

⁷⁵ Die niedersächsische Untersuchung beschäftigte sich u.a. mit den Einkommensverhältnissen der freiberuflich tätigen Journalisten und wurde 1954 abgeschlossen. Sie konnte weder 1967 (vgl. Struschka 1967: 31 f.) noch zu Beginn der 1990er-Jahre (vgl. Böckelmann 1993: 41, 138) beschafft werden.

⁷⁶ Prof. Dr. Walter Hagemann (1900-1964), der an der Universität Münster forschte und lehrte, gehörte in den 1950er-Jahren zu den profiliertesten Vertretern der Publizistikwissenschaft in Deutschland. Seine wissenschaftliche Karriere fand jedoch ein jähes Ende: Nach heftigem Streit mit den Zeitungsverlegern, nach öffentlicher Kritik an der Rüstungspolitik Adenauers, nach Unterstützung des Aufrufs „Kampf dem Atomtod!“ und einem Auftritt in Ostberlin wurde Walter Hagemann 1958 zunächst aus der CDU ausgeschlossen, 1959 dann nach einem Disziplinarprozess aus dem öffentlichen Dienst entfernt. Als später auch noch ein Strafverfahren wegen einer angeblichen Liebesbeziehung mit einer Studentin folgte und dem Professor wegen „Unzucht mit Abhängigen“ eine Gefängnisstrafe drohte, flüchtete Walter Hagemann 1961 in die DDR, wo er in die Ost-CDU eintrat und eine Professur für „Wirtschaftsgeschichte des Imperialismus“ an der Humboldt-Universität in Ostberlin erhielt (vgl. Hachmeister 1987: 130–205). Eine quellenreiche Rekonstruktion der Karriere und des sozialen Absturzes von Walter Hagemann hat Thomas Wiedemann vorgelegt (Wiedemann 2012).

⁷⁷ Der Presseverband Berlin hatte Otto Walter Haseloff mit einer „Sozialenquete“ beauftragt, die dann 1954 durchgeführt wurde. Der Rücklauf der schriftlichen Befragung umfasste 1191 Fragebögen. 174 Exemplare (14,6 Prozent) stammten von Redakteuren, 624 Fragebögen (52,4 Prozent) von überwiegend freiberuflich tätigen Journalisten und 393 Fragebögen (33,0 Prozent) von nebenberuflichen Publizisten (Haseloff 1954: 3).

⁷⁸ Der Rheinisch-Westfälische Journalisten-Verband beauftragte ein Forscherteam am Institut für Publizistik der Universität Münster mit der Untersuchung, die dann im Sommer 1955 durchgeführt wurde. Dabei wurden über 1000 Fragebögen an Mitglieder des Verbands verschickt, 349 standen schließlich zur Auswertung zur Verfügung. 134 Fragebögen (38,4 Prozent) stammten von freien Journalisten, 215 Fragebögen (61,6 Prozent) von Redakteuren (Hagemann 1956: 31, 81).

Berufszugangs zu nennen: „Der freie Journalistenstand wurde nach dem Kriege, da er gegen berufliche Außenseiter nicht hinreichend gesichert ist, zu einem Sammelbecken fremdberuflicher Arbeitskräfte, die in ihrem ursprünglichen Beruf keine Beschäftigung mehr fanden.“ (a.a.O.: 110) Verschärft wurde die Situation zweitens durch die Tätigkeit nebenberuflicher Autoren, die einen Zusatzverdienst im Journalismus anstrebten. Zu dieser Gruppe gehörten zum Beispiel Verwaltungsbeamte, Lehrer oder Pressestenographen (vgl. a.a.O.: 91) ebenso wie Rentner (vgl. Haseloff 1954: 11). Unter diesen nebenberuflichen Autoren gab es etliche, die aus eigener Not handelten, andere wiederum lockte das rasch zu verdienende Geld.

Im Wettbewerb um die Aufträge der Redaktionen hatten die freien Journalisten drittens einen Gegner mit zweifelhaftem Ruf⁷⁹ – die Korrespondenzen, die als „Stofflieferanten für Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen“ (Voigt 2002: 70) dienten. Hier ergibt sich eine interessante Parallele zur heutigen Konkurrenz durch journalistisch aufbereitete PR-Zulieferungen. Denn so wie Pressestellen und PR-Agenturen interessengeleitet Informationen auswählen und präsentieren, standen auch die Korrespondenzbüros oft in Diensten von Parteien, Regierungen, Interessenverbänden oder Kirchen, die diese Artikeldienste finanzierten⁸⁰. Die Konsequenzen für die journalistischen Freiberufler, die sich auf einem ohnehin überbesetzten Arbeitsmarkt behaupten mussten, waren gravierend. Die Münsteraner Forscher resümierten: „Die übermächtige Konkurrenz der Korrespondenzen hat die freien Journalisten nicht selten bei den Redaktionen in die Rolle von Bittstellern oder Almosenempfängern gedrängt.“ (Hagemann 1956: 88)

⁷⁹ Die Vorwürfe der Branche fasst Otto Groth anschaulich zusammen: „So werden denn auch in allen Ländern die bittersten Anklagen gegen das Korrespondenz-Unwesen laut. Man kann aus ihm immer wieder Fälle der Sensationshascherei und der Unsachlichkeit, der Unkenntnis und der Unbildung, der Charakterlosigkeit und des Betrugs anprangern. Man kann auf den verbreiteten Mißbrauch zu versteckter Reklame, auf den literarischen Diebstahl, die Käuflichkeit mancher Korrespondenzen oder ihre finanzielle Abhängigkeit von privaten Interessen hinweisen.“ (Groth 1962: 779 f.)

⁸⁰ Vgl. dazu die Darstellung bei Voigt, die diese Korrespondenzbüros in einer Typologie von den unabhängigen Büros unterscheidet und als „erste Public Relations-Unternehmungen“ (Voigt 2002: 84) charakterisiert. Als Beispiele nennt sie die „Korrespondenz Textilindustrie“ oder die „Correspondenz des Bundes der Landwirte“, die „nichts weiter als Sprachrohre für ihre Geldgeber“ (a.a.O.: 96) waren. Die Angebote seien aus Sicht der Finanziere durchaus erfolgreich gewesen: „Mit Hilfe von Korrespondenzen, also Nachrichten- und Artikeldiensten, lieferte man an Redaktionen Beiträge, die in einer tendenziösen Art formuliert waren oder sogar offen für bestimmte Ziele eintraten und hoffte, dass dieses Material abgedruckt werde. Diese Strategie war offensichtlich erfolgreich, denn in den Zeitungsredaktionen war man häufig überlastet und hatte nicht die Zeit, alle eingehenden Korrespondenzen sorgfältig auf ihren Inhalt zu prüfen. Und so fanden immer wieder offizielle Mitteilungen Eingang in den Zeitungsinhalt.“ (a.a.O.: 84)

Das *Einkommen der freien Journalisten* lag deutlich unter dem festangestellter Redakteure. Für Nordrhein-Westfalen ermittelte man 1955 ein durchschnittliches Bruttoeinkommen von rund 651 DM pro Monat (vgl. a.a.O.: 102), etwa ein Viertel weniger als bei den befragten Redakteuren. In Berlin war die Diskrepanz noch größer – dort waren zum Zeitpunkt der Untersuchung die durchschnittlichen Jahreseinkommen der freien Journalisten rund ein Drittel niedriger. Es gebe eine ganze Reihe von handwerklichen Berufen, die trotz kürzerer Ausbildung ein höheres und weit sichereres Einkommen hätten, bemerkten die Forscher (vgl. Haseloff 1954: 89). Unterdurchschnittlich verdienten insbesondere jüngere freie Journalisten, Berufseinsteiger mit weniger als fünf Berufsjahren und freie Journalisten in Kleinstädten (Hagemann 1956: 104 ff.).

Nicht zuletzt prägten *Unsicherheit und arbeitsrechtliche Nachteile* die Arbeits- und Lebensbedingungen der freien Journalisten in den ersten Jahren der Adenauer-Ära. Für die gelegentlichen freien Mitarbeiter im Journalismus galt: kein Einkommen im Krankheitsfall, kein Urlaubsanspruch, keine Beteiligung der Verleger an der Altersvorsorge, keine Kündigungsfristen (a.a.O.: 83 f.). Nach Otto Groth schwebten die nicht fest angestellten Journalisten „ständig in der Gefahr, von einem Tag auf den anderen ihre Beschäftigung einzubüßen; sie gelten als das tauglichste Objekt verlegerischer und redaktioneller Sparsamkeit.“ (Groth 1962: 596)

Für die Redakteure sah es den Untersuchungen zufolge Mitte der 1950er-Jahre deutlich besser aus. Interessenverbände hatten sich rasch gegründet, Tarifverträge regelten das Einkommen und die Arbeitsbedingungen, die Redakteure profitierten vom Wirtschaftsaufschwung in der Bundesrepublik (Blöbaum 2002: 183 f.).

Vor diesem Hintergrund bemängelte die Hagemann-Studie auch nur, dass ein Redakteur „seine soziale Stellung im Gegensatz zu vielen anderen Berufen nicht verbessern konnte. Die gegenwärtige Konjunktur brachte ihm also nur die Wiedergewinnung des Vorkriegsstandes, darüber hinaus aber keine Vorteile.“ (Hagemann 1956: 75) Hinter dieser Bemerkung stand die verbreitete Auffassung, der Redakteur habe einen weiteren Aufstieg in der sozialen Hierarchie verdient, einen „materiell sichtbaren, höheren Standort in der gesellschaftlichen und sozialen Stufenleiter“ (Gießler 1960: 21).

Als sich der Deutsche Journalisten-Verband im März 1960 in Berlin zu seiner Hauptversammlung traf⁸¹ und auf die Arbeit der vergangenen zehn Jahre zurückblickte, zog er ein positives Fazit: Die „Gehälter der Redakteure, denen nicht besondere Aufgaben oder besondere Verantwortung übertragen sind, lassen sich in etwa mit denen eines Volksschullehrers ohne besondere Funktionen oder mit denen eines Bankangestellten mit einiger Verantwortlichkeit vergleichen“ (ebd.), teilte der damalige erste Vorsitzende des Verbands mit. Für die Gehälter der Redakteure mit besonderen Aufgaben zog er als Vergleichsmaßstab die Beamten der gehobenen Laufbahn bis zum Oberregierungsrat heran.

Bei den Beschäftigungsbedingungen der Redakteure im ersten Jahrzehnt der Bundesrepublik lässt sich also nicht anknüpfen, um die Hypothese von der „Re-Proletarisierung“ (Kopper 2010) zu belegen. Gleichwohl: Viele der Redakteure, die eine Stelle hatten⁸², kämpften damals mit Problemen. So waren in Berlin die Folgen des Zweiten Weltkriegs noch deutlich spürbar: Knapp 43 Prozent der befragten Berliner Redakteure waren im Krieg „ausgebombt“ worden (vgl. Haseloff 1954: 17), so dass sie einen besonderen *materiellen Nachholbedarf* hatten. Nur wenige konnten vom Gehalt einen Teil sparen: Nur knapp 10 Prozent aller Redakteure waren in der Lage, Rücklagen zu bilden: „Gemessen an der Gesamtbevölkerung ist dieser Prozentsatz außerordentlich klein“ (a.a.O.: 80), folgerte die Berliner Studie. Hinzu kam eine recht weit verbreitete *Selbstaussbeutung*, die sich zum Beispiel darin zeigte, dass knapp ein Drittel in den zuvor vergangenen fünf Jahren keinen Erholungsurlaub gemacht hatte. „Es ist wohl keine Frage, daß für einen großen Teil der männlichen Redakteure hier eine vitale Selbstüberforderung vorliegt, die nur als Raubbau bezeichnet werden kann.“ (a.a.O.: 31)

In der folgenden Zeit profitierten die Redakteure vom weiteren wirtschaftlichen Aufschwung und der günstigen Entwicklung des Arbeitsmarktes. Die ersten Jahrzehnte der Bundesrepublik Deutschland können dem Medienhistoriker Thomas Birkner zufolge als „Goldenes Zeitalter des modernen Journalismus“ (Birkner 2012:

⁸¹ Die Hauptversammlung fand im Rahmen des Deutschen Journalistentages statt, mit dem der Verband sein zehnjähriges Bestehen in Berlin feierte. Bundespräsident Heinrich Lübke und Willy Brandt, Regierender Bürgermeister von Berlin, waren zwei der Festredner.

⁸² Ein drängendes Problem war der Befragung zufolge in Berlin die hohe Arbeitslosigkeit unter den Redakteuren (vgl. Haseloff 1954: 24 ff.): Fast jeder Dritte männliche Redakteur (32,3 Prozent, eigene Berechnung auf der Grundlage der Angaben in Tab. 28, Seite 25) hatte keine Stelle. Zu beachten ist dabei, dass die Daten nicht-repräsentativ erhoben wurden und sich womöglich die arbeitslosen Redakteure verstärkt an der „Sozialenquete“ des Berliner Presseverbands beteiligten.

51) beschrieben werden, in dem ein solides marktwirtschaftliches Geschäftsmodell, die Kombination von Anzeigen- und Vertriebs Erlösen in der Verlagswirtschaft, Arbeitsplätze schuf und sicherte.

Fraglich ist, ob auch die freien Journalisten an diesem wirtschaftlichen Aufschwung partizipieren konnten. Dieser Frage soll im Folgenden nachgegangen werden. Studien aus den 1960er Jahren sucht man vergebens, denn in der Kommunikationswissenschaft blieben die oben dargestellten und von den Journalistenverbänden angestoßenen Untersuchungen bis in die frühen 1970er Jahre einzigartig. Erst später vollzog sich der Wandel des Faches zur empirisch forschenden Sozialwissenschaft. Deshalb musste man noch 1970 konstatieren, dass die Hagemann-Studie „die bis heute umfangreichste Deskription geblieben ist, nach der immer wieder verlangt wird“ (Schmolke 1970: 43).

In den 1970er Jahren änderte sich dies jedoch, gerade die Kommunikatorforschung erlebte einen Aufschwung. Eine besondere Triebkraft war dabei interessanterweise die sozial-liberale Bundesregierung unter Bundeskanzler Willy Brandt, die ab 1971 zahlreiche Forschungsaufträge an Kommunikationswissenschaftler vergab und in etwa gleichzeitig begann, den Deutschen Bundestag in Form von Medienberichten⁸³ über die Lage von Presse und Rundfunk zu unterrichten. Darin bekannte sich die Bundesregierung zu einem besonderen medienpolitischen Interesse an den Arbeitsbedingungen und Problemen der freien Mitarbeiter (Deutscher Bundestag, Drucksache 7/2104 vom 15.05.1974: 4) und berücksichtigte fortan diesen Punkt in der Berichterstattung. Das macht die damaligen Medienberichte der Bundesregierung zu einer exzellenten Quelle für einen Überblick über die Entwicklung der Situation der freien Mitarbeiter in den Medien.

Der 1974 erschienene Medienbericht bezieht sich dabei vor allem auf den „Autorenreport“, eine von der Bundesregierung selbst in Auftrag gegebene Studie zur Lage der freien Autoren (Fohrbeck/Wiesand 1972). Als zentrale Problemfelder werden die Einkommenssituation, die unzureichende Alterssicherung und die weit verbreitete Unsicherheit über den Status der freien Mitarbeiter genannt. Die Branche erlebte seinerzeit eine Klagewelle: „Zur Zeit sind mehr als 1000 Verfahren um die Sozialversicherungspflicht von Freien Mitarbeitern vor den Gerichten der

⁸³ Zunächst trugen die Berichte nicht diesen Namen. Der 1974 vorgelegte Bericht hatte z.B. den sperrigen Titel „Bericht der Bundesregierung über die Lage von Presse und Rundfunk in der Bundesrepublik Deutschland“ (Deutscher Bundestag, Drucksache 7/2104 vom 15.05.1974).

Sozialgerichtsbarkeit anhängig“ (Deutscher Bundestag, Drucksache 7/2104 vom 15.05.1974: 82), fasste die Bundesregierung zusammen. Sie kündigte gleichzeitig gesetzgeberische Aktivitäten an, um den arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitern den Abschluss von Tarifverträgen zu ermöglichen (a.a.O.: 84).

Vier Jahre später legte die Bundesregierung den nächsten Medienbericht vor, der dokumentiert, dass es in der Zwischenzeit unter den freien Journalisten Gewinner und Verlierer gegeben hatte (Deutscher Bundestag, Drucksache 8/2264 vom 09.11.1978: 122 ff.). Profitiert hatten jene freien Mitarbeiter, die aufgrund der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung von den Rundfunkanstalten als Arbeitnehmer unter Vertrag genommen worden waren. Die Kehrseite dieser Entwicklung waren schrumpfende Budgets für die anderen freien Journalisten im Rundfunk. „Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß sich diese Einkommenssituation für die nach der ‚Festanstellungswelle‘ verbliebenen freien Mitarbeiter verschlechtert hat.“ (a.a.O.: 123) Als positive Entwicklung vermerkte der Medienbericht 1978 zudem, dass zwischenzeitlich die gesetzlichen Möglichkeiten für den Abschluss von Tarifverträgen für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter geschaffen worden waren. Derartige Tarifverträge galten nun im Bereich des Rundfunks (Hessischer Rundfunk, Bayerischer Rundfunk, Westdeutscher Rundfunk, Sender Freies Berlin, RIAS Berlin, Südwestfunk, Norddeutscher Rundfunk, ZDF, Deutschlandfunk, vgl. die Übersicht a.a.O.: 124 f.) und der Presse, namentlich zwischen den Zeitungsverlegern und den Journalistengewerkschaften. Diese Aufzählung macht deutlich, dass zahlreiche freie Mitarbeiter durch diese Tarifabschlüsse eine Stabilisierung und Verbesserung ihrer rechtlichen und sozialen Lage erfuhren.

Der folgende Medienbericht der Bundesregierung, der erst in der übernächsten Legislaturperiode erschien (Deutscher Bundestag, Drucksache 10/5663 vom 16.06.1986), nennt dazu auch Zahlen: Zum 01.09.1981 hätten insgesamt 43 Tarifvertragswerke für arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter bei Rundfunkanstalten vorgelegen (a.a.O.: 94 f.). Ein Blick in das Inhaltsverzeichnis des Berichts gibt eine Ahnung davon, wie stark sich die Rahmenbedingungen des journalistischen Arbeitens in jener Zeit veränderten – private Fernseh- und Hörfunksender waren an den Start gegangen, elektronische Textkommunikationsformen entstanden, im Fazit klingt ein Staunen über den technologischen Fortschritt an: „Die neuen Informations- und Kommunikationstechniken lassen mittels Satellit, Richtfunk oder Kabel Räume zusammenwachsen oder überbrücken sie in immer kürzerer Zeit, die oftmals nur noch

nach Sekunden oder gar Bruchteilen davon berechnet werden kann.“ (a.a.O.: 117) Die Innovationen waren jedoch nicht nur technischer, sondern auch sozialpolitischer Natur: Zum Jahresbeginn 1983 war „nach jahrelangen parlamentarischen Beratungen“ (a.a.O.: 95) die Künstlersozialversicherung geschaffen worden, durch die u.a. freie Journalisten in den Genuss der Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung kommen konnten – zu ähnlichen Bedingungen wie Arbeitnehmer, da die Künstler und Publizisten nur den halben Beitragssatz zahlen mussten.

Dass damit nicht für alle freie Journalisten Unsicherheit und materielle Not beseitigt waren, zeigen Erfahrungsberichte und eine Umfrage, die in etwa zur gleichen Zeit durchgeführt wurde. Der Autor Götz Buchholz fasst die Ergebnisse der Befragung freier Journalisten durch die Gewerkschaftszeitung „die feder“ im Jahr 1985 plakativ zusammen⁸⁴: „Daß es freiberuflichen Journalistinnen und Journalisten dreckig geht, ist nicht die Ausnahme, sondern die Regel.“ (Buchholz 1987: 48) In seinem Bericht zählte er mehrere Gründe dafür auf: Das verbreitete Zeilenhonorar, das Desinteresse der freien Journalisten in Bezug auf Honorar-, Steuer- und Versicherungsfragen, das Verhalten von Tageszeitungsverlagen, die den Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Freie bei in der Praxis oft unterlaufen würden (a.a.O.: 59 ff.). Dieser Bericht kann als Indiz verstanden werden, dass es jenseits der durch Tarifverträge geschützten Freiberufler eine Gruppe von freien Journalisten gab, für die die Lage trotz der sozialpolitischen Verbesserungen heikel blieb.

Besonders pointiert brachte die Journalistin Gabi Lampert damals den Zwiespalt der freien Autoren auf den Punkt, als sie 1991 von der Hessischen Landesregierung mit dem Elisabeth-Selbert-Preis ausgezeichnet wurde. In ihrer Dankesrede beschreibt sie, wie sie in der Praxis abwägen muss: „Eine Autorin muß immer wieder neu entscheiden, wie hoch ihr Qualitätsanspruch liegt, und welches Maß an Selbstausschöpfung ihr dieser Anspruch wert ist.“ (Lampert 1991) Der Journalismus ermögliche ihr zwar Einblicke in fremde Welten, darin sehe sie manchmal eine Entschädigung für schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Honorare.

⁸⁴ Die Befragung richtete sich an Journalisten, die mindestens zehn Stunden pro Woche freiberuflich arbeiten. Das hatte zur Folge, dass Grenzen verschwammen: So wurde zum Beispiel über eine Kollegin berichtet, die 90 Prozent ihres Honorars aus PR-Aufträgen bezog. An der Umfrage hatten im Oktober 1985 insgesamt 242 Personen teilgenommen (vgl. Buchholz 1987: 48 f.).

Grundsätzlich könne es aber nicht die Aufgabe der freien Mitarbeiter sein, das Niveau der Programme auf eigene Kosten zu garantieren, mahnte sie⁸⁵.

Von diesen Problemen der freien Journalisten ist im folgenden Medienbericht der Bundesregierung, der nach der Wiedervereinigung Deutschlands erschien, nichts zu lesen (Deutscher Bundestag, Drucksache 12/8587 vom 20.10.1994). Auch die Entwicklungstendenzen im Bereich der freien Mitarbeit fanden keinen Widerhall in dem Bericht. Die Soziologin Karin Gottschall hat diesen in den 1990er Jahren ablaufenden Prozess beschrieben: Demnach wuchs der Anteil der freiberuflich Tätigen im Journalismus von etwa 20 Prozent im Jahr 1993 auf über 30 Prozent im Jahr 1997 (Gottschall 1999: 645) – allerdings nicht im regulierten Beschäftigungstypus des fest-freien Mitarbeiters mit dem Schutz durch Tarifverträge, der zunehmend an Gewicht verlor. Der Zuwachs betraf vielmehr die nicht regulierten Formen freier Mitarbeit, also freie Journalisten, die von Auftrag zu Auftrag wirtschaften mussten. Die freie Mitarbeit zeigte sich fortan vor allem „in der marktlich radikalisierten Form, die eine Prekarisierung von Selbständigkeit ebenso wie ein neues Reservoir von Scheinselbständigkeit bzw. nicht sozial regulierten arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen einschließt.“ (a.a.O.: 646 f.)

3.8.2 Re-Prekarisierung des Journalismus?

Mit dieser Analyse hat der Streifzug durch die Entwicklung der freiberuflichen Tätigkeit im Journalismus gewissermaßen die Gegenwart erreicht, die im Mittelpunkt der vorliegenden Studie steht. Die Ausgangsfrage lautete, ob sich in der Literatur Hinweise finden, die für eine „Re-Proletarisierung“ (Kopper 2010) – oder treffender: eine Re-Prekarisierung – und eine Wiederkehr von zwischenzeitlich überwundenen Unsicherheiten sprechen. Bei der Antwort muss man differenzieren. Für eine Teilgruppe der freien Journalisten in Deutschland war die Tätigkeit wohl stets mit geringem Einkommen, heiklen Arbeitsbedingungen und defizitärem Schutz verbunden. Gleichwohl konnte man in den 1970er und 1980er Jahren einen Trend zur Regulierung und sozialen Absicherung der freiberuflichen Tätigkeit beobachten, von

⁸⁵ Für die Überlassung der Dankesrede von Gabi Lampert, die seinerzeit in der Frankfurter Rundschau vom 04.12.1991 dokumentiert wurde, danke ich der Hamburger Autorin Charlotte Drews-Bernstein. Aus ihrem Privatarchiv habe ich eine Sammlung mit internen Berichten und Honorarabrechnungen aus dem Bereich des öffentlich-rechtlichen Rundfunks erhalten, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht im Detail ausgewertet werden konnten. Ich habe sie meinerseits archiviert und stelle sie anderen Forschern gerne zur Verfügung, zum Beispiel für einen medienhistorischen Vergleich.

der ein erheblicher Teil der freien Journalisten profitieren konnte. In den 1990er Jahren wurde dieser Trend durch eine gegenläufige Tendenz abgelöst und entpuppte sich zum Teil als „ein historisches Zwischenspiel“ (Gottschall 1999: 644). Insofern kann von einer *partiellen Re-Prekarisierung* im freiberuflichen Journalismus gesprochen werden.

Für Redakteure war die Festanstellung im Normalarbeitsverhältnis seit den frühen 1950er Jahren grundsätzlich⁸⁶ ein „sicherer Hafen“, so dass die Entstehung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und die damit verbundene Unsicherheit ein neues Phänomen sind. Für diesen Teil der journalistischen Berufsgruppe lässt sich – zumindest im bundesrepublikanischen Bezugsrahmen – daher nicht von einer *Wiederkehr* der Unsicherheit und einer Re-Prekarisierung der Arbeit sprechen.

⁸⁶ Es soll nicht vergessen werden, dass es durchaus auch für Redakteure phasenweise Unsicherheiten gab, zum Beispiel im Rahmen der Pressekonzentrationsprozesse, die Arbeitsplatzwechsel nötig machen konnten (vgl. dazu Deutscher Bundestag, Drucksache 7/2104 vom 15.05.1974: 78 f.).

*„Suchst du noch Leute, die dir ihr Herz ausschütten?
Falls ja – hier wäre ich.“*

Aus der E-Mail einer Befragten.

Kapitel 4

METHODE

In diesem Kapitel werden die Etappen des empirischen Vorgehens dargestellt und kritisch reflektiert. Zunächst wird begründet, warum eine qualitative Methode ausgewählt wurde. Dann werden die folgenden Schritte im Forschungsprozess von der Entscheidung für das problemzentrierte Interview über die Entwicklung des Untersuchungsinstruments und die Fallauswahl bis hin zur Erhebung, Auswertung und Darstellung der Daten beschrieben. Damit soll gewährleistet werden, dass die Arbeitsschritte, die zu den in den Kapiteln 5 (Auswertung Teil I) und 6 (Auswertung Teil II) präsentierten Ergebnissen führten, intersubjektiv nachvollziehbar sind – ein entscheidendes Qualitätsmerkmal qualitativer Empirie (vgl. Meyen et al. 2011: 47 ff.).

4.1 Qualitatives Verfahren der Datenerhebung

Für die Untersuchung fiel meine⁸⁷ Wahl auf ein qualitatives Verfahren für die Datenerhebung, weil damit das „Handeln und Interagieren der Subjekte im Alltag“ (Flick 2014: 27) in den Mittelpunkt gestellt werden kann. Dies entsprach meinem Ziel, mit der Studie das Handeln im redaktionellen Berufsalltag, die Wahrnehmungen der Arbeitswirklichkeit und die Einstellungen von Journalisten mit potenziell prekären Beschäftigungsformen zu erkunden. Die auf diese Weise gewonnenen Daten sind – im Vergleich mit numerischen Daten, die bei quantitativen Methoden ermittelt werden – „keineswegs als Daten von minderer Qualität“ (Kuckartz 2014: 14) zu betrachten. Es handelt sich schlicht um eine andere Datenform, die ebenfalls komplexen Analyseverfahren zugänglich ist (ebd.).

⁸⁷ Ob der Forscher in wissenschaftlichen Arbeiten in der „Ich“-Form schreiben darf, ist umstritten. Ich folge hier der Empfehlung von Meyen et al. (2011), die diese Frage für qualitative Forschungsarbeiten bejahen. Meyen et al. beziehen sich dabei auf Karl Mannheim und die von ihm betonte „Seinsverbundenheit des Wissens“, die bedeute, „dass die Denkinhalte durch den sozialen Standort der Denkenden beeinflusst werden, durch den Beruf und die Religion, durch das Geschlecht und durch Generationserfahrungen“ (a.a.O.: 33).

Gleichwohl haben qualitative Verfahren bestimmte Grenzen. So wird die vorliegende Studie erstens *keine quantifizierbaren Aussagen* zur Häufigkeit des untersuchten Phänomens machen können – die naheliegende Frage, wie viele Journalisten in Deutschland denn von prekärer Arbeit betroffen sind, wird also offen bleiben müssen. Zweitens sind die Ergebnisse nur *in engen Grenzen verallgemeinerbar* – anders als bei quantitativen Journalistenstudien mit repräsentativer Stichprobe. „Verallgemeinerung bei qualitativer Forschung liegt in der schrittweisen Übertragung von Erkenntnissen aus Fallstudien und ihrem Kontext in allgemeinere und abstraktere Zusammenhänge, z.B. eine Typologie [...]“ (Flick 2014: 524) Dieser Weg der Typologisierung soll in der vorliegenden Studie beschränkt werden.

Den Restriktionen stehen die Stärken des qualitativen Vorgehens gegenüber. Da ist zum einen das Prinzip der *Offenheit*. Der Forscher lässt sich im Untersuchungsfeld gewissermaßen von der Wirklichkeit überraschen, er muss bei seiner Arbeit mit Unbekanntem oder Unerwartetem rechnen. Daraus folgt die Rolle des Forschers als Entdecker: „Ziel der Forschung ist dabei weniger, Bekanntes (etwa bereits vorab formulierte Theorien) zu überprüfen, als Neues zu entdecken und empirisch begründete Theorien zu entwickeln“ (a.a.O.: 27). Für mein Forschungsprojekt war dies der richtige Weg, da es explorativen Charakter hat. Wie die Auswertung der Literatur gezeigt hat, liegen bislang nur punktuell Erkenntnisse zur Wahrnehmung von Unsicherheit und zum Umgang mit atypischen und potenziell prekären Beschäftigungsformen im deutschen Journalismus vor. Ein standardisiertes Verfahren scheidet daher aus, da es „nur dann zweckmäßig [ist], wenn ein erhebliches Vorwissen über die zu erforschende soziale Situation existiert“ (Diekmann 2014: 438).

Die zweite Stärke liegt in der *Analysetiefe*, die das qualitative Vorgehen erlaubt. Es werden zwar gewöhnlich weniger Fälle untersucht als mit standardisierten Verfahren, der Untersuchungsgegenstand wird aber möglichst in seiner ganzen Vielschichtigkeit erschlossen (vgl. a.a.O.: 532). So wird eine anschauliche, konkrete Beschreibung des untersuchten Phänomens möglich, die dicht an der Lebens- und Arbeitswirklichkeit der befragten Journalisten ist. Das erhöht möglicherweise die Chance, dass die wissenschaftlichen Erkenntnisse nach der Veröffentlichung auch außerhalb der Scientific Community einen Widerhall finden – im vorliegenden Fall womöglich im medienpolitischen oder medienjournalistischen Diskurs über Entwicklungstendenzen der journalistischen Arbeit und des Qualitätsjournalismus.

Für die Erhebung der qualitativen Daten habe ich mich für den Weg der qualitativen *Befragung* entschieden, die als „eine Art Aufforderung zur Selbstbeschreibung der Befragten“ (Scholl 2009: 22) verstanden werden kann. Dabei sollten die Journalisten selbst Rede und Antwort stehen; denn niemand kann unvermittelter und umfassender über persönliche Erfahrungen, Erlebnisse, individuelle Wahrnehmungen, Handlungsstrategien und Lebensumstände unter den Bedingungen der Unsicherheit berichten als die betroffenen Journalisten selbst⁸⁸.

Eine in der Kommunikationswissenschaft verbreitete Variante der Befragung – das Experteninterview – schied daher aus. Die denkbaren Experten zur Arbeit im Journalismus – beispielsweise Vertreter von Gewerkschaften, Betriebsräten oder anderen Organen der kollektiven Interessenvertretung – hätten nur aus zweiter Hand über die Arbeitswirklichkeit der von ihnen vertretenen Journalisten berichten können. Für die Darstellung und Reflexion der individuellen Lebensumstände der betroffenen Journalisten – insbesondere über die familiären Verhältnisse und über außerberufliche Sicherheitsgaranten wie zum Beispiel privates Immobilienvermögen – wären Experteninterviews gänzlich ungeeignet gewesen.

Umgesetzt wurde die Befragung der Journalisten vielmehr in der Variante⁸⁹ des *problemzentrierten Interviews*, das vor rund 35 Jahren von Andreas Witzel entwickelt wurde und sich seitdem zu einem bewährten Verfahren in der deutschsprachigen Sozialwissenschaft entwickelt hat. Die besondere Stärke dieser Methode liegt in der Kombination von Narration und Leitfadenorientierung, bei der die Befragten zu freien Erzählungen angeregt werden, ohne dass der Interviewer auf einen Leitfaden für das Interview ganz verzichten muss. Im Folgenden werden die Charakteristika – die Grundprinzipien des Verfahrens, die Rolle des Interviewers und die Instrumente des problemzentrierten Interviews – näher erläutert.

⁸⁸ Streng genommen kann man die kommunikative Vermittlung von Einstellungen, Wahrnehmungen und Verhaltensweisen im Gespräch bereits „als (potenzielle) Verzerrung der tatsächlichen Bewusstseinsinhalte und Verhaltensweisen auffassen“ (Scholl 2009: 23). Zur Vermeidung von Verzerrungen siehe unten Kapitel 4.4.

⁸⁹ Im Lehrbuch von Bortz/Döring werden insgesamt 19 Varianten qualitativer Einzelbefragungen aufgeführt (Bortz/Döring 2006: 315), eine davon ist das problemzentrierte Interview.

4.2 Charakteristika des problemzentrierten Interviews

4.2.1 Die Grundprinzipien des Verfahrens

In ihrem Lehrbuch definieren Andreas Witzel und Herwig Reiter das problemzentrierte Interview als „a qualitative, discursive-dialogic method of reconstructing knowledge about relevant problems“ (Witzel/Reiter 2012: 4, Herv. im Orig.). Im Mittelpunkt dieser Methode steht also eine vom Forscher identifizierte gesellschaftlich relevante Problemstellung (Witzel 2000: Absatz 4), die der Wissenschaftler gewissermaßen durch die Augen der Befragten wahrnimmt. Im Interview „werden die angeregten Narrationen durch Dialoge ergänzt, die Resultat ideenreicher und leitfadengestützter Nachfragen sind“ (ebd.). Dem Interviewer kommt also auch während der Erzählphasen eines Gesprächs eine aktive Rolle zu – anders als beim narrativen Interview, bei dem sich der Interviewer stark zurücknimmt und sich darauf beschränkt, durch Stichworte die Narration anzuregen (vgl. zur Rolle des Zuhörers beim narrativen Interview Diekmann 2014: 541 f.).

Das problemzentrierte Interview war dem Gegenstand der Untersuchung und dem Forscher⁹⁰ besonders angemessen: Die befragten Journalisten sind professionelle Spracharbeiter, in der Regel akademisch gebildet und verfügen daher über eine hohe narrative Kompetenz. Die zentrale Frage nach den Umständen und Folgen der potenziell prekären Beschäftigung im Journalismus ist zudem von hoher gesellschaftlicher Relevanz.

Das problemzentrierte Interview ist als theoriegenerierendes Verfahren zu verstehen, bei der „auf eine vorgängige explizite Hypothesenbildung ex ante verzichtet [wird], um den empirischen Erkenntnisgewinn nicht durch ein der Untersuchung a priori aufoktroiertes Kategoriensystem zu begrenzen“ (Witzel 1985: 228). Der Forscher geht offen und gut vorbereitet in die Gespräche, seinen in der Vorbereitung der Interviews erworbenen Wissenshintergrund legt er ausführlich dar (a.a.O.: 230).

„Dazu gehört neben der kritischen Verarbeitung einschlägiger Theorien und empirischer Untersuchungen auch die Einbeziehung der Erfahrungen von Experten. Weiterhin sind die objektiven Rahmenbedingungen zu untersuchen, von denen die betroffenen Individuen abhängig sind, die sie in ihrem Handeln berücksichtigen und für ihre Absichten interpretieren müssen.“ (ebd.)

⁹⁰ Ich bin nicht nur Kommunikationswissenschaftler, sondern auch ausgebildeter Journalist, dem eine aktive Rolle im Interview dank der Erfahrungen aus der journalistischen Interviewpraxis vertraut ist.

Für die vorliegende Arbeit bedeutete dies, dass neben der systematischen Auswertung von wissenschaftlicher Literatur auch eine Datensammlung zum (journalistischen) Arbeitsmarkt im ersten Teil der Studie erstellt wurde⁹¹.

Für das gewählte Verfahren sind neben der *Problemzentrierung* zwei weitere Kriterien charakteristisch. Das ist zum einen die *Gegenstandsorientierung*, die besagt, dass der Forscher seine Methode am Gegenstand der Untersuchung entwickeln soll. Witzel wendet sich also „gegen die häufig geübte Praxis, entweder ausgefeilte Forschungsmethoden unabhängig vom Gegenstand zu entwickeln oder deren Eignung für den zu untersuchenden Gegenstand mit dem Hinweis auf ein gängiges Verfahren in einem ebenso gängigen Methodenlehrbuch stillschweigend vorauszusetzen.“ (Witzel 1985: 232) Zum anderen ist die *Prozessorientierung* charakteristisch für das problemzentrierte Interview. Der Ablauf des Forschungsprojekts ist also nicht etwa von vornherein in Stein gemeißelt, sondern entwickelt sich schrittweise und flexibel im Verlauf der Forschung (vgl. Witzel/Reiter 2012: 27).

Das problemzentrierte Interview wurde ursprünglich als Teil einer Methodenkombination entwickelt, zu der u.a. auch Gruppendiskussionen und Fallanalysen gehören können (vgl. Witzel 1985: 235 ff.). In der vorliegenden Studie folge ich dem expliziten Rat von Witzel: „[Bei] Deutungsmustern sozialer Realität im Rahmen des lebenspraktischen Zurechtkommens mit Anforderungen des Berufslebens sollte man eher die Dialogform des Interviews aufgrund der Betonung detaillierter Nachfragemöglichkeiten des Interviewers vorziehen.“ (a.a.O.: 232 f.)

4.2.2 Die Rolle des Interviewers als „well-informed traveller“

Nach einer Bemerkung des US-amerikanischen Soziologen Herbert Blumers ist die Ausgangsposition des Sozialwissenschaftlers „praktisch immer durch das Fehlen des Vertrautseins mit dem, was tatsächlich in dem für die Studie ausgesuchten Bereich des Lebens geschieht, gekennzeichnet“ (Blumer 1969/1973, zitiert nach Flick 2014: 23). In der vorliegenden Studie ist das anders. Ich habe auch selbst berufliche Erfahrungen mit atypischer Beschäftigung als Journalist und Wissenschaftler an einer Universität

⁹¹ Witzel nennt selbst als Beispiel für objektive Rahmenbedingungen die Arbeitsmarktorganisation (vgl. Witzel 2000: Absatz 4, Fn. 2) – so wie auch zu meiner Studie eine Analyse der Arbeitsmarktsituation für Journalisten gehört.

gesammelt⁹². Da diese Erfahrungen jedoch schon mehrere Jahre zurücklagen, nur punktuelle Einblicke in die Arbeitswelt von Journalisten erlaubten und der Wandel des journalistischen Arbeitsmarktes – sei es mit Entlassungen bei großen Medienhäusern oder tiefgreifenden Umstrukturierungen in Verlagen und Sendern – rasch voranschreitet, war ich keineswegs mit allen Facetten der heutigen Arbeitswirklichkeit vertraut. Es gab im Zuge der wissenschaftlichen Untersuchung sehr viel Neues zu entdecken und zu beschreiben.

Meine Rolle im Forschungsprozess kann man dabei mit der von Witzel und Reiter (2012: 2 f.) vorgeschlagenen Metapher eines gut informierten Reisenden („well-informed traveller“) vergleichen. Ein solcher Interviewer startet nach Witzel und Reiter seine Reise auf der Grundlage bestimmter Prioritäten und Erwartungen, die aus seiner intensiven Beschäftigung mit dem Reiseziel und der umfangreichen Sammlung von Informationen im Vorfeld resultieren. Forscher dieser Art folgen allerdings nicht streng einer vor dem Reisebeginn festgelegten Route, sondern halten nur eine vorläufige „roadmap“ (a.a.O.: 2) in der Hand, die sie modifizieren können, wenn sich aus den Gesprächen die Notwendigkeit dazu ergibt. „It is through these conversations that they get a better idea about what is relevant and worth seeing.“ (ebd.)

In meiner Interviewer-Rolle als „well-informed traveller“ stammten meine Informationen in der Vorbereitung der Gespräche zum einen aus der intensiven Auswertung der einschlägigen Literatur, wie sie im ersten Teil der Arbeit dargestellt werden. Zum anderen stammten meine Informationen aber auch aus einigen persönlichen „Kurztrips“ – um im Bild der Reismetapher zu bleiben – an den Zielort der Untersuchung. Diese „Kurztrips“ führten mich in Redaktionen ebenso wie zu Arbeitsmarktforschern oder auf Medienkongresse, bei denen die Arbeitsmarktsituation von Journalisten zum Gegenstand gemacht wurde.

Zu den Erfahrungen, die in die Entwicklung des Untersuchungsinstruments einfließen, zählt auch der Gedanke, dass Befristungen von kurzer Dauer womöglich positive Folgen für die Qualität der journalistischen Berichterstattung haben können, da sie die Kurzzeit-Redakteure anregen können, ihr journalistisches Talent in der knappen Zeit

⁹² Dazu zählen Erfahrungen mit der freiberuflichen Arbeit im Journalismus, Erfahrungen mit der Befristung von Arbeitsverträgen (so zum Beispiel mit einem für die Dauer der Fußball-Weltmeisterschaft 2006 befristeten Redakteursvertrag bei einer Nachrichtenagentur in Berlin) sowie Erfahrungen mit dem Phänomen der Leiharbeit im Rahmen eines journalistischen Selbstversuchs, der durch ein Recherche-Stipendium der Otto-Brenner-Stiftung gefördert wurde.

zu beweisen und sich für weitere Aufgaben zu empfehlen – möglicherweise zu dem Preis der Selbstausschöpfung. Ferner resultierte aus meinem journalistischen Selbstversuch in der Welt der Arbeitnehmerüberlassung, bei dem mir sowohl Hilfsjobs als auch reguläre Festanstellungen offeriert wurden (vgl. Schnedler 2008), die Vermutung, dass diese Form der Beschäftigung sowohl Sprungbrett als auch Sackgasse sein kann.

4.2.3 Die Instrumente des problemzentrierten Interviews

Das wichtigste Instrument zur Durchführung eines problemzentrierten Interviews ist der *Leitfaden*. Er „soll das Hintergrundwissen des Forschers thematisch organisieren“ (Witzel 1985: 236) und damit zwei grundsätzliche Funktionen erfüllen: Zum einen soll er als „Orientierungsrahmen bzw. Gedächtnisstütze für den Interviewer“ (ebd.) in der konkreten Gesprächssituation dienen, zum anderen soll er die Vergleichbarkeit der Interviews eines Forschungsprojekts sichern.

Der Leitfaden des problemzentrierten Interviews wird als „Themenspeicher“ (Reiter 2012) konzipiert. „In ihm ist der gesamte Problembereich in Form von einzelnen thematischen Feldern formuliert, unter die die in Stichpunkten oder in Frageform gefaßten Inhalte des jeweiligen Feldes subsumiert sind.“ (Witzel 1985: 236) Die Struktur für den Ablauf des Gesprächs gibt jedoch nicht der Leitfaden vor, sondern der „Gesprächsfaden des Interviewten“ (ebd.), der durch die Fragen des Forschers vor allem zu Erzählungen angeregt werden soll. Für den Interviewer bedeutet dies eine doppelte Herausforderung: Er muss einerseits aufmerksam dem Gesprächsfaden und Erzählstrang des Interviewten folgen und bei stockenden Passagen das Gespräch wieder in Schwung bringen. Andererseits muss er sich stets die Themenfelder des Leitfadens innerlich vergegenwärtigen, um entscheiden zu können, an welcher Stelle er zur Ausdifferenzierung der Thematik nachhaken soll (vgl. a.a.O.: 237).

Witzel empfiehlt die *Audio-Aufzeichnung* des Interviews – bei der Entwicklung des problemzentrierten Interviews zu Beginn der 1980er Jahre noch in der Form der „Tonbandaufzeichnung“ (a.a.O.: 236). Auch wenn sich die technischen Möglichkeiten seitdem weiterentwickelt haben, bleibt sein Rat von damals aktuell: „Der Interviewer hat mit Hilfe des Tonbandgerätes die Chance, sich voll auf das Gespräch zu

konzentrieren und gleichzeitig situative und nonverbale Elemente beobachten zu können.“ (a.a.O.: 237)

Die Audio-Aufzeichnung dokumentiert zwar die Gesprächsinhalte, nicht aber die Eindrücke und Erlebnisse des Interviewers vor, während und nach dem Gespräch. Deshalb empfehlen Witzel und Reiter, unmittelbar nach dem Interview ein *Postskriptum* zu verfassen, in dem Informationen über die Gesprächsatmosphäre, den Ort des Gesprächs, nonverbale Äußerungen des Gesprächspartners und Emotionen des Interviewers ebenso notiert werden wie Ad-Hoc-Ideen für spätere Interpretationen (Witzel/Reiter 2012: 96). Das Postskriptum hat dabei eine dreifache Funktion: Erstens dient es der Ergänzung der Audio-Aufzeichnung, da es die Wahrnehmungen des Interviewers dokumentiert. Zweitens soll es der Gesundheit dienen, indem der Interviewer belastende Erfahrungen und Emotionen zu Papier bringen kann. Und drittens zwingt es den Interviewer zur Selbstreflexion der eigenen Interviewführung.

4.3 Die Vorbereitung der Datenerhebung

4.3.1 Die Entwicklung des Untersuchungsinstruments

Aus den theoretischen Überlegungen, der Sichtung der Literatur und der Fragestellung ergab sich eine Grundstruktur für den Leitfaden, der in den Interviews als Themenspeicher und Gedankenstütze dienen sollte. Vier Oberthemen – Arbeitskonditionen, Arbeitszufriedenheit, (Un-)Sicherheit, berufliches Handeln – wurden für alle Gespräche festgelegt. Diesen Oberthemen wurden insgesamt elf Themenfelder zugeordnet. Für jedes Themenfeld wurden Fragen formuliert, die in den Gesprächen flexibel eingesetzt werden konnten. Im Anhang der Arbeit wird der Interviewleitfaden dokumentiert.

Der Leitfaden wurde für drei Zielgruppen der Befragung, die sich nach der Art der Beschäftigung unterschieden, jeweils angepasst (siehe dazu Kapitel 4.3.2: atypisch beschäftigte Redakteure, fest-freie Mitarbeiter und freie Journalisten). So sind drei Varianten des Leitfadens entstanden, die sich insgesamt aber sehr ähnlich sind. Im Verlauf der Datenerhebung wurde der Leitfaden zudem leicht modifiziert, wenn sich zum Beispiel zeigte, dass bestimmte inhaltliche Aspekte noch ergänzt oder gestrichen werden sollten. Außerdem wurden einige Frageformulierungen optimiert, wenn sich

eine Frage in anderen Interviews nicht bewährt hatte. Die folgende Grafik (Abb. 4) gibt einen Überblick über die Grundstruktur des Leitfadens.



4.3.2 Die Auswahl der Interviewpartner

Die Grundgesamtheit bilden – in Anlehnung an die „Journalismus in Deutschland II“-Studie (Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 31) – zunächst alle hauptberuflichen Journalisten in Deutschland, die für ein journalistisches Medium eine journalistische Tätigkeit ausüben und dabei entweder atypisch beschäftigt oder freiberuflich tätig sind. Das Merkmal der Hauptberuflichkeit⁹³ war dabei von besonderer Bedeutung, um klar zwischen professionellen Journalisten auf der einen Seite und nebenberuflichen oder ehrenamtlich tätigen Journalisten auf der anderen Seite zu trennen. Die vorliegende Studie will die Arbeits- und Lebensbedingungen von Akteuren im *Kernbereich der journalistischen Profession* in den Blick nehmen, nicht die Ränder

⁹³ Wie auch bei Weischenberg/Malik/Scholl (2006) gelten nur diejenigen als hauptberufliche Journalisten, die mehr als die Hälfte ihres Einkommens aus journalistischer Arbeit beziehen oder mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit für journalistische Medien tätig sind (ebd.).

des Berufs. Damit unterscheidet sie sich von anderen Untersuchungen der Kommunikatorforschung.⁹⁴

Im Verlauf der Datenerhebung zeigte sich, dass für die Befragten der Abschied von der potenziell prekären Arbeit im Journalismus eine drängende Frage ist – entweder in Form eines vollständigen Ausstiegs aus dem Beruf oder in Form eines „Aufstiegs“ in ein klassisches Normalarbeitsverhältnis. Um auch diese Fallgestaltungen besser abbilden zu können, wurde die Grundgesamtheit um Journalisten erweitert, die vormals atypisch beschäftigt oder freiberuflich tätig waren. Da die vorliegende Studie eine möglichst aktuelle Bestandsaufnahme zu den journalistischen Arbeitsbedingungen liefern sollte, wurde festgelegt, dass bei dieser Gruppe das Ende der atypischen Beschäftigung bzw. der freiberuflichen Tätigkeit im Journalismus nicht länger als fünf Jahre zurückliegen durfte.

In diesem Punkt unterscheidet sich die vorliegende Arbeit von der „Journalismus in Deutschland II“-Studie. Die Forschergruppe um Siegfried Weischenberg konzentrierte sich auf Befragte, die zum Zeitpunkt der Untersuchung hauptberuflich im Journalismus tätig waren. Damit schieden z.B. arbeitslose Journalisten oder Freiberufler aus, die mehr und mehr Aufträge im Corporate Publishing übernommen hatten und infolgedessen überwiegend als PR-Journalisten tätig waren (a.a.O.: 32 f.). In der vorliegenden Arbeit sollte jedoch auf den Erfahrungsschatz der ehemals atypisch beschäftigten oder freiberuflich tätigen Journalisten nicht verzichtet werden. Nur sie können Auskunft geben über den vollzogenen Abschied vom Beruf des Journalisten oder den Wechsel in ein klassisches Normalarbeitsverhältnis.

Die Stichprobe wurde anschließend im Wege der *bewussten Auswahl* gezogen. Dafür wurden zunächst anhand der Fragestellung und des Vorwissens zur atypischen Beschäftigung und zur freiberuflichen Tätigkeit im Journalismus sechs relevante Merkmale für die Fallauswahl identifiziert: So wurden die soziodemographischen Faktoren *Geschlecht* und *Alter* berücksichtigt, außerdem das formale Kriterium der *Beschäftigungsform* der Journalisten (fest angestellt, fest-frei, frei). Ferner wurde darauf geachtet, dass alle wichtigen *Mediengattungen* im Sample vertreten sind

⁹⁴ Die Studie „Freie Journalisten in Deutschland“ (Meyen/Springer 2009), die im Auftrag des Deutschen Fachjournalisten-Verbands erarbeitet wurde, will zum Beispiel gezielt „auch den Rand des journalistischen Feldes erfassen“ (a.a.O.: 40) und formuliert deshalb lediglich die Minimalbedingung, dass ein freier Journalist mindestens fünf Prozent seines Auftragsvolumens von einem journalistischen Medium beziehen muss.

(Zeitungen und Zeitschriften, Radio, Fernsehen und Online-Medien), dass im Bereich des Rundfunks sowohl *öffentlich-rechtliche* als auch *privatwirtschaftliche* Medien abgebildet werden und dass die Befragten *regional* in ganz Deutschland verteilt arbeiten, in kleinen wie in großen Städten. Diese kriteriengeleitete Fallauswahl, bei der sich die relevanten Merkmale aus dem bisherigen Forschungsstand ableiten ließen, war zwar auf der einen Seite sehr aufwändig. Auf der anderen Seite hat sie aber für eine große Varianz der Fälle gesorgt und sichergestellt, dass Träger der als relevant erachteten Merkmale auch im Sample vertreten sind – womit die Validität der Untersuchung erhöht wird.

Um die passenden Interviewpartner für meine Untersuchung zu gewinnen, habe ich mehrere Wege beschritten: Erstens haben sich *persönliche Kontakte* sehr bewährt, die sich im Laufe der Zeit aus meiner ehrenamtlichen Arbeit für Netzwerk Recherche sowie aus meiner beruflichen Tätigkeit an der Universität und in der Journalistenausbildung ergeben hatten. Zweitens habe ich auf *Empfehlungen* von Kolleginnen und Kollegen, die im Journalismus, in der Journalistenausbildung oder in der Wissenschaft tätig sind, Kontakt zu möglichen Gesprächspartnern aufgenommen. Diese Empfehlungen waren unverzichtbare Türöffner. Drittens haben mir die Befragten in einigen Fällen weitere Kandidatinnen oder Kandidaten empfohlen, sodass ich nach dem *Schneeballverfahren* weitere Interviews verabreden konnte.

Als sich zeigte, dass eine bestimmte Teilgruppe – die Mitarbeiter von privaten Hörfunksendern – nur schwer über die oben genannten Wege zu erreichen waren, habe ich zudem in einem großen *Online-Forum für Radiomacher* gezielt einen Aufruf eingestellt, der sich an Mitarbeiter von Privatradios wendete⁹⁵. Daraus ergaben sich dann wie gewünscht Interviews mit Vertretern der Zielgruppe.

Die Interviewtermine habe ich nach und nach vereinbart. Damit wurde ein Rat von Flick für das Vorgehen bei problemzentrierten Interviews umgesetzt. Er empfiehlt: „Die Auswahl von Interviewpartnern sollte dabei schrittweise erfolgen [...], um die Prozessorientierung der Methode zu realisieren.“ (Flick 2014: 213)

⁹⁵ Meinen Aufruf habe ich am 10.03.2015 im Forum radioszene.de veröffentlicht. Einige Nutzer reagierten mit Spott („Ich glaube, Du hast dabei was Entscheidendes übersehen: Bei privaten Radiosendern arbeiten keine Journalisten. Die hätten dort ja auch nichts zu tun, weil dort kein Journalismus stattfindet.“), andere meldeten sich wie erhofft im Wege der Selbstrekrutierung per E-Mail bei mir.

Auf diese Weise sind innerhalb von zehn Monaten insgesamt 30 Interviews entstanden, von denen 27 Gespräche in die Auswertung eingehen konnten. Drei Interviews dienten zur Vorbereitung weiterer Gespräche und als Hintergrundinformation für die Interpretation der Ergebnisse.⁹⁶ Das Sample soll im Folgenden anhand der für die Untersuchung relevanten Merkmale näher beschrieben werden. Dabei zeigt sich, dass eine große Heterogenität der Fälle erreicht wurde⁹⁷.

Merkmal Geschlecht: Das Verhältnis der Geschlechter ist nahezu ausgeglichen: 13 Befragte sind Männer, 14 sind Frauen. Auch innerhalb der Untersuchungsgruppen der fest angestellten Redakteure (vier männlich, vier weiblich) und der Freiberufler (neun männlich, zehn weiblich) sind beide Geschlechter gleichermaßen vertreten.

Merkmal Alter: Das Alter der Befragten liegt zwischen 28 und 62 Jahren, im Schnitt waren die Befragten 42,07 Jahre alt. Bei der Zusammenstellung des Samples wurde darauf geachtet, dass die Befragten aus allen Altersgruppen stammten. Bei der Definition der Altersgruppen habe ich mich am Vorgehen der Forscher in der „Journalismus in Deutschland II“-Studie orientiert (vgl. Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 59). In der Altersgruppe der Journalisten, die bis zu 35 Jahren alt waren, wurden acht Personen befragt, in der Altersgruppe der 36- bis 45-Jährigen neun Personen, in der Altersgruppe der 46- bis 55-Jährigen fünf Personen und in der Altersgruppe der 56- bis 65-Jährigen ebenfalls fünf Personen. In der Auswertung wird zwischen jüngeren Journalisten (bis 35 Jahre alt), Journalisten mittleren Alters (36 bis 45 Jahre alt) und älteren Journalisten (46 Jahre und älter) unterschieden.

Merkmal Beschäftigungsform: Zum Zeitpunkt der Befragung waren sieben Befragte atypisch als Redakteur beschäftigt, ein Befragter war – nach einer kurz zuvor erfolgten Entfristung seines Arbeitsvertrags – unbefristet in Vollzeit als Redakteur tätig. Als fest-freie Mitarbeiter waren zum Zeitpunkt des Interviews neun Interviewpartner tätig, ein Befragter war zudem vor seiner Arbeitslosigkeit als fest-freier Mitarbeiter

⁹⁶ Ein Gespräch wurde ohne vollständige Audio-Aufzeichnung als Probeinterview mit einem befreundeten Journalisten geführt; ein weiteres Interview war als Hintergrundgespräch zur Situation der freien Mitarbeiter in einer bestimmten ARD-Anstalt angelegt; ein drittes Gespräch wurde in der Analyse ausgeklammert, weil die atypische Beschäftigung des Interviewten bereits mehr als fünf Jahre zurücklag.

⁹⁷ Die Verteilung der Merkmale im Sample spiegelt nicht unbedingt die Verteilung in der Grundgesamtheit wider. Dies ist aber für die Bildung einer Typologie auch gar nicht notwendig, weil es ja nicht um die quantitative Generalisierbarkeit geht. Es wäre zudem sehr schwierig, die Grundgesamtheit überhaupt zu ermitteln.

beschäftigt gewesen. Neun Gesprächspartner waren als „echte Freie“ im Journalismus aktiv bzw. bis vor kurzem noch aktiv gewesen.

Die folgende Darstellung (Abb. 5) zeigt die Aufteilung der 27 Befragten anhand der Merkmale Alter, Beschäftigungsform und Geschlecht.

Abb. 5: Übersicht Fallauswahl

	Redakteure, atypisch beschäftigt	Fest-freie Mitarbeiter	Freie Journalisten	Σ
Jüngere Journalisten (bis 35 Jahre)	B05 (m), B11 (w), B15* (m)	B02 (w), B04* (m), B21 (m), B24 (w)	B26 (w)	8 (4 m, 4 w)
Journalisten mittleren Alters (36 bis 45 Jahre)	B09 (w), B14 (w), B25 (m)	B06 (m), B12 (m), B16 (w)	B03 (w), B07 (m), B13* (w)	9 (4 m, 5 w)
Ältere Journalisten (über 46 Jahre)	B08 (m), B19 (w)	B18 (m), B20 (m), B27 (w)	B01* (m), B10 (m), B17 (w), B22 (w), B23* (w)	10 (5 m, 5 w)
Σ	8 (4 m, 4 w)	10 (6 m, 4 w)	9 (3 m, 6 w)	27 (13 m, 14 w)

(m: männlich, w: weiblich, Kennzeichnung mit Sternchen*: ehemals atypisch/freiberuflich)

Die Abbildung zeigt, dass die einzelnen Felder der Matrix, die jeweils für eine Teilgruppe der Befragten stehen, überwiegend gleichmäßig besetzt sind. Etwas unterrepräsentiert sind zum einen ältere Befragte, die als Redakteure atypisch beschäftigt sind. Beim Sampling zeigte sich, dass es recht schwierig war, Befragte mit dieser Merkmalskombination zu finden. Ein Grund dafür könnte darin liegen, dass unter älteren Redakteuren das tariflich geschützte Normalarbeitsverhältnis womöglich noch verbreiteter ist als bei den jüngeren Redakteuren.⁹⁸

⁹⁸ In den Interviews schildern mehrere Befragte diesen Sachverhalt – so z.B. der Tageszeitungsredakteur B08 (B08: 47) oder der ehemalige Redakteur B07 (B07: 112-115). Die älteren Redakteure (B08, B19) hatten ihre atypische Beschäftigungsform – die Teilzeit – freiwillig gewählt.

Ein Blick auf die Matrix zeigt, dass zudem jüngere Befragte, die als freie Journalisten tätig sind, im Sample unterrepräsentiert sind. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass zwei befragte Journalistinnen in der Altersgruppe der Berufseinsteiger ihre freiberuflichen Auftragsarbeiten mit Redaktionsschichten für Hörfunk- oder Online-Redaktionen auf fest-freier Basis kombinierten. Diese Patchwork-Freiberuflichkeit wurde wegen der großen Bedeutung der regelmäßigen Schichtdienste für das Sicherheitsarrangement der Befragten der Rubrik „fest-freie Mitarbeiter“ zugeordnet. Über die Arbeitswirklichkeit der Jüngeren auf dem Markt der freien Journalisten können sie indes ebenfalls berichten. Außerdem ist zu bedenken, dass der freie Journalismus gerade auch „eine Domäne der älteren Kolleginnen und Kollegen ist“ (Meyen/Springer 2009: 61), die in der vorliegenden Studie nicht fehlen sollten.

22 Befragte waren zum Zeitpunkt des Interviews hauptberuflich und mit potenziell prekären Arbeitsbedingungen im Journalismus tätig, fünf weitere Befragte waren dies bis vor kurzer Zeit noch gewesen. Die folgende Abbildung (Abb. 6) schlüsselt die Beschäftigungssituation der Befragten weiter auf.

Abb. 6: Beschäftigungssituation der befragten Journalisten

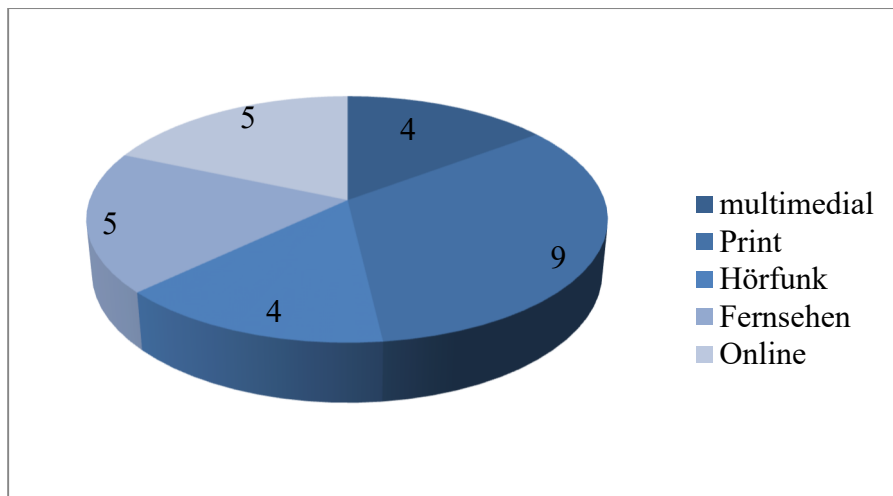
Aktuell atypisch beschäftigt oder freiberuflich tätig	22	Hauptberuflich tätig: 19
		In Elternzeit: 2
		Wegen Kündigung von der Arbeit freigestellt: 1
Bis vor kurzer Zeit atypisch beschäftigt oder freiberuflich tätig	5	„Up“ ⁹⁹ (nun in einem Normalarbeitsverhältnis): 1
		„Down“ (derzeit arbeitslos, Hartz IV): 1
		„Out“ (Berufswechsel): 3
Σ	27	Fest angestellte Redakteure: 8
		Fest-freie Mitarbeiter: 10
		Freie Journalisten: 9

Merkmal Mediensparte: Vier Befragte arbeiten mehrmedial und lassen sich nicht eindeutig einer Mediensparte zuordnen. So ist ein Befragter für eine Tageszeitung sowie für Radio- und Fernsehsender tätig, zwei Befragte arbeiten sowohl für Online- als auch für Radioredaktionen, eine Befragte arbeitet für Hörfunk und Fernsehen.

⁹⁹ Mit den Begriffen „Up“, „Down“, „Out“ wird der „Neigungswinkel der Erwerbsbiografie“ (Dörre/Kraemer/Speidel 2006: 75) der Ex-Freiberufler oder ehemals atypisch beschäftigten Journalisten zusammengefasst.

Von den anderen 23 Interviewpartnern¹⁰⁰ arbeiten neun Personen für Print-Medien (Tageszeitungen und Zeitschriften), für den Hörfunk arbeiten vier Interviewpartner, für das Fernsehen sind fünf Befragte und für Online-Medien sind fünf Gesprächspartner tätig. Von den 13 Befragten, die – zumindest auch – im Rundfunk tätig sind, arbeiten jeweils sechs für öffentlich-rechtliche bzw. private Sender, eine TV-Journalistin arbeitet für Auftraggeber aus beiden Systemen. Mit der folgenden Darstellung (Abb. 7) wird die Verteilung der befragten Journalisten auf die unterschiedlichen Mediensparten veranschaulicht.

Abb. 7: Befragte Journalisten nach Mediensparten (n=27)



Merkmale Arbeitsort: Die Arbeitsorte der Befragten sind über ganz Deutschland verteilt. Der überwiegende Teil der Interviewpartner (16 Befragte) arbeitet in den großen Medienstädten Hamburg (6), Berlin (5), München (3) und Köln (2). Die übrigen elf Gesprächspartner arbeiten in anderen Großstädten (6 Befragte) bzw. in Klein- und Mittelstädten (5) in West- und Ostdeutschland.

4.4 Datenerhebung

Die problemzentrierten Interviews zur Datenerhebung habe ich intensiv vorbereitet. Zum einen habe ich drei *Probeinterviews* als Test des Untersuchungsinstruments geführt. Die drei Interviewpartner gaben mir anschließend hilfreiches Feedback zur

¹⁰⁰ Die Zuordnung zu einer Mediensparte erfolgte nach der *überwiegenden* Tätigkeit.

Gesprächsführung und zu ihrer Wahrnehmung des Interviews. Insgesamt zeigte sich bei den Probeinterviews, dass der Leitfaden einen gelungenen Einstieg in das Gespräch ermöglichte und ein hilfreiches Gerüst für das Interview bot. Nur einige Änderungen im Detail waren erforderlich. Außerdem verdeutlichten die Probeinterviews, die in zwei Fällen in sehr lauter Umgebung (Café/Bar) geführt wurden, wie wichtig die Wahl eines ruhigen Ortes für die volle Konzentration beim Gespräch ist. Zwei der ursprünglich als Probeinterview geführten Gespräche gingen mit Zustimmung der Befragten schließlich in die Auswertung ein, da sie gut gelungen waren und sehr wichtige Aspekte des Themas beleuchteten.

Zum anderen habe ich alle Gespräche im Wege der *Recherche* vorbereitet. Ich habe dabei Informationen zur Person des Interviewpartners (z.B. XING-Profile, Selbstdarstellungen auf persönlichen Websites oder in Blogs, ggf. medienjournalistische Berichterstattung zur Person, etc.) sowie Informationen zum örtlichen Medienmarkt (z.B. Akteure, Wettbewerber, aktuelle Entwicklungen, etc.) und zum Arbeitgeber bzw. zu den Auftraggebern (z.B. wirtschaftliche Situation, Auflagenentwicklung gemäß IVW, medienjournalistische Berichterstattung, etc.) zusammengetragen und ausgewertet. Dieses Wissen half nicht nur bei der individuellen Anpassung der Fragen, sondern auch später im Auswertungsprozess bei der Einordnung der Äußerungen im Interview und der Interpretation der Daten.

Die 27 Interviews, die in die Auswertung dieser Arbeit eingegangen sind, habe ich zwischen dem 18.11.2014 und 18.09.2015 in ganz Deutschland geführt. Alle Interviewpartner habe ich persönlich zum *Face-to-face-Interview* getroffen, wodurch ein besonderes Vertrauensverhältnis entstand. Dies war für das Gelingen der Gespräche deshalb besonders wichtig, weil die Interviews gerade auch auf heikle Themen zielten – seien es der berufliche Abstieg, die Höhe des monatlichen Einkommens, die gesundheitlichen Belastungen oder eine Sicherheit spendende Erbschaft. Telefonische Interviews wären zwar mit deutlich weniger Zeitaufwand und geringeren Kosten¹⁰¹ verbunden gewesen, hätten aber womöglich den Aufbau einer vertrauensvollen Gesprächssituation erschwert. In der Methodenliteratur wird zudem davor gewarnt, im Telefoninterview zu viel vom Angerufenen zu erwarten.

¹⁰¹ Durch die Entscheidung für Face-to-face-Interviews sind erhebliche Reisekosten angefallen. Ich danke der Graduate School der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg sehr für die Erstattung der Fahrtkosten.

„Je detaillierter man also an einem Gegenstand interessiert ist und je schwieriger ein Befragungsthema ist, desto eher wird man auf das Medium Telefon verzichten müssen, weil die Gefahr der Überforderung von Befragten besteht.“ (Brosius/Haas/Koschel 2016: 110)

Bei meiner Arbeit haben sich der Verzicht auf Telefoninterviews¹⁰² und die persönlichen Treffen in der Praxis sehr bewährt. Die Interviewpartner honorierten oft explizit die Anreise, werteten sie als Nachweis der Ernsthaftigkeit des Forschungsprojekts und nahmen sich dementsprechend auch ausreichend Zeit für das Gespräch. Im Durchschnitt dauerten die Interviews 68 Minuten.

Das Interviewmaterial hat eine Gesamtlänge von fast 31 Stunden (1847 Minuten). Alle Interviews wurden mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgezeichnet und anschließend dauerhaft an mehreren Orten gespeichert.

Verfahren der Validitätssicherung

Die Interviewpartner haben nach meinem Eindruck allesamt offen geantwortet. Einige nutzten die Gespräche ausdrücklich, um einmal gründlich über berufliche Sorgen und Nöte zu sprechen – davon zeugt auch das Zitat, das ich an den Anfang dieses Kapitels gestellt habe, weil es die Grundstimmung in den Interviews so gut veranschaulicht. Dank der Aufgeschlossenheit meiner Gesprächspartner war eine wichtige methodische Hürde genommen: „Qualitative Befragungen [...] setzen die Bereitschaft und die Fähigkeit voraus, einem Fremden etwas aus seinem Leben zu erzählen und diesen Menschen tief in seinen Alltag und sein Innerstes blicken zu lassen.“ (Meyen et al. 2011: 44) Die Interviewpartner waren dazu bereit; viele betonten im Gespräch die Relevanz des gewählten Themas.

Gleichwohl ist nicht auszuschließen, dass auch einige unaufrichtige Aussagen Eingang in das Untersuchungsmaterial gefunden haben. Anfällig für derartige Antwortverzerrungen „sind insbesondere heikle oder sensible Themen, bei denen die Forschung als bedrohlich von dem am Forschungsprozess Beteiligten empfunden wird“ (Scholl 2009: 222). In der vorliegenden Studie waren dies vor allem die Selbsteinschätzung des journalistischen Arbeitsverhaltens und der Qualität der eigenen Arbeitsleistung sowie die genaue Beschreibung der Umstände der

¹⁰² In einem Fall fand das Face-to-face-Interview unter großem Zeitdruck statt und wurde dann wenige Tage später am Telefon fortgesetzt und abgeschlossen.

Scheinselbstständigkeit. Wer gibt schon gerne zu, sich nicht mit ganzer Kraft für seinen Arbeit- oder Auftraggeber einzusetzen? Wer spricht offen über seine Beschäftigung in einer rechtlichen Grauzone, auf die er zur Existenzsicherung zwingend angewiesen ist?

Um eine Verzerrung der Ergebnisse durch den Effekt der sozialen Erwünschtheit (vgl. a.a.O.: 219 ff.) möglichst zu vermeiden, wurden zwei Wege beschritten. Zum einen wurde allen Befragten die Anonymisierung ihrer Person zugesichert (dazu unten Kapitel 4.5), so dass im Schutz der Anonymität auch sozial unerwünschte Antworten möglich waren und das Interview als „low-cost-Situation“, bei der es weder viel zu verlieren noch zu gewinnen gibt“ (a.a.O.: 221) gestaltet werden konnte. Wie wichtig diese Zusicherung war, zeigte sich in mehreren Gesprächen, bei denen die Befragten bei bestimmten Antworten die Notwendigkeit der Anonymisierung noch einmal ausdrücklich betonten. Zum anderen wurden gegebenenfalls Fragetechniken eingesetzt, die auf eine Reduzierung des Bedrohlichkeitsgrads der Frage zielten¹⁰³ oder die Plausibilität der Aussagen noch einmal überprüften¹⁰⁴.

Ort und Ablauf der Interviews

Die besten Orte für die Treffen zum Interview waren ruhige Räumlichkeiten am Arbeitsplatz der Journalisten (z.B. Kantine eines Verlagshauses nach Betriebsschluss, Konferenzraum eines Radiosenders), da sie zum einen die volle Konzentration auf das Gespräch erlaubten und zum anderen einen kleinen Einblick in das Arbeitsumfeld erlaubten. Wegen der nicht kalkulierbaren Gefahr einer Störung durch Lärm waren Treffen an öffentlichen Orten (z.B. Café, Biergarten) weniger geeignet, wurden aber – sofern sich keine Alternative anbot – dennoch verabredet. Einige Interviews haben auf Einladung auch in den Privatwohnungen der Gesprächspartner stattgefunden, wo meist sehr konzentrierte Interviews möglich waren.

¹⁰³ Dazu gehörte die Strategie, in der Frage das Vorkommen des heiklen Verhaltens als bekannt und üblich darzustellen (vgl. z.B. das Interview B16: 111-116). Meine Bemerkung in diesem Beispiel, die sich auf die Kosten-Nutzen-Rechnung bei freien Journalisten bezog, war allerdings nicht nur strategisch motiviert, sondern entsprach den Tatsachen.

¹⁰⁴ Dazu gehörten Kontrollfragen (vgl. dazu Scholl 2009: 158), wenn die Aussagen zum Arbeitsverhalten auf den ersten Blick widersprüchlich erschienen (vgl. z.B. das Interview B12: 140-142, mit folgender Frage, die das zuvor Gesagte paraphrasierte und zusammenfasste: „Aber dann – um jetzt mal etwas fies zu antworten – könnte man ja sagen: Für den Verlag ist das ja super gelaufen. Also, sie versprechen Dir erst eine Entfristung, die sie nicht liefern, dann vertrösten sie Dich mit zwei Halbjahresverträgen und danach bleibt ein Pauschalvertrag übrig. Und Du sagst trotzdem, nach alledem, Du willst bei jedem Stück 100 Prozent abliefern?“)

Hilfreich war der Rat, der Interviewer solle besonderes Augenmerk auf die Gestaltung des Gesprächseinstiegs legen, um eine narrative Gesprächsstruktur aufzubauen (Witzel 1985: 245). Konkret schlägt Witzel vor, „eine relativ allgemeine Frage zu stellen, die erzählerisch ausgestaltet werden kann“ (ebd.), ohne dabei die Problemzentrierung aus dem Auge zu verlieren. Umgesetzt habe ich dies meist mit einer offenen Frage nach der konkreten journalistischen Tätigkeit („Sie arbeiten als XY. Wie kann ich mir diese Tätigkeit vorstellen: Was genau machen Sie an einem normalen Arbeitstag?“) Diese Frage bot zum einen den Interviewpartnern einen Erzählanreiz zu ihrer konkreten Arbeitssituation und knüpfte am „Alltagsgespräch“ (Diekmann 2014: 532) an, zum anderen bot sie mir die Möglichkeit, die Interviewpartner und ihre journalistische Tätigkeit noch näher kennenzulernen.

Im Anschluss an die Gespräche habe ich mithilfe eines Erfassungsbogens das *Postskriptum* verfasst, in dem Datum, Ort und Dauer des Gesprächs sowie Informationen zur konkreten Interviewsituation (z.B. Wohnumfeld des Interviewpartners, Anwesenheit eines Babys), zu eventuellen Störungen (z.B. Cafébetrieb, Unterbrechungen durch Kollegen), zum Gesprächsverlauf (z.B. Inhalte des Vor- oder Nachgesprächs, Verhalten des Interviewpartners während des Gesprächs) und der Gesprächsatmosphäre sowie weitere Eindrücke (z.B. meine emotionale Reaktion auf das Gespräch) und wichtige Gesprächsinhalte zusammengefasst wurden.

Mit den Notizen im Erfassungsbogen habe ich Kontextinformationen dokumentiert, die bei der späteren Interpretation der Aussagen – zum Beispiel bei der Rekonstruktion der Gesprächssituation und äußerer Einflüsse auf das Interview – halfen (vgl. Flick 2014: 213). Ergänzt wurden diese Interviewprotokolle mit Angaben zur Person des Interviewpartners (Alter, Beschäftigungsstatus, Berufsjahre seit dem Ende der Ausbildung, Berufsjahre in jetziger Position), die entweder vorab im Zuge der Recherche zur Person¹⁰⁵ oder – sofern die Daten noch fehlten – en passant durch Ad-hoc-Fragen im Interview erhoben wurden. Der von Witzel (1985: 236) vorgeschlagene Kurzfragebogen, mit dem wichtige Sozialdaten des Befragten ermittelt werden sollen, war daher verzichtbar.

¹⁰⁵ Gerade freie Journalisten sind auf Sichtbarkeit im Markt und Vernetzung im Journalismus angewiesen. Dies half bei der Recherche sehr: Mehrere Interviewpartner nutzten das Karrierenetzwerk XING zur Präsentation der Stationen ihres beruflichen Lebens, andere hatten detaillierte Lebensläufe auf ihrer persönlichen Homepage publiziert. Einige Interviewpartner ließen mir im Vorfeld der Treffen Lebensläufe zukommen.

Das problemzentrierte Interview erwies sich insgesamt als sehr gut geeignete Methode, um Erkenntnisse über die Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Journalisten mit potenziell prekären Beschäftigungsformen zu sammeln. Die interviewten Journalisten verfügten in der Regel über ausgeprägte narrative Kompetenz und illustrierten ihre Erzählungen oft mit anekdotischen Schilderungen von Begebenheiten aus ihrem Arbeitsleben, die sich ihnen stark eingeprägt hatten.

4.5 Datenauswertung und Darstellung

In einem ersten Schritt wurden alle 27 Interviews, die in die Auswertung eingehen sollten, vollständig *transkribiert*. Die Transkription orientierte sich an den Regeln nach Kuckartz (2014: 136), der relativ einfache Normen formuliert hat. Kennzeichnend ist insbesondere, dass die Sprache der Interviewpartner nur leicht geglättet wird, lautes Sprechen und besondere Betonungen werden kenntlich gemacht. Die vollständigen Transkriptionsregeln finden sich im Anhang der Arbeit¹⁰⁶.

Insgesamt fünf Personen haben an den Transkriptionen gearbeitet – ich habe einen Teil der Interviews selbst transkribiert, vier Helferinnen¹⁰⁷ haben mich zudem unterstützt. Die von ihnen zugelieferten Transkripte wurden als Rohfassung verstanden und durch mich in einem weiteren Arbeitsschritt vollständig kontrolliert und ggf. überarbeitet. Dieses 4-Augen-Prinzip hat geholfen, akustisch schwer verständliche Passagen zu transkribieren, Missverständnisse zu korrigieren, die Einhaltung der Transkriptionsregeln zu kontrollieren und so im Ergebnis die Qualität der Transkripte zu erhöhen.

In einem zweiten Auswertungsschritt folgte nach Abschluss aller Interviews die *inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse* (Kuckartz 2014: 77 ff.). Diese kategorienbasierte Methode dient dazu, den Textkorpus durch regelgeleitete Strukturierung zu ordnen und die Komplexität des Materials zu reduzieren. Sie zielt auf eine dichte Beschreibung des Forschungsgegenstands (a.a.O.: 75) und zeichnet

¹⁰⁶ Nur sehr wenige Passagen der Interviews, in denen die Gesprächspartner sehr stark vom Thema abschweiften (z.B. Ausführungen zur sexuellen Orientierung von ehemaligen Vorgesetzten) oder in denen beispielsweise kurze Unterhaltungen mit Dritten mit aufgezeichnet wurden (z.B. Getränkebestellung im Café), wurden nicht wörtlich transkribiert, sondern lediglich kurz paraphrasiert.

¹⁰⁷ Ich danke Anja Henningsen, Brigitte Große-Honebrink, Julia Rausch und Anne Schmitz sehr für ihre zuverlässige Arbeit. Meinem Doktorvater danke ich sehr für die teilweise Erstattung der Kosten.

sich dadurch aus, dass der Wortlaut der Interviews auch nach dem Codierprozess noch von großer Bedeutung ist: Der Text „spielt auch in der Aufbereitung und Präsentation der Ergebnisse eine wichtige Rolle“ (a.a.O.: 73). In dieser Arbeitsphase wurde eine Software zur computergestützten qualitativen Datenanalyse eingesetzt. Die Wahl fiel auf das bewährte Programm MAXQDA, das vielfältige Funktionen zur Analyse – zum Beispiel auch durch Visualisierungen – bereithält.

Das Kategoriensystem wurde im Wege der **deduktiv-induktiven Kategorienbildung** entwickelt. Ein Grundraster bei der Kategorienbildung ergab sich deduktiv aus der systematischen Gliederung des Leitfadens, so dass die Hauptkategorien im Auswertungsprozess mit den vier Themenblöcken des Interviewleitfadens identisch sind. Aufgrund von Vorwissen boten sich zudem bestimmte Subkategorien an, sie wurden in einen ersten Entwurf des Kategoriensystems integriert (vgl. zu diesem Vorgehen Schreier 2014: Absatz 12).

Weitere Subkategorien und Subsubkategorien wurden dann induktiv aus dem Text abgeleitet, indem ein Teil des Interviewmaterials vollständig codiert wurde¹⁰⁸. Diese Auswertungsphase diente der Ausdifferenzierung, der Erprobung und der laufenden Modifikation des Kategoriensystems. Auf diese Weise ist ein recht umfangreiches Codesystem mit insgesamt 80 Kategorien entstanden, das sich überwiegend in zwei oder drei Ebenen untergliedern lässt (z.B. *Arbeitszufriedenheit/positiv/Freiheit* oder *Berufliches Handeln/Arbeitsverhalten im Journalismus/Extraproduktives Verhalten*). Dieses Codesystem, das im Anhang der Arbeit dokumentiert wird, wurde anschließend zur Grundlage der Codierung aller Interviews. Während der Auswertung habe ich laufend Auffälligkeiten und Interpretationsideen in Form von Memos notiert. Zudem wurde jedes Interview mit einem eigenen Dokument-Memo versehen, in dem soziodemografische und berufsbiografische Angaben zu dem jeweiligen Interviewpartner festgehalten wurden. Auf diese Weise sind insgesamt 288 Memos und 1784 Codings entstanden.

¹⁰⁸ Ein Beispiel für die induktive Kategorienbildung: Im Interviewleitfaden war keine Frage nach den gesundheitlichen Folgen der Arbeitssituation vorgesehen. In den Gesprächen kamen die Interviewpartner jedoch in mehreren Fällen von sich aus auf gesundheitliche Belastungen und Krankheiten zu sprechen. Die entsprechenden Äußerungen wurden zunächst den Kategorien „krank bei der Arbeit“ und „krank durch Arbeit“ zugeordnet. Diese Kategorien wurden dann in der Kategorie „Gesundheit“ zusammengefasst.

In einem dritten Schritt habe ich Zwischenergebnisse und Interpretationsideen im Rahmen eines *Workshops* mit Journalisten und Betriebsräten aus großen Medienhäusern präsentiert und diskutiert (Foto-Dokumentation im Anhang). Die Teilnehmer dieses Workshops waren nicht identisch mit den Befragten. Die Beschreibungen der Arbeitsbedingungen in den Redaktionen durch die Workshop-Teilnehmer ähnelten gleichwohl den Befragungsergebnissen, die Interpretationsideen des Forschers und die Deutungen der Vertreter des journalistischen Feldes stimmten überein. Auf diese Weise konnten die Zwischenergebnisse der Interviewauswertung erhärtet werden, die Veranstaltung diente der kommunikativen Validierung (vgl. dazu Ziegau 2006: 300 f.). Der von mir geleitete Workshop fand im Rahmen des 1. Niedersächsischen MedienMacherTags am 16.12.2015 in Lüneburg statt. Veranstaltet wurde der Tag von der EU-Beratungsstelle der Gewerkschaften, dem Bildungswerk ver.di sowie der Journalisten-Gewerkschaft dju in ver.di.

Die *Typenbildung* folgte als vierter Auswertungsschritt. Dabei werden Fälle aufgrund von Ähnlichkeiten, die sich in ausgewählten Merkmalsausprägungen zeigen, gruppiert und zu Typen zusammengefasst. Die auf diese Weise gebildeten Typen sollen sich möglichst stark voneinander unterscheiden, während die Elemente eines Typs einander möglichst ähnlich sein sollen (Kuckartz 2014: 118). Ziel der typenbildenden Inhaltsanalyse ist „die Ordnung des Verschiedenartigen“ (ebd.).

Zunächst wurden die für die Typenbildung relevanten Merkmale bestimmt. Die ausgewählten Kriterien konstituierten einen zweidimensionalen Merkmalsraum mit vier Feldern und Merkmalskombinationen. Anschließend wurde eine – auf diese Merkmale fokussierte – Fallzusammenfassung für jede Person erstellt. Die Fälle wurden anschließend geordnet und gruppiert, so dass im Ergebnis fünf Typen klar voneinander unterschieden werden konnten. In einem Typus wurden zudem zwei Subtypen identifiziert.

In einem letzten Schritt wurde die typologische Auswertung der Interviews durch *vertiefende Analysen* ausgewählter Eckfälle ergänzt, die die Charakteristika des jeweiligen Typus besonders prägnant und anschaulich wiedergeben. Ziel dieses Schrittes war es, die Typologie gewissermaßen mit Leben zu füllen, damit die identifizierten Typen nicht „blutleere gruppierende Konstruktionen“ (a.a.O.: 129) bleiben. Auf diese Weise sind sechs Fallanalysen entstanden, die – ähnlich wie bei einem journalistischen Porträt – mit einem besonders aussagekräftigen Zitat des

Befragten als Überschrift versehen wurden. Dabei orientiere ich mich an der Darstellung bei Alain Accardo (2007), der die dokumentierten Interviews ebenfalls mit Überschriften versehen hat (z.B. die Journalistin Marianne: „Un monde de frustration“, ebd.: 353 ff.).

In der *Darstellung der Ergebnisse* habe ich nicht nur in den sechs Fallanalysen großen Wert darauf gelegt, die Befunde mit Zitaten aus dem Untersuchungsmaterial zu belegen. Im gesamten Ergebnisbericht sollen die zitierten Aussagen der Interviewpartner helfen, das Verständnis der Arbeitswirklichkeit der Befragten zu vertiefen. Die Zitate bilden den Detailreichtum der Gespräche, das narrative Talent, die Eloquenz und mitunter auch den Humor der Befragten ab; sie bieten zudem zahlreiche Ansatzpunkte für weiterführende Forschungen. Ausgewählt habe ich zum einen prägnante Äußerungen, die wiederkehrende Argumente, Einstellungen und Wahrnehmungen besonders gut auf den Punkt brachten. Zum anderen wurden aber auch außergewöhnliche Aussagen und Erzählungen dokumentiert¹⁰⁹.

Die Befragten treten dabei nicht unter ihren Namen auf, sondern werden mit einem Buchstaben- und Zahlenkürzel (B01 bis B27) zitiert. Weitere Angaben zur Person – zum Beispiel der Name des Arbeit- oder Auftraggebers, der Arbeitsort oder das exakte Alter – wurden zum Schutz der Gesprächspartner anonymisiert. Denn so wie der Informantenschutz zu den berufsethischen Grundsätzen und wichtigsten Aufgaben im Journalismus zählt – gerade bei investigativen Recherchen (vgl. Lilienthal 2014: 56 ff.) –, ist auch in der empirischen Sozialforschung der Schutz der Identität der Interviewpartner von höchster Bedeutung, wenn eine Offenlegung bei den Gesprächspartnern unter Umständen zu beruflichen oder privaten Nachteilen führen könnte. In der vorliegenden Studie äußerten sich die Gesprächspartner in vertrauensvollen Gesprächen unter anderem über die Arbeitsbedingungen bei aktuellen Auftrag- und Arbeitgebern. Dabei sollten sie möglichst unbefangen und unabhängig von möglichen Verschwiegenheitspflichten antworten.

Zum Schutz der Interviewpartner wurde deshalb allen Teilnehmern Anonymität zugesichert. In den Vorgesprächen zeigte sich, dass diese Garantie von mehreren Gesprächspartnern auch zur Bedingung für eine Zusage gemacht wurde. Der

¹⁰⁹ Hin und wieder baten Gesprächspartner ausdrücklich darum, mit bestimmten Äußerungen – zum Beispiel zu laufenden Bemühungen um einen neuen Job oder zu Problemen mit Vorgesetzten – nicht zitiert zu werden. Bei der Datenauswertung wurden diese Passagen entsprechend markiert.

Anonymisierung dient auch, dass ich darauf verzichtet habe, die Transkripte der Gespräche in den schriftlichen Anhang dieser Arbeit aufzunehmen. Da mehrere Interviewpartner ein außergewöhnliches Tätigkeitsprofil haben oder redaktionelle Funktionen in ihren Verlagen und Sendern bekleiden, die es in dieser Form nur einmal gibt, wäre die Identität der Befragten selbst bei einer weitgehenden Anonymisierung noch aus dem Gesprächskontext erkennbar gewesen. Die Transkripte habe ich vollständig archiviert.

*„Und dieses permanente Gefühl der Unsicherheit ist, glaube ich, etwas,
was wirklich fast jeden Journalisten bewegt zurzeit.
Das ist Teil des Berufs geworden.“*

B12, Pauschalist einer Tageszeitung

Kapitel 5

AUSWERTUNG TEIL I:

PREKÄRE ARBEIT IM JOURNALISMUS

Der folgenden Auswertung liegen – wie in Kapitel 4 dargestellt – 27 Interviews mit Journalistinnen und Journalisten in ganz Deutschland zu Grunde. Die Reisen führten mich in große Funkhäuser und gläserne Verlagszentralen ebenso wie in kleine Redaktionsstuben, in eine der reichsten Gemeinden im Süden Deutschlands ebenso wie zu Plattenbausiedlungen in Ostdeutschland, zu Berufseinsteigern ebenso wie zu altgedienten Redakteuren. Sie alle schenkten mir einen Teil ihrer Zeit und ließen mich einen Blick in ihre Arbeitswelt werfen.

Auf dieser Datenbasis wird nun zunächst untersucht, inwiefern die journalistische Arbeit der Befragten als prekär einzuordnen ist oder nicht (Kapitel 5.1). Dabei wird ein detailreiches Porträt der Arbeit unter den Bedingungen der Unsicherheit angestrebt. Als Analyseraster dient die von Brinkmann/Dörre/Röbenack (2006) vorgeschlagene Differenzierung von mehreren Facetten prekärer Arbeit. Das Erwerbseinkommen der Journalisten (materiell-reproduktive Dimension) wird in Kapitel 5.1.1 beleuchtet, der Schutz der betroffenen Journalisten (rechtlich-institutionelle Dimension) steht in Kapitel 5.1.2 im Mittelpunkt, Kapitel 5.1.3 widmet sich der beruflichen (Des-) Integration (sozial-kommunikative Dimension), während in Kapitel 5.1.4 die Sinnhaftigkeit der journalistischen Arbeit untersucht wird (arbeitsinhaltliche Dimension). Die Ergebnisse der Analyseschritte werden in Kapitel 5.1.5 – auch in tabellarischer Form – zusammengefasst.

Anschließend wird die subjektive Wahrnehmung von (Un-)Sicherheit durch die Befragten analysiert (Kapitel 5.2). Diese beiden Dimensionen – die Prekarität und das (Un-)Sicherheitsgefühl – dienen dann als Basis für die Entwicklung einer Typologie der (potenziell) prekären Arbeit im Journalismus in Kapitel 6 (Auswertung Teil II).

5.1 Das prekäre Potenzial der Arbeit im Journalismus

5.1.1 Materiell-reproduktive Dimension

Das Arbeitsentgelt eines Redakteurs oder die Einkünfte eines freien Journalisten aus seiner selbstständigen Tätigkeit sind von großer Bedeutung für den Lebensunterhalt. Das gilt in allen Bereichen des Wirtschaftslebens, so dass Brinkmann/Dörre/Röbenack (2006) den folgenden Satz an den Anfang ihrer Definition prekärer Beschäftigung stellen: „Prekär ist Erwerbsarbeit, wenn eine Tätigkeit, deren Vergütung die Haupteinnahmequelle darstellt, nicht existenzsichernd ist [...]“ (a.a.O.: 18) Im Folgenden wird untersucht, ob die journalistische Tätigkeit der Befragten als prekär in diesem Sinne zu verstehen ist. Bei der Analyse sind Arbeitnehmer, fest-freie Mitarbeiter und freie Journalisten zu unterscheiden¹¹⁰.

5.1.1.1 Das Erwerbseinkommen der atypisch beschäftigten Redakteure

Als *fest angestellte bzw. atypisch beschäftigte Redakteure* waren zum Zeitpunkt der Befragung acht Interviewpartner tätig (B05, B08, B09, B11, B14, B15, B19, B25). Bei einem Befragten war der befristete Arbeitsvertrag kürzlich entfristet worden. Über berufsbiografische Erfahrungen mit atypischer Beschäftigung als Redakteur verfügten außerdem weitere sieben Gesprächspartner (B01, B03, B04, B07, B12, B13, B26), vier von ihnen sind inzwischen hauptberuflich als freie Journalisten tätig. Insgesamt konnten also 15 Befragte zum Einkommen als atypisch beschäftigter Redakteur Auskunft geben.

Dass der Journalismus kein Beruf ist, mit dem man reich werden kann, zeigt schon ein Blick auf die Balkendiagramme der letzten repräsentativen Journalistenbefragung in Deutschland: Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der fest angestellten Journalisten lag seinerzeit bei 2.354 Euro (Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 63). In den unteren Einkommensgruppen waren insbesondere Redakteure mit wenigen Berufsjahren und Redakteure ohne Leitungspositionen vertreten, für die Höhe des

¹¹⁰ Bei der Unterscheidung ist zu bedenken, dass bei den Befragten in einigen Fällen Merkmale atypischer Beschäftigung bzw. der selbstständigen Tätigkeit kumulativ zu beobachten sind: Bei B04 trafen Befristung und Teilzeit zusammen, B08 und B19 wählten eine Kombination aus Teilzeit und freiberuflicher Arbeit, die Tageszeitungsredakteurin B14 verband Leiharbeit, Teilzeit und freiberufliche Arbeit miteinander.

Einkommens spielten zudem das Geschlecht und die Mediensparte eine wichtige Rolle (a.a.O.: 60 ff.). Nicht untersucht wurde damals, ob sich das Einkommen der atypisch beschäftigten Redakteure vom Verdienst der regulär Beschäftigten unterschied.

In den Interviews für die vorliegende Studie wurde deutlich, dass der von Weischenberg/Malik/Scholl konstatierte „Mehr-Klassen-Journalismus“ (a.a.O.: 64) auch zwischen atypisch beschäftigten Redakteuren und ihren regulär beschäftigten Kollegen zu beobachten ist. Die Befragte B14, die in Teilzeit bei dem Redaktionsdienstleister einer regionalen Tageszeitung beschäftigt ist, kritisiert, „dass die Leute, mit denen ich zusammen volontiert habe, dass die so deutlich mehr Geld bekommen, das finde ich jetzt persönlich sehr bitter, also diese Unterschiede innerhalb des Betriebs.“ (B14: 140) Sie bezieht sich damit nicht auf die Einbußen, die durch die Teilzeit bedingt sind, sondern auf die Folgen des Outsourcings redaktioneller Aufgaben an einen Dienstleister. Die Befragte B14 wurde nach ihrem Volontariat als Leihredakteurin bei einem Redaktionsdienstleister beschäftigt, der von der Tageszeitung die Berichterstattung aus mehreren Lokalredaktionen sowie die Zulieferung von Ressort-Seiten übernommen hatte. Bei diesem Dienstleister haben die Befragte und ihre Kollegen (B05, B25) unbefristete Arbeitsverträge erhalten. Es galten dabei allerdings nicht die Regelungen des Tageszeitungs-Tarifvertrags, sondern die Regelungen eines Tarifvertrags für Leiharbeitnehmer. Da dieser deutlich niedrigere Gehälter vorsah, wurden die Einbußen über ein Zulagensystem abgemildert (B05: 48-50, B25: 33-34). Trotzdem hat diese Konstruktion nach Einschätzung der Befragten zu einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ (B14: 140) geführt.

Auch in einem anderen Interview wurde deutlich, wie sich die Gehaltsklassen der Redakteure bei einer Regionalzeitung unterscheiden können.

„Und da sind zum einen die, die am wenigstens verdienen, das sind die, die als Volontäre übernommen werden. Die kriegen ja irgendwann einen Vertrag und dann kriegen die so zweieinhalb ungefähr oder so geboten. Und die sind natürlich glücklich, dann einen Redakteursvertrag zu kriegen, weil das einerseits gut für den Lebenslauf ist und andererseits finden die den Job ja auch ganz gut. (...) Und dann gibt es eine zweite Gruppe, das waren die, die von einer anderen Zeitung oder von einem anderen Laden gekommen sind und dann natürlich auch ein bisschen verhandelt haben. Die lagen so dazwischen, ja, die haben dann vielleicht so zwischen 3300, 3400 und bisschen über 4000 oder so verdient. Und dann gibt es noch die dritte Gruppe, das sind die, die schon lange dabei sind, wenn die mehr als 20 Jahre dabei sind, dann verdienen die über 60.000.“ (B07: 117)

Dass die kontinuierlich wachsende Berufserfahrung und dauerhafte Zugehörigkeit zu einem Unternehmen zu Gehaltssteigerungen führen, ist ein Prinzip, dass sich zwar in

den Gehaltstabellen der Tarifverträge, nicht aber zwingend in der Berufswirklichkeit der atypisch beschäftigten Redakteure findet. Sie berichten auch über Stagnation.

Die Befragte B09 sagt: „Und am Anfang war das auch für mich total viel Geld, also am Anfang halt. Irgendwann merkt man halt, da tut sich überhaupt nichts. Und es wird einfach nie, nie, nie angehoben.“ (B09: 29) Der Befragte B07 hat bei seinem Verlag beobachtet, dass der Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse schwierig war:

„Ich habe immer gedacht am Anfang: Ja gut, ich fange jetzt zu einem beschissenen Gehalt an, aber das wird sich schon ändern. Aber ich habe dann gesehen so mit der Zeit, dass immer darauf Wert gelegt wurde, dass diese, äh, dass sich dann auch die Abstände nicht verschieben. Also, dass es jetzt irgendwie nicht so ist, dass die, die wenig Geld verdienen, irgendwann mal aufschließen sollen.“ (B07: 119)

Aus der Sicht von freiberuflichen Kollegen, die sich mitunter von Honorar zu Honorar hangeln müssen, dürften diese finanziellen Sorgen der befragten Redakteure „Luxusprobleme“ sein. In der Tat stehen die atypisch beschäftigten Redakteure finanziell vergleichsweise gut da:

Atypisch beschäftigte Redakteure haben ein *geregelt*, *kontinuierliches Einkommen*, zumindest für die Dauer der Befristung ihrer Verträge. Der Befragte B15 betont im Interview die Verlässlichkeit dieses Einkommens, auch wenn es mit einem befristeten Arbeitsvertrag verbunden ist: „Zu wissen, dass zumindest für die nächsten sechs Monate ich immer über eine gewisse Summe Geld verfügen kann, dass diese Summe ausreichend ist, um meinen täglichen Bedarf und also, was man halt an Ausgaben hat, zu decken, und dass dann noch was übrig bleibt, das war schon sehr schön.“ (B15: 25)

Wer zwar atypisch beschäftigt ist, aber *nach Tarif* bezahlt wird, hat ein relativ gutes Einkommen. Ein Beispiel für diese Fallkonstellation ist der Tageszeitungsredakteur B08, der in Teilzeit als Redakteur arbeitet, um in der gewonnenen Zeit als freier Journalist tätig sein zu können. Er betont, dass sein persönliches Arbeitsmodell nur dank der auskömmlichen Honorierung seiner Tätigkeit beim Verlag möglich ist: „Das ist ein großzügiges Gehalt auch mit 50 Prozent. Wäre das weniger gewesen, hätte ich das nicht machen können.“ (B08: 47) Heute sei die Situation allerdings anders, weil es für freie Journalisten auf dem Markt deutlich schwieriger geworden sei (B08: 11-13). Mit dieser Entwicklung habe er damals bei seiner Entscheidung für eine Reduzierung der Arbeitszeit nicht gerechnet: „Das war das Lebensmodell, das möglich schien, möglich war in den neunziger Jahren, in den neunziger Jahren wurde im Journalismus

gutes Geld verdient. Ich habe gutes Geld verdient, so dass mir die Gedanken daran, dass das einmal anders werden könnte, damals nicht kamen.“ (B08: 111)

Von den jüngeren Redakteuren berichtet kaum jemand über besondere Großzügigkeit der Arbeitgeber. Nur B15 nennt ein relativ hohes Anfangsgehalt in Höhe von 3.300 Euro (B15: 65), das er als Berufseinsteiger bei einem Online-Medium erhielt. Die Einstiegsgehälter anderer Berufseinsteiger lagen deutlich niedriger: Der Redakteur B07 verdiente bei seiner Zeitung anfangs rund 2.500 Euro (B07: 120-121), die Tageszeitungsredakteurin B26 ebenfalls etwa 2.500 Euro (B26: 182), die Befragte B11, die für einen privaten Fernsehsender arbeitet, rund 2.900 Euro brutto, die Fernsehredakteurin B09 kam auf etwa 2.800 Euro (B09: 29). Auch wenn einige Befragte in der Folgezeit kleinere Gehaltserhöhungen verzeichneten und die in den Interviews genannten Einstiegsgehälter aus unterschiedlichen Mediensparten stammen, so zeigt sich doch eine Gemeinsamkeit: Die Gehälter der befragten Berufseinsteiger im Journalismus waren tendenziell niedriger als die in den einschlägigen Tarifverträgen normierten Gehälter.

In Verhandlungen mit dem Arbeitgeber hat die Fernsehjournalistin B09 eine drohende finanzielle Verschlechterung abwenden können. Er wollte den Moment der Entfristung ihres Arbeitsvertrags nutzen, um eine Senkung des Gehalts im Arbeitsvertrag zu verankern, erzählt sie.

„Und da erinnere ich mich daran, dass mein Chef damals sagte: So, aber wo wir gerade dabei sind, mir ist aufgefallen, also, ähm, im Vergleich zu den anderen Kollegen verdienst du ein bisschen zu viel. Also, wenn du jetzt den unbefristeten Vertrag bekommst, müssten wir das Gehalt nochmal ein bisschen nach unten korrigieren. Und das, also, da war ich aber richtig (lacht) erobst und dann habe ich gesagt: Nein hier, und sehe ich nicht ein. Und dann endete das Gespräch damit, dass wir uns nicht einigen konnten. Und ich dann dachte, also im Zweifelsfall, da setze ich auch diesen unbefristeten Vertrag jetzt aufs Spiel, das sehe ich jetzt überhaupt nicht ein, jetzt auf einmal für, also, das Unbefristete damit zu zahlen, dass ich jetzt weniger irgendwie verdienen soll. Lange Rede, kurzer Sinn: Also im Endeffekt bekam ich den unbefristeten Vertrag dann mit demselben Gehalt, also nach oben leider auch nichts, aber zumindest auch nicht nach unten.“ (B09: 23)

Insgesamt zeigt sich hinsichtlich des Erwerbseinkommens das folgende Bild: Mit der atypischen Beschäftigung in einer Redaktion sind überwiegend *Einbußen beim Gehalt* zu beobachten, im Vergleich mit regulär Beschäftigten. Keiner der Redakteure berichtet allerdings von nicht existenzsichernden Gehältern, so dass bei diesem Teil des Samples Prekarität in materiell-reproduktiver Hinsicht nicht zu konstatieren ist.

5.1.1.2 Das Erwerbseinkommen der fest-freien Mitarbeiter

Als *fest-freie Journalisten* arbeiteten zum Zeitpunkt der Gespräche neun Interviewpartner: Fünf Befragte waren als fest-freie Mitarbeiter für öffentlich-rechtliche Redaktionen tätig (B02, B06, B20, B21, B27), vier Befragte (B12, B16, B18, B24) für andere Medien – für eine Regionalzeitung, eine Fernsehredaktion, einen privaten Hörfunksender und ein Online-Medium. Fünf weitere Befragte (B01, B03, B04, B22, B25) hatten in ihrer beruflichen Laufbahn bereits Erfahrungen mit fest-freier Tätigkeit im Journalismus gesammelt. 14 Befragte insgesamt konnten also in den Interviews Auskunft über die formalen Konditionen dieser besonderen Form der freiberuflichen Arbeit und die Höhe des Erwerbseinkommens geben.

Der DJV hat in seiner aktuellsten Befragung freier Journalisten ermittelt, dass freie Mitarbeiter bei Rundfunkanstalten die am besten verdienenden Freien im Journalismus sind: Mit rund 3000 Euro brutto pro Monat verdienen sie demnach mehr als doppelt so viel wie freie Mitarbeiter bei Zeitungen, die der Erhebung zufolge auf nur rund 1.400 Euro pro Monat kommen (DJV 2014: 3). Die Online-Befragung freier Journalisten von Meyen/Springer (2009) hat zudem gezeigt, dass sowohl der Status als Fest-Freier als auch die Tätigkeit für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk positiven Einfluss auf die Höhe des Einkommens haben (a.a.O.: 168).

Die Befunde der vorliegenden Studie bestätigen diese Ergebnisse. Die Befragten, die aktuell als fest-freie Mitarbeiter für öffentlich-rechtliche Sender arbeiten und über ihr Einkommen sprechen, berichten von überdurchschnittlichen Einnahmen. Der Befragte B20 kommt auf etwa 4.200 Euro brutto pro Monat (B20: 29), der Befragte B21 verdient zwischen 4.000 und 5.000 Euro pro Monat (B21: 51), die Befragte B27 kam im Jahr zuvor sogar auf knapp 5.700 Euro monatlich (B27: 37). Damit gehört sie in ihrem Studio zu den Spitzenverdienern: „Also, sagen wir mal so: Wir haben hier, glaube ich, so um die 50, 60 Freie. Und ich würde mal sagen, es gibt vielleicht zehn richtig gut verdienende, und da gehöre ich dann schon dazu.“ (B27: 39)

Bei der Höhe der Pauschalhonorare gibt es gravierende Unterschiede zwischen den Befragten. Das Spektrum reicht von einem Tagessatz in Höhe von 294 Euro an einem Werktag, von dem eine fest-freie Radiojournalistin eines öffentlich-rechtlichen Senders berichtet (B02: 33), bis zu einem Tagessatz in Höhe von 120 Euro, den eine freie Journalistin für die Vertretung eines Redakteurs in einer Lokalredaktion bekam (B22: 29). Das entsprach einem Brutto-Stundenlohn von 15 Euro. Noch niedriger war

der Stundensatz, über den der Radiojournalist B04 berichtet. Er erhielt 13,77 Euro für eine Stunde Schichtdienst in der Nachrichtenredaktion eines Privatsenders (B04: 32).

Mitunter müssen sich Befragte mit einem beruflichen Abstieg arrangieren. So wurde der Befragte B12 nach einer dreijährigen Tätigkeit als Redakteur einer Tageszeitung nur noch als Pauschalist weiterbeschäftigt, an den konkreten Arbeitsaufgaben in seiner Redaktion änderte sich jedoch nichts. Für den Befragten hatte das gravierende Einbußen zur Folge: „Ich mache dieselbe Arbeit, die ich ((in den Jahren der Festanstellung, T.S.))¹¹¹ gemacht habe – vom Zeitumfang, vom Nervenumfang –, aber verliere trotzdem 10.000 Euro im Jahr, wenn ich alles zusammenzähle.“ (B12: 26)

Trotz dieser Verluste und der Spreizung der Einkommen – abhängig von der Mediensparte – lässt sich das folgende Zwischenfazit ziehen: Als nicht existenzsichernd werden die Honorare nicht beschrieben, so dass für die fest-freien Mitarbeiter im Sample keine Prekarität in materiell-reproduktiver Hinsicht vorliegt.

5.1.1.3 Das Erwerbseinkommen der freien Journalisten

Als „echt“ *freie Journalisten* waren zum Zeitpunkt der Interviews sechs Befragte tätig (B03, B07, B10, B17, B22, B26), drei Befragte hatten zudem erst kürzlich den Beruf gewechselt und zuvor als freie Journalisten für Online-Medien bzw. für Zeitschriften gearbeitet (B01, B13, B23). Über das freiberufliche Arbeiten im Journalismus konnten ferner drei Fest-Freie mit Patchwork-Tätigkeiten (B02, B16, B24) und zwei Teilzeit-Redakteure Auskunft geben, die Anstellung und Freelancing miteinander kombinieren (B08, B14). Insgesamt 14 Befragte konnten also aus eigenem Erleben berichten, wie freie Journalisten heute ihr Einkommen erzielen.

Dabei zeigt sich, dass die *Höhe der Honorare* von vielen Interviewpartnern als Problem gesehen wird, weil journalistischer Aufwand und Honorar mitunter in einem deutlichen Missverhältnis stehen (B02: 106, B07: 11, B22: 31). Die Befragte B24 hat daraus die Konsequenz gezogen, für bestimmte Auftraggeber nicht mehr tätig zu sein, „weil ich es total unangemessen finde, wenn ich für eine Reportage, für die ich zwei Tage brauche, 70 Euro bekomme.“ (B24: 131)

Als weiteres Problem beschreibt die Befragte B02 die *Zahlungsmoral* der Auftraggeber. „Was mich tatsächlich nervt, ist, dass man so wenig planen kann, wann

¹¹¹ Zum Zwecke der Anonymisierung paraphrasiert.

man bezahlt wird. Dass Honorare halt einfach nicht irgendwie dann am Anfang des nächsten Monats kommen, sondern halt irgendwann.“ (B02: 141)

Acht der 14 Befragten, die – zumindest teilweise – als freie Journalisten arbeiten, kompensieren niedrige, unregelmäßige Honorare im Journalismus mit Einkünften aus anderen Berufsfeldern. Die wichtigste Quelle weiterer Honorare sind für die Befragten Auftraggeber aus dem Bereich Public Relations/Werbung: Sechs Freiberufler im Sample (B07, B10, B13, B14, B22, B26) übernehmen auch PR-Aufträge; für die Befragte B13, die für Corporate-Publishing-Magazine schreibt, sind sie sogar inzwischen zur Hauptaufgabe geworden, mit der sie bis zu drei Viertel ihrer Einnahmen erwirtschaftet (B13: 55).

Weitere nicht-journalistische Jobs der Befragten sind Nebentätigkeiten als Dozent (B06: 114-119, B08: 123, B26: 112-121), als Buchautor (B07: 5), als technischer Redakteur (B10: 47) oder als Consultant (B17: 34-37). Diese Patchwork-Tätigkeiten der Befragten können auch als Standbein-Spielbein-Lösung verstanden werden, bei der „Brotjobs“ die Kernberufstätigkeit quasi subventionieren“ (Betzelt 2006: 40). Der Befragte B10 wählt genau diesen Begriff im Interview, um seine Nebentätigkeit als technischer Redakteur zu charakterisieren: Er sieht darin seinen „Schwarzbrot-Job“ (B10: 7).

Unter den Befragten sind insgesamt sieben freie Journalisten, die mit ihrer journalistischen Arbeit nur ein sehr geringes Einkommen erzielen bzw. regelmäßige Verluste verbuchen müssen. Als erstes Problemfeld lässt sich der *Lokaljournalismus* identifizieren. Zwei der Befragten arbeiteten zum Zeitpunkt des Interviews als hauptberufliche freie Journalistinnen für Lokalzeitungen in West- bzw. Ostdeutschland. Beide haben die Erfahrung gemacht, dass der Verlag die in den *Gemeinsamen Vergütungsregeln* fixierten Mindeststandards für die Honorierung der freien Mitarbeiter ignoriert. Der zum Schutz der Urheber ins Urheberrecht eingefügte Anspruch auf angemessene Vergütung und die auf dieser Grundlage ausgehandelten *Gemeinsamen Vergütungsregeln* gemäß § 36 UrhG (vgl. Schnedler 2006) spielen in der Praxis der beiden Befragten also keine Rolle.

Die Befragte B22 erhält 20 Cent pro Zeile (B22: 37), das ist weniger als die Hälfte des festgelegten Betrags, der ja die unterste Grenze der Angemessenheit definiert¹¹². Diese

¹¹² In den Vergütungsregeln werden für das Erstdruckrecht für Nachrichten und Berichte, die in einer Zeitung mit einer Auflage von bis zu 10.000 Exemplaren erscheinen, mindestens 47 Cent verlangt.

Verabredung mit der Redaktion erreichte die Befragte sogar nur, als sie mit dem Ende ihrer Tätigkeit drohte. Zuvor hatte sie nur 13 Cent pro Zeile bekommen (B22: 32-37). Auch gewerkschaftlicher Druck habe an der Vergütungspolitik des Verlags nichts ändern können, berichtet die Lokaljournalistin:

„Also bei der ((Name der Zeitung)) allgemein, die setzen die Vergütungsregel nicht um. Der DJV ((Name des Landesverbands)), der ja auch für unsere Bedürfnisse zuständig ist, wo ich auch Mitglied bin, äh, die haben das, äh, die haben sie schon mehrere Male immer aufgefordert und: Unterschreib das! Und sind da auch sehr aktiv geworden. Es hat nichts gebracht.“ (B22: 47)

Die Befragte B26 schreibt bei ihrer Lokalzeitung in der Regel für 25 Cent pro Zeile (B26: 67), Beiträge für die im gesamten Verbreitungsgebiet der Tageszeitung erscheinende Wochenendbeilage werden immerhin mit 50 Cent pro Zeile vergütet (B26: 81). Aber auch dies ist weniger als in den Vergütungsregeln festgelegt: Die Gesamtausgabe der Tageszeitung, die die Auftraggeberin der Befragten B26 ist, erschien laut IVW zum Zeitpunkt des Interviews (4. Quartal 2014) mit einer verkauften Auflage zwischen 50.000 und 100.000 Exemplaren. Für das Erstdruckrecht für einen Bericht werden in den Vergütungsregeln in diesem Fall 62 Cent als Mindestzeilenhonorar genannt.

Auch die Foto-Honorare, für freie Journalisten im Lokalen eine wichtige Einnahmequelle, liegen deutlich unter den vereinbarten Mindestsätzen. Die Befragte B22 erhält für ein Foto – unabhängig von der Größe – ein Honorar von nur knapp 13 Euro (B22: 37, 44-45). Die Befragte B26 bekommt für ein Aufmacher-Foto 18 Euro und sechs Euro für weitere Fotos (B26: 73).

In den geschilderten Fällen im Lokaljournalismus verfehlen also die gesetzlichen Regelungen zum Schutz der Urheber ihren Zweck. Dass es sich dabei nicht um seltene Einzelfälle handelt, zeigen die schon 2013 im Koalitionsvertrag verabredeten Bestrebungen der Bundesregierung, die Position der Urheber gesetzlich zu stärken. Zum 01.03.2017 wird nun ein entsprechendes Gesetz in Kraft treten¹¹³. In der Begründung des Gesetzentwurfs heißt es: „Vor allem freiberuflich tätigen Urhebern fehlt größtenteils die Markt- und Verhandlungsmacht, um den Anspruch auf angemessene Vergütung tatsächlich durchzusetzen.“ (Deutscher Bundestag, Drucksache 18/8625 vom 01.06.2016, S. 12)

¹¹³ Dabei handelt es sich um das „Gesetz zur verbesserten Durchsetzung des Anspruchs der Urheber und ausübenden Künstler auf angemessene Vergütung und zur Regelung von Fragen der Verlegerbeteiligung“ vom 20.12.2016.

Das Einkommen der beiden Lokaljournalistinnen ist sehr niedrig. Die Befragte B26, die seit dem Ende ihrer befristeten Beschäftigung bei einer Regionalzeitung arbeitslos war, kann das zum Zeitpunkt des Interviews durch staatliche Leistungen zumindest vorübergehend kompensieren. Sie hat sich für die Existenzgründung als freie Journalistin und Dozentin entschieden und erhält nun für sechs Monate den Gründungszuschuss der Bundesagentur für Arbeit (B26: 93). Sollte es ihr in dieser Zeit nicht gelingen, das Einkommen deutlich zu steigern, ist sie womöglich zukünftig auf weitere staatliche Unterstützungsleistungen angewiesen: „Wenn ich irgendwie im ((Monat)) dann dastehe und muss zum Hartz-IV-Amt und nochmal aufstocken, weil ich einfach immer noch nicht genügend Geld verdiene – das wird sich alles noch zeigen.“ (B26: 39)

Die Befragte B22 hat diesen Schritt bereits zweimal ernsthaft erwogen und sich in einer Sozialberatung informiert, erzählt sie:

„Ich merkte: Ah, das ist ja ein richtig schlechtes Honorar. Und da, nein, das lohnt alles gar nicht. (...) Da habe ich mich schlau gemacht, den erstbesten Termin genommen, war bei der Caritas und da haben wir uns auch intensiv unterhalten. Und da hat die Dame mir auch sehr viele Tipps gegeben, unter anderem wie man auch aufstocken kann und wer beim Landkreis zuständig ist. Und also sehr viel hilfreiche Tipps auch. Und da habe ich gedacht: Ja schön, dann machst du das.“ (B22: 82)

Die Lokalreporterin musste allerdings bislang noch nicht „aufstocken“, wie der ergänzende Bezug von Arbeitslosengeld II durch Erwerbstätige umgangssprachlich genannt wird, da ihr zum Beispiel kurz vor der Beantragung eine krankheitsbedingte Redakteursvertretung auf Pauschalbasis angeboten wurde (B22: 82).

Als zweites Problemfeld ist der *Online-Journalismus* zu nennen. Alle drei freien Online-Journalisten, die nicht als Pauschalisten an ein Online-Medium gebunden sind, berichten über sehr geringe bzw. keine Einnahmen aus der freien Tätigkeit im Online-Journalismus. Die Fallgestaltungen sind jedoch sehr unterschiedlich: Die Befragten arbeiteten als Autorin im Crowdfunding, als Gründerin eines Internet-TV-Senders bzw. als Nachrichtenjournalist. Im Folgenden werden die Fälle genauer betrachtet.

Die Befragte B23 hat als freie Autorin für mehrere Crowdfunding-Plattformen gearbeitet, die als Vermittler von Text-Aufträgen zwischen den Auftraggebern und der selbstständigen Journalistin standen. Für ihren ersten Auftrag – als Anfängerin im Wettbewerb der Crowdfunder – bekam sie weniger als 1 Cent pro Wort (B23: 19). Der Kunde hatte über die Plattform 250 Wörter und den Einbau bestimmter Keywords für Suchmaschinen bestellt – eine Aufgabe, an der die Befragte rund eine Stunde

arbeitete. Das entsprach einem Honorar von weniger als 2,50 Euro pro Stunde. Der Steigerung des Arbeitstempos waren zudem Grenzen gesetzt: „Also, ich bin nie in diese Routine reingekommen, wo man die einfach in die Tasten hämmert und wo man also in zehn Minuten mit so einem Text fertig wird, da würde sich das vielleicht lohnen.“ (B23: 19)

Dieses niedrige Honorarniveau ist nach wie vor üblich, wie ein *Selbstversuch* gezeigt hat, der auch als eine Form der teilnehmenden Beobachtung gelten kann: Ich habe mich bei textbroker.de, einer deutschen Online-Plattform, als Autor und zukünftiger Auftragnehmer angemeldet. Ein ähnliches Vorgehen wählten die Forscher Jan Marco Leimeister, Shkodran Zogaj, David Durward und Ivo Blohm, als sie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung jüngst die Arbeitswelt der Crowdworker erforschten (Leimeister et al. 2016). Sie traten als Auftraggeber auf und ließen über die Online-Plattform 99Designs ein Logo entwerfen¹¹⁴.

Nach der Prüfung eines selbst verfassten Probetextes (einer fiktiven Pressemitteilung mit dem Titel „Textbroker-Autorin für Theodor-Wolff-Preis nominiert“¹¹⁵) wurde ich als 4-Sterne-Autor eingestuft. Im sogenannten Open-Order-Bereich wurde für 4-Sterne-Texte 1,3 Cent pro Wort bezahlt (für 3-Sterne-Texte sollte es 0,95 Cent pro Wort geben, für 2-Sterne-Texte nur 0,7 Cent pro Wort). Mehr als 80 Prozent der ausgeschriebenen Aufträge auf der Textbroker-Plattform (Stand: 04.08.2016) waren mit vier Sternen klassifiziert. Die Aufträge waren durchaus anspruchsvoll: Mal sollte das Werk einer Fantasy-Autorin vorgestellt werden, mal sollten die Möglichkeiten der dekorativen Beleuchtung mit LED-Lampen beschrieben werden, mal sollten die Behandlungsmöglichkeiten bei seltenen Krankheiten dargestellt werden. Inwieweit es sich dabei um journalistische Aufträge oder um Aufträge aus Werbung und PR handelte, muss an dieser Stelle offen bleiben. Die Befragte B23 berichtet im Interview von einer bekannten Computer-Zeitschrift, die auf einer Crowdfunding-Plattform einen Auftrag

¹¹⁴ In der Studie heißt es: „Das Ziel war es, ein universell einsetzbares und überwiegend neutrales Logo von Crowd Work als neuer Form digitaler Erwerbsarbeit zu gestalten.“ (Leimeister et al. 2016: 69) Auf dieser Basis beschrieben die Forscher dann den Arbeitsprozess und dokumentierten auch das Ergebnis der Logo-Gestaltung.

¹¹⁵ Die Ironie der Pressemitteilung störte die Prüfer nicht. Die Meldung begann folgendermaßen: „Erstmals in der Geschichte der Online-Textbörsen ist die Autorin einer Content-Plattform für den renommierten Theodor-Wolff-Preis nominiert worden. Die seit vier Jahren beim Content-Marktplatz Textbroker tätige Online-Autorin ‚Ready‘ hat mit einem Artikel über die Restaurierung alter Gemälde die Jury überzeugt.“

ausgelobt hatte, bei dem der Autor über Alternativen zum Online-Auktionshaus eBay recherchieren und schreiben sollte (B23: 25). Das spricht dafür, dass zumindest gelegentlich auch journalistische Aufträge über diese Plattformen vergeben werden. Die Grenzen zwischen Journalismus, PR und Werbung dürften in diesem Segment fließend sein.

Bei guter Bewertung durch die Auftraggeber konnten die Autoren ihre Einnahmen steigern, erzählt die Befragte B23:

„Da ist ja so ein Ranking und man fängt also auf der untersten Stufe an, also bei diesem Independent Publishing war es – glaube ich – Bronze, Silber, Gold, wenn ich mich recht erinnere. Und da bin ich relativ, da fängt man natürlich mit Bronze an, aber schon nach den ersten zwei oder drei Beurteilungen, Bewertungen, es wird ja jeder Text bewertet vom Auftraggeber, und schon nach relativ kurzer Zeit bin ich da auf Silber gegangen. Und dann kann man auf einen anderen Pool zugreifen und kriegt andere Texte und wird auch ein paar Cent höher bezahlt. Aber wirklich nur ein paar Cent, ja also reich wird man auch da nicht.“ (B23: 96)

Eine hauptberufliche Tätigkeit als freie Journalistin im Text-Crowdworking war der Befragten so nicht möglich. Nach einigen Wochen beendete die Befragte ihre Mitgliedschaft im Mitarbeiter-Pool der Online-Plattformen wieder, als sich eine andere Arbeitsmöglichkeit bot.

Die Befragte B17 hat einen thematisch spezialisierten Internet-TV-Sender gegründet, den sie als „One-Woman-Show“ (B17: 12-15) betreibt. Ein Geschäftsmodell für das Projekt hat sie allerdings seit der Gründung im Jahr 2010 nicht gefunden, so dass sie derzeit „von der Substanz“ (B17: 51) lebt und monatlich mehrere Hundert Euro aus ihrem Privatvermögen in den Betrieb des Internet-Senders investiert. Dass in der Gründungsphase eines Unternehmens Verluste entstehen, ist üblich. Die Suche nach einem funktionierenden Geschäftsmodell steht für die Befragte allerdings derzeit nicht im Mittelpunkt der Arbeit: „Das kostet Zeit, ist sehr mühsam und macht mir gar keinen Spaß.“ (B17: 51) Im Gespräch deutet die Befragte an, dass sich ihre Tätigkeit im Journalismus daher womöglich vom Hauptberuf zum Hobby entwickeln wird. Denn wenn die Gewinnerzielungsabsicht und das Streben nach einem tauglichen Geschäftsmodell in den Hintergrund treten, weil die Kosten z.B. vollständig aus eigenem Vermögen bestritten werden können, wird das Unternehmen zur Liebhaberei.

Von sehr geringen Honoraren für freie Online-Journalisten berichtet zudem der Befragte B01, der viele Jahre als Fachjournalist gearbeitet hat. Er beschreibt sich selbst als „Tagelöhner“ (B01: 79), der für ein Internet-Fachportal Nachrichten verfasste.

„Und da habe ich eigentlich, äh, pro News habe ich da nur noch fünf Euro gekriegt oder sowas. Und also länger als zehn Minuten darf man dann dafür nicht brauchen, wenn das halt halbwegs eine reelle Bezahlung sein soll.“ (B01: 79) Er verweist – wie auch die Befragte B17, die Gründerin des Internet-Senders – auf die Schwierigkeiten, Geschäftsmodelle für Online-Journalismus zu etablieren (B01: 81).

Dem Befragten B10, einem Hörfunkjournalisten, ist es hingegen gelungen, im Internet Zusatzeinnahmen zu erzielen. Er produziert beliebte Podcast-Reihen und bietet seine Werke zum kostenlosen Download im Internet an. Sein Publikum bezahlt freiwillig kleine Beträge für die Angebote des Journalisten, mit sogenannten *Social Payments* (vgl. dazu Wenzlaff/Hoffmann 2012). Etwa 1.200 Menschen (B10: 33) beteiligen sich – unter anderem über den Mikro-Bezahldienst flattr – an der gemeinschaftlichen Finanzierung der Podcasts des Befragten. „Die schenken mir Geld, genau. Das ist wirklich faszinierend.“ (B10: 45). In der Summe wird daraus für den Befragten ein nicht unwichtiger Teil seines Jahreseinkommens: „Das ist viel Geld dafür, dass ich zu Hause im Schlafanzug eine Sendung produziere.“ (B10: 43) Das Beispiel zeigt, dass mit der Digitalisierung des Journalismus auch neue Wege zur Distribution der Werke und zur alternativen Finanzierung entstanden sind, die freie Journalisten unabhängiger von Verlagen und Sendern machen können.

Um Einnahmen in der genannten Höhe zu erzielen, muss der freie Journalist allerdings einen sehr guten Ruf im Netz genießen: „Das gelingt denjenigen Journalisten am besten, die sich ein eigenes Profil erarbeiten: als Fachjournalisten oder als Meinungsjournalisten.“ (Wenzlaff/Hoffmann 2012: 83). Wer ein solches Profil (noch) nicht hat, dem wird es kaum gelingen, die Crowd für die Finanzierung seiner Arbeit zu gewinnen. Er wird womöglich selbst zum Teil einer Crowd – der Gruppe der Crowdworker im Internet, die für Cent-Beträge Texte erstellen.

Als drittes Problemfeld neben dem Online-Journalismus und dem Lokaljournalismus ist in den Interviews die *ausschließliche Tätigkeit im Print-Journalismus* zu erkennen. Der Befragte B07, der als ehemaliger Tageszeitungsredakteur seine freiberufliche journalistische Arbeit durch auskömmliche Honorare als Autor von Unterhaltungsbüchern querfinanziert, bekennt: „Und nur vom Journalismus zu leben, das ginge im Moment nicht.“ (B07: 11).

Er denke nun darüber nach, sich mit der Technik für Radio-Journalismus vertraut zu machen, um Recherchen mehrfach verwerten zu können (B07: 63). Er resümiert: „Es ist natürlich sehr, sehr schlecht, wenn man nur auf Print-Sachen fixiert ist.“ (B07: ebd.)

Fazit für die Gruppe der freien Journalisten: Als nicht existenzsichernd beschreiben sieben Befragte ihre Einnahmen aus journalistischen Aufträgen (B01, B07, B13, B17, B22, B23, B26), so dass der Journalismus für sie in materieller Hinsicht prekär ist. Drei von ihnen (B01, B13, B23) haben die hauptberufliche Tätigkeit im Journalismus inzwischen aufgegeben.

5.1.2 Rechtlich-institutionelle Dimension

Dieses Kapitel stellt den Schutz der befragten Journalisten in den Mittelpunkt und analysiert die formale Struktur der Beschäftigung. Bei den Arbeitnehmern (Kapitel 5.1.2.1) werden der Arbeitsvertrag als Grundlage der atypischen Beschäftigung sowie die rechtliche und soziale Absicherung der Redakteure im betrieblichen Kontext erfasst. Die Gruppe der fest-freien Journalisten (Kapitel 5.1.2.2) wurde hinsichtlich der Vertragsgestaltung sowie der rechtlichen und sozialen Absicherung als Freiberufler untersucht, für die Gruppe der freien Journalisten (Kapitel 5.1.2.3) war die Absicherung durch die Künstlersozialkasse zentral. Auf diese Weise wird die von Brinkmann/Dörre/Röbenack (2006) beschriebene rechtlich-institutionelle Facette prekärer Arbeit beleuchtet.

5.1.2.1 Die Beschäftigung der Redakteure als Arbeitnehmer

In den Interviews berichteten die Redakteure (bzw. die ehemaligen Redakteure) über drei Erscheinungsformen der flexibilisierten Beschäftigung – erstens über die *Befristung* von Arbeitsverträgen, zweitens über das *Outsourcing*, bei dem die Beschäftigung der Redakteure an einen externen Redaktionsdienstleister ausgelagert wird, und drittens über die Arbeit in *Teilzeit*. Diese drei Varianten der atypischen Beschäftigung und die persönlichen Erfahrungen der befragten Journalisten werden im Folgenden genauer analysiert.

Betrachtet man zunächst nur jene Redakteure und Ex-Redakteure, die jünger als 40 Jahre sind, so zeigt sich, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse für neun von elf Befragten zum *Berufseinstieg* bei ihren Verlagen, Sendern oder Online-Medien

gehörten. Sie können als Teil der hochqualifizierten „Generation Ungewiss“ (Fregin 2013) gelten, die zunächst mit befristeten Arbeitsverhältnissen oder anderen atypischen Beschäftigungsformen ins Berufsleben startet¹¹⁶.

Die Begründungen für die Befristung der Arbeitsverhältnisse sind unterschiedlich, berichten die Interviewpartner. Von *wirtschaftlichen Gründen* berichten die Tageszeitungsjournalisten B26 und B12. Bei der Befragten B26, die bei einer Regionalzeitung volontiert hat und dort anschließend als Lokalredakteurin beschäftigt wurde, folgte auf den ersten Jahresvertrag zunächst eine Verlängerung um ein halbes Jahr, dann wurde ihr von der Chefredaktion eine weitere Vertragsverlängerung um sechs Monate angeboten. Begründet wurde dies mit der schwierigen wirtschaftlichen Lage des Verlags (B26: 190). Von dieser Argumentation berichtet auch der Befragte B12. Er war bei einer regionalen Tageszeitung für die Gesamtdauer von drei Jahren als Redakteur tätig. Als der letzte befristete Vertrag auslief, wurde ihm mit dem Verweis auf Sparmaßnahmen im Verlag anschließend nur die Weiterbeschäftigung als Pauschalist angeboten (B12: 77-84). Das zeigt: Nicht immer „öffnen sich nach einer gewissen Wartezeit die Türen zur normalen Arbeitswelt“ (Fregin 2013: 111), sie können auch verschlossen bleiben.

Es sind jedoch nicht nur wirtschaftliche Gründe, die von den Arbeitgebern zur Begründung der Befristung angeführt werden. Die Befristung wird von manchem Verlag auch als eine Art *verlängerte Probezeit* verstanden, berichtet der Befragte B05, der nach seinem Volontariat bei einer Regionalzeitung beim selben Blatt seinen ersten Arbeitsvertrag unterschrieb: „Das war ein befristeter Vertrag. Das rechtfertigten sie damit, dass das immer so gemacht werden würde.“ (B05: 80)

Befristungen sind jedoch nicht nur ein Phänomen, von dem Berufseinsteiger im Journalismus betroffen sind. Auch beim *Wechsel des Arbeitgebers* und bei *journalistischer Projektarbeit* werden befristete Verträge geschlossen, berichten die Befragten. So wurde der ehemaligen Print-Journalistin B13, die mehrere Jahre unbefristet für eine Zeitschrift als Redakteurin arbeitete, bei einer anderen Zeitschrift

¹¹⁶ Betroffen sind B03, B04, B05, B07, B09, B11, B12, B15, B26. Zu den beiden Ausnahmen in der Gruppe der Redakteure und Ex-Redakteure unter 40 gehört die Befragte B13, die nach ihrer Ausbildung an einer Journalistenschule zunächst einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei einer Zeitschrift unterschreiben konnte. Bei einem späteren Wechsel des Arbeitgebers wurde jedoch auch sie zunächst nur befristet beschäftigt (B13: 16-19), so dass insgesamt zehn Befragte in der Gruppe der Redakteure und Ex-Redakteure unter 40 Erfahrungen mit befristeter Beschäftigung gesammelt haben. Die Befragte B14 wurde nach dem Volontariat im Wege der Leiharbeit unbefristet bei einem Redaktionsdienstleister beschäftigt, also in einer weiteren atypischen Beschäftigungsform (B14: 76).

die Stelle einer Ressortleiterin angeboten, befristet auf ein Jahr (B13: 17). Die Befragte B03, die mehrere Jahre für eine Fernsehproduktionsfirma gearbeitet hat, die vor allem für Privatsender verschiedene Formate produzierte, berichtet von jahrelangen Kettenbefristungen bei ihrer Tätigkeit: „Also, man hangelte sich immer von Jahresvertrag zu Jahresvertrag, was aber sieben Jahre lang ganz gut funktioniert hat.“ (B03: 2) Diesen Einsatz von Befristungen durch den Arbeitgeber erklärt die Fernsehjournalistin mit der Eigenart der TV-Branche, in der projektweise gearbeitet werde.

„Das habe ich auch bei ((Name einer Fernsehproduktionsfirma)) oft erlebt, dass es dann Phasen gab, wo dann plötzlich ganz viele Leute eingestellt wurden, weil ein neues Projekt dazukam, von dem aber von vornherein klar war, das wird nur drei Folgen lang ausgestrahlt. Also sagen wir mal, weiß ich nicht, vier, sechs Monate ist der Beschäftigungszeitraum. Dazu holen wir uns aber fünf Leute ran, ziehen vielleicht sogar in ein größeres Büro – also auch das habe ich erlebt – und sechs Monate später ist das Büro leer, mehr oder weniger, und die Leute gehen wieder alle.“ (B03: 16)

So wie die Projektmitarbeiter in dieser Erzählung konnte auch die Befragte B03 die befristete Beschäftigung nicht als Sprungbrett in eine unbefristete Festanstellung nutzen. Im Gegenteil: Als ihr Arbeitgeber mehrere Aufträge von Sendern verlor, wurde ihr schließlich kein neuer Arbeitsvertrag mehr angeboten. Es folgte für die Fernsehjournalistin eine Phase der Arbeitslosigkeit, inzwischen arbeitet sie freiberuflich. Der Verlauf der Erwerbsbiografie der Befragten B03 erinnert an das Fazit, das die Sozialforscherin Marie-Christine Fregin in ihrer Arbeit zieht: „Wenn jedoch jede Befristung immer nur in weitere ungesicherte Erwerbsverhältnisse mündet, laufen die Betroffenen Gefahr, im gesellschaftlichen Abseits zu landen, weil in Befristungsketten Prekarisierungsrisiken auf lange Zeit kumulieren.“ (Fregin 2013: 110)

Insgesamt berichten vier Befragte im Rückblick auf ihre Erwerbsbiografie, dass ihr befristeter Arbeitsvertrag nicht entfristet wurde (B03, B04, B12, B26). Dem stehen vier Befragte gegenüber, denen nach einer Befristung durchaus der Sprung in eine unbefristete Tätigkeit gelang (B07, B09, B13, B15)¹¹⁷. Ein Beispiel ist der Befragte B15, der als Social-Media-Redakteur bei einem Online-Medium arbeitet. Sein erster

¹¹⁷ Wie oben dargestellt haben insgesamt zehn Redakteure und Ex-Redakteure unter 40 Erfahrungen mit befristeter Beschäftigung gesammelt. Von einer eventuellen Entfristung können aber nur acht von ihnen berichten, weil bei der Befragten B11 – einer Berufseinsteigerin – der erste befristete Arbeitsvertrag noch läuft (B11: 19-20), beim Befragte B05 spricht ein weiterer Aspekt der Berufsbiografie dagegen, der aus Anonymisierungsgründen hier nicht genannt werden kann (B05: 62-66).

Arbeitsvertrag war auf nur sechs Monate befristet, dann folgte das Angebot, den Vertrag um weitere sechs Monate zu verlängern. Als Grund führten die Verantwortlichen nicht wirtschaftliche Probleme, sondern die noch nicht abgeschlossenen Planungen zum zukünftigen Social-Media-Konzept der Redaktion an (B15: 15). Nach insgesamt einem Jahr wurde der Vertrag dann entfristet, verbunden mit einer kleinen Gehaltserhöhung (B15: 64-65, vgl. außerdem zum Moment der Entfristung die Befragten B07: 42-47, B09: 16-25, B13: 16-19).

Neben der Befristung von Arbeitsverträgen wird in den Interviews ein weiteres Modell der atypischen Beschäftigung von Redakteuren beschrieben. Drei Befragte, die als Tageszeitungsredakteure arbeiten, berichten über die Beschäftigung bei einem Redaktionsdienstleister, die zunächst im Wege der Leiharbeit erfolgte. Entstanden sei diese Leiharbeits-Konstruktion aus Sorge vor der Beschäftigung von scheinselfständigen Pauschalisten, berichtet der Befragte B25. Der Verleger habe „die Panik bekommen, weil er gesehen hat, da springen ja 40, 50 Leute, die scheinselfständig beschäftigt sind. Und da hat er Angst gekriegt, dass irgendwann mal die Rentenversicherung klingelt und für zehn Jahre rückwirkend von ihm Geld haben will. Und da wurde dann dieses Modell ((Name des Redaktionsdienstleisters)) ausgeknobelt.“ (B25: 38) In der Folge seien die Pauschalisten bei dem Redaktionsdienstleister als Leiharbeitnehmer fest angestellt und an die Tageszeitung entliehen worden.

Zum Zeitpunkt der Interviews hat die Tageszeitung, die als Entleiher fungierte, das Modell modifiziert und einen Werkvertrag mit dem Redaktionsdienstleister abgeschlossen. Die schriftlichen Arbeitsverträge wurden jedoch noch nicht an die neue Rechtslage angepasst, berichten die drei Befragten übereinstimmend (B05: 40, 45-50; B14: 73-74; B25: 25-30), so dass Arbeitswirklichkeit und Kontrakt auseinanderfallen.

Die Teilzeit ist die dritte Variante der atypischen Beschäftigung bei den befragten Redakteuren und Ex-Redakteuren. Fünf von ihnen haben Erfahrungen mit Teilzeit-Beschäftigung gesammelt (B04, B08, B09, B14, B19). In den Interviews zeigt sich ein deutlicher Bruch zwischen den Generationen: Auf der einen Seite stehen die älteren Redakteure (B08, B19), die die Teilzeit seinerzeit freiwillig gewählt haben, um ausreichend Zeit für die kreative Entfaltung und die Verwirklichung beruflicher Wünsche – im konkreten Fall für die Tätigkeit als Schriftstellerin bzw. als freier Autor im Rundfunk – zu haben.

Auf der anderen Seite stehen die Teilzeit-Redakteure und -Redakteurinnen, die etwa zwei Jahrzehnte jünger sind. Motive der beruflichen Selbstverwirklichung spielen für sie keine zentrale Rolle, wenn sie über die Entscheidung berichten, in Teilzeit zu arbeiten. Die Journalistinnen B09 und B14, die beide kleine Kinder zu betreuen haben, geben überwiegend familiäre Gründe für die Teilzeit an (B09: 102-105, B14: 16-19). Der Befragte B04, dem ein öffentlich-rechtlicher Sender zum Berufseinstieg eine 75-Prozent-Stelle, befristet auf ein Jahr, anbot (B04: 9), betont die Alternativlosigkeit in seiner Situation:

„Ich war zudem auch noch völlig abgebrannt, weil mir auch das Studium irgendwo die Haare vom Kopf gefressen hatte. Und ich war pleite, das kann man ganz klar so sagen. Ich war einfach pleite, ich hatte nichts mehr. Und dieses Angebot vom ((Name des Senders)) war das einzige Angebot, das es gab, und deswegen hatte ich da gar keine Wahl und habe da auch überhaupt gar nicht darüber nachgedacht.“ (B04: 15)

Der Umfang der Teilzeit-Beschäftigung variiert zwischen 50 Prozent (B08, B19), 60 Prozent (B09, B14) und 75 Prozent (B04). Dass über den Umfang der Teilzeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mitunter heftig gerungen wird, hat die Befragte B19 bei ihrer Zeitschrift erlebt. Als Entgegenkommen bei einem redaktionsinternen Konflikt bot sie an, den Umfang ihrer Teilzeit-Beschäftigung von 75 auf 50 Prozent zu reduzieren (B19: 77)

Auf lange Sicht hat sich das für die Befragte nicht ausgezahlt: Die Zeitschriftenredakteurin wurde wenige Wochen vor dem Interview von ihrem Arbeitgeber, einem großen deutschen Verlag, im Zuge einer Umstrukturierungsmaßnahme betriebsbedingt gekündigt. Für die Altersvorsorge habe das gravierende Folgen, ihre Annahme sei bislang gewesen: „Okay, das geht jetzt irgendwie bis 66 so weiter. Ich habe so und so viel monatliches Einkommen, davon geht fast ein Drittel ab für die private Altersversorgung. Und dann wird das mit der Rente einigermaßen hinhalten.“ (B19: 91) Die Befragte befürchtet, dass sie diese Summe nicht mehr aufbringen kann, wenn sie womöglich zukünftig als freie Journalistin arbeiten muss: „Dann ist Schluss und dann stehe ich wieder vor dem Problem, keine Rente zu kriegen. Und dann kommt die Frage ‚Altersarmut‘ ins Spiel und zwar außerordentlich realistisch und außerordentlich massiv.“ (B19: ebd.)

Wessen Lage ist nun in rechtlich-institutioneller Hinsicht als prekär einzustufen? Sieben Befragte sind zum Zeitpunkt des Interviews atypisch als Redakteur beschäftigt (B05, B08, B09, B11, B14, B19, B25). Drei von ihnen berichten über eine lückenhafte

rechtliche und soziale Absicherung, bei der sie vom vollen Genuss der institutionell verankerten Rechte ausgeschlossen sind.

Bei den Befragten, die als outgesourcte Tageszeitungsredakteure arbeiten (B05, B14, B25), manifestiert sich die Benachteiligung erstens im Ausschluss von den tariflich vereinbarten Standards für Tageszeitungsjournalisten. Für die drei Befragten galten beim Abschluss der Arbeitsverträge mit dem Redaktionsdienstleister die tariflichen Regelungen der Leiharbeitsbranche (B05: 48, B25: 33-34). Das hat u.a. Folgen für die Lohnstruktur und die betriebliche Altersvorsorge, so dass die befragten Redakteure, die gemeinsam mit den Kollegen im Verlag am selben Produkt arbeiten, ein „Kasten-System“ (B05: 34) konstatieren. Zweitens sind ihre Arbeitsverträge, in denen seinerzeit die Leiharbeit festgeschrieben wurde, nicht mehr aktuell, seit die Zusammenarbeit zwischen Verlag und Dienstleister auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt wurde und der Verlag reorganisiert wurde. Das bedeutet Rechtsunsicherheit für die Betroffenen (B14: 73-74, B05: 40). Drittens ist die mit der Festanstellung bei dem Redaktionsdienstleister verbundene Sicherheit als gering einzuschätzen, da auch die Outsourcing-Strategie an sich heikel ist. Der Befragte B05 sagt: „Natürlich ist das trotzdem prekär, weil alles von dieser Werksvertrags-Konstruktion abhängt. Es ist zwar unwahrscheinlich, aber wenn ((die Tageszeitung)) keine Lust mehr hat auf ((den Redaktionsdienstleister)) oder auf einzelne Leute ((vom Redaktionsdienstleister)) [...], dann steht man trotzdem auf der Straße, weil ((Name)), unser Geschäftsführer, wohl keine andere adäquate Beschäftigung für uns haben würde.“ (B05: 54) Hinter dieser Äußerung steht die Sorge, dass der Redaktionsdienstleister seine Dienste nicht im Wettbewerb allen potenziellen Kunden vor Ort anbietet, sondern eher als Strohmännchen für die Umgehung der Tageszeitungs-Tarifverträge bei einem Verlag dient. In der Gesamtschau führt dies dazu, dass die Outsourcing-Beschäftigung der drei Betroffenen in rechtlich-institutioneller Hinsicht als prekär einzuordnen ist.

5.1.2.2 Fest-freie Mitarbeiter in der Grauzone zur Scheinselbstständigkeit

Bei den fest-freien Mitarbeitern zeichnen sich im Sample zwei Gruppen ab, die sich stark unterscheiden: Zum einen die Arbeitnehmerähnlichen mit tarifvertraglichem Schutz bei öffentlich-rechtlichen Sendern, zum anderen die so genannten „Pauschalisten“ bei Tageszeitungen, Online-Medien und privatem Rundfunk, die in der Grauzone zur Scheinselbstständigkeit arbeiten.

Fest-freie Mitarbeiter beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk

Fünf befragte Fest-Freie (B02, B06, B20, B21, B27) arbeiten für öffentlich-rechtliche Sender in Deutschland. In den Rundfunkanstalten hat sich ein verwirrendes und überaus komplex erscheinendes Beschäftigungssystem etabliert. Ein arbeitsrechtliches Instrument sind sogenannte Rahmenverträge, über die mehrere Sender ihre freien Mitarbeiter an sich binden. Der Befragte B21 fasst die Regelungen in seinem Rahmenvertrag so zusammen:

„Im Prinzip ist es nur eine zeitlich befristete Vereinbarung zwischen dem Sender und dem Journalisten, dass man auf eine bestimmte Zeit, in dem Fall halt zwei Jahre, miteinander zusammenarbeitet. Aber da steht zum Beispiel weder drin, wie viele Schichten das betrifft, noch steht da drin, wie viel Geld man dafür bekommt. Sondern das ist eher, ich kenne mich mit den rechtlichen Bedingungen da auch nicht so ganz aus, aber letztlich ist es nur so etwas wie ein Deal: Wir werden in den nächsten zwei Jahren miteinander etwas machen.“ (B21: 37)

Aber nicht immer sind die Verabredungen im Vertrag so lose wie im Fall von B21. Der Online-Journalist B20 hat beispielsweise einen Rahmenvertrag ohne zeitliche Limitierung von einem anderen öffentlich-rechtlichen Sender erhalten (B20: 23). Und die Radiojournalistin B02 berichtet von der Zusage ihres öffentlich-rechtlichen Senders, dass sie an sechs Tagen im Monat am Stück Redaktionsschichten zugeteilt bekommt (B02: 35).

Die fünf Betroffenen fallen als so genannte 12a-Freie in den Schutzbereich von Tarifverträgen für arbeitnehmerähnliche Personen. Der Befragte B20 betont, dass er diesen Schutz sehr zu schätzen weiß: „Da bin ich schon als Freier sehr privilegiert im Vergleich zu anderen, muss ich sagen.“ (B20: 17) Konkret bedeutet das, dass die fest-freien Mitarbeiter u.a. Ansprüche auf Urlaubsentgelt und auf Zahlungen im Krankheitsfall haben. Die Befragte B27 erklärt im Interview die Rechtslage: „Ich habe ja Anspruch auf Krankengeld, also drei Tage lang nicht und ab dem vierten Tag dann zahlt der ((Name des Senders)) ein Krankengeld, ähm, bis zu sechs Wochen. Und dieses Krankengeld bemisst sich daran, was ich verdiene.“ (B27: 35) Das Krankengeld

habe sie auch bereits in Anspruch nehmen müssen (B27: ebd.). Ein weiterer Vorteil der fünf Befragten ist das vergleichsweise hohe Einkommen (vgl. dazu oben unter Kapitel 5.1.1.2). Diese Einnahmen können jedoch auch zu einem Teil plötzlich wegbrechen, wie der Fall des Befragten B06 zeigt (vgl. dazu unten Kapitel 6.6).

Fest-freie Mitarbeiter in der Grauzone zur Scheinselbstständigkeit

Vier Befragte (B12, B16, B18, B24) arbeiteten zum Zeitpunkt der Interviews als fest-freie Mitarbeiter für andere Medien – für eine Regionalzeitung, eine Fernsehredaktion, einen privaten Hörfunksender und ein Online-Medium. Fünf weitere Befragte (B01, B03, B04, B22, B25) hatten in ihrer beruflichen Laufbahn bereits Erfahrungen mit fest-freier Tätigkeit im Journalismus – jenseits der öffentlich-rechtlichen Sender – gesammelt.

Die Verabredungen zur Zusammenarbeit zwischen den fest-freien Mitarbeitern und ihren Medienunternehmen sind individuell unterschiedlich. Mal wird der Umfang des Engagements schriftlich festgelegt – so wie bei dem Befragten B12, der mit 220 Arbeitstagen im Jahr rechnen kann (B12: 40, 52), mal nicht. Bei dem Befragten B04 gab es keine verlässlichen Absprachen mit seinem Sender: „Also, die sagen dir nicht: Okay, wir garantieren dir eine Beschäftigung von mindestens, weiß ich nicht, 15 Einsätzen im Monat. Oder du kriegst mindestens Betrag X. Nö. Die sagen einfach nur: Ja, okay, dann bist du jetzt hier auch Freier.“ (B04: 28) Auch auf ausdrückliche Nachfrage weigerte sich der Auftraggeber der Befragten B16, einen Mindestumfang der Zusammenarbeit zuzusichern: „Also, ich hatte mal irgendwie gefragt, ob sie mir nicht mindestens zehn Tage im Monat zusichern können. Da meinten sie: Im Prinzip ja, aber sie werden mir jetzt keine – auch nicht mündliche – Zusicherung geben, dass das so ist.“ (B16: 50) Die Befragte B24 leitet aus ihrem schriftlichen Vertrag vor allem Pflichten ab:

„Also, ich halte diesen Vertrag eher notwendig in dem Sinne, dass man sich halt an die Dienstgeheimnisse und Dienstvorschriften hält, aber nicht in dem Sinne, dass mir dieser Vertrag irgendwelche Rechte garantiert. Es kann ja nicht gekündigt werden, weil ich in dem Sinne ja gar kein wirkliches Beschäftigungsverhältnis habe und die können jederzeit von heute auf morgen sagen, wir brauchen dich nicht mehr.“ (B24: 37)

Fünf aktuelle bzw. ehemalige fest-freie Mitarbeiter (B01, B04, B12, B16, B24) sprechen im Interview über die begründete Vermutung, scheinselbstständig beschäftigt zu sein. Die Kriterien zur Statusprüfung haben sie sehr präsent: „Man

benutzt die Arbeitsmittel vor Ort, man ist vor Ort, man ist natürlich letztlich auch weisungsgebunden, wenn der CvD sagt: Mach das oder mach das nicht! Also, wir erfüllen faktisch nicht die Kriterien des Freiseins.“ (B24: 21) Der Befragte B12, der an fünf Tagen in der Woche in der Redaktion einer Regionalzeitung arbeitet, sagt:

„Im Prinzip bin ich scheinselbstständig. Das sind fast alle freien Pauschalisten. Die haben alle ihren Hauptauftraggeber und holen sich ein Zubrot anderswo oder schreiben ein Buch. Aber im Prinzip sind sie scheinselbstständig. Sie tauchen auch in Dienstplänen auf, was man ja eigentlich nicht machen sollte mit freien Journalisten, weil die rechtliche Handhabe ist sehr gut.“ (B12: 30)

Dass die Anfertigung der Dienstpläne für die Medienunternehmen ein heikler Punkt ist, berichtet auch die Befragte B16, die für eine Fernsehredaktion arbeitet: „Also, es gibt einen Dienstplan, so einen Dienstplan, der ausliegt auch, da stehen aber nur die Festen drin. Und der Dienstplan, wo auch die Freien drinstehen, der ist immer (lacht), naja, versteckt.“ (B16: 150) Ihre Beschäftigung sei ein „totaler Graubereich“ (B16: 148) und habe mit der Flexibilität des freiberuflichen Arbeitens nicht viel gemein: „Also dadurch, dass ich ja 100 Prozent genau das Gleiche mache wie die Festangestellten, dass ich einfach genauso im Dienstplan mit drinstehe oder es überhaupt nichts ist, was man von zu Hause aus machen könnte, spielt es da keine Rolle.“ (B16: 96)

Beim Befragten B04, der vor seiner Arbeitslosigkeit für vier Jahre als freiberuflicher Nachrichtenredakteur für einen privaten Hörfunksender gearbeitet hat, ist es zum Streit mit dem Sender über seinen Status gekommen, erzählt er¹¹⁸. Die Auseinandersetzung begann, als der Befragte versuchte, in die Künstlersozialkasse aufgenommen zu werden.

„Das haben die aber nicht gelten lassen und haben mich abgelehnt mit der Begründung, ähm, ich wäre ja vom Umfang und von der Art der Arbeit, die ich für ((Name des Senders)) erbringen würde, käme das einer Festanstellung gleich. Und ((Name des Senders)) wäre verpflichtet, mich fest anzustellen, weil ich halt irgendwie - ich weiß nicht - auf soundso viel Wochenstunden kommen würde und diese ganzen Kriterien, die halt für eine Festanstellung sprechen, also weisungsgebunden und, ähm, dass ich die Arbeitsleistung eben nicht aus meinen eigenen Betriebsräumen heraus erbringen muss, sondern eben zum Kunden sozusagen hin muss und da an Ort und Zeit und Infrastruktur gebunden bin, und auch in der Gestaltung meiner Arbeit nicht frei bin, sondern da ja eben auch an Weisungen und so weiter.“ (B04: 68)

¹¹⁸ Die Schilderungen des Befragten zu dieser Frage sind ein eindrucksvolles Beispiel, wie Gesprächspartner mit der Methode des problemzentrierten Interviews zu anschaulichen Erzählungen angeregt werden können. Da der Befragte über eine sehr hohe narrative Kompetenz verfügt und besonders stringent und detailreich erzählt, sollen die Schilderungen an dieser Stelle umfangreich wiedergegeben werden.

Mit dem ablehnenden Brief der Künstlersozialkasse wandte er sich an seinen Sender, um über eine Festanstellung in der Nachrichtenredaktion zu sprechen.

„Ich habe gesagt: Ja, hier, soundso, und die KSK hat mich abgelehnt. Und die meint, ihr müsstet mich eigentlich fest anstellen - und ich sehe das auch so. Was machen wir denn da? Da hat er nur mit dem Kopf geschüttelt und hat gesagt: Nö, Herr ((Name des Befragten)), das machen wir nicht, das kommt nicht in Frage. Und ich sage: Ja, aber hier der X und der Y bei uns in der Nachrichtenredaktion, die sind auch fest angestellt, entfristet sogar. Die machen exakt dieselbe Arbeit wie ich, genau dasselbe. Die sind genauso Nachrichtenredakteure wie ich. Die machen nicht, die haben auch keine, keine Entscheidungsgewalt, das sind keine, keine Führungsleute, keine Redaktionsleiter. So. Die auch – warum die und ich nicht? Ja, das ist historisch so gewachsen. Da sage ich: Ja, okay, gut, dann kann das ja in diesem Fall ja jetzt bei mir meinetwegen auch historisch so wachsen, dann ist es halt eben so (lacht).“ (B04: 68)

Für den Scherz waren die Vorgesetzten nicht empfänglich. Als der Befragte die mögliche Scheinselbstständigkeit ansprach, eskalierte das Gespräch:

„Da habe ich gesagt: Ja, aber, ähm, ich bin hier scheinselbstständig, das wissen Sie schon? Und das weiß die KSK ja auch. Und, äh, das kann ja so kein Dauerzustand sein. Und da sagt er zu mir: Nein, Sie sind nicht scheinselbstständig. Das ist in Deutschland nicht zulässig. Und ich sage: Ich weiß, dass das nicht zulässig ist – aber trotzdem ist es so. NEIN, Sie sind nicht scheinselbstständig! Da hat er drauf bestanden. Und dann sagte er wörtlich zu mir – ich glaube, ich habe es am Telefon schon gesagt –, da sagte er wörtlich zu mir: Naja, es steht Ihnen frei, beim Finanzamt eine Statusüberprüfung durchführen zu lassen. Und sollte sich herausstellen, dass Sie tatsächlich scheinselbstständig sind, würden wir uns mit sofortiger Wirkung von Ihnen trennen. Noch Fragen? Da ist die Tür. So lief das. (Pause) Was willst du da machen? Da stehst du mit dem Rücken an der Wand.“ (B04: 68)

Der Befragte verzichtete auf eine förmliche Statusüberprüfung und blieb bei seinem Radiosender. Das Beispiel zeigt, wie der Versuch eines fest-freien Mitarbeiters, die vermutlich unzulässigen Beschäftigungskonditionen zu ändern, angesichts des Machtungleichgewichts zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer ins Leere laufen kann.

Doch nicht immer muss die Verhandlungsmacht des freien Journalisten so gering sein wie im geschilderten Fall. So berichtet der Hörfunkjournalist B18, der für humorvolle und unterhaltende Programmelemente bei einem Privatsender zuständig ist, dass er Einfluss auf die Bedingungen der fest-freien Zusammenarbeit nehmen konnte. Entscheidend sei dabei gewesen, dass er von einem öffentlich-rechtlichen Sender abgeworben wurde: „Das habe ich frei verhandelt, genau. Und weil ich vom Öffentlich-Rechtlichen kam und gesagt habe ‚Ich will mich nicht verschlechtern‘, hatte ich eine ganz gute Position, um das eine oder andere dann eben einzufordern.“ (B18: 60) Sein Jahresgehalt liegt bei 42.000 Euro (B18: 72), er genießt große Freiheiten bei der Arbeit: „Das ist in der Regel Vollzeit, also die erwarten schon, dass

man Vollzeit arbeitet, es sagt mir aber keiner, wann ich ins Funkhaus gehen muss, oder es sagt mir keiner, wie lange ich für irgendwas brauchen muss, oder so.“ (B18: 47) Anders als die fest-freien Journalisten, die in Dienstplänen redaktionelle Schichten zugewiesen bekommen, kann der Befragte B18 auch im Home Office arbeiten (B18: 192).

Dies ist der einzige Fall im Sample, bei dem ein Befragter, der als Fest-Freier nicht für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk arbeitet, nicht über Probleme in der rechtlichen Grauzone der Scheinselbstständigkeit berichtet. Wie von Alain Accardo für die französischen Journalisten beschrieben, gehört für die anderen befragten fest-freien Mitarbeiter eine schwächere rechtliche Position zum Arbeitsalltag (Accardo 2007: 270 ff). Das manifestiert sich bei den Befragten insbesondere bei Fragen der *Mitbestimmung* im Medienunternehmen oder beim *Arbeitsschutz*.

Die Befragte B24, die im Schichtdienst für eine Online-Redaktion arbeitet, berichtet, dass der Auftraggeber vor einiger Zeit beabsichtigte, die Zusammenarbeit mit sehr vielen Fest-Freien zu beenden. Die Mitarbeiter wandten sich hilfeschend an den Betriebsrat, der jedoch nicht als Interessenvertretung fungieren konnte: „Er hat uns aber Tipps gegeben, wie wir das machen. Also er konnte halt nicht offiziell als unsere Stimme da sein, hat sich aber mit uns zusammengesetzt und uns erklärt, was wir machen können.“ (B24: 25) Denkbar wäre auch ein Rechtsstreit gewesen, den die Befragte aber nicht führen wollte, weil „man natürlich auch ein bisschen Angst hat, ob man da nicht verbrannt ist hinterher.“ (B24: 25) Das Zitat zeigt, dass die Journalistin nicht nur die Erfolgsaussichten einer Klage abwog, sondern auch die befürchteten Folgen für den eigenen Ruf im Haus bzw. in der Branche eine Rolle spielten.

Beim Befragten B04 kam es in seinem Sender im Vorfeld einer Betriebsratswahl zum Streit um das Wahlrecht für fest-freie Mitarbeiter. Nach §§ 7, 5 Betriebsverfassungsgesetz sind alle Arbeitnehmer eines Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wahlberechtigt – nicht aber freie Mitarbeiter. Der Radiojournalist B04 schildert im Interview, wie er nach Informationen suchte, ob es Ausnahmen für bestimmte freie Mitarbeiter geben kann.

„Und da haben wir aus mehreren Quellen aber entnommen, dass ständig freie Mitarbeiter oder fest-freie Mitarbeiter – also Mitarbeiter, die zwar frei sind, aber dann doch irgendwie auch betriebszugehörig sind aufgrund ihres Arbeitsumfangs und so weiter –, dass die auch wahlberechtigt sind und dass denen sogar auch das passive Wahlrecht zusteht, also auch gewählt werden dürfen. Und das hatten wir versucht durchzusetzen. Und das wurde aber knallhart abgebügelt, auch unter Androhung von Rausschmiss.“ (B04: 74)

Aus Sicht des Medienunternehmens war die Ablehnung konsequent – hätte der Sender dem Befragten das Wahlrecht bei der Betriebsratswahl zugestanden, hätte dies womöglich als Anerkennung der Arbeitnehmereigenschaft des Befragten gewertet werden können (vgl. zur Stellung der freien Mitarbeiter im Betriebsverfassungsrecht Ory/Schmittmann 2002: 117 ff.).

Dass auch ein Unfall für fest-freie Mitarbeiter zum Problem werden kann, hat die Befragte B16 erlebt. Sie hat bei ihrer Fernsehredaktion erfahren, dass es für sie als freie Mitarbeiterin keinen Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall gab: „Also, es war einmal so eine Situation, da bin ich die Treppe heruntergefallen, in der Arbeit, und hatte einen Bänderriss.“ (B16: 250) Anders als vom Auftraggeber behauptet gab es keine Unfallversicherung für die Freiberufler. Die Befragte und die Redaktion fanden in der Folge aber einen Weg „unter der Hand“ (B16: 262): Die Befragte schloss eine private Unfallversicherung ab, der Auftraggeber honorierte zum Ausgleich der privat getragenen Versicherungskosten Arbeitstage, die die Befragte faktisch nicht arbeiten musste (B16: 262-264). Auftraggeber und Auftragnehmerin lösten den Konflikt also durch eine individuelle, informelle Absprache. Für die Verletzte war das zwar ein gangbarer Weg, für die anderen fest-freien Mitarbeiter der Redaktion stellte sich jedoch umso dringender die Frage nach dem Unfallschutz.

Für die Gruppe der fest-freien Mitarbeiter lässt sich vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse das folgende Fazit ziehen: Als prekär in rechtlich-institutioneller Hinsicht können die Beschäftigungsformen von vier Befragten (B04, B12, B16, B24) in der Grauzone der Scheinselbstständigkeit gelten. Die befragten fest-freien Mitarbeiter öffentlich-rechtlicher Sender sind nicht von Prekarität betroffen. Gleichwohl müssen sie ein größeres Maß an Unsicherheit als ihre fest angestellten Kollegen hinnehmen.

5.1.2.3 Der Schutz freier Journalisten

Die befragten freien Journalisten genießen als Solo-Selbstständige einen geringeren Schutz durch die sozialen Sicherungssysteme als ihre fest angestellten Kollegen in den Redaktionen. Von zentraler Bedeutung für die Freiberufler ist es daher, zumindest über die Künstlersozialkasse versichert zu sein, die bekanntlich den „Arbeitgeberanteil“ zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung übernimmt.

Ganz überwiegend genießen die freiberuflich tätigen Befragten diesen Schutz. Zwei Befragte (B02, B26) berichten in den Interviews allerdings von laufenden Verfahren zur Prüfung der Versicherungspflicht, die von der KSK sehr ernsthaft betrieben werden. Beide Journalistinnen sind Existenzgründerinnen, die vor wenigen Monaten ihre Tätigkeit als freie Journalistin aufgenommen haben. Die Fälle unterscheiden sich deutlich: Während die Befragte B02 bereits als fest-freie Mitarbeiterin bei einem öffentlich-rechtlichen Sender engagiert wurde und mit einer Zusage der KSK rechnet (B02: 65), ist bei der Befragten B26 der Ausgang des Verfahrens noch offen, weil ihr beruflicher Werdegang einen Sonderfall darstellt.

Die Befragte B26 hat nach dem Ende ihres Studiums und vor dem Beginn ihres Volontariats bereits für eine längere Zeit als freie Journalistin gearbeitet und war in dieser Zeit als Berufsanfängerin über die Künstlersozialkasse versichert. In ihrem Streit mit der KSK geht es um die Frage, ob sie – nach dem inzwischen absolvierten Volontariat und ihrer befristeten Tätigkeit als Redakteurin – nun *wieder* als Berufsanfängerin einzustufen ist: „Nämlich, wenn ich nicht als Berufsanfänger gelte, würde ich jetzt noch zu wenig Geld verdienen, um von ihnen anerkannt zu werden. Ähm, das hat, deswegen müssen die noch prüfen, weil ich ja schon mal selbstständig war.“ (B26: 220) Der Ausgang des Verfahrens ist ungewiss. Die Befragte erwartet große Probleme, sollte die KSK den Antrag ablehnen: „Ich finde manchmal so die Lücken im sozialen Netz, habe ich den Eindruck. (lacht)“ (B26: 224)

Wie ernst die Befragte B26 diesen Streit nimmt – trotz des freundlich-verlegenen Lachens am Ende ihrer Ausführungen –, zeigt die Tatsache, dass sie bereits Absprachen mit der Gewerkschaft zum Rechtsschutz getroffen hat (B26: 220-221). Wegen des fehlenden Schutzes durch die Künstlersozialkasse und in Anbetracht des versicherungsrechtlichen Schwebezustands ist die Befragte B26 als prekär in rechtlich-institutioneller Hinsicht einzustufen.

Dieser Einordnung steht auch nicht entgegen, dass die Lokaljournalistin B26, die für sechs Monate den Gründungszuschuss erhält, sich freiwillig in der Arbeitslosenversicherung versichern konnte (B26: 230). Bei der freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Selbstständige handelt es sich um eine Ausnahmeregelung für ehemalige Arbeitslose, die nach einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit den Selbstständigen „tatsächlich ‚etwas mehr Sicherheit‘ bietet“ (Evers/Schleinkofer/Wießner 2013: 7). So deutet auch die Befragte B26 diese Option. Sie sagt: „Nämlich das kann einem dann auch helfen, wenn man von mir aus gerade eine schlechte Auftragslage hat, dass man mal sagt: Ich melde mich jetzt mal einen Monat arbeitslos und kriege das Arbeitslosengeld. Und ab dem Monat drauf ist die Auftragslage wieder da, und dann zahle ich auch wieder in meine freiwillige Arbeitslosenversicherung ein.“ (B26: 230)

Allerdings ist die Höhe der Beiträge¹¹⁹ – nach einer Schonphase, in der Gründer nur den halben Beitrag bezahlen müssen – für viele Selbstständige ein Grund, aus der freiwilligen Arbeitslosenversicherung wieder auszuschneiden (Evers/Schleinkofer/Wießner 2013: 5). Mit anderen Worten: Der Selbstständige bezahlt einen hohen Preis für „etwas mehr Sicherheit“, wie es das IAB nennt. Wegen der zusätzlichen finanziellen Belastung im Prozess der Gründung und Etablierung am Markt ist die freiwillige Arbeitslosenversicherung der Befragten B26 nicht geeignet, die diagnostizierte Prekarität durch den ungeklärten Versicherungsstatus nach dem Künstlersozialversicherungsrecht zu kompensieren.

Anders ist der Fall bei der Befragten B03 gelagert, einer weiteren freien Journalistin im Sample, die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch nehmen kann. Die Fernsehjournalistin hat seit dem Ende ihrer Beschäftigung bei einer Produktionsfirma ein Modell gefunden, das man als „On-Off-Arbeitslosigkeit“ bezeichnen könnte. Dabei wechseln sich Phasen des Bezugs von Arbeitslosengeld I und Phasen der Tätigkeit als freie Journalistin ab.

„Man bekommt ja dann ein Jahr Arbeitslosengeld, in dem Programm bin ich immer noch drin, weil ich dazwischen immer wieder frei und auch immer mal wieder für drei Monate irgendwo gearbeitet habe. Aber dann verlängert sich ja quasi dein Jahr, diese zwölf Monate Arbeitslosengeld. Immer wenn du arbeitest, meldest du dich ab für diesen Zeitraum und das wird dann hinten drangehängt. Also im Grunde mache ich das jetzt schon seit, ja, fast anderthalb Jahren in diesem Modus, immer wieder mit

¹¹⁹ Die Kosten für den Versicherungsschutz der Selbstständigen in der freiwilligen Arbeitslosenversicherung haben sich seit 2011 fast verfünffacht (vgl. dazu Deutscher Bundestag, Drucksache 18/10035 vom 19.10.2016: 4).

Unterbrechungen sozusagen. Ich habe aber quasi diesen Welpenschutz in Zeiten, in denen ich keinen Auftrag habe, bekomme ich halt Arbeitslosengeld.“ (B03: 4)

Der in diesem Zitat verwendete Begriff „Welpenschutz“ verdient es, hervorgehoben zu werden. In ihm verbindet sich das mit dem Arbeitslosengeld verbundene Gefühl des Schutzes mit der Selbsteinschätzung der Befragten als Neuling im Bereich des freiberuflichen Arbeitens. Die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit dienen in der Übergangsphase, in der sich die Journalistin am Markt etablieren will, zum Ausgleich von Risiken. Dieser Schutz ist jedoch endlich. Die Befragte hat das Enddatum der Ansprüche auf Arbeitslosengeld genau im Kopf (B03: 50). Da sie zudem (noch) nicht über die Künstlersozialkasse versichert ist (B03: 135), ist die Befragte B03 als prekär in rechtlich-institutioneller Hinsicht einzustufen.

Als dritter Journalistin fehlt auch der Befragten B23, die ihr Auskommen vor allem im Crowdfunding suchte, der für Freiberufler so wichtige Schutz durch die KSK. Sie hat ihre Tätigkeit und Etablierung im Journalismus, die sie als Quereinsteigerin versuchte, nicht strategisch vorangetrieben. Das ist ihr selbst bewusst: „Man hätte das wirklich professionell aufziehen müssen, das habe ich also alles nicht gemacht.“ (B23: 55) Damit kann die Arbeit von drei freien Journalistinnen (B03, B23, B26) aufgrund unzureichender rechtlicher Absicherung als prekär gelten.

5.1.3 Sozial-kommunikative Dimension

Berufliche Netzwerke und soziale Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen sind für Journalisten eine sehr wichtige Ressource. Freiberuflich tätige Journalisten benötigen sie, um Zugang zu Redaktionen zu bekommen, die Aufträge vergeben. Atypisch beschäftigte Redakteure benötigen Netzwerkbeziehungen, um ihre Position im innerbetrieblichen Wettbewerb zu sichern oder um sich auf dem journalistischen Arbeitsmarkt alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen.

Wem derartige Netzwerkbeziehungen und Kontakte fehlen, dem droht Prekarität, denn Erwerbsarbeit ist nach Brinkmann/Dörre/Röbenack auch dann prekär, „wenn die Beschäftigungsform eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze ausschließt, die sich am Arbeitsort und über die Arbeitstätigkeit herausbilden“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 18).

In den Interviews berichten die Journalisten überwiegend über eine *starke Integration* in berufliche Netzwerke: 18 von 27 Befragten bewerten ihre berufliche Einbindung

positiv. Dieser Befund deckt sich mit Erkenntnissen aus einer anderen Studie der Prekarisierungsforschung, bei der Selbstständige in der Kreativwirtschaft untersucht wurden. Die Untersuchung ergab, dass die Kreativen „durchweg sozial sehr gut eingebunden und sowohl in berufsinterne als auch in berufsübergreifende Netzwerke integriert [sind].“ (Manske/Merkel 2009: 299)

Ihre Netzwerke knüpfen die in der vorliegenden Untersuchung befragten Journalisten mitunter schon während der Ausbildung (B02, B21). Die Befragte B02, die erst vor wenigen Monaten nach dem Ende ihrer Ausbildung an einer Journalistenschule mit der freiberuflichen Arbeit begonnen hat, betont im Interview die Bedeutung dieses Netzwerks für den beruflichen Start: „Und dann habe ich über meine Ausbildung an dieser Schule einfach ziemlich viele Kontakte. Wir hatten Dozentinnen und Dozenten, die alle selber Journalistinnen und Journalisten sind, und die auch sehr offen sind, wenn man ihnen etwas anbietet.“ (B02: 41)

In den Interviews zeigen sich jedoch auch mehrere Konstellationen, die zu einer *schwächeren Integration* der Befragten in sozial-kommunikative Netzwerke führen können. Betroffen sind neun Befragte: die drei outgesourceten Redakteure im Verhältnis zu den Redakteuren der Tageszeitung, drei fest-freie Journalisten im Verhältnis zu den fest angestellten Redakteuren sowie drei weitere Befragte. Im Folgenden ist zu klären, ob sie als prekär aufgrund der beruflich-sozialen Desintegration zu charakterisieren sind.

Die Outgesourceten

Die drei Redakteure eines Redaktionsdienstleisters (B05, B14, B25) berichten über eine räumliche und kommunikative Trennung von den Tageszeitungsredakteuren. Sie arbeiten zwar im selben Gebäude, müssen aber unterschiedliche Eingänge benutzen (B14: 45), in getrennten Etagen im Verlagshaus arbeiten (B05: 28, B14: 7) und dürfen keine gemeinsamen Redaktionskonferenzen veranstalten (B14: 7-9). Den outgesourceten Redakteuren ist zudem der direkte Kontakt zu den Tageszeitungsredakteuren untersagt, die erforderlichen redaktionellen Absprachen sollen immer über eine Zwischenstation vermittelt werden (B25: 10-12). Das sorgt für Unmut: „Also, man erstellt ja ein gemeinsames Produkt, deswegen ist das grotesk, dass man sich da so schlecht absprechen kann.“ (B05: 28)

Nicht nur die interne Kommunikation ist geregelt, auch für die Kommunikation nach außen hat der Verlag Vorkehrungen getroffen. So soll aus der E-Mail-Adresse

erkennbar sein, ob es sich um Mitarbeiter des Dienstleisters oder um Redakteure der Tageszeitung handelt. Die E-Mail-Adresse, ein wichtiger Teil der digitalen Identität des Journalisten, wird so zum Distinktionsmerkmal, das zwischen Tageszeitungsredakteuren und Dienstleistern trennt. Die Mitarbeiter des Dienstleisters erhalten daher eine E-Mail-Adresse, deren Domain aus einer Kombination der Abkürzungen des Zeitungstitels und des Unternehmensnamens des Dienstleisters besteht. Auch auf den Visitenkarten werden diese Mitarbeiter deutlich von den Redakteuren der Zeitung unterschieden, indem das Logo des Dienstleisters und die Beauftragung durch die Tageszeitung dort abgebildet werden (B05: 46). Dem Journalisten obliegt es dann, den Gesprächspartnern die Konstruktion zu erklären, weil das Outsourcing redaktioneller Dienstleistungen „bei Terminen regelmäßig für Verwirrung sorgt und für unangenehme, aber berechnete Nachfragen.“ (B05: 46)

Trotz all der Maßnahmen des Verlags haben sich in der Praxis hilfsweise *informelle Formen der redaktionellen Zusammenarbeit* zwischen den Kollegen entwickelt, zum Beispiel „die berühmten Espresso-Runden“ (B14: 7), bei denen sich beide Gruppen bei einem Kaffee inhaltlich austauschen können. Man behilft sich ferner „mit so codierten E-Mails und, äh, mit der Zeitung, die in die Tür gesteckt ist, damit sie nicht zufällt“ (B14: 45). Und auch beim Mittagessen trifft man sich. „Und da werden natürlich auch immer Witze gemacht: Dürfen wir jetzt überhaupt am gleichen Tisch sitzen? Und, äh, muss es nicht eigentlich eine ((Name des Redaktionsdienstleisters))-Ecke geben, wo man irgendwie erst ab 14 Uhr kommen darf und dann essen muss, was übrig bleibt?“ (B14: 31)

Die drei Betroffenen reagieren jedoch nicht nur mit Humor auf die strukturelle Behinderung der Zusammenarbeit durch den Verlag und die Versuche der sozial-kommunikativen Ausgrenzung der outgesourceten Redakteure. Sie empfinden die Situation als belastend und ungerecht. Der Befragte B25 sagt: „Ja, das ist natürlich kein gutes Gefühl, wenn man immer nur so die zweite Klasse ist und das Gefühl hat, man wird nicht als Redakteur, als richtiger Redakteur angesehen, sondern immer nur so als Billiglösung.“ (B25: 102)

Fazit für die drei befragten Redakteure des Dienstleisters: Die vom Verlag betriebene Trennung der Mitarbeiter, die die Betroffenen als Ausgrenzung aus sozial-kommunikativen Arbeitsbeziehungen erleben, wird zum einen trickreich durch informelle Formen der redaktionellen Zusammenarbeit – gewissermaßen im Wege des

konstruktiven Ungehorsams – unterlaufen. Zum anderen sind die Betroffenen in die betriebliche Gemeinschaft der Outsourcing-Redakteure – unter dem Dach des Dienstleistungsunternehmens – eingebunden und berichten auch über die gelungene Zusammenarbeit mit den Kollegen im redaktionellen Arbeitsalltag, trotz der schwierigen Rahmenbedingungen (B05: 14, B25: 10). Die sozial-kommunikative Einbindung wird zwar behindert, zeigt sich jedoch (noch) nicht als Desintegration, so dass die drei Outsourcing-Redakteure in dieser Dimension nicht als prekär einzustufen sind. Sollten die genannten informellen Arbeitsbeziehungen jedoch vom Verlag unterbunden werden, würde sich das prekäre Potenzial realisieren.

Fest-freie Mitarbeiter

In den Interviews lässt sich eine zweite Gruppe identifizieren, die über eine *schwächere Integration* in sozial-kommunikative Netzwerke berichten: fest-freie Mitarbeiter. Drei (B04, B06, B16) der insgesamt 14 Journalisten mit berufsbiografischen Erfahrungen als fest-freie Mitarbeiter berichten, dass sie von Teilen der betriebsinternen Kommunikation ausgeschlossen werden bzw. wurden¹²⁰. In der Bewertung dieser Wahrnehmung unterscheiden sie sich jedoch stark.

Der Befragte B06, der als fest-freier Mitarbeiter für eine öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt arbeitet, bezeichnet den Sender als „Closed Shop“ (B06: 21). Er bedauert es, dass er außen vor bleibt, wenn es um die Gestaltung von Veränderungsprozessen im Haus geht: „Also man merkt, glaube ich, wenn es hart auf hart kommt, dann ist man eben nur der – in Anführungsstrichen – freie Mitarbeiter.“ (B06: 25) Diese Erfahrung hat auch der Befragte B04¹²¹ bei seinem Privatrado machen müssen: „Also, an der einen oder anderen Stelle kriegst du es dann halt doch irgendwie aufs Brot geschmiert, dass du ja eigentlich nicht dazugehörst und, ja, nur scheinselfständig bist.“ (B04: 74)

¹²⁰ In der Kommunikation nach außen soll – wie bei den Outsourcing-Redakteuren – bei mehreren fest-freien Mitarbeitern aus der E-Mail-Adresse erkennbar sein, dass es sich um freie Mitarbeiter und nicht um angestellte Redakteure handelt. Praktisch bedeutet dies, dass vor oder nach dem @-Zeichen ein „fm“ für „freier Mitarbeiter“ eingefügt wird. (B12: 27-28, B16: 22, B27:16-17).

¹²¹ Die Äußerungen des Befragten B04 beziehen sich auf seine letzte journalistische Tätigkeit. Zum Zeitpunkt des Interviews ist der Radiojournalist und -moderator bereits seit mehr als einem Jahr arbeitslos und bezieht Hartz-IV-Leistungen. Er hat sich vom journalistischen Arbeitsmarkt schon recht weit entkoppelt. Seine Bemühungen, wieder Anschluss zu finden, waren bislang erfolglos. Er betont, er habe „Unmengen an Bewerbungen geschrieben, ich weiß gar nicht, wie viele. Ähm, es ist aber nichts daraus geworden bislang.“ (B04: 46) Auch die Versuche, den Beruf zu wechseln, waren nicht erfolgreich (B04: 48-50).

Die Journalistin B16 hingegen wertet es eher als Freiheitsgewinn, als fest-freie Mitarbeiterin nicht alle internen Diskussionen im Detail verfolgen zu müssen. Sie sagt: „Also, teilweise bin ich ganz froh, dass ich in dem Zirkus so eng auch nicht drin bin.“ (B16: 30) Sogar über die Teilnahme von fest-freien Mitarbeitern an geselligen Zusammenkünften aller Mitarbeiter wie der Weihnachtsfeier wurde innerhalb des Hauses diskutiert, berichtet sie. Letztlich seien die fest-freien Mitarbeiter aber stets bei der Weihnachtsfeier dabei gewesen (B16: 22-28). Auch B04 wurde zu diesen Festen eingeladen (B04: 71-72).

Fazit für die kleine Gruppe der drei betroffenen fest-freien Mitarbeiter: An bestimmten betriebsinternen Kommunikationsprozessen – wie zum Beispiel der Mitwirkung an einer Programmreform im Fall von B06 – werden sie zwar nicht beteiligt. Sie sind aber gleichwohl stark in redaktionelle Abläufe eingebunden – z.B. über Dienstpläne (B04: 58, B16: 96) – und haben dank ihrer regelmäßigen Arbeit einen festen Platz im Sozialgefüge der Redaktion, so dass ihre Beschäftigung nicht als prekär aufgrund der beruflich-sozialen Desintegration einzustufen ist.

Weitere Befragte

Im Sample gibt es drei Befragte (B01, B19, B23), die über größere Probleme berichten, im Journalismus berufliche Netzwerkbeziehungen zu knüpfen oder zu pflegen. Die Fälle unterscheiden sich stark und sollen im Folgenden kurz skizziert und bewertet werden.

Die Befragte B23 hat als freie Autorin für mehrere Internet-Plattformen gearbeitet. Zum System des Crowdworkings gehörte die *Isolation* der Autoren, erzählt sie:

„Ich wusste ja überhaupt nicht, wer außer mir noch in dieser Crowd oder Pool oder sowas drin ist. Ja, und ich hatte da nie irgendwelche, äh, Kontakte oder sowas und, und hätte mal sagen können: Ey, wie machst du es denn oder sowas, ja. Das hat mich wahnsinnig gestört. Und ich fühlte mich da irgendwie auch ausgebeutet darüber, weil ich wusste einfach nicht was los war. Ich war also in dieser völlig, äh, anonymen Position, Schreibsklaven-Position.“ (B23: 33)“

Zum Gefühl der Machtlosigkeit, das aus diesem Zitat spricht, führte auch die Anonymität des Verfahrens: Der Crowdworker als Person wurde hinter einem „Nickname“ in einer unbestimmten Masse – der Crowd – unsichtbar. Ohne den Austausch mit anderen Plattform-Autoren blieb der Befragten nur die Position als Einzelkämpferin: „Das lief völlig anonym ab, man hatte weder Kontakt, also man lernte nie die Leute von dieser Textagentur kennen, man lernte die Auftraggeber in der

Regel nicht kennen – es sei denn, man hatte irgendeine Frage oder der hatte eine Frage – und man lernte auch vor allem die anderen Autoren nicht kennen.“ (B23: 23)

Über die fortschreitende Vereinzelung berichtet ferner der Befragte B01, bei dem sich etablierte Arbeitsbeziehungen im Online-Journalismus Schritt für Schritt auflösten. Die Gründe seien vielfältig gewesen: Streit mit Vorgesetzten (B01: 78), der wirtschaftliche Misserfolg der Sparten-Angebote, für die er schrieb (ebd.), das Ausscheiden von Ansprechpartnern bei wichtigen Auftraggebern (B01: 83). In der Summe führten diese Entwicklungen dazu, dass der Befragte sich im Journalismus zunehmend isolierte, Kontakte verlor, von seiner journalistischen Tätigkeit nicht mehr leben konnte und auf Zusatzeinkünfte aus einem nicht-journalistischen Job angewiesen war (ebd.), bevor er sich entschloss, den Beruf zu wechseln.

Die Befragte B19 wurde als erfahrene Zeitschriftenredakteurin wenige Wochen vor dem Interview von ihrem Arbeitgeber, einem großen deutschen Verlag, betriebsbedingt gekündigt. Zum Zeitpunkt des Interviews war sie von der Arbeit freigestellt. Mit dem Ausscheiden aus dem Redaktionsalltag endeten auch die „Büro-Freundschaften“ (B19: 29) ganz plötzlich. Dieser Verlust wiege sehr schwer: „Eine Redaktion ist nicht ein Ort, wo halt alle irgendwie doof sitzen und Texte oder Seiten produzieren oder so. Sondern das ist ja, da entstehen ja sehr intensive soziale Beziehungen. Und das war sehr schön.“ (B19: 25) Das Knüpfen neuer Kontakte fällt ihr schwer, denn zum einen ist „Klinken putzen“ (B19: 111) kaum mit ihrem Selbstverständnis als erfahrene Reporterin (B19: 107-109) zu vereinbaren, zum anderen habe sie in der Branche „keinen Namen mehr“ (B19: 157). Das habe sich mit der Kündigung gezeigt, denn „sonst hätte mich vielleicht jemand angerufen oder so und hätte gesagt: WAS, jetzt auf dem Markt? Unbedingt zu uns! ((lacht))“ (B19: 159)

Die Befragte B19 befindet sich in einer Transformationsphase, in der die alten sozial-kommunikativen Arbeitsbeziehungen durch die Kündigung abrupt beendet wurden und neue Netzwerke noch nicht geknüpft sind. Die Fälle der Befragten B01 und B23 zeigen, dass – anders als in der Untersuchung von Manske/Merkel (2009) – im digitalen Journalismus auch Konstellationen denkbar sind, in denen sich freiberufliche Journalisten keine ausreichende Vernetzung erarbeiten können bzw. eingespielte Arbeitsbeziehungen mit redaktionellen Auftraggebern ein Ende finden. Wenn es den Betroffenen dann nicht gelingt, alternative Kontakte aufzubauen, wird es sehr schwierig, weiterhin hauptberuflich im Journalismus zu arbeiten.

Die Integration in berufliche Netzwerke wird zur *Conditio sine qua non* für den Verbleib im Journalismus¹²². Für B01, B19 und B23 ist Prekarität aufgrund der mangelhaften beruflich-sozialen Integration in journalistische Netzwerke zu bejahen.

5.1.4 Arbeitsinhaltliche Dimension

Bevor das journalistische Arbeitsverhalten im Rahmen der Typenbildung einer detaillierten Analyse unterzogen wird, ist an dieser Stelle zu prüfen, ob sich bei den befragten Journalisten aufgrund der subjektiven Bewertung des *Arbeitsinhalts* Prekarität bejahen lässt. Erwerbsarbeit kann auch dann als prekär gelten, „wenn die Berufstätigkeit von dauerhaftem Sinnverlust begleitet ist“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 18).

Es mag überraschen, den Journalismus anhand dieser Dimension zu untersuchen. Mit stupider, sinnentleerter Arbeit assoziiert man spontan monotone Fließbandarbeit in der Fabrik, nicht aber die kreative Arbeit hochqualifizierter Journalisten. Diese Annahme bestätigt sich zunächst in den Interviews: Ganz überwiegend bewerten die Befragten ihre journalistische Tätigkeit bei Zeitungen, Zeitschriften, Radiostationen, Fernsehsendern und Online-Medien als sinnhafte Arbeit, die – zumindest in Teilen – Spaß macht. Sinn sehen sie zum Beispiel darin, über die öffentliche Debatte auch Reformen anzustoßen. Die Befragte B02 sagt: „Ich hatte immer schon so die Überlegung, ich möchte auch irgendwie gesellschaftsverändernd wirken in meinem Leben.“ (B02: 55) Die Befragte B17 beschreibt ihre Beweggründe folgendermaßen: „Und ich habe ein klares Sendungsbewusstsein. Das heißt, ich möchte einen wenn auch noch so homöopathisch kleinen Beitrag dazu leisten, dass wir unsere Zukunft nicht geschehen lassen, sondern mitgestalten.“ (B17: 3)

Eine Gruppe berichtet in den Interviews jedoch auch von der Schwierigkeit, den eigenen Ansprüchen an sinnhafte journalistische Arbeit aufgrund stark beschränkter Ressourcen nicht immer genügen zu können – die atypisch beschäftigten Redakteure. Ihre Schilderungen der *Arbeitsverdichtung* im Redaktionsalltag klingen recht ähnlich. Die Befragte B26 fasst die strukturellen Bedingungen bei ihrem ehemaligen

¹²² Die Befragte B23 und der Befragte B01 haben ihre freiberufliche Tätigkeit im Journalismus inzwischen aufgegeben, die Befragte B19 steht vor der Aufgabe, sich nach der Kündigung nun rasch neue Kontakte zu erarbeiten. Einen Sonderfall stellt die Befragte B17 dar, die ihre journalistische Arbeit *aus eigenen Mitteln* finanziert und deshalb der Vernetzung im Journalismus nur wenig Bedeutung zumisst (B17: 86-89).

Arbeitgeber, einer Regionalzeitung in Ostdeutschland, zusammen: „Immer weniger Leute, die immer mehr Arbeit machen müssen für immer weniger Geld.“ (B26: 240) Der Befragte B07, der in Westdeutschland für eine Lokalzeitung als Redakteur gearbeitet hat, erzählt: „Also, was mich bei der Lokalzeitung immer so geärgert hat, war dieses, äh, diese Fließbandarbeit. Also, zweimal irgendwo anrufen und dann irgendetwas schreiben und dann drei Texte am Tag. Und am Ende ist man unzufrieden.“ (B07: 13) Und der Befragte B05, der in seiner Lokalredaktion neben zahlreichen weiteren redaktionellen Aufgaben täglich etwa 300 Zeilen schreiben muss (B05: 12), beschreibt den Konflikt zwischen journalistischem Anspruch und redaktioneller Wirklichkeit: „Ich meine, es weiß ja jeder Journalist, man will natürlich gute, große Geschichten machen und man ringt da einfach immer mit seinem Anspruch. Und der ist mit diesem Zeitbudget oft unvereinbar.“ (B05: ebd.) Er konstatiert daher einen Qualitätsverlust im Blatt (B05: 184).

Als sinnentleert beschreiben diese Redakteure ihre Tätigkeit jedoch nicht, trotz der genannten Widrigkeiten und der fehlenden Ressourcen in den Redaktionen. Die arbeitsinhaltlichen Defizite reichen (noch) nicht aus, um in dieser Dimension Prekarität der redaktionellen Tätigkeit zu bejahen.

Zwei weitere Befragte berichten hingegen von einem deutlichen Sinnverlust der journalistischen Arbeit. Es handelt sich dabei zum einen um den Befragten B01, den ehemaligen Fachjournalisten, der inzwischen nicht mehr als Journalist arbeitet. Vor seinem Berufswechsel war er als freiberuflicher Online-Journalist tätig und verfasste insbesondere Meldungen für fachjournalistische Internet-Portale. Angesichts der geringen Honorare und des erforderlichen Arbeitstempos reduzierte der Befragte den Aufwand für die inhaltliche Arbeit: „Also ganz ehrlich, eigentlich habe ich nur noch die Pressemeldungen abgeguckt, also eins zu eins, Copy-and-paste, rausgenommen, äh, eben die Formate angerichtet, fertig. Weil mehr ging nicht.“ (B01: 81) Auf diese Weise wurde die journalistische Recherche durch PR-Zulieferungen ersetzt. Mit dem Hinweis auf die Formatierung beschreibt der Befragte den Vorrang technischer Aufgaben: „Also 90 Prozent der Zeit bin ich eigentlich damit beschäftigt, mich in diese Maske reinzufummeln. Einloggen, äh, verschiedene Knöpfe drücken, ähm, dass die Schriftformate stimmen und so weiter. Das Inhaltliche hat dann also nur noch einen lächerlich kleinen Teil ausgemacht.“ (B01: 79)

Das hatte Folgen für die Berichterstattung, aber auch für ihn persönlich. Die Arbeitsweise war für ihn nur schwer erträglich, erzählt er: „Und zum Schluss, ja, und ich habe eine Sinnkrise gehabt, ich habe schon gesehen, das ist doch alles scheiße, was du da machst.“ (B01: 89) Die derbe Wortwahl unterstreicht die Verzweiflung des Befragten. Er zog aus dieser „Sinnkrise“ die Konsequenzen, gab die journalistische Tätigkeit vollständig auf und wechselte den Beruf.

Den gleichen Schritt hat inzwischen die Befragte B23 vollzogen, die als freie Autorin für mehrere Crowdfunding-Plattformen gearbeitet hat. Als nicht sinnhaft empfand sie die in den Aufträgen fixierte Verpflichtung, spezielle Keywords zur Optimierung der Texte für Suchmaschinen in ihre Beiträge einzubauen. Die ehemalige Crowd-Journalistin sagt: „Da hatte ich also größte Probleme damit, dass ich nicht schreiben konnte, wie ich wollte, sondern dass ich da dreimal das Wort – äh, was weiß ich – ‚Schweiz-Reisen‘ oder sowas anbringen musste und die Sätze entsprechend umzubauen hatte. Ja, also, das hat immer sehr, sehr viel Zeit gefressen und mich auch irgendwie gestört in dem, was ich unter Journalismus verstand.“ (B23: 21)

Dass Journalisten ihre Texte für Suchmaschinen optimieren, ist zwar inzwischen in vielen Online-Redaktionen redaktioneller Alltag. Im Fall der Befragten B23 trat jedoch die journalistische Eigenleistung beim Recherchieren und Verfassen der Beiträge so stark in den Hintergrund, dass die große Dominanz der Suchmaschinen-Zwänge und das enorme Arbeitstempo im Crowdfunding eine besonders heikle Mischung bildeten. So falsch liegen Medienbeobachter nicht, wenn sie davor warnen, dass der Online-Journalismus mancherorts zur „Fließbandarbeit ohne öffentlichen Auftrag“ (Weichert 2011) wird. Ein Journalist im Sample wählt genau diesen Begriff, um die Arbeit in seiner ehemaligen Online-Redaktion zu charakterisieren: „Und das war zwar am Anfang sehr interessant, aber irgendwann war das dann wirklich nur noch Fließbandarbeit und immer nur vor der Glotze. Und da hatte ich einfach keinen Bock mehr drauf.“ (B25: 8)

Bei zwei Befragten (B01, B23) lässt sich die Prekarität der Arbeit (auch) aufgrund der konkreten Arbeitsinhalte im Online-Journalismus bejahen¹²³.

¹²³ Zwar ist nicht auszuschließen, dass die beiden Befragten rückblickend die journalistische Arbeit besonders negativ darstellen, um ihren Berufswechsel nachträglich zu legitimieren. Für die Authentizität der Äußerungen sprechen jedoch zum einen die Detailgenauigkeit und die Stringenz der Schilderungen, zum anderen die Tatsache, dass beide Interviewpartner gerade *nicht* bemüht waren, ein ausschließlich positives Bild von sich zu zeichnen. Der Befragte B01 räumte z.B. unprofessionelles Arbeitsverhalten ein, die Befragte B23 thematisierte Fehler bei der freiberuflichen Arbeitsweise.

5.1.5 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde untersucht, inwiefern die journalistische Arbeit der Befragten prekär ist oder nicht. Die Analyse orientierte sich dabei an dem mehrdimensionalen Modell prekärer Arbeit von Brinkmann/Dörre/Röbenack (2006), das in Kapitel 3 vorgestellt und diskutiert wurde. Bei der Auswertung hat sich gezeigt, dass insgesamt *16 von 27 Befragten* von prekärer Arbeit im Journalismus betroffen sind.

Die meisten Befragten sind aufgrund der lückenhaften rechtlich-sozialen Absicherung als prekär einzuordnen (zehn Befragte); wegen des nicht existenzsichernden Erwerbseinkommens ist bei sieben Befragten Prekarität zu bejahen. Überraschend ist, dass sich im Sample auch drei Fälle der sozial-kommunikativen Desintegration finden, denn die sozialwissenschaftliche Forschung zur prekären Arbeit in der Kreativwirtschaft hatte bisher in dieser Dimension eine sehr gute Einbindung der Kreativen konstatiert (vgl. Manske/Merkel 2009: 299).

Erklären lässt sich der Befund durch die methodische Konzeption der vorliegenden Studie: Es wurden nicht nur Journalisten befragt, die zum Zeitpunkt des Interviews als solche tätig waren, sondern auch ehemalige Journalisten, die erst kürzlich den Beruf gewechselt hatten. Durch diese Erweiterung konnten Facetten der – von den betroffenen Journalisten zum Teil als sehr frustrierend erlebten – Berufswirklichkeit erfasst werden, die sonst nicht entdeckt worden wären. Die drei von der beruflich-sozialen Desintegration Betroffenen sind entweder inzwischen aus dem Journalismus ausgeschieden oder durch eine betriebsbedingte Kündigung und Freistellung von der Arbeit aus den sozialen Beziehungen in der Redaktion ausgegrenzt worden. Zwei dieser Fälle sind zudem aufgrund der sinnentleerten Arbeit im (Online-)Journalismus als prekär einzustufen.

Betrachtet man das Geschlecht der 16 prekär Beschäftigten, so fällt auf, dass sechs von ihnen Männer sind, zehn sind Frauen. Die von prekärer Arbeit Betroffenen im Sample der vorliegenden Studie sind also überwiegend weiblich. Dieser Befund darf nicht überinterpretiert werden, könnte aber ein Indiz dafür sein, dass Journalistinnen stärker von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind als die männlichen Kollegen. Mit quantitativen Studien könnte diese Frage in Zukunft weiter untersucht werden.

Ebenfalls noch ungeklärt ist die Frage, ob und – wenn ja – wie die Feminisierung¹²⁴ des journalistischen Berufsfelds mit der Prekarisierung der journalistischen Arbeit Hand in Hand geht. Die Kommunikationswissenschaftlerin Romy Fröhlich hat schon vor mehreren Jahren darauf hingewiesen, dass die Beispiele der Entwicklung anderer Berufe die Vermutung stützen, „dass es tatsächlich einen Zusammenhang gibt zwischen Prekarisierungs-, Deprofessionalisierungs- und Feminisierungstendenzen“ (Fröhlich 2011: 6), auch im Journalismus. Die Forscherin nennt konkret die Berufe des Sekretärs und des Apothekers, die einst Männerberufe waren, bevor die Zahl der Frauen in diesen Beruf stieg und es „zu Einkommens-, Status- und Prestigeverlusten für den gesamten Berufsstand“ (ebd.) kam. Sie mahnt in diesem Zusammenhang weitere Studien für Medienberufe an, insbesondere zu der Frage, welche Entwicklung die anderen ausgelöst hat, „quasi die Frage nach Henne und Ei.“ (ebd.)

Der Altersdurchschnitt der 16 prekär Beschäftigten liegt bei 42,6 Jahren – und ist damit etwas höher als der Gesamterschnitt im Sample, der bei 42,1 Jahren liegt. In der Gruppe der jüngeren Journalisten (bis 35 Jahre) zählen vier Befragte zum journalistischen Prekariat, bei den Journalisten mittleren Alters (36 bis 45 Jahre alt) sind es sieben Befragte, in der Gruppe der älteren Journalisten (über 45 Jahre) sind es fünf Befragte. Das Ergebnis spricht dafür, dass prekäre Arbeit nicht nur ein transitorisches Phänomen ist, von dem Berufseinsteiger und junge Journalisten betroffen sind, sondern Journalisten *in allen Altersgruppen* und in allen Phasen ihres beruflichen Werdegangs.

Betrachtet man die Erwerbsform, so zeigt sich, dass *überwiegend freiberufliche Journalisten* mit prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert sind. Klar ist aber auch: Ein Redakteursvertrag schützt nicht immer vor Prekarität. Vier von den 16 Journalisten, deren Arbeit als prekär einzuordnen ist, sind als Redakteure atypisch beschäftigt. Vier arbeiten als fest-freie Mitarbeiter für privatwirtschaftliche Medien, acht sind freiberuflich tätig. Die folgende Abbildung (Abb. 8) ordnet diese Ergebnisse im Hinblick auf Alter, Geschlecht und Erwerbsform.

¹²⁴ Die „Journalismus in Deutschland II“-Studie von Siegfried Weischenberg hat eine „horizontale Feminisierung“ (Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 194) nachgewiesen, der Anteil der Frauen im Journalismus war auf gut 37 Prozent im Jahr 2005 gestiegen – und unter den jüngeren Journalisten gab es überdurchschnittlich viele Frauen (a.a.O.: 59).

Abb. 8: Übersicht prekärer Fälle im Sample nach Alter und Erwerbsform

	Redakteure, atypisch beschäftigt	Fest-freie Mitarbeiter	Freie Journalisten	Σ: prekär
Jüngere Journalisten (bis 35 Jahre)	B05 (m) , B11 (w), B15* (m)	B02 (w), B04* (m) , B21 (m), B24 (w)	B26 (w)	4 (2 m, 2 w)
Journalisten mittleren Alters (36 bis 45 Jahre)	B09 (w), B14 (w) , B25 (m)	B06 (m), B12 (m) , B16 (w)	B03 (w) , B07 (m) , B13* (w)	7 (3 m, 4 w)
Ältere Journalisten (über 46 Jahre)	B08 (m), B19 (w)	B18 (m), B20 (m), B27 (w)	B01* (m) , B10 (m), B17 (w) , B22 (w) , B23* (w)	5 (1 m, 4 w)
Σ: prekär	4 (2 m, 2 w)	4 (2 m, 2 w)	8 (2 m, 6 w)	16 (6 m, 10 w)

(gefettet: prekär; m: männlich, w: weiblich; Sternchen*: ehemals atypisch/freiberuflich)

Aus dieser Abbildung lassen sich interessante Befunde ableiten. So zeigt sich zum Beispiel, dass in der Gruppe der älteren fest-freien Mitarbeiter niemand als prekär einzuordnen ist. Dies könnte dafür sprechen, dass mit wachsender Berufserfahrung und zunehmender Etablierung im Beruf auch die Bindungen an Redaktionen fester werden, selbst wenn sie „nur“ in der Gestalt einer fest-freien Mitarbeit erfolgt. Mit anderen Worten: Wer als älterer Journalist als fest-freier Mitarbeiter tätig ist, hat sich – zum Beispiel durch die inhaltliche Spezialisierung oder den Aufbau eines wertvollen Informanten-Netzwerks – in einer bestimmten Weise für die Redaktion unverzichtbar gemacht, was für die Journalisten ein größeres Maß an Sicherheit bedeutet.

Auffällig ist zudem, dass nur ein „echt“ freier Journalist nicht als prekär einzuordnen ist. Sein „Erfolgsrezept“ ist die perfektionierte „portfolio diversification“ (Dex et al. 2000): Der Befragte kombiniert Tätigkeiten in mehreren Mediensparten (Hörfunk, Online), in mehreren Publikationsmodi (linear im Hörfunk/nicht-linear als Podcast) sowie Aufträge aus Journalismus und Public Relations. Er verfügt zudem über einen „Standbein“-Job als technischer Redakteur und über ein zusätzliches Einkommen aus Social Payments. In der Summe verschafft ihm diese Diversifikation ein erhebliches Maß an Sicherheit, das ihn von anderen freien Journalisten unterscheidet.

In der Spalte der fest-freien Mitarbeiter ist zudem auffällig, dass überwiegend jene Journalisten als nicht-prekär eingeordnet werden, die für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk tätig sind. Dieser Befund steht in engem Zusammenhang mit der Absicherung der fest-freien Mitarbeiter in diesem Bereich durch Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen sowie mit der Höhe der Honorare.

In der folgenden Tabelle (Abb. 9) werden die Ergebnisse der mehrdimensionalen Analyse nach Brinkmann/Dörre/Röbenack (2006) noch einmal übersichtlich zusammengefasst. Dabei zeigt sich, dass die große Mehrheit der prekär beschäftigten Journalisten (13 von 16) *in nur einer Dimension* als prekär einzustufen ist. Bei drei Befragten ist *in mehreren Dimensionen* Prekarität zu bejahen. Zwei von ihnen haben den hauptberuflichen Journalismus inzwischen aufgegeben, die Dritte befindet sich in einer subventionierten Übergangsphase, der Existenzgründung nach Arbeitslosigkeit. In weiterer Forschung könnte überprüft werden, ob die Kumulation von prekären Arbeitsbedingungen in mehreren Dimensionen den Ausstieg aus dem Journalismus befördert.

Abb. 9: Dimensionen prekärer Arbeit im Journalismus

		Einkommen	Schutz	Integration	Sinn
Befragte/r	m/ w	Prekär aufgrund des nicht existenzsichernden Einkommens im Journalismus <i>(materiell-reproduktive Dimension)</i>	Prekär aufgrund der lückenhaften rechtlich-sozialen Absicherung <i>(rechtlich-institutionelle Dimension)</i>	Prekär aufgrund der beruflich-sozialen Desintegration <i>(sozial-kommunikative Dimension)</i>	Prekär aufgrund der sinnentleerten Arbeit im Journalismus <i>(arbeitsinhaltliche Dimension)</i>
B01	m	Ja	Nein	Ja	Ja
B02	w	Nein	Nein	Nein	Nein
B03	w	Nein	Ja	Nein	Nein
B04	m	Nein	Ja	Nein	Nein
B05	m	Nein	Ja	Nein	Nein
B06	m	Nein	Nein	Nein	Nein
B07	m	Ja	Nein	Nein	Nein
B08	m	Nein	Nein	Nein	Nein
B09	w	Nein	Nein	Nein	Nein
B10	m	Nein	Nein	Nein	Nein
B11	w	Nein	Nein	Nein	Nein
B12	m	Nein	Ja	Nein	Nein
B13	w	Ja	Nein	Nein	Nein
B14	w	Nein	Ja	Nein	Nein
B15	m	Nein	Nein	Nein	Nein
B16	w	Nein	Ja	Nein	Nein
B17	w	Ja	Nein	Nein	Nein
B18	m	Nein	Nein	Nein	Nein
B19	w	Nein	Nein	Ja	Nein
B20	m	Nein	Nein	Nein	Nein
B21	m	Nein	Nein	Nein	Nein
B22	w	Ja	Nein	Nein	Nein
B23	w	Ja	Ja	Ja	Ja
B24	w	Nein	Ja	Nein	Nein
B25	m	Nein	Ja	Nein	Nein
B26	w	Ja	Ja	Nein	Nein
B27	w	Nein	Nein	Nein	Nein
Summe		7	10	3	2

Grau markiert sind die Zeilen von den 16 Befragten, bei denen in einer oder mehreren Dimension Prekarität zu bejahen ist.

5.2 Die subjektive Wahrnehmung von (Un-)Sicherheit

Eine forschungsleitende Fragestellung in der vorliegenden Arbeit ist, ob sich Journalistinnen und Journalisten mit potenziell prekären Erwerbsformen unsicher fühlen oder nicht. Nicht jeder Journalist, dessen Arbeit nach der oben beschriebenen Analyse als prekär zu bewerten ist, muss Unsicherheit wahrnehmen. Und nicht jeder Journalist, dessen atypische Beschäftigung oder freiberufliche Arbeit nicht als prekär einzuordnen ist, muss sich deshalb sicher fühlen. „Es gibt keine einfache Kausalität zwischen Position (Erwerbslage) und Sichtweise (Wahrnehmung).“ (Kraemer 2008: 86) Die subjektive Wahrnehmung von Sicherheit bzw. Unsicherheit durch die befragten Journalistinnen und Journalisten ist vielmehr von zahlreichen Determinanten abhängig. Im Folgenden wird dargestellt, wie die Befragten Sicherheit bzw. Unsicherheit wahrnehmen und welche Rolle die Merkmale Geschlecht, Alter und Erwerbsform dabei spielen. Weitere Determinanten des Sicherheitsgefühls – zum Beispiel die materielle Sicherheitslage der Befragten – werden in Kapitel 6 im Rahmen der typologisierenden Analyse betrachtet.

In der Feinanalyse konnten vier Formen der subjektiven Sicherheitswahrnehmung aus dem Material abgeleitet werden. Bei der ersten Perzeptionsvariante – *„sich sicher fühlen“* – schätzen die Befragten im Interview ihre soziale und wirtschaftliche Lage insgesamt als sehr sicher ein. Als Ankerbeispiel kann eine Äußerung des Befragten B21 dienen, der seine Form der fest-freien Mitarbeit bei einem öffentlich-rechtlichen Sender und die damit verbundenen Standards als „Rundum-Sorglos-Paket“ (B21: 111) bezeichnet, das ihm ein „sehr, sehr großes“ (ebd.) Maß an Sicherheit gewährt.

Bei der zweiten Perzeptionsvariante – *„sich eher sicher fühlen“* – bewerten die Befragten ihre soziale und wirtschaftliche Lage überwiegend als sicher, benennen aber auch aus der Ungewissheit gespeiste Sorgen, ob das Erreichte eine verlässliche Basis für die Zukunft sein wird. Beispielhaft ist die Schilderung des Tageszeitungsredakteurs B08: „Also es ist nicht so, dass ich nachts aufwache, schweißgebadet, und mich frage: Was ist morgen? Das ist nicht der Fall. Aber natürlich mache ich mir Sorgen, wenn das Haus gravierende Probleme hat oder die Probleme noch gravierender werden, dass es dann auch mich, in meinen noch verbleibenden zehn Arbeitsjahren, auch mich treffen könnte, ja. (...) Aber ich bin nicht verängstigt. Ich bin besorgt, aber ich bin nicht verängstigt.“

Die dritte Perzeptionsvariante – „*sich eher unsicher fühlen*“ – zeichnet sich dadurch aus, dass die Befragten ihre soziale und wirtschaftliche Lage als überwiegend unsicher bewerten, gleichzeitig aber auch Punkte nennen, die nach ihrer Einschätzung ein gewisses Maß an Sicherheit garantieren. Ein Ankerbeispiel für dieses Wahrnehmungsmuster bietet die Befragte B27, eine fest-freie Mitarbeiterin eines großen öffentlich-rechtlichen Senders, die vor allem ihr Profil als Recherche-Journalistin, ihr weit verzweigtes Kontakt-Netzwerk und ihre daraus resultierenden Themenideen als Sicherheitsfaktor anführt: „Und dann denken alle: Boah, die schleppt schon wieder was ran! Und das haben viele Leute nicht so. Also das ist zum Beispiel eins, was mir so ein bisschen Sicherheit gibt. Aber Sicherheit von Seiten des ((Name des Senders)) habe ich natürlich nicht.“ (B27: 35)

Bei dem vierten Perzeptionsmuster – „*sich unsicher fühlen*“ – bewerten die Befragten ihre soziale und wirtschaftliche Lage insgesamt als sehr unsicher. Der Befragte B12, der als Pauschalist für eine Tageszeitung arbeitet, resümiert beispielsweise für sich, aber auch für den Journalismus insgesamt: „Es gibt halt keine Sicherheit mehr, für niemanden in unserem Beruf. Und dieses permanente Gefühl der Unsicherheit ist, glaube ich, etwas, was wirklich fast jeden Journalisten bewegt zurzeit. Das ist Teil des Berufs geworden.“ (B12: 130) Die Befragte B03, eine freie TV-Journalistin, berichtet offen von der „Existenzangst“ (B03: 6) und „Panik“ (B03: 52), die sie immer wieder verspüre. In auftragsarmen Zeiten denke sie dann: „Oh Shit, wie soll das jetzt werden? Wovon lebst du? Und wenn jetzt nichts kommt?“ (ebd.)

Alle Äußerungen der Befragten zum Gefühl der Sicherheit bzw. der Unsicherheit wurden codiert, im Gesamtkontext des jeweiligen Interviews interpretiert und einem der vier Wahrnehmungsmuster zugeordnet. Diese wurden anschließend zu zwei Alternativen verdichtet, um das Empfinden von Sicherheit bzw. Unsicherheit besser unterscheiden zu können. Dabei zeigte sich fast ein ausgeglichenes Bild: 14 Befragte fühlten sich sicher bzw. eher sicher, 13 Befragte fühlten sich unsicher bzw. eher unsicher. Die Wahrnehmung von Unsicherheit ist also keineswegs omnipräsent, nur etwa die Hälfte der befragten Journalisten fühlte sich (eher) unsicher¹²⁵.

Vergleicht man die beiden Gruppen miteinander, so zeigt sich, dass in der ersten Gruppe mehr Männer als Frauen vertreten sind (acht Männer, sechs Frauen), während

¹²⁵ Insofern ist die Aussage des Befragten B12 einzuschränken, die als einleitendes Zitat dem Kapitel 5 vorangestellt ist.

es in der zweiten Gruppe umgekehrt ist (acht Frauen, fünf Männer). Sind also Journalistinnen stärker von Unsicherheitsgefühlen betroffen als ihre männlichen Kollegen? Die Fallzahl in der vorliegenden Studie ist zu klein, um eine solche Aussage verlässlich zu treffen. Möglicherweise spiegeln sich in diesen Zahlen aber bestehende Geschlechterungleichheiten auf dem journalistischen Arbeitsmarkt wider – Journalistinnen bekommen zum Beispiel oft für die gleiche Arbeit weniger Geld als Journalisten (Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 64), im ökonomisch oft heiklen freien Journalismus sind zudem mehr Frauen als Männer tätig (DJV 2014: 3). Die Untersuchung freier Journalisten von Meyen/Springer hatte zudem gezeigt, dass Frauen eher als Männer einen starken wirtschaftlichen Druck empfinden (Meyen/Springer 2009: 89). Weitere Untersuchungen könnten der Frage nachgehen, ob es einen signifikanten Geschlechtereffekt bei der Wahrnehmung von (Un-)Sicherheit im Journalismus gibt. Die folgende Abbildung (Abb. 10) fasst die Daten noch einmal zusammen:

Abb. 10: Sicherheitswahrnehmung (nach Geschlecht)

	total	<i>m</i>	<i>w</i>
Sich (eher) sicher fühlen	14	8	6
Sich (eher) unsicher fühlen	13	5	8

In der Gruppe der Journalisten, die sich (eher) unsicher fühlen, sind doppelt so viele „echt“ freie Journalisten vertreten als in der anderen Gruppe: Sechs von neun „echt“ freien Journalisten berichten über die Wahrnehmung von Unsicherheit. Dieses Ergebnis korrespondiert mit einem ähnlichen Befund aus der letzten Journalistenbefragung von Siegfried Weischenberg: Die Studie hatte seinerzeit ergeben, dass zwar 60 Prozent der Festangestellten mit der beruflichen Sicherheit zufrieden waren, aber nur 23 Prozent der freien Mitarbeiter (Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 277).

In beiden Gruppen sind jüngere Journalisten (bis 35 Jahre alt) ebenso wie Journalisten mittleren Alters (36 bis 45 Jahre alt) oder auch ältere Journalisten (über 46 Jahre alt) vertreten. Der Altersschnitt beider Gruppen liegt nah am Gesamtdurchschnitt: Die Sicherheit empfindenden Journalisten sind im Schnitt etwa 41,3 Jahre alt, die

Unsicherheit empfindenden Journalisten sind durchschnittlich etwa 42,8 Jahre alt. Die Wahrnehmung von Unsicherheit ist also ein Phänomen, das in den Interviews von Journalistinnen und Journalisten in jeder Altersgruppe beschrieben wird. Im Folgenden werden die Ergebnisse für alle Befragten tabellarisch (Abb. 11) zusammengefasst. Dabei zeigt sich, dass prekäre Arbeit im Journalismus nicht zwingend mit der Wahrnehmung von Unsicherheit einhergehen muss.

Abb. 11: Sicherheitswahrnehmung der 27 Befragten

Befragte/r	m/ w	Sich sicher fühlen, sich eher sicher fühlen	Sich unsicher fühlen, sich eher unsicher fühlen
B01	m		X
B02	w	X	
B03	w		X
B04	m		X
B05	m		X
B06	m		X
B07	m	X	
B08	m	X	
B09	w		X
B10	m	X	
B11	w	X	
B12	m		X
B13	w		X
B14	w	X	
B15	m	X	
B16	w	X	
B17	w	X	
B18	m	X	
B19	w		X
B20	m	X	
B21	m	X	
B22	w		X
B23	w		X
B24	w	X	
B25	m	X	
B26	w		X
B27	w		X
Summe		14	13

*„Ich glaube, durchbeißen ist das Stichwort.
Und dann muss man aber gucken,
wie lange man noch beißen kann.“*

B06, fest-freier Mitarbeiter

Kapitel 6

AUSWERTUNG TEIL II:

TYOLOGIE DER UNSICHEREN ARBEIT

In den Interviews für diese Studie zeigte sich zunächst einmal ein heterogenes Bild: Manche Befragte äußerten sich optimistisch und zuversichtlich, andere berichteten von Sorgen oder sogar von großer Zukunftsangst. Wie unterschiedlich auch die materiellen Bedingungen waren, ließ sich zum Beispiel in den Gesprächen mit zwei freien Journalistinnen erkennen: Während für die eine Verzicht bedeutete, nicht mehr in den Urlaub zu fahren (B22: 65), hieß Verzicht für die andere, sich keinen neuen Pelzmantel zu kaufen (B17: 69). Auch ihr journalistisches Arbeitsverhalten beschrieben die Befragten ganz unterschiedlich: Es gab jene, die trotz aller Widrigkeiten und Enttäuschungen im Job immer „100 Prozent“ (B12: 140) geben wollten – und es gab jene, die einräumten, bewusst Abstriche bei der journalistischen Qualität zu machen und nur noch „so ein Standard-Zeug“ (B16: 210) in der Redaktion abzuliefern.

Gleichwohl zeigten sich in den Interviews auch immer wieder Ähnlichkeiten; Argumente, Einstellungen und Verhaltensweisen der Befragten glichen einander. Ziel der im Folgenden vorgestellten Typologie zur unsicheren Arbeit im Journalismus ist es, diese verschiedenartigen Wahrnehmungen, Bedingungen und das Verhalten der befragten Journalisten aufgrund von Ähnlichkeiten zu ordnen und zu systematisieren. So sollen Typen identifiziert und typspezifische Problemfelder erkannt und herausgearbeitet werden.

In Kapitel 6.1 werden die Grundlagen der Typenbildung vorgestellt. In den Kapiteln 6.2 bis 6.6 werden die fünf Typen im Detail beschrieben und in insgesamt sechs anschaulichen Fallanalysen vertieft. Eine Zusammenfassung und Diskussion der empirischen Ergebnisse folgt schließlich in Kapitel 7.

6.1 Grundlagen der Typenbildung

Die Typologie beruht auf zwei grundlegenden Unterscheidungen, die bereits im ersten Auswertungsteil in Kapitel 5 im Mittelpunkt standen. Dabei handelt es sich erstens um die *Prekarität* der journalistischen Arbeit. Die Leitfrage lautet: Realisiert sich bei den Befragten das prekäre Potenzial der atypischen Beschäftigung bzw. der freiberuflichen Arbeit im Journalismus oder nicht? Zweitens geht es um die *Wahrnehmung von Sicherheit bzw. Unsicherheit* durch die Journalisten. Zu fragen ist: Nehmen die Befragten ihre Erwerbslage als (eher) unsicher wahr oder nicht?

Durch diese Kriterien wird ein zweidimensionaler Merkmalsraum mit vier Feldern und Merkmalskombinationen aufgespannt. Im ersten Feld finden sich jene Fälle, in denen sich Journalisten mit prekären Arbeitsbedingungen (eher) sicher fühlen. Im zweiten Feld werden die Journalisten ohne prekäre Arbeitsbedingungen, die sich (eher) sicher fühlen, zusammengefasst. Im dritten Feld finden sich die Journalisten mit prekären Arbeitsbedingungen, die sich (eher) unsicher fühlen. Und im vierten Feld werden schließlich jene Fälle gebündelt, bei denen sich Journalisten ohne prekäre Arbeitsbedingungen (eher) unsicher fühlen.

Die 27 befragten Journalistinnen und Journalisten konnten bei der Typenbildung jeweils eindeutig einem Feld der Matrix zugeordnet werden. Die folgende Abbildung (Abb. 12) gibt einen Überblick über die numerische Verteilung der Fälle.

Abb. 12: Typenbildung (numerische Verteilung)

	prekär (n=16)	nicht prekär (n=11)
Sich (eher) sicher fühlen (n=14)	6	8
Sich (eher) unsicher fühlen (n=13)	10	3

Die Annahme, dass sich prekär Beschäftigte nicht zwangsläufig unsicher fühlen, konnte bestätigt werden: Sechs der 16 Befragten, deren Arbeitsbedingungen als prekär einzuordnen sind, fühlen sich sicher bzw. eher sicher. Und auch der umgekehrte Fall ließ sich erkennen: Drei der elf Befragten, deren Arbeitsbedingungen nicht als prekär zu bewerten sind, fühlen sich trotzdem unsicher bzw. eher unsicher.

Neben diesen beiden Dimensionen – Prekarität und (Un-)Sicherheitsgefühl – hat sich bei der kontrastierenden Interviewanalyse und der Typenbildung gezeigt, dass weitere Kategorien zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei um die Arbeitszufriedenheit, die materielle Sicherheitslage der Journalisten sowie das berufliche Handeln. Beim beruflichen Handeln können wiederum das journalistische Arbeitsverhalten – also die Art und Weise der Leistungserbringung – und (andere) sicherheitsbezogene Handlungsstrategien unterschieden werden. Diese Kategorien sollen im Folgenden kurz skizziert werden.

Arbeitszufriedenheit: Diese Kategorie beschreibt eine Einstellung der Befragten zur journalistischen Arbeit, die aus der „Bewertung der Arbeitssituation und ihrer Teilaspekte durch den Arbeitsplatzinhaber entsteht“ (Marcus 2011: 97). In der Kommunikatorforschung ist die Arbeitszufriedenheit schon seit langem ein wichtiger Gegenstand, der in vielen Studien eine Rolle spielt (vgl. dazu Neverla 1979, Steffan 2015). Die Arbeitszufriedenheit ist ein „psychisches Korrelat all jener Faktoren [...], welche die Erwerbstätigkeit einer Person objektiv wie subjektiv bestimmen“ (Weiß 1977, zitiert nach Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 89).

In der vorliegenden Studie wurde die Arbeitszufriedenheit nicht als Globalurteil abgefragt („Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Arbeit?“), da die Forschung schon vor mehreren Jahrzehnten gezeigt hat, dass dieses Vorgehen nicht ausreichend ist (Neverla 1979: 110). Die Arbeitszufriedenheit im Journalismus wird vielmehr von mehreren Faktoren bestimmt, so dass in der Untersuchung eine differenzierte Bewertung der wesentlichen Facetten der konkreten journalistischen Arbeit (Arbeitssituation, Arbeitsinhalte, Arbeitsklima, Einkommen, etc.) durch die Befragten angestrebt wurde. So sollten jene Faktoren, die zu Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten der Arbeit führen, und Faktoren, die zu Unzufriedenheit mit bestimmten Aspekten der Arbeit führen, identifiziert werden.

Materielle Sicherheitslage: Diese Kategorie nimmt nicht nur den einzelnen Journalisten in den Blick, sondern auch den sozialen Kontext und die materiellen Ressourcen des Haushalts. Erfasst werden zum Beispiel Geldvermögen und Immobilieneigentum, die entweder aus eigener Kraft oder im Wege einer Schenkung oder eines Erbes erworben wurden. Berücksichtigt werden aber auch die materiellen Ressourcen von Ehe- und Lebenspartnern, wenn sie mit dem oder der Befragten einen Haushalt bilden. Diese Erweiterung der Perspektive ist erforderlich, denn „prekäre

Erwerbslagen [können] im Haushalt aufgefangen und gewissermaßen entproblematisiert werden, wenn andere zuverlässige Erwerbseinkommen oder zusätzliche Einkommensquellen vorhanden sind, die die längerfristige Planbarkeit des eigenen Lebensentwurfs ermöglichen“ (Kraemer 2008: 82).

Berufliches Handeln: Mit dieser Kategorie richtet sich der Blick auf die Handlungsweisen der befragten Journalistinnen und Journalisten. Unter „Handeln“ wird dabei im Anschluss an Max Weber (1976: 1) menschliches Tun, Dulden oder Unterlassen verstanden, mit dem die handelnde Person einen subjektiv gemeinten Sinn verbindet. Im Kontext dieser Studie, die auch möglichen Gefährdungen der journalistischen Qualität durch prekäre Arbeitsbedingungen nachgehen möchte, ist vor allem das berufliche Handeln von Interesse. Zwei Fragen sind es, die beantwortet werden sollen: Wie beurteilen Journalisten mit potenziell prekärer Arbeit ihr Arbeitsverhalten? Welche sicherheitsbezogenen Handlungsweisen zeigen sie?

Die Aussagen zum *journalistischen Arbeitsverhalten* wurden anhand eines Modells analysiert, das in der Arbeitspsychologie entwickelt wurde und der Charakterisierung verschiedener Formen des Arbeitsverhaltens dient (vgl. Nerdinger/Schaper 2014: 442 ff.). Von zentraler Bedeutung ist dabei die Unterscheidung von produktivem, extraproduktivem und kontraproduktivem Verhalten.

Gewissermaßen als Normalfall gilt das *produktive Arbeitsverhalten*, verstanden als die Arbeitsleistung, mit der ein Beitrag zu den Zielen der Organisation erbracht wird (a.a.O.: 442)¹²⁶. Da diese Begriffsbestimmung „unter dem Anwendungsaspekt wenig operational formuliert ist“ (Marcus 2011: 81), hilft ein ergänzender Blick in das Arbeitsrecht, denn auch vor Gericht wird um die Maßstäbe zur Beurteilung der Leistung eines Mitarbeiters gerungen. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu erstaunlich griffige Regeln formuliert: Es verlangt in höchstrichterlicher Rechtsprechung, dass ein Mitarbeiter „unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit“ (BAG, Urteil vom 11.12.2003, 2 AZR 667/02) arbeitet. Die Arbeitsleistung richtet sich nach dieser Auffassung „zum einen nach dem vom Arbeitgeber durch Ausübung des Direktionsrechts festzulegenden Arbeitsinhalt und zum anderen nach dem persönlichen, subjektiven Leistungsvermögen des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer muss tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann.“

¹²⁶ In der Arbeits- und Organisationspsychologie steht oft die *betriebliche* Arbeit im Mittelpunkt. Die am Beispiel von Arbeitnehmern analysierten Verhaltensweisen lassen sich jedoch auch auf freiberuflich tätige Selbstständige übertragen, die gewissermaßen als „Ein-Person-Unternehmen“ am Markt agieren.

(ebd.) Diese Regeln lassen sich auch zur Bestimmung des produktiven Arbeitsverhaltens heranziehen.

Als Ankerbeispiel bei der Codierung entsprechender Selbsteinschätzungen der Befragten diene eine Äußerung des Zeitungsreporters B12: „Ich würde mich schämen, wenn ich Geld bekomme und mir sagen würde, dafür habe ich nicht gut genug geliefert. Auf der anderen Seite: Auch wenn ich denke, ich bekomme zu wenig dafür, mache ich es trotzdem 100 Prozent.“ (B12: 140) Er fasst seine Position so zusammen: „Das Wichtigste ist einfach, geil abzuliefern. Egal, wieviel Geld Du bekommst oder nicht.“ (ebd.)

Vom produktiven Arbeitsverhalten ist das *extraproduktive Arbeitsverhalten* zu unterscheiden, das freiwillig über das vertraglich geforderte Maß hinausgeht und den Zielen der Organisation dient. Beispiele dafür sind spontane Verbesserungsvorschläge zur Optimierung der Betriebsabläufe, freiwillige Weiterbildung nach Feierabend, altruistische Unterstützung von Kollegen oder eine besonders sorgfältige und gewissenhafte Erfüllung der Aufgaben (vgl. dazu Nerdinger/Schaper 2014: 442, 445 ff.). Als Ankerbeispiel im Interviewmaterial diene bei der Codierung zum einen diese Aussage des Online-Redakteurs B15: „Das ist auch jetzt so meine Wahrnehmung, dass die Leute intern auch gesehen werden, die irgendwie nicht nur so ihre 08/15-Schiene fahren, sondern die halt auch sich Gedanken machen, denen an der Marke an sich gelegen ist, die sich einbringen, in Runden, wo es dann darum geht, wie können wir uns verändern, was läuft gut, was läuft schlecht, was fehlt uns.“ (B15: 99) Zum anderen beschrieb die Tageszeitungsjournalistin B14 das Extra-Engagement so: „Ja, also eigentlich ist das ja ein Beruf, wo man irgendwie eher nochmal mehr gibt, als, äh, im Vertrag steht, mehr Stunden arbeitet, auch nochmal einen Text mit nach Hause nimmt.“ (B14: 144)

Das Gegenteil des extraproduktiven Verhaltens wird als *kontraproduktives Arbeitsverhalten* bezeichnet – absichtliches Handeln, das den legitimen Interessen der Organisation entgegensteht und geeignet ist, den Zielen der Organisation zu schaden (Nerdinger/Schaper 2014: 452 ff.). Beispiele für ein solches Arbeitsverhalten sind Beschädigung von Firmeneigentum, Sabotage von Betriebsabläufen oder Absentismus (z.B. „krankfeiern“). Da ein solches Verhalten sozial nicht erwünscht ist und auch vom Arbeit- oder Auftraggeber sanktioniert werden kann, ist zu vermuten, dass es schwierig ist, aufrichtige Antworten der Befragten im Interview zu erhalten (vgl. zum

Effekt der sozialen Erwünschtheit oben Kapitel 4.4). Trotzdem ist es gelungen, in vertrauensvollen Gesprächen im Schutz der Anonymität entsprechende Aussagen der Befragten zu gewinnen. Als Ankerbeispiel galt im Codierprozess die Schilderung des Radiojournalisten B04, in der er sich auf seine frühere Arbeit im Hörfunk bezieht: „Da war das dann öfter auch mal so, dass ich dann meinen Frust auch on air ausgelassen habe, weil ich dann einfach irgendwie Blenden versaut habe oder irgendwie schlecht moderiert habe, weil ich der Meinung war, dass die Hörer das ruhig wissen sollen, wenn hier etwas schief läuft.“ (B04: 84)

Neben einem solchen (Extrem-)Verhalten ist aber eine weitere Variante denkbar, die zwischen dem produktiven und dem kontraproduktiven Verhalten liegt. In wirtschaftsnahen Kreisen wird dieses Verhalten als „Minderleistung“ oder „Low Performance“ bezeichnet – zwei Begriffe, die stark negativ konnotiert sind. Sie beschreiben ein Arbeitsverhalten, das vom Normalfall nach unten abweicht. Im Rahmen dieser Studie wird es als *reduziert-produktives Arbeitsverhalten* bezeichnet. In Anlehnung an die oben dargestellte Formel des Bundesarbeitsgerichts bedeutet das, dass bei diesem Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer zwar tut, was er soll, aber nicht so gut, wie er kann. Er leistet gewissermaßen „100 Prozent minus x“¹²⁷. Über die Gründe für diese Defizite bei der Arbeitsleistung ist damit noch nichts gesagt – sie können in den äußeren Umständen (z.B. in fehlenden Ressourcen in einer Redaktion) oder in der Person (z.B. private Probleme, Frustration) liegen.

Als Ankerbeispiel diene erstens die Selbsteinschätzung der Befragten B16, die fest-frei arbeitet: „Ich glaube, ich schreibe jetzt langweiligere Geschichten, also so ein Standard-Zeug. Und früher hätte ich mir vielleicht noch ein bisschen was Nettes dazu überlegt.“ (B16: 134) Der Lokalredakteur B05 beschreibt zweitens, wie er bei der Recherchetiefe Abstriche macht: „Weil ich denke, ja, in dieser Geschichte müsste man eben noch intensiver bohren, aber du hast für heute nichts Anderes – und du musst die Seite füllen. Also, das passiert schon, aber damit habe ich mich einfach abgefunden.“ (B05: 44)

Neben diesen vier Formen des journalistischen Arbeitsverhaltens wurden weitere *(un-)sicherheitsbezogene, berufliche Handlungsstrategien* untersucht. Es zeigte sich eine große Vielfalt, im Codierprozess wurde daher zunächst einmal zwischen aktiven

¹²⁷ Auf diese Formel brachten die Teilnehmer des Workshops zur kommunikativen Validierung diese Form des journalistischen Arbeitsverhaltens (zu diesem Workshop in Lüneburg siehe Kapitel 4.5).

und passiven Handlungsstrategien unterschieden. Das Spektrum reichte vom Verharren und Verdrängen (z.B. B22: 93-96) über öffentlichen Protest (z.B. B06: 35-37) und der Diversifizierung der Erwerbstätigkeit (insbesondere durch Tätigkeiten im Bereich der Public Relations, vgl. z.B. B10: 7) bis hin zum (angedachten oder bereits realisierten) Berufswechsel (z.B. B09: 51).

Auf dieser Grundlage konnte eine fünf Typen umfassende Typologie entwickelt werden (Abb. 13). In der Gruppe der Journalisten mit prekären Arbeitsbedingungen lassen sich drei Typen unterscheiden – der *Kompensationstypus*, der *Frustrationstypus* und der *Motivationstypus*. Bei den Journalisten ohne prekäre Arbeitsbedingungen sind es der *Integrationstypus* und der *Irritationstypus*, die analytisch voneinander zu trennen sind. Im Folgenden werden diese fünf Typen umfassend charakterisiert und mithilfe von konkreten Fallanalysen genauer beschrieben.

Abb. 13: Typologie der Journalisten mit unsicherer Arbeit

	prekär (n=16)	nicht prekär (n=11)
Sich (eher) sicher fühlen (n=14)	<p><i>Kompensationstypus</i> (n=6)</p> <p><i>Variante a (n=3):</i> <i>Kompensation durch Dritte</i></p> <p><i>Variante b (n=3):</i> <i>Kompensation aus eigener Kraft</i></p>	<i>Integrationstypus</i> (n=8)
Sich (eher) unsicher fühlen (n=13)	<i>Frustrationstypus</i> (n=5)	<i>Irritationstypus</i> (n=3)
	<i>Motivationstypus</i> (n=5)	

6.2 Kompensationstypus

Diesen Typus bilden Fälle, die sich trotz der prekären Arbeit im Journalismus sicher bzw. eher sicher fühlen. Gemein ist ihnen, dass sie in der Lage sind, Unsicherheiten auszugleichen, entweder aus eigener Kraft oder dank der Unterstützung anderer. Dieses zentrale Merkmal gibt dem Kompensationstypus seinen Namen. Es hilft zudem, zwei Varianten zu unterscheiden – Variante a (Kompensation durch Dritte) und Variante b (Kompensation aus eigener Kraft). Beide Erscheinungsformen im Kompensationstypus werden im Folgenden präsentiert. Dabei wird sich zeigen, dass die beiden Varianten weitere Unterschiede aufweisen.

6.2.1 Variante a (Kompensation durch Dritte)

In dieser Variante können drei Personen die Unsicherheit ihrer Erwerbstätigkeit im Journalismus nicht aus eigener Kraft ausgleichen (B14, B16, B25). Sie delegieren die Kompensation von Unsicherheit an nahestehende Personen, insbesondere den Ehepartner, die Eltern oder die Großeltern. Die Prekarität der journalistischen Arbeit wird bei diesen Personen durch eine relativ komfortable materielle Lage des privaten Haushalts aufgefangen. In der Sicherheitswahrnehmung der Betroffenen werden berufliche und private Faktoren miteinander kombiniert, so dass sie sich insgesamt (eher) sicher fühlen. Von zentraler Bedeutung in diesem Arrangement sind Dritte, so dass finanzielle Abhängigkeiten entstehen können, gerade im familiären Bereich.

Bei der Befragten B16 sind es zum Beispiel die Eltern, die sie und ihre Familie regelmäßig unterstützen. Sie fungieren für sie als „Risikoausgleichsbank“ (B16: 164). Das ist ein sehr interessanter und von der Befragten selbst kreierter Begriff, der die finanzielle Dimension dieser Unterstützung und die Funktion, Unsicherheiten auszugleichen, gut zusammenfasst. Dieser Beistand ist für die Befragte von überragender Bedeutung: „Das ist extrem wichtig. Also, ich glaube, das ist auch für mein ganzes Selbstverständnis, dass ich jetzt irgendwie nicht dauernd nervös bin und es mir halbwegs gut damit geht. Also, die Eltern sind wahnsinnig wichtig.“ (B16: 168) Die Unterstützung umfasst u.a. eine monatliche Überweisung für das Kind in Höhe von 500 Euro und finanzielle Hilfe beim Erwerb einer Immobilie (B16: 167-168). Die Befragte würde zwar lieber auf diese Zahlungen verzichten können und auf eigenen Beinen beim Lebensunterhalt stehen, sieht dafür aber unter den gegenwärtigen Umständen keine Möglichkeit.

Die Eltern fungieren als Sicherheitsgarant: „Das beeinflusst unser Leben total. Also, wenn es nicht so wäre, hätte ich bestimmt mehr Angst. Also, nur jetzt auf uns selbst gestellt zu sein, wäre eine andere Geschichte.“ (B16: 168)

Der Befragte B25 hat von seinen Großeltern eine Immobilie in guter Lage geerbt, wohnt nun mietfrei und erzielt mit dem Haus monatliche Mieteinnahmen. Dieses finanzielle Privileg weiß er sehr zu schätzen: „Also, das sind halt quasi private GLÜCKSFÄLLE.“ (B25: 150) Der Redakteur sieht aber für den Journalismus insgesamt darin ein ernsthaftes Problem: „Aber ich meine, das ist natürlich auch das Makabre daran, dass man sich den Beruf eigentlich fast noch finanzieren muss mit irgendwelchen Zusatzeinnahmen, wenn das so weitergeht.“ (B25: 154)

Für die Befragte B14 sind nicht die Eltern, sondern die berufliche Position des Ehemannes und die damit gewonnene Sicherheit von sehr großer Bedeutung (vgl. B14: 161-162). Die Tageszeitungsredakteurin, die in Teilzeit bei einem Redaktionsdienstleister beschäftigt ist und zusätzlich gelegentlich als freie Journalistin Aufträge bearbeitet, kompensiert damit die Abstriche, die sie wegen der eigenen Teilzeit-tätigkeit machen muss.

Diese Fallgestaltung hat Ähnlichkeiten mit dem von der Forschergruppe um Klaus Dörre beschriebenen Typus „Entschärfte Prekarität“. Dieser Gruppe ordnen die Sozialforscher vor allem berufstätige Frauen zu, die „eine stabile Partnerschaft und ein Existenz sicherndes Einkommen des Lebenspartners zur stillen Voraussetzung ihres eigenen, einer klassischen geschlechtsspezifischen Rollenteilung folgenden Arrangements machen.“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 59) Die Wissenschaftler veranschaulichen diesen Typ mit einem Hinweis auf Einzelhandelsverkäuferinnen, die als Zuverdienerinnen nur einen Teil zum Familieneinkommen beitragen (ebd.).

Diese Berufsgruppe im Einzelhandel unterscheidet sich zwar deutlich von den oft akademisch gebildeten und hauptberuflich tätigen Journalistinnen in der vorliegenden Untersuchung. Gleichwohl bestimmen das traditionelle Familienmodell und die Beschäftigungsformen mitunter auch die Aufgabenteilung in den Familien der befragten Journalistinnen, wie das Beispiel der Befragten B14 zeigt, das in der folgenden Fallanalyse („Wir denken das immer als Paar natürlich.“) vorgestellt wird.

B14: „Wir denken das immer als Paar natürlich.“

Die Befragte zählt zu den Journalistinnen mittleren Alters (36 bis 45 Jahre alt), ist verheiratet und hat zwei Kinder. Sie arbeitet als Tageszeitungsredakteurin in Teilzeit mit 60 Prozent der regulären Arbeitszeit, ferner ist sie hin und wieder als freie Journalistin für Print-Produkte tätig. Das Einkommen des Ehemannes ist für sie von existenzieller Bedeutung (B14: 161-162). Sie sagt: „So, wie wir leben, ist das jetzt nicht aus dem Lehrbuch der Gleichberechtigung.“ (B14: 194) Sie ist zum Beispiel für das Abholen der Kinder aus der Betreuung am Nachmittag zuständig, während der Ehemann eine Vollzeitstelle mit Führungsaufgaben hat. Auch wenn damit Unsicherheiten kompensiert werden können, so behindern diese innerfamiliären Absprachen und Verpflichtungen die journalistische Entfaltung der Befragten, weil „etwas wirklich Ernstzunehmendes im Tagesgeschäft“ (B14: 23) kaum zu schaffen ist, wenn die Teilzeit am frühen Nachmittag bereits enden muss. Außerdem ist der Sicherheitsgewinn vom Gelingen der Ehe abhängig – im Falle einer Trennung würde die Kompensationslösung scheitern.

Beschäftigt ist die Journalistin nicht bei dem betreffenden Zeitungsverlag, sondern bei einem Redaktionsdienstleister, der für bestimmte Ressorts des Blattes Seiten zuliefert. Bei diesem Unternehmen wurde die Befragte nach ihrem Volontariat bei der Tageszeitung im Wege der Leiharbeit unbefristet angestellt. Vor einiger Zeit wurde das bisherige Modell der Arbeitnehmerüberlassung geändert, die Arbeitsverträge der Mitarbeiter wurden allerdings noch nicht an die neue Situation angepasst. Zu diesem Modell hat die Befragte eine ambivalente Haltung. Auf der einen Seite kritisiert sie, „dass man in dieser Zwei-Klassen-Gesellschaft irgendwie auf der schlechten Seite sitzt“ (B14: 140). Die Befragte vergleicht sich also – wie der in der Einleitung vorgestellte Kontrabassist im Bühnenstück von Patrick Süskind – mit Kolleginnen und Kollegen, die für dieselbe Zeitung arbeiten und zum Teil sogar dieselbe Ausbildung durchlaufen haben: „Also, das, was sich für mich sehr blöd anfühlt, ist, dass die Leute mit denen ich volontiert habe, die jetzt zum Beispiel in der Politikredaktion sind, dass die, also, hätte ich eine volle Stelle, würden die 1000 Euro mehr bekommen, also das sind wirklich ganz krasse Gehaltsunterschiede.“ (B14: 29) Diese Konstellation wird als ungerecht erlebt und macht die Befragte „regelmäßig sehr wütend“ (ebd.).

Im Kontext der arbeitspsychologischen Forschung zur Arbeitszufriedenheit ist dieses Phänomen präzise beschrieben worden: „Ungerechtigkeit wird erlebt, wenn ein

Mitarbeiter das Verhältnis seiner Erträge zu seinen Einsätzen im Vergleich zum Verhältnis der Erträge zu den Einsätzen einer Vergleichsperson als ungleich erlebt.“ (Nerdinger 2014: 436)

Die Redakteurin unterscheidet zwischen jenen, die auf dem „Galeerenschiff“ (B14: 84) des Dienstleisters arbeiten, und jenen, die bei der Tageszeitung auf dem „Sonnendeck“ (ebd.) sitzen. Diese Äußerung erinnert an ein berühmt gewordenes Zitat, das dem damaligen Gruner+Jahr-Manager Bernd Buchholz zugeschrieben wird. Er soll dem Nachrichtenmagazin *Der Spiegel* zufolge angesichts einer umfassenden Umstrukturierung des Verlags seinerzeit vor Verlegern gesagt haben, man müsse „den Leuten auf dem Sonnendeck sagen, dass sie ihre Liegestühle und Drinks beiseitestellen müssen“ (zitiert nach Hülsen 2008: 86).

Trotz aller Kritik sieht die Redakteurin in dieser Konstruktion auch Vorteile, denn „mit diesem schlechten Modell auf dem Level, auf dem man sich befindet, da ist man schon einigermaßen abgesichert.“ (B14: 130) Sie beschreibt damit eine Sicherheitsparadoxie: Gerade der Einsatz des günstigen Redaktionsdienstleisters und seiner prekär beschäftigten Journalisten sichere den Fortbestand der wirtschaftlich angeschlagenen Tageszeitung und die outgesourceten Jobs (B14: 74). Deshalb nimmt die Journalistin ihre Art der prekären Beschäftigung als relativ sicher wahr. Die Form der Beschäftigung wird dabei als eine Konzession an die schwierige Lage des Blattes auf dem Tageszeitungsmarkt und die allgemeine Entwicklung des Print-Journalismus verstanden.

Daraus spricht eine sehr große persönliche Identifikation mit der Tageszeitung – eine Einstellung, die die Befragte im Interview einräumt. Sie beschreibt es als irrational, „dass wir da alle so ein bisschen schizophran sind, dass wir diese Zeitung lieben, uns damit identifizieren und, naja, deshalb zwar wie die Rohrspatzen schimpfen über diese Sache, aber dass jetzt auch keiner von uns Nägel mit Köpfen macht und aufhört“ (B14: 82). Diese emotionale Bindung an das Blatt, die „irgendwie nicht vergeht, egal, was für Schweinereien da passieren“ (ebd.) empfindet die Befragte als „wirklich schräg“ (B14: 90).

Sie begründet die enge Verbundenheit vor allem biographisch: „Also, ich habe quasi mit der ((Name der Zeitung)) lesen gelernt, bei meinen Eltern lag die auf dem Küchentisch. Und, ähm, ja, dann in der Schule dachte ich immer so: Ach, das wäre ja

Wahnsinn, wenn das klappen würde, dass ich eines Tages bei der ((Name der Zeitung)) arbeiten kann. Also das wollte ich immer, solange ich denken kann.“ (B14: 116)

Eine rationale Grundlage für die Tatsache, dass weder die Befragte noch die Kollegen kündigen und den Redaktionsdienstleister und die Zeitung verlassen, gibt es außerdem: Daraus spricht die Sorge, dass die vermutete Alternative – das komplett freiberufliche Arbeiten auf einem umkämpften Markt mit großer Konkurrenz und geringen Honoraren – sich als noch unsicherer erweisen könnte (vgl. B14: 23). Die subjektive Wahrnehmung von Sicherheit ist also nicht nur von den positiv bewerteten Vergleichsfällen (in diesem Fall die fest angestellten und nach Tarif beschäftigten Redakteure im Stammhaus des Verlags), sondern auch von den negativ bewerteten Alternativen (in diesem Fall die Tätigkeit der freien Journalisten im Verbreitungsgebiet der Tageszeitung) abhängig.

Die Zukunft des Modells hält die Befragte B14 jedoch für ungewiss. Sie nennt einen Planungshorizont von fünf bis zehn Jahren für ihre Zeitung und sagt: „Also, ich glaube nicht, dass wir da bis zur Rente noch arbeiten werden.“ (B14: 110) Die Ungewissheit hat für die Lebensplanung der Familie Folgen: Die Befragte und ihr Ehemann haben sich gegen den Erwerb einer Immobilie und für die Miete einer Wohnung entschieden¹²⁸. Neben diesen privaten Konsequenzen nennt die Befragte außerdem sicherheitsbezogene Handlungsweisen im Beruf. Dazu zählt sie – in ihrer Rolle als freiberufliche Journalistin in Teilzeit – die Kontaktpflege mit den Auftraggebern, sowohl im Journalismus als auch im Bereich der Public Relations.

Das Arbeitsverhalten der Befragten kann als überwiegend *reduziert-professionell* eingeordnet werden. Zur Selbsteinschätzung ihrer Leistung zieht sie einen Vergleich zwischen ihrer Arbeit für die Tageszeitung und ihrer gelegentlichen freiberuflichen Tätigkeit. Sie sagt, sie habe in ihre Beiträge in der Tageszeitung „ein bisschen weniger Energie reingesteckt als jetzt für eine Reportage in der ((Namen der Auftraggeber))“ (B14: 148) – Medien also, für die sie gelegentlich als freie Journalistin arbeitet. Die Befragte stellt eine direkte kausale Beziehung her zwischen ihrer Form der Beschäftigung und dem Arbeitsverhalten: „Mit so einem Arbeitsverhältnis sinkt

¹²⁸ Derartige Lebensentscheidungen sind aber selten monokausal zu erklären. Im Interview nennt die Befragte – neben der unklaren Perspektive der Tageszeitung als Arbeitgeber („Also, wir wollen nichts kaufen aus genau dem Grund, weil wir einfach nicht wissen, was in fünf bis zehn Jahren ist.“ B14: 162) – auch die hohen Immobilienpreise vor Ort und den Wunsch, zentrumsnah in der Stadt zu wohnen (vgl. B14: 162-166, 184-186).

natürlich die Bereitschaft, auch nur einen Handstreich mehr zu tun als im Arbeitsvertrag steht.“ (B14: 29)

Dieser kausale Zusammenhang, den die Befragte als Erklärung für ihre reduzierte Arbeitsleistung nennt, wird auch in arbeitspsychologischen Studien belegt. Sie zeigen, dass *erlebte Ungerechtigkeiten* im Betrieb sich negativ auf die Leistung und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter auswirken (vgl. Nerdinger 2014: 438), sie können sogar kontraproduktives Verhalten auslösen, zum Beispiel „Dienst nach Vorschrift, blau machen, schlechte Stimmung verbreiten, Geheimnisse verraten etc.“ (Solga 2011: 115) Von einem solchen Extremverhalten berichtet die Befragte nicht. Außergewöhnliches Engagement darf die Zeitung allerdings nicht mehr von ihr erwarten, denn vom extraproduktiven Verhalten, das sie in der Anfangszeit ihrer Beschäftigung als Redakteurin gezeigt habe, hat sich die Befragte inzwischen verabschiedet, wie sie im Interview erzählt:

„Ja, also eigentlich ist das ja ein Beruf, wo man irgendwie eher nochmal mehr gibt, als, äh, im Vertrag steht, mehr Stunden arbeitet, auch nochmal einen Text mit nach Hause nimmt. Und so etwas mache ich halt nicht mehr, also, dass ich das halt nicht mehr einsehe. Früher habe ich das durchaus gemacht, also auch im Volontariat, und, ähm, zu Zeiten, als ich halt auch noch gehofft habe, da sozusagen so richtig Teil der Zeitung zu sein.“ (B14: 144)

Mit dieser Äußerung bezieht sie sich auf ihre Erwartungen zu Beginn der Beschäftigung bei dem Redaktionsdienstleister, als sie hoffte, diese werde nur eine Übergangsphase sein: „Eine Zeit lang denkt man ja immer: Ja, das ist jetzt temporär und, ähm, irgendwann kriege ich eine richtige Stelle.“ (B14: 224) Die Beschäftigung bei dem Redaktionsdienstleister wurde also seinerzeit von der Befragten zunächst als ein Schritt in die richtige Richtung interpretiert. Genährt wurden diese Erwartungen zum weiteren Verlauf der journalistischen Karriere von früheren Äußerungen der Verantwortlichen, die die Befragte zitiert: „Und da hieß es immer: Naja, wenn Stellen frei werden, dann kann man da auch wechseln. Das ist sozusagen so ein Berufseinsteiger-Pool, wo man da drin ist. Und jetzt ist es halt nicht mehr so.“ (B14: 35) Die Erwartungen der Journalistin wurden enttäuscht, der Status verfestigte sich, das Arbeitsverhalten änderte sich. Im Alltag fehle nun „so dieses letzte Bein, was man sich dann doch nicht ausreißt.“ (B14: 142)

Befragt nach ihrer Berufs- und Arbeitszufriedenheit, zeichnet die Journalistin ein differenziertes Bild. Mit der Entwicklung des journalistischen Berufs insgesamt ist sie unzufrieden: „Ja, also insgesamt, vielleicht kann man sagen, dass der Beruf, den ich

immer haben wollte, letztlich irgendwie nicht eingelöst hat, was, ja, was ich gehofft hatte.“ (B14: 224) Zu „Erwartungsfrustrationen“ (van Dyk/Lessenich 2008: 36) führte außerdem die Enttäuschung über die dauerhafte Beschäftigung bei dem Redaktionsdienstleister, die als ungerecht erlebt wird und die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigt. Mit zwei Aspekten ihrer Beschäftigung ist die Befragte allerdings sehr zufrieden – zum einen mit der für ihre Lebenssituation als zweifache Mutter passenden Teilzeit-Stelle und zum anderen mit der Autonomie bei der redaktionellen Arbeit. Über einen Wechsel zu einer anderen Zeitung oder in die Freiberuflichkeit denkt die Befragte deshalb nach einer Abwägung aller Argumente nicht nach: „Aber ich will mich irgendwie echt nicht beschweren. Ich habe da echt eine maßgeschneiderte Stelle, wo ich irgendwie sagen kann, was ich machen will und ich darf das machen. Und, äh, deswegen kann man jetzt auch nicht behaupten, dass ich da jetzt so unzufrieden wäre, dass ich da weg will, auf keinen Fall.“ (B14: 23)

Ein *reduziert-produktives Arbeitsverhalten* lässt sich nicht nur bei der Befragten B14, sondern auch bei beiden anderen Fällen im Kompensationstypus (Variante a) beobachten. Der Befragte B25 erzählt im Interview, dass für ihn und seine Kollegen in der Redaktion die Vermeidung von Überstunden ganz zentral ist: „Wir machen nur unsere 40 Stunden und das war’s. Und dann wird halt auch mal eine aufwändigere Sache nicht gemacht.“ (B25: 110). Nicht realisiert werden dann „größere Interviews zum Beispiel. Ich weiß, das wird gern gelesen, macht mir auch persönlich viel Spaß, aber das ist halt ein deutlich größerer Aufwand, als wenn ich eben einen ganz normalen Bericht mache oder irgendeine politische Geschichte, wo ich zwei Leute anrufen muss und den Hintergrund im Archiv habe und das dann zusammenschreibe.“ (B25: 112)

Auch andere journalistische Darstellungsformen wie Reportagen oder Features, die mit mehr Recherche-Arbeit verbunden sind, werden in seinem redaktionellen Alltag kaum mehr eingesetzt. Zeit bleibe dafür nur „ganz selten, höchstens in den Sommerferien mal“ (B25: 114). Aus diesem Arbeitsverhalten, bei dem der Befragte auf die erfüllende journalistische Arbeit zugunsten eines pünktlichen Feierabends verzichtet, könnte also *Formenarmut* in der redaktionellen Berichterstattung der Tageszeitung resultieren.

In der Darstellung der Befragten B16 klingt das ganz ähnlich. Auch ihr geht es seit einiger Zeit vor allem um das Vermeiden von Überstunden, erzählt sie: „Ich gehe da

hin, versuche, meine Arbeit ordentlich zu machen – ich glaube, dass die auch nach wie vor gut und okay ist –, aber ich schlage nichts Zusätzliches vor und ich schaue, dass ich Überstunden vermeide, wo es geht (lacht).“ (B16: 112)

Die Befragte beschreibt im Interview anschaulich, was das für die journalistische Recherche und die dabei oft erforderliche Hartnäckigkeit bedeutet. Sie schildert den Ablauf, nachdem der CvD in der Redaktion die Themen verteilt hat:

„Was kann man dazu machen? Und das ist dann manchmal so, dass ich irgendwie ein paar Anfragen starte, dann vielleicht zwei, drei Absagen habe. Und wenn ich dann noch viele andere Sachen um die Ohren habe, dann belasse ich es meistens dabei. Und dann habe ich halt Absagen und dann gibt es nix. Und es gab bestimmt Zeiten, wo ich dann noch fünf, sechs andere angefragt habe, bis ich halt wen hatte. Und das mache ich gerade nicht mehr so.“ (B16: 116)

Im Ergebnis werden also schwierige, rechercheintensive Beiträge nicht realisiert. Die Befragte, die seit mehreren Jahren schon für dieselbe Fernsehredaktion arbeitet, räumt ein: „Ich glaube schon, dass die Qualität schlechter wird. Also da, wo ich arbeite, wird es definitiv schlechter, also weil sich eigentlich keiner mehr wirklich in die Geschichte reindenkt, sondern eben so ein Standard-Zeug abliefern.“ (B16: 210)

Welche Ursachen für diese Einbußen bei der Qualität nennt die Befragte? Sie beschreibt erstens einen *persönlichen Lernprozess*, bei dem sie in ihrem Unternehmen im Laufe der Zeit erfahren habe, dass besonderes Engagement und außergewöhnliche Flexibilität nicht mit einer Festanstellung belohnt werden. Anfangs hat die Befragte ihre fest-freie Mitarbeit eher als Ansporn zu extraproduktivem Verhalten verstanden: „Ich wollte immer gut sein und, genau, habe die doofen Arbeiten, die keiner machen will, schon auch angeboten. Aber da ist nichts daraus geworden (lacht).“ (B16: 100) Deshalb hat sie inzwischen ihr Verhalten geändert: „Also, ich habe das Gefühl, das zahlt sich überhaupt nicht aus, das bringt mir eigentlich nur doofe Nachtschichten, die Überstunden bringen, die mir keiner bezahlt.“ (B16: 108)

In der Arbeitspsychologie wird diese Einstellung als *resignative Arbeitszufriedenheit* (von Rosenstiel 2015: 74 f.) bezeichnet. Sie ergebe sich häufig, wenn bei einem Vergleich der Erwartungen mit der realen Arbeitssituation Diskrepanzen festgestellt werden: „Menschen erkennen, dass sie ihre ursprünglichen Ziele nicht erreichen konnten und senken ihre Ansprüche. Eine derartige resignative Haltung lähmt die Kreativität und die Leistungsbereitschaft.“ (a.a.O.: 75)

Zweitens berichtet die Befragte, dass das reduziert-produktive Arbeitsverhalten *keine Sanktionen* im Unternehmen nach sich zieht – im Gegenteil, es entspreche sogar dem

allgegenwärtigen Ressourcenmangel im Unternehmen. Die Journalistin erklärt, „dass da eh gerade so massiv gespart wird, dass das [reduzierte Engagement, T.S.] irgendwie für die auch okay ist, auf eine Art. Also, dass da eh jeder so sich durchwurschtelt, auch der CvD. Ähm, dass das auch nicht weiter groß auffällt. Oder man auch sogar froh ist, wenn nicht noch irgendwelche Geschichten daherkommen, die man noch besetzen muss.“ (B16: 116) Nach dieser Deutung sind der Sparkurs in der Fernsehredaktion und das reduziert-produktive Arbeitsverhalten der Mitarbeiter zwei Seiten derselben Medaille. Die Befragte resümiert die Lage in ihrem Betrieb: „Ich habe das Gefühl, dass das so ein allgemeiner Zustand gerade ist, dass man irgendwie Standard abliefert.“ (B16: 122)

Denkbar ist, dass diese Darstellung des generellen Arbeitsklimas verzerrt wird durch den Wunsch, das eigene – als unzulänglich empfundene – Arbeitsverhalten im Interview als allgemein üblich darzustellen und sich so zum Teil zu exkulpieren. Dagegen spricht allerdings, dass die Darstellung der Befragten sehr plausibel ist: Würde nur sie bei ihrer journalistischen Arbeitsleistung Abstriche machen, so fiel dies den Verantwortlichen rasch auf und zöge wohl auch Konsequenzen nach sich. Die Befragte betont, insbesondere die Sekundärtugenden Zuverlässigkeit und zügiges Arbeiten seien dem Arbeitgeber wichtig: „Und ich mache, glaube ich, die Standard-Sachen, die ich nach wie vor mache (lacht), die mache ich ganz gut und recht schnell. Und da können die sich recht gut auf mich verlassen. Und ich glaube, dass das tatsächlich wahrgenommen und geschätzt wird.“ (B16: 122)

Auch der Befragte B25 berichtet, dass das reduziert-produktive Arbeitsverhalten in seiner Redaktion und der weitgehende Verzicht auf aufwändigere journalistische Formate in der Tageszeitung keine Kritik oder gar Sanktionen nach sich ziehen. Der Verzicht diene vielmehr dem übergeordneten Ziel, mit möglichst wenig Personal in der Redaktion auszukommen, um keine großen Kosten zu verursachen. „Also, man hat ja auch nicht den Eindruck, dass jetzt in unserem Fall der Auftraggeber da allzu großen Wert darauf legt, eher die ganz große Qualität zu produzieren. Also, da geht es wirklich um Quantität.“ (B25: 134) Es würden zwar Rechtschreibfehler kritisiert, nicht aber inhaltliche Defizite (B25: 136). Im Ergebnis fehlen also in beiden Fällen besondere Anforderungen der redaktionell Verantwortlichen, die als Quelle extrinsischer Motivation dienen könnten.

6.2.2 Variante b (Kompensation aus eigener Kraft)

Drei der sechs Fälle im Kompensationstypus (B07, B17, B24) gleichen ihre unsichere Lage ohne die Hilfe Dritter aus, indem sie entweder besonders sparsam wirtschaften oder in nicht-journalistischen Berufsfeldern relativ hohe Honorare erzielen. Bei dieser Standbein-Spielbein-Methode (Betzelt 2006: 39 f.) wird mit dem ökonomischen Standbein – zum Beispiel mit einer Tätigkeit als Buch-Autor und PR-Texter (B07) oder mit regelmäßigen Einsätzen im Consulting (B17) – aus eigener Kraft die Basis für die kreative und erfüllende Arbeit im Journalismus gelegt, die eigentliche Kernberufstätigkeit also quersubventioniert. Die Befragten im Kompensationstypus (Variante b) fühlen sich deshalb insgesamt (eher) sicher und wagen sogar die Gründung eigener Medienprojekte – wie im Fall der Befragten B17, die einen thematisch spezialisierten Internet-TV-Sender betreibt.

Die Befragte B24, die als freie Hörfunkautorin und im Schichtdienst für ein Online-Medium arbeitet, hat im Gegensatz zu den beiden anderen Personen im Kompensationstypus (Variante b) kein Einkommen aus nicht-journalistischen Tätigkeiten¹²⁹, sondern kompensiert Unsicherheit vor allem durch Sparsamkeit. Sie sagt: „Also, ich glaube, ich schaffe mir halt die Sicherheit selber, in dem ich spare und weiß, ich kann irgendwie eine Zeit lang überbrücken, wenn alles wegbricht. Von daher verlange ich jetzt von meinen Auftraggebern gar nicht so eine Sicherheit.“ (B24: 107) Wichtig ist der Befragten nicht strukturelle Sicherheit, sondern „emotionale Sicherheit“ (ebd.), wie sie es nennt. Darunter versteht die Journalistin Signale der Auftraggeber wie zum Beispiel beiläufiges Lob, die ihr das Gefühl geben, „die arbeiten gerne mit mir und das funktioniert ganz gut.“ (ebd., vgl. auch B24: 93)

Um zu sparen, hat die Befragte nach dem Ende ihres Studiums den studentischen Lebensstandard erst einmal beibehalten (B24: 83). Diese Lösung ist für sie allerdings an die aktuelle Lebensphase gekoppelt: Die Befragte erwartet, dass sich ihre Einstellung ändern wird, wenn sie eine Familie gründen sollte (B24: 107). Dieser Einwand liegt auf der Hand: Für jüngere, kinderlose Journalisten kann die Sparsamkeit

¹²⁹ Im Hinblick auf die Kompensation stellen die Recherche-Aufträge von Nichtregierungsorganisationen, die die Befragte bereits mehrmals übernommen hat, einen Grenzfall dar. Nach ihrer Darstellung war das „reine journalistische Arbeit“ (B24: 77), weil sie frei war in der Darstellung der Recherche-Ergebnisse. Da die Ergebnisse der Hintergrundrecherchen aber im politischen Wirken der Organisationen verwendet werden, will die Befragte trotzdem diese Tätigkeit – wie bei PR-Aufträgen – von anderen journalistischen Aufträgen trennen, indem sie nicht als Journalistin über die NGO-Auftraggeber berichtet (vgl. ebd.).

ein Weg zur Kompensation von Unsicherheit sein; mit steigendem Alter, mit wachsenden Ansprüchen an den Lebensstandard und mit einer Familiengründung dürfte dieses Modell jedoch an seine Grenzen stoßen.

Die Vertreter der Variante b im Kompensationstypus sind ihrem Selbstverständnis nach *Entrepreneure*, die sich ganz bewusst für die Selbstständigkeit entschieden haben. Sie können aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen in mehreren Berufsfeldern agieren, um sich die journalistische Tätigkeit zu finanzieren, oder haben ein funktionierendes Netzwerk unterschiedlicher Auftraggeber geknüpft. Mit dieser selbstbewussten Haltung ähneln sie dem Typus „Die Unternehmer“, der in der Typologie freiberuflicher Journalisten von Münchner Forschern (Meyen/Springer 2009: 108 ff.) herausgearbeitet wurde.

Das journalistische Arbeitsverhalten der Befragten unterscheidet sich von Variante a im Kompensationstypus: In Variante b berichten die Journalisten über grundsätzlich *produktives Arbeitsverhalten*. Sie agieren als Freiberufler am Markt und wollen über qualitativ hochwertige Arbeit ihre Position stärken. Sie sind intrinsisch motiviert, wie zum Beispiel die Befragte B24 erklärt: „Und wenn man so ein langes Stück macht, nimmt man sich ja meistens auch ein Thema irgendwie, was einem am Herzen liegt, wo man Lust hat, da irgendwie tiefer reinzugehen. Ich sehe es auch so ein bisschen als Weiterbildung für mich selber, dass ich diese Dinge dann, ähm, verstehe und durchdringe.“ (B24: 117) Sie betont zudem, dass dies auch eine Frage des Respekts im Umgang mit Informanten sei: „Dann stehen da immer noch Menschen dahinter, denen ich dann auch nicht mitten im Gespräch sage: Pff, die Zeit tickt jetzt aber, jetzt muss ich irgendwie auch mal los. So, das lohnt sich jetzt hier nicht mehr in meiner Kosten-Nutzen-Analyse.“ (ebd.) Im Folgenden wird Variante b des Kompensationstypus mit einer Fallanalyse („Womit kann man Geld verdienen und was davon ist erträglich?“) eingehend untersucht und veranschaulicht.

B07: „Womit kann man Geld verdienen und was davon ist erträglich?“

Der Befragte zählt zu den Befragten mittleren Alters (36-45 Jahre alt), lebt in einer festen Partnerschaft und hat ein Kind. Er hat nach mehreren Jahren als unbefristet beschäftigter Redakteur einer Lokalzeitung aus eigenem Antrieb seine Stelle gekündigt und arbeitet nun seit einigen Monaten zum einen als freier Journalist, zum anderen aber auch als PR-Texter und als Autor von Unterhaltungsbüchern. Die

Kombination dieser Tätigkeiten ist für ihn zwingend erforderlich, weil „nur vom Journalismus zu leben, das ginge im Moment nicht.“ (B07: 11)

Seinem Selbstverständnis nach ist er als Freiberufler „ein kleines Wirtschaftsunternehmen“ (B07: 106). Sein Handeln bestimmen weniger journalistische Interessen, sondern betriebswirtschaftliche Erwägungen: „Journalisten denken immer so inhaltlich dann. Die gucken, was mache ich gerne, was will ich ganz gerne machen. Und irgendwie habe ich dann angefangen, irgendwann mal so andersherum zu denken. Also: Womit kann man Geld verdienen und was davon ist erträglich?“ (B07: 55)

Eine Option sind für ihn Aufträge aus dem Bereich der Public Relations. Daran schätzt er zum einen die Honorare, die deutlich höher liegen als bei journalistischen Aufträgen (ebd.), zum anderen aber auch den Arbeitsrhythmus, der sich ergibt, wenn er eher langfristige journalistische Recherchen mit kurzfristig zu erledigenden PR-Aufträgen ergänzt. Der Befragte sagt: „Das ist ja auch immer so mit einem ganz guten Gefühl verbunden, wenn man dann Rechnungen wegschicken kann. Wenn es dann Monate gibt, wo man keine Rechnungen schreibt, sind die mit einem schlechten Gefühl verbunden.“ (B07: 90)

In der Mischkalkulation des Befragten sind zudem die Autorenhonorare für die von ihm verfassten Bücher von zentraler Bedeutung. Mit diesem Honorar subventioniert er journalistische Aufträge, die er inhaltlich interessant findet: „Also, ich erlaube mir jetzt den Luxus, Geschichten zu recherchieren, die sich finanziell überhaupt nicht lohnen. (...) Aber das macht riesig Spaß. Und ohne die Bücher könnte ich das nicht finanzieren.“ (B07: 11)

Das Arbeitsverhalten beschreibt der Befragte als grundsätzlich produktiv: „Am Ende will ich immer Sachen abgeben, die gut sind. Ich würde nicht, äh, irgendeinen Quatsch abgeben, nur um Geld zu verdienen.“ (B07: 80) Verspricht er sich von einem journalistischen Auftrag besonderes Prestige, so ist er auch bereit, noch gründlicher zu recherchieren und noch sorgfältiger zu arbeiten: „Bei Auftraggebern, wo ich weiß, ähm, dass das Publikum recht groß ist, da stecke ich dann auch nochmal mehr Zeit – glaube ich – rein, um alles zu überprüfen oder so.“ (ebd.) Neben der Reichweite des Mediums führt der freie Journalist noch einen weiteren Grund für dieses extraproduktive Arbeitsverhalten an – seine noch laufende Etablierung am Markt, bei der er auf qualitativ hochwertige Referenzen angewiesen ist (B07: 78), um bei der Akquise neuer Auftraggeber erfolgreich zu sein.

Sein Sicherheitsgefühl speist sich vor allem aus der positiven Erfahrung, dass der freiwillige Wechsel aus der Festanstellung in die Freiberuflichkeit gut geglückt ist. Hinzu kommen die Wahrnehmung, dass sich für ihn als freien Journalisten „irgendwie auf wundersame Weise immer so Sachen ergeben“ (B07: 57), sowie die persönliche Disposition: „Ich hätte auch gedacht eigentlich, dass ich ein größeres Sicherheitsbedürfnis habe. Aber im Moment merke ich, dass das so groß gar nicht ist.“ (ebd.)

Der Befragte ist deshalb mit seiner beruflichen Entscheidung, die Festanstellung aufzugeben, und mit der neuen Tätigkeit als Freiberufler „sehr zufrieden“ (B07: 13). Als Kontrastfolie dienen ihm die eigenen Erfahrungen der Arbeitsverdichtung in dem Verlag, bei dem er zuvor beschäftigt war: „Also, was mich bei der Lokalzeitung immer so geärgert hat, war dieses, äh, diese Fließbandarbeit. Also, zweimal irgendwo anrufen und dann irgendetwas schreiben. Und dann drei Texte am Tag. Und am Ende ist man unzufrieden.“ (ebd.) Die unzureichenden Recherche-möglichkeiten als Redakteur hat er als belastend erlebt, da sie seinen professionellen Ansprüchen an die eigene Tätigkeit nicht entsprachen.

Er beklagt außerdem die fehlende Solidarität innerhalb der Redaktion. Im Interview berichtet er, wie sein Versuch, in seinem Verlag gemeinsam mit einer Kollegin einen Betriebsrat zu gründen, scheiterte. Verantwortlich dafür war nach seiner Schilderung die Angst der Belegschaft vor Konflikten mit den Verantwortlichen im Verlag. „Und dann haben wir uns zusammengesetzt und dann sind wir so zu einzelnen Kollegen gegangen. Und die haben dann gesagt: Ja, finden wir toll, dass ihr das macht, aber, äh, lass uns damit bitte in Ruhe, das bringt uns nämlich nur, das bringt uns mehr Probleme, als es uns nützt.“ (B07: 143)

Durch die Kombination der Aufträge aus unterschiedlichen Berufsfeldern hat der Befragte nun einen Weg gefunden, der es ihm ermöglicht, mit der nötigen Sorgfalt zu recherchieren. Ob er mit dieser Mischkalkulation aber wirklich dauerhaft im Journalismus arbeiten kann, ist für den Befragten ungewiss. Die eigene Zufriedenheit ist deshalb nur eine *Momentaufnahme*, betont er: „Das ist immer schon so mit einer Sorge verbunden, dass das jetzt irgendwann vielleicht nicht mehr so weitergeht, wie es gerade ist. Und dass man sich dann wieder irgendwie etwas Anderes überlegen muss. Aber, äh, im Moment bin ich wirklich sehr zufrieden.“ (B07: 110) Die Alternative – eine verlässliche Festanstellung – schließt der Befragte keineswegs aus:

„Im Moment ist das eine Freiheit, die neu ist und die, die ich auch, glaube ich, als ganz angenehm empfinde. Ich kann mir aber genauso gut vorstellen, dass das sich auch irgendwann wieder abnutzt und ich vielleicht auch irgendwann mal wieder die Sicherheit schätze eines regelmäßigen Einkommens oder so.“ (B07: 102)

6.3 Frustrationstypus

Diesen Typus bilden Fälle, deren Arbeitsbedingungen als prekär einzuordnen sind und die sich unsicher bzw. eher unsicher fühlen. In den Interviews zeigt sich, dass sie übereinstimmend über Unzufriedenheit mit bestimmten Aspekten der Arbeit und über Frustrationen berichten. Als Frustrationen werden innere Zustände bezeichnet, die auftreten, wenn Arbeits- oder persönliche Ziele von Mitarbeitern behindert oder blockiert werden (Spector 1997, zitiert nach Nerdinger/Schaper 2014: 454). Da dieses Merkmal von zentraler Bedeutung für das Arbeitsverhalten und weitere unsicherheitsbezogene Handlungsstrategien ist, gibt es dem Frustrationstypus seinen Namen.

Diesem Typus können fünf Fälle zugeordnet werden. Das sind zum einen jene Journalisten, die aufgrund der beruflich-sozialen Desintegration als prekär einzuordnen sind (B01, B19, B23). Zwei dieser Fälle sind zudem auch in weiteren Dimensionen als prekär zu charakterisieren: Die journalistische Arbeit des freien Online-Journalisten B01 (dazu unten die detaillierte Fallanalyse „If you pay peanuts, you get monkeys.“) ist zusätzlich auch im Hinblick auf das Einkommen und die Sinnhaftigkeit der journalistischen Arbeit prekär; der Fall der Befragten B23, die als freie Journalistin im Crowdfunding tätig war, ist in allen vier Untersuchungsdimensionen als prekär zu bewerten. Dass die beruflich-soziale Desintegration zu Frustrationen führt, ist naheliegend: Ohne eine ausreichende Einbindung in soziale Zusammenhänge erleben die Betroffenen Vereinzelung und Isolation, die die professionelle Tätigkeit im Kommunikationsberuf Journalismus stark behindern. Unter diesen Umständen leidet die Arbeitszufriedenheit (vgl. Brenke 2015: 720).

Neben diesen drei Fällen können zum anderen die Journalisten B04 und B05, deren Beschäftigung aufgrund der lückenhaften rechtlich-sozialen Absicherung prekär ist, dem Frustrationstypus zugerechnet werden.

In materieller Hinsicht fehlt allen Betroffenen im Frustrationstypus eine Sicherheit generierende Kompensationsmöglichkeit. Sofern Nebentätigkeiten ausgeübt werden, sind sie nicht geeignet, finanzielle Lücken ausreichend zu schließen. Und sofern Immobilieneigentum vorliegt, dient es nicht der eigenen Absicherung, sondern der der Kinder. Anders als im Kompensationstypus können die Betroffenen also weder aus eigener Kraft noch mit der Unterstützung Dritter ihre materielle Sicherheitslage deutlich verbessern.

Das journalistische Arbeitsverhalten der dem Frustrationstypus zugeordneten Fälle ist im Hinblick auf die Qualität der Berichterstattung aus mehreren Gründen problematisch: Sie berichten erstens über reduziert-produktives Arbeitsverhalten aufgrund knapper Ressourcen, zweitens über Gefährdungen der journalistischen Unabhängigkeit und drittens sogar über kontraproduktives, schädigendes Verhalten. Diese drei Konsequenzen der Prekarität, die qualitätsgefährdend wirken können, werden im Folgenden näher betrachtet.

Gleichgültig ist den Befragten im Frustrationstypus die Qualität ihrer journalistischen Arbeitsleistung aber keineswegs: Sie betonen übereinstimmend, dass sie sich trotz aller Widrigkeiten um journalistisch-professionelles und produktives Verhalten im redaktionellen Alltag bemühen. Das bedeutet eine sehr große Kraftanstrengung, sagt zum Beispiel der Radiojournalist B04, der vor seiner Arbeitslosigkeit für mehrere Jahre in der Nachrichtenredaktion eines privaten Hörfunksenders gearbeitet hat: „Ich gebe zu, dass es mich manches Mal enorme Überwindung gekostet hat, trotz des Frustes, den ich da oft hatte, und trotz des Ärgers, den es da auch öfter gegeben hat, in den vier, fünf Minuten, die ich mit meinen Nachrichten on air war, die auch ganz professionell und souverän zu machen. Das war mir wichtig.“ (B04: 84)

Der Befragte erklärt dieses Verhalten vor allem mit seinem Wunsch, auch für andere Radiosender als Hörfunkprofi attraktiv zu bleiben. Er rechnete stets damit, „dass auch mal jemand vom ((Name eines öffentlich-rechtlichen Senders)) zuhört. Und weil ich da vielleicht irgendwie so auf lange Sicht wieder hin zurück wollte, wollte ich halt jetzt bei ((Name des Privatsenders)) nicht absichtlich irgendwie schlechte Arbeit machen und mir dadurch dann irgendwie etwas verbauen, nur weil ich gerade mal irgendwie Frust schiebe, weil ich irgendwie mich ungerecht behandelt fühle.“ (ebd.)

Hier spiegelt sich eine Besonderheit der journalistischen Arbeit wider: Sie ist *öffentlich* – sofern die Journalisten in ihrer Rolle als Berichterstatter tätig werden und nicht nur

interne, planerische Aufgaben wahrnehmen. Die Ergebnisse der journalistischen Arbeit werden also nicht nur von Arbeit- und Auftraggebern kontrolliert, sondern auch vom Publikum. Diese Orientierung an der öffentlichen Wirkung der eigenen Arbeit motiviert auch den Befragten B05, einen Lokalredakteur, zu möglichst produktivem Arbeitsverhalten – trotz der prekären Beschäftigung. Für ihn kommt nicht in Frage, seinen Anspruch an sich selbst und das Engagement bei der redaktionellen Arbeit stark zu reduzieren: „Weil also erstens kann ich das mir gegenüber nicht verantworten, außerdem kennen mich ja auch viele der Leser; das sind zum Teil meine Lehrer von früher. Da würde ich mich dann auch irgendwie schämen.“ (B05: 142) Seine Arbeit in der Redaktion erledigt er deshalb gewissenhaft und mit großer Sorgfalt: „Wir (...) schreiben auch die kleinste Meldung selbst und bearbeiten die und streichen die Lobhudelei der Stadt hinaus und versuchen, den Informationsgehalt herauszufiltern. Und wenn man das macht, dann muss man sich auch für so eine Meldung Zeit nehmen.“ (B05: 12)

Das journalistisch-professionelle und produktive Arbeitsverhalten im Frustrationstypus ist also sowohl intrinsisch als auch extrinsisch motiviert. Es wird jedoch durch den Ressourcenmangel in den Redaktionen behindert. Für die Betroffenen resultieren daraus ein großer Arbeitsdruck und Unzufriedenheit, wenn sie ihren eigenen professionellen Ansprüchen im Berufsalltag nicht immer gerecht werden können. Sie entwickeln daher auf der Grundlage der noch vorhandenen Ressourcen eine individuelle und *situativ variable Professionalität*, wie es Arbeitsforscher nennen (Voß/Handrich 2013: 127 f.). Dabei etablieren die Erwerbstätigen einen flexiblen Umgang mit fachlichen Qualitätsstandards. Diese Art der Professionalität dient der Bewältigung von widersprüchlichen Anforderungen im Beruf, zum Beispiel dem Konflikt zwischen professioneller Sorgfalt und Produktionsdruck (vgl. ebd.). Wenn der Druck hoch ist, reduzieren sie die Anforderungen an sorgfältiges Arbeiten (z.B. im Bereich der journalistischen Recherche), wenn der Druck geringer ist und mehr Zeit für die Aufgaben zur Verfügung steht, passen sie das Arbeitshandeln wieder an höhere Standards an.

Der Befragte B05 erzählt in diesem Sinne, wie er angesichts der knappen Ressourcen in seiner Lokalredaktion bei der Recherchetiefe Abstriche macht: „Weil ich denke, ja, in dieser Geschichte müsste man eben noch intensiver bohren, aber du hast für heute nichts Anderes – und du musst die Seite füllen. Also, das passiert schon, aber damit habe ich mich einfach abgefunden.“ (B05: 44) Es gebe aber auch andere Situationen,

in denen er fast trotzig an professionellen Standards festhalte, betont er: „Einerseits gibt es halt so eine ‚Jetzt erst recht‘-Haltung. Und die kann man manchmal auch einlösen, wie gesagt, manchmal. Andererseits ist es manchmal nicht möglich, die Ansprüche zu erfüllen. Also, ich glaube schon, wir machen jetzt kein schlechtes Blatt. [...] Aber oft denkt man sich: Hmm, ja...“ (B05: 136) Der Befragte nimmt also durchaus Einbußen bei der Qualität der Berichterstattung seiner Tageszeitung wahr. Er fasst zusammen: „Aber jeden Tag 300 Zeilen abzuliefern, das geht nicht ohne Qualitätsverlust. Das geht einfach nicht.“ (B05: 184)

Die situativ variable Professionalität wird von Arbeitsforschern ambivalent bewertet. Positiv sei, dass die Mitarbeiter auf diese Weise Handlungsspielräume gewinnen und sich die „Möglichkeit zur Selbstentlastung angesichts der defizitären Ressourcenausstattung“ (Voß/Handrich 2013: 128) schaffen. Sie verknüpfen damit aber auch eine Warnung: „Andererseits birgt dies aber auch die Gefahr von Selbstausbeutung durch überhöhte eigene Standards und/oder das steigende Risiko psychischer Belastungen durch das Bewusstsein der Verletzung von Qualitätskriterien, wenn nicht gar von ethischen Maßstäben.“ (ebd.)

Psychische Belastungen dieser Art hat zum Beispiel der Befragte B01 erlebt (siehe unten, Fallanalyse). Einen berufsethischen Konflikt, bei dem die eigenen Ansprüche an die journalistische Professionalität mit der konkreten Weisung eines Vorgesetzten kollidierten, schildert der Radiojournalist B04. Im Mittelpunkt des Streits stand seinerzeit der Trennungsgrundsatz, nach dem Werbung und redaktionelles Programm nicht miteinander vermischt werden dürfen. Als der Befragte für die Hörfunknachrichten eine Meldung über steigende Energiepreise vorbereitete, schaltete sich plötzlich ein Vorgesetzter ein. Er verlangte, einen ergänzenden Satz in die Meldung aufzunehmen, dass die Preise bei einem bestimmten Energieanbieter – einem Werbekunden des Privatsenders – unverändert bleiben sollten.

B04: „Und da bin ich drüber gestolpert und habe aber gesagt, dass das nicht geht und dass ich das so nicht machen kann. (...) (B04 spricht Dialog nach) Nein, ich will, dass da drinsteht, dass bei ((Name des Energieunternehmens)) die Preise stabil bleiben. Und dass die die Preise nicht erhöhen. Da habe ich gesagt: (...) Also, was ist denn das jetzt hier? Und, und, und - das ist Werbung. Sorry. Also, das ist einfach eine Vermischung hier von journalistischen und werblichen Inhalten - und das, das geht nicht. Das müssen Sie doch wissen! (...) Und da ist er richtig sauer geworden und hat gesagt: Das ist mir scheißegal, ich will das jetzt so, weil der Herr Dingsbums von ((Name des Energieunternehmens)), der hört jetzt zu. Der hat vorhin mit mir telefoniert und, ähm, die haben bei uns ein Volumen von irgendwie 10.000 Euro im Monat. Das Geld haben Sie nicht und das Geld habe ich nicht. Aber die haben das. Und die stecken das hier rein. Und ich will, dass Sie

diesen Satz da jetzt sagen. Und wenn die uns als Werbekunden abspringen, dann ist hier der Teufel los. Und da habe ich mich mit dem also richtig, richtig angelegt und habe gesagt: Herr ((Name)), das kann ich nicht machen! Ey, jetzt mal im Ernst! Das sind, ich kann doch jetzt hier nicht in den Nachrichten, hier nur, äh, weil irgendein Werbefuzzi vielleicht gerade zuhört. Das - nee! (Spricht Vorgesetzten nach) Ja, ich verlange das aber und das ist jetzt eine Dienstanordnung und, äh, wenn Sie das nicht befolgen, dann kann ich Sie hier nicht weiter beschäftigen. Also er hat mir ganz klipp und klar mit Rausschmiss gedroht. Ich war echt am Kochen.“ (B04: 97)

Der Befragte musste abwägen: Sollte er nun den Konflikt eskalieren lassen und seinen Job gefährden – oder sollte er entgegen seiner Überzeugung der Weisung Folge leisten? In der Abwägung spielten die fehlenden Alternativen für den Befragten eine wichtige Rolle: „Okay, ich brauche diesen Job hier noch, zumindest so lange, bis ich etwas anders habe.“ (B04: 99) Andere Sicherheitsgaranten wie Ersparnisse oder eine Erbschaft – wie in den oben beschriebenen Fällen im Kompensationstypus – standen ihm nicht zur Verfügung, so dass er schließlich einlenkte: „Ich habe gesagt: Okay, gut, dann mache ich das jetzt halt dieses eine Mal, aber wirklich nur unter Protest.“ (ebd.)

Diese Schilderung wirft die Frage auf, ob prekäre Beschäftigungsformen – der Radiojournalist war als fest-freier Mitarbeiter für den Sender tätig, die Künstlersozialkasse vermutete Scheinselbstständigkeit bei ihm – zu einer geringeren Bereitschaft der Betroffenen führen, im Falle eines berufsethischen Konflikts in der Redaktion für die eigene Überzeugung und für professionelle Standards einzustehen. Andere Sozialforscher weisen darauf hin, dass prekäre Arbeit den Betroffenen „elementare Voraussetzungen für Widerständigkeit und Gegenwehr nimmt“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 62), nämlich die Sicherheit und den Mut, sich gegen nicht zu billigende Handlungen zur Wehr zu setzen. Der prekären Arbeit wird daher eine *disziplinierende Wirkung* zugeschrieben (ebd.).

Vor diesem Hintergrund ist das Verhalten des Befragten B04, der aus journalistischer Überzeugung einen offenen Konflikt mit seinem Vorgesetzten wagte, zunächst als durchaus mutig zu bewerten. Sein Widerstand wurde erst durch die ultimative Drohung mit dem Ende der Beschäftigung gebrochen, denn dem Sender wäre es leicht möglich gewesen, den unbequemen Mitarbeiter zukünftig nicht mehr in der Nachrichtenredaktion einzusetzen. Der Befragte resümiert daher: „Und wenn dann über allem immer irgendwie so dieser Dienstplan schwebt als, als Drohinstrument, dann überlegst du dir halt beim nächsten Mal dreimal, ob du das Maul aufmachst oder das alles lieber schluckst.“ (B04: 76)

Das Einlenken im Fall der Energie-Meldung führte im Ergebnis zu einer Hörfunk-Nachricht, die das Trennungsgebot verletzte und vorrangig den Interessen eines Werbekunden diene. Auch wenn der Befragte annimmt, dass sich die manipulierte Meldung „unterm Strich versendet“ (B04: 99) hat, so bleibt doch festzuhalten, dass seine prekäre Beschäftigung hier mit zu einer Berichterstattung geführt hat, die nicht den journalistischen Qualitätsmaßstäben genüge und die Glaubwürdigkeit des Hörfunksenders gefährdete. Der Radiojournalist litt darunter, dass er durch den Vorgesetzten gezwungen wurde, berufsethische Standards zu verletzen: „Ich hatte Bauchschmerzen damit. Und mir ging es da an dem Tag wirklich ganz schlecht und ich war für den Rest meiner Schicht echt bedient.“ (ebd.)

Rückblickend gibt der Befragte sogar zu, bei einem anderen Sender kontraproduktives, schädigendes Arbeitsverhalten gezeigt zu haben. Er erzählt: „Da war das dann öfter auch mal so, dass ich dann meinen Frust auch on air ausgelassen habe, weil ich dann einfach irgendwie Blenden versaut habe oder irgendwie schlecht moderiert habe, weil ich der Meinung war, dass die Hörer das ruhig wissen sollen, wenn hier etwas schiefläuft.“ (B04: 84) Heute verhalte er sich nicht mehr so, von einem Kollegen wisse er aber, dass er immer noch gelegentlich ein solches absichtliches Verhalten zeige, trotz der Sanktionen des Arbeitgebers (B04: 88).

Vier von fünf Betroffenen im Frustrationstypus berichten in den Interviews über *gesundheitliche Folgen* ihrer Situation, vor allem in der Form psychischer Belastungen. Das betrifft Freiberufler (B01, B04) ebenso wie die Redakteure (B05, B19) in dieser Fallgruppe¹³⁰. Ein besonderer Fall ist dabei die Befragte B19, jene Zeitschriftenredakteurin, die kurz zuvor die betriebsbedingte Kündigung ihres Verlags erhalten hatte. Sie sagt: „Von dieser herzlichen, innigen, respektvollen, konstruktiven, produktiven Beziehung bin ich zum Kostenfaktor geworden, von einem Tag auf den anderen. Das ist unfassbar schwierig, das zu bewältigen. Da habe ich Nächte geweint, um es mal klar zu sagen.“ (B19: 29) Sie müsse diese Erfahrung nun alleine bewältigen, während der Verlag den verbliebenen Redakteuren professionelle psychologische Hilfe anbot, erzählt sie.

¹³⁰ Die Befragte B23 berichtet im Interview nicht über gesundheitliche Folgen der frustrierenden Arbeit im Journalismus. Das ist in ihrem Fall auch nachvollziehbar, denn sie hat nur einige Monate unter prekären Bedingungen als freie Autorin im Crowdfunding gearbeitet, bevor sie eine andere berufliche Tätigkeit wählte. Die vier anderen Personen im Frustrationstypus haben über einen deutlich längeren Zeitraum Erfahrungen mit prekärer Arbeit im Journalismus gesammelt bzw. durchlaufen nach einer betriebsbedingten Kündigung eine berufliche Extremphase.

B19: „Weil die Redaktion, die Hinterbliebenen sind am Boden zerstört, weil sie überhaupt nicht wissen, wie sie damit umgehen sollen und es auch scheiße finden, dass wir weg sind. Weil eben: Wir waren ja eins, wir gehörten ja irgendwie zusammen. Und deswegen haben die jetzt einen Psycho-Workshop mit Stuhlkreis und allem gemacht und Fragen nach Elisabeth Kübler-Ross. Sie kennen das, nicht? Aus der Sterbebegleitung ist das. Das ist wirklich die allerperverseste Nummer. Also, es ging um den psychologischen Wiederaufbau. Ich will das mal abkürzen. Also, die kriegen das und wir sitzen aber irgendwie da. Also, weil... (stottert) warum sollten wir das kriegen? Wir müssen ja nicht mehr aufgebaut werden, weil unser emotionaler Zustand kann dem Betrieb scheißegal sein.“ (B19: 31)

Die Befragte B19 war emotional besonders aufgewühlt, die berufliche Perspektive nach der Kündigung war vollkommen ungewiss.

Aus der Unsicherheitserfahrung ziehen vier von fünf Befragten im Frustrationstypus eine weitreichende Konsequenz: Sie ziehen einen Ausstieg aus dem Journalismus und einen Berufswechsel in Betracht (B04, B05) oder haben ihn bereits vollzogen (B01, B23). Dieser Schritt zielt vorrangig auf ein regelmäßiges, verlässliches Einkommen und eine größere Arbeitsplatzsicherheit¹³¹. Der Berufswechsel kann aber angesichts der psychischen Belastungen, die die betroffenen Journalisten im Frustrationstypus erlebt haben, auch als eine Maßnahme der *Selbstfürsorge* interpretiert werden. Darunter versteht man in der Arbeitspsychologie die Kompetenz des Berufstätigen, „mehr oder weniger effektiv für die eigene physische und psychische Gesundheit zu sorgen“ (Haubl 2013: 68). Als Selbstfürsorgepraktik zielt der Abschied aus dem Journalismus auf eine Reduzierung der belastenden Arbeitsbedingungen und das individuelle Wohlergehen.

Was für den einzelnen Journalisten unter Umständen gut ist, kann allerdings für den Journalismus als Profession von großem Nachteil sein. Denn wenn berufserfahrene Journalisten in andere Berufsfelder abwandern, so droht ein *Braindrain*, also der Verlust von hoch qualifizierten Mitarbeitern und von Erfahrungswissen in den Redaktionen, der zu Qualitätseinbußen in der Berichterstattung beitragen könnte.

Verdeutlichen lässt sich dieses Phänomen am Beispiel des Befragten B05. Der Tageszeitungsredakteur, der meist mit hohem Anspruch an die eigene professionelle Arbeit agiert und durch den Ressourcenmangel in seiner Redaktion behindert wird, hat sich bereits über einen „Quereinstieg in den Schuldienst“ (B05: 128) informiert, obwohl er viele Jahre und große Mühe in seine berufliche Qualifikation als Journalist

¹³¹ Beim Berufsausstieg von Journalisten wirken in der Regel *mehrere Gründe* zusammen, zum Beispiel die Kombination von Arbeitsunzufriedenheit, gesundheitlichen Belastungen im Beruf und der Wunsch nach Veränderung oder einer neuen Herausforderung (vgl. Helka 2014: 144).

investiert hat. Ein einschlägiges Studium, journalistische Praktika im In- und Ausland, mehrjährige freie Mitarbeit, ein Volontariat – diese Etappen auf seinem Weg in den Journalismus wären dann ohne großen Wert. Einen Wechsel des Arbeitgebers – zum Beispiel zu einer anderen Zeitung – hält er für schwierig: „Also, die Marktsituation ist halt so katastrophal und der Arbeitsmarkt [im Journalismus, T.S.] ist intransparent, dass man teilweise wirklich noch froh ist, dass man diese Stelle hat. Aber nüchtern, objektiv betrachtet ist das sehr unsicher und führt nicht dazu, dass man ruhiger schlafen kann.“ (B05: 128)

Den Berufswechsel bereits vollzogen hat der ehemalige Online-Journalist B01. In einer vertiefenden Analyse sollen nun sein beruflicher Abstieg, dem der Ausstieg aus dem Journalismus folgte, und die Besonderheiten des Falles untersucht werden.

B01: „If you pay peanuts, you get monkeys.“

Der Befragte zählt zu den älteren Journalisten (über 46 Jahre alt), ist verheiratet und hat zwei Kinder, eines davon ist bereits erwachsen. Er hat sich etwa zwei Jahre vor dem Interview entschieden, nach rund 25 Jahren im Fachjournalismus und vielen Jahren als Online-Journalist einen ganz anderen Beruf zu ergreifen.

Die strukturellen Entwicklungen im Journalismus der vergangenen Jahre spiegeln sich dem Befragten zufolge in seiner persönlichen Berufsbiografie wider, sie haben seine „Existenz kaputt gemacht“ (B01: 81). Als Wendepunkte nennt er zum einen die Medienkrise zu Beginn des neuen Jahrtausends: „Das Anzeigengeschäft ist zurückgegangen, es sind Redaktionen verkleinert worden, es ist alles eingedampft worden, ganz radikal. Also, kurz vorher waren wir noch mit 200 Sachen auf der Autobahn unterwegs. Es ist jeder eingestellt worden, der gerade mal einen Bleistift halten konnte.“ (B01: 47) Zum anderen habe das Aufkommen von Online-Medien im Zuge der Digitalisierung negative Folgen für das Berufsfeld gehabt: „Der zweite Genickschlag war eigentlich das Online-Business, äh, wo die Redaktionen, die Verlage erst einmal angefangen haben, ihre Inhalte kostenlos reinzustellen.“ (B01: 81)

Die Berufsbiografie des Befragten, die von zahlreichen Wechseln geprägt war – Wechsel der Arbeit- und Auftraggeber, Wechsel der Beschäftigungsformen, Wechsel zwischen Journalismus und Public Relations –, verlief in den letzten Jahren der journalistischen Tätigkeit sehr ungünstig. Sein letzter Arbeitgeber, ein

fachjournalistisches Online-Portal, hat ihn nach seiner Schilderung „schrittweise abgebaut, also da ging das Elend dann wirklich los“ (B01: 78). Die Vollzeit-Beschäftigung als Redakteur wurde wegen wirtschaftlicher Probleme des Arbeitgebers zunächst auf Teilzeit reduziert, später war der Befragte nur noch als Freiberufler im Online-Journalismus tätig, als „Tagelöhner“ (B01: 79) im Home-Office.

Die Honorare waren extrem niedrig, das Arbeitstempo hoch: „Und da habe ich eigentlich, äh, pro News habe ich da nur noch fünf Euro gekriegt oder sowas. Und also länger als zehn Minuten darf man dann dafür nicht brauchen, wenn das halt halbwegs eine reelle Bezahlung sein soll.“ (B01: 79) In dieser Situation behalf er sich mit der raschen Verarbeitung von PR-Meldungen, die er nahezu unverändert als journalistische Nachricht publizierte. In seinem Fall führten der Ressourcenmangel und die situativ variable Professionalität, wie sie oben umrissen wurde, zu einem Arbeitsverhalten, das den Sorgfaltspflichten vollständig widersprach. Damit blieb der Befragte weit unter seinen Möglichkeiten bei der Recherche und dem Verfassen von Texten: „Also, um den Anstand zu wahren, wird dann vielleicht noch etwas umformuliert, also die Satzstellung wird umgebaut, aber es wird nichts recherchiert. Das kann man vergessen.“ (B01: 81) Dieser komplette Rechercheverzicht hatte unmittelbare Folgen für die Berichterstattung, betont er: „Qualität kriegt man nicht, wenn man unter solchen Bedingungen, äh, arbeitet. Es gibt ja diesen Spruch auch: ‚If you pay peanuts, you get monkeys.‘“ (B01: 81) Der Befragte will mit dem Verweis auf diese Redewendung den Zusammenhang zwischen der sehr geringen Honorarhöhe und der Qualität des journalistischen Produkts herausstellen.

Der Online-Journalist berichtet aber nicht nur über reduziert-produktives Arbeitsverhalten, sondern auch über kontraproduktives Verhalten in dieser Situation. Er erzählt, dass das dauerhafte Verarbeiten von PR-Zulieferungen bei ihm zu Zweifeln an der eigenen journalistischen Leistungsfähigkeit führte: „Zum Schluss habe ich ja auch das Schreiben verlernt. Also ich habe mir dann auch gar nicht mehr zugetraut, äh, es waren recht komplizierte Sachen, das selber zu recherchieren oder zu schreiben, zu verfassen, wenn man doch diesen supertoll vorbereiteten PR-Artikel hat.“ (B01: 89) Diese Wirkung professioneller PR hat die Medienforscherin Barbara Baerns bereits vor rund dreißig Jahren beschrieben. Aus einer Fallstudie zum Einfluss politischer PR folgerte sie: „Öffentlichkeitsarbeit ist fähig, die journalistische Recherchekraft zu lähmen und publizistischen Leistungswillen zuzuschütten.“ (Baerns 1985: 99).

Die Selbstzweifel des Befragten, gepaart mit dem Zeitdruck im Online-Journalismus, führten in diesem Sinne zu einer Lähmung der Fähigkeiten des Befragten¹³². Diese Lähmung wirkte kontraproduktiv für den Solo-Selbstständigen, weil sie seinen ökonomischen Interessen – als berufserfahrener Freiberufler auf einem umkämpften Markt zu bestehen – zuwiderliefen.

Der Befragte konnte in dieser Situation seinen eigenen Ansprüchen an die journalistische Professionalität nicht mehr genügen, insbesondere im Hinblick auf die journalistische Unabhängigkeit. Die daraus resultierende Frustration fasst er in harsche Worte: „Das hat mit Journalismus nichts mehr zu tun. Das ist, das ist unehrlich, das ist, äh, nuttig, das ist einfach, äh, Müll und Mist. Und irgendwann ist der Moment, wo man nicht mehr in den Spiegel gucken kann.“ (B01: 89) In dieser schonungslosen Zusammenfassung wird deutlich, wie stark den Befragten die permanenten Verstöße gegen professionelle Standards und die prekären Arbeitsbedingungen psychisch belasteten.

Die nebenberufliche Tätigkeit, die der Befragte aus finanziellen Gründen gewählt hatte, war nicht geeignet, die Selbstachtung zu stärken. Sein „zweites Standbein zum Journalismus“ (B01: 83) war eine Beschäftigung im Dialog-Marketing für eine große Umweltschutzorganisation, für die er an Infoständen in Supermärkten Kunden ansprechen und neue Mitglieder gewinnen sollte. „Es war im Grunde wie, ja also, das ist ein böses Wort, eine Drückerkolonne.“ (ebd.)

Die berufliche Entwicklung insgesamt belastete den Befragten emotional sehr, er war „wirklich extrem unglücklich“ (ebd.). Hinzu kamen gesundheitliche Folgen, die der Online-Journalist als „Burnout“ (B01: 85, 89) bezeichnet. Er findet dafür die folgenden Worte: „Also ich, ähm, stand dann wirklich emotional, also psychisch auf dem Schlauch, war sowieso nie ganz einfach. Ich meine, dieser Beruf bedeutet sowieso einen hohen seelischen Verschleiß auch in den Zeiten, wo es noch gut gelaufen ist. Man steht ja ständig unter Strom.“ (B01: 83)

In dieser Situation, als der „seelische Verschleiß“ für ihn unerträglich wurde, traf er die Entscheidung, seinen Beruf aufzugeben. Diesen Schritt beschreibt er als „einen harten Schnitt: Journalismus, tschüss.“ (B01: 91) Er wählte eine Tätigkeit, die er nach

¹³² Der Befragte sagt über sich selbst, an einer anderen Stelle im Interview, als er über seine Tätigkeit für ein anderes Fachmagazin berichtet: „Ich war ein sehr guter Schreiber. Ich konnte sehr gut texten, sehr gut formulieren. Das konnten die anderen alle nicht, weil das so Technikfuzzis waren.“ (B01: 13)

einer dreimonatigen Ausbildung in Festanstellung beginnen konnte. Der Arbeitgeber suchte gezielt nach Quereinsteigern und älteren Mitarbeitern, eine Altersgrenze für Bewerber gab es nicht (B01: 83). Die neue Tätigkeit entspricht zwar nicht seinem Qualifikationsniveau, betont der Befragte: „Es ist natürlich schon so, ich habe ein Hochschulstudium, ich habe gewisse geistige Ansprüche, die ich in meinem jetzigen Beruf natürlich nicht verwirklichen kann.“ (B01: 105) Außerdem muss er die Tätigkeit im Schichtdienst ausüben, der „eigentlich indiskutable Arbeitszeiten“ (B01: 109) mit sich bringt.

Für den Wechsel sprach aber die Aussicht, eine feste Stelle und ein geregeltes Einkommen zu haben. Mit der Höhe des Einkommens hat sich der Befragte inzwischen arrangiert:

„Im ersten Jahr habe ich 2200 brutto verdient. Und im zweiten, nach dem zweiten Berufsjahr gibt es 200 Euro mehr, also das wären dann 2400, dann kommen die Schichtzuschläge dazu, Wochenend- und Feiertagsarbeit. Ich komme dann am Ende mit etwas Glück etwa auf knapp 3000 Euro. Das ist dann allerdings schon was, wo ich sage: Okay, da würde ich als Redakteur auch nicht viel mehr verdienen.“ (B01: 116)

Mit diesem Einkommen hat er keine akuten materiellen Sorgen mehr, so dass er seinen Berufswechsel insgesamt als einen guten Schritt bewertet (B01: 105). Dank des Neuanfangs „kann ich mir ein Auto leisten und einen Urlaub leisten. Und alles, was sich normale Menschen so gönnen, gönne ich mir auch. Und insofern war das die richtige Entscheidung eben jetzt, äh, beruflich umzusatteln, und es hätte schlimmer kommen können.“ (B01: 118)

Dem Journalismus an sich fühlt er sich aber nach wie vor verbunden: So überlegt er, ehrenamtlich für ein lohnendes Projekt – zum Beispiel eine Obdachlosenzeitung – zu schreiben (B01: 91). Resigniert hat er allerdings hinsichtlich der Chancen, im Journalismus noch einmal hauptberuflich tätig sein zu können: „Ich habe halt meine berufliche Karriere in Anführungsstrichen zu den Akten gelegt, aus mir wird nichts mehr.“ (B01: 109)

6.4 Motivationstypus

Diesen Typus bilden – wie auch beim Frustrationstypus – Fälle, deren Arbeitsbedingungen im Journalismus als prekär einzuordnen sind und die sich unsicher bzw. eher unsicher fühlen. Anders als beim Frustrationstypus bestimmt jedoch nicht Unzufriedenheit die Einstellungen zur Arbeit. Im Gegenteil: Die Befragten dieser Gruppe berichten trotz aller Schwierigkeiten über Arbeitszufriedenheit, Spaß an der journalistischen Arbeit und hohe Motivation. Dieses zentrale Merkmal gibt dem Motivationstypus seinen Namen. Alle fünf Personen in diesem Typus (B03, B12, B13, B22, B26) sind freiberuflich im Journalismus tätig, zum Teil als fest-freie Mitarbeiter. Vier der fünf Journalisten im Motivationstypus sind Frauen.

Für die Freiberuflichkeit haben sich die Befragten im Motivationstypus *bewusst entschieden*. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie diese Entscheidung immer ganz freiwillig getroffen hätten. Die Fernsehjournalistin B03 hat beispielsweise zuvor ihre Stelle bei einer Produktionsfirma verloren und war arbeitslos, bis sie sich für das freiberufliche Arbeiten entschied. Der Befragte B12, der als Pauschalist bei einer Tageszeitung arbeitet, war zuvor befristet als Redakteur beschäftigt, eine Entfristung war ihm von den Verantwortlichen in Aussicht gestellt worden. Doch als das Enddatum des befristeten Vertrags näher rückte, wurde ihm lediglich die Stelle als Pauschalist angeboten. Der Befragte sagt: „Ich habe es empfunden als Schlag ins Gesicht. Sage ich ganz offen. Weil ich weiß, was ich kann. Die Vorgesetzten wissen, was ich kann. Alle sagen es auch immer. Und als ich halt eben, ähm, meinen Vertrag bekommen habe, habe ich die mündliche Zusage bekommen, dass eine Entfristung nur eine Frage der Zeit ist.“ (B12: 88) In die Enttäuschung über einen versagten Entwicklungsschritt im Verlag mischt sich bei dem Befragten noch die Wut über den „Wortbruch“ (B12: 90) der Vorgesetzten. Er nahm das Angebot dennoch an, „aus Loyalität und aus Spaß am Beruf“ (B12: 84), wie er betont.

Die *intrinsische Motivation* stellen auch die anderen Personen im Motivationstypus heraus. Für sie sind die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, die Orientierung am Gemeinwohl, die den Neigungen und Interessen entsprechende Themenwahl, die im Journalismus mögliche Nähe zu Menschen und die privilegierten Möglichkeiten für einen Blick „hinter die Kulissen“ (B22: 19) wichtige Faktoren, die trotz der prekären Rahmenbedingungen und der wahrgenommenen Unsicherheit motivieren. Ihren Beruf

verstehen sie als Berufung, nicht nur als beliebigen Job. Die Verbundenheit mit dem Beruf betont zum Beispiel die Befragte B13: Trotz der Ernüchterung und der Probleme im Alltag „mag ich den Journalismus zu sehr und glaube eigentlich zu sehr an das, was Journalismus leisten kann, (...), als dass ich sagen könnte: Ach komm, pfeif drauf.“ (B13: 137)

Von großer Bedeutung für die Motivation ist zudem das hohe Maß an Selbstbestimmtheit, das die Befragten mit der freiberuflichen Arbeit verbinden, gerade im Vergleich mit den Erfahrungen, die sie in Berufsphasen als fest angestellte Redakteure gesammelt haben. Die Print-Journalistin B13, die zuvor für Frauenzeitschriften als Redakteurin gearbeitet hat, fasst zusammen: „Ich merke, dass ich jetzt als Autorin viel selbstbestimmter auftreten kann. Also, als Redakteurin, da war es halt irgendwie oft so: Ja, [...] wenn der Keks spricht, haben die Krümel zu schweigen.“ (B13: 113) Den Einwand, dass freie Autoren doch oft unter dem deutlichen Machtungleichgewicht zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer leiden, lässt die Befragte nicht gelten: „Und als Autorin, da denke ich mir immer: Eigentlich sitze ich überhaupt nicht am längeren Hebel. Aber komischerweise, wenn eine Redaktion sich einmal entschlossen hat, dass sie den bestimmten Autor haben möchte, dann hat der Autor eigentlich schon auch einen guten Teil der Sache in der Hand.“ (ebd.)

Die Befragten im Motivationstypus nehmen ihre soziale und wirtschaftliche Lage als unsicher wahr. Die Unsicherheit führt – wenn Aufträge ausbleiben oder eine Krankheit eine Zwangspause nach sich zieht – phasenweise zu „Existenzangst“ (B03: 6); aus der Unsicherheit resultiert zudem „Stress“ (B13: 45), der als belastend empfunden wird. Gleichwohl akzeptieren die Befragten die Unsicherheit, weil sie zum einen in der Natur des freiberuflichen Arbeitens liegt und als „die andere Seite der Münze“ (B03: 6) gesehen wird.

Zum anderen stellen die Befragten im Motivationstypus ihre individuelle Wahrnehmung von Unsicherheit in einen größeren Kontext und interpretieren sie als Folge einer Entwicklung des gesamten Berufs. Der Befragte B12, der als Pauschalist für eine Regionalzeitung arbeitet, hat in seinem Verlag miterlebt, wie zahlreiche Redakteure betriebsbedingte Kündigungen erhielten. „Und auch das hat eben gezeigt: Es gibt halt keine Sicherheit mehr, für niemanden, in unserem Beruf. Und dieses permanente Gefühl der Unsicherheit ist, glaube ich, etwas, was wirklich fast jeden

Journalisten bewegt zurzeit. Das ist Teil des Berufs geworden.“ (B12: 130) Diesem Beruf prognostiziert er eine ungewisse Zukunft: „Wir sind, wenn man so will, gerade in diesem Neue-Medien-Umfeld, sind vor allem Print-Journalisten (...) so etwas wie die Gaslichtlöcher oder Kesselflicker. Ein traditioneller Beruf, der am Aussterben ist – und wo wirklich am Ende wahrscheinlich nur noch wirklich ausgesuchte, hervorragende Spezialisten übrigbleiben werden.“ (ebd.)

Dass die Befragten mit ihrer Situation insgesamt zufrieden sind, hat zudem in einigen Fällen auch beruflich-private Gründe: Das freiberufliche Arbeiten lässt sich den Befragten zufolge besser mit Kindern (B13: 114-115) und mit der Betreuung und Begleitung alter Eltern (B22: 110) vereinbaren als eine Festanstellung.

Anders als im Frustrationstypus, in dem die Befragten über reduziert-produktives und kontraproduktives Verhalten berichten, beschreiben die Journalisten im Motivationstypus ihr Arbeitsverhalten als *produktiv*. Sie führen dies zum einen auf das im Journalismus übliche Prinzip der Autorenschaft zurück, bei dem ein längerer Beitrag namentlich gekennzeichnet wird und so persönlich zurechenbar wird. Der Journalist wendet sich mit seiner Arbeit und seinem Namen an das Publikum, Fehler und Mängel im journalistischen Produkt können direkt zugeordnet werden¹³³. Der Befragte B12 beschreibt einen direkten Zusammenhang zwischen journalistischer Qualität und Namensnennung: „Ob du Redakteur bist oder freier Mitarbeiter, du hast einen Namen. Und der Name ist deine Marke. So. Und diese Marke sollte man auch pflegen. Und das pflegt man wodurch? Einfach durch Qualität.“ (B12: 140) Die freie Journalistin B13 – die inzwischen überwiegend im Corporate Publishing arbeitet, ihre Reputation als Autorin aber über die journalistische Arbeit pflegt (B13: 57) – begründet ihr Arbeitsverhalten ganz ähnlich: „Meine einzige Sicherheit ist quasi die Arbeit, die ich abgebe. Und ich kann nur immer wieder darauf hoffen, dass die Arbeit gut ist.“ (B13: 97)

¹³³ Nicht nur von Personen im Motivationstypus wird dieser Aspekt im Interview genannt. Die Befragte B24 (Kompensationstypus, Variante b), die sowohl als freie Autorin als auch in Redaktionsschichten für ein großes Online-Medium arbeitet, unterscheidet ganz klar zwischen namentlich gekennzeichneten Beiträgen und Meldungen ohne eine solche Kennzeichnung: „Das ist auch, finde ich, eine wichtige Differenzierung bei ((Name des Online-Mediums)), wo ich den Großteil einfach unter meinem Kürzel schreibe und man nicht ganz so krass das Verantwortungsgefühl für dieses Stück hat, als wenn man da irgendwie mit vollem Namen unterschreibt.“ (B24: 117) Den Abwägungsprozess beschreibt die Journalistin, indem sie ihren inneren Monolog zitiert: „Och Mann ey, diese Wirtschaftssicht da schon wieder kommt mir sehr verkürzt vor. Aber ich habe jetzt nur 20 Minuten, ich mache das jetzt so irgendwie. Wenn da mein Name drunter stehen würde, würde ich das nicht so machen.“ (ebd.) Die Befragte räumt also ein, dass unter Zeitdruck und ohne den Anreiz der Namensnennung mitunter die Recherchetiefe leidet.

Die journalistische Qualität der Arbeitsergebnisse interpretieren die Befragten also als Mittel, um berufliche Sicherheit herzustellen. Die Prekarität der Freiberufler im Motivationstypus wirkt daher *qualitätsfördernd*. Hier liegt ein zentraler Unterschied zum Frustrationstypus, in dem die Prekarität qualitätsgefährdend wirkt.

Neben dem Prinzip der Namensnennung, das die öffentliche Wahrnehmung des Journalisten betrifft, beschreiben die Befragten im Motivationstypus auch *innere Beweggründe* für ihr produktives Arbeitsverhalten. Der Befragte B12 sagt: „Das Wichtigste ist einfach, geil abzuliefern. Egal, wieviel Geld Du bekommst oder nicht. [...] Ich würde mich schämen, wenn ich Geld bekomme und mir sagen würde, dafür habe ich nicht gut genug geliefert.“ (B12: 140) Sein Ziel ist es, mit seiner Arbeit auch den eigenen Ansprüchen zu genügen: „Also, wenn ich einen Text von mir lese und bin damit unzufrieden oder gelangweilt, dann schreibe ich ihn neu.“ (ebd.)

Neben dieser Beschreibung des produktiven Arbeitsverhaltens berichten die Befragten jedoch auch über Rollenkonflikte, die aus der *Doppeltätigkeit in Journalismus und PR* entstehen und die journalistische Unabhängigkeit gefährden können. Alle fünf Personen im Motivationstypus gehören zu jenen Journalisten, die den „Tanz auf zwei Hochzeiten“ (Koch/Fröhlich/Obermaier 2012) bereits zur Grundlage der Erwerbstätigkeit gemacht haben oder dies für die Zukunft anstreben. Daraus können allerdings Interessenkonflikte resultieren, die Münchner Journalismusforscher vor wenigen Jahren untersucht haben. In ihrer qualitativen Studie konnten sie drei Strategien zur Prävention von Rollenkonflikten identifizieren, darunter die Trennung der Themenfelder in Journalismus und PR (Koch/Fröhlich/ Obermaier 2012: 528 ff.)

Die Interviews im Rahmen der vorliegenden Studie zeigen indes, dass eine solche Themen-Trennung in der Praxis der Befragten im Motivationstypus nicht umgesetzt wird. Im Gegenteil: Die freien Journalisten werden gerade *wegen* ihrer Spezialisierung in bestimmten Themenbereichen für PR-Auftraggeber interessant. Die Befragte B13, die als Journalistin überwiegend für Frauenzeitschriften arbeitet, erzählt: „Ich merke auch, dass das, was auch Corporate-Kunden am meisten interessiert, ist natürlich diese Frauenzeitschriftenkompetenz, die ich habe. Das finden die total spannend und das ist das, was die wollen.“ (B13: 59) Beim Befragten B12, der für das Kultur-Ressort einer regionalen Tageszeitung arbeitet und parallel PR-Texte für den Anbieter eines großen Kultur-Festivals verfasst, ist es ähnlich. Er sagt: „Also, im Prinzip habe ich keine Hemmungen. Ich bin käuflich für meine Dienstleistungen. Also auch PR-Schreiberei

oder so ist auch kein Problem. Es muss halt nur (...) ein Thema sein, wo ich weiß, da habe ich Stärken drin.“ (B12: 66)

In der Folge kommt es in der Berufspraxis der Journalisten im Motivationstypus zu Rollenkonflikten, für die die Betroffenen individuelle Lösungen finden müssen. Als der Befragte B12 zum Beispiel für sein Blatt über das von ihm mit PR-Arbeit unterstützte Kultur-Festival berichten sollte, entschied er sich, in seiner Rolle als Tageszeitungsjournalist nur auf wertende Rezensionen zu verzichten und sie anderen Kollegen zu überlassen. Er sagte sich: „Okay, ich kann trotzdem einen ankündigenden Text schreiben, weil in einem ankündigenden Text ist in der Regel auch keine Wertung drin, also zumindest keine krasse. Aber was Nachberichte betrifft, bin ich raus, weil ich ja sozusagen kritisch über einen anderen Arbeitgeber schreiben müsste. Und das geht nicht.“ (B12: 70) Wann aber überschreitet eine Bewertung der Veranstaltung im Ankündigungstext die vom Befragten genannte Grenze zur „krassen“ Wertung? Wer trifft diese Entscheidung?

Das Beispiel zeigt erstens, wie die Grenzen zwischen den Berufsrollen bei einer solchen Doppeltätigkeit verwischen können und wie dann um die journalistische Unabhängigkeit gerungen wird. Zweitens wird deutlich, dass die Grenzgänger zwischen Journalismus und PR – ähnlich wie die Personen im Frustrationstypus – situativ variable Entscheidungen über professionelle Grundsätze treffen. Es existieren zwar eindeutige Richtlinien wie der von Netzwerk Recherche e.V. formulierte Medienkodex, dieser spielt in der Berufspraxis der Freiberufler mit einer Doppeltätigkeit aber keine große Rolle. Die Qualität der Berichterstattung der Journalisten im Motivationstypus kann dies beeinträchtigen.

Ein Wechsel in das Berufsfeld der Public Relations ist für die Befragten im Motivationstypus eine Option. Die Print-Journalistin B13, die überwiegend für Corporate-Publishing-Medien schreibt und dabei Tagessätze in Höhe von 500 Euro hat (B13: 106-109), hat den Wechsel bereits weitgehend vollzogen¹³⁴: „Ich weiß nicht,

¹³⁴ Nicht nur die Attraktivität der PR-Honorare, sondern auch eine Eigenheit im Zeitschriftenjournalismus hat bei diesem Schritt eine Rolle gespielt – der Wunsch mancher Chefredakteure, Autoren exklusiv an ihr Heft zu binden, ohne Pauschalhonorare zahlen zu müssen (B13: 83-85). Die Befragte erzählt: „Als ich damals selbst bei ((Name der Zeitschrift)) war, habe ich immer zu der Chefredakteurin gesagt: Wenn wir das wollen, dann müssen wir diesen Leuten eine monatliche Pauschale zahlen. Dann müssen wir einfach sagen: Okay, du kriegst jeden Monat 2000 Euro von uns, dafür, dass du für uns, also dass wir die einzige Frauenzeitschrift sind, die du bedienst.“ (B13: 87) Für Pauschalen dieser Art sei aber leider zu selten Geld da. Der Wunsch nach Exklusivität beschränkt also die Möglichkeiten zur Mehrfachverwertung einer journalistischen Recherche. Damit wird der Freiberuflerin eine Option, die den Verzicht auf PR-Aufträge erleichtern würde, genommen.

ob ich noch 30 Jahre damit Geld verdienen kann, mit dem Journalismus. Dann sagt mein Mann immer: Du verdienst schon heute kaum noch Geld mit dem Journalismus (lacht). Dann denke ich mir: Eigentlich hat er recht.“ (B13: 137) Die Befragten B03 und B12 sondieren derzeit die Möglichkeiten eines Wechsels. Diese Befunde der Interviews sind ein Indiz dafür, dass dem Journalismus angesichts der prekären Arbeitsbedingungen ein *Braindrain* droht, ein Schwund qualifizierter und berufserfahrener Kräfte. Die Journalistin B13, die eine sehr angesehene Journalistenschule absolviert hat und gut vernetzt ist, sagt: „Also ich denke immer, wenn selbst Leute, die wirklich eine der besten Ausbildungen im Land durchgemacht haben, an den Punkt kommen, wo sie sagen, hey, man kommt finanziell nicht mehr mit dem Journalismus über die Runden, dann sagt das schon was aus über den Journalismus.“ (B13: 127) Sie befürchtet, dass die Entwicklung der Arbeitsbedingungen und der Honorare „einfach so eine Tendenz im Journalismus verstärkt, dass das einfach ein Elitenjob wird“ (B13: 135).

Am Beispiel der Journalistin B26 sollen nun die wesentlichen Charakteristika des Motivationstypus – prekäre Arbeitsbedingungen, Unsicherheitswahrnehmung, hohe Arbeitszufriedenheit, produktives Arbeitsverhalten – genauer beschrieben werden.

B26: „Lieber das schöne Unsicher als das blöde Unsicher.“

Die Befragte B26 lebt und arbeitet in einer mittelgroßen Stadt in Ostdeutschland, wo sie seit etwa drei Monaten ihre Existenzgründung als freie Journalistin vorantreibt. Sie gehört zu den jüngeren Journalisten (unter 35 Jahre alt), ist ledig und kinderlos.

Die journalistische Berufsbiografie der Befragten ist von einem verzögerten Berufseinstieg geprägt: Sie hat erst gut drei Jahre nach ihrem Studienabschluss ein Volontariat beginnen können, bis dahin absolvierte sie zwei postgraduale Praktika oder arbeitete freiberuflich für verschiedene Medien, mehrere Male kam ein in Aussicht gestelltes Volontariat dann doch nicht zustande. Da das Geld in dieser Phase knapp war, lebte sie zeitweise wieder bei ihren Eltern. Bei einer Regionalzeitung klappte es schließlich mit einem Volontariat.

Nach der zweijährigen Ausbildung folgte eine auf ein Jahr befristete Beschäftigung beim selben Verlag als Lokalredakteurin, dann wurde ihr Arbeitsvertrag um ein halbes Jahr verlängert. Als ihr die Chefredaktion anschließend eine weitere

Vertragsverlängerung um nur sechs Monate anbot, verzichtete die Befragte auf die Weiterbeschäftigung, weil die Chefredaktion nicht zu Verhandlungen über die Konditionen bereit war: „Ich hatte mir selber einen Spickzettel quasi gemacht: Das sind meine Forderungen, von denen ich nicht abrücke. Erstens: Zweijahresvertrag. Zweitens: Einjahresvertrag mit Gehaltserhöhung. Drittens: Halbjahresvertrag auf keinen Fall. Und da bin ich nicht von abgerückt.“ (B26: 192) Sie fürchtete, nach insgesamt zwei Jahren als Redakteurin und der dritten Befristung ihres Arbeitsvertrags keine Perspektive mehr in ihrem Verlag zu haben: „Da werden die neuen Volontäre fertig. Und dann finden sie vielleicht jemanden, der es ihnen noch billiger macht. Ja, also, das sind alles so Überlegungen, die ich hatte.“ (ebd.)

In dieser Situation entschied sie sich, nach einer Phase der Arbeitslosigkeit die von der Bundesagentur für Arbeit unterstützte Existenzgründung als freie Journalistin vor Ort zu wagen. In ihrem Businessplan für die Gründung skizziert sie die Kombination von Journalismus, Public Relations und einer Tätigkeit als Dozentin im Umweltbereich.

Ihre Arbeitsbedingungen sind in doppelter Hinsicht prekär: Zum einen erzielt sie noch kein existenzsicherndes Einkommen aus der journalistischen Tätigkeit als Print-Journalistin. Zum anderen konnte sie noch nicht Mitglied der Künstlersozialkasse werden, weil in ihrem Fall das Prüfverfahren noch läuft, so dass die rechtlich-soziale Absicherung defizitär ist (vgl. dazu oben Kapitel 5.1.2.3).

Anders als bei den Fällen im Kompensationstypus kann die Befragte die Prekarität nicht aus eigener Kraft oder durch die Unterstützung Dritter ausgleichen. Ihre Eltern zahlen zwar für die Absicherung ihrer Tochter durch eine private Altersvorsorge (B26: 226), nicht aber für den Lebensunterhalt. Die nebenberuflichen Tätigkeiten im PR-Bereich und der Bildung stehen noch ganz am Anfang: Die Befragte hat die ersten PR-Aufträge akquiriert, sie absolviert zudem eine pädagogische Fortbildung zur Vorbereitung der Dozententätigkeit. Geplant ist, dass die Befragte nach erfolgreicher Existenzgründung die Hälfte ihrer Einnahmen mit journalistischen Aufträgen erzielen wird, die andere Hälfte mit Honoraren aus PR und Bildungsangeboten (B26: 89-91).

Dass aus der Doppeltätigkeit in Journalismus und PR Rollenkonflikte resultieren können, ist der Befragten durchaus bewusst. Sie hat bereits erlebt, dass es in der Berichterstattung heikel werden kann, denn „im Lokalen existiert dieser Interessenskonflikt öfter. Also, ich habe auch schon mal einen Artikel geschrieben über ein Chorkonzert, wo mein eigener Chor aufgetreten ist.“ (B26: 137) Zur

Prävention verfolgt die Befragte zwei Strategien: Erstens setzt sie auf die Selektion der Auftraggeber und präferiert gesellschaftlich engagierte Akteure (B26: 122-127, 130-131). Zweitens bemüht sie sich um Transparenz, indem sie auf ihrer Homepage auch die PR-Auftraggeber nennt (B26: 103).

Vom Leitbild eines klassischen Normalarbeitsverhältnisses im Journalismus hat sich die Befragte verabschiedet. Sie erwartet, dass es in der Branche „noch richtig extrem“ (B26: 290) wird. Damit meint sie, dass „es also immer mehr Freie gibt, also dass es wirklich nur noch einen ganz kleinen Stamm eigentlich von Festangestellten gibt, die quasi aber gar nicht mehr selber unbedingt schreiben, sondern nur noch verwalten und redigieren und layouts, und die eigentliche Arbeit eigentlich von Freien gemacht wird.“ (ebd.) Die Unsicherheit ist ihrer Ansicht nach zu einem integralen Bestandteil des Berufs geworden. Sie geht deshalb davon aus, „dass es eigentlich relativ egal ist, ob ich einen befristeten Arbeitsvertrag habe oder frei bin oder sonst irgendwie. Es ist alles unsicher – und dann nehme ich lieber das schöne Unsicher als das blöde Unsicher.“ (B26: 282)

Das „blöde Unsicher“ (ebd.) hat die Befragte bei ihrer Regionalzeitung erlebt. Erst vor dem Hintergrund der eigenen Unsicherheitserfahrung als befristet beschäftigte Redakteurin und unter dem Druck des redaktionellen Alltags reifte die Idee, trotz der damit ebenfalls verbundenen Unsicherheit als freie Journalistin zu arbeiten. Die strukturellen Bedingungen in ihrem Verlag seien vor allem von Arbeitsverdichtung geprägt gewesen, berichtet sie: „Immer weniger Leute, die immer mehr Arbeit machen müssen, für immer weniger Geld. Vermischung mit der Anzeigenabteilung, dass wir dann auf einmal irgendwelche PR-Texte für die Anzeigenabteilung auch noch nebenbei noch liefern sollen. Äh, und auch dieses: Jeden Tag die Seite vollknallen, egal mit was. [...] Also das sind alles so Sachen, die mich einfach psychisch total fertig gemacht haben.“ (B26: 240)

Das „schöne Unsicher“ (B26: 282) ist im Gegensatz dazu das selbstbestimmte Arbeiten bei freier Zeiteinteilung in ihrer neuen Rolle als Freiberuflerin (B26: 246). Daraus folgt für die Journalistin eine sehr hohe Arbeitszufriedenheit: „Im Moment bin ich gigantisch zufrieden, einfach weil, ähm, ich jetzt das Gefühl habe, ich komme wieder dorthin, was ich mir ursprünglich mal vorgestellt hatte, als ich Journalist werden wollte. Also: ausführliche, gute Recherche zu Themen, die ich mir selber wähle und selber setze, mit einem Tagesablauf, den ich mir selber einteile und so

weiter.“ (B26: 37) Für sie stehen also die Arbeitsinhalte und der Autonomiegewinn im Mittelpunkt. Ihren Abschied von der Redakteursstelle interpretiert sie als Befreiungsschlag: „Also, die Zwänge, denen man da aber ausgesetzt ist in einer Redaktion, die stören mich tausendmal mehr als die Unsicherheit des Freien-Daseins.“ (ebd.) Ihr Sicherheitsbedürfnis sei nicht mehr so hoch wie früher, erklärt sie. Berufliche Sicherheit sei „nicht so wichtig. Sondern die Freude an der Arbeit ist sehr viel wichtiger.“ (B26: 236)

Ihr Arbeitsverhalten beschreibt die Befragte – wie auch die anderen Personen im Motivationstypus – als produktiv. Anders als die Journalisten im Frustrationstypus verneint die ehemalige Redakteurin einen Zusammenhang zwischen prekärer Beschäftigung und Abstrichen beim Arbeitsverhalten: „Ich mache meine Arbeit immer gut. Ja, also, ich mache meine Arbeit, weil sie mich interessiert und weil ich einfach gute Arbeit abliefern möchte. Und ob ich das jetzt in einem Halbjahresvertrag mache oder in einem unbefristeten Vertrag, also das macht für mich keinen Unterschied.“ (B26: 204)

In ihrer aktuellen Situation als Existenzgründerin zeige sie extraproduktives Verhalten bei der Bearbeitung von Aufträgen, was sie als „eine Investition in meine Zukunft“ (B26: 256) versteht. Dabei handelt es sich um ein ökonomisch durchaus sinnvolles Verhalten, das darauf zielt, berufliche Netzwerke vor Ort zu knüpfen und die im Journalismus oft erforderlichen Referenzen zu sammeln. In dieser Hinsicht zeigt sie das gleiche Verhalten wie der freie Journalist B07, der ebenfalls seit einigen Monaten als Freiberufler in der Phase der Etablierung am Markt ist.

Ob diese Bemühungen der Befragten und die Existenzgründung erfolgreich sein werden, ist noch ungewiss. Bedrohlich wirkt diese Lage in ruhigen Momenten: „Ich wache manchmal nachts auf und habe Angst. Irgendwie so: Oh Gott, Du verlierst den Überblick, das wird alles noch zu viel. Aber ich habe nie den Gedanken: Wärs Du nur bei der Zeitung geblieben. Überhaupt nicht, kein bisschen.“ (B26: 39)

6.5 Integrationsstypus

Elf Journalistinnen und Journalisten im Sample arbeiten nicht unter prekären Bedingungen. Acht von ihnen fühlen sich sicher bzw. eher sicher und lassen sich so einem eigenen Typus zuordnen. Die Befragten in dieser Gruppe verfügen zwar nicht über ein klassisches Normalarbeitsverhältnis, zeichnen sich aber gleichwohl durch eine starke berufliche Integration in materieller, rechtlicher und sozialer Hinsicht aus. Diese Integration gibt dem Typus seinen Namen.

Drei Befragte dieser Gruppe (B08, B11, B15) sind als Redakteure beschäftigt¹³⁵, fünf Befragte arbeiten als freie und/oder fest-freie Mitarbeiter für Hörfunk, Fernseh- oder Online-Redaktionen (B02, B10, B18, B20, B21), überwiegend im Bereich des öffentlich-rechtlichen Rundfunks. Zwei Befragte im Integrationstypus sind Frauen, sechs sind Männer.

Ihrem Selbstverständnis nach zählen sie angesichts der unsicheren Beschäftigungsformen im Journalismus zu den *Privilegierten der Branche*. Den Begriff der Privilegierung nutzen mehrere Befragte im Interview selbst (z.B. B10: 168, B20: 17), um ihre Position zu charakterisieren, andere fassen den gleichen Gedanken in andere Worte. Der fest-freie Hörfunkjournalist B18, der für einen privaten Radiosender in Ostdeutschland arbeitet, sagt beispielsweise, er sei „einer der wenigen Glücklichen“ (B18: 76). Glück empfindet auch der Befragte B08, der seine tariflich abgesicherte Teilzeit-Beschäftigung als Redakteur einer Tageszeitung mit freiberuflichen Engagements im Rundfunk kombiniert. Er fasst zusammen:

„Und die Chance, so ein Leben führen zu dürfen, Teilfestanstellung mit all den Routinen, mit all den beruhigenden Abläufen, die es da ja auch gibt, und auf der anderen Seite auch ein Selbstständigen-Leben zu führen, mit all den Risiken, aber auch Spannungen und, ähm, und Bewährungsproben, sagen wir mal, formulieren wir es jetzt mal so, das beides haben zu dürfen, das ist ein, ich empfinde es nach wie vor wie als ein Privileg, als ein für mein Leben, für meine persönliche Disposition als einen absoluten Glücksfall, ja.“ (B08: 111)

Die Befragten im Integrationstypus betonen die *Vorteile der flexiblen Beschäftigung*, sie wird von ihnen positiv bewertet. Der Befragte B21, der sowohl für die Online-Redaktion als auch eine Hörfunkredaktion eines öffentlich-rechtlichen Senders als fest-freier Mitarbeiter arbeitet, sieht die „Innovationskraft“ (B21: 125) eher auf der Seite der freien Mitarbeiter als bei den fest angestellten Redakteuren. Die Befragte

¹³⁵ Zwei von ihnen sind atypisch beschäftigt (Teilzeit bzw. Befristung); nur B15, dessen Arbeitsvertrag als Redakteur kürzlich entfristet wurde, ist nicht (mehr) atypisch beschäftigt.

B11, die bei einem privaten Fernsehsender befristet auf ein Jahr als Jungredakteurin beschäftigt ist, sieht in der Befristung des Arbeitsvertrags für sich auch einen Freiheitsgewinn: „Ich bin flexibel im positiven Sinne. Also, das heißt, ich bin jetzt nicht mein Leben lang gefühlsmäßig im Team ((Name des TV-Senders)) regional, sondern ich hätte natürlich auch die Möglichkeit zu sagen, ich will vielleicht noch doch irgendwie mal nach ((Name der Stadt)) in die Zentrale gehen.“ (B11: 28) Das Normalarbeitsverhältnis hat für die fest-freien Mitarbeiter im Integrationstypus an Strahlkraft verloren, für den Befragten B21 ist es kein Leitbild mehr: „Aber ich glaube, dass die Zeit des fest angestellten Journalisten weitestgehend vorbei ist. Und das ist einerseits schlecht, weil das nicht ganz so sicher ist, aber andererseits auch gut, weil man [...] ist viel flexibler.“ (B21: 151)

Diese recht positive Bewertung der flexiblen Arbeitsbedingungen im Journalismus ähnelt einem Typus, den die Forschergruppe um Klaus Dörre identifiziert hat: Sie bezeichnet diesen Typus als „Die Unkonventionellen“ oder „Die Selbstmanager“ und verorten ihn in der Zone der (atypischen) Integration. Obwohl einiges dafür spricht, die Beschäftigung der Erwerbstätigen in dieser Fallgruppe „als unsicher anzusehen, wird die eigene Erwerbslage, gerade wenn es sich um Angehörige jüngerer Alterskohorten handelt, als positiv beurteilt.“ (Dörre/Kraemer/Speidel 2006: 77) Die Personen in dieser Fallgruppe sind zufrieden mit ihrer konkreten Berufstätigkeit, identifizieren sich stark mit ihrer Profession, sind geschult im Selbstmanagement und verfügen über ein stabiles berufliches Netzwerk, das gegebenenfalls den Wechsel zu anderen Arbeit- oder Auftraggebern erleichtert.

Für die befragten Journalisten im Integrationstypus treffen diese Charakteristika ebenfalls zu. Auffällig sind vor allem die ausgeprägte Arbeitszufriedenheit und die hohe Identifikation mit der journalistischen Tätigkeit. Vier Befragte im Integrationstypus (B02, B11, B15, B21) zählen zu den jüngeren Journalisten (bis 35 Jahre alt). Alle vier berichten im Interview, extraproduktives Arbeitsverhalten zu zeigen, da sie in der Phase der beruflichen Etablierung sind, in der besonderes Engagement als *Investment in die berufliche Zukunft* und die journalistische Karriere interpretiert wird. Besonders deutlich formuliert die Fernsehjournalistin B11, die zu den jüngsten Journalisten im Sample gehört, diesen Zusammenhang. Sie sagt:

„Also für mich ist es auf jeden Fall nochmal so ein Extra-Ansporn, dass ich mir denke, ich will generell das immer alles eigentlich schon perfekt machen. Aber, ähm, auch gerade, weil ich sage: Ja klar, ich bin auf ein Jahr erst mal befristet und als

Jungredakteurin, sozusagen direkt nach dem Volontariat, will ich da natürlich besonders zeigen, dass ich auch nicht nur regional arbeiten kann, sondern dass ich auch, wenn ich mal nationale, ähm, Stücke mache und Reportagen mache, dass das auch funktioniert.“ (B11: 30)

Damit bestätigt sich ein Befund aus der Untersuchung von Alain Accardo, der festgestellt hat, dass die befragten Journalisten Investitionen (in Zeit, Energie, Geld) erbringen, die weit über die offizielle Definition ihrer Aufgaben hinausgehen (Accardo 2007: 273).

In der vorliegenden Studie berichten die anderen (jüngeren) Befragten im Integrationstypus, dass sie besonders sorgfältig und gründlich journalistische Aufträge bearbeiten, die später als Referenz dienen können (B02: 108-109), dass sie in ihrer Freizeit Beiträge für andere Ressorts verfassen, um sich für einen möglichen Wechsel in diese Ressorts zu empfehlen (B15: 85), oder dass sie auf Wunsch des Senders ohne Honorierung ein wöchentliches Radiomagazin zu einem Spezialthema produzieren (B21: 16-20). Der bimedial arbeitende Journalist, der für einen öffentlich-rechtlichen Sender im Einsatz ist, hat diesen Auftrag angenommen, „weil man nur so den Aufstieg im Sender schaffen kann. So kann man sich eben eine Reputation erarbeiten.“ (B21: 121) Hinter all diesen Beispielen steht also das strategische Kalkül, durch die journalistische Vorleistung eine Gratifikation in der Zukunft zu erhalten. Die atypische Beschäftigung wirkt in diesem Kontext als *Ansporn* zu besonderem Engagement bei der journalistischen Arbeit – und kann damit förderlich für die Qualität der journalistischen Berichterstattung sein.

Zwei Gefahren sind mit diesem Phänomen für die Handelnden allerdings verbunden. Zunächst einmal kann aus dem extraproduktiven Arbeitsverhalten die *Selbstausschöpfung* der engagierten Journalisten resultieren, vor der bereits Alain Accardo gewarnt hat (Accardo 2007: 272 ff.). Der Befragte B15 kennt dieses Phänomen, wie er am Ende seines Interviews noch einmal unterstreicht: „Ich meine, unser Beruf oder unsere Branche lebt halt auch vom gewissen Grad der Selbstausbeutung. [...] Man hat junge hungrige Leute, die sind alle hungrig, die wollen alle.“ (B15: 105)

Doch was passiert mit wachsender Berufserfahrung, mit zunehmendem Alter? Womöglich müssen die Journalisten erleben, wie die *Gratifikationserwartungen enttäuscht* werden. Dies zeigt ein Vergleich mit den Erfahrungen der älteren Kollegen im Sample, die in der Anfangsphase ihres Berufslebens ebenfalls zu extraproduktivem

Arbeitsverhalten bereit waren (B04, B09, B14, B16, B20). Sie berichten übereinstimmend, dass sich ihr journalistisches Investment langfristig nicht ausgezahlt habe, weil die erhoffte Belohnung – z.B. die reguläre Festanstellung in einer Redaktion – nicht erfolgte. In der Folge verzichteten sie auf das extra-produktive Verhalten. Im Kompensationstypus (vgl. oben Kapitel 6.2) ließ sich reduziert-produktives Arbeitsverhalten nachweisen, das aus der Enttäuschung über ausbleibende Gratifikationen resultierte.

Das ist bei den vier älteren Journalisten im Integrationstypus anders. Sie berichten unisono über *produktives Arbeitsverhalten*. Für den Radioreporter B18 hat das auch mit den Eigenarten des privaten Hörfunks zu tun, für den er tätig ist. Er nennt sich und seine Kollegen „Söldner der Aufmerksamkeit“ (B18: 37). Von der Qualität seiner Arbeit sei der wirtschaftliche Erfolg des Senders – und damit auch die Zukunft der eigenen Beschäftigung – abhängig: „Weil also jeder will ja sein Ding irgendwie so geil wie möglich machen, damit wir beim nächsten Mal unheimlich viele Hörer kriegen und damit unser Job gesichert ist!“ (B18: 27) Als fest-freier Mitarbeiter, der unterhaltende journalistische Formate erfinden soll, versteht er sich als Dienstleister für den Sender, „das heißt, ich versuche es so gut wie möglich zu machen. So originell wie möglich. Und vor allem so effektiv wie möglich beim Hörer.“ (B18: 142) Wie bei den „echt“ freien Journalisten, die ihre Sicherheit aus der Qualität der journalistischen Arbeit ableiten, dient auch für den fest-freien Mitarbeiter seine journalistische Originalität als Sicherheitsanker. Daraus resultiert für ihn allerdings ein erheblicher Kreativitätsdruck, so dass er sagt: „Das Prekariatsgefühl sozusagen, das ergibt sich auch zum Teil daraus, dass man denkt: Morgen fällt mir nichts mehr ein. ((lacht)) Und dann ist man ja unweigerlich irgendwann gefeuert.“ (B18: 15)

In einem wichtigen Punkt unterscheiden sich die vier Berufseinsteiger (Befragte bis 35 Jahre) im Integrationstypus (B02, B11, B15, B21) von den vier Befragten mit mehr Berufserfahrung (B08, B10, B18, B20). Die Berufseinsteiger berichten, dass sie ihre Situation als *sicher* wahrnehmen, auch wenn die Beschäftigung in formaler Hinsicht eher als unsicher einzustufen ist. Die mit befristeten Arbeits- oder Rahmenverträgen verbundene Ungewissheit ist für sie kein Grund zu großer Sorge. Anders ist die Lage bei den vier älteren Befragten im Integrationstypus: Sie berichten auch über Verunsicherungen und Ängste, obwohl ihre materielle Sicherheitslage (Ersparnisse, Immobilieneigentum) deutlich besser ist als bei den jüngeren Kollegen.

Wie lässt sich dieser auf den ersten Blick widersprüchliche Befund erklären? Eine Idee zur Interpretation liefern die aktuellen Studien zur *Generation Y* – also jene Personen, die etwa in den 1980er Jahren geboren wurden und ganz eigene Erwartungen an das Leben, den Beruf und die Arbeit haben¹³⁶. Ihr Erwachsenwerden wurde von Wirtschafts- und Finanzkrisen, Terroranschlägen, wachsender Unsicherheit und einschneidenden Arbeitsmarktreformen begleitet. „Ihnen erscheint all dies von Beginn an selbstverständlich. Sie kennen im Gegensatz zu ihren Eltern und Großeltern nur diese Welt.“ (Hurrelmann/Albrecht 2014: 16) Eine Grunderfahrung dieser Generation sei die Ungewissheit (a.a.O.: 24).

Die Journalistin Kerstin Bund fasst dies in einem Essay in der Wochenzeitung *Die Zeit* so zusammen: „Das Krisengefühl, das uns begleitet, hat die Unsicherheit zu unserem Lebensgefühl erhoben. In unserer Welt ist alles möglich, aber nichts ist von Dauer.“ (Bund 2014) Die Generation Y reagiere darauf mit einem optimistischen Pragmatismus, mit Realismus und mit einem Verhalten, das sie zu einer „Generation der Egotaktiker“ (Hurrelmann/Albrecht 2014: 32) macht, die sich stets mehrere Optionen offenhält. „Klappt ein Praktikum oder eine Bewerbung nicht oder wird ihr Zeitvertrag nicht verlängert, hat sie immer Plan B, C und wohl auch D und E in der Hinterhand.“ (ebd.) Unsicherheit wird so nicht als Bedrohung erlebt.

Die Sicherheitswahrnehmung der Berufseinsteiger im Integrationstypus lässt sich vor diesem Hintergrund als *generationentypisch* beschreiben: Sie akzeptieren, dass latente Unsicherheit grundsätzlich zur Beschäftigung im Journalismus gehört und leiten aus dem erfolgreich verlaufenen Berufseinstieg ihr persönliches Sicherheitsgefühl ab. Mit anderen Worten: Sie haben geringere Ansprüche an die formale Sicherheit ihrer Beschäftigung – und schätzen das in kurzer Zeit bisher Erreichte deshalb besonders wert. So zum Beispiel die Fernsehredakteurin B11, die nach ihrem Volontariat bei einem privaten TV-Sender als Schwangerschaftsvertretung befristet für ein Jahr eingestellt wurde. Sie erzählt:

„Ich habe auch nie groß drüber nachgedacht, was das für mich jetzt bedeutet, dass ich jetzt einen Jahresvertrag habe. Ich kann mich zwar noch erinnern an mein Gespräch mit meinem Vorgesetzten, dass er gesagt hat: Es tut mir total leid, wir können dir jetzt leider

¹³⁶ Die exakte zeitliche Eingrenzung einer Generation ist schwierig. Deshalb werden in der Literatur auch unterschiedliche Zeitspannen für die Generation Y genannt: Der Jugendforscher Klaus Hurrelmann und der Autor Erik Albrecht beziehen sich auf die zwischen 1985 und 2000 Geborenen, wenn sie über die Generation Y schreiben (Hurrelmann/Albrecht 2014: 14). Der Unternehmensberater Anders Parment untersucht in seinem Buch „Die Generation Y – Mitarbeiter der Zukunft“ Personen, die in den 1980er Jahren geboren wurden (Parment 2013: 4).

nur erst mal einen Jahresvertrag anbieten. Da war ich aber eigentlich schon ganz begeistert, weil ich mich einfach gefreut hatte, dass es für mich jetzt hier nach dem Volontariat einfach weitergeht. Und da habe ich mir gedacht: Ach, Jahresvertrag. Hauptsache, ich bin jetzt erst mal hier.“ (B11: 141)

Den ersten Arbeitsvertrag als Redakteurin bewertet die Befragte als sehr wichtigen Schritt der eigenen Berufsbiografie: „Ich glaube, das ist so: Die erste Hürde ist nach dem Volontariat schon genommen, weil sobald man dann einmal drin ist, geht es immer irgendwie weiter. Man muss halt erst mal reinkommen.“ (B11: 123) Die Befragte geht daher selbstbewusst in die Personalgespräche: „Wenn sie mich haben wollen, dann kriegen sie das irgendwie hin. Und wenn nicht, dann gehe ich woanders hin. Das war schon immer so die Devise.“ (B11: 53)

So selbstbewusst und zuversichtlich gehen die älteren Befragten im Integrationstypus nicht mit der latenten Unsicherheit im Berufsfeld Journalismus um. Sie berichten in den Interviews übereinstimmend über Sorgen und Verunsicherungen (B08: 63, B10: 85, B18: 43, 166, B20: 131). Der Online-Journalist B20 erzählt beispielsweise: „Ich habe Angst auch, ja mittelfristig, ja. Ich lese gerade diesen Roman ‚Möbelhaus‘.“ (B20: 133) Für den Befragten B20 spiegeln sich im Absturz des Autors – ein ehemaliger Top-Journalist (vgl. oben Kapitel 1) – auch seine eigenen Zukunftssorgen wieder: „Dann denkt man auch wieder: Mensch, der war sehr, sehr viel weiter oben als du. Und jetzt?“ Er hält es für möglich, auch selbst einmal vor einer solchen Herausforderung zu stehen: „Ich habe nicht das Gefühl, dass in dem Beruf jetzt, wie es in der ganzen Lage ist, eine mittelfristige Planung Sinn ergibt. Ich habe einen Freund, der sagt: Genieße es, solange es noch so gut ist!“ (B20: 131)

Die materielle Sicherheitslage der vier Journalisten im Integrationstypus, die keine Berufseinsteiger mehr sind, wird von den Befragten als gut eingeschätzt. Sie dient als Garant für Sicherheit. Die vier Befragten sind im Laufe ihres Berufslebens zu einigem Wohlstand gekommen und verfügen nun entweder über erhebliche Sparguthaben, die kritische Phasen in der Berufsbiografie abfedern können, über Immobilieneigentum oder über beides. Der Befragte B18 schätzt, er könne von seinen Ersparnissen drei bis vier Jahre leben (B18: 168), außerdem ist er Eigentümer von zwei Wohnungen in einer westdeutschen Stadt, über die er Mieteinnahmen erzielt (B18: 170-174). Das erhöht sein Sicherheitsgefühl: „Das führt dazu, dass ich mich einigermaßen beruhige. Also das geht nicht, bei mir nicht Knall auf Fall. Also wenn jetzt irgendetwas passiert, kann ich erstmal durchatmen und erstmal gucken.“ (B18: 176) Der freie Hörfunkjournalist B10 ist ebenfalls Eigentümer von zwei Wohnungen (mehr dazu in der Fallanalyse

unten). Der Online-Journalist B20 verfügt über „eine abbezahlte Immobilie“ (B20: 97); der Tageszeitungsjournalist B08 sagt: „Ich bin, was meine Altersversorgung angeht, was meine private Vermögenssituation angeht, so aufgestellt, dass ich ruhig schlafen kann.“ (B08: 101)

Mit einer detaillierten Fallanalyse sollen nun der Zusammenhang zwischen materieller Sicherheitslage und Sicherheitswahrnehmung sowie die Eigenarten der Journalisten im Integrationstypus näher beleuchtet werden.

B10: „Wir wollen ja gar keine Sicherheit. Wir wollen nur, dass die Unsicherheit weniger weh tut.“

Der Befragte arbeitet freiberuflich als Hörfunkjournalist. Er zählt zu den älteren Befragten (über 46 Jahre alt), wohnt alleine in einer großen Medienstadt und ist kinderlos. Seine Erwerbstätigkeit hat Patchwork-Charakter: Er kombiniert seine freiberufliche Tätigkeit als Radiomoderator, Produzent journalistischer Podcasts und Blog-Autor mit einer Beschäftigung als fest-freier Mitarbeiter einer technischen Redaktion, ein „Schwarzbrot-Job, den habe ich fest, das ist eine feste Schicht, das ist ein fester Dienst“ (B10: 7). Dazu kommen ferner PR-Aufträge zur Produktion von mehreren Podcast-Reihen. Diese Elemente seiner Berufstätigkeit fügt er flexibel zusammen, die Honorare summieren sich: „Ich habe ein hohes Einkommen. Ich kenne nicht viele Freie, denen es so gut geht wie mir, muss ich ganz ehrlich sagen. Manchmal ist mir das ein bisschen unangenehm.“ (B10: 71)

Ähnlich wie der Selbstmanager-Typus nach Klaus Dörre sondiert der Befragte kontinuierlich, ob es neue berufliche Optionen gibt, die ihn inhaltlich reizen: „Und jedes Mal, wenn ich zum ((Name des Senders)) hereinkomme, gucke ich am Schwarzen Brett, was da für Stellenausschreibungen sind, und denke mir sehr, sehr oft: Kann ich, kann ich, kann ich – will ich nicht, will ich nicht, will ich nicht.“ (B10: 120) Diese selbstbewusste Haltung kann er sich leisten, denn er ist beruflich so gut vernetzt, dass ihm immer wieder alternative Jobs im Radio oder in der PR auch aktiv angeboten werden (B10: 59, 134, 142). Diese starke Marktposition gibt ihm die Freiheit, bei der Selektion der Aufträge auf persönliche Vorlieben oder Abneigungen zu achten: „Also, eher bin ich arm, als dass ich für die Bild-Zeitung arbeite.“ (B10: 25)

Seine Haltung zur Festanstellung ist ambivalent. Auf der einen Seite sagt er: „Ich wäre wirklich sehr gerne angestellt, weil ich sehr gerne mal so lange zu Hause im Bett bleiben würde, bis ich gesund bin, und nicht, bis ich wieder arbeiten kann. Das ist ein wesentlicher Unterschied.“ (B10: 120) Auf der anderen Seite scheut er die Gleichförmigkeit in einem standardisierten Normalarbeitsverhältnis (ebd.), er schätzt vielmehr die Abwechslung und kreative Freiheit in seinem Beruf. Er bringt dies mit einem Zitat auf den Punkt. Der freie Radiojournalist erzählt, er habe einmal „einen ganz klugen Satz gelesen, der lautete: Wir wollen ja gar keine Sicherheit. Wir wollen nur, dass die Unsicherheit weniger weh tut ((lacht)). Das fand ich irgendwie ganz schön.“ (B10: 112)

Ein Wendepunkt in seiner Berufsbiografie steht womöglich kurz bevor: Er hat bislang als freier Radiomoderator eine regelmäßige Sendung bei einem öffentlich-rechtlichen Sender moderiert. Diese Moderation soll er auf Wunsch des Senders in Kürze an einen jüngeren Kollegen abgeben. Freiwillig geht er nicht: „Ich mache aber auch nicht gerne Platz für den Nachwuchs, nee. Ich habe mir heimlich gewünscht, dass ((der Vorgesetzte)) sagt: Komm, wir gönnen uns einen alten Sack am Abend. Das hätte ich cool gefunden. Und das hätte ich auch mutig gefunden. Ich glaube sogar, dass das Radio so etwas braucht.“ (B10: 55) Da die Zahl der Sender, zu deren Profil sein Moderationsstil und seine Persönlichkeit passen, begrenzt ist (B10: 59), könnte der Abschied von seiner alten Sendung sogar zu einem Abschied vom Radio werden, vermutet der Befragte: „Die Wahrscheinlichkeit, dass ich danach nirgendwo mehr Radio mache, ist sehr, sehr groß.“ (B10: 55)

Die mit dieser Entwicklung verbundene Ungewissheit nimmt er jedoch nicht als Bedrohung wahr. Als Sicherheitsgaranten dienen ihm zwei Immobilien, die er erworben hat: „Das beruhigt halt ungemein. Ich weiß halt, ich habe immer ein komfortables Dach über dem Kopf, das ist beheizt und kostet 300 Euro im Monat (...). Was will ich mehr?“ (B10: 81) Eine Wohnung hat er vor mehreren Jahren günstig gekauft, vor dem rasanten Anstieg der Immobilienpreise in seiner Stadt (B10: 91). Diese Entscheidung zahlt sich heute für ihn aus: „Die Wohnung, in der ich wohne, gehört mir und ist auch bezahlt. Die ist lastenfrei, ich wohne also sehr günstig.“ (B10: 71). Eine zweite Wohnung in derselben Stadt hat er dann später erworben, zur Kapitalanlage und Altersvorsorge (B10: 101-103). Durch diese Immobilien und sein vergleichsweise hohes Einkommen sei er als freier Journalist heute „in einer unheimlich luxuriösen

Position“ (B10: 71). Er betont außerdem, es sei „ein ungeheures Privileg, als freier Mitarbeiter beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk zu arbeiten.“ (B10: 168)

Rückblickend berichtet er, dass er die Unsicherheit durchaus als Bedrohung erlebt hat: „Ich habe mein Leben lang eigentlich auch in der Angst verbracht, morgen nicht genug Geld zu verdienen, um meinen Lebensstandard zu halten. Und dadurch, dass ich diese Wohnung besitze, komme ich davon langsam ein bisschen ab.“ (B10: 85) Aus der Unsicherheit resultierte eine berufliche Rastlosigkeit, resümiert der Befragte: „Ich habe halt tatsächlich mich von der [Angst, T.S.] auch letztlich treiben lassen, oder antreiben lassen, [...] bin halt nie zur Ruhe gekommen. Ich habe halt immer nach dem Anschlussjob gesucht. Der auch immer kam, den es auch immer gab.“ (B10: 87)

Trotz der günstigen materiellen Sicherheitslage ist dem Befragten eine Sorge geblieben: „Altersarmut ist tatsächlich etwas, wovor ich mich ein bisschen fürchte, ja. Weil man kriegt ja nun mal, weiß nicht, hast Du schon mal einen Rentenbescheid gekriegt? (I: Ja, ja.) Ekelig, oder? Es ist doch die Hölle! (lacht)“ (B10: 97) Weil die gesetzliche Rente voraussichtlich nicht ausreichen wird, um den Lebensstandard zu halten, ergänzt der Befragte sie mit einer von der Rundfunkanstalt unterstützten privaten Altersvorsorge. Außerdem versteht er seine Investitionen in Immobilien als eine Form der Alterssicherung (B10: 100-101). Diese Maßnahmen sind dem Befragten sehr wichtig, „weil ich habe halt keine Lust, mir irgendwann meine Zähne nicht machen lassen zu können.“ (B10: 97)

Besonders zufrieden ist der Radiojournalist mit seiner Tätigkeit als Podcast-Produzent. Das betrifft zum einen seine eigenen journalistischen Podcasts, die er über eine Online-Plattform als Live-Stream und zum Download anbietet. Die Podcasts sind zwar kostenlos, viele Hörer bezahlen jedoch freiwillig kleine Beträge für die Angebote des Journalisten, so dass er auf diesem Wege einen nicht unbeträchtlichen Teil seines Einkommens generieren kann. Für den Befragten ist die stetig wachsende Nutzerzahl ein besonderes Erfolgserlebnis: „Das ist der Wahnsinn! 20.000 Leute finden gut, was ich mache! Und ich brauche keinen Mittler, der Plakate klebt, wo draufsteht: Hier, schalt mich mal ein.“ (B10: 93) Die Nutzer suchen gezielt nach den Podcast-Angeboten des Befragten: „Das Faszinierende ist halt: Das hört keiner zufällig – die wollen das!“ (ebd.) Seine journalistischen Podcast-Angebote sind werbefrei – eine bewusste Entscheidung des Befragten, der Angebote von Werbetreibenden bereits abgelehnt hat (B10: 33, 39).

Nicht nur mit dem Erfolg der eigenen Podcast-Reihen, sondern auch mit den PR-Podcasts, die er als Auftragsproduktionen erstellt, ist der Befragte sehr zufrieden. Das hat vor allem inhaltliche Gründe (B10: 12-13, 19), denn der Radiojournalist begeistert sich für die Themen, identifiziert sich stark mit dem Auftraggeber und sieht sich als „Fanboy“ (B10: 17) für das Berichterstattungsfeld¹³⁷.

Der Befragte räumt ein, dass es mitunter zu Interessenkonflikten zwischen seiner Tätigkeit als Radiomoderator und der Podcast-Produktion kommt: „Ich bin bemüht, im öffentlich-rechtlichen Radio so gut wie möglich über meine anderen Aktivitäten zu schweigen, weil ich mir nicht vorwerfen lassen möchte, dass ich diese beitragsfinanzierte Plattform, die ich da habe, benutze, um Reklame für meine privatwirtschaftlichen Interessen zu machen. Das versuche ich, es funktioniert aber nicht.“ (B10: 27) Zu Konflikten komme es insbesondere, wenn Hörer nicht zwischen den beiden Rollen trennen würden.

Für die Zukunft wünscht sich der Befragte im Idealfall eine neue regelmäßige Radiosendung bei einem attraktiven Sender, „für ein Programm, das ich persönlich auch für wertvoll halte, und nicht für vernachlässigbar oder egal.“ (B10: 63)

6.6 Irritationstypus

Dieser Typus ist der fünfte von fünf Haupttypen, die bei der Auswertung der Interviews gebildet wurden. Er vereint Fälle, deren Arbeitsbedingungen nicht als prekär einzuordnen sind, die sich aber dennoch unsicher bzw. eher unsicher fühlen. Gemein ist diesen Fällen, dass die Journalisten – noch – durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder durch die tarifvertraglich geschützte Beschäftigung als arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter eines öffentlich-rechtlichen Senders abgesichert sind. Sie haben wie die Journalisten im Integrationstypus – bislang – eine relativ stabile berufliche und soziale Existenz. Diese Einschübe („noch“, „bislang“) markieren einen wichtigen Unterschied: Die Personen im Irritationstypus haben allesamt in der jüngsten Zeit grundlegende Umstrukturierungen und personal-politische Sparmaßnahmen bei ihren Arbeit- und Auftraggebern miterlebt, die sie als manifeste

¹³⁷ Aus Gründen der Anonymisierung können die Inhalte der PR-Aufträge hier nicht näher beschrieben werden.

Bedrohung wahrnehmen, weil die Stetigkeit und Verlässlichkeit ihrer Beschäftigung fraglich geworden sind. Daraus folgt für die Betroffenen (B06, B09, B27) ein Zustand der Verunsicherung, der dem Irritationstypus seinen Namen gibt.

Die Personen im Irritationstypus zählen zu den älteren Befragten oder den Befragten mittleren Alters, sie können auf mindestens zehn Jahre Berufserfahrung verweisen. Sie beobachten in ihren Medienunternehmen starke Umbauprozesse (oder haben im Verlauf der letzten Jahre solche Erfahrungen gesammelt), die persönliche Folgen für die Journalisten haben.

Was heißt das konkret? Die Fernsehjournalistin (B09) ist bei einer TV-Produktionsfirma beschäftigt, die Standorte geschlossen und zahlreiche Stellen gestrichen hat (vgl. dazu unten die Fallanalyse „Das hängt ja doch immer so über uns, diese Gewitterwolke.“). Die Befragten B27 und B06 sind indes beide für einen öffentlich-rechtlichen Sender als fest-freie Mitarbeiter im Einsatz, der derzeit eine umfassende Programm- und Strukturreform umsetzt. Im Fall der Befragten B27, die vor allem in der Lokal- und Regionalberichterstattung im Hörfunk und im Fernsehen arbeitet, sind Sendeplätze von Lokalnachrichten weggefallen, so dass die Journalistin nun weniger Aufträge als zuvor erhält und der Konkurrenzdruck unter den freien Mitarbeitern größer geworden ist (B27: 9-11, 13). Parallel zur Restrukturierung des Senders konstatiert die langjährige Mitarbeiterin auch inhaltliche Veränderungen des Programms, sie kritisiert „eine massive Verflachung der Inhalte“ (B27: 9). Diese Wahrnehmung wiegt umso schwerer, weil die Journalistin sich sehr stark mit ihrem Sender identifiziert: „Eigentlich bin ich innerlich sehr damit verbunden und war immer sehr stolz auf den ((Name des Senders)). Und dieser Stolz, dafür arbeiten zu können, der fällt immer mehr weg, weil ich mich manchmal auch richtig schäme für die Entwicklungen, die der Sender geht.“ (B27: 87)

Im Fall des Befragten B06 wurde durch eine Programmreform ein Fernsehmagazin gestrichen, das bislang zu den wichtigsten Auftraggebern des Mitarbeiters gehörte. Damit brach ein erheblicher Teil seiner Einnahmen weg. Er sagt: „Du merkst dann plötzlich, wie so, ja, so 30, 40 Prozent deiner, äh, deiner Aufträge flöten gehen, in einem Format, was ich sehr gerne bediene, was ich sehr gerne mache.“ (B06: 33)

Der Betroffene reagiert darauf mit Verunsicherung, denn dieser Verlust betrifft nicht nur die Höhe des Einkommens, sondern auch die eingespielten Arbeitsbeziehungen zwischen dem Freien und den zuständigen Redakteuren sowie den tarifvertraglich

geregelten Status als arbeitnehmerähnlicher Mitarbeiter. Diesen kann man wieder verlieren, insbesondere wenn die im Tarifvertrag genannten Voraussetzungen – die wirtschaftliche Abhängigkeit vom Sender oder die soziale Schutzbedürftigkeit – nicht mehr erfüllt werden. Dem Befragten B06 ist daher im Gespräch ein Detail aus dem Tarifvertrag sehr präsent: Innerhalb von sechs Monaten muss der arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter an mindestens 42 Tagen für den Sender tätig sein, um in den Schutzbereich des Tarifvertrags zu fallen (B06: 65). Durch die Programmreform sieht er seinen Status in Gefahr: „Da muss man gucken jetzt in Zukunft, ganz klar. Also das ist, das ist ja das Perfide sozusagen, dass das eine mit dem anderen einhergeht. Dass der Schutz dann auch noch sinkt im Prinzip.“ (B06: 67)

Wie tief die Verunsicherung geht und wie durch das Ereignis bei seinem Sender plötzlich Lebenspläne wieder auf dem Prüfstand stehen, zeigt sich im Interview, als das kreditfinanzierte Haus, in dem der Befragte mit seiner Familie lebt, zur Sprache kommt. Über einen möglichen Verkauf der Immobilie hat er bereits mit seiner Ehefrau gesprochen: „Wenn es mal sein sollte, dass wir es aus irgendwelchen Gründen nicht mehr halten können, dann würden wir es auch verkaufen und so weiter.“ (B06: 107).

Um solch gravierende Einschnitte zu vermeiden, versucht der Befragte nun, für andere Redaktionen im Haus im erforderlichen Umfang tätig zu werden, um den Verlust kompensieren zu können. Er wurde außerdem noch auf eine andere Weise aktiv: Der Journalist organisierte internen und öffentlichen *Protest*. Dazu gehörten Gespräche mit den Entscheidungsträgern im Sender und den Gremien der Rundfunkanstalt ebenso wie Öffentlichkeitsarbeit (Pressemitteilungen, Social Media) und eine Online-Petition, die auf den Erhalt der Sendung zielte. Der Protest war jedoch nicht erfolgreich. Der fest-freie Mitarbeiter zieht dennoch für sich persönlich ein positives Fazit dieser Aktivitäten: „Und was ich daraus mitnehme, ist einfach, dass man sich nicht zur Schlachtbank führen lässt einfach, ohne sich zu wehren. Und das ist eigentlich ein ziemlich gutes Gefühl.“ (B06: 121)

Obwohl rund 30 freie Mitarbeiter von der Reform des Fernsehmagazins betroffen sind, konnte der Befragte keine große Solidarität der freien Kollegen wahrnehmen. Nur sehr wenige Betroffene beteiligten sich an den Protesten im Sender. Dahinter stecke die „Angst, Kontakte zu vergrämen, Leute zu vergrämen, nicht mehr berücksichtigt zu werden“ (B06: 123), resümiert der Befragte seine Erfahrungen aus vielen Gesprächen

mit den Kollegen. Er ist jedoch nicht verbittert, sondern sieht in der Passivität der anderen freien Mitarbeiter „legitimes Eigeninteresse“ (ebd.).

Der Fall erinnert an die Untersuchung von Alain Accardo, der in seiner Studie zur prekären Arbeit von Journalisten „un milieu peu solidaire“ (Accardo 2007: 280) – ein wenig solidarisches Miteinander der freien Journalisten – konstatiert. Er beschreibt die Dominanz des Konkurrenzdenkens, bei der sich die Journalisten mit prekären Arbeitsbedingungen eher als Gegner verstehen, immer dazu bereit, dem anderen einen Auftrag wegzuschnappen, anstatt die Kräfte zu vereinen (a.a.O.: 282-283).

Herrscht ein solches Arbeitsklima im Funkhaus der Befragten B27? Sie erklärt, unter den Freien sei durch eine Programmreform „der Konkurrenzdruck gewachsen“ (B27: 13). Die etablierten freien Mitarbeiter hätten deshalb darauf hingewirkt, „dass es jetzt gerade so eine Art Einstellungsstopp gibt für neue freie Mitarbeiter“ (ebd.). Wie heikel diese Verabredung zur Abschottung ist, zeigt das Verhalten der Befragten in diesem Teil des Gesprächs. Sie weist mehrfach darauf hin, dass es sich dabei um interne Informationen handelt (B27: 13, 20, 21). Der „Deal“ (B27: 21) mit der Studioleitung zielt primär darauf, die Konkurrenzsituation zu entschärfen, erklärt die Befragte.

Ein solidarisches Miteinander fehlt nicht nur zwischen den etablierten und den neuen Freien, sondern auch zwischen den Redakteuren und den freien Mitarbeitern. Die Befragte B27 vermisst Respekt und Verständnis für die Situation der freien Mitarbeiter auf der Seite der Angestellten: „Ich finde, dass sie [die Redakteure, T.S.] zu wenig wahrnehmen eigentlich, wie es uns geht. Sie sind sehr auf sich konzentriert. Dabei haben die ja aus unserer Sicht zumindest gute Bedingungen. Die haben ihre festen Stellen, denen wird nicht gekündigt, aber die empfinden sich als massiv unter Druck.“ (B27: 15) Darunter leidet das Arbeitsklima im Sender stark, berichtet die fest-freie Mitarbeiterin: „Wir werden aber oft so als minderwertiges Personal behandelt, also von oben herab. Und das hat sich nochmal verschärft, weil, äh, das natürlich spürbar ist, dass unser Druck größer ist und dass wir noch mehr darauf angewiesen sind, Aufträge zu bekommen.“ (ebd.)

Trotz dieser Belastungen des Arbeitsklimas berichten die Befragten im Irritations-typus über *produktives Arbeitsverhalten*. Die Befragte B27 hat dafür zum Beispiel eine rein journalistische Standbein-Spielbein-Methode entwickelt: Sie ermöglicht sich zeitaufwändige Recherchen, die ihr besonders wichtig sind und zu ihrem Profil gehören, indem sie darüber hinaus aufgrund ihrer großen Berufserfahrung der

Redaktion Themenvorschläge macht, die rasch zu realisieren sind und mit großer Wahrscheinlichkeit angenommen werden: „Weil ich weiß natürlich, wie so eine Redaktion tickt. Ähm, darüber finanziere ich dann Geschichten, die lange dauern.“ (B27: 53) Am Interviewtag kombinierte sie beide Bausteine: Zum einen führte sie im Rahmen einer aufwändigen Recherche ein Hintergrundgespräch. Zum anderen führte sie ein kurzes Interview für die Hörfunknachrichten. „Da habe ich jetzt gerade den O-Ton geschnitten. Das ist sozusagen das, womit ich heute mein Geld verdient habe.“ (B27: 3)

Das Beispiel der Befragten B27 zeigt, dass die Methode der Mischkalkulation auch ohne PR-Aufträge funktionieren und innerhalb des Journalismus eingesetzt werden kann. Voraussetzung ist allerdings, dass die „Standbein“-Aufträge – im Beispiel der Befragten B27 Hörfunk- oder TV-Beiträge mit Routinecharakter und mit geringerem Rechercheaufwand – sehr gut honoriert werden, wie es bei öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten oft noch der Fall ist. In dieser Konstellation ist ein Ausweichen in den PR-Bereich nicht erforderlich, Interessenkonflikte und Gefährdungen der journalistischen Unabhängigkeit werden vermieden.

Zwei der drei Befragten im Irritationstypus (B06, B09) denken konkret über einen Abschied vom Journalismus und einen Berufswechsel nach. Hier zeigen sich deutliche Parallelen zum Frustrationstypus, die die konstatierte *Braindrain-Gefahr* noch einmal verstärken. Der Fernsehjournalist B06 gebraucht diesen Begriff im Interview sogar selbst, als er schildert, dass nach seiner Erfahrung viele gut ausgebildete Nachwuchsjournalisten nicht in ihrem erlernten Beruf tätig werden, sondern in andere Berufsfelder abwandern. Das sei „ein Verlust von Wissen, von Motivation, von Journalismus“ (B06: 127). In der Tat: Wenn die hochqualifizierten Nachwuchskräfte und die berufserfahrenen Journalisten, die sich für einen Berufswechsel entscheiden, durch Berufsanfänger ersetzt werden, können sich Tendenzen zur Deprofessionalisierung im Journalismus weiter verstärken.

Der fest-freie Mitarbeiter B06 zieht angesichts der fortschreitenden Veränderungen in seinem Sender einen Wechsel in den Bereich Public Relations oder Marketing in Betracht, auch aus berufsbiografischen Gründen (B06: 51, 75). Einstweilen versucht er jedoch, neue Auftraggeber zu gewinnen, um weiter als Journalist und Reporter arbeiten zu können. Er wünscht sich, „nicht andauernd Unruhe“ (B06: 51) in seinem

Leben zu haben und sagt: „Ich glaube, durchbeißen ist das Stichwort. Und dann muss man aber gucken, wie lange man noch beißen kann.“ (B06: 131)

Der Irritationstypus ähnelt insgesamt dem von der Forschergruppe um Klaus Dörre identifizierten Typus „Die Verunsicherten“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 55), der nicht in der Zone der Prekarität, sondern in der arbeitsweltlichen Zone der Integration verortet wird. Diesen Typus haben die Forscher in ihrer Untersuchung „vor allem bei älteren Befragten im Bankenbereich angetroffen, die von Outsourcingplänen des Managements betroffen sind. Sie findet sich aber auch bei langjährig Beschäftigten einer großen Kaufhauskette, die in den letzten Jahren massiv Personal abgebaut hat.“ (Dörre/Kraemer/Speidel 2006: 78) Wie beim Irritationstypus in der vorliegenden Studie sind auch die Personen im Typus „Die Verunsicherten“ mit betrieblicher Reorganisation und Personalmaßnahmen konfrontiert. Der Typus zeichnet sich durch eine stark belastende Beschäftigungs-unsicherheit aus sowie durch die „begründete Befürchtung, dass die für eine realistische Zukunftsplanung notwendige Kalkulationsgrundlage abhanden kommen könnte.“ (a.a.O.: 58)

Wie bei den betroffenen Journalisten Verunsicherung entsteht, wie sie wirkt und welche Konsequenzen die Betroffenen im Irritationstypus daraus ziehen, soll nun abschließend mithilfe einer Fallanalyse genauer untersucht werden.

B09: „Das hängt ja doch immer so über uns, diese Gewitterwolke.“

Die Befragte B09, die mittleren Alters (36 bis 45 Jahre) ist, arbeitet als Fernsehjournalistin für eine private TV-Produktionsfirma, bei der sie unbefristet beschäftigt ist. Derzeit ist sie in Elternzeit, anschließend wird sie in Teilzeit im Umfang von 60 Prozent der regulären Arbeitszeit arbeiten. Sie lebt mit ihrem Partner und einem Kind in einer großen Medienstadt.

Während ihrer mehrjährigen Beschäftigung bei der Produktionsfirma hat sie erlebt, wie das Unternehmen immer kleiner wurde: „Die Redaktion ist ja sehr, sehr stark eingeschrumpft, wir sind ja nur noch eine Handvoll Leute.“ (B09: 35) Diese Entwicklung hing mit dem ausbleibenden Erfolg am Markt zusammen, erzählt die Journalistin: „Also, es gibt ja auch Firmen, die da ganz gut aufgestellt sind und die ganz gut wissen, was ankommt und die dann ständig irgendwie neue Formate verkaufen. Nur bei uns, also, das klappt einfach nicht.“ (B09: 41) In der Folge

entschied sich das Unternehmen, die Zahl der Redaktionen in Deutschland zu reduzieren: „Und dann hieß es: Wir schließen den Standort und alle Befristeten gehen. Und das fand ich schrecklich, also ich war ja eine der wenigen, die nicht befristet waren.“ Die Befragte behielt zwar ihren Job, musste aber in eine andere Stadt umziehen, um fortan an einem anderen Standort der Firma zu arbeiten.

Trotz der Schrumpfung des Unternehmens und dem damit verbundenen Ressourcenschwund schätzt die Befragte ihr Arbeitsverhalten bei der Fernsehproduktion als produktiv ein. Sie sagt: „Ich möchte ja trotzdem irgendwie gerne einen schönen Film machen. Was bringt das dann, wenn ich dann irgendwie so lieblos da irgendwas hinklatsche? Auch wenn ich mit vielen Grundbedingungen nicht glücklich bin, möchte ich ja trotzdem am Ende irgendwie etwas haben. Ich weiß ja, da steht irgendwie mein Name drunter, dann möchte ich auch, dass ich das selbst schön finde.“ (B09: 141)

Auf die Entwicklung bei ihrem Arbeitgeber reagiert die Befragte mit starker Verunsicherung. Sie erzählt im Interview sehr anschaulich, wie omnipräsent die Angst vor einer betriebsbedingten Kündigung bei ihr und den Kollegen ist:

„Da muss ich ganz kurz diese kleine Anekdote erzählen, dass vor kurzem unser Geschäftsführer uns alle einlud zum Grillen. [...] Und wir wunderten uns, was das jetzt soll und dachten: Das ist jetzt der Anlass, dass uns gesagt wird, ihr könnt jetzt alle gehen. [...] Und dann kamen wir dahin und es war riesig aufgefahren, Buffet und alles. Und alles total schick. Und wir waren total irritiert und dachten immer, ohne Grund würde doch diese Firma uns nicht einfach etwas Gutes tun und warteten jetzt immer auf den Moment der Verkündigung, von wegen: Es ist jetzt alles aus. Ich wollte nochmal schön grillen für euch und dann könnt ihr alle nach Hause gehen. Und tatsächlich war es aber so, dass er dann halt einfach sagte, dieser Geschäftsführer: Ja, ähm, ich dachte mir, jetzt wo wir so wenige sind, können wir schon auch einfach mal einmal im Jahr hier familiär zusammenkommen, mal schön ein bisschen quatschen und essen. Und deswegen dachte ich, lade ich euch mal alle ein. Und wir gucken uns alle an (lacht) und konnten es irgendwie nicht so richtig nachvollziehen, dass er einfach mal nett sein wollte.“ (B09: 99)

Auch wenn bei diesem Grillfest keine Kündigungen ausgesprochen wurden, so schwebt nach den Worten der Befragten doch ständig eine „Gewitterwolke“ (B09: 97) über der Redaktion. Mit diesem Bild bringt sie das Bedrohliche der Lage gut auf den Punkt. Man frage sich: „Wie lange wird das denn jetzt noch gehen?“ (ebd.)

Dieser Irritation begegnet die Befragte, indem sie sich genau über arbeitsrechtliche Möglichkeiten informiert und dementsprechend ihre weitere Tätigkeit bei dem Arbeitgeber plant:

Sie nutzt derzeit den besonderen Kündigungsschutz für Arbeitnehmer in Elternzeit¹³⁸, um die rechtliche Sicherheit zu erhöhen. Die Befragte sagt: „Glücklicherweise war ich eben so schlau und habe zwei Jahre [Elternzeit, T.S.] beantragt und gesagt, im zweiten Jahr arbeite ich in Teilzeit, habe aber zum Glück eben jetzt noch ein volles Jahr durch die Elternzeit den Kündigungsschutz.“ (B09: 115)

Parallel zu dem genannten Abbauprozess beim Arbeitgeber ist der Wunsch nach Sicherheit bei der Befragten größer geworden. „Mit steigendem Alter wächst dieses Sicherheitsbedürfnis und dieses Bedürfnis, irgendwie in stabilen Verhältnissen zu leben [...]“ (B09: 127) Verstärkt wird dieser Wunsch noch durch die Gründung der Familie vor wenigen Monaten: „Ich möchte ja auch Sicherheit für das Kind haben und dem Kind ja auch irgendwie etwas bieten können.“ (ebd.)

Auch die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich für die Befragte sehr dringend, da ihr Partner wegen sehr unregelmäßiger Arbeitszeiten keine große Entlastung bei der Kinderbetreuung versprechen kann. „Aber jetzt, seitdem ich Mutter bin, habe ich erst mal so festgestellt: Mist, das ist ja verdammt schwierig, wie soll ich denn irgendwie Drehs machen und Dienstreisen und alles, wenn das Kind eigentlich ja nur bis 16 Uhr betreut wird? Schwierig.“ (B09: 75)

Eine naheliegende Lösung könnte in dieser Situation der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber im Journalismus sein, zum Beispiel zu einem Fernsehsender. Diesen Weg hat die Befragte bereits verfolgt – allerdings ohne Erfolg, wie sie erzählt:

„Ich habe dann im Zuge meiner ganzen Bewerbungen festgestellt: Moment mal, so viel besser scheint es eigentlich nirgendwo zu sein. Weil ich mich dann auf einmal in Bewerbungsgesprächen wiederfand, [...] und dann hieß es: Wie, Sie haben einen unbefristeten Job? Ja, also dann sollten Sie aber den besser behalten, weil bei uns bekommen sie einen Vertrag für drei Monate! Und, äh, ach, Sie haben auch drei Monate Kündigungsfrist? Ja, dann können wir ja sowieso nicht zusammenkommen.“ (B09: 51)

So reifte nach und nach der Entschluss, den Journalismus aufzugeben. Aus den Erfahrungen bei ihrer TV-Produktionsfirma und den gescheiterten Bewerbungen hat die Befragte „die Konsequenz gezogen, es geht gar nicht, ich kann mich gar nicht verbessern irgendwie in dieser ganzen Branche, ich muss eigentlich aus der Branche

¹³⁸ Geregelt ist der besondere Kündigungsschutz in § 18 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG). Das Kündigungsverbot im Sinne des § 18 Absatz 1 Satz 1 gilt nach § 18 Absatz 2 entsprechend für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten.

raus. Also jetzt bin ich an dem Punkt angekommen, wo ich sage: Ich mache das nicht mehr.“ (ebd.) Die Journalistin hat innerlich gekündigt.

Durch den Abschied vom Journalismus erhofft sich die Befragte mehr Stabilität und eine längerfristige Planbarkeit des Lebens: „Das wurde mir halt klar bei dem letzten Umzug. Ich möchte nicht mehr ausgeliefert sein, irgendeinem Arbeitgeber, der sagt: Und jetzt gehst du halt dahin, und jetzt dahin, und jetzt dahin. Ich möchte mal so ein bisschen besser irgendwie mein Leben planen können und gerne sagen, ich möchte da wohnen und da möchte ich auch gern arbeiten.“ (B09: 47)

Als Alternativen denkt die Befragte an den öffentlichen Dienst oder eine PR-Tätigkeit (B09: 51-57). Unter ihren Kollegen im Journalismus gebe es häufig den Wunsch, aus dem Beruf auszusteigen, erzählt sie: „Und wenn ich immer so sage so: (flüstert) Ich muss dir was sagen, ich will jetzt raus aus dem Job! Und dann gucken die mich an und sagen: Ja, meinst du, ich mache das mein Leben lang?“ (B09: 167)

Anders als im Motivationstypus steht nicht die intrinsische Motivation im Mittelpunkt des beruflichen Selbstverständnisses. Sie sei nicht mehr auf „dem Trip, dass ich mich total in meinem Job verwirklichen muss, sondern ich möchte vor allem jetzt auch einen Job, der irgendwie mit der Familie vereinbar ist.“ (B09: 57) Diese Verschiebung der Prioritäten erinnert an die Ergebnisse der Untersuchung von Natalie Helka (2014), die in einer qualitativen Studie die Ausstiegsmotive von Journalisten im Hörfunk untersucht hat. Zum einen betont sie, dass stets ein Ursachenbündel zum Berufswechsel führe (a.a.O.: 144), zum anderen sei aber gerade die familiäre Situation ein wichtiger Faktor: „Die mangelnden Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, können insbesondere bei Frauen den Berufsausstieg begünstigen.“ (a.a.O.: 143) In diesem Sinne kommen auch bei der Journalistin B09 mehrere Gründe zusammen: die wirtschaftlichen Probleme des Arbeitgebers und die konkreten Unsicherheitserfahrungen, der angespannte Arbeitsmarkt im Journalismus, der den Jobwechsel schwierig macht, das wachsende Sicherheitsbedürfnis, die Familiengründung und der Wunsch nach weiteren Kindern.

Sie hadert jedoch nicht mit der Entscheidung, überhaupt Journalistin geworden zu sein. Denn als sie vor mehr als 15 Jahren ihre Berufswahl traf, „da sah ja die Medienwelt schon nochmal ganz anders aus. Da gab es ja irgendwie auch noch mehr Geld und mehr Etats und so, das war nie abzusehen, dass sich das so entwickelt, meiner Meinung nach war das nicht klar. Insofern kann ich auch nicht sagen, dass das eine falsche

Entscheidung war damals.“ (B09: 83) Etwas Wehmut klingt in ihren Äußerungen an:
„Ja, das war einfach toll da in diesem Medium zu arbeiten, aber diese Zeiten sind halt
vorbei. Und die kommen auch nie wieder und es wird nie wieder so viel Geld geben,
um so arbeiten zu können.“ (B09: 165)

*„Bejahen wir eine wirklich freie und demokratische Presse und Literatur,
so ist es unumgänglich, gesunde und würdige Daseinsbedingungen
für die Menschen zu schaffen, die hier ihre Lebensaufgabe gefunden haben.“*

Otto Haseloff, 1954

Kapitel 7

DISKUSSION DER ERGEBNISSE

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit den Arbeitsbedingungen von Journalisten und den Folgen für das berufliche Handeln der Akteure. Dabei wendet sie sich im Unterschied zu zahlreichen anderen Studien der Kommunikatorforschung nicht den journalistischen Eliten und „Alpha-Journalisten“ (Weichert/Zabel 2007) zu, sondern den Journalisten ohne prominente Namen und den Unterprivilegierten der Branche. Drei Erwerbsformen wurden dabei betrachtet – die atypische Beschäftigung von Redakteuren, die Tätigkeit als fest-freier Mitarbeiter und die „echt“ freie Tätigkeit von Journalisten. Durch problemzentrierte Interviews mit 27 Betroffenen in ganz Deutschland ist ein detailreiches Porträt dieser Berufsgruppe und ihrer Sorgen entstanden. Ähnlich wie in der französischen Pionierstudie von Alain Accardo (2007) kommen die Befragten, die als „Wortarbeiter“ über eine große narrative Kompetenz verfügten, in dieser Untersuchung ausführlich zu Wort, geben Einblick in ihre Arbeitswelt und füllen die sozialwissenschaftliche Analyse mit Leben.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zur Prekarität der journalistischen Arbeitsbedingungen zusammengefasst (Kapitel 7.1.1) und die Konsequenzen für das Arbeitsverhalten und die Qualität der Berichterstattung dargestellt und diskutiert (Kapitel 7.1.2). Damit wird an die Forschungsfragen angeknüpft, die in Kapitel 3 entwickelt wurden. Daran anschließend werden die Befunde zu einem Braindrain im Journalismus präsentiert (Kapitel 7.1.3). Auf dieser Basis wird in Kapitel 7.2 ein Blick in die Zukunft geworfen: Vier Szenarien zur weiteren Prekarisierung der journalistischen Arbeit und den möglichen Folgen werden vorgestellt und diskutiert – die Szenarien tragen die Titel „Neue Nähe“ (Kapitel 7.2.1), „Neue Härte“ (Kapitel 7.2.2), „Forcierte (Selbst)Ausbeutung“ (Kapitel 7.2.3) und „Aufbegehren“ (Kapitel 7.2.4). Die Arbeit schließt mit einer kritischen Reflexion des eigenen Vorgehens und einem Fazit (Kapitel 7.3).

7.1 Zusammenfassung

7.1.1 Das journalistische Prekariat

„Prekariat“ – das klingt nach einer neuen Klasse, nach einer homogenen Gruppe der Unterprivilegierten. Ein solcher Zusammenschluss aller Menschen in prekären Arbeits- und Lebenslagen – seien es Akademiker oder Hilfsarbeiter, kreative Solo-Selbstständige oder atypisch beschäftigte Arbeitnehmer – ist jedoch nicht in Sicht. Die Forschung zu Prekarisierungsprozessen in der Arbeitswelt hat vielmehr gezeigt, dass es nicht *ein* Prekariat, sondern eher viele Prekariate gibt (vgl. Nachtwey 2016: 177). Davon zeugen auch die Titel, die man bereits lesen konnte – „Das akademische Prekariat“ (Sander 2012) oder „Das kreative Prekariat“ (Minkmar 2011) sind nur zwei davon.

Das journalistische Prekariat ist eine heterogene Gruppe von Journalisten, die unter prekären Bedingungen arbeiten, die damit verbundene Unsicherheit jedoch nicht zwingend als Bedrohung erleben. Die Betroffenen unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht. Gemein ist ihnen, dass ihre Arbeitsbedingungen in mindestens einer der untersuchten Dimensionen nach Brinkmann/Dörre/Röbenack (2006) als prekär einzuordnen sind. In der vorliegenden Studie, die atypisch beschäftigte Redakteure, fest-freie Mitarbeiter und freie Journalisten in den Blick genommen hat, wurden daher 16 von 27 Journalisten dem journalistischen Prekariat zugerechnet.

Die Gründe dafür waren vielfältig, wie die Interviews zeigten: Zu nennen sind das nicht-existenzsichernde Einkommen von freien Journalisten, die vor allem im Lokal- oder Onlinejournalismus tätig sind, die Beschäftigung von fest-freien Mitarbeitern in der rechtlichen Grauzone der Scheinselbstständigkeit, das Outsourcing der Beschäftigung an einen Redaktionsdienstleister, die fehlende Absicherung freier Journalisten durch die Künstlersozialversicherung, die sozial-kommunikative Desintegration der Betroffenen und Defizite bei der Sinnhaftigkeit der Arbeit.

Prekäre Arbeitsbedingungen im Journalismus lassen sich in allen Altersgruppen und bei Journalisten mit viel oder wenig Berufserfahrung konstatieren. Das spricht dafür, dass prekäre Arbeit im Journalismus nicht nur ein transitorisches Phänomen für Berufseinsteiger ist, nicht nur eine Zeit der Entbehrungen und der professionellen Bewährung für Nachwuchsjournalisten, sondern eine universelle Erscheinung der journalistischen Berufswirklichkeit. Dazu passt, dass prekäre Arbeitsbedingungen bei beiden Geschlechtern und bei allen Erwerbsformen zu beobachten sind. In der

vorliegenden Studie sind allerdings Frauen und freie Journalisten stärker von Prekarität betroffen. Diese Ergebnisse könnten mit einer quantitativen Erhebung überprüft werden.

Bei der Analyse der subjektiven Wahrnehmung von Sicherheit bzw. Unsicherheit zeigte sich, dass nicht alle Vertreter des journalistischen Prekariats sich unsicher fühlten. Dieser Befund überrascht auf den ersten Blick, erklärt sich aber im Zuge der typologisierenden Auswertung. Jene sechs prekär beschäftigten Journalisten, die sich (eher) sicher fühlten, bildeten den *Kompensationstypus*. In der Variante a glichen sie Unsicherheit mit der Unterstützung Dritter aus, in der Variante b kompensierten sie die Unsicherheit aus eigener Kraft. Die anderen zehn prekär Beschäftigten, die sich (eher) unsicher fühlten, unterschieden sich stark bei ihrer Arbeitszufriedenheit. In dieser Gruppe der Journalisten stehen sich der *Frustrationstypus* und der *Motivationstypus* gegenüber.

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass nicht nur im Kompensationstypus (Variante a), sondern auch bei anderen Journalisten im Sample die (private) materielle Sicherheitslage deutlichen Einfluss auf die subjektive Wahrnehmung von Sicherheit bzw. Unsicherheit hat. Hier deutet sich eine Entwicklung an, die dazu führen könnte, dass der Journalismus zu einem Beruf wird, den man sich leisten können muss. Wenn erst die Unterstützung durch Eltern, ein Erbe oder privates Immobilienvermögen die nötige Sicherheit gibt, um sich mit den heiklen Arbeitsbedingungen im Journalismus zu arrangieren, droht eine Selektion, die schon beim Berufszugang beginnen wird. Dabei werden Bessergestellte bevorzugt und andere Gruppen ohne private Sicherheitsgaranten benachteiligt. Hier ist an die berechtigte Warnung einer Befragten im Interview zu erinnern, die befürchtet, dass diese Entwicklung „eine Tendenz im Journalismus verstärkt, dass das einfach ein Elitenjob wird“ (B13: 135). Auch eine weitere Spaltung des journalistischen Berufs in Randbelegschaften mit prekären Arbeitsbedingungen und Etablierte mit besseren Konditionen ist möglich, sodass reguläre Jobs im Journalismus dann „nur noch ‚for the happy few‘“ (Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 202) existieren.

Neben dem journalistischen Prekariat gibt es eine zweite Gruppe im Sample der vorliegenden Studie, die – in Anlehnung an das Bühnenstück von Patrick Süskind – zu den „Kontrabassisten“ im Orchester des Journalismus zählen (vgl. oben Kapitel 1). Elf Befragte sind trotz der formal unsicheren Arbeit nicht als prekär einzuordnen.

Damit bestätigt sich die Annahme, dass atypische Beschäftigung und freiberufliche Arbeit im Journalismus nicht gleichbedeutend mit Prekarität sind.

Acht von ihnen, die sich (eher) sicher fühlten, bildeten den *Integrationstypus*. Diese Journalisten waren atypisch integriert, zum Beispiel als arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter eines öffentlich-rechtlichen Senders. Durch diese Gruppe ging jedoch ein Riss: Auf der einen Seite standen jüngere Journalisten, die sich mit der Ungewissheit in ihren (Arbeits-)Leben arrangiert hatten, wie es für die Generation Y typisch ist. Auf der anderen Seite standen die Journalisten mit mehr Berufserfahrung, die – trotz der grundsätzlich positiven Bewertung ihrer Sicherheitslage – in den Interviews auch über Zukunftssorgen und Verunsicherungen berichteten.

Im fünften Typus – dem *Irritationstypus* – sind diese Verunsicherungen noch stärker ausgeprägt. Diese Journalisten sind Zeugen von Reformen, Umstrukturierungen und personalpolitischen Sparmaßnahmen bei ihren Arbeit- und Auftraggebern, die sie als manifeste Bedrohung wahrnehmen, weil die Stetigkeit und Stabilität ihrer Beschäftigung fraglich geworden sind. Deshalb fühlen sie sich (eher) unsicher – auch ohne prekäre Arbeitsbedingungen.

Für die Freiberufler ist die *Ambivalenz* ihrer Erwerbsform charakteristisch: Auf der einen Seite hat die freiberufliche Tätigkeit im Journalismus ein prekäres Potenzial, auf der anderen Seite ein Befreiungspotenzial. Gerade die Befragten, die aus einer atypischen oder klassischen Beschäftigung als Redakteur in die Freiberuflichkeit gewechselt sind, betonen die neu gewonnene Freiheit und die intrinsische Motivation für ihren Beruf. Eine befragte freie Journalistin bringt es besonders gut auf den Punkt: „Es ist alles unsicher – und dann nehme ich lieber das schöne Unsicher als das blöde Unsicher.“ (B26: 282)

7.1.2 Prekäre Arbeit und die Qualität der Berichterstattung

In der Einleitung der vorliegenden Arbeit wurde der ehemalige Bundespräsident Joachim Gauck zitiert, der in seiner Amtszeit mehrfach auf die heiklen Arbeitsbedingungen von Journalisten hingewiesen hat. In einer seiner Reden sagte er: „Prekäre Arbeit ist keine stabile Basis für verlässliche Inhalte. Wer an dem spart, was eben nur Menschen und nicht Maschinen in einen journalistischen Prozess einbringen können, der spart an der falschen Stelle.“ (Gauck 2014: 7)

Die Dissertation ist daher der Frage nachgegangen, welche Folgen prekäre Arbeitsbedingungen für die Qualität der journalistischen Berichterstattung haben. Dabei zeigte sich: Einen einfachen Kausalzusammenhang zwischen prekären Arbeitsbedingungen und Abstrichen beim Arbeitsverhalten der Journalisten und damit bei der Qualität der Beiträge gibt es nicht. Es sind vielmehr zwei gegenläufige Entwicklungen zu beobachten: Prekarität kann sowohl förderlich als auch hinderlich für die Entfaltung von journalistischer Qualität wirken.

Der erste Befund überrascht – und er klingt, als hätten marktliberale Unternehmensberater an der Arbeit mitgeschrieben: Prekäre Arbeitsbedingungen von Journalisten können in bestimmten Konstellationen *qualitätsfördernd* wirken. Diesen Mechanismus beschreiben vor allem die freien Journalisten im Motivationstypus, die auf einem umkämpften Markt agieren und die Qualität ihrer journalistischen Arbeit als Garant für zukünftige Aufträge, stabile Arbeitsbeziehungen und berufliche Sicherheit interpretieren. Als Solo-Selbstständige können sie es sich nicht erlauben, einem Auftraggeber ein minderwertiges Produkt zu präsentieren, da dies ihre Position im Wettbewerb gefährden würde. Gerade *wegen der Unsicherheit* ihrer Lage bemühen sich freie Journalisten also um hervorragende Arbeitsleistungen, was der Qualität der Berichterstattung dienen dürfte.

Hinzu kommen drei weitere Gründe, die die befragten Journalisten *trotz der Unsicherheit* ihrer Position zu produktivem Arbeitsverhalten bewegen. Erstens ist die medientypische Öffentlichkeit der Arbeitsleistung zu nennen, denn die Ergebnisse der journalistischen Arbeit werden ja oft nicht nur von Arbeit- und Auftraggebern kontrolliert, sondern auch vom Publikum. Das unterscheidet die journalistische Profession von anderen Berufen, die sich nicht explizit an die Öffentlichkeit wenden. Unzulängliche Arbeitsergebnisse von Journalisten – seien sie Berichterstatter, Moderatoren, Reporter oder investigative Rechercheure – sind oft persönlich zurechenbar und können den Ruf und die Position im Wettbewerb gefährden. In diesem Sinne befördern die Öffentlichkeit und das Prinzip der Namensnennung von Autoren und Akteuren das Bemühen um journalistische Qualität.

Zweitens kann die unsichere Beschäftigung von den Journalisten als *Ansporn zu extraproduktivem Arbeitsverhalten* gedeutet werden, getragen von der Erwartung, durch die Vorleistung in der Gegenwart eine Gratifikation in der Zukunft – zum Beispiel die Entfristung des Arbeitsvertrags oder das Angebot einer regulären

Beschäftigung – zu erhalten. Vor allem jüngere Journalisten berichten von dieser Wirkung der Unsicherheit; ältere Journalisten berichten rückblickend von einem solchen Extra-Engagement in ihrer Phase des Berufseinstiegs und der beruflichen Etablierung. Sie haben allerdings in ihrer Berufsbiografie auch erlebt, dass sich die Erwartungen keineswegs immer erfüllen, dass sich die Vorleistung also nicht zwingend auszahlt. Aus der Enttäuschung können Frustrationen resultieren, die dann negative Folgen für das Arbeitsverhalten haben können.

Das ist ein wichtiger Befund: Denn die anspornende Wirkung der atypischen Beschäftigung bei Berufseinsteigern könnte ja von Medienunternehmen als Stimulus benutzt und instrumentalisiert werden. Das verspricht jedoch nur kurzfristigen Erfolg; mittel- und langfristig drohen Desillusionierung, Abstriche beim Arbeitsverhalten der Mitarbeiter und ein Braindrain von qualifizierten Kräften.

Drittens ist die intrinsische Motivation der Journalisten ein wichtiger Faktor. Viele Journalisten schätzen trotz aller Widrigkeiten ihren Beruf, sind stolz auf ihre kreativen Werke und wollen engagiert an der öffentlichen Aufgabe der Profession mitwirken. So wurde in den Interviews bei vielen Journalisten eine große innere Verbundenheit mit dem Beruf deutlich, die zu produktivem Arbeitsverhalten führt. Ein Problem, das mit der intrinsischen Motivation verbunden ist, hat der WDR-Journalist Ulli Schauen sehr gut auf den Punkt gebracht. Er sagt: „Eines der großen Dilemmata im Bewusstsein der Medien- und Kulturschaffenden ist, dass sie so furchtbar berufsstolz sind. Ihre Veröffentlichungen haben für sie einen so großen Stellenwert, dass sie sich einen Teil ihrer Arbeit nicht mit Geld, sondern mit Autorenstolz abkaufen lassen.“ (Schauen, zitiert nach Spielkamp 2010) Medienunternehmen können diese Situation also zu ihrem Vorteil ausnutzen.

Da man vom Stolz nicht satt wird, subventionieren zahlreiche freie Journalisten im Sample ihre journalistische Tätigkeit mit Nebentätigkeiten, insbesondere mit PR-Aufträgen. Eine Befragte sagt: „Vom Image und der Ehre kann ich leider meine Rechnungen nicht bezahlen.“ (B13: 135) Dadurch können sich in der Praxis Berufsrollenkonflikte ergeben, die die journalistische Unabhängigkeit tangieren. Dieser Zusammenhang darf nicht vergessen werden, wenn das Verhältnis zwischen Prekarität und journalistischer Qualität zu bestimmen ist.

Das führt zum zweiten Befund in diesem Kontext: Prekäre Arbeitsbedingungen können die Qualität der journalistischen Berichterstattung *gefährden*. Die Belege dafür

in den Interviews sind zahlreich und oft von einer schonungslosen Ehrlichkeit. Im Kompensationstypus (Variante a) berichten die Befragten über ihr reduziert-produktives Arbeitsverhalten, das zur Vernachlässigung der Recherche und zu Quellen- und Formenarmut in der Berichterstattung führen kann. Erklären lässt sich dieses Verhalten mit erlebten Ungerechtigkeiten im Berufsalltag und der Erfahrung, dass besonderes Engagement nicht zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt. Daraus kann eine resignative Arbeitszufriedenheit resultieren. Die Befragten berichten zudem über fehlende Anreize für (extra-) produktives Arbeitsverhalten und fehlende Sanktionen durch Arbeit- und Auftraggeber. Eine Befragte resümiert für ihren Betrieb: „Go the extra-mile! (lacht) Das war so ein Spruch [...]. Das macht kein Mensch mehr.“ (B16: 122-124)

Im Frustrationstypus zeigt sich ein weiteres Phänomen, das zu Einbußen bei der Qualität führen kann – der Widerspruch zwischen verknüpften Ressourcen und professionellem Anspruch. Die Journalisten entwickeln zur Lösung des Konflikts individuell einen situativ flexiblen Umgang mit fachlichen Qualitätsstandards. Das bedeutet, dass sie – wenn die Zeit knapp und der Produktionsdruck hoch ist – zum Beispiel auf gründliche Recherchen verzichten, bei anderer Gelegenheit – wenn der Druck durch die Arbeitsverdichtung nicht ganz so hoch ist oder höhere Honorare gezahlt werden – legen sie strengere Maßstäbe an. Dieses Vorgehen erinnert an die Rede der Journalistin Gabi Lampert, die in Kapitel 3 im historischen Abriss genannt wurde: „Eine Autorin muß immer wieder neu entscheiden, wie hoch ihr Qualitätsanspruch liegt, und welches Maß an Selbstaussbeutung ihr dieser Anspruch wert ist.“ (Lampert 1991) Die Verstöße gegen fachliche und ethische Standards belasten die Betroffenen sehr; sie leiden darunter, nicht immer ihren eigenen Ansprüchen an professionelles Arbeiten im Journalismus gerecht werden zu können.

In der Gesamtschau bedeutet das: In allen drei Typen der prekären Arbeit im Journalismus finden sich Hinweise auf Gefährdungen der journalistischen Qualität: Im Kompensationstypus (Variante a) wird von den Befragten reduziert-produktives Arbeitsverhalten geschildert, im Frustrationstypus berichten die Interviewpartner sowohl über kontraproduktives als auch über reduziert-produktives Arbeitsverhalten. Im Motivationstypus stellen die Befragten zwar ihr (extra-)produktives Arbeitsverhalten heraus, bekennen sich aber gleichzeitig zur Doppeltätigkeit in Journalismus und PR, so dass Gefährdungen für die journalistische Unabhängigkeit durch Interessenkonflikte nicht auszuschließen sind.

7.1.3 Braindrain im Journalismus

Als der Journalist und Medienberater Matthias Spielkamp vor einigen Jahren in Berlin beim Publishers' Forum, einem Kongress der Verlagsbranche, sprach, warnte er die dort versammelten Medienmanager vor einer Gefahr. Nach seiner Beobachtung habe die Sparpolitik der Verlage – geringe Zeilenhonorare, urheberrechtliche Total-Buy-Outs, fehlende Wertschätzung der journalistischen Arbeit – eine Entwicklung ausgelöst, bei der sich Journalisten vom Journalismus verabschieden und ihren Beruf aufgeben. „Was sich hier vollzieht ist das, was man einen Brain Drain nennt. Und er hat gerade erst begonnen.“ (Spielkamp 2010)

Die Ergebnisse in der vorliegenden Arbeit zeigen, dass diese Warnung heute berechtigter ist denn je. In drei Typen der unsicheren Arbeit im Journalismus – dem Frustrationstypus, dem Motivationstypus und dem Irritationstypus – ziehen die betroffenen Journalisten einen Berufswechsel in Betracht oder haben ihn bereits vollzogen. Mal ist der der Ausstieg aus dem Journalismus aus der Not geboren, mal ist er die Folge einer rationalen Abwägung, mal ergibt er sich schleichend aus dem Wachsen einer Nebentätigkeit. Es zeigt sich, dass sich die Bindungen der Journalisten an ihren Beruf verflüssigen, so wie der Soziologe Zygmunt Bauman die fließenden Formen in der Gegenwartsgesellschaft beschrieben hat (vgl. Bauman 2003).

Individuell sind diese Entscheidungen der Journalisten sicherlich gut zu begründen und als Akt der Selbstfürsorge zu interpretieren. Die Aussteiger berichten mitunter sogar vom Glück des Neuanfangs, wie der Journalist Michalis Pantelouris, der sich nach seinem Ausstieg hauptberuflich um nachhaltiges Olivenöl kümmerte (vgl. Haeming 2013). Der Journalismus als solcher verliert dadurch jedoch qualifizierte und berufserfahrene Kollegen, so dass sich die Deprofessionalisierungstendenzen weiter verstärken könnten.

Nun ließe sich einwenden, der Journalismus erlebe eine Phase der Marktberreinigung, bei der im digitalen Zeitalter weniger Journalisten benötigt werden als zuvor. Richtig daran ist, dass heute weniger Menschen von einer hauptberuflichen Tätigkeit im Journalismus leben können als früher (vgl. Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 36 f.). Fraglich jedoch ist, ob der Journalismus seine öffentliche Aufgabe mit weniger Personal und einer wachsenden Zahl von Grenzgängern, die ihr Auskommen vor allem durch eine ergänzende Tätigkeit im Bereich der Public Relations finden, ausreichend erfüllen kann. Die berufserfahrenen Aussteiger aus den Redaktionen dürften in der

Regel durch jüngere und günstigere Kräfte ersetzt werden, sofern es für sie überhaupt Ersatz gibt und die Arbeitsaufgaben nicht einfach der verbliebenen Belegschaft übertragen werden.

7.2 Ausblick

Der Prozess der Prekarisierung im Journalismus kann weitreichende Folgen haben. An dieser Stelle soll daher ein vorsichtiger Blick in die Zukunft geworfen werden, der sich im Sinne einer „prospektiven Folgenanalyse“ (Kavalec/Menz 2013: 12) auf zwei Bereiche konzentriert. Im Mittelpunkt stehen die potenziellen Folgen für die journalistischen Inhalte und die Qualität der Berichterstattung (Szenario 1: „Neue Nähe“, Szenario 2: „Neue Härte“) und die potenziellen Folgen für den Berufsstand (Szenario 3: „Forcierte Selbstausbeutung“, Szenario 4: „Aufbegehren“).

7.2.1 Szenario 1: „Neue Nähe“

Denkbar ist, dass aus der Prekarisierung der journalistischen Arbeit und der subjektiven Unsicherheitswahrnehmung eine *Sensibilisierung der Journalisten für Unterprivilegierte* und das Phänomen der sozialen Ungleichheit in der Gesellschaft resultiert. In diesem optimistischen Zukunftsszenario führen die „Statusturbulenzen“ (Grimm 2013: 90) der Journalisten zu einer Annäherung zwischen Berichterstattern und Bürgern, die den Entfremdungstendenzen entgegenwirken könnte, zu einer „neuen Nähe“¹³⁹. Denkt man diesen Gedanken zu Ende, so könnte sich der prekäre Journalismus zu einem mächtigen Sprachrohr der Schwachen und Abgehängten in der Gesellschaft entwickeln, eine Renaissance der Sozialreportage und andere Thematisierungen der sozialen Probleme unserer Zeit könnten folgen. Dass eine solche Nähe zwischen Berichterstattern und den Subjekten der Berichterstattung faktisch entsteht, hat die Journalistin und Autorin Katja Kullmann in ihrem Buch „Echtleben“ sehr treffend beschrieben:

„Längst haben die kreativen, oft akademisch ausgebildeten und weltgewandten Prekären viel mehr gemein mit den auf Stunde bezahlten Supermarktregaleinräumern, den per Zeitarbeit verliehenen Security-Bären und den Sieben-Tage-die-Woche-

¹³⁹ Eine Anregung für dieses Zukunftsszenario verdanke ich dem Publizisten Jakob Augstein, der im Anschluss an seinen Vortrag „Haben wir Grund, uns zu schämen? Von der notwendigen Selbstkritik der Journalisten“ am 17.01.2017 im Rahmen der Ringvorlesung „Lügenpresse – Medienkritik als politischer Breitensport“ an der Universität Hamburg einen ähnlichen Gedanken formuliert hat.

Wurstbudenverkäufern, über die sie mitfühlende Reportagen schreiben, aufrüttelnde Sozialstudien erstellen oder deprimierende Reality-Dokus drehen, als mit den Agenturchefs, Etatbewilligern oder Ressortleitern, von denen sie sich Aufträge erhoffen und ein bisschen Honorar.“ (Kullmann 2011: 12)

Aber folgt aus dieser faktischen Nähe auch eine soziale Nähe, die die Grenzen zwischen Milieus und Gesellschaftsschichten überwindet? Hat das Prekäre auch etwas Verbindendes? Die Sozialforscherin Natalie Grimm hat diese Frage so formuliert: „Sind [...] diese durch Prekarisierungsprozesse hervorgerufenen Statusinkonsistenzen gewissermaßen der neue makrostrukturelle, soziale Kitt der Gesellschaft?“ (Grimm 2013: 93) Entsteht womöglich in Zukunft sogar ein Prekariat als neue soziale Klasse, das – um Katja Kullmann zu zitieren – den Security-Mitarbeiter ebenso umfasst wie den Fernsehreporter?

Die Ergebnisse der Ungleichheitsforschung sprechen eher gegen diese Annahmen. Wer einen sozialen Abstieg aus der Mittelschicht erleidet, grenzt sich stärker von anderen Unterprivilegierten ab, den vermeintlich Schwächeren oder Fauleren, um sich auf diese Weise seiner selbst zu vergewissern (Nachtwey 2016: 167 f.). Den Betroffenen geht es also darum, „Grenzen zu ziehen, Abstände zu markieren und Distanzen zu wahren. Selbstbehauptung und Ressentiment prägen auf diese Weise eine starke individualistische Haltung, die die Entwicklung eines solidarischen Gesellschaftsbewusstseins des Miteinanders und der wechselseitigen Bezugnahme nicht begünstigt.“ (Grimm/Hirsland/Vogel 2013: 264) Dieser Befund erinnert an Zygmunt Bauman, der ein „Welken der Solidarität“ (Bauman 2008: 40) in der Gesellschaft beschrieben hat.

Für den Journalismus bedeutet dies, dass im Zuge der Prekarisierung eher nicht mit einer Sensibilisierung der Berichterstatter für die Belange der Schwächeren in der Gesellschaft und mit einer „neuen Nähe“ zu rechnen ist. Dagegen spricht auch, dass ein Teil der prekär beschäftigten Journalisten dank ihrer sozialen Herkunft aus der Mittelschicht finanzielle Unsicherheiten mit der Hilfe Dritter abfedern können, wie der Kompensationstypus in dieser Arbeit gezeigt hat. Diese ökonomische Privilegierung unterscheidet sie deutlich von anderen prekär Beschäftigten, die diese Möglichkeiten nicht haben: „Die unbekümmerte Freiheit [der Kreativarbeiter, T.S.] gedeiht am Ende allerdings nicht selten auf dem Polster elterlichen Wohlstands.“ (Nachtwey 2016: 178)

7.2.2 Szenario 2: „Neue Härte“

In diesem eher pessimistischen Zukunftsszenario folgt aus der Prekarisierung der Arbeitsbedingungen im Journalismus und den Abstiegsängsten der Berichtersteller eine *größere Empfänglichkeit der Journalisten für rechtspopulistische Positionen*. Das mag zunächst überraschen. Ein solcher Zusammenhang wurde allerdings in der Schweiz intensiv diskutiert, als ein Medienmonitoring des Forschungsinstituts Öffentlichkeit und Gesellschaft der Universität Zürich (fög) vor einiger Zeit Aufsehen erregt hatte. Die Auswertung der Medienberichterstattung zu der umstrittenen Volksinitiative „Gegen Masseneinwanderung“ der rechtspopulistischen Schweizerischen Volkspartei (SVP) hatte ergeben, dass in den untersuchten Tageszeitungen in den Wochen vor der Abstimmung ein wachsender Zuspruch zur Initiative festzustellen war, in der Deutschschweiz hätten in zwei Medien Beiträge mit positivem Tenor zur Initiative sogar überwogen (fög 2014, Moser 2014).

Der Leiter des Forschungsinstituts, der inzwischen verstorbene Kurt Imhof, interpretierte diesen Befund vor dem Hintergrund der schwierigen sozialen und wirtschaftlichen Lage der Journalisten. Zur gewachsenen Zuwanderungsskepsis in der journalistischen Berichterstattung hätte beigetragen, „dass Medienschaffende wegen der rasanten Verschlechterung ihrer beruflichen Perspektiven selber von Abstiegsängsten geplagt sind“, kommentierte er damals die Ergebnisse (zitiert nach Moser 2014). Der Journalist Daniel Binswanger teilte diese Einschätzung: „Da die Journalisten mit einem realen Absinken ihres Lebensstandards konfrontiert und zunehmend gar von der Prekarisierung bedroht sind, hat ihre Immunität gegen die SVP-Rhetorik abgenommen“, resümierte er (zitiert nach Moser 2014).

Überträgt man diesen Gedanken auf die Situation in Deutschland, so könnte im Zuge der Prekarisierung des journalistischen Berufs die Zustimmung der Journalisten zu zuwanderungskritischen Positionen, wie sie zum Beispiel die AfD vertritt, und zu anderen rechtspopulistischen Politikangeboten¹⁴⁰ wachsen. Wenn sich dann die politischen Präferenzen der Journalisten auch in der medialen Berichterstattung – zum Beispiel in Kommentaren oder im Umgang mit AfD-Politikern – niederschlägt, könnte es zu einer Beeinflussung der öffentlichen Meinung kommen. Im Ergebnis könnte der

¹⁴⁰ In Europa können zwei rechtspopulistische Grundtypen unterschieden werden – der ethno-nationalistische Typ und der national-liberale Typ, dem u.a. die SVP in der Schweiz zugerechnet wird (vgl. Priester 2016: 547 ff.).

Rechtspopulismus auch in Deutschland „medialen Rückenwind“ (Moser 2014) erhalten. Dies ist ein Szenario, dass angesichts der ausgrenzenden und oft menschenfeindlichen Politik des Rechtspopulismus als „Neue Härte“ bezeichnet werden kann.

Gegen einen solchen Mechanismus sprechen jedoch mindestens drei Argumente. Erstens sind die Besonderheiten der Politik in der Schweiz zu bedenken, wo die national-konservative SVP eine viel größere Rolle spielt als rechtspopulistische Parteien (bislang) in Deutschland. Die politischen Positionen der SVP sind – wie auch im Fall der Initiative „Gegen Masseneinwanderung“ – sogar mehrheitsfähig in der Schweiz. Zweitens präferieren die Journalisten in Deutschland eher linksliberale und grün-alternative Parteien (vgl. Weischenberg/Malik/Scholl 2006: 71), so dass die politische Distanz zu rechtspopulistischen Positionen recht groß sein dürfte.

Drittens, und das ist wohl das stärkste Argument, hat die Prekarisierungsforschung gezeigt, dass die Neigung zum Rechtspopulismus „kein Phänomen [ist], das mit einer bestimmten sozialen Positionierung in der Arbeitsgesellschaft korrespondiert“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 74). In dieser Studie wurden politische Fragen der Zeit in Befragungen thematisiert, die Antworten wurden in Bezug auf fremdenfeindliche, rassistische, autoritär-antidemokratische und anti-egalitäre Deutungsmuster analysiert (a.a.O.: 67). Die Forscher identifizierten bei rund 20 Prozent des Samples entsprechende Äußerungen, die sie als „subjektive Brücken“ zum Rechtspopulismus“ (ebd.) bezeichnen, bei sozial integrierten Beschäftigten ebenso wie bei prekär Beschäftigten oder bei Arbeitslosen. Das Forscherteam betont deshalb, dass „Erklärungen, die dem Muster ‚Je größer der Problemdruck und je unsicherer die Beschäftigung, desto wahrscheinlicher die Aufgeschlossenheit für rechtspopulistische Orientierungen‘ folgen, nicht haltbar [sind].“ (Dörre/Kraemer/Speidel 2006: 88) Es bleibt daher zu hoffen, dass das Zukunftsszenario „Neue Härte“ nicht Realität wird.

7.2.3 Szenario 3: „Forcierte (Selbst-)Ausbeutung“

Die Prekarisierung im Journalismus könnte dazu führen, dass atypisch beschäftigte Redakteure und Freiberufler ihr Heil in der *marktgerechten Selbstoptimierung* suchen, in der Anpassung an die Umstände. Ein solches Verhalten hat der Soziologe Oliver Nachtwey in seinem Porträt der „Abstiegsgesellschaft“ beschrieben: „Viele Menschen

steigern ihre innerbetriebliche Leistungsbereitschaft, arbeiten mehr und entgrenzter, verdichten ihre Tage rund um die Uhr produktiv.“ (Nachtwey 2016: 165) Die Kehrseite dieses Engagements seien jedoch Beschleunigung, Abstriche bei der Work-Life-Balance und Stress (vgl. ebd.). Ein gesteigertes Arbeitsverhalten öffnet zudem der Ausbeutung durch Arbeitgeber Tür und Tor. Im Journalismus betrifft das nicht nur Redakteure als Arbeitnehmer, sondern auch die Freiberufler. In diesem Sinne kann man das Zukunftsszenario als „forcierte (Selbst-) Ausbeutung“ der Journalisten bezeichnen.

Medienunternehmen könnten die Ergebnisse der vorliegenden Dissertation in ihrem Sinne deuten: Da der Journalistenberuf nach wie vor attraktiv ist und (bislang) kein Mangel an Nachwuchsjournalisten zu beklagen ist, könnten die Arbeitgeber noch stärker auf die anspornende Wirkung befristeter Arbeitsverträge bei jungen Redakteuren setzen und den Braindrain der älteren, zunehmend enttäuschten Journalisten billigend in Kauf nehmen. Es entstünde so ein „journaliste kleenex“ – ein Begriff in Anlehnung an den von Alain Accardo in seiner Studie über die „journalistes précaires“ erwähnten „travailleur kleenex“ (Accardo 2007: 256). Gemeint ist damit ein journalistischer Mitarbeiter, der – wie ein Papiertaschentuch – nach flüchtigem Gebrauch schnell entsorgt werden kann.

Ein solches personalpolitisches Vorgehen der Medienunternehmen wäre allerdings kurzsichtig: Mit jedem Mitarbeiter gehen Erfahrungswissen, redaktionelles Know-how und eingespielte Kontakte zu Quellen und Informanten verloren, die im Alltag dringend benötigt werden. Auch die Ausbildungskosten sind in der Gesamtrechnung zu bedenken, wenn zum Beispiel die in einem Tageszeitungsverlag ausgebildeten Volontäre angesichts der prekären Perspektiven ihre Zukunft nicht im Haus, sondern in einem Arbeitgeber- oder gar in einem Berufswechsel sehen. Auf lange Sicht könnte ein rücksichtsloser Umgang mit dem Personal außerdem dazu führen, dass hochqualifizierte Nachwuchskräfte gar nicht mehr in den Journalismus gehen. Der Medienjournalist Christian Meier hat bereits auf einen solchen frühzeitigen Verlust von Talenten hingewiesen (vgl. Meier 2010).

Sollte das Zukunftsszenario der „forcierten (Selbst)Ausbeutung“ Realität werden, so ist vor den gesundheitlichen Folgen für die betroffenen Journalisten zu warnen. Denn wenn der berufliche Stress zum Dauerzustand wird, weil die Arbeitsbelastung in einer Redaktion zum Beispiel wegen eines strukturellen Ressourcenmangels gleichbleibend

hoch ist, so können sich daraus ernsthafte Belastungen und Erkrankungen der Mitarbeiter ergeben (Schaper 2014: 529 f.). Gerade die Arbeitsplatzunsicherheit gilt als Risikofaktor bei der Ausbildung von psychischen Beeinträchtigungen (a.a.O.: 530). Auch bei diesem Szenario ist daher zu hoffen, dass die Entwicklung des Berufes in eine andere Richtung gehen wird.

7.2.4 Szenario 4: „Aufbegehren“

Im vierten Zukunftsszenario führt die Prekarisierung des journalistischen Berufs zu Widerspruch und Protest der betroffenen Journalisten. In anderen europäischen Ländern gibt es solche Aktionen durchaus (vgl. Schnedler 2013). Berufen können sich die Protestierenden dabei auf „San Precario“, den Schutzheiligen aller prekär Beschäftigten, den Demonstranten erfunden haben (Motakef 2015: 5). Hin und wieder gibt es auch Beispiele in Deutschland, die für die Plausibilität dieses Zukunftsszenarios sprechen, das den Titel „Aufbegehren“ trägt¹⁴¹.

Die Betroffenen schreiben dann Offene Briefe an Verlagsmanager, demonstrieren für bessere Arbeitsbedingungen oder organisieren Online-Protest. Als im Jahr 2011 die Verleger in den Tarifverhandlungen ein eigenes Regelwerk für Berufseinsteiger im Journalismus forderten, um damit niedrigere Gehälter festschreiben zu können, initiierte ein junger Journalist aus Bamberg eine Unterschriftenaktion. Innerhalb von nur einer Woche fand seine Online-Petition über 1.700 Unterstützer. In seinem offenen Brief an die Verleger schrieb er:

„Wir haben schlecht bezahlte Praktika in Ihren Verlagen gemacht und jahrelang für Zeilengeld gearbeitet. (...) Wir können schreiben, Videos drehen, kennen uns mit den Techniken des Web 2.0 aus. Wir sollen in den Verlagen Wochenenddienste schieben, Abendtermine wahrnehmen, uns tief in gesellschaftliche Probleme einarbeiten und Überstunden machen, die wir natürlich niemals bezahlt bekommen. Und jetzt soll auch noch das Einstiegsgehalt für junge Journalisten um 30 Prozent gekürzt werden?“ (zitiert nach Lilienthal/Schnedler 2012: 21)

Das Besondere an dieser Aktion war, dass sich nicht nur Nachwuchsjournalisten an dem Protest beteiligten, sondern auch ältere Kollegen, die die Entwicklungen im Beruf

¹⁴¹ Oliver Nachtwey (2016) stellt das letzte Kapitel seines Buches über die „Abstiegsgesellschaft“ unter die Überschrift „Das Aufbegehren“ (a.a.O.: 181). Er bezieht sich darin aber weniger auf berufsgruppenspezifische Proteste, sondern eher auf politische Protestbewegungen wie die Occupy-Camps oder die Pegida-Demonstrationen.

mit großer Sorge betrachteten. Zeichen für eine generationenübergreifende Solidarität sind allerdings nicht allzu häufig im Journalismus.

Deshalb ist ein Artikel von Christoph Lütgert, ehemaliger Chefreporter des NDR, Jahrgang 1945, so bemerkenswert. In seinem Text, der in der Wochenzeitung *Die Zeit* erschienen ist, reflektiert er, wie stark sich die Bedingungen für junge Journalisten seit seinem eigenen Berufseinstieg verändert haben. Das gelte auch für das Aufbegehren und den Widerspruch: „Wir konnten uns bedenkenlos, kritisch und auch aggressiv mit unseren Vorgesetzten fetzen. Heute ist das, vorsichtig formuliert, nicht mehr so. Klar doch, wer sich von einer Vertragsverlängerung zur nächsten hangeln muss, ist auf Goodwill von oben angewiesen.“ (Lütgert 2016) Seinem alten Sender warf Lütgert vor, an der falschen Stelle zu sparen. Vor allem aber echauffierte er sich über die Arroganz der Arrivierten: „Und dann reden Vorgesetzte, allesamt unbefristet fest angestellt, die Situation mitunter auch noch schön: Allzu große Sicherheit mache die jungen Untergebenen ja doch nur träge und faul. Da möchte man kontern: Dann macht doch schleunigst Platz, denn nach dieser Logik seid ihr die Faulsten!“ (ebd.)

Damit das Zukunftsszenario „Aufbegehren“ im Journalismus Realität werden kann, müssen mindestens zwei Bedingungen erfüllt sein: Erstens braucht es den Mut, mit seinem Namen und seiner Person für die Kritik an Fehlentwicklungen einzustehen. Wirkungsvoller Widerspruch ist mehr als ein Klick als Anonymus bei einer Online-Petition. Zweitens braucht es die Solidarität der Journalisten, die unter Bedingungen größerer Sicherheit arbeiten und sich um die Zukunft ihrer Profession sorgen. Nur gemeinsam wird man sich Gehör verschaffen können.

7.3 Reflexion und Fazit

Als ich vor einiger Zeit bei einem großen Medienkongress in Berlin zum Thema der Dissertation – der unsicheren Arbeit und der Prekarisierung im Journalismus – einen Workshop geleitet hatte, kam anschließend der Reporter einer Tageszeitung auf mich zu, um ein Interview zu führen. Eine seiner ersten Fragen im Gespräch war, wie groß denn das journalistische Prekariat sei. Er wollte Zahlen – die ich nicht hatte.

Auch nach der Forschungsarbeit werde ich derartige Fragen zur Quantifizierung des Phänomens der prekären Arbeit im Journalismus nicht beantworten können. Das ist eine Konsequenz des qualitativen methodischen Zugangs, den ich gewählt habe. Er ermöglichte es, ein anschauliches und detailreiches Bild des prekären Journalismus zu zeichnen. Gleichwohl ist dies eine der drängendsten Fragen, die sich an meine Arbeit anschließen: Wie groß ist die Zahl der Journalisten, die von prekärer Arbeit betroffen sind?

Die Ergebnisse der Dissertation lassen indes den folgenden Schluss zu: Prekäre Arbeit ist nicht nur ein Nischenproblem am Rand der Profession, sondern betrifft auch den Kern des Journalismus in Deutschland. Dafür sprechen die Erfahrungen der Befragten, die allesamt hauptberuflich im Journalismus tätig sind oder bis vor kurzem tätig waren. Auch die Namen der Arbeit- und Auftraggeber, die in dieser Arbeit aus Gründen der Anonymisierung nicht genannt werden können, sprechen dafür. Es sind große Medienhäuser, renommierte Sender und Leitmedien dabei, ebenso wie kleinere Verlage oder andere Medienunternehmen. Durch die Anonymisierung der Interviews werden zwar einerseits hochinteressante Informationen ausgeblendet, andererseits ermöglichte das Vorgehen offene und authentische Interviews.

Für zukünftige Untersuchungen bieten sich Fallstudien an, die den strukturellen Kontext der journalistischen Arbeit und insbesondere die Seite der Arbeit- und Auftraggeber in den Blick nehmen. In der Arbeitssoziologie sind Fallstudien ein bewährtes empirisches Verfahren, um komplexe Zusammenhänge in der Arbeitswelt zu analysieren. Bei Fallstudien könnte dann jeweils ein konkreter Verlag, ein Sender oder ein Online-Medium im Mittelpunkt stehen. In der vorliegenden Arbeit war es sehr lohnend, auch die einschlägigen Erkenntnisse der Arbeitssoziologie und der Arbeitspsychologie für die Analyse zu nutzen.

Zu den Forschungsdesiderata zählt ferner die denkbare Generalisierung subjektiver Unsicherheit, die in Pierre Bourdieus berühmten Vortrag („Prekarität ist überall“,

Bourdieu 1998) bereits beschrieben wurde. Eine solche Studie könnte sich zum Beispiel den Prekarisierungsängsten von Redakteuren in Normalarbeitsverhältnissen, ihrer Wahrnehmung von Sicherheit oder Unsicherheit und dem beruflichen Handeln widmen. Zu fragen wäre u.a., ob sich die „dem Anschein nach Verschonten“ (a.a.O.: 97) angesichts der Ausbreitung atypischer Beschäftigungsformen und der Konkurrenzsituation auf dem journalistischen Arbeitsmarkt für ersetzbar halten. Auf dieser Grundlage wäre dann gegebenenfalls ein Vergleich mit den atypisch Beschäftigten und freiberuflich Tätigen, die in dieser Studie untersucht wurden, möglich.

Eine weitere Frage des Reporters, von dem ich oben sprach, zielte auf Lösungen: Was ist zu tun? Eine erschöpfende Beantwortung dieser Frage würde den Rahmen der Forschungsarbeit sprengen – und war auch nicht das Ziel der Erhebung. Es lassen sich jedoch auch so einige Schlüsse ziehen: Wer über das Phänomen der prekären Arbeit im Journalismus nachdenkt – sei es in den Büros der Redaktionsleiter und Medienmanager, in Gewerkschaften und Verbänden oder in der Politik –, der muss die Heterogenität der Betroffenen und die Vielfalt der Bedürfnisse bedenken. Dem Freiberufler helfen Stärkungen der Künstlersozialkasse, die mitunter von Lobbyisten angegriffen wird, ebenso wie die Durchsetzung der Ansprüche aus dem Urhebervertragsrecht oder eine bessere soziale Absicherung von Selbstständigen, um nur drei Beispiele zu nennen. Dem fest-freien Mitarbeiter hilft der behördliche Kampf gegen Scheinselbstständigkeit; dem atypisch beschäftigten Redakteur helfen Regulierungen der Leiharbeit oder der sachgrundlosen Befristung.

Ihnen allen ist geholfen, wenn ihre Nöte und ihr Ringen um journalistische Qualität im Alltag eine größere Aufmerksamkeit in der Branche finden. Denn sie tragen zwar keine berühmten Namen – für die tägliche Arbeit und das Gelingen des Journalismus im Ganzen sind sie aber unverzichtbar. In Anlehnung an Patrick Süskind und den Monolog des Kontrabassisten, der in der Einleitung dieser Arbeit geschildert wurde (Süskind 1997: 10), bedeutet das: Der prekäre Journalismus ist das Fundament, auf dem sich dieses ganze herrliche Gebäude erhebt. Und wenn das Fundament bröckelt, gerät die Statik des Gebäudes in Gefahr.

LITERATURVERZEICHNIS

- Aalbers, M. B.; Rancati, S. (2008): Feeling Insecure in Large Housing Estates: Tackling Unsicherheit in the Risk Society. In: *Urban Studies*, 45. Jg. (Heft 13/2008), S. 2735-2757.
- Abelshausen, Werner (2011): Deutsche Wirtschaftsgeschichte. Von 1945 bis zur Gegenwart. 2. Auflage, Bonn, Bundeszentrale für politische Bildung (Schriftenreihe, Band 1204).
- Absenger, Nadine (2017): Die Reform von Leiharbeit und Werkverträgen: erfreuliche Neuregelungen, aber auch viele Schwächen. In: *WSI-Mitteilungen*, 70. Jg. (Heft 1/2017), S. 70-73.
- Accardo, Alain (2007): *Journalistes précaires, journalistes au quotidien*. Unter Mitarbeit von Georges Abou, Gilles Balbastre, Christophe Dabitch und Annick Puerto. Neuauflage. Marseille, Agone.
- Allmendinger, Jutta; Giesecke, Johannes; Hipp, Lena; Leuze, Kathrin; Stuth, Stefan (2012): Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa. In: *WZBrief Arbeit* Nr. 13/2012, Berlin.
- Allmendinger, Jutta; Giesecke, Johannes; Leuze, Kathrin (2014): Ergebnisbericht zum Projekt „Atypische Beschäftigung und soziale Ungleichheit in Europa“, Berlin.
- Altmeyden, Klaus-Dieter; Hanitzsch, Thomas; Schlüter, Carsten (Hg.) (2007): *Journalismustheorie: Next Generation*. Soziologische Grundlegung und theoretische Innovation. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Averbeck-Lietz, Stefanie; Klein, Petra; Meyen, Michael (Hg.) (2009): *Historische und systematische Kommunikationswissenschaft: Festschrift für Arnold Kutsch*. Bremen, Ed. Lumière.
- Baerns, Barbara (1985): *Öffentlichkeitsarbeit oder Journalismus? Zum Einfluß im Mediensystem*. Köln, Verlag Wissenschaft und Politik.
- Balbastre, Gilles (2000): Une information précaire. In: *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 131-132 (März 2000), S. 76-85.
- Balfanz, Dirk; Schröter, Welf (Hg.) (2010): *Gestaltete Virtualität. Realität der Neuen Medien in der Arbeitswelt*. Mössingen-Talheim, Talheimer Verlag.
- Bastin, Gilles (2003): Ein Objekt, das sich verweigert: Der Journalismus in der Soziologie Pierre Bourdieus. Einige Bemerkungen über das „journalistische Feld“. In: *Publizistik*, 48. Jg. (Heft 3/2003), S. 258-273.
- Bauman, Zygmunt (1999): *In Search of Politics*. Cambridge, Polity Press.
- Bauman, Zygmunt (2000): *Die Krise der Politik. Fluch und Chance einer neuen Öffentlichkeit*. Hamburg, Hamburger Edition HIS Verlagsgesellschaft.
- Bauman, Zygmunt (2003): *Flüchtige Moderne*. Frankfurt am Main, Suhrkamp.
- Bauman, Zygmunt (2008): *Flüchtige Zeiten. Leben in der Ungewissheit*. Hamburg, Hamburger Edition HIS Verlagsgesellschaft.
- Beck, Ulrich (2007): *Schöne neue Arbeitswelt. Aktualisierte Neuausgabe*, Frankfurt am Main, Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch, 3871).
- Benner, Christiane (Hg.) (2015): *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. Frankfurt am Main, Bund-Verlag.
- Behnke, Cornelia; Lengersdorf, Diana; Scholz, Sylka (Hg.) (2014): *Wissen - Methode - Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen*. Wiesbaden: Springer VS.

- Betzelt, Sigrid (2006): Flexible Wissensarbeit. AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität. ZeS-Arbeitspapier Nr. 3/2006. Hg. v. Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik.
- Biermann, Ralf; Fromme, Johannes; Verständig, Dan (Hg.) (2014): Partizipative Medienkulturen. Positionen und Untersuchungen zu veränderten Formen öffentlicher Teilhabe. Wiesbaden, Springer VS.
- Birkner, Thomas (2012): Das Selbstgespräch der Zeit. Die Geschichte des Journalismus in Deutschland 1605-1914. Köln, Herbert von Halem Verlag.
- Blöbaum, Bernd (2002): Journalismus während der Besatzungszeit. In: Publizistik, 47. Jg. (Heft 2/2002), S. 170-199.
- Blum, Roger (2008): Die bissigen Schoßhunde. Politischer Journalismus zwischen Machtkritik und Machtverliebtheit. In: Bernhard Pörksen, Wiebke Loosen und Armin Scholl (Hg.): Paradoxien des Journalismus. Theorie – Empirie – Praxis. Festschrift für Siegfried Weischenberg. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 235-246.
- Böckelmann, Frank (1993): Journalismus als Beruf: Bilanz der Kommunikatorforschung im deutschsprachigen Raum von 1945 bis 1990. Konstanz, Univ.-Verl. Konstanz (Schriften der Deutschen Gesellschaft für COMNET).
- Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.) (2010): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4. Auflage Heidelberg, Springer Medizin Verlag.
- Bourdieu, Pierre et al. (1997): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz, UVK Universitätsverlag.
- Bourdieu, Pierre (1998): Gegenfeuer: Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz, UVK Universitätsverlag.
- Brehmer, Wolfram; Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung, 41. Jg., (Heft 4/2008), S. 501-531.
- Breitscheidel, Markus (2008): Arm durch Arbeit. Ein Undercover-Bericht. Berlin, Econ.
- Brenke, Karl (2013): Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. In: DIW Wochenbericht Nr.7/2013, S. 3-16.
- Brenke, Karl (2015): Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden. In: DIW Wochenbericht Nr. 32+33/2015, S. 715-722.
- Brenke, Karl; Beznoska, Martin (2016): Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Forschungsbericht 465), Mai 2016, Berlin.
- Briedis, Kolja; Minks, Karl-Heinz (2007): Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS-Projektbericht, April 2007. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von der HIS Hochschul-Informationen-System GmbH.
- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke (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. Bonn.
- Brors, Christiane; Schüren, Peter (2004): Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung zur Kostensenkung. Zugleich Replik auf den Beitrag von Melms/Lipinski, BB 2004, 2409. In: Betriebs-Berater, 59. Jg. (Heft 50/2004), S. 2745-2747.
- Brosius, Hans-Bernd; Haas, Alexander; Koschel, Friederike (2016): Methoden der empirischen Kommunikationsforschung. Eine Einführung. 7. Auflage, Wiesbaden, Springer VS.

- Buchholz, Goetz (1987): Wie geht's? Die soziale Lage Freier Journalisten. In: Kurt Weichler (Hg.): Ratgeber Freie Journalisten. Berlin, Vistas Verlag, S. 48-65.
- Buckow, Isabelle (2011): Freie Journalisten und ihre berufliche Identität. Eine Umfrage unter den Mitgliedern des Journalistenverbands Freischreiber. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bug, Arnold; Thattil, Regina (2012): Aktueller Begriff: Tarifunfähigkeit der CGZP und die Rechtsfolgen. Herausgegeben vom Wissenschaftlichen Dienst des Deutschen Bundestags, Nr. 17/12 vom 13.07.2012, Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitsmarkt-Informationen für Journalistinnen und Journalisten. Herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und Arbeitsmarkt-Informationsservice (AMS). September 2007, Bonn.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitreihen bis 2015. Analytikreport der Statistik, Mai 2016. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2017): Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit. Blickpunkt Arbeitsmarkt, Januar 2017, Nürnberg
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Burzan, Nicole (2014a): Gefühlte Verunsicherung in der Mitte der Gesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, 64. Jg. (Heft 49/2014), S. 17-23.
- Burzan, Nicole (2014b): Unsichere Zukunftsperspektiven in der Mittelschicht? Methodische Überlegungen und ausgewählte Befunde. In: Cornelia Behnke, Diana Lengersdorf und Sylka Scholz (Hg.): Wissen - Methode - Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen. Wiesbaden, Springer VS.
- Burzan, Nicole; Kohrs, Silke; Küsters, Ivonne (2014): Die Mitte der Gesellschaft: Sicherer als erwartet? Weinheim/Basel, Beltz Juventa.
- Castel, Robert (2008): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. 2. Auflage, Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft.
- Castel, Robert (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Robert Castel und Klaus Dörre (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main, Campus Verlag, S. 21-34.
- Castel, Robert, Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main, Campus Verlag.
- Dauser, Thomas J. (2009): Arbeitnehmer zweiter Klasse? Wild-West-Methoden in der Leiharbeitsbranche. In: Markus-Oliver Schwaab und Ariane Durian (Hg.): Zeitarbeit. Chancen - Erfahrungen - Herausforderungen. Wiesbaden, Gabler Verlag/GWV Fachverlage, S. 179-192.
- Deutscher Journalisten-Verband (2007): Verraten und verliehen. Leiharbeit im Journalismus. DJV-Info, März 2007, Berlin.
- Deutscher Journalisten-Verband (2014): DJV-Umfrage Freie Journalisten 2014. Berlin. Internet-Dokument, online verfügbar unter http://www.djv.de/fileadmin/user_upload/Freidateien/Freie-Hintergrund/Zwischenbericht-Umfrage-Freie-2014.pdf (letzter Aufruf am 26.02.2017).
- Deuze, Mark (2007a): Media Work. Cambridge, Polity Press.
- Deuze, Mark (2007b): Journalism in liquid modern times. An interview with Zygmunt Bauman. In: Journalism Studies, 8. Jg. (Heft 4/2007), S. 671-679.
- Deuze, Mark (2009): The people formerly known as the employers. In: Journalism, 10. Jg. (Heft 3/2009), S. 315-318.

- Dex, Shirley; Willis, Janet; Paterson, Richard; Sheppard, Elaine (2000): Freelance Workers and Contract Uncertainty: The effects of Contractual Changes in the Television Industry. In: Work, Employment & Society, 14. Jg. (Heft 2/2000), S. 283-305.
- Diekmann, Andreas (2014): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 9. Auflage, Reinbek bei Hamburg, rowohlt's enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Dombois, Rainer (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, 49. Jg. (Heft 37/1999), S. 13-20.
- Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, 56. Jg. (40-41/2006), S. 7-14.
- Dörre, Klaus; Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2006): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus? In: Wilhelm Heitmeyer und Peter Imbusch (Hg.): Forschungsverbund „Desintegrationsprozesse - Stärkung von Integrationspotenzialen einer modernen Gesellschaft“, Abschlussbericht für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bielefeld, S. 71-96.
- Dörre, Klaus (2014): Prekarität als Konzept kritischer Gesellschaftsanalyse. Zwischenbilanz und Ausblick. In: Ethik und Gesellschaft - Ökumenische Zeitschrift für Sozialethik (Heft 2/2014), S. 1-27.
- Dröge, Franz; Lerg, Winfried B.; Schmolke, Michael (Hg.) (1970): Publizisten zwischen Intuition und Gewißheit. Drei Vorträge. Assen, Van Gorcum.
- van Dyk/Silke; Lessenich, Stephan (2008): Unsichere Zeiten. Die paradoxe „Wiederkehr“ der Unsicherheit. In: Mittelweg 36 (Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung), 17. Jg. (Oktober/November 2008), S. 13-45.
- Eberwein, Tobias; Müller, Daniel (2010) (Hg.): Journalismus und Öffentlichkeit. Eine Profession und ihr gesellschaftlicher Auftrag. Wiesbaden, VS Verlag.
- Eichhorst, Werner; Kuhn, Andrea; Thode, Eric; Zenker, Rosemarie (2010): Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Bonn (IZA Research Report, 23).
- Eichhorst, Werner; Tobsch, Verena (2017): Atypische Beschäftigung in Europa. In: WSI-Mitteilungen, 70. Jg. (Heft 1/2017), S. 62-69.
- Elitz, Ernst et al. (Hg.) (2007): Macht und Verantwortung der Medien. Bamberg, Universitäts-Verlag.
- Evers, Katalin; Schleinkofer, Michael; Wießner, Frank (2013): Freiwillige Arbeitslosenversicherung für Existenzgründer: Etwas mehr Sicherheit. (IAB-Kurzbericht, 12/2013), Nürnberg.
- Fabris, Hans Heinz (1979): Journalismus und bürgernahe Medienarbeit. Formen und Bedingungen der Teilhabe an gesellschaftlicher Kommunikation. Salzburg: Verlag Wolfgang Neugebauer.
- Flick, Uwe (2014): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 6. Auflage, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Fohrbeck, Karla; Wiesand, Andreas Johannes (1972): Der Autorenreport. Reinbek bei Hamburg, Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Forschungsinstitut Öffentlichkeit und Gesellschaft/Universität Zürich (fög) (Hg.) (2014): Abstimmungsmonitor zu den Abstimmungen vom 9. Februar 2014. Internet-Dokument, online verfügbar unter <http://www.foeg.uzh.ch/de/analyse/dossier.html#33> (letzter Aufruf am 26.02.2017).
- Fregin, Marie-Christine (2013): Generation Ungewiss. Berufseinsteiger auf dem Weg ins Abseits? Empirische Vergleiche zur Chancenentwicklung von befristet beschäftigten Arbeitsmarkteinsteiger/innen. Herausgegeben vom DIW, Berlin (SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, 581/2013).

Friebe, Holm; Lobo, Sascha (2006): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung. 4. Auflage, München, Wilhelm Heyne Verlag/Verlagsgruppe Random House.

Fröhlich, Romy (2009): Dauerbaustelle. Aktuelle Probleme und Herausforderungen der hochschulgebundenen Journalistenausbildung. In: Christina Holtz-Bacha, Gunter Reus und Lee B. Becker (Hg.): Wissenschaft mit Wirkung. Beiträge zu Journalismus- und Medienwirkungsforschung. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 213-226.

Fröhlich, Romy (2011): Büchermenschen in Deutschland. Eine Studie über die berufliche Situation und die Bedingungen beruflicher Karrieren von Männern und Frauen im deutschen Buchhandel und Verlagswesen. Berlin, LIT Verlag Dr. W. Hopf.

Gauck, Joachim (2013): Rede von Bundespräsident Joachim Gauck bei der Jahrestagung „Zeitungskongress 2013“ des Bundesverbandes Deutscher Zeitungsverleger (BDZV) am 17. September 2013 in Dresden. Redemanuskript.

Gauck, Joachim (2014): Rede von Bundespräsident Joachim Gauck bei der Veranstaltung „65 Jahre Bundespressekonferenz“ am 14. Oktober 2014 in Berlin. Redemanuskript.

Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung. In: Berndt Keller und Hartmut Seifert (Hg.): Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin, Edition Sigma, S. 83-105.

Gießler, Rupert (1960): Zusammenfassender Bericht über die Arbeit der vergangenen zehn Jahre im DJV. In: Der Journalist, 10. Jg. (Heft 4/1960), S. 19-22.

Gollmitzer, Mirjam (2014): Precariously Employed Watchdogs? Perceptions of working conditions among freelancers and interns. In: Journalism Practice, 8. Jg. (Heft 6/2014), S. 826-841.

Gottschall, Karin (1999): Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 51 (Heft 4/1999), S. 635-654.

Gottschall, Karin; Betzelt, Sigrid (2001): Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur: Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung. ZeS-Arbeitspapier Nr. 18/2001. Hg. v. Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik.

Grimm, Natalie (2013): Statusinkonsistenz revisited! Prekarisierungsprozesse und soziale Positionierung. In: WSI-Mitteilungen, 66. Jg. (Heft 2/2013), S. 89-97.

Grimm, Natalie; Hirsland, Andreas; Vogel, Berthold (2013): Die Ausweitung der Zwischenzone. Erwerbsarbeit im Zeichen der neuen Arbeitsmarktpolitik. In: Soziale Welt, 64. Jg. (Heft 3/2013), S. 249-268.

Groth, Otto (1962): Die unerkannte Kulturmacht. Grundlegung der Zeitungswissenschaft (Periodik) Bd. 4. Berlin, Verlag Walter de Gruyter & Co.

Gundert, Hannah (2010): Teilzeitarbeit: gewünscht, gefördert, prekär? Das prekäre Potential von Teilzeitarbeit unter Berücksichtigung subjektiver Arbeitszeitwünsche. Herausgegeben von Universität Bremen, Forschungszentrum Nachhaltigkeit, artec-paper Nr. 171 (Dezember 2010), Bremen.

Hachmeister, Lutz (1987): Theoretische Publizistik. Studien zur Geschichte der Kommunikationswissenschaft in Deutschland. Berlin, Wissenschaftsverlag V. Spiess.

Hagemann, Walter (1956): Die soziale Lage des deutschen Journalistenstandes, insbesondere ihre Entwicklung seit 1945. Eine Untersuchung des Instituts für Publizistik der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Düsseldorf, Droste Verlag.

Haller, Peter; Jahn, Elke J. (2014): Zeitarbeit in Deutschland. Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. Herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 13/2014).

Hanitzsch, Thomas (2007): Die Struktur des journalistischen Felds. In: Klaus-Dieter Altmeyden, Thomas Hanitzsch und Carsten Schlüter (Hg.): Journalismustheorie: Next Generation. Soziologische Grundlegung und theoretische Innovation. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 239-260.

Hanitzsch, Thomas; Lauerer, Corinna; Steindl, Nina (2016): Journalismus studieren in der Krise. In: In: M&K Medien- und Kommunikationswissenschaft, 64. Jg. (Heft 4/2016), S. 466-482.

Haseloff, Otto Walter (1954): Lebenssituation und sozialökonomischer Standard Berliner Journalisten und Schriftsteller. Analyse der Sozialenquete des Presseverbands Berlin 1954. Unter Mitarbeit von Hans Joachim Hoffmann. Berlin.

Haubl, Rolf; Hausinger, Brigitte; Voß, G. Günter (Hg.) (2013): Riskante Arbeitswelten. Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und die Arbeitsqualität. Frankfurt am Main, Campus Verlag.

Haubl, Rolf (2013): „Inseln schaffen...“ Praxis der Selbstfürsorge. In: Rolf Haubl, G. Günter Voß, Nora Alsdorf und Christoph Handrich (Hg.): Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, S.65-78

Haubl, Rolf; Voß, G. Günter, Alsdorf, Nora; Handrich, Christoph (2013) (Hg.): Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht.

Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.) (2012): Öffentlichkeit im Wandel. Medien, Internet, Journalismus. Schriftenreihe zu Bildung und Kultur (Band 11), Berlin.

Heitmeyer, Wilhelm; Imbusch, Peter (Hg.) (2006): Forschungsverbund „Desintegrationsprozesse - Stärkung von Integrationspotenzialen einer modernen Gesellschaft“. Abschlussbericht für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bielefeld.

Helka, Natalie (2014): Redaktionsschluss – warum Journalisten aussteigen. Eine qualitative Studie mit ehemaligen Journalisten aus dem NRW-Lokalfunk. Wiesbaden, Springer VS.

Hinte, Holger; Zimmermann Klaus F. (Hg.) (2013): Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt. Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert. Bonn, Bundeszentrale für Politische Bildung (Schriftenreihe, Band 1292).

Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner (Hg.) (2013): Lexikon der Arbeits- und Industrie-soziologie. Berlin, Edition Sigma.

Hohendanner, Christian (2010): Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. Herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 14/2010).

Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. Herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 24/2012).

Hohendanner, Christian (2013): Befristete Beschäftigung. Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012. Herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (Aktuelle Daten und Indikatoren).

Holtz-Bacha, Christina, Reus, Gunter; Becker, Lee B. (Hg.) (2009): Wissenschaft mit Wirkung. Beiträge zu Journalismus- und Medienwirkungsforschung. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hoßfeld, Tobias; Hirth, Matthias; Tran-Gia, Phuoc (2012): Aktuelles Schlagwort: Crowdsourcing. In: Informatik Spektrum, 35. Jg. (Heft 3/2012), S. 204-208.

Hurrelmann, Klaus; Albrecht, Erik (2014): Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim/Basel, Beltz Verlag.

- Imhof, Kurt; Blum, Roger; Bonfadelli, Heinz; Jarren, Otfried (Hg.) (2013): *Stratifizierte und segmentierte Öffentlichkeit*. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- International Federation of Journalists (IFJ) (2006): *The Changing Nature of Work. A global survey and case study of atypical work in the media industry*. Research Report, April 2006.
- Jacob, Anna Katharina (2011): *Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen. Ein problemorientierter Ländervergleich Deutschland-Norwegen*. Dissertation, Universität Flensburg.
- Jacobsen, Michael Hviid; Marshman, Sophia (2008): *Bauman's Metaphors: The Poetic Imagination in Sociology*. In: *Current Sociology*, 56. Jg. (Heft 5/2008), S. 798-818.
- Jandura, Olaf; Quandt, Thorsten; Vogelgesang, Jens (Hg.) (2010): *Methoden der Journalismusforschung*. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jüttemann, Gerd (Hg.) (1985): *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*. Weinheim, Beltz.
- Junge, Matthias (2006): *Zygmunt Bauman: Soziologie zwischen Moderne und Flüchtiger Moderne. Eine Einführung*. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kantola, Anu (2013): *From gardeners to revolutionaries: The rise of the liquid ethos in political journalism*. In: *Journalism*, 14. Jg. (Heft 5/2013), S. 606-626
- Kawalec, Sandra; Menz, Wolfgang (2013): *Die Verflüssigung von Arbeit. Crowdsourcing als unternehmerische Reorganisationsstrategie – das Beispiel IBM*. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 6. Jg. (Heft 2/2013), S. 5-23.
- Kelle, Udo; Kluge, Susann (2010): *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. 2. Auflage, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2006): *Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität*. In: *WSI-Mitteilungen*, 59. Jg. (Heft 5/2006), S. 235-240.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.) (2007): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin, Edition Sigma.
- Keller, Berndt; Seifert Hartmut (2011): *Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung*. Bonn.
- Kellermayr, Sabine; Sepp, Renate (2008): *Soziale Lage von Journalisten/-innen in OÖ*. In: *WISO*, 31. Jg. (Heft 4/2008), S. 71-90.
- Kisch, Robert (2015): *Möbelhaus. Ein Tatsachenroman*. München, Droemer Taschenbuch.
- Koch, Thomas; Fröhlich, Romy; Obermaier, Magdalena (2012): *Tanz auf zwei Hochzeiten. Rollenkonflikte freier Journalisten mit Nebentätigkeiten im PR-Bereich*. In: *M&K Medien- und Kommunikationswissenschaft*, 60. Jg. (Heft 4/2012), S. 520-535.
- Koch, Thomas; Obermaier, Magdalena (2013): *Schwieriger Spagat. Eine quantitative Befragung freier Journalisten mit Nebentätigkeiten im PR-Bereich*. In: *SCM (Studies in Communication Media)*, 2. Jg. (Heft 1/2013), S. 115-127.
- Komlosy, Andrea (2014): *Arbeit. Eine globalhistorische Perspektive vom 13.-21. Jahrhundert*. In: *Gegenblende. Das gewerkschaftliche Debattenmagazin*. Ausgabe 29 (September/Oktober 2014), S. 44-49.
- Kopper, Gerd G. (2010): *Strukturkrisen der Öffentlichkeit und das Fach Journalistik in Deutschland und Europa*. In: Tobias Eberwein und Daniel Müller (Hg.): *Journalismus und Öffentlichkeit. Eine Profession und ihr gesellschaftlicher Auftrag*. Wiesbaden, VS Verlag, S. 327-351.
- Kraemer, Klaus (2008): *Prekarität – was ist das?* In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*. 17. Jg. (Heft 2/2008), S. 77-90.

- Kramp, Leif (2013): Profession am Scheideweg. Journalismus zwischen Aufbruch und Existenzängsten. In: Leif Kramp, Leonard Novy, Dennis Ballwieser und Karsten Wenzlaff (Hg.): Journalismus in der digitalen Moderne. Einsichten – Ansichten – Aussichten. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 33-62.
- Kramp, Leif; Novy, Leonard; Ballwieser, Dennis; Wenzlaff, Karsten (Hg.) (2013): Journalismus in der digitalen Moderne. Einsichten – Ansichten – Aussichten. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kress, Ulrike (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. Sonderdruck aus Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Kronauer, Martin (2013): Atypische Beschäftigung. In: Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin, Edition Sigma, S. 100-106.
- Krüger, Uwe (2013): Meinungsmacht. Der Einfluss von Eliten auf Leitmedien und Alpha-Journalisten. Eine kritische Netzwerkanalyse. Köln, Halem Verlag.
- Kucera, Petra; Grau, Andreas (2013): Jobs ohne Befristung: Für viele Jungakademiker nur ein Traum. In: STATmagazin des Statistischen Bundesamtes vom 28.05.2013, Wiesbaden.
- Kuckartz, Udo (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2. Auflage, Weinheim/Basel, Beltz Juventa.
- Kullmann, Katja (2011): Echtleben. Warum es heute so kompliziert ist, eine Haltung zu haben. Frankfurt am Main, Eichborn Verlag.
- Lee, Raymond L. M. (2011): Modernity, Solidity and Agency: Liquidity Reconsidered. In: Sociology. 45. Jg. (Heft 4/2011), S. 650-664.
- Lehmann, Christian; Gantz, Janin; Eichel, Christian (2012): Zeitarbeit in Industrieunternehmen: Ergebnisbericht einer Unternehmensbefragung. Universität Bayreuth. Bayreuth (Bayreuth Reports on Strategy, 6).
- Leimeister, Jan Marco; Zogaj, Shkodran; Blohm, Ivo (2015): Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke. Grundlagen, Formen und aktueller Forschungsstand. In: Christiane Benner (Hg.): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt am Main, Bund-Verlag, S. 9-41.
- Leimeister, Jan Marco; Durward, David; Zogaj, Shkodran (2016): Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung (Reihe: Study, Nr. 323, Juli 2016), Düsseldorf.
- Leimeister, Jan Marco; Zogaj, Shkodran; Durward, David; Blohm, Ivo (2016): Systematisierung und Analyse von Crowdsourcing-Anbietern und Crowd-Work-Projekten. Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung (Reihe: Study, Nr. 324, Mai 2016), Düsseldorf.
- Lilienthal, Volker/Schnedler, Thomas (2012): Gezwungen, sich zu verkaufen? Zur sozialen Lage von Journalistinnen und Journalisten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, 62. Jg. (29-31), S. 15-21.
- Lilienthal, Volker (2014): Recherchieren. Konstanz/München, UVK Verlagsgesellschaft.
- Lilienthal, Volker; Weichert, Stephan; Reineck, Dennis; Sehl, Annika; Worm, Silvia (2014): Digitaler Journalismus. Dynamik – Teilhabe – Technik. Schriftenreihe Medienforschung der Landesanstalt für Medien Nordrhein-Westfalen, Band 74. Düsseldorf, VISTAS Verlag.
- Löblich, Maria (2009): Die empirischen Studien am Institut für Publizistik in Münster in den 1950er-Jahren. In: Stefanie Aeverbeck-Lietz, Petra Klein und Michael Meyen (Hg.): Historische und systematische Kommunikationswissenschaft: Festschrift für Arnold Kutsch. Bremen, Ed. Lumière, S. 239-257.

- Lott, Yvonne (2017): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Report der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 1 (Januar 2017), Düsseldorf.
- von Lucius, Wulf D. (2014): Verlagswirtschaft. Ökonomische, rechtliche und organisatorische Grundlagen. 3. Auflage, Konstanz/München, UVK Verlagsgesellschaft.
- Lueg, Klarissa (2012): Habitus, Herkunft und Positionierung. Die Logik des journalistischen Feldes. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Maares, Phoebe; Putz, Nina (2016): Der (Alb-)Traum vom Freisein. Berufliche Identität und Prekarisierung von Freien JournalistInnen in Österreich. Medien Journal (Heft 1/2016), S. 43-63.
- MainzerMedienDisput (Hg.) (2009): Örtliche Betäubung und bestellte Wahrheiten – wenn Öffentlichkeit amputiert wird. Dokumentation 14. MainzerMedienDisput.
- Manske, Alexandra (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau. Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche. München/Mering, Rainer Hampp Verlag.
- Manske, Alexandra; Merkel, Janet (2009): Prekäre Freiheit – Die Arbeit von Kreativen. In: WSI-Mitteilungen, 62. Jg. (Heft 6/2009), S. 295-301.
- Manske, Alexandra; Schnell, Christiane (2010): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 699-727.
- Marchart, Oliver (2010): Auf dem Weg in die Prekarisierungsgesellschaft. Zur Analyse des Definitionskampfs um die zunehmende Prekarisierung von Arbeit und Leben. In: Swiss Journal of Sociology. 36. Jg. (Heft 3/2010), S. 413-429.
- Marcus, Bernd (2011): Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Die Vorgeschichte der „Ich-AG“: Prekäre Arbeit im Reinigungsgewerbe. In: WSI-Mitteilungen, 56. Jg. (Heft 10/2003), S. 604-609.
- Melms, Christopher; Lipinski, Wolfgang (2004): Absenkung des Tarifniveaus durch die Gründung von AÜG-Gesellschaften als alternative oder flankierende Maßnahme zum Personalabbau. In: Betriebs-Berater, 59. Jg. (Heft 44/2004), S. 2409-2417.
- Meyen, Michael; Springer, Nina (2009): Freie Journalisten in Deutschland. Ein Report. In Kooperation mit dem Deutschen Fachjournalisten-Verband. Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft.
- Meyen, Michael; Löblich, Maria; Pfaff-Rüdiger, Senta; Riesmeyer, Claudia (2011): Qualitative Forschung in der Kommunikationswissenschaft. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Moser, Heinz (2014): Die Veränderung der politischen Teilnahme und Partizipation im Zeitalter der digitalen Netze. In: Biermann, Ralf; Fromme, Johannes; Verständig, Dan (Hg.): Partizipative Medienkulturen. Positionen und Untersuchungen zu veränderten Formen öffentlicher Teilhabe. Wiesbaden, Springer VS, S. 21-48.
- Motakef, Mona (2015): Prekarisierung. Bielefeld, transcript Verlag.
- Nachtwey, Oliver; Staab, Philipp (2015): Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus. In: Mittelweg 36. Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung. 24. Jg. (Heft 6/2015), S. 59-84.
- Nachtwey, Oliver (2016): Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. 3. Auflage, Berlin, Suhrkamp Verlag.
- Nerdinger, Friedemann W. (2014): Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In: Friedemann W. Nerdinger, Gerhard Blickle und Niclas Schaper (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Berlin/Heidelberg, Springer, S. 419-440.

- Nerdinger, Friedemann W.; Blickle, Gerhard; Schaper, Niclas (Hg.) (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Berlin/Heidelberg, Springer.
- Nerdinger, Friedemann W.; Blickle, Gerhard; Schaper, Niclas (Hg.) (2011): Arbeits- und Organisationspsychologie. 2. Auflage, Berlin/Heidelberg, Springer.
- Nerdinger, Friedemann W.; Schaper, Niclas (2014): Formen des Arbeitsverhaltens. In: Friedemann W. Nerdinger, Gerhard Blickle und Niclas Schaper (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Berlin/Heidelberg, Springer, S. 441-460.
- Netzwerk Recherche e.V. (Hg.) (2011): Getrennte Welten? Journalismus und PR in Deutschland. Wiesbaden.
- Neverla, Irene (1979): Arbeitszufriedenheit von Journalisten. München, Minerva.
- Ory, Stephan; Schmittmann, Jens M. (2002): Freie Mitarbeiter in den Medien. Einordnung im Arbeits-, Sozial und Steuerrecht. München, C.H. Beck.
- Oschmiansky, Frank; Kühl, Jürgen; Obermeier, Tim (2014): Das Normalarbeitsverhältnis. In: Dossier Arbeitsmarktpolitik der Bundeszentrale für politische Bildung vom 31.01.2014, online verfügbar unter <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178192/normalarbeitsverhaeltnis?p=all> (letzter Aufruf am 26.02.2017).
- Parment, Anders (2013): Die Generation Y. Mitarbeiter der Zukunft motivieren, integrieren, führen. Wiesbaden, Springer Gabler.
- Pfetsch, Barbara; Eilders, Christiane; Neidhardt, Friedhelm: Das Kommentariat: Rolle und Status einer Öffentlichkeitselite. Wissenschaftszentrum Berlin (WZB Discussion Paper, No. SP IV 2004-402).
- Pierenkemper, Toni (2012): Kurze Geschichte der „Vollbeschäftigung“ in Deutschland nach 1945. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 62. Jahrgang (14-15), S. 38-45.
- Pierenkemper, Toni (2013): Quo vadis Normalarbeitsverhältnis? Bestandsaufnahme und Zukunftsüberlegungen aus wirtschaftshistorischer Perspektive. In: Holger Hinte und Zimmermann Klaus F. (Hg.): Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt. Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert. Bonn, Bundeszentrale für Politische Bildung (Schriftenreihe, Band 1292), S. 383-405.
- Pörksen, Bernhard; Loosen, Wiebke; Scholl, Armin (Hg.) (2008): Paradoxien des Journalismus. Theorie – Empirie – Praxis. Festschrift für Siegfried Weischenberg. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Prandner, Dimitri; Lettner, Martina (2012): Jung, weiblich und Journalistin: Endstation Prekariat? In: Momentum Quarterly, 1. Jg. (Heft 3/2012), S. 153-164.
- Preisinger, Irene (2006): Nachrichten für Ruhm und Ehre. In: Dokumente. Zeitschrift für den deutsch-französischen Dialog (04), S. 69-73.
- Priester, Karin (2016): Rechtspopulismus – ein umstrittenes theoretisches und politisches Phänomen. In: Fabian Virchow, Martin Langebach und Alexander Häusler (Hg.): Handbuch Rechtsextremismus. Wiesbaden, Springer VS, S. 533-560.
- Promberger, Markus (2007): Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: Berndt Keller, Hartmut Seifert (Hg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin, Edition Sigma, S. 127-144.
- Promberger, Markus (2012): Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform. Berlin, Edition Sigma.
- Pürer, Heinz (2012): Das Image von Journalisten. Prämissen und empirische Erkenntnisse. In: Communicatio Socialis, Jg. 45 (Heft 3/2012), S. 258-275.
- Reiserer, Kerstin; Bölz, Verena (2014): Werkvertrag und Selbstständigkeit. Die Problematik der Scheinwerkverträge und der Scheinselbstständigkeit. Berlin, De Gruyter.

- Reporter ohne Grenzen (2016): Jahresbilanz der Pressefreiheit 2016. Teil 1: Inhaftierte, entführte oder verschwundene Journalisten. Veröffentlicht am 19.12.2016, Berlin.
- Rodgers, Gerry (1989): Precarious Work in Western Europe. The state of the debate. In: Gerry Rodgers und Janine Rodgers (Hg.): Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Genf/Brüssel, S. 1-16.
- Rodgers, Gerry; Rodgers, Janine (Hg.) (1989): Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. ILO (International Labour Organisation), International Institute for Labour Studies. Genf/Brüssel.
- von Rosenstiel, Lutz (2015): Motivation im Betrieb. Mit Fallstudien aus der Praxis. 11. Auflage, Wiesbaden, Springer Gabler.
- Rutz, Michael (2013): Risse im Medien-Fundament der Demokratie. Anmerkungen zu Ursachen und Folgen einer krisenhaften Entwicklung. In: Communicatio Socialis, 46. Jg. (Heft 3/4), S. 359-366.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008): Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken. Jahresgutachten 2008/2009 vom 12.11.2008. Wiesbaden.
- Sander, Nadine (2012): Das akademische Prekariat. Leben zwischen Frist und Plan. Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft.
- Schäfer, Holger (2009): Entwicklung der Zeitarbeit. In: Markus-Oliver Schwaab und Ariane Durian (Hg.): Zeitarbeit. Chancen - Erfahrungen - Herausforderungen. Wiesbaden: Gabler Verlag/GWV Fachverlage GmbH, S. 3-15.
- Schäfer, Holger (2010): Sprungbrett oder Sackgasse? Entwicklung und Strukturen von flexiblen Erwerbsformen in Deutschland. Köln (IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 37. Jahrgang, Heft 01/2010).
- Schaper, Niclas (2014): Wirkungen der Arbeit. In: Friedemann W. Nerdinger, Gerhard Blickle und Niclas Schaper (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Berlin/Heidelberg, Springer, S. 517-539.
- Schimmeck, Tom (2009): Preis und Wert des Journalismus. In: MainzerMedienDisput (Hg.): Örtliche Betäubung und bestellte Wahrheiten – wenn Öffentlichkeit amputiert wird. Dokumentation 14. MainzerMedienDisput, S. 21-33.
- Schmidt, Boris; Hecht, Heidemarie (2011): Generation Praktikum 2011. Praktika nach Studienabschluss: Zwischen Fairness und Ausbeutung. Herausgegeben vom DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Berlin.
- Schmolke, Michael (1970): Die deutschen Journalisten der Nachkriegszeit in der Selbstdarstellung ihrer Standespresse. In: Franz Dröge, Winfried B. Lerg und Michael Schmolke (Hg.): Publizisten zwischen Intuition und Gewißheit. Drei Vorträge. Assen, Van Gorcum, S. 41-61.
- Schnedler, Thomas (2006): Medienlobbyismus in Deutschland. Der Einfluss von Lobbyisten auf medienpolitische Entscheidungen – eine Fallstudie zum Streit um die Reform des Urhebervertragsrechts. Diplomarbeit, Universität Dortmund.
- Schnedler, Thomas (2011): Profession: Grenzgänger. Journalisten zwischen Journalismus und PR. In: Netzwerk Recherche e.V. (Hg.): Getrennte Welten? Journalismus und PR in Deutschland. Wiesbaden, Juni 2011, S. 77-84.
- Schnedler, Thomas (2013): San Precario an der Weser. Für Journalisten in Europa gehören Unsicherheit und Verzicht zum Alltag – was das heißt, zeigt ein Beispiel aus Bremen. In: MESSAGE, Internationale Zeitschrift für Journalismus (Heft 3/2013), S. 36-39.
- Scholl, Armin (2009): Die Befragung. 2. Auflage, Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft.

Schreier, Margrit (2014): Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. Forum Qualitative Sozialforschung, 15. Jg., Nr. 1, Art. 18 (Januar 2014, 59 Absätze). Internet-Dokument, online verfügbar unter <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2043> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Schröder, Gerhard (2010): Fleißig, billig, schutzlos. Leiharbeiter in Deutschland. Bonn (Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Band 1027).

Schröter, Welf; Scherer, Irene (2010): Gestaltung virtueller Arbeitswelten. Der Einfluss moderner IuK-Technologie auf das Mobilitätsverständnis und die Arbeitsorganisation. In: Dirk Balfanz und Welf Schröter (Hg.): Gestaltete Virtualität. Realität der Neuen Medien in der Arbeitswelt. Mössingen-Talheim, Talheimer Verlag, S. 89-124.

Schulz, Gabriele (2013): Arbeitsmarkt Kultur. Eine Analyse von KSK-Daten. In: Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf; Hufnagel, Rainer (Hg.): Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen. Herausgegeben vom Deutschen Kulturrat e.V., Berlin, S. 214-322.

Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf; Hufnagel, Rainer (Hg.) (2013): Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen. Herausgegeben vom Deutschen Kulturrat e.V., Berlin.

Schulze-Buschhoff, Karin; Rückert-John, Jana (2000): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen. WZB Discussion Paper, No. P 00-518.

Schulze-Buschhoff, Karin; Conen, Wieteke; Schippers, Joop (2017): Solo-Selbstständigkeit – eine prekäre Beschäftigungsform? In: WSI-Mitteilungen, 70. Jg. (Heft 1/2017), S. 54-61.

Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hg.) (2009): Zeitarbeit. Chancen - Erfahrungen - Herausforderungen. Wiesbaden: Gabler Verlag/GWV Fachverlage.

Schwemmler, Michael; Wedde, Peter (2012): Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen. Herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Seifert, Hartmut (2017): Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären? In: WSI-Mitteilungen, 70. Jg. (Heft 1/2017), S. 5-15.

Sennett, Richard (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. 8. Auflage, Berlin, Siedler.

Sessar, Klaus; Herrmann, Heike; Keller, Wolfgang; Weinrich, Martin; Breckner, Ingrid (2004): Insecurities in European Cities. Crime-Related Fears Within the Context of New Anxieties and Community-Based Crime Prevention. Brussels: European Commission, Directorate-General for Research Cooperation.

Solga, Marc (2011): Konflikte in Organisationen. In: Friedemann W. Nerdinger, Gerhard Blickle und Niclas Schaper (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. 2. Auflage, Berlin/Heidelberg (Springer-Lehrbuch), S. 111-124.

Statistisches Bundesamt (2016a): Statistisches Jahrbuch 2016. Deutschland und Internationales. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2016b): Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2016c): Datenreport 2016, Kapitel 15. Wiesbaden.

Steffan, Dennis (2015): Glücklich mit dem Beruf, aber unzufrieden mit dem Job? Eine Analyse über die Arbeitszufriedenheit von Journalisten in Deutschland. In: SCM (Studies in Communication Media), 4. Jg. (Heft 3/2015), S. 248-276.

Struschka, Peter (1967): Kritische Analyse von drei regionalen Untersuchungen zur sozialökonomischen Lage westdeutscher und Westberliner Journalisten. Schriftliche Hausarbeit für die

Akademische Abschlußprüfung (Magisterprüfung) der Philosophischen Fakultät der Freien Universität Berlin im Hauptfach Publizistikwissenschaft. Berlin.

Süskind, Patrick (1997): Der Kontrabaß. Zürich, Diogenes Verlag.

Virchow, Fabian; Langebach, Martin; Häusler, Alexander (Hg.) (2016): Handbuch Rechts-extremismus. Wiesbaden, Springer VS.

Vogelmann, Frieder (2012): Flüssige Betriebssysteme. Liquid democracy als demokratische Machttechnologie. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, 62. Jg. (Heft 48/2012), S. 40-46.

Voigt, Isabell (2002): Korrespondenzbüros als Hilfgewerbe der Presse. Entstehung, Aufgaben und Entwicklung. In: Jürgen Wilke (Hg.): Unter Druck gesetzt. Vier Kapitel deutscher Pressegeschichte. Köln, Böhlau, S. 69-127.

Voß, G. Günter; Handrich, Christoph (2013): Ende oder Neuformierung qualitätsvoller und professioneller Arbeit? In: Rolf Haubl, Brigitte Hausinger, G. Günter Voß (Hg.): Riskante Arbeitswelten. Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und die Arbeitsqualität. Frankfurt am Main, Campus Verlag, S. 107-139.

Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. Herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 5/2015).

Wassermann, Heinz P. (2010): Generation Prekär? Empirische Annäherungen zur Prekarisierung im Journalismus. In: medien & zeit, 25. Jg. (Heft 1/2010), S. 39-49.

Weber, Max (1976): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. 5. Auflage, herausgegeben von Johannes Winckelmann. Tübingen, Mohr Siebeck.

Weichert, Stephan; Zabel, Christian (Hg.) (2007): Die Alpha-Journalisten. Deutschlands Wortführer im Porträt. Köln, Halem Verlag.

Weichert, Stephan; Zabel, Christian (2009): Die Alpha-Journalisten 2.0. Deutschlands neue Wortführer im Porträt. Köln, Halem Verlag.

Weichler, Kurt (Hg.) (1987): Ratgeber Freie Journalisten. Berlin, Vistas Verlag.

Weimer, Julian (2015): Scheinselbstständigkeit bei Journalisten in NRW. Eine Untersuchung der Beschäftigungsbedingungen von freien Journalisten bei Presseverlagen. Diplomarbeit, TU Dortmund.

Weischenberg, Siegfried (2007): Hegel hat verloren. Wie die Medien heute arbeiten und was sie uns damit antun. In: Ernst Elitz et al. (Hg.): Macht und Verantwortung der Medien. Bamberg: Universitäts-Verlag Bamberg, S. 15-42.

Weischenberg, Siegfried; Malik, Maja; Scholl, Armin (2006): Die Souffleure der Mediengesellschaft. Report über die Journalisten in Deutschland. Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft.

Wenzlaff, Karsten/Hoffmann, Anne (2012): Digitale Erlösmodelle für den Journalismus: Freiwillig bezahlen? In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Öffentlichkeit im Wandel. Medien, Internet, Journalismus. Schriftenreihe zu Bildung und Kultur (Band 11), Berlin, S. 82-87.

Wiedemann, Thomas E. J. (2012): Walter Hagemann. Aufstieg und Fall eines politisch ambitionierten Journalisten und Publizistikwissenschaftlers. Köln, Halem Verlag (Reihe: Theorie und Geschichte der Kommunikationswissenschaft).

Wieden, Michael (2012): Liquid Work. Arbeiten 3.0. Wiesbaden, Springer Gabler.

Wilke, Jürgen (Hg.) (2002): Unter Druck gesetzt. Vier Kapitel deutscher Pressegeschichte. Köln, Böhlau.

Willemsen, Heinz Josef; Annuß, Georg (2005): Kostensenkung durch konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung. Zugleich eine Kritik des Beitrags von Brors/Schüren, BB 2004, 2745. In: Betriebs-Berater, 60. Jg. (Heft 8/2005), S. 437-440.

Wirth, Fritz (1956): Zur sozialen Lage der deutschen Journalisten. In: Publizistik, 1. Jg., S. 165-176.

Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Gerd Jüttemann (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim, Beltz, S. 227-255.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung, 1. Jg., Nr. 1, Art. 22 (Januar 2000, 25 Absätze), Internet-Dokument, online verfügbar unter <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Witzel, Andreas; Reiter, Herwig (2012): The Problem-centred Interview. London, Sage Publications.

Wyss, Vinzenz (2013): Das Prekariat des Schweizer Journalismus. In: Kurt Imhof, Roger Blum, Heinz Bonfadelli und Otfried Jarren (Hg.): Stratifizierte und segmentierte Öffentlichkeit. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 167-185.

Ziehaus, Sebastian (2006): Die Kommunikative Sozialforschung in der Forschungsliteratur seit 1973. Zu Entwicklung, Reflexion und Bedeutung eines tragenden Prinzips der Sozialforschung. In: ZBBS (Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung), 7. Jg. (Heft 2/2006), S. 293-312.

Zilian, Hans Georg (1998): Einleitung: Flexibilisierung – eine Lösung, die zum Problem wird? In: Hans Georg Zilian und Jörg Flecker (Hg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin, Edition Sigma.

Zilian, Hans Georg; Flecker, Jörg (Hg.) (1998): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin, Edition Sigma.

Zitierte Medienberichterstattung

Bund, Kerstin (2014): Wir sind jung ...und brauchen das Glück: Wie die Generation Y die Berufswelt verändert und warum alle von diesem Wandel profitieren. In: *Die Zeit*, Nr. 10/2014 vom 27.02.2014, online verfügbar unter <http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld/komplettansicht> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Cerantola, Alessia (2011): Italian Freelance Journalists Protest Against Precarious Working Conditions. In: *European Journalism Centre (EJO)* vom 16.11.2011, Internet-Dokument, online verfügbar unter <http://en.ejo.ch/media-economics/italian-freelance-journalists-protest-against-precarious-working-conditions> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Dettmer, Markus; Müller, Martin U.; Repinski, Gordon; Tietz, Janko (2010): Ära der Unsicherheit. In: *Der Spiegel* Nr. 12/2010 vom 22.03.201, S. 82-94.

Fromm, Anne (2016): Pauschalisten in Hamburg: Gruner + Jahr tut sich schwer. In: *taz.de* vom 29.01.2016, online verfügbar unter <http://www.taz.de/!5270321/> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Grimm, Katharina (2015): Judith Rakers bei McDonald's. Wenn Miss Tagesschau zur Burger-Braut wird. In: *stern.de* vom 14.04.2015, online verfügbar unter <http://www.stern.de/judith-rakers--tagesschau-moderatorin-bei-mcdonald-s---geht-das--6958990.html> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Haeming, Anne (2013): Michalis Pantelouris über seinen Ausstieg: „Man hört nur noch Gemecker“. In: *taz.de* vom 15.08.2013, online verfügbar unter <http://www.taz.de/!5061211/> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Hanfeld, Michael: Drei Größen in der digitalen Welt. Ein Gespräch mit dem Springer-Vorstandsvorsitzenden Mathias Döpfner. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 23.01.2014, S. 31

Hinse, Werner; Blümel, Corinna (2016): „Compliance“ in Verlagen: für oder gegen Freie? Vermehrt werden Pauschalisten angestellt – oft zu fragwürdigen Konditionen. In: *djv-nrw.de*, online verfügbar unter <https://www.djv-nrw.de/en/startseite/unser-plus/journal/2016/journal-116/freie.html> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Hoven, Herbert (2016): Reden wir übers Geld. Ein Vortrag von Herbert Hoven über den Beruf des freien Hörfunkautors. In: *Medienkorrespondenz* vom 18.10.2016, online verfügbar unter <http://www.medienkorrespondenz.de/dokumentation/artikel/reden-wir-uebers-geld-ein-vortrag-von-herbert-hoven-ueber-den-beruf-des-freien-hoerfunkautors.html> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Reiter, Herwig (2012): Das problemzentrierte Interview in der Qualitativen Sozialforschung. Gespräch mit Dr. Herwig Reiter, Zentrum für Dauerbeobachtung und Methoden am Deutschen Jugendinstitut. In: *DJI Online*, Dezember 2012. Internet-Dokument, online verfügbar unter <http://www.dji.de/index.php?id=42919> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Hülsen, Isabell (2008): Kulturschock am Baumwall. In: *Der Spiegel*, Nr. 48/2008 vom 24.11.2008, S. 86.

Klein, Ezra (2013): Don Graham explains why he's selling The Washington Post to Jeff Bezos. In: *The Washington Post (Wonkblog)* vom 06.08.2013, online verfügbar unter <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2013/08/06/don-graham-explains-why-hes-selling-the-washington-post-to-jeff-bezos/> (letzter Aufruf 26.02.2017).

Lampert, Gabi (1991): Journalistische Qualität nur durch Selbstaussbeutung? Auszüge aus der Dankesrede von Gabi Lampert zur Verleihung des Elisabeth-Selbert-Preises. In: *Frankfurter Rundschau* vom 04.12.1991, o.S.

Lobe, Adrian (2015): Automatisierter Journalismus: Nehmen Roboter Journalisten den Job weg? In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 17.04.2015, online verfügbar unter <http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/medien/automatisierter-journalismus-nehmen-roboter-alten-journalisten-den-job-weg-13542074.html> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Lüttger, Christoph (2016): Unser Überfluss ist eure Armut! In: *Die Zeit*, Nr. 23/2016 vom 25.05.2016, S. 56.

Meier, Christian (2010): Dahinter müssen kluge Köpfe stecken. Journalismus droht bei jungen Hochbegabten unattraktiv zu werden: Zu wenig Prestige, zu viel Selbstausschöpfung. In: *sueddeutsche.de* vom 18.07.2010, online verfügbar unter <http://www.sueddeutsche.de/medien/serie-wozu-noch-journalismus-dahinter-muessen-kluge-koepfe-stecken-1.961998> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Milz, Annette (2013): Nachwuchsbedingungen. Editorial. In: *Medium Magazin*, 28. Jg. (Heft 12/2013), S. 3.

Minkmar, Nils (2011): Das kreative Prekariat. Es lohnt sich nicht, fleißig und gebildet zu sein. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 23.06.2011, online verfügbar unter <http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/themen/das-kreative-prekariat-es-lohnt-sich-nicht-fleissig-und-gebildet-zu-sein-1651965.html> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Moser, Christof (2014): SVP erhielt im Abstimmungskampf medialen Rückenwind. Der „Tages-Anzeiger“ trommelte laut Studie für Zuwanderungsinitiative. In: *Schweiz am Sonntag/Mittelland Zeitung* vom 09.02.2014, o.S.

Niggemeier, Stefan (2014): Kurzer Prozess: „Zeit Online“ und der geschasste 150-Euro-Reporter. In: *www.stefan-niggemeier.de* vom 11.03.2014. Internet-Dokument, online verfügbar unter <http://www.stefan-niggemeier.de/blog/17427/kurzer-prozess-zeit-online-und-der-geschasste-150-euro-reporter/> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Poganatz, Hilmar (2012): Die Zukunft des freien Arbeitens. In: *Medium Magazin*, 27. Jg. (Heft 12/2012), S. 54-55.

Poncet, Emmanuel (1998): La „misère du monde“ journalistique. Une enquête sur les journalistes précaires. In: *La Libération*, online verfügbar unter http://www.liberation.fr/medias/1998/12/08/la-misere-du-monde-journalistique-une-enquete-sur-les-journalistes-precaires_255470, (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Renner, Kai-Hinrich (2015): Scheinselbstständigkeit macht Axel Springer zu schaffen. In: *handelsblatt.com*, online verfügbar unter <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/it-medien/medienmacher/medienmacher-scheinselbststaendigkeit-macht-axel-springer-zu-schaffen-/11435848.html> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Rest, Jonas; Roth, Eva (2015): Das digitale Proletariat. In: *Berliner Zeitung* vom 20.04.2015, S. 9.

Roth, Eva (2015): Der zerlegte Experte. In: *Berliner Zeitung* vom 24.04.2015, S. 9.

Rudzio, Kolja (2017): Fakt oder Fake: Der Schulz-Test. Wahrheits-Check in der Wirtschaft, Teil 3. In: *Die Zeit*, Nr. 9/2017 vom 23.02.2017, S. 19.

Schmidt, Sarah K.; Strube, Sebastian (2015): Digitale Tagelöhner. Wie das Netz die Arbeit verändert. In: *sueddeutsche.de* vom 13.03.2015, online verfügbar unter <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/digitale-tageloehner-wie-das-netz-die-arbeit-veraendert-1.2375232> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Schnedler, Thomas (2008): Stell! Mich! An! Leiharbeit klingt nach Ausbeutung. Doch die Leiharbeitsfirmen sagen, sie böten ein Sprungbrett in den Beruf. Unser Autor macht den Selbstversuch. In: *Zeit Campus*, Heft 3, Mai/Juni 2008, S. 80-83.

Schröder, Christian (2016): Absturz eines Topjournalisten – Kündigung ist Kopfschuss. In: *tagesspiegel.de* vom 14.04.2016, online verfügbar unter <http://www.tagesspiegel.de/kultur/absturz-eines-topjournalisten-kuendigung-ist-kopfschuss/13443654.html> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Spielkamp, Matthias (2010): Matthias Spielkamp über Brain Drain in Verlagen: „Journalisten nicht wie Bittsteller behandeln“. In: *kress.de* vom 02.05.2010, online verfügbar unter <https://kress.de/news/detail/beitrag/103883-matthias-spielkamp-ueber-brain-drain-in-verlagen-journalisten-nicht-wie-bittsteller-behandeln.html> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Sterz, Christoph (2016): Festangestellte auf Zeit statt Freiberufler. Umbau in deutschen Verlagen. In: *deutschlandfunk.de*, online verfügbar unter http://www.deutschlandfunk.de/umbau-in-deutschen-verlagen-festangestellte-auf-zeit-statt-761.de.html?dram:article_id=345519 (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Tangens, Rena (2015): Laudatio: Der BigBrotherAward 2015 in der Kategorie „Wirtschaft“ geht an die Crowdfunding-Plattformen Amazon Mechanical Turk und Upwork. In: *bigbrotherawards.de*, online verfügbar unter <https://bigbrotherawards.de/2015/wirtschaft-amazon-mechanical-turk-elance-o-desk> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Weck, Andreas (2016): Community-Management in Online-Medien: Wenn Hass und Wut zum Alltag werden. In: *Magazin t3n* vom 09.12.2016, online verfügbar unter <http://t3n.de/news/community-management-hass-wut-kommentare-775171/> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Weichert, Stephan (2011): Digitaler Big Bang. Ein Essay über die digitale Revolution – und warum der neue Journalismus noch so aus der Zeit gefallen wirkt. In: *Vocer*, online verfügbar unter <http://www.vocer.org/digitaler-big-bang/> (letzter Aufruf am 26.02.2017).

Wittwer, Katrin (2000): Rent a Journalist. In: *AP 1*. Das Magazin des Instituts für Journalistik und Kommunikationswissenschaft der Universität Hamburg, Nr. 2 (Wintersemester 2000/2001), S. 6-8.

Zitierte Dokumente des Deutschen Bundestags

Deutscher Bundestag, **Drucksache 7/2104** vom 15.05.1974: *Bericht der Bundesregierung über die Lage von Presse und Rundfunk in der Bundesrepublik Deutschland (1974).*

Deutscher Bundestag, **Drucksache 8/2264** vom 09.11.1978: *Bericht der Bundesregierung über die Lage von Presse und Rundfunk in der Bundesrepublik Deutschland (1978).*

Deutscher Bundestag, **Drucksache 10/1934** vom 31.08.1984: *Fünfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BillBG.*

Deutscher Bundestag, **Drucksache 10/5663** vom 16.06.1986: *Bericht der Bundesregierung über die Lage der Medien in der Bundesrepublik Deutschland (1985) – Medienbericht '85.*

Deutscher Bundestag, **Drucksache 12/8587** vom 20.10.1994: *Bericht der Bundesregierung über die Lage der Medien in der Bundesrepublik Deutschland 1994 – Medienbericht 1994.*

Deutscher Bundestag, Stenographischer Bericht, 127. Sitzung in Berlin, Donnerstag, den 26. Oktober 2000.

Deutscher Bundestag, **Drucksache 17/12505** vom 13.03.2013: *Achter Zwischenbericht der Enquête-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ – Wirtschaft, Arbeit, Green IT.*

Deutscher Bundestag, **Drucksache 18/1029** vom 03.04.2014: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 18/696): *Befristung von Arbeitsverträgen.*

Deutscher Bundestag, **Drucksache 18/3032** vom 04.11.2014: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 18/2727): *Wandel von Arbeit im Digitalen Zeitalter und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die Sozialsysteme und das Arbeitsrecht.*

Deutscher Bundestag, **Drucksache 18/8625** vom 01.06.2016: *Entwurf eines Gesetzes zur verbesserten Durchsetzung des Anspruchs der Urheber und ausübenden Künstler auf angemessene Vergütung.*

Deutscher Bundestag, **Drucksache 18/10035** vom 19.10.2016: Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Maria Klein-Schmeink, Kerstin Andreae, Brigitte Pothmer, Ulla Schauws, Beate Müller-Gemmeke, Corinna Rüffer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Katja Dörner, Kai Gehring, Sven-Christian Kindler, Claudia Roth (Augsburg), Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg, Dr. Harald Terpe und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: *Mit Sicherheit in die Selbständigkeit – Für eine bessere Absicherung von Selbständigen.*

ANHANG

Untersuchungsinstrument (Interview-Leitfaden)	258
Transkriptionsregeln	261
Codesystem in MAXQDA	262
Foto-Dokumentation Workshop-Ergebnisse	265

Untersuchungsinstrument: Interviewleitfaden für atypisch beschäftigte Redakteure

A) Arbeitskonditionen	<ul style="list-style-type: none">• A1) Arbeitsalltag• A2) Kontrakt und rechtliche Bedingungen• A3) Finanzielle Bedingungen• A4) Soziale Bedingungen
B) Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none">• B1) Positiv bewertete Faktoren• B2) Negativ bewertete Faktoren
C) (Un-)Sicherheit	<ul style="list-style-type: none">• C1) Materielle Sicherheitslage• C2) Subjektive Wahrnehmung von (Un-)Sicherheit
D) Berufliches Handeln	<ul style="list-style-type: none">• D1) Arbeitsverhalten im Journalismus• D2) ggf. nicht-journalistische Nebentätigkeit (u.a. PR)• D3) Weitere berufliche Handlungsmuster

A1: Arbeitsalltag (Leitfrage: Wie lassen sich der journalistische Arbeitsalltag und die Organisation der Arbeit möglichst genau beschreiben?)

- Sie arbeiten als (...). Wie kann ich mir diese Tätigkeit vorstellen: Was genau machen Sie?
- Wie sieht denn ein normaler Arbeitstag/eine normale Arbeitswoche bei Ihnen aus?
- Wie sind dabei die Arbeitsaufgaben und die Arbeitsabläufe organisiert?

A 2: Arbeitsvertrag und rechtliche Rahmenbedingungen (Leitfrage: Welche formalen Charakteristika hat das Beschäftigungsverhältnis?)

- Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Regelungen in Ihrem Arbeitsvertrag?
- Gelten Tarifverträge? Wenn ja, welche? Ist Mitbestimmung möglich?
- Konnten Sie die Konditionen des Arbeitsvertrags (mit-)verhandeln?
- Welche Art von Vorsorge treffen Sie, z.B. für das Alter?

A 3: Finanzielle Bedingungen (Leitfrage: Wie wird die journalistische Arbeit bezahlt?)

- Welche Verabredung zum Gehalt gibt es in Ihrem Vertrag?
- (ggf. nachfragen: Wieviel verdienen Sie pro Monat im Journalismus?)
- Unterscheidet sich dieses Gehalt von anderen Redakteuren in Ihrem Haus? Wenn „Ja“: Wie unterscheidet es sich? Wie bewerten Sie diese Unterschiede?

A 4: Soziale Bedingungen (Leitfrage: Wie wird das soziale und kommunikative Zusammenwirken bei der redaktionellen Arbeit beschrieben?)

- Wie lassen sich das Arbeitsklima in Ihrer Redaktion und das Betriebsklima in Ihrem Haus beschreiben?
- Wie ist Ihr persönliches Verhältnis zu den Kollegen und Vorgesetzten in der Redaktion?
- Nehmen Sie Ungleichbehandlungen oder Benachteiligungen wahr? Wenn „Ja“: Welche sind das konkret? Wie gehen Sie damit um? Gibt es Bemühungen Ihres Arbeitgebers, diese Benachteiligungen zu beenden?

B 1 und B2: Arbeitszufriedenheit (Leitfrage: Welche Aspekte der Arbeit werden positiv bewertet, welche werden negativ bewertet?)

- Was macht Ihnen im Arbeitsalltag Freude? Was stört Sie im redaktionellen Alltag?
- Was spricht für Ihre Form der atypischen Beschäftigung, was spricht dagegen?

C 1: Materielle Sicherheitslage (Leitfrage: Welche Rolle spielen eigenes Vermögen oder Dritte für die materielle Absicherung?)

- Haben Sie selbst weitere Formen des eigenen Einkommens (Kapitaleinkünfte, Mieteinnahmen, etc.) oder Vermögen? Wenn „Ja“: Welche Bedeutung hat das für Sie?
- Hilft Ihr Partner bei der Bewältigung von Unsicherheit (ideell und/oder materiell)?
- Helfen Ihnen auch Ihre Eltern oder Großeltern oder andere Familienmitglieder, über die Runden zu kommen? Wenn „Ja“: In welcher Form (Schenkung, Erbe, monatliche Überweisung, etc.)?
- Oder gibt es andere Dritte, die Sie finanziell unterstützen (z.B. Stipendien, staatliche Transferleistung, etc.)? Wenn „Ja“: In welcher Höhe, wie genau?

C 2: Wahrnehmung von Unsicherheit (Leitfrage: Wie wird die persönliche Sicherheitslage subjektiv wahrgenommen?)

- Welches Maß an Sicherheit bietet Ihnen Ihre Beschäftigung als Redakteur?
- Fühlen Sie sich (eher) sicher oder (eher) unsicher? Welche Folgen hat das für Sie?
- Wie wichtig ist Ihnen berufliche Sicherheit überhaupt?

D 1: Arbeitsverhalten im Journalismus (Leitfrage: Wie wird das persönliche Arbeitsverhalten im Journalismus beschrieben – und welche Folgen für die Qualität der Berichterstattung ergeben sich daraus?)

- Wie schätzen Sie Ihr Engagement bei der Arbeit im redaktionellen Alltag ein?
- Inwieweit sind Ihre eigenen Ansprüche an professionelle journalistische Arbeit erfüllt?
- Hat die Form der Beschäftigung Konsequenzen für die Art und Weise, wie Sie Journalismus machen?
 - o Möglichkeit (a): Nein. Ist das nicht paradox – Ihr Arbeitgeber spart bei der Beschäftigung, aber Sie geben alles im Job?
 - o Möglichkeit (b): Ja – ich gebe mir mehr Mühe. Welches Motiv haben Sie dafür? Ist der Status auch ein Ansporn, sich mit guter Leistung eine stabile, dauerhafte Anstellung zu „verdienen“? Was bedeutet das für Ihre journalistische Arbeit?

- Möglichkeit (c): Ja – ich gebe mir weniger Mühe. Was bedeutet das – an einem konkreten Beispiel?
- Wie reagiert Ihr Arbeitgeber darauf?

D 2: Nebentätigkeit (Leitfrage: Welche nicht-journalistischen Nebentätigkeiten ergänzen die Tätigkeit – und welche Folgen hat das?)

- Üben Sie neben der journalistischen Arbeit noch Nebentätigkeiten aus?
- Wenn „Ja“: Welche, in welchem Umfang und warum?
- Wie unterscheidet sich die Honorierung dieser Nebentätigkeit von der Bezahlung im Journalismus?
- Welchen Anteil an Ihrem Gesamteinkommen haben diese Einnahmen aus Nebenjobs?
- Würden Sie auf Nebentätigkeiten gerne verzichten – oder gibt es auch gute Gründe, die dafür sprechen?
- Wenn PR/Werbung: Vertiefung
 - Wer sind Ihre wichtigsten Auftraggeber bei diesen Nebentätigkeiten?
 - Um was geht es bei diesen Aufträgen konkret?
 - Haben Sie für sich bestimmte Regeln definiert, wie Sie diese Aufträge auswählen und ggf. von Ihrer journalistischen Tätigkeit trennen?
 - Hat diese Doppeltätigkeit in der Praxis schon zu Konflikten geführt? Wenn „Ja“: Zu welchen – und wie sind Sie damit umgegangen?

D 3: Weitere berufliche Handlungsmuster (Leitfrage: Was tun oder unterlassen Journalisten, um Sicherheit zu bewahren oder Unsicherheit zu verringern?)

- Was unternehmen Sie, um sich weniger unsicher zu fühlen bzw. um die von Ihnen empfundene Sicherheit zu bewahren?
- Wünschen Sie sich (berufliche) Veränderungen für die Zukunft? Wenn „Ja“: Welche?
- Was tun Sie, damit es zu solchen Veränderungen kommt? (individuell: Gespräche mit Arbeitgeber; kollektiv: Interessenvertreter; andere Initiativen)
- Denken Sie über einen Jobwechsel oder sogar einen Berufswechsel nach?

Transkriptionsregeln: nach Udo Kuckartz (2014, S. 136 f.)

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglichst genau ins Hochdeutsch übersetzt.
2. Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, d.h. an das Schriftdeutsch angenähert. Zum Beispiel wird aus „Er hatte noch so’n Buch genannt“ → „Er hatte noch so ein Buch genannt“. Die Satzform, bestimmte und unbestimmte Artikel etc. werden auch dann beibehalten, wenn sie Fehler enthalten.
3. Deutliche, längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungspunkte (...) markiert. Entsprechend der Länge der Pause in Sekunden werden ein, zwei oder drei Punkte gesetzt, bei längeren Pausen wird eine Zahl entsprechend der Dauer in Sekunden angegeben.
4. Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichung gekennzeichnet.
5. Sehr lautes Sprechen wird durch SCHREIBEN IN GROSSSCHRIFT kenntlich gemacht.
6. Zustimmungende bzw. bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (mhm, aha, etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen.
7. Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt.
8. Lautäußerungen der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa Lachen oder Seufzen), werden in Klammern notiert.
9. Absätze der interviewenden Person werden mit „I:“, die der befragten Person(en) durch ein eindeutiges Kürzel, z.B. „B4:“, gekennzeichnet.
10. Jeder Sprechbeitrag wird als eigener Absatz transkribiert. Sprecherwechsel wird durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste, also einer Leerzeile zwischen den Sprechern deutlich gemacht, um so die Lesbarkeit zu erhöhen.
11. Störungen werden unter Angabe der Ursache in Klammern notiert, z.B. (Handy klingelt).
12. Nonverbale Aktivitäten und Äußerungen der befragten wie auch der interviewenden Person werden in Doppelklammern notiert, z.B. ((lacht)), ((stöhnt)) und Ähnliches.
13. Unverständliche Wörter werden durch (unv.) kenntlich gemacht.
14. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.¹⁴²

¹⁴² Da durch eine frühzeitige Anonymisierung der transkribierten Interviews zu viele Informationen verloren gegangen wären, die wichtig für die Einordnung und Interpretation der Äußerungen in der Auswertungsphase waren, wurde erst beim Verfassen des Ergebnisberichts anonymisiert.

Liste der Codes	#
Codesystem	1784
Journalistische Arbeitsbedingungen	0
Individuelle Arbeitssituation	0
Arbeitsaufgaben	87
Arbeitsmenge	19
Arbeitszeit	46
Recherche	42
Journalistische Unabhängigkeit	22
Arbeitsorganisation	0
Struktur Unternehmen	33
Personal	36
Zusammenarbeit	31
Räumliche Organisation	12
Kommunikation	21
Mitbestimmung	13
Soziales	0
Arbeitsklima	37
Identifikation/Loyalität	15
Berufliche Netzwerke	16
Technik	11
Individuelle formale Konditionen	0
Arbeitsvertrag (Redakteure)	55
Zwischenformen (Fest-freie Journalisten)	61
Auftragsbeziehungen (Freie Journalisten)	37
Arbeitslosigkeit	23
Soziale Absicherung	11
Rente	19
Berufshaftpflicht	2
Berufsunfähigkeit	3
KSK	6

Arbeitszufriedenheit	0
positiv	0
Arbeitsinhalt	41
Freiheit/Autonomie	43
Gute Bezahlung	13
Prestige	4
Nicht Jammern	23
Sinnhafte Arbeit	13
Gutes Arbeitsklima	13
Leistungserlebnis/Karriere	13
Sicherheit (paradoxerweise)	5
negativ	0
Gesundheit	40
Lebensplanung	11
Unvereinbarkeit Familie/Beruf	26
im Arbeitsalltag	25
Unsicherheit	26
Ungleichheit/Ungerechtigkeit	44
Geld	59
Inhalt und Form	11
Arbeitsverdichtung	14
Abstieg	34
fehlende Solidarität	21
Auswirkungen Privatleben	5
(Un-)Sicherheit	0
Private Sicherheitslage	0
Personelle Ressourcen	17
Soziale Ressourcen	3
Materielle Ressourcen	61
Sicherheitsbedürfnis	55
Sicherheitsgefühl	156

Berufliches Handeln	0
Arbeitsverhalten	0
Extraproduktives Arbeitsverhalten	34
Produktives Arbeitsverhalten	59
Reduziertes produktives Arbeitsverhalten	30
Kontraproduktives Arbeitsverhalten	7
Aktivitäten, um Sicherheit zu gewinnen	0
Berufswechsel (J-Exit)	44
Jobwechsel	27
Zugeständnisse	3
Nicht-journalistische Nebentätigkeit	0
Public Relations	42
Sonstige	35
Überstundenvermeidung	5
Protest	15
Infos sammeln, systematisieren	12
Fortbildung	1
Rechtlichen Schutz suchen	4
Konkurrenz verhindern	5
Keine Aktivitäten	27

Foto-Dokumentation: Workshop „Gute und gesunde Arbeit im Journalismus“
im Rahmen des 1. Niedersächsischen MedienMacherTags am 16.12.2015 in Lüneburg
(Leitung: Thomas Schnedler)

