

Zeitschrift: Frauezeitig : FRAZ
Herausgeber: Frauenbefreiungsbewegung Zürich
Band: - (1990-1991)
Heft: 34

Artikel: Wer hat Angst vor Chefredaktorinnen?
Autor: Krattinger, Anita
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1054488>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 12.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Journalistinnen

Wer hat Angst vor Chefredaktorinnen? unter sich

ita. Die Vorstandsfrauen des Verbandes der Schweizer Journalisten (sic!) VSJ, der grössere der beiden Schweizer Berufsverbände für JournalistInnen liessen sich an der Tagung entschuldigen: Die Frauenproblematik sei bei ihnen im Vorstand noch nie erwähnt worden, aber sie fänden das Programm gut und würden die Thematik im Vorstand weiterleiten...

Die Forderungen der SJU-Frauengruppe unterscheiden sich kaum von denjenigen anderer Frauengruppen: Die Gleichstellung von Journalistinnen und Journalisten soll im neuen Kollektivvertrag verankert werden. Insbesondere ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, ein unbezahlter Elternurlaub von 10 Monaten und ein Artikel zur Teilzeitarbeit soll im Vertrag zwischen dem Zeitungsverlegerverband und den beiden JournalistInnenorganisationen (SJU und VSJ) festgehalten werden.

«Wir dürfen uns nicht entmutigen lassen.»

Die Gleichberechtigung von Journalistinnen und Journalisten, Redaktorinnen und Redaktoren ist im Moment bei weitem noch nicht selbstverständlich! Journalistinnen und Redaktorinnen bekommen weder gleichen Lohn – bei der Schweizerischen Depeschagentur (sda) sind gar Lohnunterschiede von 900 Franken für gleichwertige Arbeit feststellbar – noch gleiche Chancen: Frauen im Journalismus sind vielfach in den sozialen, weichen Themen wie Beratung, Lokales, Kultur zu finden, während die harten, prestigereichen Bereiche Politik, Inland, Ausland, Wirtschaft noch mehrheitlich eisern von den Männern dominiert werden.

Ob freie Journalistin, Einzelkämpferin oder Karrierefrau – in einem waren sich alle einig: Eine Vernetzung unter Journalistinnen ist dringend notwendig. Eine starke Journalistinnenlobby, die Frauenforderungen trägt und ihnen Nachdruck verleiht,

könnte auch die Arbeitssituation von Journalistinnen verbessern. Es gibt ja bereits bei Radio und Fernsehen DRS Frauengruppen, auch in grösseren Medienunternehmen haben sich Journalistinnen bereits zusammengefunden, wenn auch die Frauenstämme, wie sie oftmals heissen, noch nicht grosse Erfolge verzeichnen können. Eine Zusammenarbeit der Journalistinnen über die verschiedenen Medien hinweg wird vor allem dann wichtig, wenn es nicht um die Arbeitssituation von Journalistinnen geht, sondern um die bessere Vertretung von feministischen Interessen, «Frauenthemen» in den Medien und eine «~~fraulichere~~» Berichterstattung im allgemeinen. So viel mehr kann nämlich erreicht werden, wenn die Journalistinnen aller Medien zur gleichen Zeit mit einem bestimmten Thema an die Öffentlichkeit gelangen.

Die Diskussionen in den Arbeitsgruppen haben deutlich gezeigt, dass es zwar in erster Linie, aber nicht nur, um gleiche Chancen und gleichen Lohn gehen kann. Gastreferentin Ellen Steiner, Redaktionsleiterin Kultur beim Fernsehen DRS, hat es deutlich gesagt: Längerfristige Veränderungen der Gesellschaft führen durch die Hierarchie.

Ellen Steiner ist seit 1971 beim Fernsehen DRS. Sie studierte zuvor Theaterwissenschaften und Kunstgeschichte, wurde dann als erste Frau Regie- und Dramaturgieassistentin am Zürcher Schauspielhaus. Nach 5 Jahren an deutschen Bühnen fühlte sie sich in der Kunstwelt zu isoliert und erhoffte sich vom Fernsehen mehr Bezug zur Realität. 1971 begann sie ihr Volontariat beim TV DRS und realisierte zahlreiche kürzere und längere Dokumentarfilme und Porträts, unter anderem von Helen Romer, einer FBB-Frau der ersten Stunde. Seit dem 1. Oktober 1987 ist Ellen Steiner Redaktionsleiterin Kultur beim Fernsehen DRS und leitet dort einen MitarbeiterInnenstab von 13 Leuten, davon sind 5 Frauen. Die Kulturredaktion produziert noch bis im August 90 drei Sendungen: Kultur Aktuell, das Literaturmagazin

«Wer hat Angst vor Chefredaktorinnen?» – unter diesem Titel fand Anfang März 1990 in Zürich eine von der Schweizerischen Journalistinnen und Journalisten Union (SJU) organisierte Frauentagung statt. Über 30 Schweizer Journalistinnen aus Printmedien, Radio und Fernsehen nahmen daran teil. Die Tagung war ein erster Schritt in die Vernetzung unter Journalistinnen: Eine starke Journalistinnenlobby tut auch hierzulande Not.

und den Schauplatz. Ab August 1990 gibt es neu die 14-tägliche Sendung KULTUR.

Der Weg durch die Hierarchie

Ellen Steiner erzählte in ihrem sehr persönlichen Referat von ihren Erfahrungen im mittleren Kader der SRG. Wir geben ihr Referat nachfolgend in sehr stark gekürzter Form wieder.

«Ich bin überzeugt, dass sich Frauen vor einem Schritt, ob sie in die Hierarchie einsteigen sollen, viel mehr Gedanken ma-

chen, dass sie viel mehr an der Sache interessiert sind und nicht an der Hierarchie, an der Macht als solches. Viele streben eher eine horizontale Karriere an, versuchen, immer schwierigere, differenziertere Filme oder Radiobeiträge zu machen, Artikel zu schreiben. Meine Kollegin Marianne Pletscher hat das einmal sehr schön gesagt: Wenn sie in einer Hörnlfabrik arbeiten würde, würde sie sicher in die Hierarchie einsteigen, aber als Journalistin habe sie auch Einfluss an der Basis.

Vor 2½ Jahren stand ich vor dieser Entscheidung und habe sehr geögert vor dem Schritt in die Hierarchie. Man überzeugte mich mit dem Argument: Frauen würden sich dauernd beklagen, dass man sie nicht zulasse, und wenn man sie fragt, wollen sie nicht. Eine meiner Motivationen war, dass ich die Redaktion und meine Kollegen nicht im Stich lassen wollte, denn die Alternative wäre ein Chef von aussen gewesen. Und die Vorstellung eines Vorgesetzten, der keine Ahnung von unserem Handwerk hat, war uns allen unerträglich.

Zudem wollte ich aus persönlicher Neugier herausfinden, wie man mit Macht umgeht. Es war für mich ein Experiment: Was wird sich ändern, wenn ich vom Status der Kollegin in den Status der Chefin wechsele? Was verschiebt sich innerhalb des Magnetfeldes? Wie kommen die Leute neu auf mich zu, was passiert eigentlich mit mir selbst?

Die erste Zeit war sehr schwierig. Ich empfand es als frustrierend, dass ich sozusagen gezwungen wurde, autoritärer zu sein, als ich es eigentlich wollte, um den ganzen Laden in Gang zu halten. Ich wollte ganz klar einen kollegialen Führungsstil, da ich ja aus dem Kollegenkreis kam. Aber man wollte natürlich schauen: «Wie reagiert sie?», und besonders von einzelnen männlichen Mitarbeitern gingen gewisse Machtspielchen aus, zu denen ich absolut keine Lust hatte. Es wäre verlogen, wenn ich aber verschweigen würde, dass mir auch einige weibliche Mitarbeiter grosse Schwierigkeiten bereiteten und mit einem sehr grossen Anspruch an mich herantraten.

Einfluss oder Macht

Macht hört sich hart, betonmässig an, Macht ist eben nahe bei Machtmissbrauch, Einfluss ist fließender, weicher, Einfluss nehmen möchte doch jede und jeder, Einfluss auf ein Programm, Einfluss auf Qualität, Einfluss auf Inhalt und Form. Ich glaube, wir wären keine Journalistinnen, wenn wir nicht diesen Einfluss auf die Öffentlichkeit geltend machen wollten. Wenn Einfluss geltend machen einem gemeinsamen Ziel dient und ohne Repression passiert, auf Erfahrung und Kompetenz beruht, dann würde die Hierarchie ja diese Dämonie verlieren, würde Macht diese Dämonie verlieren. Dann könnte es ja auch so sein, dass einer aus einer bestimmten Gruppe gewisse Aufgaben überneh-

«Letztendlich müssen wir auf die Qualität von uns Frauen vertrauen, auf unsere Kreativität, auf unsere Intelligenz, auf alles, was uns Frauen ausmacht.»

men würde, auf eine gewisse Zeit in einem Rotationsprinzip. Das wäre meine persönliche Utopie...

Ich muss ehrlich sein, dass ich mich nach einiger Zeit in meiner Haut sehr unwohl fühlte. Ich war in die berühmte Sandwichposition reingeschlittert: Druck von oben, Druck von unten, wenig eigene Entfaltungsmöglichkeiten, und dazu kam natürlich noch ein Verlust der Freizeit, die Isolation von den Kollegen, dann relativ wenig Möglichkeiten, Strukturänderungen vorzunehmen, da die übrige männliche Hierarchie ja anders funktioniert; die Männer sind ja immer in der Überzahl.

In dieser Situation holte ich mir Hilfe. Unsere Ausbildungsabteilung bot eine Supervisionsgruppe an. Mit Kollegen, die auch neu in Kaderfunktionen waren, besprachen wir unsere Probleme. Ich merkte, dass auch männliche Kollegen Schwierigkeiten hatten. Diese Supervision gab mir Selbstsicherheit und nahm vieles von diesem Druck, unter dem ich litt. Dadurch konnte ich mich auf einen Lernprozess einlassen. Es entwickelte sich ein unverkrampfteres Verhältnis untereinander.

Ich habe mir aus all diesen Erfahrungen einige Punkte überlegt, was man denn tun könnte, damit auch für Frauen Führungspositionen attraktiver würden: Sich selbst Zeit lassen,



Foto: Ruth Binde

*«Man müsste verschiedene Arten von Hierarchie ausprobieren»:
Ellen Steiner, Redaktionsleiterin Kultur TV DRS.*

sich gegebenenfalls Hilfe holen, wichtig scheint mir, sich nicht als Ausnahmefrau zu fühlen, die es geschafft hat und sich dadurch in die Hierarchie einverleiben lässt. Dadurch isoliert man sich von der Basis, vor allem von den Frauen an der Basis. Ich habe da einige Kolleginnen gesehen, die ins Kader eingestiegen sind und sich isoliert haben. Diese Frauen sind für mich eigentlich für die Frauensache dann verloren. Man sollte zur Sandwichposition stehen. Man muss den Mut entwickeln zu einer anderen Kommunikationsform und zu einem anderen Führungsstil. Auch wenn es die Hierarchie nicht gerne sieht, also Mut zur unkonventionellen Art.

Ich fordere auf jeden Fall spezifische Ausbildung für Frauen, Kaderausbildung, Nachwuchsförderung, Kurse für ältere Mitarbeiterinnen, Kurse für den Wechsel von einem Beruf in den anderen. Ich bin auch der Meinung, es braucht Kurse für Männer und Frauen, bei denen man sensibilisiert, dass es auch frauenspezifische Inhalte und Formen gibt. Die Art und Weise, wie Frauen schreiben, Interviews führen, Filme oder Radiobeiträge machen, wird nicht immer akzeptiert.

Es braucht ausserdem den institutionalisierten Erfahrungs-

«Mut entwickeln zu einer anderen Kommunikationsform und zu einem anderen Führungsstil, also Mut zur unkonventionellen Art.»

austausch und Supervision von Anfang an. Ich bin auch für die Begrenzung der Kaderzeit auf fünf bis acht Jahre, damit man auch die Fähigkeit des Filmmachens und Artikelschreibens nicht verlernt und in der Praxis bleibt. Ich finde, man müsste auch verschiedene Arten von Hierarchie ausprobieren: Doppelleitung, Job-Sharing usw.

Ich will Frauen ermutigen, trotz der Widerstände, trotz der Frustrationen in die Hierarchie reinzugehen, damit sich langfristig etwas ändert. Wir müssen uns solidarisieren, uns vernetzen. Letztendlich müssen wir auf die Qualität von uns Frauen vertrauen, auf unsere Kreativität, auf unsere Intelligenz, auf alles, was uns ausmacht, dass es sich mit der Zeit von alleine ergibt, dass wir für Führungsaufgaben zugelassen, geholt, ja gewünscht werden.»